

*Терехова Алина Игоревна*

студентка

Научный руководитель

*Шелиспанская Эллада Владимировна*

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный

педагогический университет им. Л.Н. Толстого»

г. Тула, Тульская область

## **ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ЮРИСТОВ**

*Аннотация:* в статье приведены результаты исследования особенностей профессиональной дезадаптации выпускников юридического колледжа, отмечен средний уровень дезадаптации, неудовлетворенность профессией, низкая психологическая адаптивность. Приводится необходимость проведения мероприятий с выпускниками юридического колледжа по профилактике профессиональной дезадаптации молодых сотрудников юридических организаций.

*Ключевые слова:* адаптация, молодые специалисты, профессиональная дезадаптация, профилактические программы.

В современном обществе растут требования к профессиональной подготовке специалистов юридической сферы, в связи с конкуренцией на рынке труда, и связанных с ней особенностей выполнения технических, управленческих и проектных функций. Наибольшие сложности ожидают молодых специалистов, которые только привыкают к профессиональным ролям [1, с. 84]. Считается, что если к завершению профессионального обучения у человека появляется уверенность в правильном выборе своего пути, то можно смело говорить об успешном становлении процесса профессиональной адаптации. Молодые специалисты, которые считают требования, предъявляемые к ним руководителями, слишком высокими или необоснованными, имеют шансы на проявления профессиональной дезадаптации [4, с. 4]. К примеру, при необходимости выполнения многочасовой

напряженной работы, создается высокий уровень стресса, эмоционального дискомфорта. Эти работники будут иметь проблемы во взаимоотношениях с коллегами, доводить рабочие ситуации до конфликта, особенно если есть основания считать, что коллеги получают привилегированное отношение со стороны руководства.

Причины дезадаптации включают в себя непреднамеренное назначение не тех людей на неправильные рабочие места, недовольство тем, что они плохо подходят для своей должности [2]. Сотрудник, переведенный на должность, предлагающую меньше обязанностей, может почувствовать, что его новая роль унижительна, и может испытывать трудности с адаптацией к новому рабочему месту.

С целью проведения изучения особенностей профессиональной адаптации выпускников юридического колледжа было проведено исследование, выборку которого составили 20 молодых юристов, выпускников юридического колледжа.

Критериальную основу исследования особенностей адаптации молодых специалистов составили:

1) успешность деятельности (выполнение трудовых заданий, рост квалификации, необходимое взаимодействие с членами рабочей группы и другими лицами);

2) способность избегать ситуаций, создающих угрозу для трудового процесса, и эффективно устранять возникшую угрозу (предотвращение травм, аварий, чрезвычайных происшествий);

3) осуществление деятельности без значимых нарушений физического здоровья.

По результатам проведения методики профессиональной дезадаптации (О.Н. Родина) было выявлено, что почти у половины обследуемых был выявлен умеренный уровень профессиональной дезадаптации у 55% уровень профессиональной дезадаптации является выраженным. Результаты анализа самооценки психологической адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) показали, что низкий и высокий уровень имеют по 2 респондента (10%), уровень

ниже среднего характерен для 7 человек (35%). Средний уровень имеют 5 человек (25%) и выше среднего – 4 респондента (20%).

Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) позволила сделать вывод, что средний уровень характерен для 18 человек (90%), в то время как для 2 респондентов (10%) был отмечен низкий уровень. Результаты анализа данных диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд) показали, что для респондентов свойственен высокий уровень дезадаптивности, неприятия себя, эмоционального дискомфорта, ведомости и эскапизма. При этом был отмечен низкий уровень по таким показателям как адаптивность, принятие себя, эмоциональный комфорт, внешний контроль и доминирование. Показатели лживости, принятия и неприятия других и внутреннего контроля находятся в пределах нормы.

Методика оценки удовлетворённости профессией В.А. Ядова, выявила, что высокий уровень удовлетворенности профессией свойственен лишь 5 респондентам (25%), в то время как для остальных 15 человек (75%) характерен низкий уровень.

После проведенного исследования можно отметить, что у респондентов был выявлен достаточно сильный уровень дезадаптации, была отмечена неудовлетворенность профессией, низкая психологическая адаптивность. При этом эмоционально-деятельностная адаптивность находится на среднем уровне. Все это в совокупности указывает на необходимость разработки и реализации программы профилактики профессиональной дезадаптации юристов на этапе работы с выпускниками юридического колледжа.

Задачи программы: сформировать у выпускников психологическую и эмоционально-деятельностную адаптивность; обучить приемам принятия себя, внутреннего и внешнего контроля, построения эмоционального комфорта; обеспечить удовлетворенность профессией выпускников юридического колледжа.

Основные блоки программы включают в себя упражнения на развитие адаптивности.

#### 1. Помощь в адаптации к изменениям

Упражнение: все за границей.

Цель – заставить всех оставаться на корабле, пока его размер полностью не уменьшится.

Время: 10 минут.

Материалы: Комната или открытая площадка с ровной поверхностью, брезент/одеяла; по одному на группу.

Инструкции: разделите участников на небольшие группы.

Возьмите брезент или одеяла и положите их на пол, который будет считаться кораблем.

Затем попросите каждую группу остаться на некоторое время на своем корабле.

Далее уменьшите размер корабля (сложите брезент) и попросите их снова остаться на нем.

Эта деятельность продолжается за счет уменьшения размера корабля, и каждый участник должен попытаться остаться на своем корабле.

Подведение итогов.

2. Развитие навыков адаптации и снижение сопротивления к ней

Упражнение: Воздушный шар Безумие.

Цель – удерживать воздушные шары в воздухе и не дать им упасть на пол.

Материалы: Большая комната или открытое пространство, много надутых шаров разных цветов.

Инструкции: Имейте много надутых воздушных шаров разных цветов. Затем разделите сотрудников на небольшие команды.

Теперь раздайте каждой группе поровну шариков в зависимости от размера. Убедитесь, что у каждой команды есть шарики разного цвета.

Установите ограничение по времени для занятия и попросите команды запустить свои воздушные шары в воздух.

Каждая команда должна удерживать свои воздушные шары в воздухе, нанося удары, но они должны их удерживать. Кроме того, воздушные шары, которые упали на пол, должны быть устранены.

### 3. Помощь в принятии изменений.

Упражнение: отскочить назад

Цель – участники должны качать резиновый мяч вперед и назад, а затем им нужно объяснить, что было у них в голове, когда мяч ударился о землю.

Время: 3–5 минут.

Материалы: Комната или открытая площадка с ровной поверхностью, резиновый мяч для каждой пары.

Инструкции: для начала разделите сотрудников на пары. Затем раздайте каждой паре по резиновому мячу.

Затем попросите их подбрасывать мяч вперед и назад в течение некоторого времени.

Теперь один человек из каждой пары должен сделать это первым. Затем он может передать мяч своему партнеру, чтобы тот сделал то же самое.

Наконец, спросите их, беспокоятся ли они о том, что мяч не подпрыгнет после удара о землю.

Подведение итогов:

Вы думали, что мяч не подпрыгнет после удара о землю?

Подобно тому, как мяч ударяется о землю и отскакивает вверх, можете ли вы резко отыгаться в сложных ситуациях?

Какое качество вам нужно больше всего, чтобы справляться с трудностями?

4. Научить смотреть на ситуацию с разных точек зрения, чтобы лучше адаптироваться к ней

Упражнение: Поменяйте места.

Это упражнение идеально подходит как для маленьких, так и для больших команд. Здесь участники должны наблюдать за объектом с разных мест и замечать разницу.

Время: около 5 минут.

Участники: Любые.

Материалы: Комната с достаточным пространством, стулья для всех участников и случайный предмет для каждой команды.

Инструкции:

Для начала разделите сотрудников на команды.

Затем попросите каждую команду поставить стулья в круг и сесть.

Теперь поместите объект в центр. Затем попросите каждого участника понаблюдать за объектом в течение нескольких секунд.

Затем попросите их поменяться местами и снова понаблюдать за объектом.

Наконец, попросите их повторить процесс еще раз и заметить изменения.

Подведение итогов:

Ощущали ли вы какие-либо различия, когда наблюдали за объектом после смены мест?

Какое сообщение вы получили из этого упражнения?

Как вы думаете, просмотр вещей с разных точек зрения поможет вам работать лучше? Если да, то почему?

5. Помочь выпускникам адаптироваться, узнавая больше от своих коллег

Упражнение: Командная игра тегов

В этом упражнении каждая группа должна создать «виртуального товарища по команде», объединив все навыки и сильные стороны своих товарищей по команде.

Участники: 4–6 человек в группе.

Материалы: Ручки и листы бумаги для каждого участника.

Инструкции: сначала разделите сотрудников на небольшие группы.

Затем попросите каждого человека записать свои навыки, а также сильные стороны, которые могут помочь их команде добиться успеха, а затем поделиться этим со своими товарищами по команде.

Теперь попросите каждую группу создать «виртуального товарища по команде», объединив все эти навыки и сильные стороны, и написать о нем краткое описание профиля.

Наконец, каждая группа должна поделиться этим с другими командами, чтобы каждый мог определить свои сильные и слабые стороны.

Подведение итогов:

Как во время этого упражнения вы адаптировались к новому сценарию?

Вы чувствовали, что хотите улучшить навык или преодолеть некоторые слабости?

Какие навыки вам нужно развить, чтобы справиться с изменениями? [3, с. 34].

6. Повысить адаптивность и научиться управлению изменениями

Упражнение: Чужой за ужином

Здесь участникам нужно считать себя инопланетянином и обедать с людьми.

Время: Ваш выбор.

Участники: 3–6 человек в каждой группе.

Материалы: Большая комната с обеденной зоной, питание для всех участников.

Инструкции:

Прежде чем приступить, договоритесь об ужине (или обеде) в столовой.

Теперь разделите сотрудников на команды и пригласите их в столовую. Затем попросите их занять свои места.

Затем попросите каждого участника считать себя инопланетянином, а остальных участников, включая их товарищей по команде, людьми.

Затем подайте еду и пожелайте им приятного ужина. Во время ужина каждый человек должен следить за тем, как люди едят и разговаривают друг с другом.

Наконец, пусть каждый инопланетянин определит уникальное поведение, которым обладают люди.

Подведение итогов:

Что было самым интересным в этом занятии?

Когда вы считали себя инопланетянином, а своих товарищей по команде людьми, какие изменения вы заметили?

«Когда мы смотрим на вещи с разных точек зрения, мы можем избежать большинства недоразумений и стать более адаптируемыми». Что вы думаете? [3,

с.44]

7. Проверить насколько гибки выпускники к изменениям.

Упражнение: Волшебная палочка

Здесь участники должны рассказать, что бы они хотели изменить в мире, если бы у них была волшебная палочка.

Время: около 5 минут.

Участники: 3–8 человек в каждой группе.

Материалы: ничего.

Инструкции:

Сначала разбейте сотрудников на команды.

Затем попросите их предположить, что у них есть волшебная палочка, которая может изменить все в этом мире.

Теперь попросите их сказать, что они хотели бы изменить. Затем дайте им время для обсуждения.

Наконец, каждая команда должна сказать, что они хотели бы изменить, используя свою волшебную палочку.

Подведение итогов:

Как команда пришла к решению, и все ли согласились с этим решением?

Кто-нибудь говорил, что хочет изменить себя с помощью волшебной палочки?

«Нам постоянно нужно меняться, чтобы преуспеть в этом технологическом мире». Что вы думаете?

Ожидаемые результаты после реализации занятий в рамках профилактической программы: сформировать у выпускников психологическую и эмоционально-деятельностную адаптивность; обучить приемам принятия себя, внутреннего и внешнего контроля, построения эмоционального комфорта; обеспечить удовлетворенность профессией выпускников юридического колледжа.

### ***Список литературы***

1. Киворкова А.Ю. Коррекция психической дезадаптации семейного окружения представителей опасных профессий / А.Ю. Киворкова, А.Г. Соловьев //

Неврологический вестник. – 2021. – №1. – С. 84–87.

2. Крель Н.А. Адаптация выпускника колледжа к профессиональной деятельности как фактор его конкурентоспособности / Н.А. Крель // Научные исследования в образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-vypusknika-kolledzha-k-professionalnoy-deyatelnosti-kak-faktor-ego-konkurentosposobnosti> (дата обращения: 11.04.2023).

3. Мальцев А.В. Организационная адаптация как общественное явление и социальная категория / А.В. Мальцев // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. – 2017. – Т. 2. №3 (55). – С. 124.

4. Мардахаев Л.В. Социально-педагогическое сопровождение и поддержка человека в жизненной ситуации / Л.В. Мардахаев // Педагогическое образование и наука. – 2020. – №6. – С. 4–10.