

Каламаж Р. В.

КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ МАЙБУТНІХ ЮРИСТІВ ЯК ПРОЯВ ПРОФЕСІЙНОЇ Я-КОНЦЕПЦІЇ

У статті виконується завдання з'ясування місця кар'єрних орієнтацій в загальній системі ціннісних орієнтацій студентів-юристів у контексті бачення ними образу майбутнього. Порівнюється структура кар'єрних орієнтацій у студентів-першокурсників та студентів-випускників. У контексті бачення кар'єрних орієнтацій як прояву професійної Я-концепції робиться висновок про необхідність проведення цілеспрямованої формувальної роботи щодо актуалізації психологічних механізмів самопізнання, самостійного планування та структурування майбутнього.

В статье исполняется задание выяснения места карьерных ориентаций в общей структуре ценностных ориентаций студентов-юристов в контексте видения ими образа будущего. Сравнивается структура карьерных ориентаций у студентов-первокурсников и студентов-выпускников. В контексте видения карьерных ориентаций как проявления профессиональной Я-концепции делается вывод о необходимости проведения целенаправленной формирующей работы по актуализации психологических механизмов самопознания, самостоятельного планирования и структурирования будущего.

The article is aimed at determination of the carrier orientation role in the general system of students' values in the context of their vision of the future. The structures of freshers' and graduates' carrier orientation are compared. Thus, regarding carrier orientation as professional self concept identification, the author makes a conclusion about the necessity of deliberate forming activity oriented on the development of psychological self –actualization, self planning, and future structuring mechanisms.

Минулий життєвий досвід, у тому числі і навчання за спеціальністю у вузі, формують певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок, диспозицій, інтересів як щодо професії взагалі, так і щодо кар'єри. Причому в серії кар'єрних рішень ми можемо спостерігати втілення професійної Я-концепції особистості. Для будь-якої людини притаманні певна особистісна концепція, мотиви і цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри.

Основним завданням цієї статті є з'ясувати місце кар'єрних орієнтацій у загальній системі ціннісних орієнтацій студентів-юристів в контексті бачення ними образу майбутнього і здійснити порівняльний аналіз структури кар'єрних орієнтацій у студентів-першокурсників та студентів-випускників.

У літературі зазначається, що "кар'єрні орієнтації виникають в процесі соціалізації, на основі й у результаті навчання в початкові роки розвитку кар'єри, вони стійкі та можуть залишатися стабільними протягом довгого часу" [3]. Професійні преференції та тип кар'єри можна розглядати як намагання відповісти на питання "Хто я?".

Як зазначає С. Мінюрова, при вивченні людини в професії в зарубіжній психології акцентується на стратегіях побудови людиною кар'єри через виділення певних типів, стилів поведінки в професійній сфері, кар'єрних орієнтацій (Вебер М., Шейн Е.). Серед досліджень цієї сфери у вітчизняній психології автор виділяє роботи, в яких досліджуються стратегії конкурентоздатності, стратегії самоствердження людини в професії, стратегії кар'єри, стратегії професійного розвитку людини, стратегії опанування кризових ситуацій в ході професійної діяльності [2, с. 98]. Досить активно вивчаються проблеми особистісно-професійного саморозвитку. Наприклад, вищезгадана дослідниця розглядає особистісно-професійний саморозвиток як особливий вид внутрішньої діяльності, який спрямований на породження та здійснення ціннісно-осмисленого досвіду професіоналізації. При цьому цінність професійної самореалізації бачиться як своєрідний стержень, що організовує структуру ціннісних орієнтацій, мотивів, суб'єктних якостей, ключових кваліфікацій спеціаліста [2, с. 98-99].

Вивчення кар'єрних орієнтацій майбутніх юристів ми

здійснювали в загальному контексті ціннісних орієнтацій стосовно майбутнього.

О. О. Деркач вказує, що ціннісні орієнтації розглядаються як сукупність підстав для оцінок суб'єктом навколишньої дійсності та орієнтації в ній, а також як спосіб диференціації індивідів об'єктів за їх значимістю [1, с. 203]. Автор також робить висновок, що ціннісні орієнтації виступають як системоутворюючий та смислоутворюючий чинник будь-якої діяльності. Система ціннісних орієнтацій:

- є основою міжособистісних та внутрішньо особистісних відношень, що впливають як на зв'язок із соціумом, так і на характер самооцінок;
- залучає людину до системи норм і цінностей даного соціального середовища;
- сприяє самоствердженню особистості, реалізації її соціальних очікувань;
- забезпечує “гармонізацію” внутрішнього світу особистості, систематизацію її знань, норм, стереотипів.

Як зазначає згаданий автор, саме ціннісні орієнтації людина сприймає як власний внутрішній орієнтир, що спонукає її до саморозвитку, спрямовує її самовдосконалення та визначає її рішення при виборі подальшого напрямку існування [1, с. 204-205].

Для визначення найважливіших ціннісних орієнтацій студентів, пов'язаних із їх майбутнім, ми запропонували досліджуваним (вибірка по 24 студенти 1-х й 5-х курсів з рівномірною представленістю юнаків та дівчат) обрати із запропонованого переліку цінностей ті, реалізація яких для них найважливіша в майбутньому. З'ясувалося, що серед усіх домінуючих цінностей-цілей є саморозвиток, самовдосконалення, подолання різних недоліків, розвиток у собі особистісних якостей і властивостей, необхідних для успішної побудови життя; побудова стосунків із навколишніми; сім'я та сімейні відносини; навчання та побудова кар'єри.

Подальші бесіди зі студентами показали, що названі цілі представлені швидше як прагнення, як відкрита перспектива. Лише близько 25% п'ятикурсників та 17% першокурсників змогли послідовно вибудувати систему конкретних дій щодо їх досягнення.

Методика вивчення кар'єрних орієнтацій “Якоря кар'є-

ри” Е.Шейна (адаптація В.А.Чикер і В.Е.Винокурової) дозволяє вивчити вісім типів кар’єрних орієнтацій особистості, типологія яких розроблена Е.Шейном: професійна компетентність; менеджмент; автономія (незалежність); стабільність роботи та місця проживання; служіння; виклик; інтеграція стилів життя; підприємництво [4, с.316]. За допомогою даної методики визначається провідна кар’єрна орієнтація з перелічених вище. Якщо жодна з орієнтацій не досягає рівня провідної (не менше 5 балів з 10) – тоді можна зробити висновок, що кар’єра не займає провідного місця у житті людини.

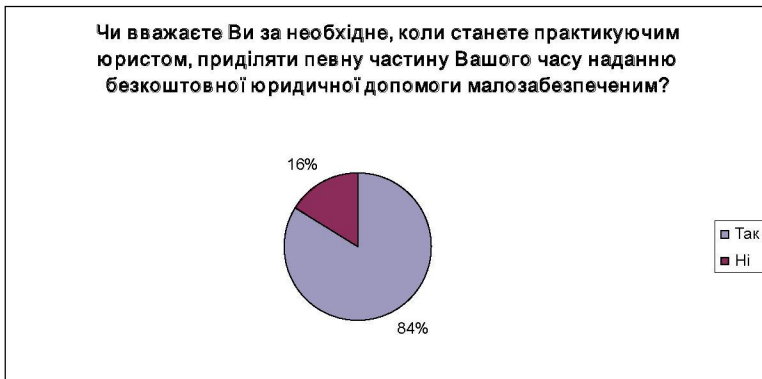
Середньогрупові результати опитування студентів-юристів за методикою “Якоря кар’єри” Е.Шейна зображено за допомогою таблиці:

Таблиця 1
Вираженість кар’єрних орієнтацій студентів-юристів

Кар’єрна орієнтація	Вираженість орієнтації в балах, (студенти 1 курсу)	Вираженість орієнтації в балах, (студенти 5 курсу)
Професійна компетентність	5,4	6,3
Менеджмент	6	7
Автономія (незалежність)	8,2	6,8
Стабільність роботи	7	8,1
Стабільність місця проживання	4,3	5,1
Служіння	6,3	7,9
Виклик	7,6	6,9
Інтеграція стилів життя	6,4	7,3
Підприємництво	5,5	6,2

Як бачимо, для студентів-випускників притаманні всі вісім кар’єрних орієнтацій, з яких найбільш вираженими є орієнтація на *стабільність роботи* (8,1 б.) та *служіння* (7,9 б.), найменш вираженою – *стабільність місця проживання* (5,1 б.). Кар’єрна орієнтація на стабільність роботи обумовлена потребою в безпеці та стабільності для того, щоб майбутні життєві події були передбачувані. Вона передбачає такі цінності, як “постійне місце роботи”, “гарантований оклад”, “со-

ціальна захищеність”, “стабільність протягом тривалого періоду”. Альтернатива служіння передбачає такі основні цінності, як “робота з людьми”, “служити важливій меті”, “приносити користь людям”, “допомагати людям”, “прагнення зробити світ кращим”. Вираженість орієнтації на служіння за вказаною методикою корелює із результатами опитування студентів стосовно готовності надавати безкоштовну юридичну допомогу малозабезпеченим верствам населення (Див. мал.1).



Мал.1

Вираженість кар’єрної орієнтації на служіння відображає прийняття студентами важливої суспільної місії юридичної професії. Бажання служити належить до пріоритетів випускників, актуалізується потреба у знаннях, зростає рівень внутрішньої мотивації до навчання і майбутньої професійної діяльності. Разом з тим досить значною є частка студентів, які, стикаючись із реаліями професії, схильні розчаруватися у названих цінностях. Навіть якщо людина здатна вийти за межі наявних умов життя та праці, це не означає, що ці умови будуть реально змінені. Подолання інерції наявних умов життєдіяльності можливе тільки із залученням внутрішніх ресурсів особистості, зокрема чітко сформованої професійної Я-концепції.

На третьому місці за вираженістю знаходиться кар’єрна орієнтація на *інтеграцію стилів життя*. Ця альтернатива

означає, що людина не хоче, щоб в її житті домінували тільки сім'я, чи тільки кар'єра, чи тільки саморозвиток. Вона прагне до того, щоб все це було збалансовано. Загалом з усіх названих в опитувальнику цінностей найважливішою для студентів виявилася *врівноваженість інтересів сім'ї та кар'єри* (9,3 б.).

Спостерігається баланс таких видів кар'єрних орієнтацій, як професійна компетентність, менеджмент, автономія, виклик, підприємництво. Найважливішими цінностями для студентів є "робота за спеціальністю", "можливість робити все по-своєму і не бути обмеженими правилами будь-якої організації", "робота, яка дає максимум свободи й автономності у виборі змісту занять, часу виконання", "змагатися з іншими і перемагати", "долати перешкоди, вирішувати складні завдання", "зробити щось повністю за своєю ідеєю". Разом з цим для студентів-випускників, на відміну від першокурсників, кар'єрна орієнтація "підприємництво" виявилася більш значимою, що може свідчити про бажання випробуваних зайнятися іншим видом діяльності, деяку невідповідність їх очікувань та реалій професії.

Які проблеми можна означити, виходячи з аналізованого середньогрупового профілю кар'єрних орієнтацій студентів-юристів?

Незважаючи на позитивну вираженість і баланс кар'єрних альтернатив у студентів, слід зазначити, що в реальній професійній практиці люди часто реалізують кар'єрні цінності неусвідомлено. Відсутність осмисленості, відрефлексованості своїх професійних диспозицій, установок, мотивації може призвести до двох крайніх поведінкових проявів під час входження до реальної професійної діяльності. З одного боку, може спостерігатися дезадаптованість молодого фахівця унаслідок розходження його кар'єрних орієнтацій з реальністю. Наприклад, людина орієнтована на *професійну компетентність*, для якої надто важливий успіх у професійній сфері, може швидко втратити зацікавленість до роботи, яка, на її думку, не дозволяє розвивати власні професійні здібності. Скажімо, може йтися про рутинну, паперову роботу, великий обсяг якої часто доводиться виконувати юристові. Або ж молодий фахівець очікує дуже швидкого визна-

ння своїх талантів, яке повинне відобразитися у відповідному статусі тощо.

З іншого боку, певні обмеження, невирішені проблеми на різних етапах професійного розвитку, якщо не стануть предметом рефлексії, можуть вирішуватися випадковим чином або ж нагромаджуватися. Із часом внаслідок адаптації молодий фахівець може сприймати їх уже просто як фон, й таким чином кількість обмежень, нагромаджених імпліцитно, можуть досягти критичного порогу.

Таким чином, кар'єрні орієнтації як важлива змістовна частина професійного самовизначення потребують комплексного осмислення поряд із загальними цілями своєї життєдіяльності як в контексті переваг, так і можливих проблем. Очевидно, що означена проблема повинна розглядатися в загальному контексті ціннісних орієнтацій особистості. Важливо проводити цілеспрямовану формувальну роботу щодо актуалізації психологічних механізмів самопізнання, самостійного планування та структурування майбутнього.

Література

1. Деркач А. А., Селезнева Е. В. Акмеологическая культура личности: содержание, закономерности, механизмы развития. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2006. – 493 с.
2. Минюрова С.А. Психологические основания стратегий личностно-профессионального саморазвития / Журнал практического психолога. – 2008. – № 2. – С. 97-107.
3. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учеб. пособие, 2-е изд. / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Изд-во С-П ун-та, 2001. – 240 с.
4. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.