

УДК 316.344.24

Соціокультурний контекст акмеологічного аналізу професійної діяльності юриста

В.Л. ПОГРІБНА, І.В. ПІДКУРКОВА

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, м. Харків,
E-mail: vilpog_62@mail.ru

Авторське резюме

У статті через операціоналізацію ключових категорій акмеологічного аналізу професійної діяльності доводиться, що професійне «акме» юриста – це стан, який означає вищий для нього рівень професійного розвитку й соціальної затребуваності, бо є наслідком максимальної реалізованості особистісного і професійного потенціалу на конкретному етапі життя. Відзначається, що показники ефективності діяльності, спілкування й особистості правника можуть розглядатися як критерії професійних «акме». Наводяться результативні та процесуальні показники ефективності професійної діяльності юриста. Запропоновано показники діагностики зрілої особистості правника.

Зазначається, що важливою умовою становлення професійного «акме» юриста є формування дисциплінованості як професійно важливої якості, що відбувається під час професійної підготовки у ВНЗ.

Ключові слова: акмеологія, «акме-форма», професійне «акме», показники професійного «акме» юриста, показники ефективності професійної діяльності юриста, дисциплінованість.

Sociocultural context of acmeological analysis for lawyer's professional activities

V.L. POGRIBNA, I.V. PIDKURKOVA

Yaroslav Mudryi national law university, Kharkiv, Ukraine, E-mail: vilpog_62@mail.ru

© В.Л. Погрібна, І.В. Підкуркова, 2014

Abstract

The article gives valuable information on professional «acme» of lawyer through operationalization of key categories for of professional activity's acmeological analysis; it is a condition which means a higher level of professional development and social relevance for lawyer, because means the maximum of personal and professional potential at a particular stage of its life. It is underlined that performance indicators, communication and the lawyer's personality could be considered as criteria of the professional «acme». The effective and procedural performance indicators of lawyer's professional activities have been presented. The diagnostic indicators of mature personality for lawyer have been offered in the article.

It is noted that an important condition for the formation of a professional «acme» of lawyer is formation a discipline as a professional quality that occurs during training in higher education institution.

Key words: acmeology, «acme-form», professional «acme», lawyer's professional «acme» indicators, lawyer's performance indicators, discipline.

Постановка проблеми. На початку III тисячоліття при виникненні глобально-кризових проблем – політичних, екологічних, демографічних, соціальних – особливої гостроти набуває пошук нових можливостей і ресурсів для їхнього раціонального вирішення. Один із конструктивних шляхів при цьому пов'язаний із створенням інноваційних технологій, причому не тільки в традиційній виробничій галузі, але й в інших сферах людської діяльності.

Високий професіоналізм і творча майстерність різноманітних спеціалістів – головний власне людський ресурс, що стає найважливішим чинником оптимального вирішення нагальних суспільних проблем. У цьому соціокультурному контексті великого значення набуває акмеологія, оскільки саме вона вивчає закономірності і технології розвитку вершин професіоналізму і творчості як «акме-форм» оптимального здійснення професійної діяльності.

З метою вивчення й аналізу «акме-форм» акмеологія проводить комплексні дослідження процесів і засобів здійснення професійної діяльності різноманітними фахівцями. Для цього синтезуються досягнення інших наук про людину, насамперед філософії, соціології, психології, фізіології, генетики і педагогіки. Свою онтологічну визначеність акмеологія набуває внаслідок акцентуації на виявленні, описі та аналізі феноменології «акме-форм» у життєдіяльності людини, творчому і соціально успішному здійсненні професійної діяльності, в особистісному й професійному становленні людини.

Здобуте в результаті теоретичних і емпіричних досліджень наукове знання про закономірності й засоби досягнення вершин професіоналізму характеризує такий інтегративний за своєю соціокультурною природою й системостворюючий за своїм методологічним значенням епістемологічний атрибут, як акмеологічність соціокультурного буття людини в просторі її професійної освіти, фахового становлення, саморозвитку і самореалізації.

З цього погляду в синхронічному плані акмеологічність виступає функціонально у вигляді самовдосконалення людини, а в діахронічному – у вигляді її професійної соціалізації.

Особливої затребуваності акмеологія набуває в сучасній Україні, оскільки зростає потреба в соціально активних людях, високих професіоналах, ініціативних, діловитих, організованих, таких, що мають значний творчий потенціал.

Аналіз досліджень і публікацій. Однею з основних науково-методологічних орієнтацій акмеології є суспільно-гуманітарна спрямованість, яка виявляється в тому, що, належачи до наук про людину, акмеологія знаходить свою онтологічну визначеність, з одного боку, на базі генетичної взаємодії із цими науками в ході історичного розвитку, а з іншого – у предметному відокремленні від них в якості самостійної дисципліни із власним проблемним полем.

Зрозуміло, і до виникнення акмеології соціологами, психологами, педагогами традиційно досліджувалися питання професіоналізму, творчості, освіти дорослих, які багато в чому перетинаються з акмеологічною проблематикою. Проте саме особливий акцент на вивчення процесу «дозрівання» майстерності, культивування її пікових «акме-форм» призвів спочатку до створення специфічно акмеологічної проблематики, а потім – до концептуально-методичної побудови оригінальних акмеологічних моделей і технологій.

Відповідно до цієї суспільно-гуманітарної природи акмеологія тісно пов'язана з такими соціальними науками, як соціологія, педагогіка, політологія, конфліктологія, культурологія, історія, економіка. Провідною лінією у взаємодії акмеології із цими науками є соціально-культурний простір освіти людини та її професійної самореалізації в обраній сфері діяльності. Саме категорія соціально значущої, культурно-осмисленої праці є основною у взаємодії акмеології із суспільними науками, оскільки при цьому визначаються різноманітні соціальні аспекти трактування таких її ключових понять, як професійна діяльність, професіоналізм, організація й управління. Центральне ж місце серед цих понять посідає феномен «акме» (вершина, пік) у професійному розвитку людини.

«Акме» у професійному розвитку (професійне «акме») – це стан, який означає вищий для фахівця рівень професійного розвитку й

соціальної затребуваності, бо є наслідком максимальної реалізованості особистісного і професійного потенціалу на конкретному етапі професійного життя.

Професійні «акме» вивчали й аналізували Б.Г. Ананьєв, О.О. Бодальов, А.А. Деркач, В.Г. Зазикін, Е.О. Климов, Н.В. Кузьміна, А.К. Маркова та ін. Вони зазначали, що кожна людина протягом життя може досягати професійних «акме» різного ступеня суспільної й особистісної значимості. Втім, це – загальна оцінка поняття.

Мета дослідження – визначення специфіки і виявлення чинників, які впливають на досягнення професійного «акме» юристами в сучасній Україні.

Виклад основного матеріалу. Проводячи теоретичну операціоналізацію зазначеного поняття, пропонуємо використовувати наступні дефініції. Соціальне, об'єктивно значиме професійне «акме» юриста – це високий рівень його професійних досягнень, визнаний професійним співтовариством як соціально прийнятний результат, що помітно перевищує нормативний рівень. Такого роду результати праці означають, як правило, рівень професійної майстерності і перехід від нього до рівня професійної творчості, коли правник виходить за межі професійного досвіду, включаючи в діяльність нові завдання, прийоми і технології, досягає принципово нових професійних результатів, вносить свій індивідуальний творчий внесок у досвід професії. При цьому поряд із значними досягненнями можуть мати місце і спади, паузи, низькі результати, слабкі місця в діяльності, але про професіоналів судять зазвичай по тих найвищих результатах, що вони досягали.

Особистісне, суб'єктивно значиме професійне «акме» – це достатньо високий рівень професійних досягнень юриста, який помітно перевищує результати, що досягалися ним раніше. Ці досягнення часом непомітні для професійного співтовариства і не визнані ним, але усвідомлюються й оцінюються самою людиною як рівень професіоналізму, максимально можливий для неї в даний відрізок часу. Особистісно значимі професійні «акме» свідчать про мобілізацію зусиль правника, перемогу над собою, перевищення своїх попередніх професійних результатів, досягнення нового для себе рівня професіоналізму, здатність надати своєму професійному розвитку висхідного прогресивного характеру. Хоча суб'єктивно значимі професійні «акме» не завжди визнаються колегами як важливі для професії досягнення, для конкретного працівника неабайдуже, як співтовариство оцінює його можливості щодо нових успіхів і підйомів у професійній кар'єрі («я вже дістав свого піку, і рано чи пізно про це всі дізнаються»).

Отже, показниками соціально значимого

професійного «акме» юриста є професійні досягнення, що помітно перевищують результати високих професіоналів у даній галузі. Показниками особистісно значимого професійного «акме» є професійні досягнення правника, що перевищують його попередні результати в праці. Ці види професійних «акме» можуть не збігатися. Наявність суб'єктивно значимого «акме» не завжди визнається соціально-професійним оточенням або соціумом в цілому як об'єктивно важливі досягнення. І, навпаки, визнання успіхів конкретного працівника видатними, об'єктивно значимими не означає, що він досяг свого суб'єктивного максимуму, тобто «акме».

З іншого боку, професійні «акме» юристів можуть розрізнятися і за іншими сутнісними характеристиками, наприклад, масштабом. Велике «акме» – це головне досягнення всього життя працівника, пік його професійних результатів, рівень, що перевищує всі показники успіху в професії, які були досягнуті ним раніше. Таке «акме» називають одновершинним. Малі «акме» – кількарізкові професійні досягнення юриста, що передують великому «акме», йдуть за ним або заміняють його. Це – багатoverшинні «акме». Обидва типи характеризують варіативність процесу професіоналізації юриста, його кар'єрного зростання.

Професійні «акме» також можуть не співпадати за своєю внутрішньою структурою і включати або високий рівень стабільних професійних результатів (плато), що рівномірно продовжують досягнення, або кілька фаз, «стрибків» різкої активізації діяльності.

При оцінюванні наявності і характеру професійного «акме» юриста важливо враховувати показники професіоналізму і компетентності, що склалися в даній професії і в професійному співтоваристві. Виявлення й оцінювання професійного «акме» залежить від того, як розуміється професіоналізм правника у конкретно-історичний час.

Відомо, що професіоналізм у загальному вигляді – це інтегральна характеристика працівника, яка відбиває рівень і характер оволодіння ним професією і означає, що людина виконує свою діяльність на рівні високих зразків, що склалися в професії до теперішнього часу. Він передбачає забезпечення юристом високої результативності праці, ефективне здійснення професійної діяльності у взаємодії з іншими людьми, наявність у нього професійно важливих якостей. Отже, поняття «професіоналізму» є системною категорією і включає професійну діяльність (активність, спрямовану на перетворення предмета праці з метою отримання результату, що відповідає суспільним та особистим матеріальним і духовним потребам), професійне спілкування (активність, спрямовану на встановлення взаємодії і співробітництва з іншими людьми в процесі професійної діяль-

ності) та особистість професіонала (сукупність якостей, властивостей, станів юриста, що створюють можливості для ефективного здійснення ним професійної діяльності).

Таким чином, професійні «акме» юриста можуть полягати в становленні у нього високого рівня професійної діяльності, професійного спілкування і зрілості особистості. Тому показники ефективності діяльності, спілкування й особистості працівника можуть бути розглянуті як критерії професійних «акме». Ці показники умовно можна розділити на результативні і процесуальні.

До результативних показників ефективності професійної діяльності юриста пропонуємо віднести: (а) відповідність результату поставленим цілям; (б) стабільність високих результатів професійної діяльності; (в) мінімізацію затрат ресурсів часу і сил працівників; (г) продуктивність праці; (д) оптимальність діяльності, тобто досягнення найкращого результату при мінімальних затратах часу і сил; (е) володіння прийомами професійної діяльності на рівні високих зразків, еталонів професії (професійна майстерність); (ж) готовність до постановки нових задач, пошуку нестандартних рішень професійних задач, виходу за межі сформованого професійного досвіду (професійна творчість).

Процесуальні показники включають: (а) використання соціально схвалюваних і гнучких технологій вирішення професійних задач; (б) сформованість суб'єкта професійної діяльності (здатність правника ставити цілі, усвідомлювати, регулювати діяльність); (в) відсутність професійних деформацій; (г) здатність юриста виконувати конкретні види діяльності (спеціалізація); (д) володіння кількома суміжними видами діяльності (універсалізація); (е) наявність професійних знань, умінь, навичок на рівні вимог до відповідних рівнів кваліфікації.

Виходячи з цього, критеріями суспільно значимого «акме» у професійній діяльності юриста можна вважати досягнення результатів у професії, які звернули на себе увагу колега-професіоналів, а критеріями суб'єктивно значимого «акме» у професійній діяльності – індивідуальні успіхи працівника, що позначають для нього особисте перевищення своїх попередніх результатів і досягнення максимально можливого для даного моменту результату.

Провжуючи операціоналізацію поняття, зазначимо, що в одній групі юристів професійні «акме» складаються в процесі професійної діяльності і виявляються в результативності, доцільності, технологічності дій, у відповідності результату соціальному замовленню, що забезпечує діяльнсну професійну компетентність. У іншій групі правників професійні досягнення і, відповідно, професійні «акме» більш помітні в сфері соціальних стосунків у професійній сфері, в умінні отримувати значні результати

в праці на основі високих рівнів професійного спілкування (використання соціального капіталу), що визначає комунікативну компетентність цих фахівців. Це є особливо значущим для професій типу «людина-людина», до яких відносяться всі види правотворчої, правозастосовної та правоохоронної діяльності, тому важливо визначити показники комунікативної компетентності. При досить великій їх варіативності основними з них вважаємо наступні: (а) зростання результативності професійної діяльності при її спільному, колективному здійсненні; (б) володіння прийомами роботи «у команді»; (в) створення нових форм ділового і творчого спілкування; (г) забезпечення взаємопорозуміння, взаємокорекції в спільній професійній діяльності; (д) створення умов для мобілізації резервів професійного розвитку учасників спільної діяльності; (е) раціональний розподіл функцій і ролей у спільній професійній діяльності; (ж) використання широкого спектра комунікативних технік, що включають маніпулювання іншими особами; (з) безконфліктне співробітництво з колегами; (і) здатність до емпатії; (к) аналіз накопичених у професійному досвіді інших фахівців-юристів засобів ефективного отримання результату; (л) дотримання професійної етики, норм і мови спілкування, прийнятих у правовому професійному середовищі.

Втім і професійна, і комунікативна компетентність унеможливаються без формування зрілої особистості правника, для діагностики якої пропонуємо використовувати наступні показники: (а) розуміння системи моральних цінностей юридичної професії; (б) здатність до накопичення й аналізу власного професійного досвіду; (в) проектування себе як професіонала, уміння побудувати оптимальний сценарій свого професійного розвитку і слідувати йому; (г) вироблення індивідуального стилю професійної діяльності (поєднання професійних задач і засобів діяльності); (д) адекватність професійних дій, блокування професійної діяльності у випадках перевищення своїх можливостей; (е) використання кожної можливості для професійного вдосконалення; (ж) усвідомлення багатогранності свого професійного розвитку; (з) наявність професійно важливих якостей, що відповідають юридичній професії.

Остання позиція заслуговує особливої дослідницької уваги. Теза, що професійно важливі якості вдосконалюються протягом усього професійного життя, а формуються під час навчання у ВНЗ, не викликає ані заперечень, ані жодних сумнівів. Для юридичної діяльності особливого значення набувають не тільки вузько спеціалізовані якості, засновані на професійних знаннях та навичках, але й універсальні, на кшталт відповідальності, ініціативності, організованості, толерантності тощо. Особливе місце серед них посідає дисциплінованість. З

метою аналізу процесу виховання у студентів юридичного вишу саме цієї якості у листопаді 2013 р. за пропорційною вибіркою було проведено опитування 278 студентів 1-4 курсів всіх факультетів Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, з яких студенти Інституту підготовки кадрів для органів прокуратури склали 27,7%, Інституту підготовки слідчих кадрів для МВС України – 16,2%, Інституту підготовки кадрів для органів юстиції України – 21,2%, Інституту підготовки юридичних кадрів для СБУ – 4,3%, господарсько-правового факультету – 13,3%, військово-юридичного – 3,2%, міжнародно-правового – 4,0%, факультету підготовки кадрів для державної пенітенціарної служби України – 5,4%, факультету підготовки кадрів для пенсійного фонду України – 4,7%. Ми свідомо основну увагу приділили аналізу відповідей студентів старших курсів (4-го – 50,5% та 3-го – 34,7%), бо саме вони можуть найбільш об'єктивно оцінити стан речей з цієї проблеми.

Соціально-демографічні характеристики респондентів такі: 57,5% склали дівчата, 42,5% – хлопці; 41,7% опитаних навчається переважно на «відмінно», 44,3% – на «4» та «5», 12,5% – в основному на «4» і «3», 1,5% – «трієчники»; більше двох третин опитаних студентів (67,8%) мешкає у гуртожитку, 8,8% – з батьками чи іншими родичами, 5,9% – самотійно у власній оселі, 17,6% – в орендованому житлі.

Для з'ясування проблемних моментів у процесі формування дисциплінованості як професійно важливої якості майбутніх правників респондентам було запропоновано визначити частоту прояву таких порушень дисципліни, як запізнення на заняття, пропуски занять без поважної причини, порушення правил поведінки, встановлених в університеті.

Щодо запізнень на заняття картина виявилася досить позитивна – 35,4% опитаних вважають, що таких порушень дисципліни майже ніколи не буває, а половина респондентів (49,6%) вважає, що це відбувається тільки інколи. Варіант відповіді «часто» відзначили лише 12,4%, «постійно» – 2,6%. Втім зафіксована значна різниця в оцінках даних дисциплінарних порушень по факультетах та Інститутах університету. Так, запізнення на заняття практично відсутні в Інституті підготовки юридичних кадрів для СБУ та на військово-юридичному факультеті, тобто у підрозділах, де поряд із навчальною дисципліною існує військова. В той же час досить часто та постійно запізнення на заняття зустрічаються в Інституті підготовки слідчих кадрів для МВС України (35,5% відповідей), на міжнародно-правовому (36,4%) та факультеті підготовки кадрів для пенітенціарної служби України (40,0%).

Пропуски занять без поважних причин, за оцінками переважної більшості респондентів

(87,3%), майже не трапляються. Причому якщо в Інституті підготовки юридичних кадрів для СБУ цей показник добігає 100%, то на факультеті підготовки кадрів для державної пенітенціарної служби України він фактично вдвічі менший (53,4%), а 46,6% (!) студентів вважають, що пропуски занять з неповажних причин відбуваються постійно або досить часто.

Безумовно позитивним є той факт, що зриви навчальних занять з вини студентів, на думку 96,0% респондентів, є вкрай рідкісним порушенням. Аналогічна ситуація (93,7% підтверджуючих відповідей) склалася і з порушенням правил поведінки, встановлених в університеті, як-то: паління в недозволеніх місцях, розкидання сміття, псування меблів тощо.

В цілому студентів університету відрізняє досить високий культурний рівень міжособистісного спілкування. Показником цього є спілкування чистою мовою, без використання ненормативної лексики. У позанавчальний час у буденному спілкуванні ненормативну лексику не використовують майже ніколи 56,7% студентів, інколи – 30,9%, досить часто – 8,7%, постійно – 3,6%. В негативному плані себе проявили при цьому студенти факультету підготовки кадрів для державної пенітенціарної служби України та факультету підготовки кадрів для пенсійного фонду України – останні дві позиції зазначили 40,0% і 23,1% респондентів відповідно.

Нехарактерними для студентів університету також є і прояви насильства у відносинах між студентами. На цьому наголошують майже 100% респондентів.

Дослідження виявило, що деканати та ректорат в цілому ведуть досить плідну виховну роботу, спрямовану на боротьбу з порушеннями дисципліни. Постійно, цілеспрямовано та адресно проводяться заходи з профілактики та боротьби з такими порушеннями дисципліни, як запізнення на заняття (про це зазначили 54,4% опитаних), пропуски занять без поважних причин (60,1%), зриви занять з вини студентів (54,4%), порушення правил поведінки, встановлених в університеті (58,5%), пияцтво та паління у гуртожитку (62,0%). Невеликий відсоток студентів (до 10% по кожній позиції) відзначає формальність підходів щодо боротьби з порушеннями дисципліни.

Може викликати занепокоєність той факт, що по деяких видах порушень виховна та профілактична робота не проводиться взагалі. Наприклад, 24,2% опитаних вважають, що боротьба з використанням студентами ненормативної лексики у міжособистісному спілкуванні не ведеться, а 17,0% – з відвідуваннями занять у нетверезому стані і проявами насильства у відносинах між студентами. Це може розцінюватися як результат незначної розповсюдженості в університеті таких відхилень в поведінці, проте профілактична робота вкрай

необхідна задля запобігання даним проявам порушень дисципліни надалі.

Аналіз методів боротьби з порушеннями дисципліни виявив, що найчастіше використовується безпосереднє покарання винних у вигляді позбавлення відпусток, стипендій, виселення з гуртожитку тощо (59,9%) та індивідуальні бесіди викладачів, кураторів, працівників деканату за фактом порушення (56,2%). Приблизно однакові відсотки отримали такі заходи, як групові бесіди викладачів, кураторів, працівників деканату за фактом порушення (26,6%), інформаційно-превентивні бесіди викладачів, кураторів, працівників деканату (25,1%), заохочення бажаної поведінки листами подяки, відпустками (24,7%), особистий приклад працівників університету (24,0%).

Дієвість зазначених заходів респондентами оцінювалася вельми високо. Достатньо ефективними визнані інформаційно-превентивні бесіди (68,7%), індивідуальні (74,0%) та групові (75,6%) бесіди викладачів, кураторів, працівників деканату, покарання винних за порушення (75,9%), особистий приклад працівників університету (76,6%). Найбільш дієвим, на думку студентів, є заохочення бажаної поведінки листами до батьків з подякою, додатковими відпустками та ін. (82,0% підтверджуючих відповідей опитаних). Більше того, його значущість зростає на старших курсах. Так, якщо на першому курсі його вважають ефективним близько 70%, то надалі відбувається зростання показника, і на четвертому курсі він складає вже понад 80%. Проте попередні відповіді студентів про використання цього методу свідчать, що він не досить активно застосовується адміністрацією. Найменш ефективними визначені групові покарання, оцінка їх ефективності/неефективності є майже однаковою – 45,9% та 41,1%, відповідно.

Аналіз матеріалів опитування свідчить, що вихованням дисциплінованості студентів в університеті найбільше опікуються керівники інститутів (факультетів) – так вважають 45,8% респондентів. Найбільш активним є вплив керівництва Інституту підготовки слідчих кадрів для МВС України (64,4%) та міжнародно-правового факультету (60,0%). 27,3% студентів досить високо оцінили роботу кураторів груп, а в Інституті підготовки кадрів для органів юстиції України кількість високих оцінок досягає 44,1%. Суттєвим є також внесок викладачів у виховання дисциплінованості студентів – майже кожен п'ятий респондент (18,9%) це підтвердив, а на військово-юридичному факультеті відсоток сягнув позначки 77,8 (!). Можна припустити, що саме тому неповажне ставлення до викладачів або ігнорування їх вимог

з боку студентів фактично не зустрічається – 99,3% опитаних зафіксували відсутність таких випадків.

Таким чином, проведене дослідження дозволило виявити проблеми і методи їх розв'язання, що використовуються в Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого при вихованні дисциплінованості як професійно важливої якості юриста.

Висновки. Проведене соціально-акмеологічне дослідження ролі ВНЗ у формуванні дисциплінованості як професійно важливої якості майбутнього юриста дозволило дійти наступних висновків:

1. Професійне «акме» юриста є об'єктивно-суб'єктивним феноменом, що визначає як рівень його професійних досягнень, що помітно перевищує нормативний, так і рівень професійних досягнень, який помітно перевищує результати, що досягалися ним раніше.

2. Наявність суб'єктивно значимого «акме» не завжди визнається соціально-професійним оточенням, а успіхи правника, які об'єктивно вважаються видатними, не означають, що він досяг свого суб'єктивного «акме».

3. Професійне «акме» юриста передбачає наявність високого рівня ефективності професійної діяльності, професійного спілкування і зрілості особистості, що може розглядатися як критерії професійного «акме».

4. Формування професійно важливих якостей, що відповідають юридичній професії, відбувається під час навчання у ВНЗ і пов'язане з розвитком не тільки вузько спеціалізованих якостей, заснованих на професійних знаннях та навичках, але й універсальних, особливе місце серед яких посідає дисциплінованість.

5. Виховання дисциплінованості студентів є однією з пріоритетних задач навчально-виховного процесу, оскільки сприяє формуванню мотивації, спрямованої на досягнення у майбутньому професійного «акме».

6. Найбільш активними суб'єктами даного напрямку виховної роботи в навчальний час є викладачі, а в позанавчальний – керівники факультетів (інститутів).

7. Основний акцент у вихованні дисциплінованості робиться на боротьбу з порушеннями дисципліни, а потенціал профілактичної роботи використовується не повною мірою.

8. Моніторинг процесу виховання дисциплінованості як професійно важливої якості юриста дозволить не тільки фіксувати зміни у стані дисципліни студентів-правників, але й своєчасно виявляти проблеми, що виникають, і досліджувати ефективність застосовуваних методів виховної роботи.

Погрібна Вікторія Леонідівна - доктор соціологічних наук, професор
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
Адреса: 61000, м. Харків, вул. Пушкінська, 77
E-mail: vilpog_62@mail.ru

Підкуркова Ірина Валеріївна - кандидат соціологічних наук, доцент
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
Адреса: 61000, м. Харків, вул. Пушкінська, 77
E-mail: podkurkova@mail.ru

Pogribna Victoriya Leonidivna – doctor of social sciences, Full Prof.
Yaroslav Mudryi national law university
Address: 77, Pushkinskaya Str., Kharkiv, 61000
E-mail: vilpog_62@mail.ru

Pidkurkova Iryna Valeriivna – PhD in sociology, associate professor
Yaroslav Mudryi national law university
Address: 77, Pushkinskaya Str., Kharkiv, 61000
E-mail: podkurkova@mail.ru