



УДК 374.7:331.36(520)

Теоретичні питання професійної адаптації у психолого-педагогічній думці Японії

Ольга Лученко,

Харківський національний педагогічний
університет імені Г.С. Сковороди

Науковий керівник — кандидат педагогічних наук, доцент *О.Ю. Озерська*

Впродовж XIX – XX сторіч проблема адаптації поступово вийшла за межі еволюційної теорії та загальної біології й стала однією з провідних тем медицини, педагогіки, соціології, соціальної психології та інших наук. Науковці відокремлюють такі види адаптації: біологічна, психологічна, професійна, соціальна (В. Давидович, В. Колесов) [1, с. 8].

Наразі пошук нових шляхів оптимізації початкової професійної адаптації є актуальним завданням для сучасної професійної освіти в Україні.

Досвід із професійної адаптації в Японії викликає зацікавлення вітчизняних дослідників. Аналізуючи закордонний досвід впровадження програм адаптації до професійної діяльності, Н. Рашитова зазначає: «Цікавим виявився досвід вирішення даних проблем у Японії. Система підготовки кадрів тут відрізняється своєю специфікою... Професійна підготовка у фірмах — невід’ємна частина японської системи управління кадрами... Молодь, яка щойно вступила на роботу, проходить обов’язковий курс початкової підготовки — адаптації» [2, с. 29].

Таким чином, вважаємо, що вивчення й аналіз передового досвіду з ефективного впровадження програм професійної адаптації в Японії може сприяти вирішенню проблем вітчизняної професійної освіти.

Питаннями професійної та соціальної адаптації в Японії займалися такі дослідники, як М. Вакабаясі, Й. Вакамацу, Т. Кікучі, К. Ікеучі, Ч. Накано, М. Йосіда,

А. Ітагакі, К. Сакакібара, С. Ооба, М. Фудзівара та інші. Не достатньо вирішеною частиною загальної проблеми є аналіз теоретичної бази з названої теми.

Мета статті: визначити сутність поняття «професійна адаптація» й дослідити чинники, які сприяють початковій адаптації, на основі аналізу психолого-педагогічної літератури Японії.

Вітчизняній літературі з досліджуваної проблеми не склалося однозначного визначення загального поняття «адаптація». У педагогіці, як зазначає М. Шик, термін «професійна адаптація» (Т. Алексеева, І. Бойко, Л. Волошина, С. Гура, О. Мороз, В. Цибулько та інші) означає «складний процес поетапного входження особистості в майбутню професію. Він поліфункціональний і є необхідною умовою та засобом ідентифікації людини з фаховою діяльністю, оптимізації взаємодії з професійним середовищем — необхідних складників її професійного становлення й розвитку» [4, с. 9].

Досліджуючи початкову професійну адаптацію в Японії, Й. Вакамацу зазначає: «Адаптація — це багатозначний термін, схожий з такими поняттями, як «задоволеність службою», «відданість справі організації» та іншими. Майже всі визначення цього терміна розглядаються тільки в одному напрямі: як відчуває або оцінює себе людина, яка працевлаштувалася. Таким чином, нерідко адаптацію помилково розуміють як власну задоволеність чи незадоволеність». Й. Вакамацу погод-

жується з визначенням Т. Кікучі, яке, як він зазначає, відрізняється від інших, оскільки враховує думку обох сторін – як працевлаштованого (новачка), так і приймаючої сторони: «Це стан задоволеності у відповідь на свою точку зору про те, що на роботі його вважають потрібним і чекають виконання певної ролі» [7, с. 195].

К. Ісігуро розглядав поняття адаптації або дезадаптації учителів-початківців разом з поняттям професійної придатності або непридатності, вважаючи, що вони обидва є загальними поняттями, які відображають стосунки між особою й зовнішнім світом і знаходяться в тісному взаємозв'язку. «Поняття придатності (непридатності) пов'язане з компетентністю, яка показує, чи узгоджуються можливості і здібності особи, її особливості й поведінка з певними зовнішніми вимогами. Поняття адаптації (дезадаптації) пов'язане з психологічним станом особи й зі відповідністю певній зовнішній ситуації й вимогам. Перше поняття безпосередньо пов'язане з ефективним виконанням службових обов'язків, а останнє — із психологічним здоров'ям особи. Проте перше має тісний зв'язок з адаптацією або дезадаптацією особи, а в останньому є тісний зв'язок з придатністю особи або її непридатністю» [8, с. 91].

Дослідженням питання соціальної адаптації вчителів у Японії займався Й. Морімаса. Він визначає адаптацію як «досягнення гармонійних або подібних до них стосунків з оточенням. З позиції особи це встановлення системи психологічної поведінки, за якої винагорода для особи була б найбільшою, а покарання найменшим. За необхідності це включає зміну умов і вплив на них». Учений підкреслює відносність поняття «адаптація», оскільки «адаптація до одного об'єкта може означати можливу дезадаптацію до іншого, а короткострокова адаптація може означати довгострокову дезадаптацію. Щоб підняти рівень адаптації до повної й загальної, треба визнати перспективу її довгостроковості й дивитися на неї широко». Й. Морімаса

виділяє більш специфічний вид «взаємної адаптації», яка стає важливою, коли декілька осіб регулярно або нерегулярно взаємодіють між собою. При цьому є необхідність створення гармонійних стосунків, щоб відповідати характеристикам групи і конкретним умовам зацікавлених осіб. Взаємна адаптація — це встановлення пов'язаними між собою особами поведінкових моделей. Разом зі зміною ситуації виникає й необхідність нової адаптації.

Й. Морімаса розглядав поняття адаптації разом з поняттям навчання і вивчав їх взаємний зв'язок. «У психології навчання називають процес закріплення нових моделей після реорганізації психологічної й поведінкової системи через психологічний і активний досвід в умовах, що виникають несподівано. Навчання й адаптація не обов'язково співпадають. Зазвичай повторювана дія в певній ситуації закріплюється, прив'язуючись до неї, але дія спрямовується завдяки індивідуальній «системі впізнавання». Якщо впізнавання ситуації не точне, то імовірно також вивчення дії, що не узгоджується з ситуацією (дезадаптація)» [9, с. 112–113].

Японські вчені С. Ооба й М. Фудзівара у дослідженні професійної адаптації нових співробітників компаній спиралися на теорію професійної адаптації (Theory of Work Adjustment, далі — TWA), запропоновану Л. Лофквістом і Р. Девісом. «Теоретичну структуру, що представляє стосунки особи й оточення з точки зору узгодження їх бажань, називають моделлю Р - Е fit (Person-Environment fit). Існують різні моделі Р-Е fit залежно від того, на якому аспекті зосереджені особа й оточення. Проте загальна особливість усіх моделей полягає в тому, що бажаним результатом для обох учасників є найбільша відповідність особи оточенню» [10, с. 27].

Л. Лофквіст і Р. Девіс визначали професійну адаптацію як «тривалий і динамічний процес, за допомогою якого індивідуум намагається досягти й підтримати відповідність своєму робочому оточенню» [6, с. 7].

Згідно з теорією TWA, професійне оточення вступає у взаємодію з потребами і здібностями особи. Відповідність, або гармонія, між особою і її робочим оточенням приводить до задоволеності й задовільності і, як наслідок, до певного рівня постійності, або трудової стабільності. Задоволеність і задовільність є показниками P-E fit і результатами адаптації до роботи. Таким чином, на професійну адаптацію впливають індивідуальні чинники й чинники середовища.

С. Ооба і М. Фудзівара вважають, що наведена в TWA модель набуття відповідності між особою й оточенням є повною і продуманою з точки зору професійної адаптації, оскільки розглядає P-E fit не як просте узгодження, а як динамічний процес.

Проаналізувавши дослідження японських учених з питання визначення сутності поняття професійної адаптації, можна зробити висновок, що цей термін вони вважають загальним, багатозначним, таким, що має відносний характер. К. Ісігуро та Й. Морімаца розглядають адаптацію переважно як психологічний стан, учені Й. Вакамацу, Т. Кікучі та К. Сакакібара прирівнюють її до «задоволеності». Інші японські вчені надають перевагу визначенню професійної адаптації як динамічного процесу (С. Ооба і М. Фудзівара). Таке розуміння засноване на західних тенденціях, де «задоволеність» розглядають як комплексний результат відповідності, гармонії між особою та її робочим оточенням, а професійна адаптація вважається процесом, за допомогою якого індивідуум намагається досягти й підтримати відповідність своєму робочому оточенню (Л. Лофквіст і Р. Девіс).

Таке двояке розуміння адаптації як стану, у якому потреби індивіда й вимога середовища повністю задоволені, або процесу, за допомогою якого цей гармонійний стан досягається, співпадає з визначенням адаптації, прийнятим у зарубіжній психології (Г. Айзенк). Окрім того, японські вчені розглядають питання

професійної та соціальної адаптації разом з питаннями професійної придатності та навчання (К. Ісігуро, Й. Морімаца).

Адаптація перш за все пов'язана з процесами навчання, трудової діяльності людини, тому, як правило, опанування особистістю середовища потребує досить тривалого часу.

Розглядаючи питання періодизації професійної адаптації, показовим буде висловлювання Й. Вакамацу: «Вважається, що початкову адаптацію не можна обов'язково визначити терміном. Інакше кажучи, якщо мова йтиме про обставини того періоду, коли робота почала задовольняти працівника й роботодавця, не можна обмежитися періодом від працевлаштування до початкового поліпшення стану адаптації. Залежно від людини одні й ті самі невдачі можна побачити відразу після працевлаштування або ж лише через декілька років» [7, с. 195]. Варто зазначити, що в різних своїх дослідженнях проблем початкової адаптації для опитування учений вибирав службовців зі стажем до чотирьох і навіть до семи років.

Й. Вакамацу важливим завданням вважає виявлення чинників, які перешкоджають і сприяють початковій адаптації. У дослідженні на прикладі випускників педагогічного факультету він дійшов таких висновків:

1) Нереальні судження або оцінка під час вибору майбутнього місця роботи не є серйозною перешкодою для початкової адаптації.

2) Прийняття рішення щодо вибору місця роботи без урахування бажання займатися певною роботою й конкретними службовими обов'язками пов'язане з дезадаптацією. Ті ж, хто працевлаштується з урахуванням бажання займатися цим видом роботи, мають більшу витривалість при зіткненні з реальністю (reality shock) та можливими розчаруваннями.

3) Деякі атрибути службових обов'язків пов'язані із задоволеністю роботою і вважаються важливими для професійної адаптації на початковому етапі.

Результати дослідження підтвердили теорії Ф. Герцберга і Дж. Хекмена.

4) Оточення на роботі відіграє дуже важливу роль. Успішне формування стосунків з начальством і колегами тісно пов'язане з адаптацією.

5) Внутрішні причини, до яких відносяться погляди й образ мислення особи, є важливою умовою адаптації й виконують роль посередника як змінної величини. Саме від них залежить сила впливу інших чинників. Оскільки погляди й образ мислення глибоко пов'язані з вихованням, то попередження й управління дезадаптацією в даному випадку є складним.

У дослідженні чинників адаптації, пов'язаних зі змістом роботи, Й. Вакамацу спирався на теорії Ф. Герцберга і Дж. Хекмена.

Ф. Герцберг виділив два види факторів, які визначають задоволеність роботою:

1) Фактори зовнішнього характеру (гігієнічні), які пов'язані в основному з оточенням на роботі. До них відносяться політика фірми й адміністрації, достатня заробітна плата, міжособистісні стосунки з начальниками, колегами та підлеглими, нормальні умови праці, ступінь безпосереднього контролю за роботою.

Відсутність або недостатній ступінь присутності зовнішніх факторів може викликати в людини незадоволеність роботою, яку вона виконує. Якщо ж вони є достатніми, то самі по собі не викликають задоволення роботою.

2) Фактори внутрішнього характеру (фактори-стимули або мотиватори), які пов'язані зі змістом роботи: успіх, просування по службі, визнання й схвалення результатів роботи, високий ступінь відповідальності, можливість творчого й ділового зростання.

Коли внутрішні фактори відсутні або неадекватні, це не спричиняє надто сильного невдоволення. Якщо ж названі потреби реалізуються, то людина відчуває задоволення від роботи і внутрішні фактори відіграють мотиваційну роль.

Й. Вакамацу констатує, що «згідно з теорією Ф. Герцберга, якщо працівник

задоволений службовими обов'язками і не задоволений умовами праці й стосунками в колективі, можна досягти задоволеності роботою, якщо його влаштовують умови праці і стосунки з людьми, але якщо працівник не задоволений службовими обов'язками, то досягти задоволеності роботою неможливо» [7, с. 202].

Як результат, в ході проведеного опитування японський учений знайшов низку підтверджень двохфакторної теорії задоволеності роботою, але не всі розглянуті ним випадки підходили під неї. Й. Вакамацу задається питанням відмінностей в особистому сприйнятті факторів: «У зв'язку з відмінністю вимог окремих осіб до роботи залишається питання про можливу відмінність в розумінні того, чи відноситься той або інший фактор до гігієнічних або до факторів-стимулів». У результаті дослідження Й. Вакамацу дійшов висновку, що гіпотеза Ф. Герцберга потребує подальшої перевірки.

Теорія мотивації Ф. Герцберга наразі цікавить учених і в Україні. Стосовно питання відносності критеріїв розподілу факторів на зовнішні та внутрішні, яке цікавило Й. Вакамацу, професор І. Шпекторенко зазначає: «Здійснений Ф. Герцбергом поділ факторів праці на зовнішні та внутрішні (гігієнічні та мотивуючі) навіть на рівні теоретичного аналізу є непереконливим, оскільки в його основу не покладено зрозумілі критерії здійсненого ним розмежування. Ці фактори є лише спробою узагальнення суб'єктивних думок працівників про те, від чого вони б отримали професійне задоволення, вважаючи ці фактори саме тими, які, на думку Ф. Герцберга та його колег, повинні або можуть мотивувати» [5, с. 80].

Проаналізувавши двохфакторну теорію задоволеності роботою Ф. Герцберга, І. Шпекторенко зазначає, що фактори мотивації не завжди мотивують, а задоволення не завжди є наслідком дії зовнішніх мотиваторів. Учений робить висновок, що «теорія мотивації Ф. Герцберга не надає адекватного описання цього складного процесу, з академічної точки зору надто

спрощує мотивацію трудової діяльності» [5, с. 82].

Дж. Хекмен і Г. Олдхем створили модель характеристик робіт, яка складається з трьох частин: ключові характеристики (виміри) роботи, вирішальні (вкрай важливі) психологічні стани працівника і сила потреби співробітника в зростанні. Й. Вакамацу проводив дослідження, ґрунтуючись на ключових характеристиках, оскільки вони пов'язані із задоволеністю роботою. Згідно з теорією Дж. Хекмена і Г. Олдхема, до них відносяться різноманітність процесу праці, завершеність завдань, важливість завдань, автономність (можливість для прояву самостійності), зворотній зв'язок (забезпеченість інформацією про власну ефективність).

Як зазначає Й. Вакамацу, ключові характеристики — це конкретизований «зміст праці», про який згадує Ф. Герцберг. Якщо людина виконує таку роботу, яка передбачає високий рівень усіх п'яти ключових характеристик, то вона, відповідно до даної моделі роботи, буде високо мотивована і задоволена цією роботою.

Результати дослідження Й. Вакамацу підтвердили теорію Дж. Хекмена: «були виявлені значні відмінності в стані адаптації залежно від наявності чи відсутності названих характеристик у роботі» [7, с. 199].

Таким чином, вивчивши низку досліджень з теорії питання професійної адаптації, проведених в Японії, можемо зазначити, що на становлення та розвиток теоретичних основ проблеми адаптації в Японії вплинули дослідження таких західних вчених, як Р. Девіс, Л. Лофквіст, Д. Сьюпер, Е. Шейн, Ф. Герцберг, Дж. Хекмен, Г. Олдхем, Д. Холланд (професійна адаптація); А. Маслоу, А. Лазарус, Ф. Хайдер (соціальна адаптація). Перевіривши та розвинувши їх ідеї у своїх дослідженнях, японські вчені (Й. Вакамацу, Й. Іемото, К. Ісігуро, М. Масаки, Й. Мацумото, Й. Морімаца, Й. Ямамотота та інші) створили достатню теоретичну базу, яка дала поштовх для всебічної підтримки адаптації в Японії на законо-

давчому рівні. Зокрема, це розробка й упровадження в практику програми входження вчителів-початківців в професію, яка за час свого існування отримала багато схвальних відгуків і підтвердила свою ефективність як у багатьох дослідженнях японських науковців, так і під час міжнародних порівнянь існуючих систем підтримки адаптації вчителів.

Перспективність подальшого дослідження полягає у вивченні системи професійної адаптації вчителів-початківців у Японії.

Література

1. *Кухарчук, Т. А.* Організаційно-педагогічні умови адаптації молодих вчителів природничих дисциплін до роботи в школі : автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.04 / Кухарчук Тетяна Андріївна. — Тернопіль, 2008. — 20 с.
2. *Рашитова, Н. К.* Адаптація до професійної діяльності на державній службі: соціально-психологічний аспект : дис. ... канд. наук з держ. управління: спец. 25.00.03 / Рашитова Наталія Камілівна. — Дніпропетровськ, 2007. — 198 с.
3. *Херцберг, Ф.* Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман ; пер. с англ. [Д. А. Куликов]. — М. : Вершина, 2007. — 240 с.
4. *Шик, М. П.* Адаптація студентів педагогічного коледжу до професійної діяльності в процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.04 / Шик Михайло Петрович. — Черкаси, 2010. — 22 с.
5. *Шпекторенко, І. В.* Теорія мотивації Ф. Герцберга у контексті структури професійної мобільності персоналу / І. В. Шпекторенко // Аспекти публічного управління. Кадрова політика та публічна служба. — 2013. — № 1. — С. 78 — 83.
6. *Davis, R. A.* Theory of Work Adjustment (A Revision) / R. Davis, L. Lofquist, D. Weiss. — Minnesota : Industrial Relations Center, 1968. — XXIII, 14 p.

7. 若松養亮. 大卒就職者の初期適応過程に関する要因探索的研究/ 養亮若松// 東北大学教育学部研究年報. —1995.—第43集. —P. 193—207.

8. 石黒一三. 新任教師の不適応の分析的研究 /一三石黒//名古屋大学教育学部紀要(教育学科). — 1982. — 29. — P. 91—97.

9. 森正義彦. 教師の社会的適応入門。教職における人間関係の技術/ 義彦森正// 明治図書出版, 1981.—177p.

10. 大庭さよ. 新入社員の適応スタイル. P-Efitの視点から. [Electronic Resource]:NII-ElectronicLibraryService.

/ さよ大庭、美智子藤原 // TheJapaneseAssociationofAdministrativeScience. — 1999. — P. 27—29. — Mode of access: http://ci.nii.ac.jp/els/110003742857.pdf?id=ART0004922999&type=pdf&lang=en&host=cinii&order_no=&ppv_type=0&lang_sw=&no=1435850879&cp

18.06.2015