

- Україні: 1992-2002рр. // 36. наук. праць до 10-ти річчя АПН України. – Харків: НТУ «ХПР», 2002. – Ч. 1. – С. 18 – 27.
7. Культура, человек и картина мира: [сб. статей / отв. ред. А.И. Арнольдов, В.А. Кругликов]. – М.: Наука, 1987. – 347 с.
8. Михалін Г.О. Професійна підготовка вчителя математики у процесі навчання математичного аналізу / Г.О. Михалін. – Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2003. – 320 с.
9. Ткачова Н.А. Поняття та соціальне значення професійної правової культури туризму / Н.А. Ткачова // Педагогіка і психологія професійної освіти: результати дослідження і перспективи // 36. наук. праць [редкол.: І.А. Зязюн, Н.Г. Ничкало]. – Київ, 2003. – С.68-72.

УДК 37.013(520)

Свердлова Т.Г.

РОЛЬ ГУМАНІСТИЧНИХ ТРАДИЦІЙ ДЕРЖАВНОЇ СИСТЕМИ ОСВІТИ У ФУНКЦІОНУВАННІ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В ЯПОНІЇ

У статті проаналізовано головні принципи функціонування японського менеджменту як важливої складової громадянського суспільства. Досліджено історію виникнення та сучасний стан розвитку гуманістичних рис державної системи освіти Японії, а також їх позитивний вплив на формування та успішне функціонування громадянського суспільства в цій країні.

Ключові слова: громадянське суспільство, менеджмент, гуманізація освіти, розвиток та саморозвиток особистості.

Свердлова Т. Г. Роль гуманитарных традиций государственной системы образования в функционировании гражданского общества в Японии. В статье проанализированы главные принципы функционирования японского менеджмента как важной составляющей гражданского общества. Также исследована история возникновения и современное состояние развития гуманитарных черт государственной системы образования Японии, а также их влияние на формирование и успешное функционирование гражданского общества в этой стране.

Ключевые слова: гражданское общество, менеджмент, гуманитаризация образования, развитие и саморазвитие личности.

Sverdlova T. G. The role of humanistic traditions of state education system in functioning of civil society in Japan. In the article the main principles of functioning of Japanese management as an important part of civic society have been analyzed. Also history and modern state of development of humanistic characteristics of state education system in Japan have been explored. Their influence on formation and successful functioning of civil society in Japan has been researched.

Key words: civil society, management, humanization of education, development and self-development of personality.

В Українській державі, що вже 20 років перебуває у стані соціальних та політичних змін,

постійно збільшується кількість людей, які поділяють думку про важливість побудови в ній так званого «громадянського суспільства», хоча розуміння цього поняття в науковій літературі не є однозначним. На нашу думку, громадянським суспільством можна назвати таке, в якому, перш за все, народ і демократична влада усіх рівнів є повноправними партнерами, а між людьми в усіх сферах життєдіяльності держави існують стосунки співпраці та взаємоповаги. Зрозуміло, що таке суспільство не може утворитися в нашій молодій країні з тоталітарним минулим миттєво, і для його розбудови необхідні зусилля великої кількості активних громадян протягом значного відрізка часу. Дуже корисним прикладом у цьому процесі, на наш погляд, може слугувати японський зразок громадянського суспільства, яке ґрунтується на споконвічних національних цінностях японців (культура, менталітет, характер) і постійно підкріплюється родинним вихованням та гуманістичними традиціями державної системи освіти. Саме таке життєздатне громадянське суспільство, як нам здається, значною мірою зумовлює політичну стабільність та постійний економічний прогрес цієї країни, високий рівень життя японців, їх співпраці та взаємоповаги. Нещодавно весь світ зміг переконатись в цьому, спостерігаючи, як мужньо і об'єднано японський народ долає наслідки жорстоких землетрусу та цунамі 11 березня 2011р.

Яскравим проявом і дієвим засобом громадянського суспільства в Японії є національна модель керування виробництвом і суспільним життям, яку створили японські менеджери, базуючись як на національних соціальних цінностях, культурних традиціях, так і на найкращому світовому досвіді. Саме гармонійне поєднання сучасних методів, технологій, інновацій, з одного боку, та традиційних цінностей і культури взаємостосунків, – з іншого, допомогло японцям досягнути соціально-економічного процвітання. При цьому слід відзначити, що специфіка японського менеджменту принципово відрізняється, наприклад, від американського і характеризується домінуючою орієнтацією на людину. Сьогодні японські менеджери є найкращими в світі спеціалістами з людських стосунків, бо враховують і активно використовують менталітет японського народу, такі риси його національного характеру, як виняткове працелюбство, висока дисциплінованість, відповідальність, практицизм, співпраця, взаємодопомога та колективізм [6].

Остання риса проявляється в тому, що у свідомості кожного сучасного японця глибоко закладено розуміння свого обов'язку перед усією нацією в цілому. І менеджери, і робітники вважають своїм патріотичним обов'язком економічний розвиток країни. Колективізм японців проявляється також у тому, що вони обмежують свої особисті потреби в ім'я згоди і гармонії, у тому числі у стосунках з колегами по роботі. Японський вчений Морі Дзедзі відзначає навіть такі похідні від гіпертрофованого колективізму прояви особистості японців, як

м'якість, доброзичливість у спілкуванні, конформізм, несамостійність у прийнятті рішень і «неавтономність» у соціальному оточенні, що призводить до того, що тільки група японців може повністю адаптуватися в чужій культурі.

Таким чином, зрозуміло, що японська культура та менталітет ґрунтуються на архетипі первинності інтересів групи і вторинності інтересів особистості, і тому для всіх людей, і менеджерів і підлеглих, природно діяти разом, у співпраці та взаємоповазі для процвітання всього суспільства. Це добре ілюструють і підтверджують специфічні особливості японської моделі керування виробництвом та суспільством. Так, американський вчений І.П. Олстон [6], проаналізувавши діяльність різних японських компаній, сформулював п'ять головних принципів японського менеджменту, кожен з яких базується саме на одній з рис японського менталітету і сприяє підвищенню ефективності як виробництва, так і суспільного життя.

Перший принцип: повага і довіра до працівників. Будь-яке нововведення на японському заводі починається зі з'ясування пропозицій робітників щодо технологічних і організаційних новацій. Японці вважають, що будь-який, навіть найдосвідченіший інженер знає менше про конкретні технологічні процеси, ніж ті, хто їх безпосередньо виконують. Тому японські менеджери не соромляться звертатися до своїх підлеглих за порадою і для втілення цього принципу в життя застосовують спеціальні адміністративні методи. Це, наприклад, гуртки якості (8-9 людей), які збираються раз на місяць з метою розробки програми підвищення ефективності праці. На багатьох японських заводах кількість членів таких гуртків якості досягає 90% від усієї кількості робітників.

Іншим прикладом є практика стимулювання всіх робітників до вдосконалення професійних умінь і навичок. Більшість молодих робітників вчать на спеціальних вечірніх курсах, а також переймають досвід у своїх старших колег. Багато японців не довіряють офіційному навчанню у ВНЗ або середніх спеціальних навчальних закладах, оскільки воно побудовано за західними зразками. Вони вважають, що офіційне навчання дає тільки основи спеціальності і розвиває загальні здібності, проте навчитися того, що дійсно потрібно, можна лише в процесі роботи і через індивідуальне навчання. В Японії навіть існує традиція, яка має назву «мінараі» і означає спостереження за досвідченими робітниками з метою засвоєння їхніх навичок. Останні не приховують свої методи і прийоми роботи і користуються вдячністю і повагою учнів.

Втіленням першого принципу можна вважати і практику переміщення робітників з одного робочого місця на інше. Жоден робітник фірми не залишається на одному й тому самому робочому місці до виходу на пенсію, підвищуючи кваліфікацію, міняючи спеціалізацію, просуваючись службовими сходами і отримуючи відповідно поступове підвищення заробітної платні, оскільки він набирається досвіду, вдосконалює свої здібності і приносить все більше

користі фірмі.

Другий принцип: підтримка старанності і відповідальності робітників. Будь-який робітник, який довів, що він здатен зробити більше і якісніше, отримує самостійність в роботі, премію і більшу зарплатню. Таким чином японські менеджери стимулюють безперервне підвищення кваліфікації робочої сили. Для реалізації другого принципу японські менеджери також розробили спеціальні адміністративні методи. Це, наприклад, довічний контракт з робітниками, який дає їм можливість не турбуватися про наявність роботи і навчитися багато чому з того, що сприятиме збільшенню прибутків їхньої фірми. Японські робітники вітають зміни в технології і не побоюються бути заміненіми машиною, оскільки знають, що пройдуть перенавчання для іншої роботи. Другий приклад – преміювання робітників у випадку підвищення прибутків. У період кризи, коли прибутки фірми зменшуються, всі робітники отримують менше. Однак керівництво у такому випадку отримує більш урізану винагороду, ніж робітники, бо саме на них покладається провина за прорахунки і помилки в економічній політиці.

Третій принцип: члени корпорації складають «родину». Японці переконані в тому, що усі члени фірми мають взаємні обов'язки і виконують свій спільний обов'язок перед суспільством. Зарплатня – це тільки один з видів винагороди. Іншим її видом є задоволення потреби в підтримці і приналежності до групи. Японські менеджери розробили спеціальні адміністративні методи для реалізації і цього принципу. Так, робітники фірми надають новачку допомогу, співчуття, підтримку, очікуючи від нього в подальшому такої ж поведінки відносно них самих. Тобто корпоративна родина бере на себе відповідальність за благополуччя кожного, і така система відносин «людина - корпорація» ціниться в Японії вище, ніж просто фінансовий договір. Цей принцип ілюструє також правило, що вільний час робітники фірми проводять разом. В Японії світ чоловіків різко відокремлено від світу жінок. Подружні пари, зазвичай, дуже мало часу проводять разом, кожен з них відпочиває окремо. Співробітники фірм частіше за все вечеряють не вдома, а в кав'ярні або ресторані з колегами і продовжують обговорювати свої виробничі проблеми.

По-родинному також виглядають взаємні обов'язки керівництва фірми і робітників. Останні платять фірмі своєю лояльністю, а керівництво зобов'язане піклуватися про робітників, їхнє благополуччя і задоволення особистих потреб. Менеджери, наприклад, отримують грошову надбавку у випадку одруження та народження кожного з дітей, хоча обсяг їхньої роботи не змінюється. Японці вважають, що взаємостосунки в процесі роботи мають бути зігріті емоційним теплом, усі члени трудової «родини» мають відчувати загальну єдність і любов.

Керівництво, перш ніж видати наказ, прагне отримати добровільну згоду від усіх членів фірми. Робітники мають право дуже ввічливо вказати

керівництву на помилки. Усі члени великої родини прагнуть піклуватися один про одного, виявляти емоційну підтримку і матеріальну допомогу. Це свідчить про те, що ще живими є традиції кодексу «бусідо», який вимагав від самурая вірності, служіння та самопожертви, а від господаря-феодала – турботи та відповідальності перед своїм самураєм. Тому менеджерам вдається успішно співпрацювати з робітниками та господарями підприємств.

Четвертий принцип: група важливіша за окрему особистість. Цей принцип заснований на традиційній японській цінності: ніхто не має бути егоїстичним і думати тільки про себе. В ній знайшла відображення ідея китайського філософа Конфуція про те, що людина завжди у боргу перед старшими і має бути їм вдячним. За рахунок фірми людина навчилася цінній спеціальності, їй дали роботу і висловили повагу, забезпечили засобами до існування. Перехід в іншу фірму, яка запропонує вищу платню, є ознакою невдячності. Японські менеджери розробили два адміністративні методи для реалізації цього принципу. Перший – це просування по службі і нарахування зарплатні в залежності від стажу роботи, а не від здібностей, успіхів та індивідуальної ефективності праці робітника. Тобто більшість японців твердо знає, що з роками їхня заробітна платня буде невинно зростати. Така практика знижує вірогідність особистої заздрості і суперництва. Другий – ставлення до успіху фірми, як результату зусиль групи, а не окремої людини. За японськими поняттями, кожна людина виграє, якщо прагне зробити свою групу більш успішною і ефективною. Японці вважають, що група не подавляє окрему особистість, а навпаки, допомагає і підтримує її. Конкуренція допускається між групами, але ні в якому разі не всередині групи.

П'ятий принцип: партнерство і співпраця у виробничих та суспільних відносинах. Японські менеджери вважають робітників своїми активними партнерами в прагненні до економічного успіху. Необхідність партнерства між робітниками і керівництвом вони пояснюють тим, що виробництво, особливо спрямоване на експорт, приносить успіх не тільки фірмі, але й нації в цілому. А на думку японців, перш за все повинна процвітати нація, і тільки тоді окремі люди можуть стати забезпеченими. Тобто співпраця є традиційною цінністю японського народу і необхідною передумовою добробуту нації. Це пов'язано з тим, що японська культура, яка сформувалася під впливом буддизму і конфуціанства, віддає перевагу співпраці над конкуренцією. Тому для японців більш природно піти на компроміс і співпрацювати, ніж конкурувати один з одним.

Ефективність такого підходу підтверджується сучасними науковими дослідженнями. Наприклад, французький психолог та організаційний консультант Мадлен Лужері [4], автор власної теорії функціонування організацій, стверджує, що організація може бути успішною лише якщо в її діяльності гармонійно поєднуються два види енергії: енергія керівництва та енергія робітників. До сфери відповідальності керівництва входить виживання та

розвиток організації, аналіз елементів оточуючої реальності, планування цілей і завдань. А всі внутрішні процеси організації діяльності і підтримка продуктивних робочих стосунків мають належати до сфери відповідальності робітників. Між робітниками і керівництвом має існувати постійний діалог, стосунки партнерства і поваги до сфер відповідальності один одного, що сприятиме вільному потоку достовірної інформації в обидва боки і дозволить керівництву приймати обґрунтовані рішення, а також зосередитись на своїх безпосередніх обов'язках, не заглиблюючись у деталі внутрішньої діяльності організації.

Звичайно, ініціювати подібну співпрацю має кваліфіковане керівництво ще на етапі створення організації. Проте дуже часто, оскільки менеджери не мають для цього потрібних навичок, вони або домінують над підлеглими, придушуючи їхню енергію та надто втручаючись у деталі робочого процесу, або почуваються невпевненими, неефективними і вразливими для тиску, постійних скарг і звинувачень з боку колективу. Для виправлення подібних порушень функціонування організації європейським та американським менеджерам, зазвичай, доводиться запрошувати професійних організаційних консультантів і проводити за їхньої допомоги довготривалу корекційну роботу. Японські менеджери, як правило, навпаки спочатку під керівництвом наставників набувають необхідних навичок розвитку співпраці всередині організації за принципом «мінараї» і тільки після цього починають власну керівну діяльність.

Японці розробили два адміністративних методи для реалізації ідеї співпраці. Перший – це спеціальна програма навчання, яку проходять новачки протягом трьох-шести місяців після початку роботи в фірмі, живучи разом, вивчаючи історію, цілі та гімн фірми. Головне завдання такого навчання полягає у тому, щоб прищепити їм почуття лояльності до фірми і думку про те, що тільки спільними зусиллями вони зможуть досягнути успіху і принести користь фірмі та країні. За цей час у них формується корпоративний дух, командна єдність і рішучість працювати на користь фірми.

Другий метод пов'язаний зі встановленням, підтримкою і зміцненням групової єдності і гармонії. Японці впевнені, що гармонія цілого, наприклад, групи або фірми, більш важлива, ніж руйнування цього цілого і перемога однієї сторони над іншою. Вони вважають, що конфлікти, суперечки і особиста конкуренція шкідливі, оскільки призводять до послаблення групової гармонії, єдності, співпраці. Тому японські менеджери на перше місце в своїй роботі ставлять проблему формування сприятливого соціально-психологічного клімату в групі підлеглих, бо спільне рішення може бути прийнято тільки тоді, коли усі зацікавлені особи задоволені і згодні.

Групову гармонію та згоду японці називають словом «ва», що означає прагнення кожного до взаємного співробітництва і рівноваги всередині групи і передбачає обмеження індивідуальних потреб та інтересів на користь групи. Грамотна побудова

основ людських стосунків, інформаційних каналів і погоджувальних процедур дозволяє японським менеджерам усувати психологічні бар'єри до нововведень, попереджати опозицію політиці фірми. Такі ж самі процеси відбуваються на рівні держави. Керівники усіх рівнів витрачають більшу частину часу на те, щоб у кожного члена суспільства сформувалося почуття групової єдності і гармонії. Вони вважають, що саме «ва» як альтруїстичний моральний стан групи або суспільства (на протигагу відсутності згоди, співпраці, партнерства) сприяє як досягненню робітниками більш високого рівня ефективності та якості праці, так і загальній економічній та політичній стабільності в країні.

Порівнюючи наведені дуже цікаві й корисні принципи менеджменту, можна зробити висновок, що саме п'ятий з них (партнерство і співпраця у виробничих і суспільних відносинах) є базовим і найбільш дієвим у процесі функціонування високорозвинутого громадянського суспільства в Японії, а звідси й дуже важливим для формування такого суспільства у будь-якій іншій країні, в тому числі й в Україні. Щодо формування єдності нації та розвинутої співпраці у японському суспільстві вважається, що цьому сприяють три фактори. По-перше, японці відчувають себе на островах ізольованими від інших націй, обділеними за площею та природними ресурсами. По-друге, після другої світової війни у них склався певний комплекс неповноцінності, тобто бачення себе слабшими за інших в технічному, військовому, економічному та інших аспектах. По-третє, у японців виникло відчуття, що існуванню країни загрожують зовнішні економічні та політичні сили. Тому вони намагаються вжити цілеспрямованих заходів для виживання своєї культури і нації. Тобто саме патріотизм у японському суспільстві сприяє його об'єднанню та значним економічним успіхам.

Безумовно, не можна не визнати, що ці три фактори як стимулятори патріотизму, дійсно, були і є дуже важливими для процесу формування єдності й співпраці в японському суспільстві. Але, на наш погляд, вони не спрацювали б без існування четвертого фактора – гуманістично спрямованої системи освіти, яка з давніх часів підтримує й розвиває кращі альтруїстичні прояви японського менталітету та характеру: взаємодопомога, взаємоповага, колективізм та ін. Проведений нами історичний аналіз гуманістичних традицій японської системи освіти [7] показав, що початок їх розвитку можна віднести до епохи Хейан (IX-XI ст.), коли під впливом китайської культури з'явилася особлива система навчання придворної аристократії. Наступним етапом гуманізації освіти Японії можна вважати навчання самураїв та народні школи *теракоя* (12-18 ст.). Значним внеском у процес гуманізації державної освіти стали перша, друга та третя освітні реформи, які відбулися протягом XIX – XX ст. У другій половині 20 ст. японський уряд почав планомірний і цілеспрямований процес гуманістичного перетворення освіти за умови збереження кращих національних освітніх традицій,

який триває і зараз.

Проаналізуємо, як сучасна система освіти Японії допомагає формуванню особистості, що прагне міжособистісної гармонії «ва», стосунків співпраці та партнерства і цим самим сприяє функціонуванню справжнього громадянського суспільства в країні. Слід відзначити, що в японських навчальних закладах, згідно з гуманістичною традицією, сповідується ідея рівності та єдності, конкуренція між учнями не заохочується, результати навчання розголошуються рідко, більш здібних дітей ніяк не виокремлюють поміж інших. Навпаки, як і раніше, існує групова відповідальність, заохочується допомога товаришам у навчанні, особливо новим членам колективу. Навіть у дитячому садочку дітям намагаються прищепити відчуття групи, обов'язку, радості від спільних перемог. Японські вихователі здійснюють з дітьми дуже багато видів спільної діяльності та невеликих проєктів, які сприяють розвитку навичок командної роботи, співпраці та партнерства. Ці методи лягли в основу нашої авторської програми розвитку навичок колективної діяльності у дошкільників, яка пройшла успішне впровадження в декількох дошкільних навчальних закладах України [7].

Іноді японську освіту критикують за надмірний уніформізм, недостатній розвиток індивідуальності, недостатню увагу до обдарованих дітей. У цьому сенсі японський підхід є протилежністю західному і тому закономірно викликає здивування [1; 3]. Проте багато в чому з цієї критикою можна не погодитися. Зазвичай, японські діти знаходять можливість розвинути індивідуальні здібності та обрати професію згідно з ними (можливість вибору предметів у школі, добре розвинена система позашкільної освіти, репетиторські школи, клуби за інтересами). Але що стосується західної практики підтримки конкуренції, виокремлення певних особистостей, індивідуалістичної поведінки у розріз з інтересами групи, то японці не поспішають її прийняти і під впливом американізації відмовитися від своїх традиційних цінностей, тому що вони складають основу японського суспільства, його успіхів і процвітання [9].

Окрім зазначеного вище, ми виокремили три нові педагогічні технології в сучасній системі освіти Японії, які посилюють її сприяння розвитку групової співпраці та партнерства серед молоді: 1) відкритий простір, 2) гуманістично орієнтована діяльність, 3) учнівська спільнота. Розглянемо детальніше кожну з цих технологій.

Почнемо з *відкритого простору*. Один з перших у світі прикладів використання технології відкритого простору з'явився у Масачусетському університеті у 60-х роках 20 ст. Це були спеціальні медіа-лабораторії, де замість аудиторних занять проводилися експерименти та презентації. Медіа-лабораторія була відкритим, гнучким простором з великою кількістю скла і усім необхідним мобільним обладнанням, зручним для роботи в групах. Пізніше приклади відкритого простору у навчанні з'явилися у

багатьох країнах світу, включаючи Японію [10].

Першими тут були так звані «інкубаційні центри», японський аналог медіа-лабораторій, покликані зберегти під час навчання стан дитячої цікавості, допитливості й радості від нових відкриттів. У мистецьких навчальних закладах з'явилися так звані великі «студії», повністю відкриті для взаємодії з викладачами та великою кількістю учнів, що неможливо у звичайних традиційних аудиторіях. Студія дозволяє ділитися власним аналізом творчого процесу та його результатів, отримувати цінні коментарі від присутніх. Відкритий простір у навчальному закладі дає змогу вчителям частіше спілкуватися, а учням – бачити, що відбувається під час занять у різних аудиторіях, зацікавитися різними сферами знань та встановити між ними зв'язки, спілкуватися з учнями різних рівнів, від початківців до професіоналів.

У школах Японії відкритий простір і відкриті школи з'явилися ще у 70-х роках 20 ст. Зокрема, однією з перших таких шкіл стала державна початкова школа міста Огава префектури Аїті [8]. У ній була значно зменшена кількість стін між класами, розроблене нове розташування парт і стільців, організовані куточки для читання, окремі місця для занять математикою, природознавством, мистецтвом і музикою. Зазвичай, три класи займалися одночасно в одному приміщенні, працюючи разом або окремо. В результаті вчителі відзначили зростання ентузіазму учнів, покращення розвитку творчих здібностей, атмосферу єдності і партнерства в школі. Останнім часом все більше японських початкових і середніх шкіл підтримують цю методику. Наприклад, в початковій школі Янака (Токіо) на сучасному етапі застосовується «відкрите планування»: між класами немає капітальних стін, що дозволяє полегшити спілкування та обмін інформацією між учнями різних вікових груп і сприяє співпраці та партнерству.

Відкритий простір дозволяє застосовувати у навчальних закладах таку методику, як Team-teaching, яка з'явилася в Японії у 90-х роках. Вона передбачає командну участь класу або усієї школи у великому проекті з актуальною тематикою. Темою такого проекту можуть бути, наприклад, проблеми оточуючого середовища, що включає в себе питання економіки, географії, статистики, математики, хімії і навіть мови. Дослідження та дискусії у рамках проектів значно підвищують мотивацію школярів до навчання, надають їм досвіду спільної командної роботи, розвивають співпрацю і партнерство між учнями. Результати командної роботи можуть бути представлені у вигляді доповідей, презентацій гостям школи, створення Інтернет-сайтів тощо. Наприклад, учні однієї з японських шкіл спільними зусиллями створили Інтернет-магазин для продажу товарів у Канаді. Для цього вони ознайомилися з основами маркетингу та веб-дизайну.

Звичайно, на початку застосування відкритого простору можливі певні складнощі. Якщо заняття у відкритому просторі організувати неправильно, може виникнути відчуття шуму, неможливості сконцентруватися, бажання

повернутися до старих, традиційних методів навчання. Щоб цього не сталося, необхідно ретельно готуватися до впровадження відкритого простору, вивчати відповідний позитивний досвід, планувати заняття. Примусово неможливо запровадити такі нововведення, проте цікаві проекти і можливість спілкування може заохотити учнів до переходу до нових форм навчання.

Ще однією формою використання відкритого простору в Японії є поєднання шкіл з громадськими установами, такими як міські культурні центри, бібліотеки, центри безперервної освіти, спортивні зали, громадські басейни, музичні зали, денні стаціонари для людей похилого віку. Через падіння народжуваності та скорочення кількості учнів у сучасних японських школах є багато приміщень, що не використовуються. Тому існують школи, які віддають вільні приміщення для використання вищезазначеним громадським установам, а також дитячим центрам денного догляду і клубам. Такі школи стають, так би мовити, центрами місцевої громади, місцем спільного навчання, спілкування і соціалізації. В такий спосіб японські освітяни намагаються подолати традиційну закритість школи, її відокремленість від суспільства.

Наступною технологією, що сприяє розвитку навичок командної роботи, партнерства і співпраці у японських учнів, є *спільна гуманістично орієнтована діяльність*. Японські педагоги встановили, що найкраще навчальний матеріал запам'ятовується саме під час спільної діяльності учнів: дослідів, дискусій, семінарів, навчальних таборів та ін. Учні ставлять більше запитань, мають змогу порадитися один з одним, поділитися власним досвідом. Одночасно розвиваються навички командної роботи, взаємодопомоги, партнерства. Окремим важливим методом спільної діяльності в японських навчальних закладах є «монодзукурі» (створення речей). Наприклад, у Педагогічному університеті Кавамура [10; 13] під час занять з психології студенти не тільки теоретично вивчають будову і принцип дії детектора брехні, а й власноруч збирають такі детектори з деталей, придбаних у токійському районі електроніки Акіхабара. Виконання цього завдання неможливе без командної роботи студентів. Отже, «монодзукурі» сприяє не тільки поглибленню знань учнів, але й їхньому продуктивному спілкуванню в процесі групової діяльності за схемою «створення-обговорення-рефлексія».

Науковим підґрунтям педагогічної технології «спільна гуманістична діяльність» є когнітивна психологія 90-х років 20 ст. Її представники запропонували так звану Партнерську модель освіти (Partnership Metaphor) на протигагу традиційній Приймаючій моделі (Acquisition Metaphor). Партнерська модель передбачає навчання не на самоті, а в процесі спілкування, командної роботи [10]. Спільна партнерська діяльність дозволяє підвищити навчальну мотивацію, оскільки навіть якщо зміст навчання є складним або недостатньо цікавим для учнів, сама діяльність є цікавою і дозволяє побачити сенс у процесі навчання, не

шукаючи його в далекому майбутньому. Основні відмінності цих двох моделей представлено у поданій нижче порівняльній таблиці 1.

Таблиця 1

Дидактичні характеристики	ПРИЙМАЮЧА МОДЕЛЬ	ПАРТНЕРСЬКА МОДЕЛЬ
Мета навчання	особисті знання	створення партнерства
Форма навчання	отримання знань	участь у командній діяльності
Учні	пасивно отримують	активно беруть участь
Вчитель	дає знання	є фасилітатором, помічником, інструктором, наставником
Знання, концепції	набуваються окремо від практичної діяльності	пов'язані із спілкуванням та практичною діяльністю

Третьою педагогічною технологією розвитку навичок колективної діяльності та партнерства в системі освіти Японії є *навчальна спільнота*. Ми вже згадували вище про традицію наставництва «мінараі», яка є дуже характерною для японського суспільства. Раніше саме за цим принципом, а не академічними методами навчалася більшість професіоналів. Часто в Японії ремісники навмисно працювали у сповільненому темпі, щоб учні могли перейняти їхні прийоми. Після початку навчання учень автоматично ставав частиною відповідної професійної спільноти, отримував нову ідентичність. У сучасній Японії також до досвідчених робітників прикріплюють новачків для навчання та допомоги, і між ними, як правило, встановлюється міцний зв'язок на все життя. Це допомагає молоді, яка входить до професійної спільноти, змінювати своє самоусвідомлення, спосіб мислення.

Науковим підґрунтям педагогічної технології навчальної спільноти можна вважати теорію когнітивного наслідування Брауна і Коллінза, яка поділяє процес оволодіння професійними навичками в межах навчальної спільноти на чотири етапи:

1. *Моделювання*. Учні спостерігають за більш досвідченими робітниками.
2. *Коучинг*. Учень отримує перші завдання і виконує їх методом спроб і помилок під наглядом наставника.
3. *«Трамплін»*. Учень продовжує швидкими темпами вдосконалювати свої професійні навички.
4. *Відсторонення*. Учень остаточно набуває самостійності в межах професійної спільноти через поступове зменшення допомоги з боку наставників.

У сучасних навчальних закладах Японії застосовується також теорія практичної спільноти (Community of Practice) Венгара, в якій описуються такі компоненти спільної діяльності: 1) загальна участь; 2) спільна справа; 3) спільні методи роботи. Практичним прикладом застосування обох теорій є навчальна спільнота майбутніх науковців в Японії. Наприклад, майбутні вчені вже під час шкільного навчання

приєднуються до наукових клубів і об'єднань. Ще до початку власної наукової діяльності вони допомагають в організації конференцій та семінарів, потім починають брати в них участь, поступово оволодіваючи методами наукового дослідження та науковою термінологією, вибудовуючи власну ідентичність як вчених-дослідників та відповідні ціннісні орієнтації.

В Японії з 1994 р. існує також спеціальний Інтернет ресурс на підтримку навчальної спільноти майбутніх вчених. Це комп'ютерна мережа Юген (Yugen Science Network – YSN), призначена для спілкування японських школярів і студентів з вченими та викладачами [12]. Учні можуть ставити будь-які запитання і отримувати на них кваліфіковані відповіді. Це спонукає їх мислити, ставити нові запитання, шукати і отримувати базові знання, необхідні для продовження науково-дослідної діяльності. Вчені також відзначають, що відповідаючи на запитання учнів, мають змогу по-новому подивитися на свою роботу, побачити її нові аспекти та перспективи. В процесі спілкування між учнями та їх старшими наставниками виникає відчуття партнерства і співпраці.

Ми хочемо навести приклад комплексного проекту, спрямованого на створення навчально-практичної спільноти учнів і здійснення гуманістично-орієнтованої діяльності у відкритому просторі. Таким проектом є видання у 2001 р. власної авторської книги «Світ рису» учнями двох японських молодших шкіл: Хірафуку та Мінамісуна [10]. Учні цих шкіл провели власне дослідження вживання рису в різних країнах світу, матеріали для якого зібрали з мережі Інтернет, книг, фільмів, телепрограм, а також із самостійно проведених інтерв'ю. Дослідження стосувалося не тільки їжі, але й стилю життя, природи, суспільних проблем різних країн світу, де вживається рис. За час написання книги діти навчилися формулювати завдання дослідження, вибирати та аналізувати потрібну інформацію, робити власні висновки. Школярі за допомогою вчителів змогли навіть присвоїти книзі ISBN код і ціну та виставити її на ринок, що було для них цілком новою діяльністю. Проте найважливішим результатом проекту був досвід співпраці між учнями двох шкіл, яких спільна діяльність об'єднала, незважаючи на відстань.

Звичайно, ключову роль в організації та моніторингу спільної діяльності відігравали вчителі. Вони змогли розподілити функції між школярами (пошук інформації, написання тексту, виступи по телебаченню тощо) з урахуванням їхніх індивідуальних здібностей. Кожен з учнів відчув себе невід'ємною і корисною частиною команди. Вчителі на основі спільного між дітьми змогли створити спільні цінності, які об'єднали незнайомих до цього учасників проекту. Схожі проекти за участю школярів здійснюються по всій Японії у галузі книговидавництва, створення телепрограм, кінофільмів, здійснення екологічних ініціатив. Вони допомагають учням підготуватися до життя і праці в соціальній і професійній спільноті, а також у громадянському суспільстві Японії. Свою професійну

діяльність після закінчення навчання японці сприймають як продовження перебування у спільноті професіоналів, яке вимагає лояльності до керівництва, надання переваги колективним інтересам над індивідуальними, дотримання ціннісних орієнтацій команди, постійної участі у співпраці та житті громадянського суспільства.

Окремої уваги заслуговує професійна підготовка японських менеджерів, які покликані створювати і підтримувати групову гармонію «ва», де б вони не працювали [6]. Про якість цієї підготовки, яка складається з двох етапів, свідчить той факт, що японські керівники вважаються одними з найосвіченіших у світі. На першому етапі вони отримують спеціальну освіту в університеті. Майбутні менеджери нижчої і середньої ланки в основному вивчають управління персоналом, психологію, соціологію; беруть участь у ділових та ролевих іграх, аналізі виробничих ситуацій, моделюванні професійної діяльності. Підготовка менеджерів вищої ланки зосереджена на вивченні ними різних аспектів прояву людського фактору. При цьому загальнопрофесійні курси галузевого плану в навчальних програмах або відсутні, або представлені в дуже незначній кількості. Натомість, велика увага приділяється соціально-психологічному тренінгу, який враховує національні особливості і традиції.

Після успішного закінчення першого етапу підготовки менеджера починається другий – спеціальна підготовка у фірмі. Японці вважають, що менеджер повинен володіти щонайменше трьома обов'язковими вміннями: створювати групове «ва», тобто будувати відносини співпраці, партнерства, згоди серед своїх підлеглих; організувати колективне прийняття рішень; бути лідером групи. Цим умінням японець навчається безпосередньо у фірмі за традицією «мінараі». Він проходить практику у більш досвідченого менеджера і переймає прийоми і методи його роботи. При цьому слід підкреслити, що вміння створювати групове «ва» вважається головним для менеджера. Жоден японець, незалежно від рівня його технічних і гуманітарних знань, не отримає можливість керувати людьми, якщо не вміє розвивати і підтримувати «ва» – груповий дух.

Звичайно, японські традиційні альтруїстичні цінності та принципи менеджменту не можуть бути автоматично перенесені в Україну, оскільки ґрунтуються на менталітеті японців, особливих формах родинного виховання та гуманістичних традиціях національної освіти. Проте саме педагогічний японський досвід гуманізації державної освіти становить для України значний інтерес і є вартим подальшого дослідження та впровадження. Так, наприклад, через гуманізацію вітчизняної системи дошкільної, середньої та вищої освіти можна спрямувати дітей та молодь на дотримання протягом усього життя альтруїстичних принципів колективізму, патріотизму, партнерства, співпраці, взаємоповаги всередині будь-яких професійних та суспільних груп, як по горизонталі,

так і по вертикалі, Це, безумовно, значно прискорить і покращить вже розпочатий рух України до розбудови громадянського суспільства, від якості якого в значній мірі залежить її майбутнє в світовій спільноті демократичних країн.

ЛІТЕРАТУРА

1. Боярчук Ю.В. Состояние и проблемы школьного образования в Японии / Ю. В. Боярчук // Начальная школа. – 1991. – №10. – С. 88-92.
2. Детский сад в Японии. Опыт развития детей в группе / Пер. с яп.; Общ. ред. и послесл. В. Т. Нанивской. – М.: Прогресс, 1987. – 240 с.
3. Джурицкий А. Н. Японское чудо: мифы и реальность. Школьное образование и воспитание в Японии: Учебное пособие для студентов пед. вузов / А.М. Джурицкий – М.: Изд-во УРАО, 1998. – 64 с.
4. Лужери М. Изменения и транзакционный анализ. Ключи к иерархическому диалогу / М. Лужери. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.emergingchange.net 20 августа 2010 г.
5. Михайлюк Л.М. Національно-культурна специфіка та її відбиття в освітньо-виховній сфері (на прикладі Японії) / Л.М. Михайлюк // Культурологічні та психолого-педагогічні аспекти гуманізації освіти: Науково-методичний збірник / За ред. Г.О. Балла. – К.: Наукова думка, 1998. – С.53-63.
6. Почебут Л.Т. Организационная социальная психология / Л.Т. Почебут, В. А. Чикер. – СПб: Изд-во «Речь», 2002. – 298 с.
7. Свердлова Т.Г. Теоретичні засади процесу гуманізації освіти в Японії: дис. ...на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук / Т.Г. Свердлова. – Київ, 2006. – 180 с.
8. Хидео Сато. Начальная школа в Японии / Сато Хидео // Nirponia, 2001. – №16. – С.5-17.
9. Japanese Government Policies in Education, Science, Sports and Culture 1999. Education Reform in Progress. Tokyo, 2000. – 98 p.
10. 美馬のゆり、山内祐平。未来の学びをデザインする。東京大学出版会。2009–233 p.
11. 上野淳。未来の学校建築 – 教育改革をささえる空間づくり。岩波書店 1999 –11出版。
12. 美馬のゆり不思議ネットワークの子供たち。ジャストシステム、1997–01出版。
13. 上野直樹。仕事の中での学習—状況論的アプローチ。東京大学出版会 1999–11出版。

УДК 378

Арістова Н.О.

Міжнародний Соломонів університет

ВПЛИВ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ВІДМІННОСТЕЙ ВИДІВ ПАМ'ЯТІ НА ВИБІР СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ У ВИЩИХ НЕЛІНГВІСТИЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

У статті на великому фактичному матеріалі розглядається питання впливу індивідуальних відмінностей видів пам'яті студентів на вибір методів, форм та засобів навчання при формуванні мотивації вивчення іноземної мови у вищих нелінгвістичних навчальних закладах.