



**БЪЛГАРСКИ ИНСТИТУТ ЗА
ПРАВНИ ИНИЦИАТИВИ**

ИЗСЛЕДВАНЕ
**ОБРАЗОВАНИЕТО ПО ПРАВО
ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВИ
2009**



Настоящото изследване е осъществено благодарение на щедрата подкрепа на американския народ посредством Американската агенция за международно развитие (USAID). Съдържанието е отговорност на авторите и не отразява непременно позицията на USAID или на правителството на САЩ.

Изследването е осъществено и благодарение на подкрепата на German Marshall Fund на САЩ (GMF), като съдържанието не ангажира позицията на GMF или на Balkan Trust for Democracy.

Български институт за правни инициативи
www.bili-bg.org
Януари 2010г.

СЪДЪРЖАНИЕ

ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО	4
СТРУКТУРА НА ИЗСЛЕДВАНИТЕ СЪВКУПНОСТИ	7
ОБОБЩЕНИЕ.....	8
ОБРАЗОВАНИЕТО ПО ПРАВО – ИЗИСКВАНИЯТА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ.....	11
1. Критериите за подбор на млади юристи.....	11
2. Дейности, които работодателите възлагат на младите юристи	12
3. Най-чести трудности, които работодателите идентифицират	13
4. Оценка на образованието по право	16
5. Допълнително обучение на младите юристи.....	25
6. Оценка на подготовката в отделните правни факултети	25
7. Предложения за промени	26
1. Предложения за промени в лекциите.....	27
2. Предложения за промени в упражненията.....	27
3. Предложения за премахване на определени учебни дисциплини.....	28
4. Предложения за включване на нови/допълнителни учебни дисциплини.....	28
5. Предложения за промени в стажа	28
6. Интерес към допълнително обучение	29
ОБРАЗОВАНИЕТО ПО ПРАВО – ОЧАКВАНИЯТА НА МЛАДИТЕ ЮРИСТИ	30
1. Изискванията на пазара на труда	30
2. Дейности, които изпълняват младите юристи и най-често срещаните трудности ..	31
3. Оценка на образованието по право	35
4. Оценка на подготовката в отделните правни факултети	45
5. Предложения за промени	47
1. Предложения за промени в лекциите.....	48
2. Предложения за промени в упражненията.....	48
3. Предложения за премахване на определени учебни дисциплини.....	48
4. Предложения за включване на нови/допълнителни учебни дисциплини.....	49
5. Предложения за промени в стажа	49
6. Интерес към допълнително обучение	49
6. Интерес към различните професионални роли и оценка на пазара на труда като регулатор.....	50

ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Настоящото изследване е реализирано от Социологическа агенция Алфа Рисърч по поръчка на Български институт за правни инициативи и се осъществява с финансовата подкрепа на German Marshall Fund.

Изследването си поставяше за цел да направи оценка на състоянието на юридическото образование през призмата на неговите крайни потребители (работодателите и младите юристи), да идентифицира проблемните области и да изработи препоръки, които да бъдат използвани като основа за създаване на национална стратегия и план за действие за реформа на университетското юридическо образование.

Изследването имаше следните задачи:

- Да анализира мненията на работодателите и младите юристи относно образованието в специалност „Право“ като открие силните и слабите му страни и систематизира предложенията за промени
- Да установи нивото на удовлетвореност на работодателите и на младите юристи от качеството на юридическото образование в България
- Да обобщи изискванията на работодателите и очакванията им към образованието в специалност „Право“
- Да систематизира най-честите грешки и трудности, които допускат младите юристи в първата година от своята работа, като на тази база изведе проблемните страни в образованието в специалност „Право“
- Да изследва необходимостта от допълнително (продължаващо) обучение за млади юристи и интереса към различни форми и теми

В рамките на изследването бяха реализирани следните дейности:

- Дълбочинни интервюта с различни групи работодатели на млади юристи – български и чуждестранни адвокатски кантори, банки и застрахователни дружества, корпоративни организации с юридически отдели, районни и окръжни съдилища и прокуратури, държавна, областна и общинска администрация.
- Групова дискусия сред млади юристи, завършили през последните три години
- Представително количествено изследване сред млади юристи, завършили през последните три години
- Представително количествено изследване сред работодатели на млади юристи – български и чуждестранни адвокатски кантори, банки и застрахователни дружества, корпоративни организации с юридически отдели, районни и окръжни съдилища и прокуратури, държавна, областна и общинска администрация.

Работодателите и младите юристи бяха избрани като целеви групи на изследването, защото именно те се явяват прекият потребител на образованието в специалност “Право”. Тези групи имат и най-силни впечатления от образованието – както като постигнати резултати (работодателите), така и като начин на протичане (млади юристи). В рамките на изследването бяха интервюирани работодатели (или техни представители), които наемат млади юристи (завършили през последните 3 години) и които пряко отговарят за обучението и развитието на млади юристи и коригират тяхната работа. Изследваните работодатели бяха по-големи адвокатски кантори, в които има нает персонал (млади юристи), работодатели, които имат юридически отдел, който включва и млади юристи, общински, областни и държавни администрации, в

чиито структури има наети млади юристи и пр. Включените в изследването млади юристи са абсолвенти, завършили през последните три години или студенти в последните 2 години на своето следване, които вече работят. Идеята на този подбор беше в изследването да се включат работодатели, които имат наблюдения върху младите хора непосредствено след завършването им (без да са били допълнително обучавани на предходното си работно място), а интервюираните абсолвенти и студенти да имат досег с пазара на труда, да са запознати с изискванията на работодателите и спецификите на юридическата работа в практически условия и да могат да направят съпоставка между образование и изискванията на пазара на труда.

Основна изходна предпоставка на настоящото изследване е, че един от най-важните (макар и не единствен) критерий за качеството на образованието (в случая в специалност „Право“) трябва да бъде “пазарът” – чрез конкретните потребности, очаквания и изисквания, които той формира, от една страна, и от друга – със способността младите юристи, които завършват специалност „Право“ да се впишат адекватно в професионалните стандарти и изисквания на работодателите. Пазарът е особено важен регулатор, защото той може да упражнява както натиск за повишаване качеството на образование, така и да оказва деформиращо влияние върху младите юристи, ако в него действат нерегламентирани правила и взаимоотношения. Именно поради това настоящото изследване се фокусира върху изискванията на “пазара”, разбран не като елементарен набор от технически изисквания, а като система от социални отношения, която едновременно изисква и формира определен тип юридически кадри. Чрез този подход изследването се опитва да „огледа” недостатъците и да систематизира разминаването между образование и пазар на труда.

Не на последно място вглеждането в проблемите на образованието в специалност “Право” са продиктувани и от сериозните критики, които България получава от Европейските институции по отношение на незадоволителните резултати в борбата с корупцията и престъпността, слабости в работата на съдебната система и протичащите съдебни реформи. Реформите в съдебната система, а и цялостната дейност на институциите на съдебната власт, могат да бъдат успешни само, ако са добре кадрово обезпечени. В този смисъл качеството на образованието в специалност “Право” е много важно условие за цялостното функциониране на правораздавателните и правоохранителни институции и най-вероятно едно от множеството препятствия, които по един или друг начин се отразяват върху хода на реформите и качеството на правораздаването в България.

Друг много важен аспект, върху който влияе работата на институциите на съдебната и законодателната власт, а от тук и образованието в специалност „Право“, са условията за развиване на бизнес в България. Този аспект е важен не само като нормативна база, но и като възможност за бързо и ефективно разрешаване на спорове между икономически субекти. Добре подготвените млади юристи биха имали значително влияние в изграждането на по-добра среда за развитие на бизнес и по-добро функциониране на институциите, които имат отношение към регулациите на бизнеса. Което още веднъж показва изключителната актуалност на темата и засегнатите в изследването проблеми.

<i>Реализация на изследването</i>	<i>Алфа Рисърч</i>
<i>Период на провеждане на качествено изследване</i>	<i>Април – Май 2009 г.</i>
<i>Период на провеждане на количественото изследване</i>	<i>Юли – Август 2009</i>
<i>Метод на събиране на информацията – качествено изследване</i>	<i>1 групов дискусия с млади юристи 41 дълбочинни интервюта с работодатели, които наемат млади юристи</i>
<i>Метод на събиране на информацията – количественото изследване</i>	<i>Преки стандартизирани интервюта</i>
<i>Обем на извадката</i>	<i>400 стандартизирани интервюта с работодатели, които са наемали и имат в екипа си млади юристи 300 интервюта с млади юристи</i>
<i>Метод на формиране на извадката</i>	<i>Типологична извадка, формирана по признаците тип на населеното място, тип на работодателя</i>
<i>Представителност</i>	<i>За посочените целеви групи</i>

СТРУКТУРА НА ИЗСЛЕДВАНИТЕ СЪВКУПНОСТИ

РАБОТОДАТЕЛИ	%
Българска адвокатска кантора	50
Общинска/областна/държавна администрация	17
Съдебна система	12
Нотариална кантора	7
Българска или чуждестранна фирма	6
Чуждестранна адвокатска кантора	3
Друго	6

АБСОЛВЕНТИ	%
Софийски университет	28
Пловдивски университет	15
ЮЗУ	15
Великотърновски университет	12
Варненски свободен университет	8
УНСС	6
Бургаски свободен университет	5
Русенски университет	5
Нов Български Университет	4
Технически университет Варна	1
Икономически университет Варна	1
Друг	2

ОБОБЩЕНИЕ

Оценка на образованието в специалност „Право”

Изследването еднозначно показва доста висока критичност към образованието в специалност „Право”. Тя е по-силна от страна на работодателите и по-умерена сред младите юристи. Особено чувствителна е критиката от тези групи работодатели, които са поставени в пазарни условия (български и чуждестранни адвокатски кантори, търговски дружества).

Измерена по скала от две до шест, работодателите дават на образованието по „Право” средна оценка “добър” (4,00), а младите юристи много добър (4,54).

Позитивните страни

Като цяло една от силните страни на образованието в специалност „Право” е добрата теоретична подготовка, систематичността, дългогодишните традиции и изяви в областта на правната мисъл преподавателите. В същото време, поради общия спад в качеството на висшето образование, теоретичната подготовка според работодателите също бележи, макар и лек, спад.

Слабостите

Основната слабост на образованието в специалност ”Право” е липсата на практическа насоченост. От тук, младите юристи се чувстват твърде неподготвени за професионалните роли, които ще изпълняват след завършването си. Основните слабости, и според работодателите, и според младите юристи са: прекъснатата връзка между теория и практика, липсата на чуждо-езикова подготовка, слабото присъствие в учебните програми на европейско право и европейска съдебна практика, липсата на умения за съставяне на различни юридически документи и аргументиране на правни становища. Друг много важен проблем е и фактът, че, според работодателите и младите юристи, методите на преподаване и изпитване не са модерни, не са в крак със съвременните подходи в университетското образование, липсва импулс към новото и модерното, а изискванията към студентите са занижени. Като цяло според работодателите образованието не изгражда навик и нагласа за четене на съдебна практика, не изгражда добро умение за боравене с процесуалните закони, все още се изисква наизустяване на правните норми. Друг съществен според работодателите проблем е, че образованието не подготвя младите хора да използват с лекота правно информационни системи.

Изискванията при наемане

Спецификите на пазара на труда за млади юристи поставят по-голяма тежест върху чуждо-езиковата и компютърна подготовка. Като цяло работодателите са приели, че юридическата подготовка на повечето млади юристи е твърде базова и теоретична, поради което те, почти без изключения, предвиждат допълнително обучение на постъпващите. Това обучение обаче трудно може да бъде остойностено, защото се осъществява всекидневно, в хода на работа. В същото време, поради големия брой завършващи, за едно свободно място се борят голям брой кандидати със сходна

(задоволителна, но не достатъчно добра) подготовка. Всеки един от добре представените се кандидати, ако бъде нает, задължително ще трябва да премине през доста продължително допълнително обучение (формирането на един млад юрист според една трета от работодателите отнема около година, 39% смятат, че отнема повече от две години, а 30% - посочват над три години). Ето защо юридическата подготовка се оказва не най-важният критерий при наемане на млади хора. Решаващи при селекцията са езиковата и компютърна подготовка.

Трудностите пред завършващите специалност „Право“

Като цяло преобладаващото мнение на работодателите е, че образованието в специалност „Право“ дава сравнително добра теоретична подготовка (въпреки, че и в това направление има редица критики), но много силно изостава в практическата подготовка на младите юристи. Поради това се появяват поредица от проблеми, които като цяло са валидни за преобладаващата част от завършващите:

- √ **решаването на по-сложни или гранични казуси** затруднява младите юристи, тъй като в рамките на обучението се разглеждат предимно по-ясни и по-изчистени примери, но не и реални правни казуси в тяхната комплексност и усложненост.
- √ **аргументирането на правни становища.** Според работодателите поради факта, че практическата страна от обучението на младите юристи не е добре застъпена в образованието и поради липсата на опит, младите юристи не умеят добре да аргументират правни становища – често отделят твърде много внимание на незначителни факти и обстоятелства, не умеят добре да структурират правния текст, имат проблеми с правните квалификации и понятия.
- √ **процесуалните трудности.** Според работодателите в хода на следването младите юристи по-лесно възприемат и разбират материалните закони, но срещат съществени трудности да разбират и прилагат процесуалните.
- √ **изготвянето на правни документи.** Като цяло работодателите се оплакват, че младите юристи не умеят да структурират юридически текст, нямат елементарна езикова култура, не владеят добре правните понятия. Най-често документите, които затрудняват младите юристи, според работодателите са искиви молби, договори, касационни жалби. Липсва точност, яснота и правна квалификация при писане на становища, налице са трудности при изготвяне на решения и постановления или нотариални актове, изготвяне на пълномощно или заповеди, нотариални покани, възражения или определения.
- √ **изготвянето на правни анализи.** Този проблем затруднява юристите, тъй като в процеса на обучение не се налага да подготвят такъв тип материали. Най-често трудности при изготвяне на правни анализи споменават представителите на адвокатските кантори и прокуратурата.
- √ **лошата ориентация в съответните институции.** От гледна точка на юридическата подготовка и изискванията на юридическата професия този пропуск показва сериозни слабости в юридическото образование. Много често младите юристи не знаят към кого трябва да адресират различни молби или писма, или в коя институция трябва да заведат дадени документи.

Трябва да отбележим, че едва 4% от работодателите посочват, че наетите от тях млади юристи не срещат трудности. Тези наблюдения показват силни дефицити в образованието в специалност „Право“ и необходимост от промяна.

Предложенията за промяна

Напълно в духа на основните критики към образованието в специалност „Право”, които работодателите изразяват, предложенията за промени в образованието имат като главен акцент въвеждането на повече практически елементи в учебния процес, придружени с цялостна промяна в начина на обучение. С много висока степен на подкрепа се ползват следните предложения:

- √ За провеждане на упражненията в университета да се канят адвокати, съдии, прокурори, хора от държавната администрация, които да представят казуси от реалността и да дават на студентите възможност да разсъждават върху актуални правни проблеми
- √ В учебния процес да има повече практически упражнения, в които студентите да пишат фиктивни иски молби, фиктивни защиты, фиктивни възражения
- √ Студентите да изучават кратък курс по изготвяне на различни видове документи- как да ги структурират, какви обръщения да използват и пр.
- √ На студентите да се предоставя възможност да четат реални дела върху, които да се опитват да търсят решения на правни проблеми и казуси
- √ Да се отделят повече часове за тълкуване на законите, за търсене на референции
- √ На студентите в по-горните курсове да се дават по-трудни и по-заплетени казуси, а не само ясни и изчистени

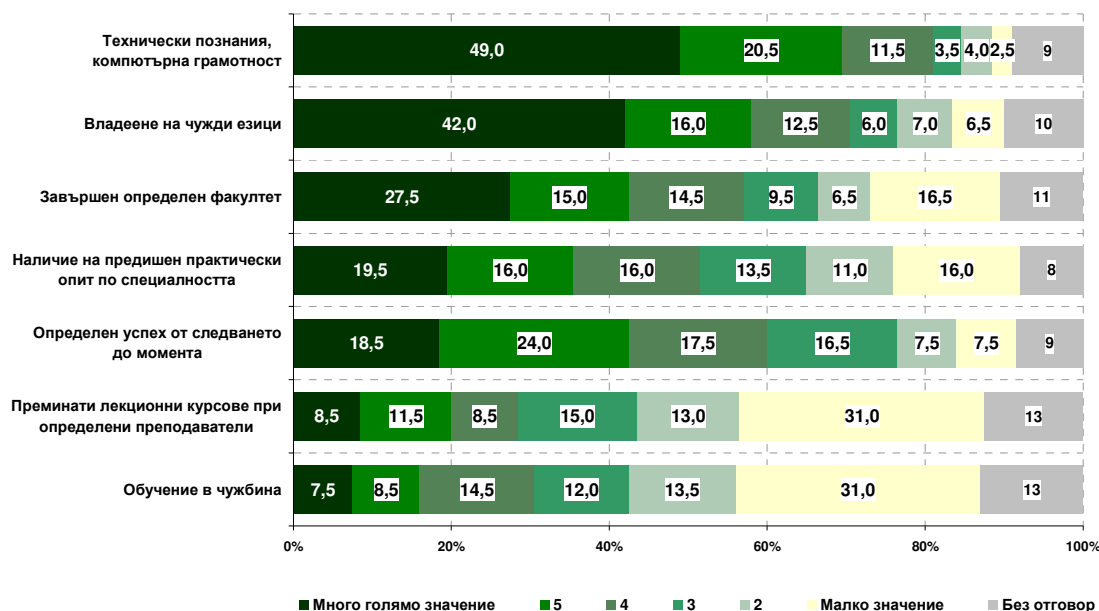
В допълнение към тези предложения за промени, изследването еднозначно показва, че е необходима не само обща чуждо-езикова подготовка, но и специализирани езикови познания за използване на юридическите термини и понятия. Членството на България в ЕС и интензифицирането на търговски и други контакти с чужди страни поставя все по-често необходимостта от изготвяне на юридически документи на два езика. Често в конкурсите за млади юристи, особено в големите градове, работодателите включват решаване на казуси на чужд език, или превод на юридически документ. Ето защо, освен наличието на повече практически елементи в образованието, друга много често предлагана промяна от страна на младите юристи е включване на по-задълбочена чуждо-езикова подготовка, при това с юридическа насоченост.

ОБРАЗОВАНИЕТО ПО ПРАВО – ИЗИСКВАНИЯТА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

1. Критериите за подбор на млади юристи

При подбора на млади юристи водещо място имат компютърната подготовка и владеенето на чужди езици, а не специализираната юридическа подготовка. На практика за работодателите много по-важно е младите юристи, които наемат, да имат способността да работят с компютър и да си служат с чужди езици, а разчитат да компенсират недостатъчната специализирана юридическа подготовка с обучение в хода на работа. Според тях подготовката на мнозинството от кандидатите е на сходно ниво, поради което решаващи в избора са личностните и психологически характеристики.

Критерии за подбор, които използвате при наемане на младите юристи: (%)



Изследване сред работодателите, обем на извадката 400 работодатели

Въпреки тази обща подредба, са налице специфики при различните типове работодатели. Можем да обособим следните групи работодатели съобразно техните критерии при подбор на млади юристи:

- ✓ Съдебна система – при подбора на млади юристи в структурите на съдебната система успехът има най-голямо значение, а обучението в чужбина на практика не служи като релевантен критерий.
- ✓ Български юридически кантори – много важно за тази група работодатели е владеенето на чужд език и компютърната грамотност, кой факултет е завършил кандидатът и курсове при кои преподаватели е преминал.
- ✓ Чуждестранни юридически кантори – при подбора на млади юристи в чуждестранни юридически кантори от високо значение е обучението в чужбина, владеенето на чужд език и компютърната подготовка, успеха от следването и наличието на опит.

- ✓ Държавна и общинска администрация – при наемането на млади юристи работодателите от тази група поставят по-силен акцент върху наличието на предишен опит
- ✓ Търговски дружества (български или чуждестранни) – поставят силен акцент върху владеенето на чужд език и компютърните умения.

2. Дейности, които работодателите възлагат на младите юристи

Поради все още слабата подготовка на младите юристи, дейностите, които работодателите им възлагат, обхващат по-лесни и рутинни задачи като справки, изготвяне на писма и покани с юридическо съдържание, или изготвяне на проекто договори. В не малко случаи младите юристи се използват и за неспециализирани дейности като куриерски услуги до различни институции.



Изследване сред работодателите, обем на извадката 400 работодатели

В зависимост от типа работодатели отделните дейности имат различна степен на интензивност:

- ✓ Изготвяне на справки – тази дейност най-често извършват младите юристи, които работят в адвокатски кантори, в търговски дружества, или в структури на администрацията
- ✓ Изготвяне на писма и покани с юридическо съдържание – тази дейност най-често извършват младите юристи в адвокатските и нотариални кантори и областните администрации.
- ✓ Изготвяне на материали по съдебни дела - прокуратура, български и чужди търговски дружества, администрация
- ✓ Изготвяне на проекто договори – български и чужди търговски дружества, администрация, нотариални и адвокатски кантори

- ✓ Куриерски услуги до различни институции - адвокатски и нотариални кантори (особено в София)
- ✓ Изготвяне на правни анализи – по-често в прокуратурата и областна и държавна администрация

3. Най-чести трудности, които работодателите идентифицират

Като цяло преобладаващото мнение на работодателите е, че образованието в специалност „Право“ дава сравнително добра теоретична подготовка (въпреки, че и в това направление има редица критики), но много силно изостава в практическата подготовка на младите юристи. Поради това най-честите проблеми са във връзка с решаването на по-сложни или гранични казуси, тъй като в рамките на обучението се разглеждат предимно по-ясни и по-изчистени примери. С този тип проблеми най-често се сблъскват работодатели или ръководители в съда, прокуратурата, адвокатските кантори, държавната администрация. Друга много често срещана трудност е аргументирането на правни становища. Според работодателите, поради факта, че тази част от обучението на младите юристи не е добре застъпена в образованието и поради липсата на опит, младите юристи не умеят добре да аргументират правни становища – често отделят твърде много внимание на незначителни факти и обстоятелства, не умеят добре да структурират правния текст, имат проблеми с правните квалификации и понятия. Най-често този проблем се проявява в адвокатските кантори, но макар и по-рядко – и в съдебната система и администрацията.

“Младите юристи са склонни при постановяването на съдебен акт да се впускат в излишно теоретизиране и задълбочаване в правната страна до академично ниво. Нямаат нагласата, че работата в институциите на съдебната власт е насочена към гражданите и актовете на магистрати, без да губят от обосноваемостта си и правната си мотивировка, трябва да бъдат разбираеми от граждани с добра ерудиция и без специална юридическа подготовка. На моменти младите юристи обсъждат подробно и детайлно факти и обстоятелства, имащи незначително, или никакво значение по предмета на спора, което се дължи на липсата на практически опит”. (мнение на съдия наставник)

Трудности, които младите юристи срещат в началото: (%)



Изследване сред работодателите, обем на извадката 400 работодатели

Друг много важен проблем са процесуалните трудности. Проучването показва, че в хода на следването младите юристи по-лесно възприемат и разбират материалното право, но срещат съществени трудност при прилагането на процесуалното право. Особено силно този проблем се чувства в съда, но така също в адвокатските кантори, прокуратурата и държавната администрация.

*“липсва им гъвкавост при боравенето със законите, не успяват винаги да се ориентират в съдебния процес – административен, граждански, наказателен“
(мнение на съдия)*

Изготвянето на правни документи е друг често срещан проблем при развитието на младите юристи. Той се чувства по-силно в адвокатските кантори, но също и в рамките на съдебната система и държавната администрация. Не рядко работодателите се оплакват, че младите юристи не умеят да структурират юридически текст, нямат елементарна езикова култура, не владеят добре правните понятия. Документите, които най-често затрудняват младите юристи, са искиви молби, договори, касационни жалби. Липсва точност, яснота и правна квалификация при писане на становища, налице са трудности при изготвяне на решения и постановления или нотариални актове, изготвяне на пълномощно или заповеди, нотариални покани, възражения или определения.

“Ние работим с много документи. Как трябва да се структурира и оформи един документ е много важно, но мисля, че не се учи. Това е оставено на вътрешното усещане. В кантората имаме правила за структуриране и оформление на даден документ. Поставят се изходящи номера. Още по-сложно става, когато се пишат големи правни анализи от по 200 – 300 страници. Ползват се функции и приложения на Word, графики, заглавия и подзаглавия, линкове... Трябва добре да се работи и да се ориентираш в правно-информационните системи. Основните проблеми на младите са

във форматирането. Word има огромни възможности и приложения, но те почти не ги познават.”

„Имат проблеми с общата подготовка при писането на един документ (естетическо оформление и правилно граматическо писане). Първият им проблем започва с общообразователната подготовка. Не знаят как трябва да се пише писмо, заявление... Този пропуск не се попълва и в университета, затова мисля, че има смисъл от такъв тип обучение [по писане на документи] в рамките на следването.” (работодател, адвокатска кантора)

„Няма системно обучение в работата с компютър. Самоуки са, учат се от интернет, пишат по-скоро като за чат. Направил съм наръчник от няколко страници. Той включва шрифтове, оформяне на абзаци, начини на адресиране, използване на скоби, двуеточия, как се изписват цифрите. За мен е много важно как изглежда документът. По това се различават добрите от лошите кантори (още не говоря за съдържателната страна).” (работодател, адвокатска кантора)

„Младите не умеят да работят с правно-информационни системи. Няма нагласа студентите да бъдат обучавани как да боравят с нормативни актове, как да намират тактиката, свързана с тях, как да обработят тази информация за да аргументират становище. Тоест трябва да бъдат научени да работят с правно-информационни програми. Сега има някакви часове, но те са свободноизбираеми и доста формални. Да не говорим, че все още ги карат да учат наизуст нормативния акт. Юристът трябва да умеє да намери това, което му трябва и да знає как да го направи.” (работодател, адвокатска кантора)

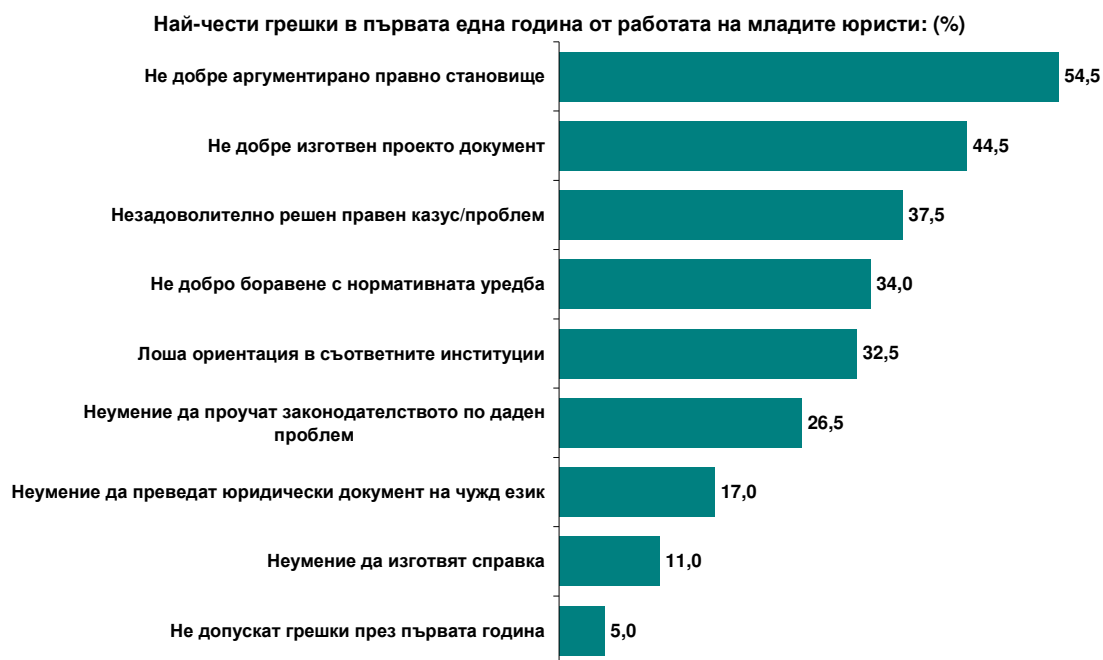
Изготвянето на правни анализи е друг проблем, който често се посочва от представителите на адвокатските кантори и прокуратурата.

Трябва да отбележим, че едва 4% от работодателите са на мнение, че наетите от тях млади юристи не срещат трудности. Тези наблюдения показват силни дефицити в образованието в специалност „Право” и необходимост от промяна.

Най-честите трудности обуславят и най-често срещаните грешки в първата година от работата на младите юристи. Освен очакваните грешки при аргументиране на правни становища, изготвяне на проекто документи и решения на правни казуси, много чест проблем (посочен от една трета от работодателите) е лошата ориентация в съответните институции. От гледна точка на юридическата подготовка и изискванията на юридическата професия, този пропуск показва сериозни слабости в юридическото образование. Освен с числовите стойности, той може да бъде онагледен и с разказите на работодатели (адвокатски кантори):

“Колега трябваше да подаде жалба във ВКС. Аз вече ѝ имах пълно доверие, но случайно видях, че на входящия номер пише АМСП. Стана ми интересно как от всички министерства, агенции, Общината (можеше да отиде поне на 200 места), как е избрала точно АМСП? Не можа да ми отговори, но се сети, че погрешно подадена жалба се препраща служебно (важно е единствено да бъде спазен срокът). Тогава аз предложих [на шега], тъй като АМСП ни беше най-близко, абсолютно цялата ни кореспонденция да минава през нея.” (работодател, адвокатска кантора)

„При нас атмосферата е много релаксираща и постоянно се шегуваме помежду си. Малките пишат от време на време по някоя глупост. Примерно: 6 пъти съм обяснил, че еднi коя си молба е до Районен съд, еднi как си е във ВКС, но се случва – произнасяме се за подпис и го гледам, че тръгва. Питам го: “Накъде? Имаш ли 5 г. стаж за да се явиш пред ВКС, като си от 1 г. в офиса?” Той чак тогава се сеца за тази “малка подробност”.



Изследване сред работодателите, обем на извадката 400 работодатели

4. Оценка на образованието в специалност „Право”

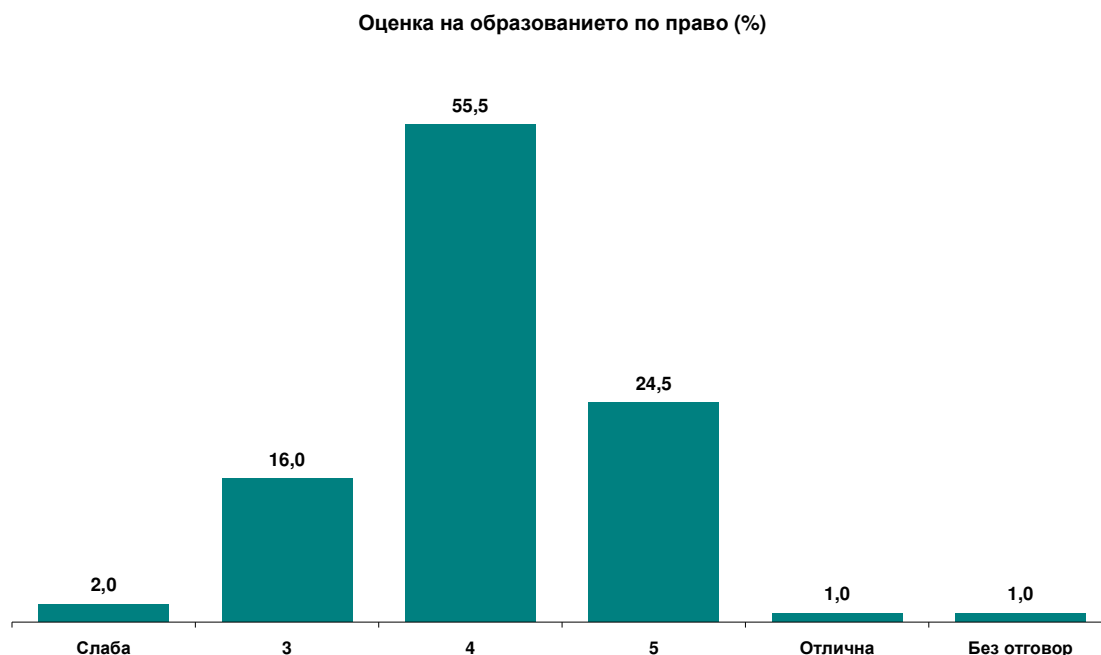
Като цяло работодателите са критично настроени към образованието в специалност „Право”. Според тях подготовката на студентите не е на нужното ниво. Измерена по скала от две до шест, средната и най-често посочваната оценка са “добър” (четири). По-детайлни аргументи за тази критична оценка виждаме в интервютата с работодатели:

“Моето виждане е, че българското образование по право е много слабо. Добре, че не сме като лекарите, където незнанието има фатални последици. Никой не разчита на това, което е научил в университета. Реално би трябвало тези, които излизат от университета да дават новото и да са положителната част в развитието на една фирма, а не обратното. Образованието е слабо, защото:

- 1) самите преподаватели не четат, не са в унисон с актуалните неща, не са европейски, не са международни. Тоест това, което интересува европейската и световната наука и което неминуемо има отношение в България – ние това не го усещаме.
- 2) методите на преподаване са изостанали и архаични, без директен човешки контакт, без желание на преподавателя реално да научи студента на нещо полезно.

- 3) *без практическа насоченост. В университета се насърчава едно специфично мислене, неприложимо в практиката. Не се насърчават студентите, които мислят и виждат нещата по различен начин. Често от тях се очаква да кажат нещо наизуст.*” (работодател, българска адвокатска кантора)

„Българската образователна система все още не е разбрала, че сме влезли в ЕС. Това е проблем и на действащите юристи, и на тези, които ги учат да стават юристи. По няколко казуса карах сътрудниците ми да търсят европейски практика, да видят регламентите и директивите в съответната област. Оказа се, че нямат никакви умения и нагласа да търсят практика на европейски съдилища, да не говорим за обоевропейските. Мисля, че тази линия има сериозно бъдеще и в България все повече казуси ще се налага да бъдат пречупвани през норми на европейското право (примерно данъчното право). В България сега се говори само за правата на човека.” (работодател, адвокатска кантора)

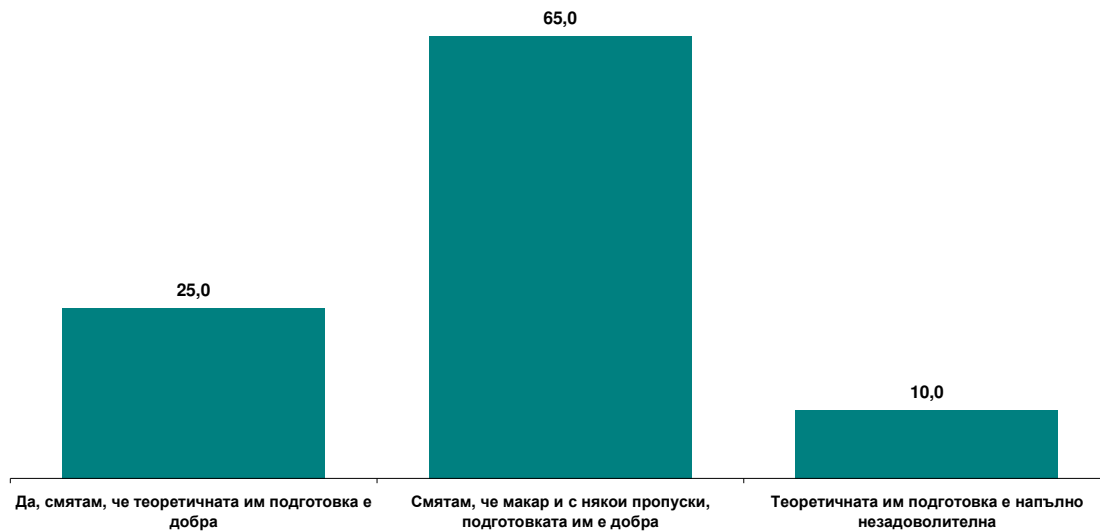


Изследване сред работодателите, обем на извадката 400 работодатели

Друг съществен проблем, идентифициран и от младите юристи, е мотивацията на преподавателите. В цялостния начин на преподаване, в тяхното отношение към учебния процес и към самите студенти прозира много слаба мотивираност и явно нежелание да работят със студентите и да ги обучават ползотворно.

Достатъчно подготвени ли са за работата, която трябва да изпълняват младите юристи?

Теоретична подготовка (%)



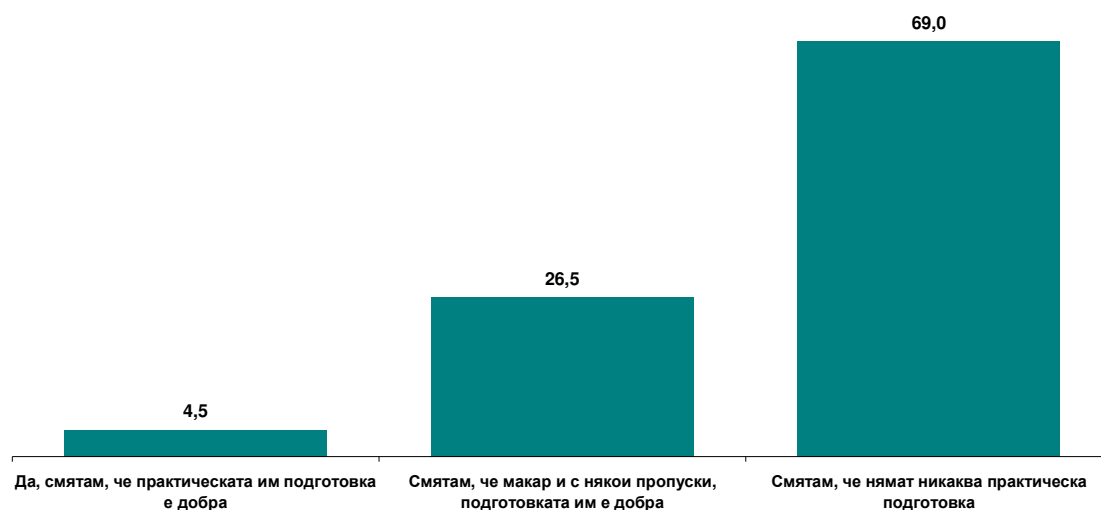
Изследване сред работодателите, обем на извадката 400 работодатели

„Скъсана е връзката между теоретичния материал и практиката. Когато поставя на новопостъпилите някакъв казус за разрешаване, ако сам не се сетя да им кажа: “Виж в тая или оная книга”, те никога сами не биха се ориентирали. Много малко са адвокатите и съдиите, които се позовават на доктрината, на книги, на научни съчинения по даден въпрос. Много често отговорът на казусите се крие именно там. В масовия случай се позовават на практиката, но и там липсва изчерпателност. Днес правно-информационните системи, съчетани с интернет позволяват един казус да бъде разгледан в пълнота.” (работодател, адвокатска кантора)

И ако теоретичната подготовка, макар и да среща критики, като цяло се смята за една от положителните страни на образованието в специалност „Право” (особено в Софийски университет, отличаващ се според мнозинството интервюирани с дългогодишни традиции и изявени преподаватели в областта на правната мисъл), то практическа подготовка изцяло липсва. Дотолкова, че на практика младите юристи се оказват напълно неориентирани в подготовката на различни правни документи, не умеят да боравят с правната материя, и дори трудно се ориентират в компетентностите и отговорностите на различните институции.

Достатъчно подготвени ли са за работата, която трябва да изпълняват младите юристи?

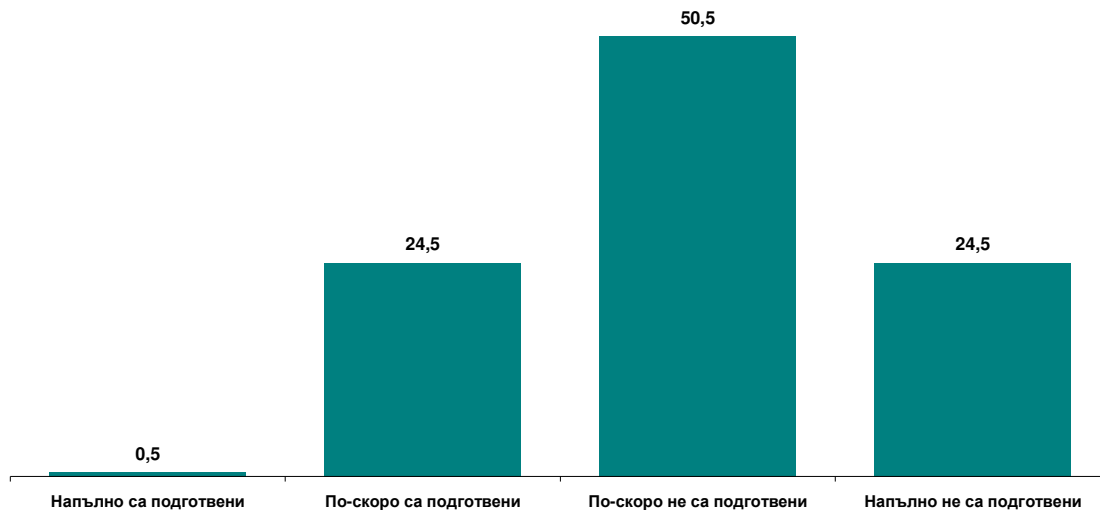
Практическа подготовка (%)



Изследване сред работодателите, обем на извадката 400 работодатели

Особено критични са работодателите от адвокатските кантори, където водещ е пазарният механизъм на работа, поради което те имат по-високи очаквания и по-голям интерес от качествено подготвени млади специалисти. Малко по-слаба, но отново доминираща е критиката сред представителите на съдебната власт. Ролята на Националният институт по правосъдие при тази категория работодатели компенсира отчасти пропуските на образованието, поради което те са по-склонни да дават умерено критични оценки за практическата подготовка на младите юристи. До голяма степен Националният институт по правосъдие успява да компенсира пропуските и липсата на практическа подготовка при младшите магистрати, тъй като те минават 6 месечен курс на обучение, който ги подготвя за специфичната професионална роля, която ще заемат. Всички интервюирани са единодушни, че НИП дава много добра подготовка, оценките за преподавателите и начина, по който са изградени обученията са много високи.

Смятате ли, че младите юристи след завършването си са подготвени за
практическата работа, която им предстои? (%)

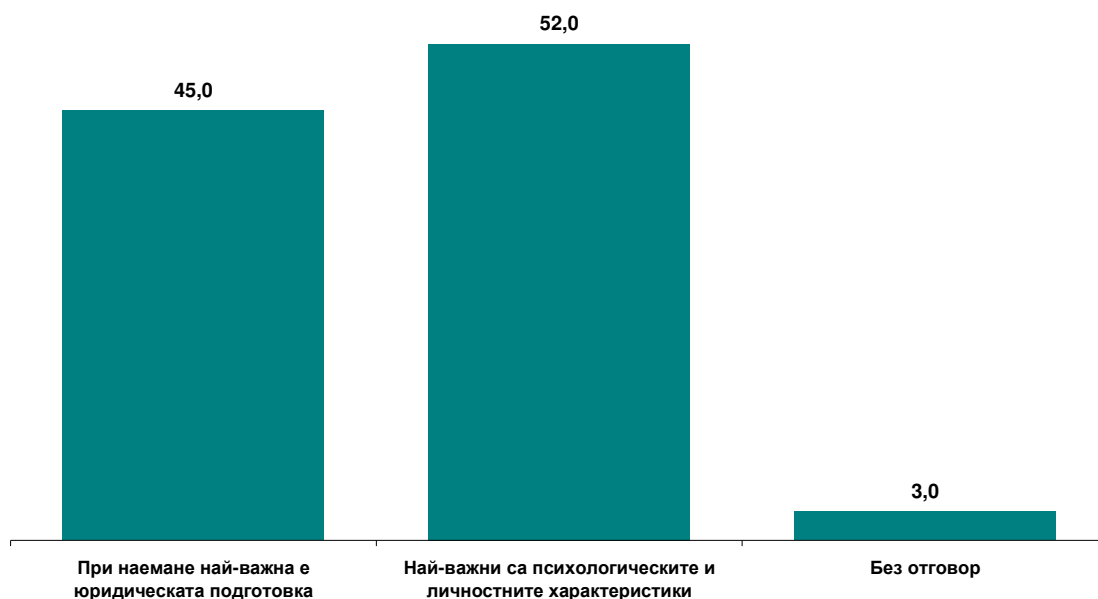


Изследване сред работодателите, обем на извадката 400 работодатели

Силно доминира мнението, че младите юристи не са подготвени за работата, която им предстои след завършването. То преобладава във всички групи работодатели, освен в нотариалните кантори. Като цяло нотариалните кантори са най-слабо критични към качеството на образованието, вероятно поради специфичния характер на тяхната работа и респективно по-малките изисквания към младите хора, които наемат.

В обобщение: завършващите юристи, след полагане на държавните изпити, са твърде слабо подготвени за различните професионални роли, в които им предстои да влязат. Образователната подготовка, от своя страна, не е решаващ фактор и при подбора на млади юристи, тъй като голяма част от кандидатите за едно работно място са със сходна подготовка, а работодателите трябва да вложат допълнителни усилия, за да ги подготвят съобразно специфичните нужди на своите дейности. От тук, в много от случаите при наемане на млади юристи психологическите и личностни характеристики имат по-голямо значение от юридическата подготовка на кандидата, която в повечето случаи е базова и твърде теоретична.

Кое от следните мнения споделяте? (%)



Изследване сред работодателите, обем на извадката 400 работодатели

Мнението, че по-важни са личностните и психологически характеристики, отколкото нивото на образование само по себе си, е много силно застъпено сред работодателите в юридическите кантори, българските и чуждестранни търговски дружества, общинската и държавна администрация.

Обща професионална подготовка (%)



Изследване сред работодателите, обем на извадката 400 работодатели

Подготовка за конкретни професионални дейности (%)



Изследване сред работодателите, обем на извадката 400 работодатели

На база на тези оценки бихме могли да изведем четири типа зони на внимание по отношение на образованието в специалност „Право“. Те се определят от тежестта на критичните оценки във всяко направление. Разработили сме следната методика - всяко крайно критично мнение получава тежест 3, умерено критичните получават тежест 2, а положителните мнения получават тежест 1. Така областите с много висок коефициент изискват повишено внимание, докато областите с нисък коефициент (под 2) са на практика добре функциониращи области.

Коефициент

Коефициент	Зона
От 2,20 до 3,00	Силно проблематични зони
2,575	Липсва практическа подготовка
2,445	Липсва практическа насоченост на преподаването
2,415	Връзката между теория и практика е прекъсната
2,28	Не се изучава европейска практика
2,265	Не изгражда у студентите умение да изготвят и структурират добре правен документ
2,26	Липсва чуждо-езикова подготовка на студентите
2,23	Методите на преподаване и изпитване не са модерни, не са в крак със съвременните подходи в университетското образование

От 2,00 до 2,20	Умерено проблематични зони
2,18	Завършващите не умеят да аргументират правно становище
2,18	Изисквания към студентите не са достатъчно високи
2,14	Образованието не изгражда навик и нагласа за четене на съдебна практика
2,13	Не се изучава достатъчно подробно право на ЕС
2,09	Липсва подготовка в областта на европейското и международно сравнително право
2,08	Образованието не подготвя младите хора да използват с лекота правно информационни системи
2,07	Образованието не изгражда добро умение за боравене с процесуалните закони
2,05	Изисква се научаване/наизустяване на правните норми
2,02	Методите на преподаване и изпитване са архаични, няма импулс към новото и модерното
От 1,00 до 2,00	Зони, нуждаещи се от допълнително внимание, но като цяло функциониращи добре
1,98	Умение за работа с нормативни актове
1,95	Запознатост на преподавателите с европейските и международни правни практики
1,93	Изграждане на правно мислене у студентите
1,89	Изграждане у студентите на умение да вникват в смисъла на закона
1,89	Преподаваните дисциплини да бъдат в крак със съвременните достижения на правната наука и актуалните правни норми
1,88	Образованието да е в крак с динамиката на променящото се законодателство
1,77	Теоретичната подготовка на студентите

Както подчертахме, като цяло едни от най-критичните работодатели са представителите на адвокатските кантори, които са поставени в пазарни условия и са най-чувствителни към добрата подготовка на младите юристи. По-умерена е критиката на нотариусите, които поради спецификата на своята дейност имат по-ограничен кръг от умения, на които трябва да научат своите подчинени.

„Друг проблем е липсата на правна фантазия (не в смисъл да измислиш), а да изхождаш от някакви изконни принципи на справедливостта и това да те води, когато искаш да решиш определен казус. Затова считам, че много повече трябва да се използва практиката на Конституционния съд, каквато вече за радост имаме в областта на правото на защита. Никой от младите в кантората няма идея какво искам от него в тази посока и ми се налага много да настоявам да търсят това. Не е

важно само да четеш членовете в закона, трябва да видиш смисъла на закона и да го прилагаш, а на това не ги учат в университета.

Всъщност хората които идват при мен са изключително качествени, но това е тяхна лична заслуга. По време на следването за съжаление не са ги научили:

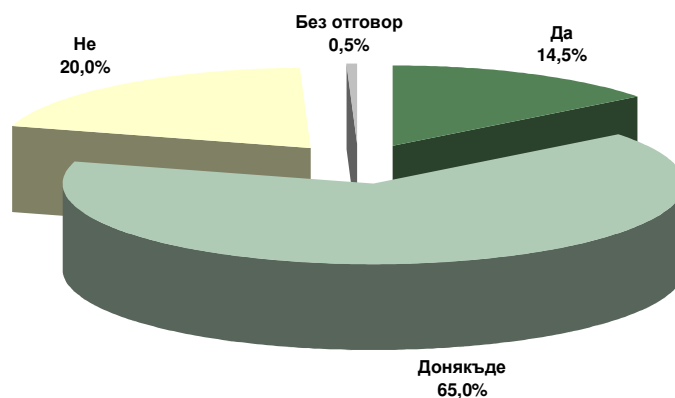
- 1) да разберат правото като справедливост изобщо и да изхождат от този принцип във всичко, което правят;
- 2) да прилагат правото в контекста на европейските принципи;
- 3) да го правят по добър, технически хубав начин.” (работодател, адвокатска кантора)

Работодателите се чувстват частично удовлетворени от подготовката на младите юристи и смятат, че тяхната подготовка отговаря само “донякъде” на техните изисквания като работодатели.

„ниското ниво на преподаване и неактуалността (четат се лекции, непроменени от 80-та г.) обуславят крайния продукт. Трябва да има непрекъснато осъвременяване на изучаваната материя и по-голяма насоченост към практиката.”

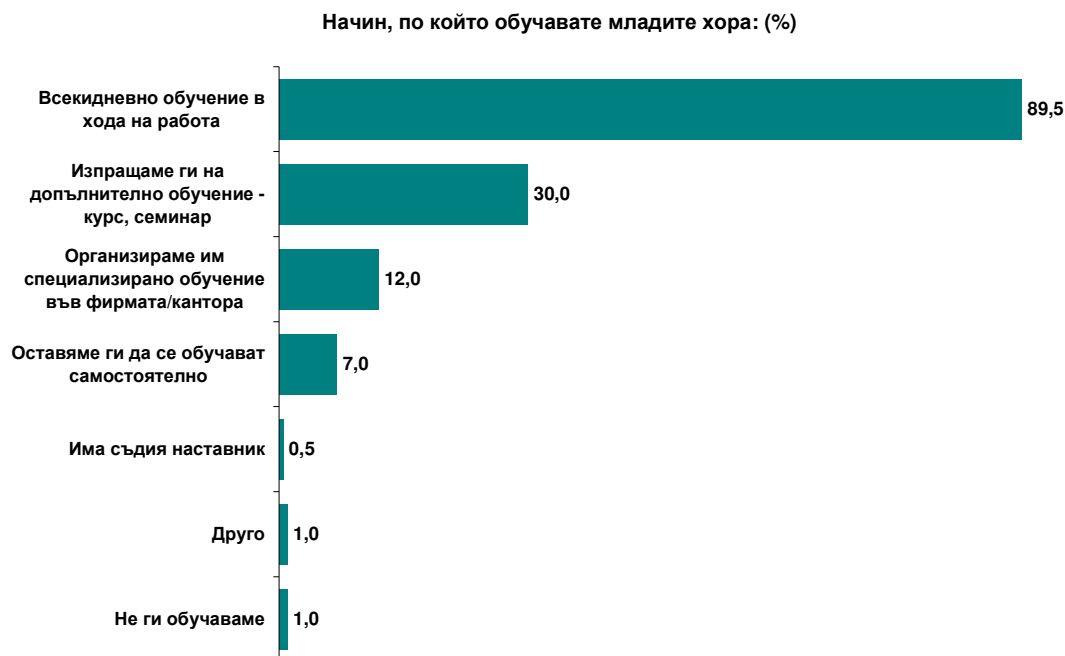
„Най-големите трудности на новоназначените се състоят в това как да се ориентират в проблема на практика и как да се справят с него. Получените от тях знания са 100% теоретични, а това е неуместно. Не може да си учил Процес 2 г., а да не можеш да направиш една искова молба. Трябва да има повече часове по практика, нека да се въведе и стаж по време на обучението.”

Смятате ли, че подготовката на студентите отговаря на Вашите изисквания като работодател/ръководител на отдел или дирекция?



5. Допълнително обучение на младите юристи

Най-честият начин на обучение на млади юристи е всекидневно обучение в хода на работата (90%). Това е практика при абсолютно всички работодатели. Допълнителните специализирани обучения (курс, семинар) използват по-често представителите на съдебната система (79-67%), по-рядко представителите на общинската и държавна администрация (55-45%) и най-рядко адвокатските и нотариални кантори и търговските дружества (20%-8%).



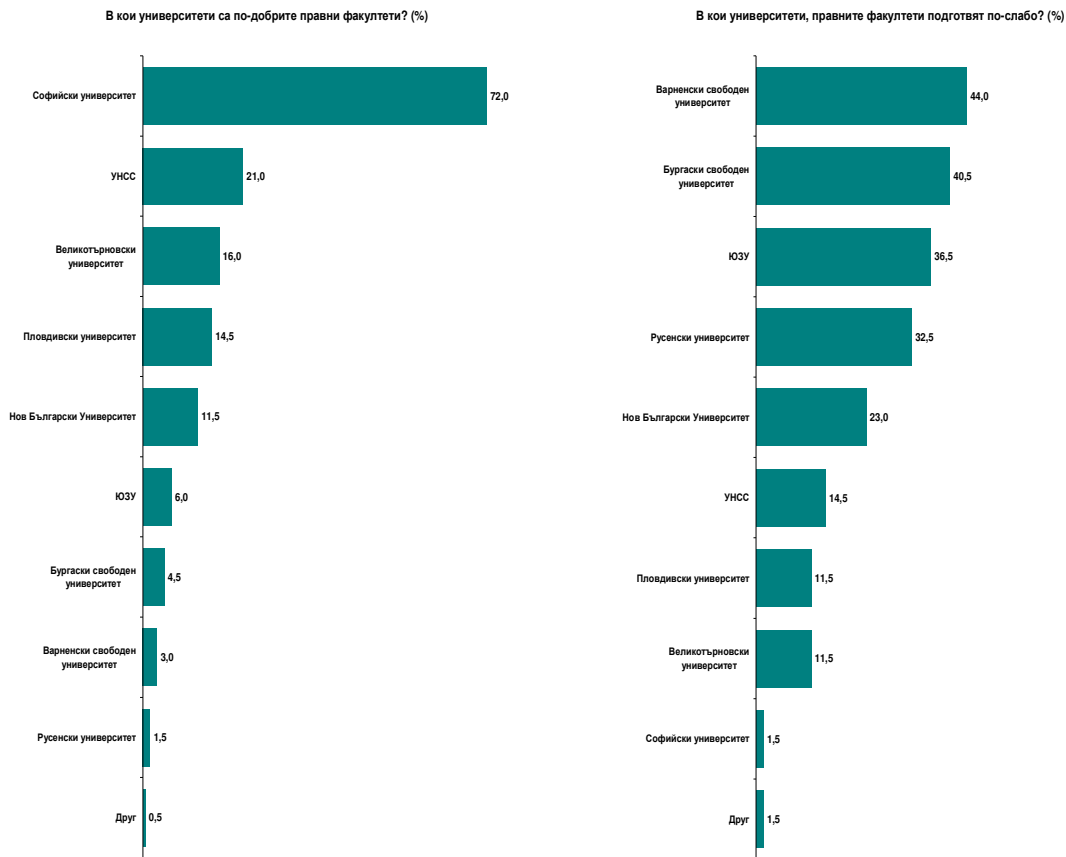
Изследване сред работодателите, обем на извадката 400 работодатели

Особено внимание трябва да се обърне на факта, че едва 1% от работодателите посочват, че не обучават младите юристи, които наемат. Това още веднъж показва, че образованието в специалност „Право” **не** изгражда “завършени” специалисти, които могат самостоятелно да влязат в различните професионални роли, които юридическата професия предполага.

6. Оценка на подготовката в отделните правни факултети

Противно на редица публично изразени мнения, че няма разлика в подготовката на студенти по „Право” в отделните университети, тъй като много преподаватели са едни и същи, работодателите са критични и смятат, че подготовката далеч не е сходна (74% са на това мнение и едва 24% смятат, че няма съществена разлика).

В групата на добрите университети с категорична преднина попада Софийски Университет (72%), следван на голяма дистанция от УНСС (21%), Великотърновски (16%) и Пловдивски университет (15%). В групата университети, които според работодателите се справят по-слабо, са Варненски свободен университет (44%), Бургаски свободен университет (41%), ЮЗУ (37%), Русенски университет (33%), Нов Български Университет (23%).



Изследване сред работодателите, обем на извадката 400 работодатели

Въпреки, че има силна корелация между завършения от работодателя университет и неговата оценка за останалите университети, все пак водещите университети получават подкрепа не само от свои бивши възпитаници, но и от доста по-широки групи работодатели.

7. Предложения за промени

Напълно в духа на основните критики към образованието в специалност „Право”, които работодателите изразяват, предложенията за промени в образованието имат като главен акцент въвеждането на повече практически елементи в учебния процес, придружен с цялостна промяна на начина на обучение. В рамките на изследването тествахме шест промени в образованието в специалност „Право”, които бяха предложени от различни работодатели в рамките на дълбочинните интервюта. Всяка от тези предложения среща изключително висока подкрепа (над 90%), което е много ясен знак за степента на сходство в мненията на работодателите по отношение както на слабите места в образованието в специалност „Право”, така и на посоката, в която трябва да бъде търсена промяната.

Промени, които работодателите предлагат: (%)



Изследване сред работодателите, обем на извадката 400 работодатели

По-конкретните предложения за промяна в лекционните курсове, упражненията и в начина, по който преминава стажът, могат да бъдат обособени в следните групи:

1. Предложения за промени в лекциите

- ✓ Примери от практиката, решаване на казуси 32%
- ✓ Анализи на практиката 23%
- ✓ Акцент върху обясненията, тълкуване на закона, а не преразказа 8%
- ✓ По-тясна лична връзка студент-преподавател, засилен диалог, дискусии 6%
- ✓ Застъпване на европейското право в съответната област (например като част от отделните частно правни дисциплини) 4%
- ✓ Аудио-визуално представяне на лекциите 3%
- ✓ Интересно поднесени, интерактивни методи 3%

2. Предложения за промени в упражненията

- ✓ Да има практически казуси (реални) 37%
- ✓ Да бъдат включени посещения на съдебни зали, посещения в прокуратурата, да има практическа насоченост и дискусии върху реални съдебни дела 17%
- ✓ Изготвяне на правни документи 9%
- ✓ Повече диалогичност, дискусия 6%
- ✓ Да се включат ролеви игри 3%
- ✓ Разиграване на процес, симулация 3%
- ✓ Да се изготвят различни видове правни документи – проекти на договори, искиви молби, решаване на казус като част от упражненията или за домашно 3%
- ✓ Да се водят от практикуващи юристи 3%
- ✓ Да се канят съдии, прокурори, адвокати 2%
- ✓ Практическа подготовка по изразяване на становища 2%

- ✓ Да се разглеждат повече практически материали – съдебни актове 2%
- ✓ Процесуално държане в съдебна зала 1%
- ✓ Интерактивно обучение 1%

3. Предложения за премахване на определени учебни дисциплини

- ✓ Философия на правото 4%
- ✓ Правна информатика 4%
- ✓ История на българската държава и право 3%

Като цяло нагласите за премахване на дисциплини са слаби.

4. Предложения за включване на нови/допълнителни учебни дисциплини

- ✓ Повече практически дисциплини 8%
- ✓ Разширение на обучението по право на ЕС 6%
- ✓ Задължително чуждо езиково обучение 6%
- ✓ Право на водещите европейски страни 3%
- ✓ Финансово право, банково и застрахователно право 3%
- ✓ Реторика 3%
- ✓ Структуриране на юридически документи 3%

„Нормите на европейското право изобицо не се изучават. Има една форма на следдипломно обучение, която се заплаща допълнително и много малко колеги могат да си я позволят. След 2007 г. европейското право стана част от нашето вътрешно право и има задължително приложение. В Юридическия Факултет на Софийски университет има предмет Право на ЕС, но часовете са малко. Освен него, когато се учат различните предмети (примерно Застрахователно право) в самия курс на лектора трябва да се включва и съответния европейски регламент и директива. В Право на ЕС се учат основно правомощията на институциите.“

„По време на следването студентите трябва повече да пишат. Когато говорим за дела – при нас всичко се дава в писмен вид, като започнеш още от исковата молба. Няма пледоарии, нещата по американските филми ги забравете! Подават се писмени бележки и те трябва да бъдат грамотно написани. В учебния процес трябва да има повече практически упражнения, в които да пишат фиктивни иски молби, фиктивни защиты, фиктивни възражения... Трябва да ги карат много да ровят по сайтовете на ведомства. Всяко ведомство има собствени процедури и формуляри. Не трябва юристът да си мисли, че след като е прочел закона и посочените в него документи, това е достатъчно (например по закона за Търговския регистър си има публичен регистър и никой не би трябвало всеки път да ни иска актуално състояние. Има държавни администрации, които го правят и си държат документа да има точно син печат.).“

5. Предложения за промени в стажа

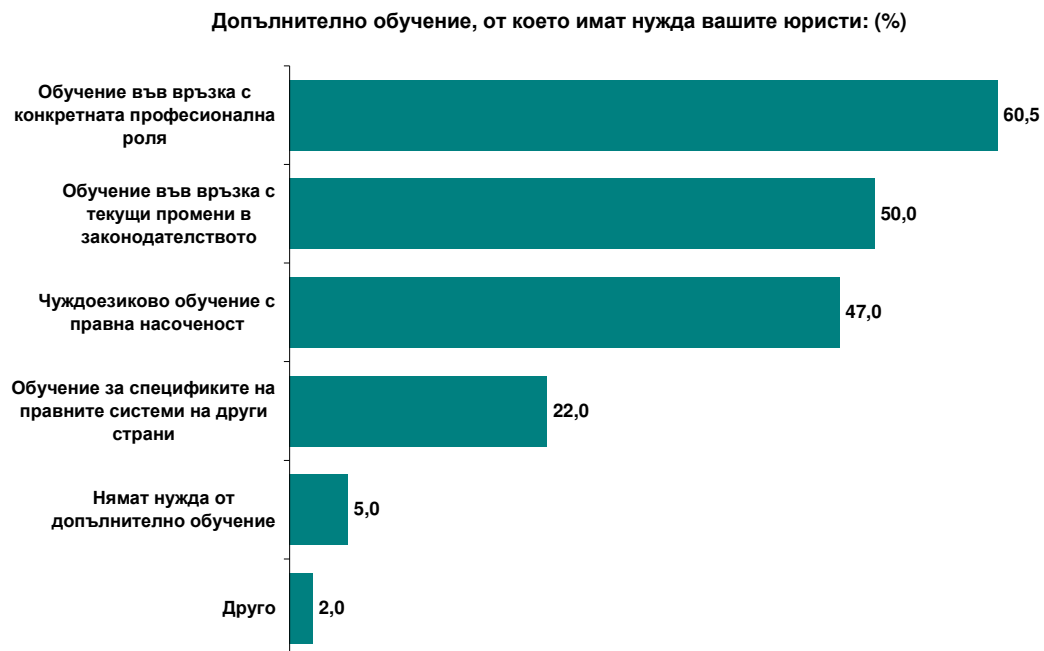
- ✓ Да се провежда ефективно, да не е проформа, да е пълноценен 21%
- ✓ Да е по-продължителен – до година напр. 13%
- ✓ Възлагане на практически задачи 10%
- ✓ Стажът да бъде по-чест – напр. след всяка дисциплина или в по-ранните курсове (всяка година) 9%
- ✓ Пряк контрол, персонален отговорник за всеки стажант 7%

- ✓ По-голяма сериозност, стриктност 7%
- ✓ Да няма фиктивни подписи 2%
- ✓ Да се изготвят повече документи, да се влиза в зала и др. 2%

Тези предложения са получени в отговор на свободен въпрос (напълно спонтанно). Въпреки, че имат малки процентни дялове (което е характерно за отговорите на свободните въпроси) можем с голяма доза сигурност да предположим, че те реално имат висока подкрепа сред работодателите.

6. Интерес към допълнително обучение

Като цяло интересът на работодателите към различни видове допълнително (продължаващо) обучение е голям. Основно той е насочен към обучение във връзка с конкретната професионална роля, във връзка с текущи промени в законодателството и чуждо-езиково обучение с правна насоченост.



Изследване сред работодателите, обем на извадката 400 работодатели

ОБРАЗОВАНИЕТО ПО ПРАВО – ОЧАКВАНИЯТА НА МЛАДИТЕ ЮРИСТИ

1. Изискванията на пазара на труда

Посочените от младите юристи изисквания напълно съвпадат с критериите, които работодателите поставят на преден план. Доминират техническите и чуждо-езикови умения и по-слабо специфично юридическата подготовка. Владеенето на чужд език означава “много добри познания по специализиран (юридически) английски/немски/френски”. Няколко от участниците в груповата дискусия с абсолвенти споделят, че са се явявали на конкурси за наемане на работа, на които е трябвало да решават казуси на чужд език, да подготвят специализирана задача на чужд език в рамките на една седмица и да я представят на работодателя или да подготвят двуезични договори. Дори и абсолвентът да е завършил езикова гимназия, той не притежава познания, които да покрият тези изисквания. Ето защо според абсолвентите е изключително важно в университета да се учи много задълбочено чужд език с юридическа насоченост. *“Всеки после се спасява както може, ходи на курсове... Много по-добре е езикът да се учи в университета, когато му е времето. Иначе после като започнеш да работиш си изморен и ефективността е много по-ниска.” (групова дискусия абсолвенти)*

Поради големият брой завършващи юристи, а и поради наличието на определени изисквания, които работодателите поставят, около две трети от младите юристи са се явявали на конкурс за заеманата от тях длъжност.



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

2. Дейности, които изпълняват младите юристи и най-често срещаните трудности

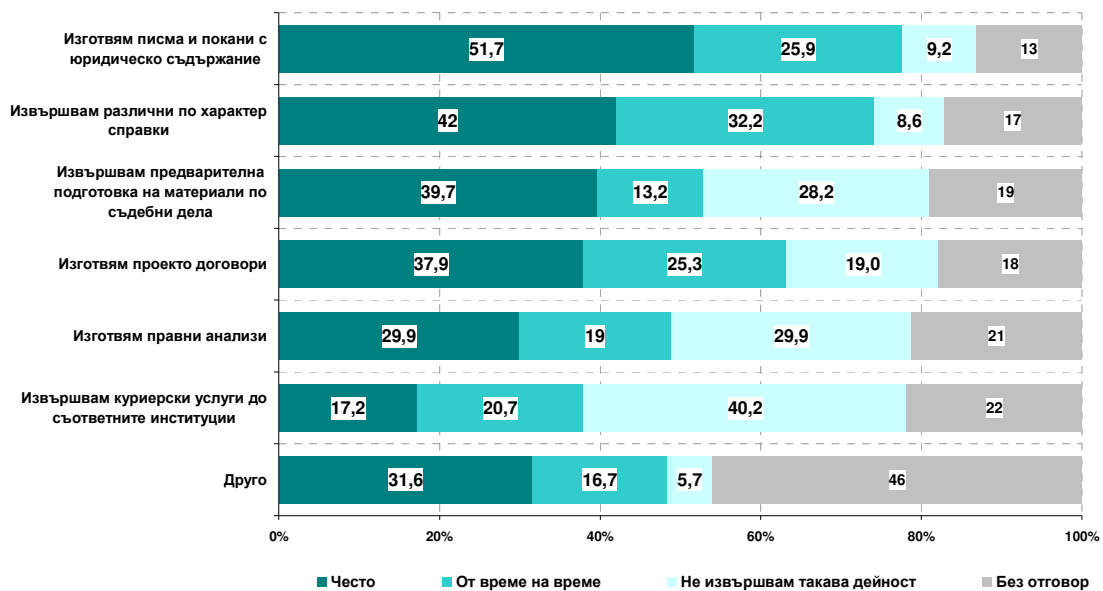
Като цяло, младите юристи не се оплакват от незначителни или прекалено технически задачи. Почти всички посочват, че работодателите им възлагат дейности, които предполагат добра юридическа компетентност. В не малко случаи младите юристи посочват, че изискванията на работодателите са твърде високи:

“Когато кандидатствах за настоящата си работа изискванията бяха много високи не само по отношение на успех, но от мен се очакваше не само да мога перфектно да изготвям всякакви документи (нещо, на което в университета не ме бяха учили), но имаше изискване за езици, по възможност два, много добри компютърни умения, много задълбочено познаване работата на съдилищата, в кой съд какво..., много добро познаване на материята (кантората се занимаваше с гражданско право, но от мен се очакваше да познавам много добре и наказателното право). Това перфекционистично отношение в последствие ми създаде много добър стил на работа и ме научи на много неща.” (млад юрист, работещ в адвокатска кантора)

Определянето на тези изисквания като високи обаче, показва, че подготовката на младите юристи не е достатъчно добра. Изброените изисквания би трябвало да се смятат за един добър минимум, на който работодателят е естествено да настоява и на който би трябвало да са в състояние да отговорят поне една трета от завършващите.

Макар и с малко по-малка интензивност от работодателите, младите юристи също признават за различни проблеми и трудности, които срещат в хода на работа. Решаването на по-сложни казуси, ориентация в процесуалните закони и процедури, писането на юридически документи са най-честите трудности, с които се сблъскват младите юристи. Документите, които ги затрудняват най-често, са договори, искиви молби, нотариални актове, нотариални покани, касационни жалби, пълномощни, процесуални документи и др.

Тип на извършваните дейности в организацията: (%)



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

Примерите за възникнали трудности в началото на трудовия стаж са много и различни. Всички те обаче, показват, че младите юристи имат проблеми с много базови документи, срещат трудности в неща, които иначе представляват рутинна практика при действащите юристи.

“В нашата адвокатска кантора, която се занимава с търговско право, се правят проекти на нотариални актове. Още първата седмица ми дадох да направя проект на нотариален акт и аз стоях, гледах и се чудех какво е това, преди това даже и не бях виждала такова нещо. Моите колеги (аз съм им много благодарна за това) ми го провериха и ми го поправиха с червено и мога да кажа, че цялото беше в червено.”

“Като започнах работа в една кантора в началото се чувствах като в небрано лозе – никой нямаше време да ми обяснява, всички имаха много работа, бързаха, оставяха ми бележки какво трябва да свърши. Няма кого да попиташи, всеки е по някакви задачи, заровил се е в дела. И какво да правиш – обаждаш се на приятели, които са започнали малко преди теб, докато се научиш – трябва да го извървиш този път, докато се научиш. Говоря за тези малките практическите камъчета, които те спъват. Ето един пример от вчера- спуснаха ми да изготвя един договор с много специфичен предмет и понеже никога не съм правил такова нещо, много ме затрудни. Големият проблем са и крайните срокове и многото работа. Ако не знаеш как се прави нещо, не можеш да го свършиш бързо.”

“Освен изготвяне на документи, сигурно на всеки от нас му се е случвало да трябва да направи проучване по даден казус. Тогава не трябва да отговориш устно, а да изложиш кратко писмено становище. Тук също не е ясно доколко всеки може да съобрази как да го направи. Аз правих такова нещо, не съм получавала обратна връзка и не знам как се справих. Много често се налага и такива неща да се правят.”

Абсолвентите са единодушни, че тези практически неща, макар и дребни на пръв поглед, трябва да бъдат добре застъпени в обучението (като част от всяка дисциплина)

“Да се дава например домашно да се напише искова молба или друг документ”

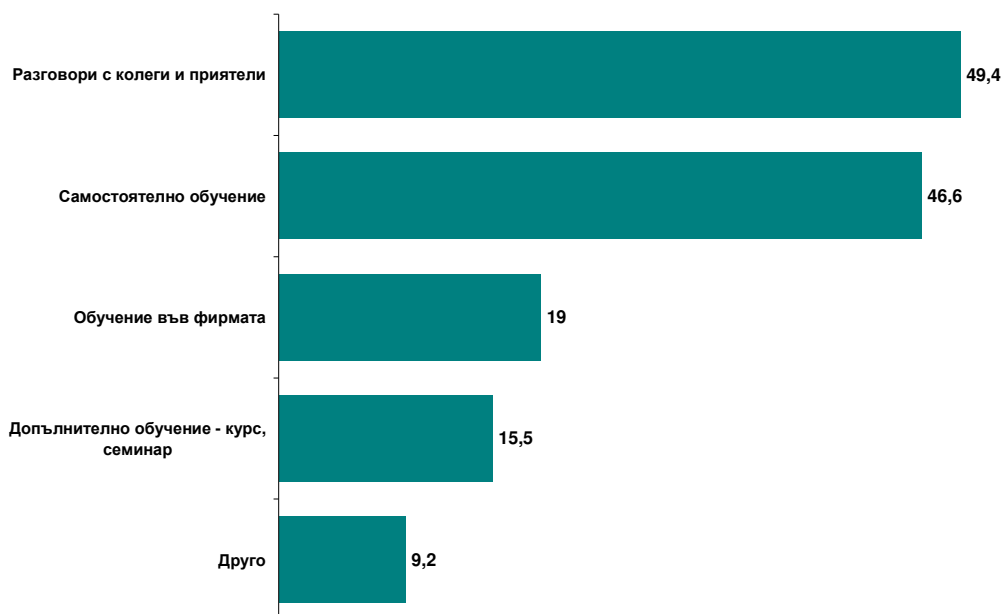
Основни трудности в началото на работата: (%)



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

В същите направления са и критиките на работодателите, макар и много често младите юристи да не признават за наличието на проблеми и забележки (20%) – било поради липса на коментари и обратна връзка от страна на работодателите, било поради полесни дейности, които са извършвали или поради нежелание на младите да признават наличието на проблеми.

Как преодоляхте трудностите? (%)



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

Преодоляването на проблемите и пропуските обаче става чрез неформални разговори с колеги и приятели или чрез самостоятелно обучение. Много често трудностите се отнасят до доста елементарни задачи, но техните специфики не се засягат в рамките на образователния процес.

“Има много фрапантни случаи, в съдебна зала колеги не знаят къде да застанат от лявата или от дясната страна (за ищеца и за ответника съответно). Знам, че в Софийски университет имаше учебна съдебна зала, но аз в тази зала не съм влизал.” (млад юрист, работил последователно като юристконсулт, а след това в адвокатска кантора)

“Ами как да си влизал, тя не се ползва по предназначение.” (реплика на други участници в груповата дискусия)

“То и в УНСС има такава, ама два пъти сме влизали за пет години.”

“Университетът подготвя студентите най-общо, без тази основа безспорно ще ти е трудно да продължиш, но това не е достатъчно. Не смятам в момента, че излизат подготвени кадри от специалност „Право”.” (млад юрист)

“В първата ми работа (вече бях завършила семестриално) ми поставиха задача да отида в съда, във фирмено отделение и да направя заверен препис на едно фирмено дело – нямах представа нито какво е фирмено дело, нито какво е заверен препис. Чувствах се ужасно. Всички в кантората работеха отдавна и знаеха какво правят, разбираха си от работата, а аз не бях чувала в университета за тези неща. [Терминът] “Фирмено дело” не го бях чувала до този момент в университета.” (абсолвент, работещ в адвокатска кантора)

“Трябваше да напиша молба за обезпечаване на бъдещ иск. Но аз никъде не съм видял в университета, че е просто МОЛБА, аз пиша искова молба. Те като видяха се хванаха за главата. Една дума, но разликата е огромна. Никой не ти го е казал това.”

Липсата на възможност за повече практически упражнения обаче се възприема единодушно от младите юристи като сериозен недостатък на образованието в специалност „Право”.

Непознаването на елементарни “правила” и термини от съдебната практика или съдебния и административен жаргон кара студентите да се чувстват доста некомфортно в първите години след завършването си. Тези пропуски и липсата на практически занимания им отнема голяма част от самочувствието и възможността да навлязат в своята професия уверено.

Според почти всички участници в груповата дискусия обаче, образованието трябва да обръща внимание и на тези неща, а не да дава само базова теоретична подготовка.

“В университета никой не те учи как да си направиш една елементарна справка.”

“В правото толкова се държи на изказа, на всяка дума, на това как да оформиш всяка клауза, как да напишеш нотариална покана, как да напишеш касационна жалба, а на това никой не те учи в университета. Един завършил юрист няма как да знае как се прави това. Трябва да има такива занимания в университета.”

“Тези неща трябва да бъдат доста по-добре застъпени в образованието. Не може упражненията да са преповтаряне на това, което е говорено в лекциите и да няма никакви практически занимания. Не може също така на държавен изпит да се дава казус върху цялостна материя, върху нещо, което преди това не е разглеждано в практическа насока, а на изпита трябва да бъде разглеждано в цялост, а такова занимание да не е имало през цялото следване.” (абсолвент, който в последствие е специализирал в чужбина)

Оказва се, че практическите упражнения са рядкост, а с това и възможността за решаване на казуси, запознаване с реални дела или запознаване с техниките на изготвяне на различни правни документи е сведена до минимум. (“Зависи при кой асистент ще се паднеш. Повечето асистенти взимат учебника и преповтарят лекциите.”)

Липсата на умения за решаване на казуси се отразява сериозно и на резултатите от държавните изпити. В такива случаи преподавателите подхождат снизходително, което е още една порочна практика в образователния процес. Преподавателите не създават условия на студентите за пълноценен учебен процес и възможност да покрият изискванията, поради, което в последствие занижават изискванията на изпита.

“Преподавателите имат нагласата да пускат, ако трябва реално да оценяват студентите положението ще е трагично.”



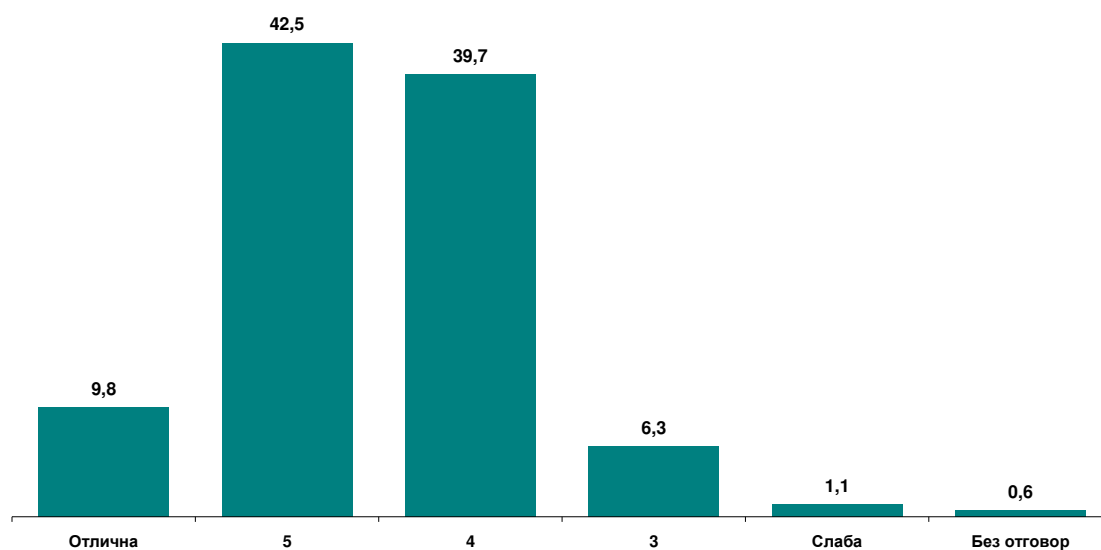
Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

3. Оценка на образованието в специалност „Право”

За разлика от работодателите, които преобладаващо поставят оценка “добър” (4) на образованието в специалност „Право”, младите юристи са склонни да дават по-високи

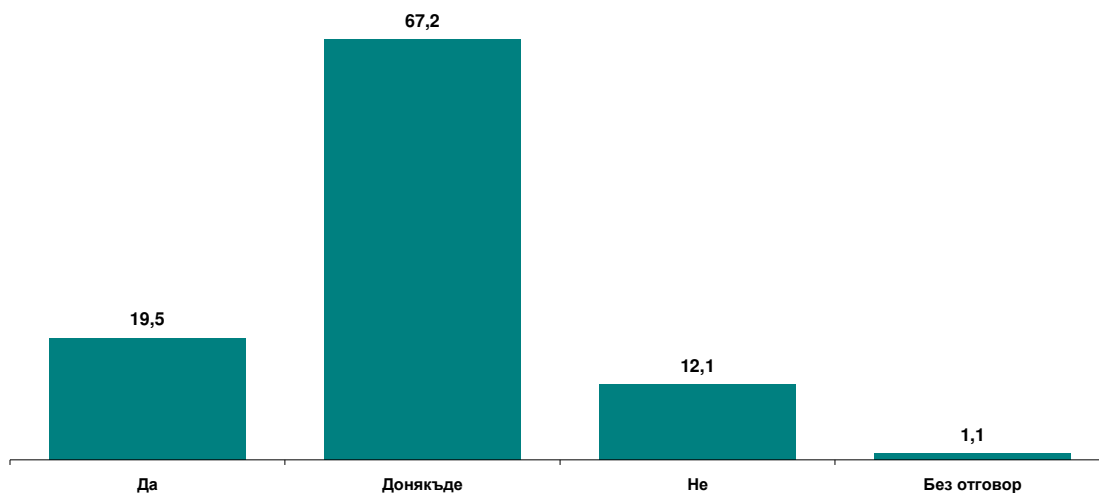
оценки (мнозинството поставят оценка “много добър”). В резултат, средната оценка, която младите юристи поставят на образованието в специалност „Право” е “много добър” (4,54). Интересно е да отбележим, че млади юристи, завършили в университети, които в изследването са определени като университети с по-високи изисквания, са по-критични към образованието, а студенти, завършили в университети, за които преобладава мнението, че са с по-ниски изисквания дават по-високи оценки за своите университети. Тази тенденция е валидна и когато става въпрос за начина на преподаване и за самите преподаватели. Едни от най-критичните абсолвенти са завършилите Софийски университет, УНСС, Великотърновски университет, Пловдивски университет. Тази критичност се дължи на селектирането (още при подбора) на по-ангажираните с образованието студенти, имащи и по-големи изисквания и очаквания към образованието и респективно, по-големи амбиции за кариерно израстване, но и по-висока критичност към качеството на учебния процес и към собствената си подготвеност. По-високите оценки за останалите университети се дължат по-скоро на по-занижени критерии у самите абсолвенти, отколкото на по-добро качество на образованието.

Оценка на образованието по право (%)



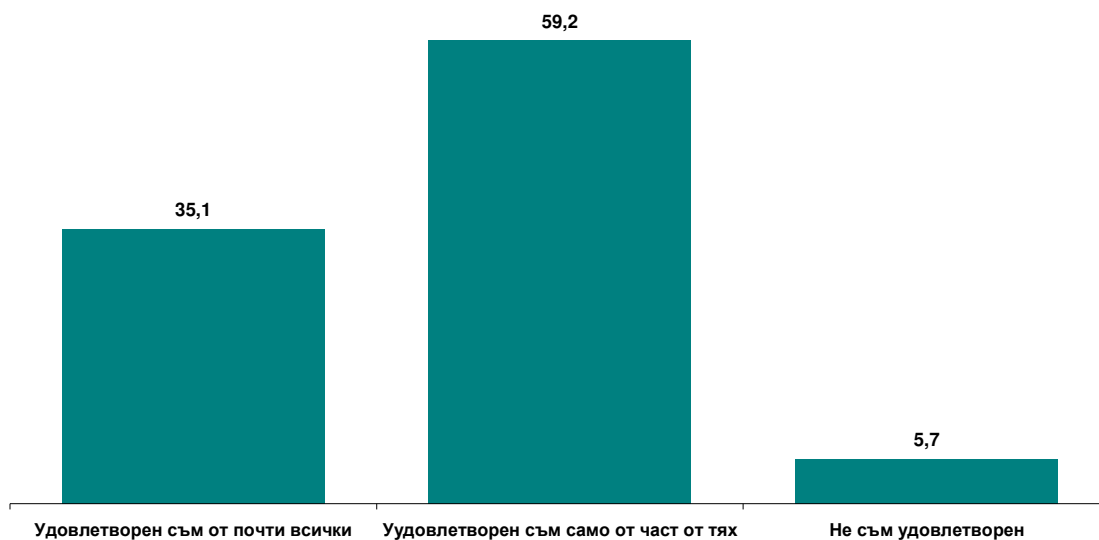
Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

Удовлетвореност от начина на преподаване (%)



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

Удовлетвореност от преподавателите си в университета (%)



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

Като цяло сред абсолвентите преобладава умерена критичност по отношение на начина на преподаване, по отношение на преподавателите, включително и по отношение на теоретичната подготовка, която получават в рамките на образователния процес. Повисока обаче е критиката към практическата подготовка. Според повече от половината абсолвенти в образованието в специалност „Право“ почти липсва практическа подготовка (55%). Тя обаче се цени много високо от младите юристи:

„В последните три години имахме асистенти, които бяха практикуващи юристи. Те не пресъздаваха лекциите, а ни даваха случаи от практиката, конкретни казуси, включително четем закона и казват: тук пише така, но аз мога да ви дам пример, който го оборва. Много по-лесно ги запомняхме.“

„Имали сме преподавателка съдийка, носи ни дело, да видим как е подредено.“

Най-силната характеристика на образованието в специалност „Право“ е теоретичната подготовка. Прекомерният акцент върху теорията и липсата на практическа насоченост на образованието обаче, го прави небалансирано и по този начин младите юристи не се чувстват достатъчно подготвени за бъдещите си роли.

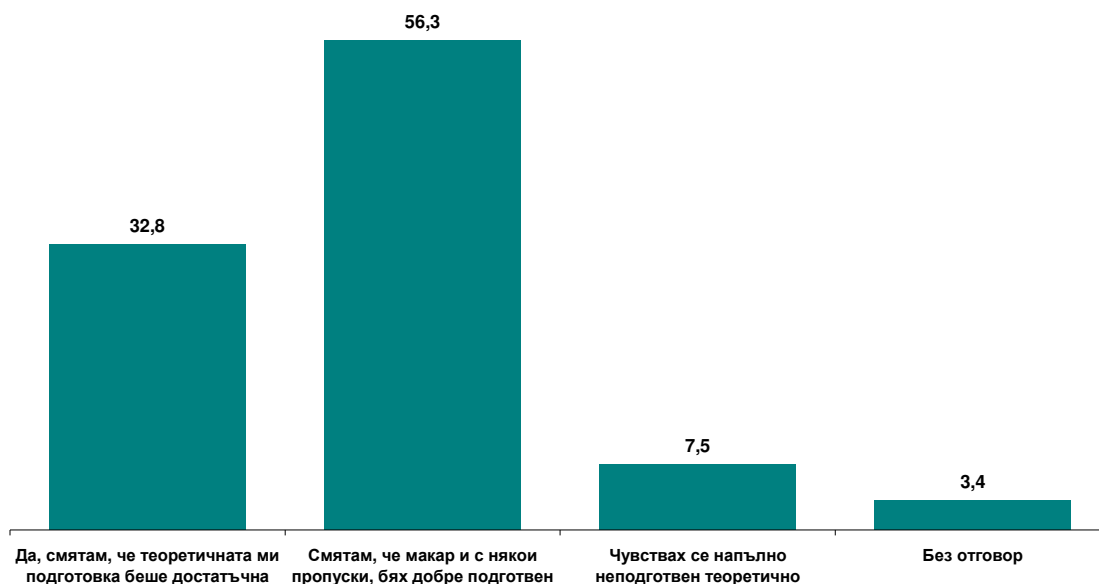
„Най-силната страна на образованието по право е професионализмът на преподавателите – в правен смисъл, а не като педагози. Това са юристите на България - хора законотворци, конституционалисти, хора, които са в основата на юридическата мисъл у нас. Възможността да се докоснем до тях е наистина голям плюс.“

„Да, преподавателите наистина са много добри юристи, но има нещо сбъркано в начина, по който минава образователния процес.“

Преподаватели практики, които имат адвокатска практика или работят в други юридически сфери също не осигуряват по-качествено обучение на студентите, тъй като те правят упражненията или сутрин много рано или вечер късно, (*идват само да си „изпеят“ материала*) и след това бързат, защото имат много дела и други задължения. Именно тук е един от най-проблематичните недостатъци на образованието – невъзможността да привлекат и мотивират практикуващи юристи, невъзможността да променят начина на преподаване (да стане по-интересен, с практическа насоченост и възможност да се работи върху реални казуси, да се изготвят реални документи и пр.).

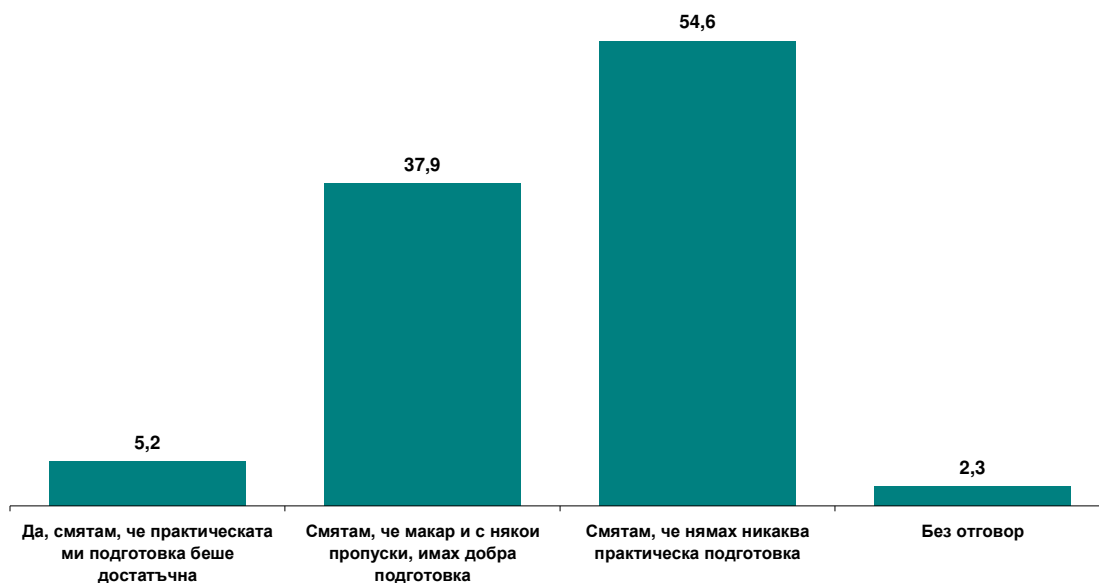
„Заплатите на преподавателите са ниски и те преподават за авторитет, за да могат след това да извлекат ползи в работата си от това, че са преподаватели, последната им мисъл е да научат студентите на нещо.“ (групова дискуссия с абсолвенти)

Чувствате ли се достатъчно подготвен за работата, която ви възлагат?
Теоретична подготовка (%)



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

Чувствате ли се достатъчно подготвен за работата, която ви възлагат?
Практическа подготовка (%)

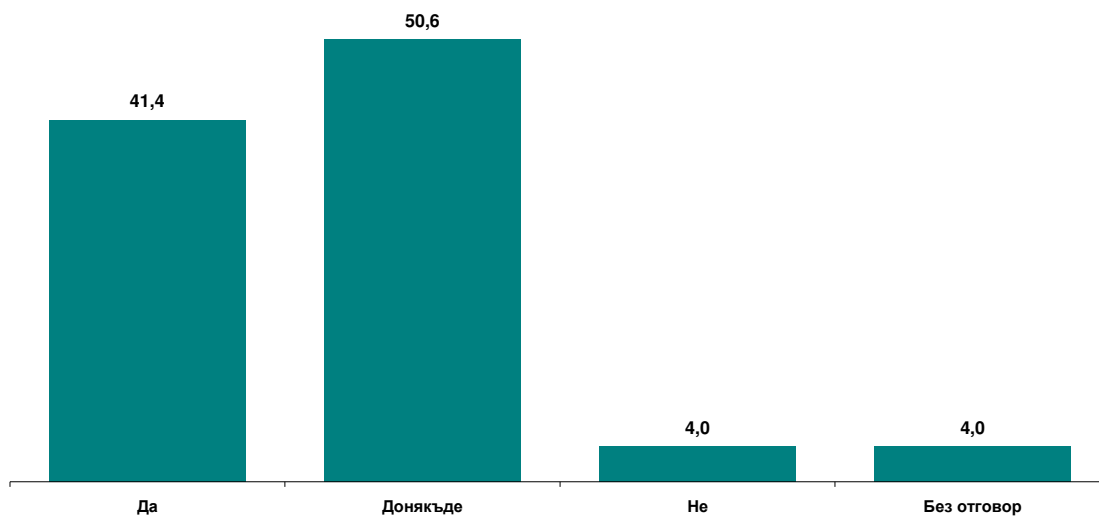


Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

Младите юристи са склонни да дават по-позитивни оценки на своята подготовка от оценките, които дават техните работодатели. Твърде вероятно е това да се дължи на не толкова явно афишираната критичност на работодателите в процеса на работа, а и на положените лични усилия по време на следването. Изследването показва, че работодателите до голяма степен са приели и са се примирили с нивото на

образованието в специалност „Право” и задължително предвиждат един по-продължителен период на обучение в хода на работа и изграждане на практически умения у младите юристи. Това примиряване води до известна снизходителност към самите млади хора, но и до по-висока критичност към образованието, която изследването регистрира.

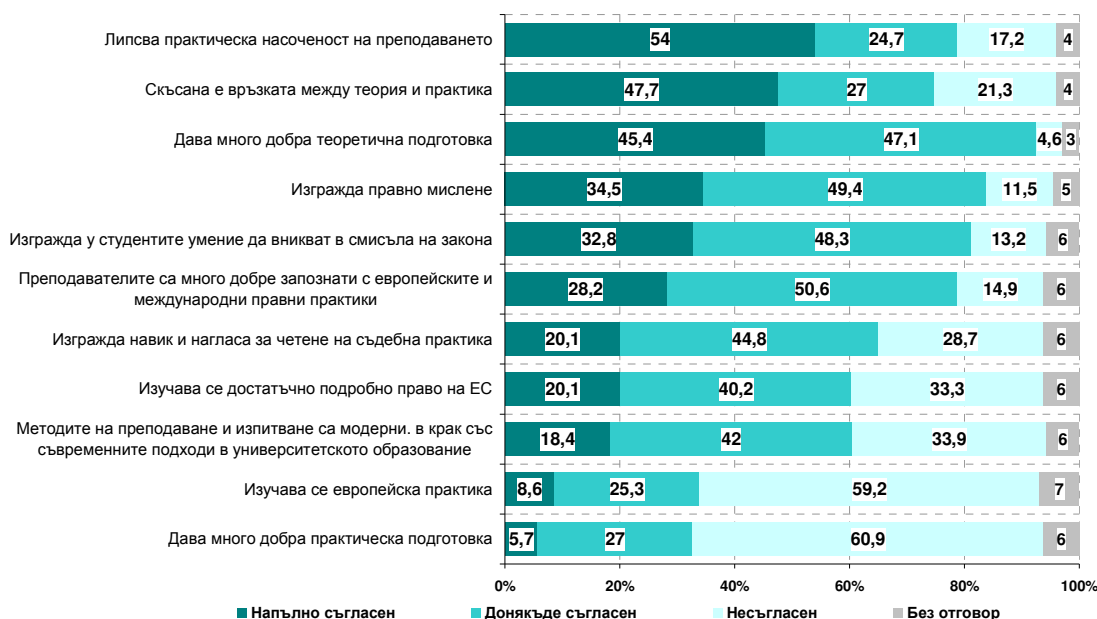
Смятате ли, че вашата подготовка отговаряше на изискванията на работодателите, когато започвахте работа? (%)



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

Абсолвентите не се чувстват достатъчно подготвени за различните професионални роли. Това им създава редица трудности в първата година трудов стаж. Те често изпадат в ситуации, в които не са в състояние да се справят със задълженията си, при това без да става въпрос за сложни или комплексни задачи.

Обща професионална подготовка (%)



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

Подготовка за конкретни професионални дейности (%)



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

Както при работодателите, така и при младите юристи, на база на мненията бихме могли да изведем четири типа зони на внимание по отношение на образованието в специалност „Право”. Те отново се определят от тежестта на критичните оценки по всяко направление. Всяко крайно критично мнение получава тежест 3, умерено критичните получават тежест 2, а положителните мнения получават тежест 1. Така

областите с много висок коефициент изискват повишено внимание, докато областите с нисък коефициент (под 2) са на практика добре функциониращи области.

В основни линии йерархията на зоните на внимание съвпадат с мненията на работодателите. Налице обаче е една обща тенденция на по-слаба критичност. Като цяло младите хора поставят в зоната на по-високо внимание по-малък брой аспекти на образователния процес и респективно в групата на добре функциониращите, но нуждаещи се от допълнително внимание зони остават по-голяма част от характеристиките на образованието.

Коефициент

От 2,20 до 3,00	Силно проблематични зони
2,424	Липсва практическа подготовка
2,368	Не се изучава на европейска практика
2,286	Липсва практическа насоченост на преподаването
2,23	Липсва чуждо-езикова подготовка на студентите
2,208	Не изгражда у студентите умение да изготвят и структурират добре правен документ

От 2,00 до 2,20	Умерено проблематични зони
2,184	Скъсана е връзката между теория и практика
2,161	Изисква се научаване/наизустяване на правните норми
2,069	Образованието не подготвя младите хора да използват с лекота правно информационните системи
2,041	Методите на преподаване и изпитване не са модерни, не са в крак със съвременните подходи в университетското образование
2,004	Не се изучава достатъчно подробно право на ЕС

От 1,00 до 2,00	Зони, нуждаещи се от допълнително внимание, но като цяло функциониращи добре
1,973	Методите на преподаване и изпитване са архаични, няма импулс към новото и модерното
1,958	Образованието не изгражда навик и нагласа за четене на съдебна практика
1,944	Липсва подготовка в областта на европейското и международно сравнително право
1,921	Завършващите не умеят да аргументират правно становище

1,742	Образованието не изгражда добро умение за боравене с процесуалните закони
1,741	Запознатост на преподавателите с европейските и международни правни практики
1,699	Умение за работа с нормативни актове
1,69	Изграждане у студентите на умение да вникват в смисъла на закона
1,678	Изграждане на правно мислене у студентите
1,667	Преподаваните дисциплини да бъдат в крак със съвременните достижения на правната наука и актуалните правни норми
1,649	Образованието да е в крак с динамиката на променящото се законодателство
1,648	Изисквания към студентите не са достатъчно високи
1,534	Теоретичната подготовка на студентите

Друг много съществен проблем в образованието в специалност „Право” е процесът на оценка на знанията. В хода на дискусиата младите юристи споделят различни случаи, в които преподавателите обръщат на внимание на несъществени факти или информация (например определящ за оценката на студент е въпрос „какво е заглавието на учебника”, което подсказва за наличието на не собствено научни изисквания у преподавателя), изисквания за наизустяване на правни норми, невъзможност за ползване на закони при решаване на казуси, което поставя студента пред необходимостта да знае какво пише точно в определен член от закона (особено напр. в наказателния кодекс, където се регламентират голям брой престъпления и запаметяването им е невъзможно).

“Преподавателите имат нагласата да “пускат” студентите. Ако трябва реално да оценяват студентите при решаването на казуси положението ще е трагично.” (фокус група, абсолвенти)

“Дали ще си вземеш изпита е въпрос на късмет и на случайност. Има много голяма доза субективизъм. Доста неадекватно подредени са комисииите, голямо значение има къде ще се паднеш. Може при еднакви работи да има различни оценки. Просто няма критерии.” (фокус група, абсолвенти)

“Не може изпит да протича по следния начин – първите петима си избират по кои въпроси да говорят, а останалите теглят въпрос. Или безумия от типа изпитват професор и четирима асистенти. При професора изпита минава нормално, а асистентът те изпитва 45 минути и на никого не пише повече от 3.5. На държавни изпити в една комисия попадаш и те карат да цитираш член по член, а в другата те връщат да дойдеш следващия ден, защото днес не ти е ден и да не те късат.” (фокус група, абсолвенти)

Като цяло студентите имат усещането, че няма ясни изисквания и критерии за оценка, което придава много ситуативен характер на резултатите, при абсолютно не равнопоставени условия. 72% от младите юристи смятат, че резултатът, който един студент постига на изпит зависи много от ситуацията и не дава обективна оценка за подготовката на студента. При това мнение сред студентите съвсем не е учудващо защо

успехът от следването е чак на пето място по степен на важност за работодателите при подбора на кадри. Тези резултати показват, че е налице пълно обезценяване на дипломите и оценките нямат почти никаква стойност. Това мнение е застъпено сред абсолвентите на всички университети, но особено силно сред тези, които младите юристи определят като университети с по-високи критерии (Софийски университет, Великотърновски университет, УНСС).

“За мен познаването на правото означава възможност за решаване на реални казуси. Като аз не мога да си представя, че при мен ще дойде клиент и ще каже искам този казус да ми го решиш, ама за еди колко си време, без да четеш нормативна уредба, без да четеш примерно допълнителни източници. Просто има нещо сбъркано в цялата тази работа.” (фокус група, абсолвенти)

“Те прокурорите не знаят НК член по член.” (фокус група, абсолвенти)

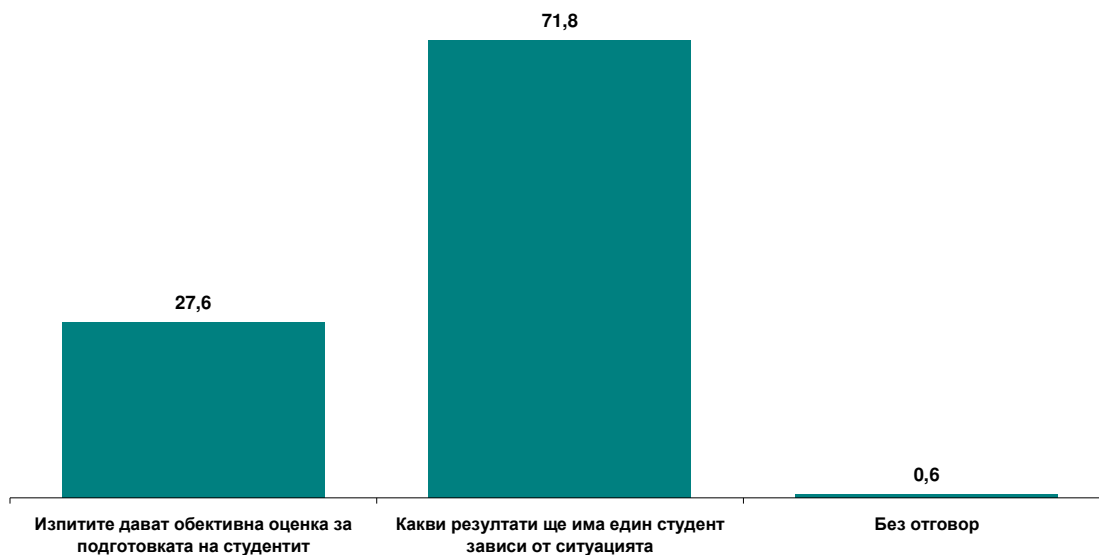
„Аз например имам позната, която учи право във Франция. Там на изпит могат да се ползват абсолютно всички закони и материали. Така че, не е въпрос ние да знаем всички закони. Въпросът е като прочетем престъплението да можем да определим субект, обект, субективна, обективна страна. Ние си губим времето в наизустяване. По-добре да се разбере нещо и да може да се ползва.” (фокус група, абсолвенти)

„В момента се провежда един курс от Кеймбридж, Право на ЕС. Курсът е двугодишен, дистанционен и оценяването се извършва по казуси, като можеш да ползваш всякакви записки и материали, но имаш ограничение във времето. В началото ми беше по-трудно, защото не съм бил изпитван така, но определено ми беше много полезно.” (фокус група, абсолвенти)

Има и практика на масово поставяне на ниски оценки. Това обаче освен, че е проблематично, поставя сериозно въпроса за качеството на учебния процес.

„Често си задавам въпроса: “Ако някой скъса 60% от студентите, кой е виновен?” Студентите – че са тъпи, или този, който не ги е научил. От университета трябва да се премахне войнишкия режим, при който един човек излиза пред 200 и им казва: “Вие нищо не разбирате.” и те се съгласяват с него.” (мнение на работодател)

С кое от следните мнения сте съгласни? (%)



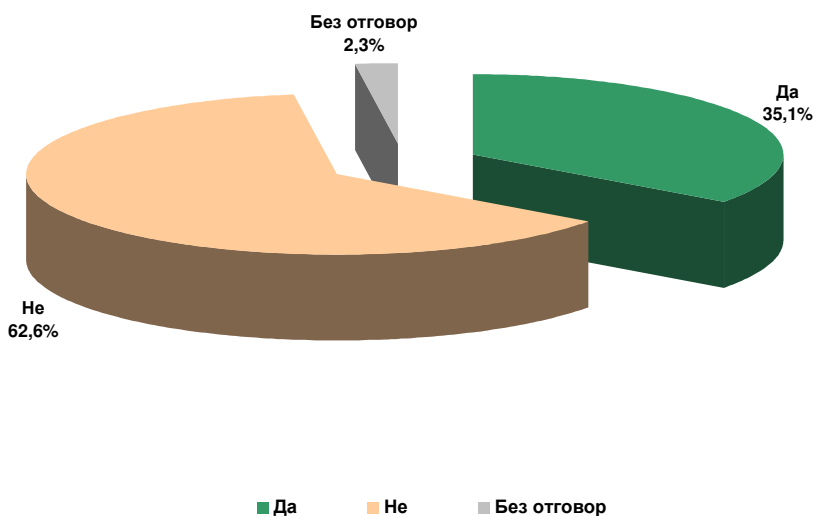
Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

4. Оценка на подготовката в отделните правни факултети

Въпреки, че в различните факултети по право част от преподавателите се припокриват, абсолвентите са категорични, че имат много различен подход в оценяването, в зависимост от университета. Според тях, преподавателите както по време на семестриалните, така и на държавните изпити, имат различни критерии и изисквания към студентите от различните факултети в страната.

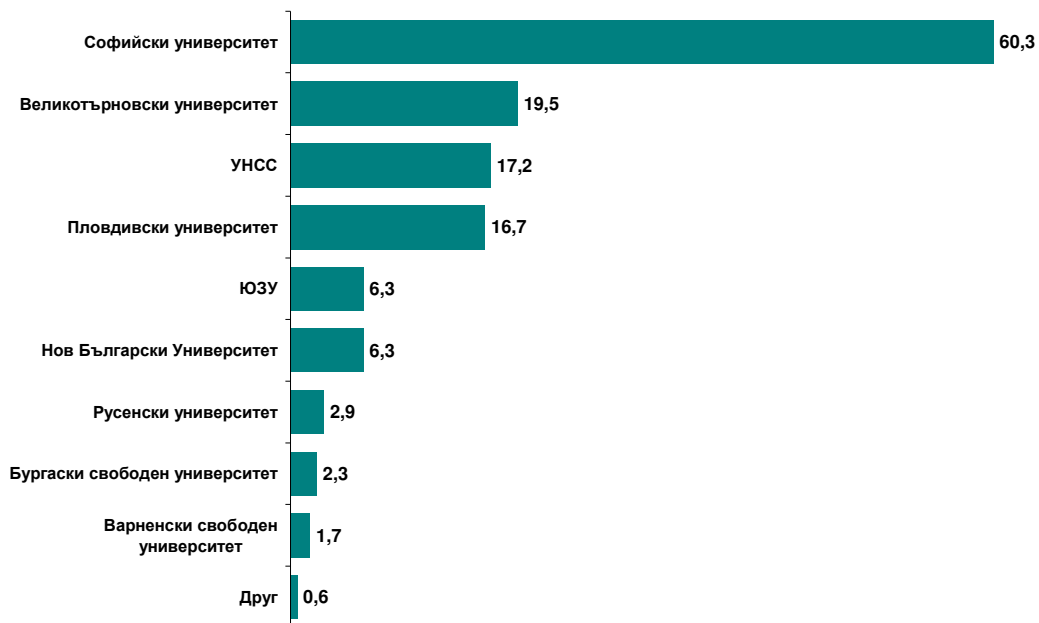
Еднозначно като университет с по-високи изисквания се откроява Софийски университет, а като университети с по-занижени изисквания абсолвентите определят Бургаски свободен университет, Варненски свободен университет, Нов български университет, Югозападен университет, Русенски университет.

Според Вас еднакви ли са изискванията към студентите на държавните изпити в различните университети?



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

Университети, в които изискванията са по-високи (%)



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

5. Предложения за промени



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

Предложенията за промени, които работодателите даваха в дълбочинните интервюта срещат много висока подкрепа и сред младите юристи. Всички те по един или друг начин засягат практическите аспекти, които както изследването регистрира, липсват в образованието в специалност „Право”.

По-конкретни предложения са получени в отговор на свободен въпрос. Въпреки, че имат малки процентни дялове (което е характерно за отговорите на свободните въпроси) можем с голяма доза сигурност да предположим, че те срещат висока подкрепа сред младите юристи.

Основните предложения, които младите юристи правят, могат да бъдат представени в следните групи:

1. Предложения за промени в лекциите

Да има повече примери от практиката, да се разглеждат казуси	27%
Да бъдат по-систематизирани	6%
Да бъдат по-интересно поднесени	6%
По-обстойни, по-съдържателни	5%
Аудио-визуално представяне на лекциите	5%
По-малко теория	5%
Предварително предоставяне на лекциите в писмен вид (например на електронен носител)	5%
Акцент върху обясненията, тълкуването на закона, а не преразказ	4%
Повече диалог, дискусии	4%
Включване на практики като гост преподаватели	3%
Актуализиране на лекциите с промените в законодателството	3%
Съвременни методи на преподаване	2%

2. Предложения за промени в упражненията

Да има повече практически (реални) казуси	39%
Посещения на съдебни зали, практическа насоченост	25%
Да се изготвят правни документи	16%
Да не се преповтарят лекциите	7%
Да се разглеждат готови материали (напр. съдебни актове)	5%
Разиграване на процеси, симулации	3%
Повече диалог, дискусии	3%
Да се пишат иски молби	2%
Използване на практико-приложна методика	2%

3. Предложения за премахване на определени учебни дисциплини

Правна информатика	7%
Философия на правото	4%
Международни отношения	3%
Обща икономическа теория	3%
История на българската държава и право	2%
Обща теория на държавата	2%
Право на ЕС	2%

Като цяло абсолвентите дават много противоречиви предложения за премахване на различни образователни курсове. Те самите споделят, че понякога курс, който в хода на обучение им се е струвал излишен, в последствие се оказва, че им е много полезен. Част от посочените курсове биха могли да се предлагат като избираеми. Все пак и тук можем да отбележим, че нагласите за премахване на отделни курсове не са много силни.

4. Предложения за включване на нови/допълнителни учебни дисциплини
 Както посочихме, чуждо-езиковото обучение се оказва един от важните аспекти на съвременното образование в специалност „Право”. Именно защото това е много често изискване от страна на работодателите и защото става въпрос не просто за обща езикова подготовка, а за владеене на юридическия английски/немски/френски, младите юристи настояват подобни курсове да бъдат много добре застъпени в университетското образование.

Друга важна област, която трябва да присъства по-активно в образованието – и според работодателите и според абсолвентите е „Право на ЕС”. Макар и двете изследвани групи да оценяват положително подготовката на преподавателите в областта на правото на ЕС, основното предложение е то да бъде по-широко застъпено в учебната програма и съдържанието на лекционните курсове.

„Ами то има право на ЕС, но там се говори много повече за институциите на ЕС, какво е ЕС. Преподавателите излизат и диктуват. Много по-полезно ще е ако това не е отделна дисциплина, а ако в рамките на отделните отраслови дисциплини се преподава право на ЕС, директиви и регламенти.” (групова дискусия, абсолвенти)

Задължително обучение на английски/немски/френски	17%
Разширение на обучението по право на ЕС	6%
Компютърна подготовка/правна информатика	5%
Европейско търговско и гражданско право	3%
Съдебна медицина	2%
Повече практически дисциплини	2%
Право на водещите европейски страни	2%

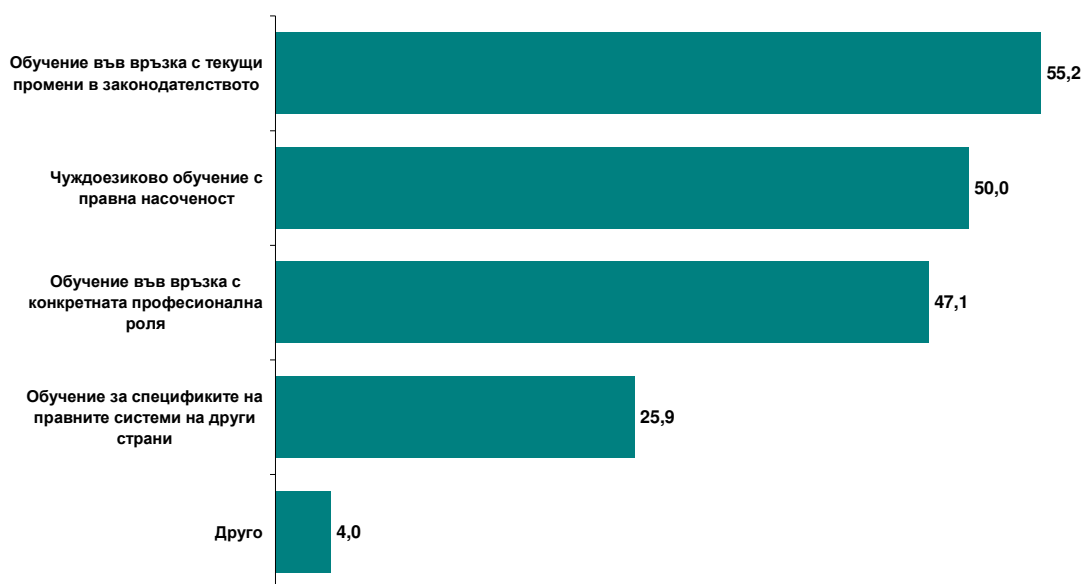
5. Предложения за промени в стажа

Да се провежда по-ефективно, да не проформа	16%
Да няма фиктивни подписи, да се следи за посещаемостта	6%
По-голяма сериозност, стриктност	5%
Да е по-продължителен	5%
В рамките на стажа да се възлагат практически задачи	5%
В рамките на стажа студентите да имат възможност да четат реални дела	5%

6. Интерес към допълнително обучение

Интересът на младите юристи към допълнително обучение като цяло е висок. Основно той е насочен към промени в законодателството, чуждо-езиково обучение с правна насоченост и специализирано обучение във връзка с конкретната професионална роля.

Допълнително обучение, от което имате нужда: (%)



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

Тематичен курс, който бихте посетили: (%)



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

6. Интерес към различните професионални роли и оценка на пазара на труда като регулатор

Интересът към различните професионални роли варира в зависимост от заплащането, спецификата на работа, общественения престиж и възможностите за гъвкаво работно време. Една от най-непривлекателните роли е тази на дознателя. Тя се определя като

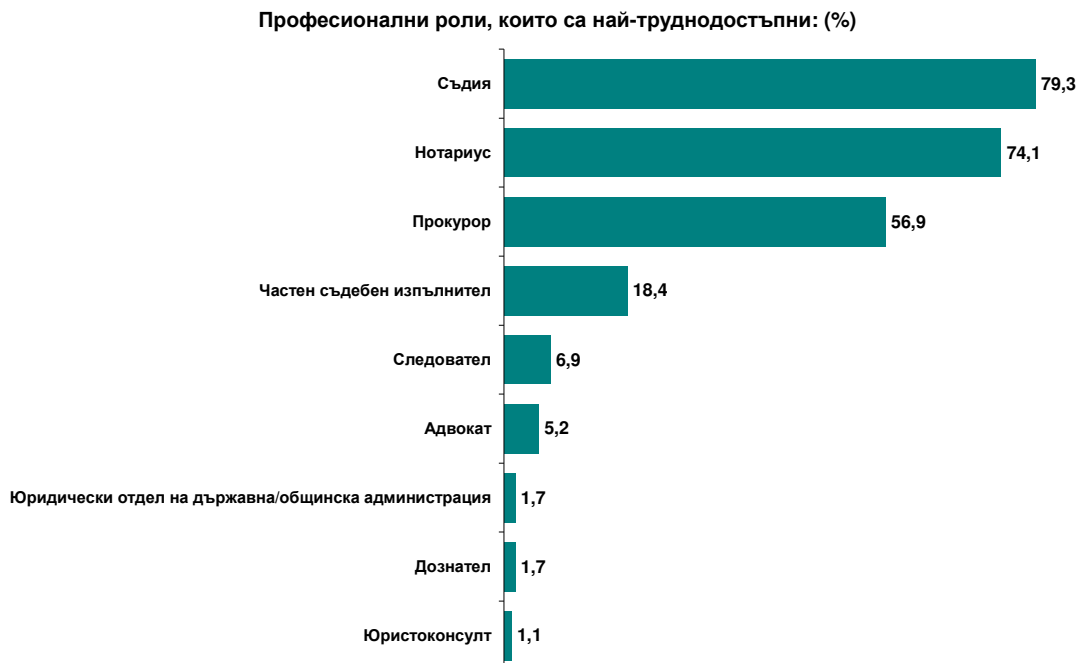
позиция с много тежка работа (нощни дежурства, много тежки престъпления, психическо натоварване), ниско заплащане и липса на достатъчно перспективи за израстване и развитие. Не случайно тази роля е на дъното на класацията. Тя се смята за сравнително лесно достъпна именно поради слабата ѝ привлекателност и вероятно по-малкия брой желаещи.

Специфична е ситуацията с нотариусите. Поради нормативно зададения им брой, обявяването на места за нотариуси е рядко. Вероятно поради това интересът към тази роля е умерен (26%), а самата тя се смята за трудно достъпна.

Най-желани от младите юристи са професионалните роли на съдия, адвокат и прокурор. И докато достъпът до магистратски позиции се смята за много труден, адвокатската професия е определена като една от най-достъпните според младите юристи.



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души



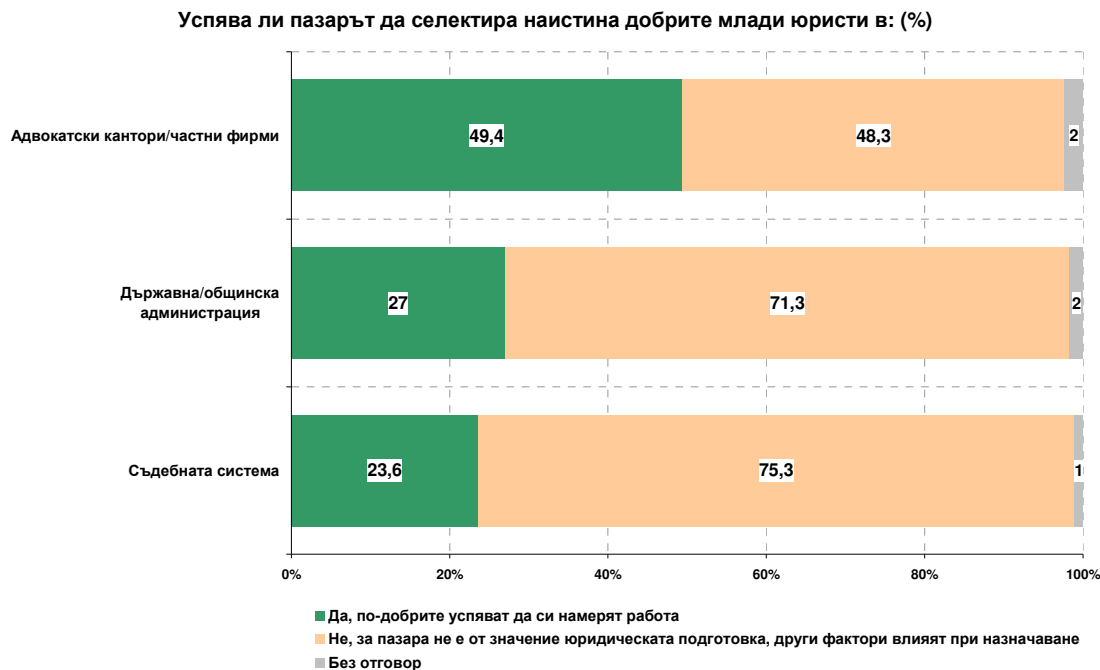
Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

Трудният достъп до определени юридически професии обаче се дължи според абсолвентите не на високи критерии и изисквания, а на непрофесионални фактори (изтичане на информация за изпити, различни форми на корупция, връзкачество и др.). Там, където има пазарни отношения, в по-голяма степен е налице реална селекция и подбор на по-добре подготвени специалисти (адвокатски кантори, частни фирми). В сфери, в които не пазарът, а други фактори влияят на подбора, юридическата

подготовка не е от толкова голямо значение. Трима от всеки четирима са на мнение, че в съдебната система и администрацията юридическата подготовка не е водеща при назначаване на юристи и не винаги по-добрите получават свободната позиция. За адвокатските кантори на това мнение са 48%.



Изследване сред млади юристи, обем на извадката 300 души

Едно от съществените препятствия пред търсенето на промяна в образованието в специалност „Право” е невъзможността да се появи субект на реформа. Представителите на всички заинтересовани страни са в ситуация на предпоставена пасивност:

- Интересът на студентите е да преминат колкото се може по-бързо през образователния процес, поради което всякакви импулси за реформи и промяна на образованието много бързо отминават, поради краткотрайното пребиваване в статуса на студент. За студентите е много по-важно да получат диплома и да търсят в работата си начини да компенсират пропуските и липсващата практическа насоченост на образованието, отколкото да се опитват чрез организирани действия да реформират образователния процес. Половината от студентите започват работа с юридическа насоченост още по време на следването.
- Работодателите са се примирили със слабата подготовка на завършващите, насочват своите усилия в обучение на младите юристи, които наемат и нямат никакъв мотив да си взаимодействат с образователните институции и да провокират промяна. Пренаситеният пазар на труда им дава възможност да отсеят хора с потенциал и да ги подготвят съобразно своите нужди.
- Образователните институции не са в реална конкурентна среда, преподавателите не са достатъчно мотивирани, заети са с твърде много дейности и гледат на преподаването като на едно от многото свои занимания. Основният мотив за преподаване е престижа, но вниманието към учебния

процес, подготвянето на учебни материали, заниманията и цялостната логика на курса на обучение остава много често в страни. Без външен натиск обаче, образователните институции не могат да намерят никакъв мотив за реформиране.