

ДЕЗАДАПТАЦІЯ ВЧИТЕЛІВ-ПОЧАТКІВЦІВ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В ЯПОНІЇ

© Лученко О. О., 2015
<http://orcid.org/0000-0002-2844-0441>
<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.33340>

У статті розглядаються теоретичні дослідження японських учених з проблеми професійної дезадаптації. Розкрито психолого-педагогічну сутність поняття «дезадаптація». Проаналізовано різноманіття наукових визначень поняття «шок при зіткненні з реальністю», прийнятих у психолого-педагогічних літературних джерелах, стосовно молодих учителів. Досліджено типи і причини дезадаптації вчителів-початківців. Проаналізовано чинники, які можна покращити з метою попередження початкової дезадаптації. Стаття також висвітлює чинники після працевлаштування, які важливі для управління дезадаптацією.

Ключові слова: *учителі-початківці, професійна освіта в Японії, типи і причини дезадаптації, шок при зіткненні з реальністю, попередження початкової дезадаптації, чинники адаптації, управління дезадаптацією.*

Лученко О. О. Дезадаптация начинающих учителей как психолого-педагогическая проблема профессионального образования в Японии.

В статье рассматриваются теоретические исследования японских ученых по проблеме профессиональной дезадаптации. Раскрыта психолого-педагогическая сущность понятия «дезадаптация». Проанализировано многообразие научных определений понятия «шок при столкновении с реальностью», принятых в психолого-педагогических литературных источниках, в отношении молодых учителей. Исследованы типы и причины дезадаптации начинающих учителей. Проанализированы факторы, которые можно улучшить с целью предупреждения начальной дезадаптации. Статья также освещает факторы после трудоустройства, которые важны для управления дезадаптацией.

Ключевые слова: *начинающие учителя, профессиональное образование в Японии, типы и причины дезадаптации, шок при столкновении с реальностью, предупреждение начальной дезадаптации, факторы адаптации, управление дезадаптацией.*

Luchenko O. O. Disadaptation of novice teachers as psychological and pedagogical problem of professional education in Japan.

The article reviews the theoretical researches of Japanese scientists on the problem of disadaptation of novice teachers. The article reveals the psychological and

pedagogical essence of the concept of “disadaptation”. The analysis of the diversity of scientific definitions of the notion “reality shock” in connection with young teachers, which are common in psychological and pedagogical literary sources, has been made. The types and causes of maladjustment of novice teachers were investigated. The analysis of the factors that can be improved in order to prevent initial disadaptation has been done. The article also highlights the factors after the placement in a job that are important for the management of disadaptation.

Key words: *novice teachers, professional education in Japan, types and causes of disadaptation, reality shock, prevention of initial disadaptation, factors of adaptation, management of disadaptation.*

Постановка проблеми. Освіта в Україні постала перед проблемою старіння педагогічних кадрів. У зв'язку з цим вважаємо, що потрібна не лише державна програма, яка б підвищувала інтерес молодих педагогів до школи, але й система підтримки адаптації вчителів-початківців для формування стабільних кадрів у школах і попередження можливих матеріальних збитків держави.

Згідно з Держстатустом, в Україні у 2014 році плинність кадрів у сфері освіти становила 13,5% [2, с. 3]. Деадаптація молодих учителів є однією з головних причин плинності кадрів серед педагогічних працівників на початку професійної діяльності в школі. Дослідження психологічних та психофізіологічних аспектів деадаптованості вчителів в Україні показують, що виражені ознаки загальної професійної деадаптованості мають 10% вчителів. Разом з тим більш ніж половина опитаних учителів мають середній рівень деадаптованості (52,0%) і трохи більше ніж третина – низький рівень (38,0%) [3, с. 11].

Таким чином, вивчення і впровадження нових підходів підтримки входження вчителів-початківців у професію є одним з головних завдань сучасної професійної освіти в Україні.

У Японії в 2009 році відсоток молодих учителів, які залишили роботу, склав 1,28% (317 із 24824 прийнятих на роботу) [13, с. 1]. На наш погляд, це дуже хороший показник, який свідчить про ефективність сучасної програми входження вчителів-початківців у професію.

Вважаємо, що вивчення й науковий аналіз досліджень з професійної деадаптації в Японії може сприяти пошуку шляхів і засобів попередження професійної деадаптації вчителів-початківців та подолання проблеми плинності кадрів у сфері освіти в Україні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питаннями професійної та соціальної дезадаптації в Японії займалися такі дослідники, як Й. Вакамацу, Й. Іємото, К. Ісігуро, І. Ісії, М. Масаки, Й. Мацумото, Й. Морімасата інші. Не достатньо вирішеною частиною загальної проблеми є аналіз теоретичних аспектів даної теми.

Мета статті: провести аналіз психолого-педагогічних досліджень з проблеми професійної дезадаптації вчителів-початківців Японії визначити заходи щодо попередження та управління їхньою дезадаптацією.

Виклад основного матеріалу. Процеси адаптації й дезадаптації тісно пов'язані між собою, вони є різними сторонами одного процесу – процесу входження молодого вчителя в педагогічний шкільний колектив, становлення його як професіонала, фахівця, формування його як особистості [1, с. 83].

Дезадаптація – це негативний результат професійної адаптації, який характеризується небажанням працювати в даному загальноосвітньому закладі; небажанням спілкуватися з педагогічним колективом, учнями; відсутністю інтересу до зацікавленості учнів та їх проблем; постійним прагненням змінити місце роботи; відсутністю інтересу до професійного росту; відсутністю вмінь і навичок, самоорганізації; постійними конфліктами з колективом, керівництвом, учнями; ігноруванням інтересів колективу; незадоволенням своєю працею, її результатами [1, с. 82].

Японський дослідник К. Ісігуро вважає, що поняття адаптації та дезадаптації є загальними й відображають стосунки між особою й зовнішнім світом. «Поняття адаптації (дезадаптації) пов'язане з психологічним станом особи й зі своєю відповідністю певній зовнішній ситуації й вимогам, ...безпосередньо пов'язане з психологічним здоров'ям особи... та має тісний зв'язок з придатністю особи або її непридатністю» [8, с. 91].

Й. Моріаса розуміє термін «дезадаптація» як стан особи, коли її дії не узгоджуються із ситуацією. Досліджуючи соціальну адаптацію, він зазначає, що її «необхідно розглядати з двох сторін: адаптації до соціального середовища й особистісної адаптації. Перша – це адаптація до міжособистісних стосунків з оточенням і соціальних норм, друга – це адаптація до своїх недоліків, відчуттів, характеру й потреб. Соціальна дезадаптація підрозділяється на *зовнішню*, коли проблеми, головним чином, виникають у стосунках з оточенням, і на *внутрішню*, коли існують особистісні внутрішні проблеми» [9, с. 165]. Учений

вважає, що незадоволення потреб особи призводить до виникнення внутрішньої дезадаптації. У дослідженні цього виду дезадаптації він спирається на теорію ієрархії потреб А. Маслоу та наукові праці А. Лазаруса.

Японські вчені (Й. Вакамацу, М. Вакабаясі, К. Ісігуро) часто пов'язують поняття дезадаптації з відчуттям розчарування на противагу задоволеності, яку прирівнюють до адаптації (Й. Вакамацу, Т. Кікучі та К. Сакакібара). Таке розуміння засноване на західних тенденціях, де задоволеність розглядають як компліментарний 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).

Особливу увагу проблемі дезадаптації вчителів-початківців приділяв японський учений К. Ісігуро. Він виділив шість *типів дезадаптації*:

1. Тип А. *Утрата впевненості*, яку відчувають учителі внаслідок наявності відмінностей і розбіжностей між своїми й необхідними якостями, здібностями, характером, переконаннями тощо.

2. Тип В. *Надмірна свідомість* у відповідь на соціальну оцінку (справедливу або ні), таку як засудження, наклеп, вказівки з боку директора, колег-учителів, учнів, батьків стосовно відповідності вимогам й у зв'язку з адаптацією.

3. Тип АВ. Два вищеназвані типи дезадаптації часто дуже тісно пов'язані, і в такому разі їх неможливо трактувати окремо. Цей тип можна назвати *складним типом дезадаптації*.

4. Тип С. *Правильний тип* дезадаптації, який повинен виникати, тому що є виправданим: вимоги на робочому місці не відповідають об'єкту пристосування й адаптації.

5. Тип D. Учителі з переконаннями, впевненістю у своїх силах, сильним почуттям справедливості й значною схильністю до ідеалізації мають критичну позицію стосовно місця роботи й колег-учителів, внаслідок чого можуть легко виявити зневагу й ненависть. Тип дезадаптації, який виникає при цьому, можна назвати *типом надмірної самовпевненості*.

6. Тип Е. Зазвичай учителі-початківці прикрашають й ідеалізують уявлення про школу і вчителя. Після входження в педагогічну професію через

значну різницю між таким образом і реальністю, інакше кажучи, через надмірні невинуваті надії виникає дезадаптація *надмірних очікувань* [7, с. 84].

Стосовно останнього з викладених вище типів дезадаптації слід зазначити, що багато японських дослідників поряд з питанням початкової адаптації вчителів часто згадують «шок при зіткненні з реальністю» (далі – *realityshock*). Проблему *realityshock*'у вчителів-початківців досліджували такі науковці, як Ш. Ісії, М. Кумадзава, М. Мацунага, М. Міура, Н. Накамура, А. Сака, М. Сугіхара, Й. Харада, Е. Юкавата інші.

Н. Сімахара й А. Сакаї, розглядаючи питання професійної соціалізації молодих учителів, виділяють роботу С. Вінмена, який зробив огляд праць європейських дослідників з цього питання, приділивши особливу увагу дослідженням німецьких учених. С. Вінмен вважає, що цей термін характеризує «крах ідей з приводу свого покликання, сформованих під час професійної підготовки вчителя в результаті зіткнення з жорстокою реальністю повсякденного шкільного життя» [5, с. 4]. Проте японські дослідники уточнюють, що молоді вчителі в Японії проходять перехідний період з університету в школу інакше, ніж студенти, описані С. Вінменом. «Учителі-початківці в Японії підтримують принцип наслідування, зберігаючи образ викладання, який вони сформувавши під час свого шкільного досвіду як учні» [4, с. 131]. Така особливість відрізняє ті зміни, які відбуваються у молодих учителів в Японії, від розуміння *realityshock*'у як втрату ідеалізму, описану С. Вінменом.

М. Мацунага вважає *realityshock* чинником, який перешкоджає професійній адаптації вчителів на першому році роботи. Він розуміє це поняття як «прояв, що виникає через протиріччя між образом, який склався до працевлаштування, і реальністю після працевлаштування» [10, с. 1].

М. Сугіхара визначає *realityshock* як розрив між педагогічною освітою і шкільною реальністю і вважає, що підготовка майбутніх учителів до можливих складних ситуацій в школі повинна вестися ще на етапі професійного навчання в університетах [11, с. 1].

Японська дослідниця Е. Юкава вважає, що виникнення *realityshock*'у в учителів-початківців практично неможливо уникнути. Проаналізувавши дослідження з цієї проблеми, вона зазначає: вчені сходяться на думці, що вчителі на початку професійної діяльності часто стикаються з початковим

шоком і схильні виявляти розрив між своїми очікуваннями й реальністю, який іноді надзвичайно складно здолати [6, с. 105].

Згідно з результатами дослідження Е. Юкава, причини виникнення *realityshock*'у вчителів-початківців такі:

1) Велика навантаженість окрім безпосереднього предмета викладання.

2) Неможливість викладати так, як їх навчили, через прийняті застарілі методи в школі.

3) Нестача гнучкості для застосування своїх знань і навичок у зв'язку з різноманітністю учнів [6, с. 111].

Для визначення типу дезадаптації К. Ісігуро вважає необхідним виявлення її причин, а для подальшої допомоги молодим учителям – спосіб управління дезадаптацією. Дослідник виділяє такі *причини виникнення дезадаптації*:

1. *Некомпетентність і непридатність*. Якщо молодому вчителю важко ефективно вести педагогічну діяльність, головним чином, уроки з предмету й керівництво учнями, то можна виділити дві причини такої професійної непридатності (невідповідності вимогам на робочому місці):

- некомпетентність учителя або невідповідність його вмінь і здібностей певним педагогічним ситуаціям;

- дезадаптація, яка перешкоджає виявленню на практиці належних потенційних можливостей і здібностей для відповідності вимогам на робочому місці.

В цілому, К. Ісігуро вважає некомпетентність учителів проблемою етапу прийому на роботу і проблемою системи сертифікації й підготовки. Учений наголошує, що не слід приймати на посаду осіб, чия компетентність викликає питання, оскільки є велика вірогідність того, що в них виникне дезадаптація. У той же час він не вважає виникнення деякої дезадаптації у висококваліфікованих молодих учителів приводом не приймати їх на роботу, оскільки дійсна професійна придатність таких осіб цілком можлива.

2. *Індивідуальні особливості*. Якщо атмосфера в школі протирічить високим моральним засадам, переконанням і цінностям учителя, це може стати вагомою причиною виникнення дезадаптації.

Індивідуальність, яка складається з характеру, соціальної позиції, фізичних/функціональних особливостей, може бути сильним чинником

успішної адаптації, але часто вона ж може стати також безпосередньою причиною дезадаптації.

3. *Різниця між ідеалом або очікуваннями й реальністю.* Виявлення істотних протиріч між очікуваннями стосовно школи й педагогічної діяльності та дійсністю, а також розчарування, які виникли в результаті надмірних очікувань у схильних до сильної ідеалізації молодих учителів, є причинами виникнення дезадаптації.

4. *Педагогічні здібності й відповідальність.* Збільшення й диверсифікація соціальних вимог до відповідальності й освітньої функції школи стають надмірними, перевищуючи педагогічні можливості школи й учителів. В цілому, між офіційною позицією школи й учителів і реальним усвідомленням їх можливостей і педагогічних здібностей існує різниця. Це може стати однією з причин виникнення дезадаптації.

5. *Структура педагогічного суспільства і школи.* У школи як місця освіти і кола вчителів, які там працюють, зазвичай існує характерна структура. Це загальна обстановка, що діє як джерело виникнення умовностей і різних традицій. Дезадаптація може виникати внаслідок неприйняття умовностей, а також традиційної структури школи й суспільства вчителів.

6. *Несправедлива дійсність та неправомірна діяльність.* Неприпустимі ситуації й факти, які не відповідають вимогам учителя до школи або педагогічного колективу, стає серйозною причиною виникнення дезадаптації молодих учителів. Незважаючи на те що існування таких ситуацій офіційно не дозволене, прикладів їх на практиці не злічити: насильницькі дії й дискримінація з боку вчителів щодо учнів, участь учителів у підприємницькій діяльності компаній, що займаються поширенням навчальних матеріалів, відмова від відповідальності в керівництві учнями та інші [8, с. 91-94].

Як зазначено вище, К. Ісігуро вказує «різницю між ідеалом/очікуваннями й реальністю» як одну з причин дезадаптації й виділяє дезадаптацію «надмірних очікувань» як окремий тип. У той же час Й. Вакамацу розглядає нереальні судження стосовно майбутнього місця роботи як один із чинників, який перешкоджає початковій адаптації, і вважає, що поліпшення змістовності профорієнтації й інформування щодо працевлаштування є одним із заходів попередження початкової дезадаптації.

Хоча обидва вчені вважають, що ця причина не є суттєвим чинником, який перешкоджає початковій адаптації, все ж вони застерігають від недооцінювання цієї проблеми.

Японські вчені С. Ооба і М. Фудзівара у своєму дослідженні проблеми професійної адаптації наголошують на ефективності шестикутної моделі, розробленої професором психології Дж. Холландом. Вона дозволяє оцінити сумісність особи з певним професійним середовищем, що особливо важливо при виборі професії.

Дж. Холланд запропонував шкалу пристосованості різних типів особи до різних професійних середовищ, показавши її схематично у вигляді шестикутника, кожен з кутів якого означає один із 6 типів особи й середовища. Якщо людина обирає професію й середовище, відповідні її типу особи, вона працюватиме максимально ефективно, зможе досягти значних успіхів й отримати найбільше задоволення від роботи.

Таким чином, можна сказати, що японські вчені сходяться в розумінні необхідності профорієнтації й належного інформування стосовно майбутнього місця роботи як одного із засобів попередження початкової дезадаптації.

Розглянемо заходи з попередження початкової дезадаптації, запропоновані Й. Вакамацу. Він виділяє два можливі напрями, поліпшення яких приведе до її запобігання:

- 1) зміна чинників, які передують працевлаштуванню;
- 2) зміна чинників, які існують після працевлаштування.

У ході дослідження Й. Вакамацу доходить висновку, що вплив чинників до працевлаштування на попередження дезадаптації не такий значний, як він спочатку припускав. Незважаючи на це, вчений вказує на необхідність поліпшення змістовності профорієнтації й інформування і наводить деякі рекомендації, виходячи з отриманих результатів свого дослідження.

- Під час прийняття рішення щодо вибору майбутнього місця роботи слід враховувати бажані службові обов'язки й обирати посаду з можливістю самореалізації.

- Варто брати до уваги те, що ідеалізований образ роботи, яка приносить громадську користь, часто складно реалізувати у зв'язку з політикою організацій, схильною передусім гнатися за прибутком. Тоді як громадський сенс роботи відходить на другий план.

- Необхідно звернути увагу на те, що під час вибору роботи існує вірогідність неточно оцінити свої можливості й здібності.

- Слід врахувати, що студенти до працевлаштування здатні зробити припущення стосовно змісту роботи, але не щодо її обсягу й рівня зайнятості (необхідний темп роботи). Крім того, студенти до працевлаштування не можуть оцінити межі своїх можливостей і мають схильність до великого завзяття, яке не спирається на реальний стан справ. У подальшому це призводить до втрати бажання працювати [12, с. 204].

Чинниками після працевлаштування, на які можна вплинути з метою підтримки початкової адаптації, Й. Вакамацу називає поліпшення змісту навчання, робочого оточення й міжособистісних стосунків. У цьому випадку вчений вважає корисними теорію Ф. Герцберга про «фактори-стимули», які пов'язані зі змістом роботи: успіх, просування по службі, визнання й схвалення результатів роботи, високий ступінь відповідальності, можливість творчого й ділового зростання. Окрім того, Й. Вакамацу вважає корисною теорію Дж. Хекмена стосовно «ключових характеристик роботи». Японський учений наголошує на таких характеристиках, як автономність (можливість для прояву самостійності) і важливість завдань, оскільки вони пов'язані з адаптацією і є чинниками сильного впливу. Стосовно умов праці й міжособистісних стосунків дослідник зауважує, що особливо важливою є можливість побудови контактів із представниками однієї статі й однолітками, а також визнання і зворотний зв'язок (забезпеченість інформацією про власну ефективність) з боку керівництва.

Вважаємо, що рекомендації, запропоновані Й. Вакамацу щодо попередження початкової дезадаптації і сприяння професійній адаптації, можна застосовувати і стосовно вчителів-початківців.

Висновки. У дослідженнях з питань професійної та соціальної адаптації в Японії простежується вплив західних теорій (Ф. Герцберг, А. Лазарус, А. Маслоу, Дж. Хекмен, Дж. Холланд та інші), які були перевірені й використовувалися з урахуванням національної специфіки японського освітнього менеджменту. Японські вчені (Й. Вакамацу, Й. Іємото, К. Ісігуро, Й. Морімаца та інші) у своїх дослідженнях приділяють велику увагу проблемі професійної та соціальної дезадаптації, вважаючи, що для шкільної освіти дезадаптація молодих учителів є причиною дуже скрутного становища і стає невідкладною проблемою, яка вимагає термінового вирішення. Виходячи з

аналізу поглядів японських дослідників щодо попередження та управління дезадаптацією, можна зробити такі висновки:

1) Вплив на чинники до працевлаштування є заходом попередження початкової дезадаптації. Головним чином це відбувається за допомогою здійснення ефективної профорієнтаційної роботи й належного інформування стосовно майбутнього місця роботи, удосконалення змісту підготовки вчителів під час професійного навчання у ВНЗ, відсіву некомпетентних учителів на етапі сертифікації й під час іспиту на працевлаштування.

2) Потрібно уникати управління симптомами дезадаптації, які є лише простими проявами й не завжди пояснюють фактичний зв'язок із причиною дезадаптації. Їх ліквідація не обов'язково приводить до зникнення дезадаптації.

3) Найбільш ефективним в управлінні дезадаптацією є зміна чинників після працевлаштування завдяки покращенню змісту навчання (On-the-Job Training), робочого оточення й міжособистісних стосунків.

4) Необхідно зменшувати навантаження молодих учителів під час адаптаційного періоду з метою надання можливості проходження стажування для початківців.

5) Підвищення кваліфікації й педагогічної майстерності досвідчених вчителів сприяє впровадженню нових і зміні застарілих шкільних методів навчання, що усуває одну з причин виникнення realityshock'у в учителів-початківців.

Перспективність подальшого дослідження полягає у вивченні та використанні досвіду сучасної системи входження вчителів-початківців у професію в Японії.

Література

1. Белан Т. Г. Особливості професійної адаптації молодого вчителя технологій до умов педагогічної діяльності / Т. Г. Белан// Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: педагогічні науки. – 2014. – Вип. 120. – С. 81–84 [Електронний ресурс]: – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/VchdpuP_2014_120_26.pdf

2. Державна служба статистики України. Рух кадрів та використання робочого часу працівників у 2014 році. –2015.–С. 1–13 [Електронний ресурс]: – Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/express/expres_u.html

3. Кулик С. М. Психологічні особливості управління професійною адаптацією вчителів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психолог. наук: спец. 19.00.05 / Кулик Світлана Миколаївна. – Київ, 2004. – 23 с.
4. Shimahara N. Teaching in Japan: a cultural perspective / N. Shimahara // New York: Routledge, 2013. – 192 p.
5. Veenman S. Coaching Beginning Teachers / S. Veenman, H. de Laat, C. Staring // The Netherlands: University of Nijmegen, 1998. – 19 p.
6. Yukawa E. Recently Graduated English Teachers' Views on Teacher Training / E. Yukawa. – P. 103–113 [Electronic Resource]. – Mode of access: http://rcube.ritsumei.ac.jp/bitstream/10367/5281/1/hes14_yukawa.pdf
7. 石黒一三. 新任教師の不適応—事例的研究— / 一三石黒 // 名古屋大学教育学部紀要(教育学科). – 1979. – 第26巻. – P. 75–85.
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. – 第29巻. – 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. – 177 p.
10. 松永美希. 新任教師のメンタルヘルスの悪化・緩和要因に関する縦断的検討 / 美希松永, ゆきの原田, 菜々子中村, 正江三浦, 真治石井 // 日心第77回大会, 教育. – 2013. – P. 1127.
11. 杉原真晃. 研究ノート: 新人教員の苦悩に対して教員養成には何ができるか—キャリアテイショックを想定した教員養成のあり方—. – P. 40–50 [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://repo.lib.yamagata-u.ac.jp/bitstream/123456789/8986/1/gstt-3-00400050.pdf>
12. 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. 仙台. – 1995. – 第43集. – P. 193–207.
13. 和井田節子. 新任教員の適応および初任者研修における研究 / 節子和井田, 有希亀山 // 総合科学研究. – 2011. – №5. – P. 1–10.