

## **ПРОБЛЕМИ ВИЩОЇ ЮРИДИЧНОЇ ОСВІТИ**

УДК 34-051:378.063](477):331.5

### **ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЮРИДИЧНОГО ПРОФІЛЮ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ МОН ТА МВС УКРАЇНИ**

**Стародубцев А. А.,**

доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри  
державно-правових дисциплін  
Харківського національного університету  
імені В.Н. Каразіна

**Анотація** У статті зазначено правові засади питань працевлаштування; окреслено основні проблеми юридичної галузі; визначено проблеми працевлаштування випускників юридичного профілю системи Міністерства освіти і науки і Міністерства внутрішніх справ України; наведено основні заходи, які повинні проводитися для зменшення безробіття серед молоді.

**Ключові слова:** працевлаштування, випускник, юрист, вищий навчальний заклад, правознавство, органи внутрішніх справ.

**Анотация** В статье указаны правовые основы вопросов трудоустройства; обозначены основные проблемы юридической отрасли; определены проблемы трудоустройства выпускников юридического профиля системы Министерства образования и науки и Министерства внутренних дел Украины; приведены основные мероприятия, которые должны проводиться для уменьшения безработицы среди молодежи.

**Ключевые слова:** трудоустройство, выпускник, юрист, высшее учебное заведение, правоведение, органы внутренних дел.

**Annotation** The article indicated the legal basis of employment issues; it identified the main problems of the legal industry; identified the problem of employment of graduates of legal profile of the Ministry of Education and Science and the Ministry of Internal Affairs of Ukraine; are the key activities to be undertaken to reduce youth unemployment.

**Key words:** employment, graduate, lawyer, college, law, internal affairs agencies.

У нашій країні сьогодні назріла пора радикальних змін в економічній, політичній, соціальній, а відповідно і освітній та науковій сферах. Глобалізація світових процесів змінює вектор державного розвитку, традиційні погляди на минуле, йде пошук шляхів укріплення демократичних, правових основ, розвитку країни як соціальної держави. Для цього потрібні фахівці із різних галузей, тому найбільш важливим на цьому шляху є прийняття Закону України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 01.07.2014 року [1], який заклав фундамент майбутніх змін у сфері підготовки висококваліфікованих кадрів, окреслив напрями розвитку вищої освіти у країні, певною мірою змінив усталені підходи до вирішення питань діяльності вищої школи. Для впровадження положень Закону України «Про вищу освіту» щодо визначеної в ньому моделі вищої освіти принципове значення має гармонізація вищої освіти та ринку праці, підвищення затребуваності академічних знань молодих фахівців із боку роботодавців, збереження таких переваг (позитивних рис) української освіти як фундаментальність, системність та практична спрямованість.

Слід зауважити, що проблеми працевлаштування постійно перебувають у центрі уваги правової науки. Дослідженням цих проблем займалися і займаються такі вчені-юристи, як: О. Процевський, В. Прокопенко, В. Жернаков, Г. Шебанова, А. Мацюк, В. Толкунова, В. Данукін, В. Пастухов, В. Андреев, В. Венедіктов, Г. Кондратьев, О. Магницька, З. Бабкіна, З. Симорот, К. Уржинський, Н. Хуторян тощо. Проте більша частина праць, присвячених питанням

працевлаштування, належить до радянського періоду – періоду цілком відмінного від сучасних соціально-економічних і політичних умов. Наукові роботи, які з'явилися останнім часом в Україні, ще не враховують повністю тих змін, що відбулися в суспільстві. Особливості працевлаштування випускників ВНЗ України на сьогодні ще є недостатньо опрацьованими та потребують подальшого наукового пошуку, оскільки в умовах реформування системи Міністерства освіти і науки та Міністерства внутрішніх справ та приведення їх функціонування до європейських стандартів ця проблема набула особливої актуальності.

Питання праці та пов'язаних з нею трудових відносин стосуються галузі трудового права, яке регламентується Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП) № 322-VIII від 10.12.1971 року [2].

Праця в Україні є конституційним правом, гарантованим державою. Згідно зі ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб... [3].

Відповідно до п. 10 ч. 3 ст. 3 Закону України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 01.07.2014 року формування і реалізація державної політики у сфері вищої освіти забезпечуються шляхом (...) створення умов для реалізації випускниками вищих навчальних закладів права на працю, забезпечення гарантії рівних можливостей щодо вибору місця роботи, виду

трудою діяльністю на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності з урахуванням здобутої вищої освіти та відповідно до суспільних потреб... [1].

Зазначений Закон не містить умов про обов'язковість трирічного відпрацювання або відшкодування в установленому порядку до державного бюджету вартості навчання, оскільки це порушує конституційне право громадянина на працю, що вільно ним обирається або на яку він вільно погоджується (стаття 43 Конституції України), та право на безоплатність вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах (стаття 53 Конституції України), суперечить зобов'язанню держави скасувати обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми як методу мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку (стаття 1 Міжнародної Конвенції «Про скасування примусової праці» № 105, що ратифікована Законом України від 05.10.2000 року № 2021-III) [4].

Таким чином, відмінено будь-яку примусовість у працевлаштуванні і відтепер випускник має вільно обирати місце майбутньої роботи на підприємстві, в організації чи установі будь-якої форми власності. Скасовано, також, обов'язкове підписання тристоронніх угод, видачу випускникові направлень на роботу та довідок про самостійне працевлаштування.

Для реалізації потреби випускників у працевлаштуванні продовжують функціонувати структурні підрозділи вищих навчальних закладів (центри, відділи, сектори, служби), які мають тісно співпрацювати з державною службою зайнятості, а також з підприємствами, установами та організаціями різних форм власності, що є потенційними роботодавцями для випускників вищих навчальних закладів [5].

Парламентський Комітет з питань науки і освіти розглянув доопрацьований законопроект «Про внесення змін до Закону України «Про вищу освіту» щодо працевлаштування випускників та рекомендував його Верховній Раді для прийняття за основу і в цілому. Відповідне рішення було ухвалено членами комітету за результатами засідання 20 квітня 2016 року. Зокрема, документом передбачено внесення змін до законодавства, що стосуються вільного вибору місця роботи випускниками ВНЗ та скасування обов'язку навчальних закладів здійснювати працевлаштування випускників. У Комітеті ВР з питань науки і освіти зазначають, що метою прийняття законопроекту є приведення законодавчих актів та інших нормативних актів у відповідність до норм Конституції України в частині забезпечення конституційних прав громадян на працю, а також норм щодо заборони примусової праці. «Законопроект був доопрацьований у частині заохочення та створення належних умов праці для осіб, які укладуть угоди про відпрацювання не менше трьох років у сільській місцевості та селищах міського типу. Зокрема, це пріоритет при зарахуванні таких осіб до вищих медичних і педагогічних навчальних закладів за державним замовленням, а також забезпечення таких випускників, які уклали угоди про відпрацювання протягом трьох років у

сільській місцевості та селищах міського типу, безоплатним користуванням житлом з опаленням і освітленням», – йдеться у повідомленні профільного комітету [6].

Згідно зі ст. 197 КЗпП працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років... [2].

Згідно з п.15 ч.1. ст.1 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю [7].

Зміни, що відбуваються останнім часом і в державі, і в законодавстві, суттєво впливають на організацію підготовки юридичних кадрів та їх працевлаштування.

Передовсім варто зазначити, що зараз в Україні підготовку юристів здійснюють близько 200 вищих навчальних закладів, великий відсоток яких взагалі непрофільні. Насамперед необхідно зазначити, що юридичний напрям підготовки студентів користується такою популярністю через престижність професії юриста, адже вона має високий соціальний статус і користується повагою в суспільстві. Однак це автоматично створює проблему перевищення попиту над пропозицією.

З-поміж інших проблем безперешкодного працевлаштування у юридичній галузі слід назвати такі:

- більшість роботодавців орієнтується на професійні навички юриста, наявність стажу роботи навіть при першому працевлаштуванні;
- працевлаштування на престижні посади (адвокат, прокурор, суддя) вимагає додаткової освіти і стажу;
- гарні оцінки в дипломі не є запорукою працевлаштування за фахом;
- якщо випускники не працевлаштовані за фахом, то вони низько оцінюють попит на спеціальність на ринку праці;
- явище так званого «куміства», коли на роботу приймають, керуючись власними інтересами, не пов'язаними з рівнем знань та підготовки людини;
- престиж ВНЗ;
- неспівпадіння очікувань і реалій трудової діяльності, відсутність готовності до поступового професійного розвитку.

То ж недосконалість самої системи працевлаштування молоді, відсутність спеціальних державних заходів, в деяких випадках, незадовільний стан підготовки фахівців у ВНЗ змушують молоде покоління шукати роботу, яка не пов'язана з їхньою освітою. Отже, основною проблемою для успішного працевлаштування молодого юриста є перенасичення ринку праці кадрами з вищою освітою та відсутність у нього необхідного стажу і досвіду роботи.

Водночас в органах державної влади та управління, у сфері економіки багато посад, що потребують правової підготовки, заміщуються спеціалістами без юридичної освіти, що в свою чергу породжує низьку якість підготовки нормативно-правових актів та стану правової роботи на підприємствах. Складне становище з фахівцями середньої ланки в судах, в органах реєстрації актів цивільного стану майже 60 відсотків працівників не мають спеціальної освіти. То ж для виправлення ситуації, що склалася, необхідно принаймні чітко визначитися із правовим статусом та стандартами юридичної професії, які б були єдиними – і для ВНЗ при підготовці таких фахівців, і для роботодавців при прийнятті на роботу юристів, більше того – запровадити загальнодержавний реєстр осіб, які закінчили ВНЗ за спеціальністю «Правознавство» та здобули кваліфікацію юриста, а також затвердити перелік посад в органах державної влади, які обов'язково повинні заміщуватися особами з юридичною освітою.

Сьогодні, коли більша частина населення країни помітно зuboжила, зросло число безробітних, зменшилися і знецінилися реальні доходи громадян, а складні політичні та економічні умови перебувають у стані застою, найбільший попит спостерігається у працівників у таких професійних сферах як «Виробництво», «Робочий персонал», «Домашній персонал» та «Продаж». У сфері діяльності юристів, маркетологів, банкірів, фінансистів і керівників вищої ланки сьогодні найнижча динаміка зросту.

Для вирішення цієї проблеми все ж можливо вже сьогодні здійснити певні кроки, як-от пришвидшити процес уніфікації українського законодавства з європейськими стандартами, створити загальнодержавний реєстр осіб, які закінчили університет за спеціальністю «Правознавство», створити державну програму розвитку юридичних клінік, тобто таких інститутів, які б сприяли професійному зросту та набуттю необхідних навичок молодих випускників, до успішного працевлаштування долучати органи влади, які є найбільшими роботодавцями у цій сфері, зокрема, Міністерство юстиції України, Генеральна прокуратура, Державна судова адміністрація тощо.

Серед реальних місць пошуку роботи можна назвати такі: кадрові агентства, пошук роботи через інтернет, рекомендація викладача ВНЗ, який провадить ще й практичну правничу діяльність, здобуття практичного досвіду діяльності під час навчання шляхом стажування у юридичній клініці чи консультаційному центрі тощо.

Крім того, необхідно ще зі студентської лави налаштовувати себе на тривалий процес занурення у професію, виховувати у собі величезне бажання, наполегливість, приділяти увагу вихованню власних якостей коректного спілкування і поведінки, вчитися грамотно складати резюме.

Щодо служби в органах внутрішніх справ (далі – ОВС), то вона передбачає низьку специфічних вимог, які отримали законодавче закріплення.

Водночас, службі в ОВС властива низька специфічних ознак. Тут служба є не цивільною, а воєнізованою, що накладає відбиток на професійну працю співробітника ОВС. Воєнізований характер

служби значною мірою визначає її спеціальний статус.

Специфічні ознаки служби співробітника органів внутрішніх справ:

- 1) виконує особливі, охоронні завдання;
- 2) застосовує державний примус;
- 3) виконує службову роботу зі зброєю в руках;
- 4) при вступі на службу має відповідати низці спеціальних вимог,
- 5) суворо дотримується ієрархії по службі.

6) має спеціальний правовий статус з широким переліком обмежень і компенсацій [8]. Отже, служба в ОВС пов'язана з постійним ризиком для життя і здоров'я, підвищеними вимогами до дисципліни, фахових, фізичних, вольових та інших якостей. Таким чином, відомча освіта є необхідною складовою державної системи освіти в Україні, а її головним завданням має стати створення максимально сприятливих умов для духовного і морального зростання та виховання персоналу, який володітиме необхідним обсягом професійних знань, умінь та навичок, високими морально-психологічними якостями, сформованими духовно-моральними принципами та стійкими життєвими орієнтирами для роботи в органах внутрішніх справ України. Що ж до працевлаштування випускників ВНЗ системи МВС України, то тут, порівняно з випускниками цивільних вишів, наявна низка особливостей.

Труднощів у працевлаштуванні випускники, у тому числі й ВНЗ системи МВС України, зазнають передусім тому, що представники зазначеної категорії, як правило, не мають необхідних професійних навичок і досвіду роботи, що потребує часу на адаптацію до конкретних умов виробничої діяльності. Незважаючи на це, молоді спеціалісти, як слушно зазначає О. Ярошенко, досить вигідно відрізняються від інших категорій фахівців своєю здатністю до творчої діяльності, високою працездатністю та мобільністю, сприйнятливістю до інновацій, добрим здоров'ям, тривалим періодом майбутньої працездатності [9, с. 206].

Так, відповідно до наказу МВС України «Про затвердження Типового договору про підготовку фахівця у вищому навчальному закладі Міністерства внутрішніх справ України» [10], з метою вдосконалення порядку підготовки фахівців у вищих навчальних закладах МВС України за державним замовленням затверджено Типовий договір про підготовку фахівця у вищому навчальному закладі Міністерства внутрішніх справ України. На підставі Типового договору щороку протягом місяця з дня зарахування на навчання укладаються відповідні договори про підготовку фахівця у вищому навчальному закладі МВС України з кожною особою, яка навчається в цьому закладі за державним замовленням. Існує думка, що дестабілізуючим чинником у формуванні підготовки фахівців для правоохоронної системи є заклади освіти, які перебувають поза компетенцією Міністерства внутрішніх справ. На нашу думку, неможливо підготувати, наприклад, кваліфікованого працівника органів внутрішніх справ виключно у межах компетенції Міністерства освіти і науки України. Переконаю з цього приводу є думка О. Бандурки, який, не погоджуючись із пропозиціями щодо

можливості підготовки кадрів у цивільних вузах, звертає увагу на той факт, що, як свідчить практика, їхні випускники рідко повертаються на роботу до органів внутрішніх справ, тоді як ті, що закінчили відомчі навчальні заклади, на 96 % стають правоохоронцями [11, с. 8–9]. Головною причиною цього вважаємо те, що вже в процесі навчання у відомчих навчальних закладах у слухачів та курсантів формується почуття належності до організації, відбувається прийняття її цінностей та норм.

Однак, правоохоронна галузь не позбавлена низки негативних чинників, що деструктивно впливають на успішність професійної адаптації молодих фахівців до умов служби, їх професійного становлення, на прийняття рішення про звільнення з органів внутрішніх справ, а саме:

- недостатній розмір грошового утримання молодих фахівців;
- відсутність житла;
- ненормований робочий день, недостатньо часу на відпочинок;
- відсутність можливості користуватися соціальними пільгами;
- низьке матеріально-технічне забезпечення підрозділів;
- розбіжність між очікуваннями молодих фахівців щодо умов професійної діяльності та реальним станом справ;
- призначення на посаду, що не відповідає отриманій спеціалізації;
- недбале чи байдуже ставлення керівництва до адаптації молодих фахівців тощо.

Сьогодні в Україні як ніколи відбувається спеціалізація професії юриста. Суддя, прокурор і слідчі прокуратури, адвокат і працівники адвокатських юридичних контор, нотаріус, юрист – працівник силових відомств (МВС, СБУ та ін.), юрисконсульт, працівник юридичних фірм, юрист у системі управління, юрист – науковий працівник і експерт та ін. – це далеко не повний перелік груп професій юриста за належністю до організаційних структур – усі вони є юристами одного співтовариства, яке стоїть на сторожі законності і правопорядку, захисту і охорони прав і свобод громадян... Випускник повинен знати закони, правові дисципліни і дисципліни спеціалізації, принципи і функції професійно-правової діяльності, її методику і тактику, свої повноваження, державну мову, національну мову регіону і його національні традиції. Випускник повинен уміти застосовувати на практиці знання права, приймати рішення і організувати їх виконання, організувати свою діяльність, займатися самоосвітою з метою підвищення своєї кваліфікації, застосовувати табельну зброю, користуватися обчислювальною технікою, автотранспортом та машинописом... [12].

Основними заходами, які повинні проводитися для зменшення безробіття серед молоді, мають бути агітаційна та просвітницька роботи. Серед них можуть бути такі: розробка проектів, орієнтованих на залучення молоді; включення до навчальних програм обов'язкового стажування студентів; розробка та впровадження механізмів фінансової та іншої підтримки підприємств, установ та організацій, які будуть брати участь у реалізації цієї програми;

проведення навчання з техніки пошуку роботи; проведення інформативних і навчальних семінарів та тренінгів щодо можливостей працевлаштування, активізації власних зусиль у вирішенні проблем зайнятості та підвищенні самооцінки; організація зустрічі з роботодавцями та колишніми безробітними, які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес; забезпечення широкого висвітлення позитивного досвіду працевлаштування у ЗМІ; запровадження в програмах навчальних закладів курсів з техніки пошуку роботи та організації власної справи; координація міжнародної діяльності в частині обміну студентами з метою стажування, виконання волонтерських і тимчасових робіт.

Таким чином, в Україні розв'язати проблеми зайнятості молоді можна тільки шляхом цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій. При цьому держава повинна піклуватись розвитком соціальної стабільності і захищеності молоді.

Зрозуміло, що система заходів щодо зниження рівня безробіття молоді не обмежується наведеним, існує багато можливостей для творчого пошуку шляхів виходу зі складної ситуації, що склалася зараз на ринку праці, але у будь-якому разі тільки комплексний підхід до розв'язання проблеми дозволить досягти певних позитивних зрушень у сфері працевлаштування молоді в Україні [13].

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про вищу освіту: Закон України № № 1556-VII від 01.07.2014 року // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2014. – № 37-38. – Ст. 2004.
2. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1971, додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Конституція України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – Ст. 141.
4. Роз'яснення щодо питань працевлаштування випускників ВНЗ. Лист МОН № 1/9-309 від 26.06.15 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://osvita.ua/legislation/Vishya\\_osvita/47334](http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/47334).
5. Щодо працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. Лист МОН № 1/9-216 від 28.04.15 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://osvita.ua/legislation/Vishya\\_osvita/46856](http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/46856).
6. Виші позбавлять обов'язку шукати роботу випускникам [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/vnz/51148>.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 24. – Ст. 243.
8. Адміністративне право: навч. посіб. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/1584072045125/pravo/administrativne\\_p\\_ravo](http://pidruchniki.com/1584072045125/pravo/administrativne_p_ravo).
9. Ярошенко О. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді / О. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2004. – № 4 (39). – С. 206.
10. Про затвердження Типового договору про підготовку фахівця у вищому навчальному закладі Міністерства внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 14 травня 2007 р. № 150 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0547-07>.
11. Бандурка О. М. Курс логіки : [підручник] / О.М. Бандурка, О.В. Тягло. – К. : Літера ЛТД, 2000. – 160 с.
12. Стан юридичної освіти та науки в Україні (результати дослідження) / – К., 2009-2010 [Електронний



ресурс]. – Режим доступу:  
<http://www.osce.org/uk/ukraine/108309?download=true>.

13. Аліна Шерстюк А. Працевлаштування молоді в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення / А. Шерстюк,

І. Огієвич [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2876>.

УДК 378.4 (340)

## **КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У СТВОРЕННІ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ У ГАЛУЗІ ЗНАТЬ «ПРАВО»**

**Гуменяк В. О.,**

старший викладач кафедри державно-правових  
дисциплін юридичного факультету  
Харківського національного університету  
імені В. Н. Каразіна

**Анотація** Статтю присвячено дослідженню компетентісного підходу у створенні освітніх програм у галузі «Право» та особливостям освітнього процесу під час реалізації компетентісної моделі сучасної освіти. Висвітлено основні аспекти змісту та сутності понять «компетентність», «компетенція», «результати навчання», розглянуто погляди науковців на зміст поняття «компетентісний підхід», описано шляхи формування комунікативної компетентності фахівців.

**Ключові слова:** компетенція, компетентність, компетентісний підхід, компетентісна модель, результати навчання, комунікативна компетентність.

**Аннотация** Статья посвящена исследованию компетентностного подхода при создании образовательных программ в отрасли «Право» и особенностям образовательного процесса при реализации компетентностной модели современного образования. Освещены основные аспекты содержания и сущности понятий «компетентность», «компетенция», «результаты обучения», рассмотрены взгляды ученых на содержание понятия «компетентностный подход», описаны пути формирования коммуникативной компетентности специалистов.

**Ключевые слова:** компетенция, компетентность, компетентностный подход, компетентностная модель, результаты обучения, коммуникативная компетентность.

**Annotation** In the article is devoted to the competence approach in the creation of educational programs in the field of «law» and the peculiarities of the educational process in the implementation of the competence model of modern education. Covered the main aspects of content and essence of the concepts «competence», «competency», «learning outcomes» examined the views of scientists on the content of the notion «competence approach», described the ways of formation of communicative competence of specialists.

**Key words:** competence, competency, competence approach, competence model, learning outcomes, communicative competence.

Конкурентноздатність правничих шкіл України залежить від спроможності випускників вищих навчальних закладів задовольняти сучасні запити роботодавців, якісно вирішувати професійні завдання різної складності на основі наявних знань та досвіду. Під час обговорення у форматі круглого столу «Методології зовнішньої незалежної оцінки процесів забезпечення якості юридичної освіти та процедури її проведення», що проходив 26 травня 2015 року у м. Києві, зазначалося, що якісна правнича освіта продукує професійних правників, які володіють необхідними знаннями, навичками та засвоїли відповідні цінності, щоб компетентно представляти клієнтів і робити свій внесок у зміцнення верховенства права. Тому для визначення та оцінювання якості змісту та результатів освітньої діяльності вищих навчальних закладів Науково-методична рада та Науково-методичні комісії МОН мають розробити нові стандарти вищої освіти, які повинні стати, на думку В. Бахрушина, прототипом рекомендаційних стандартів, розроблюваних професійними товариствами чи незалежними агенціями забезпечення якості вищої освіти, аналогічних тим, що використовуються у багатьох європейських країнах [2].

Оскільки сучасні професійні (галузеві) стандарти базуються не на посадових інструкціях, а на узагальнених компетентностях, що висуваються до фахівців відповідно до вимог та завдань професійної діяльності, актуальним є питання компетентісного підходу у професійній підготовці правників. «Сучасний ринок праці вимагає від випускника не лише глибоких теоретичних знань, а і здатності самостійно застосовувати їх у нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях, переходу від суспільства знань до суспільства життєво компетентних громадян, – зазначається у Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» [9]. Серед основних завдань стратегії – оновлення цілей і змісту освіти на основі компетентісного підходу та особистісної орієнтації, урахування світового досвіду та принципів сталого розвитку; розроблення стандартів вищої освіти, зорієнтованих на компетентісний підхід, узгоджених із новою структурою освітньо-кваліфікаційних (освітньо-наукового) рівнів вищої освіти та з Національною рамкою кваліфікацій [9].

Компетентісний підхід розглядають як підхід до проектування результатів освіти, заснований на компетентностях, він є одним із ключових методологічних інструментів реалізації цілей Болонського процесу. Формуванню цього інструменту присвячено загальноєвропейський