

ОБУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ НАВЫКАМ (Интерактивные методики обучения)¹

(из книги «Профессиональные навыки юриста: опыт практического обучения»,
готовящейся к публикации летом 2001 года)

Аркадий Гутников

Пассивные, активные, интерактивные методики – Пирамида обучения – Познавательные уровни – Повышение компетентности – Творческие (проблемные) задания – Работа в малых группах - Приглашение специалистов – Социальные проекты – Интерактивное выступление – Наглядные пособия - Вопросы. Сократический диалог – Дерево решений – Мозговой штурм – Займи позицию – ПОПС-формула – Ролевые игры – Техника комментирования

... Мы вошли в комнату, и на нас не обратили особого внимания. Несколько молодых и не очень молодых людей сидели на полу и играли в кубики, перебрасываясь отдельными фразами, остальные обступили играющих. Профессор Ком выделялся несколько более солидными залысинами и более протертыми джинсами, он только что объяснил правила игры. Присмотревшись и прислушавшись, мы обнаружили в действиях играющих определенный смысл. Один из них внимательно смотрел на уже построенное из кубиков здание причудливой формы и пытался его описать, однако, лишь отвечая на вопросы второго участника. Периодически студенты и профессор прерывали спрашивающего, и тогда он, подумав, переформулировал свой вопрос. В это время третий участник игры, сидевший спиной к игрушечной постройке, пытался из аналогичного набора кубиков повторить конструкцию. Он не видел здания, подсказкой ему служили только ответы на вопросы, собственное воображение и здравый смысл... Так в августе 1997 года в межвузовской юридической клинике города Вашингтона проходили обычные занятия по курсу судебной адвокатуры. Студенты последнего года обучения тренировались восстанавливать картину события посредством допроса очевидца, отрабатывая при этом навыки общения, задавания открытых, закрытых, наводящих вопросов, задумываясь о проблемах коммуникации, несовершенстве человеческого восприятия, передачи и интерпретации информации.

Эта «игра в кубики» оказалась тщательно разработанным, спланированным и грамотно проведенным упражнением, она просто и наглядно продемонстрировала нам суть того, что мы называем интерактивными методиками обучения.

В клиническом юридическом образовании применяются многочисленные методики, технологии, педагогические приемы. Иногда выделяют традиционные и инновационные методики. Можно предложить деление методик на пассивные, активные и интерактивные.

Пассивные методики

СТУДЕНТ ВЫСТУПАЕТ В РОЛИ ОБЪЕКТА ОБУЧЕНИЯ, ОН ДОЛЖЕН УСВОИТЬ И ВОСПРОИЗВЕСТИ МАТЕРИАЛ, КОТОРЫЙ ПЕРЕДАЕТСЯ ЕМУ ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ – ИСТОЧНИКОМ ЗНАНИЙ (ИНОГДА ЭТИ МЕТОДИКИ НАЗЫВАЮТ РЕПРОДУКТИВНЫМИ). ОБЫЧНО ЭТО ПРОИСХОДИТ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ЛЕКЦИИ-МОНОЛОГА (ОДНОНАПРАВЛЕННАЯ ПЕРЕДАЧА ИНФОРМАЦИИ ОТ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ К СТУДЕНТУ), ЧТЕНИИ, ДЕМОСТРАЦИИ. СТУДЕНТЫ ПРИ ЭТОМ, КАК ПРАВИЛО, НЕ СОТРУДНИЧАЮТ ДРУГ С ДРУГОМ И НЕ ВЫПОЛНЯЮТ КАКИХ-ЛИБО ПРОБЛЕМНЫХ ЗАДАНИЙ.

Активные методики

СТУДЕНТ В БОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ СТАНОВИТСЯ СУБЪЕКТОМ ОБУЧЕНИЯ, ВСТУПАЕТ В ДИАЛОГ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, ВЫПОЛНЯЕТ ТВОРЧЕСКИЕ, ПРОБЛЕМНЫЕ ЗАДАНИЯ. ОТЧАСТИ ЗДЕСЬ ТАКЖЕ ЗАМЕТНА ОДНОНАПРАВЛЕННАЯ ПЕРЕДАЧА СТУДЕНТОМ ИНФОРМАЦИИ, РАНЕЕ ПОЛУЧЕННОЙ ОТ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ИЛИ ИЗ ЛИТЕРАТУРЫ. НО ПОЯВЛЯЕТСЯ И ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ - ВОПРОСЫ ОТ СТУДЕНТА К ПРЕПОДАВАТЕЛЮ, ВОПРОСЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, РАЗВИВАЮЩИЕ ТВОРЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ. СТУДЕНТ УСТАНАВЛИВАЕТ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ КОНТАКТ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, НО НЕ С ДРУГИМИ ЧЛЕНАМИ ГРУППЫ. ТАКИЕ МЕТОДИКИ ЗАНИМАЮТ СЕГОДНЯ ОСНОВНОЕ МЕСТО НА СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЯХ И В САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ.

Интерактивные методики¹

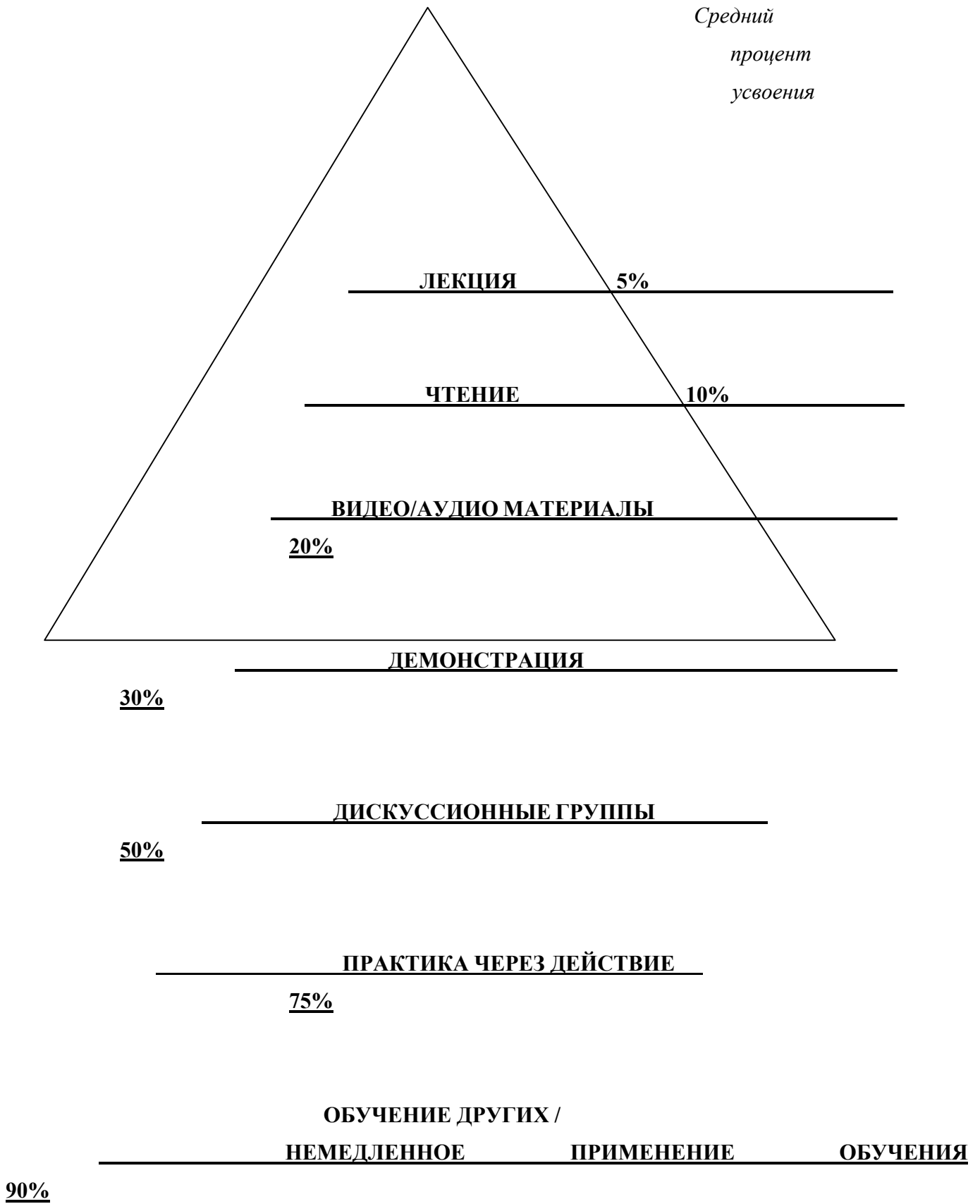
ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДИКИ ПРЕДПОЛАГАЮТ СОВМЕСТНОЕ ОБУЧЕНИЕ (ОБУЧЕНИЕ В СОТРУДНИЧЕСТВЕ): И СТУДЕНТЫ, И ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ЯВЛЯЮТСЯ СУБЪЕКТАМИ ОБУЧЕНИЯ. ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ВЫСТУПАЕТ ЛИШЬ В РОЛИ БОЛЕЕ ОПЫТНОГО ОРГАНИЗАТОРА ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ. ВСЕ УЧАСТНИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРИ ЭТОМ ВЗАИМОДЕЙСТВУЮТ ДРУГ С ДРУГОМ, ОБМЕНИВАЮТСЯ ИНФОРМАЦИЕЙ, СОВМЕСТНО РЕШАЮТ ПРОБЛЕМЫ, МОДЕЛИРУЮТ СИТУАЦИИ, ОЦЕНИВАЮТ ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕГ И СВОЕ СОБСТВЕННОЕ ПОВЕДЕНИЕ. СТУДЕНТЫ ПОГРУЖАЮТСЯ В РЕАЛЬНУЮ АТМОСФЕРУ ДЕЛОВОГО СОТРУДНИЧЕСТВА ПО РАЗРЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ, ОПТИМАЛЬНУЮ ДЛЯ ВЫРАБОТКИ НАВЫКОВ И КАЧЕСТВ БУДУЩЕГО ЮРИСТА.

При этом предлагаемая классификация методик достаточно условна, в основание ее положена роль учащегося, возрастающая по мере перехода от пассивных к активным и интерактивным методикам. Приоритет в обучении профессиональному мастерству отдается интерактивным методикам, как наиболее естественным, создающим среду для демонстрации навыков и проявления профессиональных качеств.

Интерактивные методики позволяют задействовать не только сознание человека, но и его чувства, эмоции, волевые качества, т.е. включают в процесс обучения «целостного человека». Это позволяет увеличить процент усвоения материала. Результаты исследования, проведенного в 80-х годах Национальным тренинговым центром (штат Мэриленд, США), представлены в таблице, получившей название «**Пирамида обучения**»:

¹ От английского interact – взаимодействовать; находиться во взаимодействии, действовать, влиять друг на друга.

*Средний
процент
усвоения*



В зависимости от индивидуальных особенностей студента и преподавателя в конкретной аудитории, их подготовки результаты могут быть и другими, отклоняющимися от усредненных показателей, но в целом с такой закономерностью соглашается большинство студентов и преподавателей, особенно, когда они вспоминают собственное обучение.

Можно задуматься и о цели применения и месте различных видов методик, исходя из того познавательного уровня, на который они выводят студента:

Познавательный уровень	Что должен делать студент
ЗНАНИЕ	Запоминать, заучивать, воспроизводить
ПОНИМАНИЕ	Объяснять; передавать другими словами
ПРИМЕНЕНИЕ	Использовать знания в другой ситуации
АНАЛИЗ	Понимать отношение частей к целому; понимать структуру, причинно-следственные связи; отмечать ошибки
ОЦЕНКА	Оценивать на основе критериев; приводить доказательства
СИНТЕЗ	Перегруппировывать отдельные части и создавать новое целое

Пассивные методики, в основном, ориентированы на уровни знания и понимания, в то время как активные и интерактивные методики охватывают все познавательные уровни.

Интерактивные методики - не новое слово в образовании, с ними в той или иной мере знакомо большинство студентов и преподавателей, но используются они, в том числе и при подготовке юристов, явно недостаточно. Иногда эти методики воспринимаются как некое излишнее украшение, без которого можно и обойтись. Часто им отводится место лишь на практических занятиях, в экспериментальных (инновационных) программах и курсах. В действительности нет серьезных препятствий для использования интерактивных методик и во вполне традиционном учебном процессе – в ходе лекций и семинарских занятий, в том числе по теоретическим дисциплинам. А при обучении практическим навыкам (в ходе программ клинического обучения, практических спецкурсов, практикумов и т.п.) эти методики сегодня уже признаны приоритетными.

Обучение профессиональному мастерству не может быть завершенным. После окончания одной из программ «Академия прав человека» я получил письмо от замечательного

студента, который, я надеюсь, в шутку утверждал следующее: «Зимняя школа поставила жирную точку в формировании у меня профессиональных навыков юриста». Окончание любого занятия, курса, программы ставит в формировании навыков лишь многоточие... Нет предела совершенству.

Можно представить процесс приобретения и совершенствования навыка в виде бесконечной спирали повышения компетентности¹, каждый виток такой спирали выглядит следующим образом:

Отсутствие навыка и представлений о нем
(неосознанная некомпетентность)

Тренинг и приобретение навыка
(осознанная некомпетентность)

Осознанное использование навыка на практике
(осознанная компетентность)

Рутинное (механическое, неосознанное) использование навыка на практике (неосознанная компетентность)

Понимание необходимости дальнейшего развития навыка
(осознанная некомпетентность нового уровня)

~

Обучение профессиональным навыкам в ВУЗе часто останавливается на уровне осознанной некомпетентности. Практика, стажировки, работа в юридической клинике позволяют выйти на уровень осознанной компетентности. Но с окончанием ВУЗа и началом самостоятельной профессиональной деятельности начинается самый продолжительный период обучения – повышение профессиональной квалификации. Оно может быть обязательным в форме периодического прохождения курсов на базе специальных учебных заведений. Также повышение квалификации может быть предусмотрено планом работы органа или организации,

¹ С особой убедительностью и независимо друг от друга этот подход продемонстрировали автору профессор Школы педагогики Бостонского университета Чарльз Уайт и заместитель по науке директора Санкт-Петербургского Центра разрешения конфликтов, кандидат психологических наук Елена Никитична Иванова.

где работает юрист, профессиональной ассоциации, в которой он состоит. Наконец, каждый юрист старается повышать свою квалификацию самостоятельно или во взаимодействии с коллегами.

Далее описываются некоторые подходы, методики, технологии, приемы, которые могут быть использованы при освоении и развитии профессиональных навыков. Их можно использовать и во время занятий, предусмотренных учебным планом, и в юридической клинике, и при самостоятельной работе студентов, и при повышении квалификации. Каждый преподаватель или организатор занятий использует те или иные методики, разрабатывает новые в зависимости от цели занятия, предпочтений и опытности участников и преподавателя.

Владение этими методиками и формами работы может пригодиться не только во время учебных занятий, но и непосредственно в ходе профессиональной деятельности. При использовании интерактивных методик, основанных на обучении через действие, воспроизводятся ситуации, взаимоотношения, задачи, характерные для повседневной работы юриста. И те же приемы (техники разрешения проблем, работа в малых группах, моделирование ситуаций) можно использовать в работе юридической консультации, фирмы, отдела, подразделения правоохранительных органов.

Творческие (проблемные) задания

ТВОРЧЕСКИЕ (ПРОБЛЕМНЫЕ) ЗАДАНИЯ В ОТЛИЧИЕ ОТ ТРАДИЦИОННЫХ, РАССЧИТАННЫХ НА РЕПРОДУКТИВНОСТЬ, ТРЕБУЮТ ОТ УЧАСТНИКОВ НЕ ПРОСТОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА ИНФОРМАЦИИ, А ТВОРЧЕСТВА, ПОСКОЛЬКУ СОДЕРЖАТ В СВОИХ УСЛОВИЯХ ЭЛЕМЕНТ НЕИЗВЕСТНОСТИ И ИМЕЮТ, КАК ПРАВИЛО, НЕСКОЛЬКО (ИНОГДА – БЕСЧИСЛЕННОЕ МНОЖЕСТВО) «ПРАВИЛЬНЫХ ОТВЕТОВ». ЧАСТО « ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ» НЕИЗВЕСТЕН И ПРЕПОДАВАТЕЛЮ. ПРИМЕРАМИ ТАКИХ ЗАДАНИЙ МОГУТ СЛУЖИТЬ: СОСТАВЛЕНИЕ ДОКУМЕНТА (ПИСЬМА, ИСКОВОГО ЗАЯВЛЕНИЯ, ЖАЛОБЫ), ПОДГОТОВКА ВЫСТУПЛЕНИЯ ПО ОПРЕДЕЛЕННОЙ ПРОБЛЕМЕ, ИСПОЛНЕНИЕ РОЛИ В ИМИТАЦИОННЫХ ИГРАХ, ОБСУЖДЕНИЕ ДИСКУССИОННОГО ВОПРОСА.

Проблемное задание составляет содержание, основу любой интерактивной методики. Вокруг него создается атмосфера делового заинтересованного общения всех участников образовательного процесса, включая преподавателя или приглашенного специалиста. Такое задание (особенно практическое, моделирующее будущую профессиональную деятельность) придает смысл практическому обучению, мотивирует студентов.

Начиная работать с проблемными заданиями следует постепенно переходить от простых упражнений (например, сделать подборку газетных материалов, публикация которых могла бы повлечь предъявление иска о защите чести, достоинства и деловой репутации) к более сложным заданиям (например, составить исковое заявление, проанализировать и улучшить документ, составленный коллегами по группе, принять участие в ролевой игре по допросу свидетеля, эксперта, затем – в полномасштабном учебном судебном процессе, составить кассационную жалобу, наконец – самому разработать план и материалы учебного суда по аналогичному делу).

Работа в малых группах

Работа в малых группах предоставляет всем участникам возможность действовать, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, владение приемами активного слушания, выработки общего решения, разрешения возникающих разногласий). Работу в группах следует использовать, когда нужно решить проблему, с которой тяжело справиться индивидуально, когда у вас есть информация, опыт, ресурсы для взаимного обмена, когда одним из ожидаемых учебных результатов является приобретение навыка работы в команде.

К групповой работе следует приучаться постепенно. Стоит начинать с малых групп из двух-трех участников. По мере освоения правил работы можно увеличивать состав групп до 5-7 человек, расширяя диапазон возможностей, опыта и навыков ее участников. Но также повышается и вероятность неконструктивного поведения, дезорганизации, конфликта. Чем больше группа, тем больше умения требуется от участников, чтобы дать каждому возможность высказаться. Чем меньше времени отпущено на работу в группе, тем меньше должен быть размер группы. Вместе с тем, чем больше образовано групп, тем больше времени потребуется на представление результатов групповой работы.

В группах из двух человек высокий уровень обмена информацией и меньше разногласий,
Social Education 61(2) 1997, pp. 70-74 © 1997 National Council for the Social Studies

но выше и вероятность возникновения напряженности. В случае несогласия участников обсуждение может зайти в тупик, так как больше не найдется ни союзника, ни арбитра.

В группе из трех человек есть опасность подавления более слабого члена группы. Тем не менее, группы из трех человек являются наиболее стабильными, участники в них могут вставать на сторону друг друга, выступать в качестве посредников, арбитров, легче улаживать разногласия.

Вообще в группах с четным количеством членов разногласия уладить труднее, чем в группах с нечетным количеством членов. Нечетный состав может выйти из тупика путем уступки мнению большинства.

В группе из пяти человек больше вероятность, что никто не останется в меньшинстве в одиночку. В такой группе достаточно много участников для выработки различных мнений и продуктивного обмена информацией. В то же время при таком у всех будет возможность внести свой вклад в работу, услышать другого и быть услышанным самому.

При работе в малой группе из пяти человек участники могут выполнять следующие роли:

- Ведущий (посредник-организатор работы группы, фасилитатор¹)
- Секретарь (записывает результаты работы)
- Докладчик (представляет результаты работы группы другим группам)
- Наблюдатель (о роли наблюдателя ниже)
- Хронометрист (следит за временем, отпущенным на групповую работу)

Возможны и другие роли. Распределение ролей позволяет каждому участнику группы активно включиться в работу. Если группа работает на протяжении длительного времени в одном составе, желательно менять роли.

Рекомендуется объединять в одной группе участников с разным уровнем подготовки. В разнородных (в половом, этническом и культурном отношении) группах стимулируется творческое мышление и интенсивный обмен идеями, проблема может быть рассмотрена с разных сторон.

Существует много способов распределения по группам.

- Можно заранее составить списки групп и вывесить их, указав место сбора каждой группы.

¹ Фасилитатор – несимпатичное лично автору, но чрезвычайно распространенное в последнее время заимствование от английских facilitate (облегчать, помогать, продвигать, содействовать, способствовать), facilitator (посредник) – ведущий, помогающий группе в организации работы.

- Наиболее простой способ произвольного распределения – попросить всех участников рассчитаться « на первый-второй-третий...» по числу групп. После расчета первые номера образуют первую группу, вторые – вторую и так далее.
- Еще один способ – в зависимости от позиции по обсуждаемой проблеме. Например, при анализе и оценке ситуации с признаками этического нарушения, можно выяснить первоначальное мнение участников и соответственно разделить на группы – первая группа - те, кто видит нарушение, вторая группа – те, кто не видит нарушения, третья группа – те, кто не может определиться.
- Наконец, кажущийся самым простым способ – по желанию участников. Например, при выработке позиции по делу, можно спросить, кто хочет разрабатывать позицию обвинения, а кто – защиты. В данном случае есть опасность, что группы будут слишком неравномерными.

Полезно сохранять стабильный состав группы достаточно долго, чтобы участники могли достигнуть мастерства в группой работе. В то же время смена состава группы позволяет всем участникам поработать с разными людьми и узнать их¹.

Участники постепенно будут осознавать, какие умения необходимы для работы в небольшой группе. Чтобы помочь друг другу приобрести эти навыки, стоит выбрать «наблюдателей», которые будут анализировать индивидуальное поведение членов группы, определять, как члены группы справляются с возникающими по ходу работы проблемами, обращая внимание на следующие аспекты (можно составить форму для наблюдения с указанными вопросами и заполнять ее по ходу работы группы):

¹ *ОДНИМ ИЗ ВАРИАНТОВ РАБОТЫ В МАЛЫХ ГРУППАХ НАД СЛОЖНЫМИ, «КОМПЛЕКСНЫМИ» ПРОБЛЕМАМИ ЯВЛЯЕТСЯ ТЕХНОЛОГИЯ «МОЗАИКИ»: КАЖДЫЙ УЧАСТНИК МАЛОЙ ГРУППЫ (ОНА НАЗЫВАЕТСЯ «ДОМАШНЕЙ» ГРУППОЙ) СТАНОВИТСЯ «ЭКСПЕРТОМ» ПО ОТДЕЛЬНОМУ ВОПРОСУ. ПОСЛЕ КОРОТКОГО ПЕРВОНАЧАЛЬНОГО ОБСУЖДЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ В ЦЕЛОМ ВСЕ УЧАСТНИКИ ОБРАЗУЮТ НОВЫЕ «ЭКСПЕРТНЫЕ» ГРУППЫ. В ЭТИХ ГРУППАХ ОБСУЖДАЮТСЯ ОТДЕЛЬНЫЕ КОНКРЕТНЫЕ ЗАДАЧИ, НА КОТОРЫЕ РАСПАДАЕТСЯ ПЕРВОНАЧАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА. НАПРИМЕР, ПРИ АНАЛИЗЕ КРИМИНАЛЬНОГО КАЗУСА МОГУТ РАБОТАТЬ ЧЕТЫРЕ ЭКСПЕРТНЫЕ ГРУППЫ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА СОСТАВА ПРЕСТУПЛЕНИЯ. НО МОЖНО СОЗДАТЬ ЕЩЕ ОДНУ ИЛИ ДВЕ ГРУППЫ, НАПРИМЕР, ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СМЯГЧАЮЩИХ И ОТЯГЧАЮЩИХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ. В ЗАКЛЮЧЕНИИ «ЭКСПЕРТЫ» СНОВА СОБИРАЮТСЯ В «ДОМАШНИЕ» ГРУППЫ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ ОКОНЧАТЕЛЬНОГО РЕШЕНИЯ.*

- Уважение к правам и мнениям других людей. Каждый ли член группы имеет равную возможность высказаться?
- Готовность к компромиссу и сотрудничеству. Есть ли в группе люди, которые стараются любыми способами навязать свою точку зрения другим?
- Поддержка других людей. Оказывают ли члены группы поддержку тем, чья позиция им близка?
- Готовность слушать. Говорят ли члены группы сами больше, чем прислушиваются к словам других?
- Конфликт. Если возникает конфликт мнений, пытается ли группа избежать разговора об этом конфликте? Выносятся ли они вызвавшие разногласия вопросы на открытое обсуждение?
- Коммуникативные навыки. Смотрят ли члены группы в глаза собеседнику, выражают ли согласие, задают ли уточняющие вопросы, повторяют (перефразируют) ли формулировки собеседника, соблюдают ли правила вежливости?

После окончания групповой работы, ее результаты должны быть представлены другим группам (при этом можно использовать плакаты, схемы, таблицы и т.п.). Не забудьте выяснить: чем обосновано такое решение группы? Есть ли у членов группы особое мнение? Что помешало прийти к общему согласию? Представители других групп также могут задавать вопросы. Вы можете сравнить стиль работы разных групп, проанализировать, как он повлиял на эффективность работы, обсудить значение правил работы в группе.^{viii}

ПРАВИЛА РАБОТЫ В ГРУППЕ

- Каждый участник имеет возможность высказаться, если захочет
- Все участники группы уважают ценности и взгляды каждого, даже если не согласны с ними

^{viii}Правила работы в группе применимы не только к работе малых групп, но и к любому обсуждению, дискуссии в любой аудитории.

- Обсуждаются идеи, предложения, а не люди, которые их высказали
- Все участники делают замечания кратко и по существу
- Каждый участник, даже защищая свою точку зрения, открыт для восприятия чужих идей, мнений и интересов других участников.
- Все возникающие разногласия, конфликты разрешаются мирным путем с учетом интересов участников и правил работы
- Все участники стремятся создать открытую, деловую, дружескую атмосферу

ПРИГЛАШЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ

Под специалистами здесь понимаются представители различных профессий, связанных с темами занятий. Это – судьи, прокуроры, адвокаты, сотрудники ОВД, чиновники, ученые... В качестве своеобразных специалистов могут выступать и граждане, ранее обращавшиеся за юридической помощью или самостоятельно решавшие свои правовые проблемы, даже бывшие обвиняемые и осужденные. Также может быть полезно приглашение депутатов, активистов общественных организаций.

Приглашенные специалисты могут стать активными участниками любых интерактивных занятий – дискуссии, анализа казусов, ролевых игр, социальных проектов...

Полезность приглашения специалиста очевидна – кто лучше практика сможет прокомментировать практические действия начинающего юриста, поделиться опытом практической деятельности, помочь отработать практические навыки.

Социальные проекты

В рамках социальных проектов начинающие юристы занимаются практической деятельностью, которая приносит реальный социально-значимый эффект. Социальные проекты
Social Education 61(2) 1997, pp. 70-74 © 1997 National Council for the Social Studies

позволяют сразу же применять полученные знания и навыки, изучать реальные общественные отношения, наблюдать и оценивать практический результат своих действий, приобретать опыт позитивного участия в решении общих дел. Социальный проект может быть реализован в рамках ВУЗа, населенного пункта, региона, всей России, он может быть и международным.

Открытие общественной приемной или иной вид работы с нуждающимися в юридической помощи людьми в рамках программы юридической клиники – один из наиболее эффективных в образовательном и социальном плане проектов.

В РЯДУ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ МОЖНО ВЫДЕЛИТЬ РАБОТУ СО СРЕДСТВАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ. СТУДЕНТЫ-ЮРИСТЫ МОГУТ ПИСАТЬ СТАТЬИ И ГОТОВИТЬ РЕПОРТАЖИ ОБО ВСЕХ СОБЫТИЯХ, СВЯЗАННЫХ С ХОДОМ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ И ПРАКТИКИ, ПРОВЕДЕНИЯ ЛЮБЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ. ОЧЕНЬ СИЛЬНЫЙ ОБУЧАЮЩИЙ ЭФФЕКТ ДАЕТ ПОДГОТОВКА ПУБЛИКАЦИЙ О ДЕЛАХ, ПРОВЕДЕННЫХ САМИМИ НАЧИНАЮЩИМИ ЮРИСТАМИ (КОНСУЛЬТАЦИИ, ВЫСТУПЛЕНИЕ В СУДЕ, УЧАСТИЕ В ЗАКОНОТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ). ЧЕРЕЗ РАДИОПЕРЕДАЧИ, ТЕЛЕВИДЕНИЕ, ГАЗЕТЫ, ИНТЕРНЕТ МОЖНО ОРГАНИЗОВАТЬ ПРАВОВОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ, ОКАЗАНИЕ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ.

Своеобразным социальным проектом может явиться организация и проведение различных соревнований, конкурсов¹, олимпиад, в том числе по профессиональному мастерству. Соревнования могут быть организованы внутри групп, между учебными группами, между факультетами города, региона и проходить в форме дебатов, учебных судов (с имитацией всей процедуры слушаний или только ее части, например, выступления в прениях сторон), учебных медиаций, интеллектуальных игр, презентаций социальных проектов и т.п. Инициаторами и организаторами таких конкурсов могут быть сами студенты, которые наверняка будут поддержаны преподавателями, администраторами ВУЗов, практикующими юристами из государственных органов и коллегий адвокатов.

Интерактивное выступление

Публичные выступления – это не только часть профессиональной деятельности

¹ Следует также упомянуть о многочисленных конкурсах, в которых студенты и выпускники могут принять участие в индивидуальном порядке. Информация о таких конкурсах, включая конкурсы грантов и стипендий, регулярно размещается в Интернете и рассылается в ВУЗы. Ссылки на некоторые организации, проводящие подобные конкурсы для юристов, можно найти на сайте www.lawclinic.ru

большинства юристов, выступающих в судах, в ходе общественных слушаний или на собрании акционеров. Наша общественная жизнь наполнена публичными выступлениями преподавателей перед школьниками или студентами, школьников и студентов в учебной аудитории, политиков в законодательных органах, телеведущих на экране. Даже дома - вдали от публичной жизни – мы часто читаем друг другу « лекции» на разные темы. Традиционное выступление представляется нам монологом оратора, украшенным цветами его красноречия. Речи лучших ораторов во все времена признавались произведениями искусства.

Но профессиональной задачей юриста является все же не сама по себе демонстрация ораторского мастерства, а достижение конкретного результата (убедить суд в правильности своей позиции по поводу виновности обвиняемого, проинформировать депутатов о достоинствах и недостатках законопроекта, объяснить акционерам суть предусмотренных корпоративным правом процедур и т.п.). Этот результат – решение слушателей (судей, депутатов, акционеров...). Принимая решение, они отвечают юристу, соглашаясь или не соглашаясь с его мнением, аргументацией, советами. Таким образом, в профессиональной деятельности юриста выступление никогда не является просто монологом (лекцией в традиционном понимании этого слова). Юрист всегда работает в режиме диалога, рассчитывая на восприятие информации собеседником (клиентом, коллегой по работе, стороной в переговорах, судом). А теперь вспомним «пирамиду обучения». «Средний» студент «услышит и усвоит» только 5% сообщенного «средним» лектором. К сожалению, не все из нас являются блестящими ораторами, способными резко повысить процент усвоения информации. Также и аудитория не всегда отличается по своему восприятию в лучшую сторону от « среднего» студента.

И преподаватель, и студент, выступающий в аудитории, и юрист-практик могут усилить эффективность своего выступления, сделав его более интерактивным по сравнению с традиционным монологом (конечно, не следует забывать о соблюдении правил, установленных для выступлений строгой процессуальной формы, но даже в судебных прениях могут быть использованы отдельные интерактивные элементы).

Вы можете включить в свое выступление элементы диалога, задавая вопросы, и получая из аудитории ответы, в том числе неожиданные. Вы можете таким образом вызвать интерес и привлечь внимание слушателей, опереться на их опыт, использовать ответы для подчеркивания верности вашей позиции или для демонстрации разнообразия мнений по проблеме. Вы можете

Social Education 61(2) 1997, pp. 70-74 © 1997 National Council for the Social Studies

прокомментировать некоторые ответы немедленно или далее по ходу выступления. Вопросы и ответы позволят вам оценить подготовленность и восприятие аудитории. Вы можете оттолкнуться от ответов, чтобы перейти к следующей теме или скорректировать ход выступления, изменить его содержание и форму.

В ходе выступления можно провести ролевую игру. Она сможет наглядно проиллюстрировать содержание речи, убедить в точности ваших аргументов¹. Для проведения ролевой игры вы можете пригласить заранее подготовленных ассистентов или прибегнуть к помощи кого-то из слушателей.

В некоторых случаях, особенно если ваше выступление предполагается очень продолжительным или состоящим из нескольких отдельных «фрагментов», можно разделить его между двумя ораторами. Периодическая смена (но ни в коем случае не частое мельтешение) выступающих поддержит внимание слушателей и позволит каждому из ораторов максимально сосредоточиться на своей части¹.

В рамках собственного выступления можно предоставить слово и приглашенному специалисту для подготовленного краткого комментария, что часто более эффективно, чем цитирование.

Наконец, резко повышается качество выступления при использовании наглядных пособий.

Наглядные пособия

В КАЧЕСТВЕ ТАКИХ ПОСОБИЙ МОЖЕТ БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАНА СХЕМА, ЧЕРТЕЖ, ТАБЛИЦА, ДИАГРАММА, РИСУНОК, ФОТОГРАФИЯ, ВИДЕОЗАПИСЬ, ЛЮБЫЕ ПРЕДМЕТЫ, ОТНОСЯЩИЕСЯ К ТЕМЕ ВЫСТУПЛЕНИЯ. ЗДЕСЬ ДЕЙСТВУЕТ ПРИНЦИП «ЛУЧШЕ ОДИН РАЗ УВИДЕТЬ, ЧЕМ СТО РАЗ УСЛЫШАТЬ». ВПРОЧЕМ, В КАЧЕСТВЕ «НАГЛЯДНЫХ» ПОСОБИЙ МОГУТ ВЫСТУПАТЬ И АУДИОЗАПИСИ. ЧАСТО БЫВАЕТ ПОЛЕЗНО, ЧТОБЫ ПЕРЕД ГЛАЗАМИ СЛУШАТЕЛЕЙ ПОСТОЯННО НАХОДИЛИСЬ ПЛАН

¹ В художественном фильме «12 разгневанных мужчин» (ставшем хорошим учебным пособием по суду присяжных) очень точно показано как одному присяжному удается разубедить остальных членов коллегии в несомненной виновности подсудимого только после демонстрации нескольких ролевых игр, имитировавших поведение обвиняемого, потерпевшего и свидетелей. Устные объяснения при этом не имели такого успеха.

¹ В учебной аудитории для отработки навыков выступления могут использоваться приемы «Студент в роли преподавателя» (заранее подготовившись, студент «берет на себя» один из фрагментов занятия), «Каждый учит каждого» (каждый студент готовится по отдельному вопросу, затем, разбившись на пары студенты в течении короткого времени объясняют друг другу свою тему, после чего составы пар меняются и т.д.). Как видно из «пирамиды обучения» такие методики («обучение других») очень эффективны и для усвоения материала.

ВАШЕГО ВЫСТУПЛЕНИЯ, КЛЮЧЕВЫЕ ТЕЗИСЫ, ФРАГМЕНТЫ ДОКУМЕНТОВ, ОТДЕЛЬНЫЕ ПОНЯТИЯ. ЭТО ПОСЛУЖИТ ВАМ СВОЕОБРАЗНОЙ ПОДСКАЗКОЙ, ИСКЛЮЧИТ «ЗАГЛЯДЫВАНИЕ В БУМАЖКУ» И В ТО ЖЕ ВРЕМЯ УСИЛИТ КОНТАКТ СО СЛУШАТЕЛЯМИ – ОНИ ВМЕСТЕ С ВАМИ БУДУТ СЛЕДИТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ПЛАНА. ДРУГИЕ НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ МОГУТ БЫТЬ ПРОДЕМОНСТРИРОВАНЫ ВАМИ ПО ХОДУ ВЫСТУПЛЕНИЯ. НО ВЫ ДОЛЖНЫ ЗАРАНЕЕ ПРОДУМАТЬ, КОГДА И С ПОМОЩЬЮ КАКИХ ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ВЫ БУДЕТЕ ДЕМОНИСТРИРОВАТЬ ТО ИЛИ ИНОЕ ПОСОБИЕ. ЛЮБОЙ ТЕКСТ, ИЗОБРАЖЕНИЕ МОГУТ БЫТЬ ПРОСТО ПРОДЕМОНСТРИРОВАНЫ, ВОСПРОИЗВЕДЕННЫ НА ПЛАКАТЕ, КСЕРОКОПИРОВАНЫ И РОЗДАНЫ СЛУШАТЕЛЯМ, УВЕЛИЧЕНЫ НА ЭКРАНЕ С ПОМОЩЬЮ ПРОЕКТОРА И Т.П. ВЫ ТАКЖЕ ДОЛЖНЫ ПОДГОТОВИТЬ ПОМЕЩЕНИЕ ТАК, ЧТОБЫ ВАШИ НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ БЫЛИ ДОСТУПНЫ ВСЕМ СЛУШАТЕЛЯМ.

При использовании наглядных пособий вам необходимо подготовиться к их комментированию, в том числе к ответам на вопросы о происхождении этих пособий, об источниках информации. Вы должны продумать целесообразность демонстрации каждого наглядного пособия, возможную реакцию аудитории, чтобы с одной стороны ваши слушатели не представили себя зрителями в цирке (а вас – фокусником, достающим из рукава все новые предметы) а с другой стороны - чтобы они не увлеклись незапланированным переписыванием текстов с плакатов, не давая вам возможности продолжать выступление. Наглядные пособия должны работать на ваше выступление, а не наоборот.¹

Вопросы. Сократический диалог

Опыт проведения программ обучения практическим навыкам показал, что самым сложным делом для начинающих юристов является задавание вопросов¹. При этом затруднения возникают и с содержанием вопроса (что спрашивать? о чем спрашивать?), и с формулированием вопроса (как спрашивать? как построить вопрос?), и с целью задавания вопроса (для чего спрашивать?).

Очевидно, что единственным способом овладения этим навыком является обучение через

¹ Злоупотребление наглядными пособиями может быть доведено до абсурда. Один датский чиновник так хорошо технически подготовился к выступлению перед небольшой российской делегацией, что каждую часть его начинал, проецируя на экран текст и зачитывая его с экрана. Первый слайд содержал только тему выступления. Чиновник включил проектор, посмотрел на экран и зачитал тему. Затем поставил второй слайд – на нем оказалось имя самого выступающего. Он так же старательно прочитал его с экрана.

¹ Очевидно значение этого навыка для деятельности юриста на разных стадиях работы, например, во время интервьюирования, анализа дела, проведения допроса.

действие: спрашивайте! Вы можете легко организовать тренинг по отработке навыка задавания вопросов даже без всяких ролевых игр. Для начала просто расспросите вашего друга, коллегу о проведенном дне, как будто вам понадобилось выяснить точную хронологию событий и их очевидцев (например, для установления его алиби). Или попробуйте, гуляя по городу, задавать друг другу вопросы о зданиях, о ландшафте, как будто вам надо получить описание места происшествия. Или поиграйте в кубики, как американские студенты, описанные в начале этой главы.

В учебной аудитории или в тренинговой группе задавание вопросов часто является основным приемом работы. Преподаватель (инструктор) и участники все время задают друг другу вопросы. При индивидуальной или коллективной подготовке к занятиям есть возможность не только повторить материал, но и потренироваться в постановке вопросов. Ведь готовность правильно сформулировать вопрос и показывает высокий уровень владения материалом независимо от предмета. При этом можно поставить себя на место преподавателя и задать самому себе или коллеге вопросы «от имени преподавателя».

В юридических вузах и в программах повышения квалификации западных юристов особенно популярен такой метод как «сократический диалог» («сократов диалог», «сократический семинар», «метод Сократа»). Конечно, он отличается от диалогов, которые вел Сократ, неизменно приводивший собеседника к противоречию путем задавания закрытых вопросов, на которые собеседник был вынужден отвечать положительно. На занятиях обычно нет цели поймать кого-то в логическую ловушку. Смысл «сократова диалога» в разработке цепочки вопросов, приводящих отвечающего к какому-либо выводу. При этом правила такого диалога предполагают, что один человек все время только задает вопросы, а другой только отвечает на них (ситуация аналогичная допросу в суде).

В соответствии с целями «сократова семинара» вопросы разного типа обычно направлены на прояснение позиции собеседника по какой-то проблеме:

- Как вы считаете, надо ли соглашаться с клиентом при определении стратегии? Почему вы так считаете? (вводные вопросы)
- Что вы имели в виду? Как вы можете по-другому сформулировать свою позицию? (прямые уточняющие, проясняющие вопросы)

- Что дало вам основание сделать такой вывод? Какие аргументы вы можете привести в подтверждение своей позиции? (вопросы, вскрывающие аргументацию)
- Не похоже ли будет тогда положение юриста на положение врача, который без раздумий выписывает рецепт по просьбе пациента? (вопросы с использованием аналогий)
- А что бы сказали по этому поводу сами клиенты? (вопросы, помогающие встать на другую точку зрения)
- Не означает ли это, что юрист должен обеспечить уход от ответственности за планируемое правонарушение? (вопросы с использованием псевдовыводов или крайних позиций)

«Сократов диалог» приучает не просто грамотно задавать вопросы, но планировать ход диалога, составлять его алгоритм: предполагать возможные варианты ответов и заранее готовить варианты последующих цепочек вопросов. Так появляется «дерево вопросов» (аналогичное «дереву решений»).

Дерево решений

Эта методика является одновременно и учебным, и рабочим инструментом юриста. Он работает с проблемными, нестабильными, конфликтными ситуациями, часто в условиях недостаточности и недостоверности информации, но при этом – со множеством вариантов поведения субъектов. На всех этапах работы юрист стоит перед необходимостью выбрать оптимальный вариант решения, действия, совета, формулировки и т.п. Построение «дерева решений» – простой практический способ «взвесить» преимущества и недостатки различных вариантов. Дерево решений для трех вариантов могло бы выглядеть следующим образом:

Проблема:		
Вариант 1:	Вариант 2:	Вариант 3:

Плюсы	Минусы	Плюсы	Минусы	Плюсы	Минусы

Принципиально важно проанализировать и взвесить все имеющиеся варианты, причем не только с позиции сегодняшнего дня, но и с точки зрения краткосрочной и долгосрочной перспективы¹. И на этапе предложения вариантов, и на этапе определения их плюсов и минусов можно провести мозговой штурм.

Мозговой штурм²

Мозговой штурм (МШ) – это один из самых популярных методов обучения и групповой работы. Цель первого этапа МШ – предложить как можно больше вариантов ответов на вопрос. Эта стадия не предполагает обсуждения, критики, оценивания предложений. Поэтому МШ очень хорошо работает в самом начале процесса разрешения проблемы или в том случае, если этот процесс зашел в тупик.

Важно правильно сформулировать проблему в виде вопроса, так чтобы участники генерировали свои предложения, отвечая на этот вопрос (например, «Какие доказательства могут быть собраны по этому делу?», «Какие последствия влечет для нашего клиента заключение договора дарения?» и т.п.).

¹ Практическое значение оценки вариантов становится очевидным для студента при отработке навыков консультирования.

² Также иногда используется термин «мозговая атака».

ПРАВИЛА МОЗГОВОГО ШТУРМА

- Каждый может свободно высказывать предложения
- Участники высказываются по очереди, точно и кратко
- Любые предложения принимаются и одобряются участниками
- Ведущий записывает все предложения
- Нельзя критиковать и комментировать предложения
- Можно развивать предыдущие идеи

В МШ велика роль ведущего. Он также может участвовать в генерировании предложений (и даже должен это делать, если остальные участники неожиданно остановились). Но, главное, он должен фиксировать все предложения. Желательно, чтобы все предложения записывались на плакате или доске и постоянно были видны всем участникам МШ. Записывать может сам ведущий или его помощник. Ведущий может просить участников повторить или уточнить их формулировку для более точной и краткой записи, но ни в коем случае не должен искажать смысл предложения, настаивать на своем варианте формулировки. Он также не должен настаивать, заставлять участников генерировать идеи.

Второй этап МШ – обсуждение, классификация, отбор перспективных предложений. Иногда все вовлеченные в процесс разрешения проблемы участники даже делятся на две группы – генераторов идей (проводят первый этап МШ) и аналитиков (проводят второй этап МШ). Второй этап предполагает обсуждение и оценивание идей, он может быть проведен в малых группах, с использованием различных форм дискуссии и приемов обсуждения проблем.

Займи позицию

МНОГИЕ ДИСКУССИИ СТАНОВЯТСЯ НЕКОНСТРУКТИВНЫМИ ИЗ-ЗА ТОГО,

ЧТО УЧАСТНИКИ ИЗНАЧАЛЬНО НЕ ОПРЕДЕЛИЛИ СВОИ ПОЗИЦИИ ПО ОБСУЖДАЕМОМУ ВОПРОСУ. МЕТОД «ЗАЙМИ ПОЗИЦИЮ» ПОМОГАЕТ ВЫЯВИТЬ ИМЕЮЩИЕСЯ МНЕНИЯ, УВИДЕТЬ СТОРОННИКОВ И ПРОТИВНИКОВ ТОЙ ИЛИ ИНОЙ ПОЗИЦИИ, НАЧАТЬ АРГУМЕНТИРОВАННОЕ ОБСУЖДЕНИЕ ВОПРОСА. ОБСУЖДЕНИЕ МОЖНО НАЧАТЬ С ПОСТАНОВКИ ДИСКУССИОННОГО ВОПРОСА (Т.Е. ВОПРОСА, ПРЕДПОЛАГАЮЩЕГО ПРОТИВОПОЛОЖНЫЕ, ВЗАИМОИСКЛЮЧАЮЩИЕ ОТВЕТЫ), НАПРИМЕР: «ВЫ ЗА ИЛИ ПРОТИВ ПРИНЯТИЯ КОДЕКСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ АДВОКАТОВ?». ВСЕ УЧАСТНИКИ, ПОДУМАВ НАД ВОПРОСОМ, ДОЛЖНЫ ЗАНЯТЬ ПОЗИЦИЮ – Т.Е. ПОДОЙТИ К ОДНОЙ ИЗ ЧЕТЫРЕХ ТАБЛИЧЕК, РАЗМЕЩЕННЫХ В РАЗНЫХ ЧАСТЯХ АУДИТОРИИ:

Абсолютно за

Абсолютно против

Скорее за

Скорее против

Можно вместо формулирования дискуссионного вопроса выступить с дискуссионным утверждением, например: «Необходимо принять кодекс профессиональной этики адвокатов. А затем также попросить занять позицию в соответствии со своим отношением к данному утверждению:

Полностью согласен

Полностью не согласен

Скорее согласен

Скорее не согласен

Заняв позиции, участники обмениваются мнениями по дискуссионной проблеме, уточняя свою позицию (например, «я за принятие кодекса, но он должен носить рекомендательный характер») и приводя аргументы в поддержку своей позиции (например, «я против принятия кодекса, так как это даст в руки государству опасный инструмент влияния на адвокатов»). Представители разных позиций выступают по очереди, при этом любой участник может свободно поменять позицию под влиянием убедительных аргументов.

ПОПС-формула¹

ПОПС-формула может помочь начинающим юристам аргументировать свою позицию в дискуссии, в публичном выступлении. ПОПС-формулу используют для обучения тому, как сформулировать и представить свое мнение в четкой и краткой форме.

Краткое выступление в соответствии с ПОПС-формулой состоит из четырех элементов¹:

П – позиция (в чем заключается ваша точка зрения) - **я считаю, что...**

О – обоснование (на чем вы основываетесь, довод - **... потому, что...**
в поддержку вашей позиции)

П – пример (факты, иллюстрирующие ваш довод) - **... например...**

С – следствие (вывод, что надо сделать, призыв к - **... поэтому...**

¹ Идею такой формулы предложил профессор Дэйвид Маккойд-Мэйсон (Университет Наталь, ЮАР). В первоначальном английском варианте она выглядит так: PRES-formula (Position – Reason – Explanation or Example – Summary).

¹ Профессор Моника Платек (Варшавский университет, Польша) предлагает в русской версии использовать аббревиатуру МОПС-формула: Мнение-Обоснование-Пример-Следствие.

принятию вашей позиции)

В таком выступлении, состоящем из двух-четырех предложений, вы ясно заявляете и повторяете (в выводе) свою позицию, приводите только один аргумент, но он четко сформулирован и проиллюстрирован. При этом вы не рискуете впасть в пустословие или препирательство с оппонентом. Выступление с использованием ПОПС-формулы занимает одну-две минуты. Ее удобно использовать в ситуации, когда время, отпущенное на дискуссию, ограничено.²

Ролевые игры

Ролевые игры наряду с творческими заданиями и работой в малых группах являются основным приемом на интерактивных занятиях. В ролевой игре участникам предлагается «сыграть» другого человека или «разыграть» определенную проблемную ситуацию. Для обозначения методик этого типа также используются близкие названия (имитации, деловые игры, моделирование).

ЭТИ МЕТОДИКИ СПОСОБСТВУЮТ РАЗВИТИЮ НАВЫКОВ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ, КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ, НАВЫКОВ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ, ОТРАБОТКЕ РАЗЛИЧНЫХ ВАРИАНТОВ ПОВЕДЕНИЯ В ПРОБЛЕМНЫХ СИТУАЦИЯХ, ВОСПИТАНИЮ ПОНИМАНИЯ, СОЧУВСТВИЯ К ДРУГИМ ЛЮДЯМ. В ПРОГРАММАХ КЛИНИЧЕСКОГО ЮРИДИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОЛЕВЫЕ ИГРЫ СТАЛИ ОСНОВНОЙ МЕТОДИКОЙ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АУДИТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ДОСТИЖЕНИЕ СЛЕДУЮЩИХ ЦЕЛЕЙ:

- Тренинг отдельного навыка – это основная цель использования ролевых игр. При этом важно очень точно определить, а какому именно навыку вы будете обучаться. Во-первых, это важно с практической точки зрения – чтобы игра не прошла впустую, ради забавы. Во вторых, в зависимости от запланированного учебного результата будет разработана фабула, подобраны

² На практике не всегда достаточно сформулировать свою собственную позицию. Ведь юрист часто находится в ситуации противостояния и просто обязан принимать во внимание позицию противоположной стороны. Кроме того юрист, как правило, представляет, защищает, выражает интересы других людей, позиция которых может отличаться от его собственной. Поэтому очень полезно бывает взглянуть на проблему с разных сторон, глазами разных людей: «Если бы я был адвокатом ответчика, то...», «Если бы я был на месте судьи, то...» и т.п.

нормативные материалы, определены роли, составлено задание для участников и наблюдателей, определено время для проведения игры, подготовлены вопросы для получения обратной связи. Основными участниками ролевой игры являются студенты, но для исполнения отдельных ролей (клиентов, сторон в суде, обвиняемых, потерпевших) могут быть приглашены также волонтеры – студенты младших курсов, преподаватели, простые граждане, практикующие юристы. В качестве волонтеров могут выступить и граждане, вовлеченные в реальную ситуацию, на основе которой разработаны материалы для ролевой игры. Их комментарии могут быть очень полезны, они также могут сравнить действия участников с действиями, которые производили практикующие юристы по реальному делу. Серьезный тренинг отдельного навыка предполагает участие в серии ролевых игр (с изменяющимися фабулами, поведением персонажей, с постепенным усложнением задач). Каждый студент должен много раз выступить и в качестве активного участника, и в качестве наблюдателя и комментатора.

- Тренинг комплекса навыков - для такого тренинга наиболее подходят продолжительные ролевые игры, например в форме учебного судебного процесса. При подготовке к игре и распределении ролей можно определить для каждого, какие именно навыки должны быть отработаны в первую очередь (например, для одного – составление возражения против иска, для другого – проведение допроса свидетеля противоположной стороны, для третьего – выступление в прениях, для четвертого – составление кассационной жалобы и т.д.).
- Тренинг наблюдения и комментирования – эту цель преследуется на протяжении всех занятий. Проводя самооценку, наблюдая и комментируя действия своих коллег, участники используют наиболее эффективный метод собственного обучения – обучение других. Но также при этом вырабатываются навыки конструктивной критики, сотрудничества, столь необходимые для дальнейшей профессиональной карьеры юристов.
- Демонстрация навыка – для этого в ролевой игре в качестве юриста выступает преподаватель или приглашенный практик (либо наиболее подготовленный студент, желательно уже применяющий этот навык на практике). При этом следует обращать внимание на то, что «идеальных» демонстраций не бывает, что бездумное копирование поведения даже самого замечательного профессионала опасно, что цель демонстрации - познакомить с технологией действий в типичных ситуациях, а отработать навык собственного поведения, свою

неповторимую манеру работы студент должен сам путем долгих тренировок и практики. При этом демонстратор должен быть открыт для критики со стороны пусть и менее опытных наблюдающих коллег.

- Демонстрация типичных ошибок – преподаватель (или подготовленный студент, или приглашенный юрист) специально в ходе ролевой игры допускает типичные ошибки. Лучше показывать одну-две ошибки в простых коротких демонстрациях. Участники должны внимательно наблюдать, распознавать их и комментировать «непрофессиональные» действия демонстратора, предлагая пути исправления ошибок. Принципиально важно не увлекаться, не утрировать ошибки и, самое главное, не ограничиваться только «плохими примерами». За демонстрацией ошибки должна последовать ролевая игра, в которой демонстрируется позитивное поведение, решение проблемы, можно предложить участникам самим показать, как следовало поступить в разыгрываемой ситуации.
- Диагностика – в начале обучения или повышения квалификации предлагается студентам принять участие в простых ролевых играх (первичный прием клиента, допрос в суде и т.п.), при этом можно оценить собственный уровень владения базовыми прикладными знаниями, развитие навыков и, отталкиваясь от этих наблюдений, спланировать дальнейшие занятия. Можно также обратить внимание на пробелы в знании норм материального и процессуального права, которые могут быть восполнены самостоятельно.
- Оценка эффективности обучения – это диагностика самого процесса обучения, проверка эффективности совместной работы участников. В некоторых случаях участие в ролевой игре может быть формой задания для получения зачета по программе юридической клиники. А, например, программа подготовки сертифицированных медиаторов предполагает проведение претендентом четырех полномасштабных учебных медиаций, включая итоговую экзаменационную, где в ролях сторон выступают реальные конфликтующие граждане.

В повседневной работе, особенно по сложным делам, профессиональные юристы часто прибегают к проведению ролевых игр, имитируя отдельные этапы работы с клиентом, с противоположной стороной, с участниками судебного процесса. При этом сам юрист может выступать не только в собственном качестве консультанта, защитника, обвинителя, представителя, но и в «роли» клиента, подзащитного, обвиняемого, доверителя, а также в

Social Education 61(2) 1997, pp. 70-74 © 1997 National Council for the Social Studies

образе другого юриста – своего процессуального противника. Такой прием позволяет взглянуть на ситуацию с неожиданной точки зрения, спрогнозировать поведение других участников конфликта, выявить слабые места в собственной подготовке. Для участия в таких ролевых играх в качестве одного из наблюдателей по возможности приглашают более опытного коллегу, специалиста по данной категории дел.

При подготовке к ролевой игре в первую очередь необходимо определить ожидаемые учебные результаты (например, «После проведения этой ролевой игры участники смогут провести интервьюирование поэтапно и с соблюдением этических принципов взаимоотношений с клиентом» или «После проведения этой ролевой игры участники смогут выработать позицию по уголовному делу»).

Затем потребуется разработать или адаптировать учебные материалы – универсальных учебных материалов для обучения навыкам, видимо, не существует. В зависимости от ожидаемых учебных результатов, от подготовленности участников, их специализации, приоритетов и вкусов, от имеющегося времени сценарий будет меняться. Важно избежать ошибок при выборе дела – если дело реальное, его, возможно, потребуется упростить (при этом надо также не забыть изменить имена реальных персонажей). Для отработки простых навыков требуются простые фабулы, простые инструкции для исполнителей ролей, не перегруженные отвлекающими внимание деталями. Некоторую опасность представляют вымышленные фабулы – здесь увлекшись сочинительством, можно упустить значимую для решения проблемы информацию, и тогда, например, участник вместо запланированной вами подготовки выступления в прениях потратит все время на размышления о квалификации при нехватке фактических данных, подозревая подвох со стороны автора фабулы. Целесообразно готовить к ролевой игре следующие материалы:

- Фабула дела представляет краткое описание ситуации, известное всем участникам.
- Информация по делу и инструкции для активных участников игры (например, юриста и клиента, обвинителя и защитника и т.п.). Информация может быть представлена в виде простого повествования или в форме документов. Часть информации может быть конфиденциальной, известной только одному участнику. По поводу части информации могут быть особые инструкции, например для исполнителя роли клиента: «сообщите консультирующему юристу о наличии у вас второй группы инвалидности только в ответ на прямой вопрос о состоянии здоровья».

- Инструкция для наблюдателей может включать список вопросов, на которые необходимо ответить в процессе игры, чтобы подготовиться к комментированию, например: «Действовал ли консультирующий юрист в духе сотрудничества с клиентом? Что об этом свидетельствует?».
- Руководство для ведущего – включает описание ожидаемых учебных результатов и пошаговый план проведения.

Каждый раз, готовясь к ролевой игре, необходимо разрабатывать собственный сценарий, подробный пошаговый план с указанием времени на выполнение каждого элемента занятия.

Технология проведения ролевой игры¹:

1. **Мотивация (фокусировка)** (это может быть вопрос, например «Зачем юрист задает клиенту вопросы?», мини-демонстрация, например невежливого, нетактичного поведения юриста с первых секунд появления клиента в кабинете, короткий рассказ или обмен мнениями об интересных и показательных примерах из практики, например о встречах с «трудными» клиентами).
2. **Согласование ожидаемых учебных результатов** (участники обмениваются ожиданиями, например: «Я надеюсь, что после этой игры смогу провести интервьюирование клиента», «Я надеюсь понять как себя вести в начале беседы с клиентом» и т.п., уточняют формулировку ожидаемых результатов, возможно уменьшают их количество).
3. **Договоренность о терминах** (может потребоваться вспомнить значение каких-либо понятий, содержание отдельных элементов технологической цепочки работы юриста и т.п. Например, уточнить, чем интервьюирование отличается от консультирования).
4. **Представление плана игры** (оптимально, если план вместе с указанием времени на выполнение каждого шага роздан всем участникам или вывешен на плакате).
5. **Представление правил игры** (необходимо напомнить, что будут делать активные участники и наблюдатели на каждом этапе – «Во время подготовки исполнитель роли клиента будет входить в образ, а консультант подготовит свое рабочее место, настроится на работу с клиентом, спланирует свои действия, наблюдатели познакомятся со списками вопросов для оценки интервью. Затем в течение 10 минут пройдет сама встреча консультанта и клиента.

¹ Этот план (описывающий условное занятие по отработке навыков интервьюирования) носит, конечно, лишь рекомендательный характер. Не все шаги должны быть обязательно реализованы, может быть изменена их последовательность. Но опыт проведения занятий в различных аудиториях доказывает необходимость выдержать как минимум следующую цепочку шагов: мотивация - согласование результатов - представление плана - распределение ролей - подготовка к ролевой игре – ролевая игра – деловая обратная связь.

Затем активные участники и наблюдатели по очереди в течение одной-двух минут каждый прокомментируют действия консультанта»).

6. **Демонстрация** (иногда, особенно в начале обучения новому навыку, приглашенный специалист или более подготовленный коллега может сам показать несколько вариантов действий юриста в разыгрываемой ситуации, напомнив тем самым некоторые правила поведения, это может быть повторением первоначальной «мотивационной» демонстрации, но уже без явных ошибок).
7. **Распределение ролей** (оптимально запланировать заранее распределение по ролям, учитывая опыт предыдущих занятий и необходимость предоставить всем равные возможности для участия в различных ролях – юристов, клиентов, наблюдателей. Участники в соответствии с их ролями получают заранее подготовленные материалы).
8. **Подготовка к ролевой игре** (если необходимо, участники могут договориться об увеличении времени на подготовку, готовится можно как индивидуально, так и с помощью коллег, которые затем выступят в качестве наблюдателей).
9. **Ролевая игра** (активные участники действуют в соответствии со своими ролями и полученной информацией. По ходу ролевой игры наблюдатели, приглашенный специалист или преподаватель никак не вмешиваются в действия участников, но ведут записи для последующего комментирования).
10. **Ролевая обратная связь** (участники игры, например, « консультант» и « клиент» комментируют происшедшее, не выходя из ролей, они могут раскрыть содержание конфиденциальной информации, оценить действия друг друга).
11. **Деловая обратная связь** (участники игры, выйдя из роли, и наблюдатели комментируют действия консультанта. Рекомендуется начинать с его собственной самооценки. Должны соблюдаться правила комментирования).
12. **Комментирование специалиста** (приглашенный специалист или преподаватель комментирует действия консультанта и обращает внимание на плюсы и минусы ранее прозвучавших комментариев).
13. **Связь с другими занятиями, курсами, предметами** (участники могут обратить внимание на возможности, которые предоставляет содержание предыдущих и последующих других курсов, занятий для развития данного навыка, на известные им источники полезной информации. Например, курс юридической психологии может быть полезен для обучения оценке индивидуально-психологических особенностей личности клиента, курс

криминалистики – для обучения тактике проведения беседы, учебное пособие по ведению переговоров – для обучения выявлению интересов клиента и т.д).

Для упрощения процесса подготовки можно предложить следующее процентное соотношение времени на проведение отдельных элементов ролевой игры:

1. Мотивация (фокусировка)	
2. Согласование ожидаемых учебных результатов	15 %
3. Договоренность о терминах	
4. Представление плана игры	
5. Представление правил игры	10 %
6. Демонстрация	
7. Распределение ролей	15 %
8. Подготовка к ролевой игре	
9. Ролевая игра	25 %
10. Ролевая обратная связь	
11. Деловая обратная связь	35 %
12. Комментирование специалиста	
13. Связь с другими занятиями, курсами, предметами	

Опыт показывает, что наиболее ценным элементом оказывается « деловая обратная связь», проводимая в соответствии с правилами комментирования. Необходимо тщательно планировать время, отведенное на каждый шаг ролевой игры, и следить за соблюдением плана, чтобы успеть плодотворно обсудить действия активных участников, тогда игра будет иметь обучающий эффект. Планирование времени – это не просто вспомогательное действие. Это также отработка навыков организации работы, управления временем, планирования беседы, выступления в суде и т.д.

Техника комментирования (обратной связи)

Центральной частью интерактивного занятия является само упражнение (ролевая игра, дискуссия, обсуждение в малой группе и т.п.), но не менее значима, особенно при обучении практическим навыкам, заключительная часть занятия – подведение итогов, анализ, самооценка и комментирование действий участников. Комментаторы (наблюдатели) стремятся продемонстрировать ошибки, промахи, неточности и пути их исправления.

К СОЖАЛЕНИЮ, СУБЪЕКТ КРИТИКИ НЕ ВСЕГДА БЫВАЕТ ГОТОВ БЛАГОЖЕЛАТЕЛЬНО ВОСПРИНИМАТЬ КОММЕНТАРИИ КОЛЛЕГ, ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, ПРИГЛАШЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА, И ТОГДА ЭТОТ КОММЕНТАРИЙ НЕ ДОСТИГАЕТ СВОИХ ЦЕЛЕЙ.

ЧАСТАЯ ПЕРВАЯ ЕСТЕСТВЕННАЯ РЕАКЦИЯ – ЭТО РЕАКЦИЯ ОТТОРЖЕНИЯ: «Я НЕ ХОЧУ СЛЫШАТЬ НИКАКОЙ КРИТИКИ», «КОММЕНТАТОР САМ НЕ ПРАВ» И Т.П. КРИТИКУЕМЫЙ МОЖЕТ ЗАМКНУТЬСЯ, ЗАКРЫТЬСЯ, ПРИ ПОВТОРЕ УПРАЖНЕНИЯ ЧАСТО СНОВА ПОВТОРЯЕТ ОШИБКИ.

ЕЩЕ ОДНА ВОЗМОЖНАЯ НЕЖЕЛАТЕЛЬНАЯ РЕАКЦИЯ – ЭТО РЕАКЦИЯ ОПРАВДАНИЯ: «Я ВСЕ ДЕЛАЛ ПРАВИЛЬНО, НО ВЫ МЕНЯ НЕ ПОНЯЛИ, Я ИМЕЛ В ВИДУ ДРУГОЕ». НАЧИНАЕТСЯ СПОР, ВОЗНИКАЕТ ОПАСНОСТЬ КОНФЛИКТА, ПРИ ВОСПРОИЗВЕДЕНИИ УПРАЖНЕНИЯ КРИТИКУЕМЫЙ МОЖЕТ НАМЕРЕННО ПОВТОРЯТЬ ОШИБКИ, ЧТОБЫ ДОКАЗАТЬ СВОЮ ПРАВОТУ.

ЖЕЛАЕМАЯ РЕАКЦИЯ – ПОНИМАНИЕ: «Я ПОНЯЛ, В ЧЕМ БЫЛ НЕ ПРАВ, ЧТО ВЫ ИМЕЕТЕ В ВИДУ...». В РЕЗУЛЬТАТЕ КРИТИКУЕМЫЙ САМ МОЖЕТ ОБЪЯСНИТЬ

НЕДОСТАТКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧИ, ОПИСАТЬ БОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРИЕМЫ, СПОСОБЫ РАБОТЫ. ПРИ НЕМЕДЛЕННОМ ПОВТОРЕ ОН ПОСТАРАЕТСЯ ИЗБЕЖАТЬ УКАЗАННЫХ НЕДОСТАТКОВ.

Если комментарий действительно достиг своей цели, то критикуемый участник не просто осознает, он еще раз внутренне переживает ситуацию и формирует новый образ поведения: «теперь я бы действовал так...».

Также не следует забывать, что комментатор, наблюдатель должен обратить внимание и на удачные действия, находки критикуемого. При этом также важно проанализировать эти успешные ходы, указать на позитивные последствия, на применимость их в аналогичных ситуациях.

Обсуждая действия своих коллег, постарайтесь соблюдать следующие рекомендации

- Дайте возможность критикуемому сначала оценить себя самому
- Отнеситесь с уважением ко всему, что делает ваш коллега
- Найдите успехи в действиях коллеги и сообщите ему о его достижениях
- Одобряйте творческий подход, самостоятельные находки, неожиданные ходы
- Не забывайте, что единственно верного решения, подхода, поведения нет, что возможны и другие варианты
- Высказывайтесь кратко и точно
- Критикуя, ограничьтесь двумя-тремя темами

Умение эффективно комментировать действия других также нуждается в постоянной тренировке. Помочь в отработке этого навыка может следующая структура позитивного/критического замечания.

1. ТЕМА

Определите тему замечания (о каких навыках, о каких элементах действий юриста вы будете говорить, – например, «давайте обсудим какие вопросы следует задать в начале беседы», «я хочу сказать о том, как завершать консультирование», «я хочу обратить внимание на формулировку вопросов, задаваемых юристом» и т.п.)

2. ВОСПРОИЗВЕДЕНИЕ

Продемонстрируйте, повторите те действия, слова критикуемого, которые вам показались удачными/неудачными («в начале беседы вы задали такой вопрос: ...»).

3. ДИАГНОСТИКА

Объясните, в чем достоинство/недостаток действий юриста, каковы возможные положительные/отрицательные последствия таких действий («после такого вопроса...»).

4. МОДЕЛИРОВАНИЕ

Предложите другие варианты действий, пути исправления ошибок, приведите примеры («можно было бы задать этот вопрос по-другому, например, так - ...»).

Такой детальный комментарий оказывается по настоящему полезным. Потренировавшись в подобном комментировании, вы сможете избежать ненужного страха и напряжения при обсуждении действий коллег. Однако чтобы провести такой комментарий, надо быть предельно внимательным к действиям участника интерактивного упражнения или реальной процедуры, необходимо записывать вопросы, ответы, фиксировать жесты и т.п., иначе вы не сможете воспроизвести действия юриста. Заключительная часть комментария – моделирование – стимулирует следующие попытки. Если речь идет об учебном занятии, лучше всего немедленно повторить упражнение.

Труднее всего и для комментатора, и для критикуемого сохранить сбалансированный – критический и одновременно благожелательный настрой. Но только так можно учиться деловым, конструктивным, профессиональным отношениям.

А это, возможно, и есть главная цель занятий с использованием интерактивных методик: их участниками моделируется система профессиональных отношений. Они могут почувствовать себя коллегами, совместно решающими проблемы, осознать взаимную ответственность и ценность сотрудничества.

Играя в кубики на интерактивных занятиях, студенты и преподаватели строят здание будущей профессиональной корпорации юристов, основанное на компетентности, ответственности и сотрудничестве.