

Цього року в освітню програму спеціальності Початкова освіта за нашої ініціативи було внесено **курс «Адаптивне управління початковою освітою»**. Цей напрям був найменш розробленим, бо саме вчителі початкової школи менше інших розуміли потреби в адаптивних підходах. Сьогодні їх думка уже змінилася. І це дає надію на позитивні зміни у їх діяльності, а головне у підвищення якості освітніх результатів.

З досвідом нашої роботи можна познайомитися за посиланням: (<https://inklusionofmanager.blogspot.com/>), звідки є вихід на всі наші ресурси популяризації системи адаптивного управління.

#### **Бібліографія:**

1. Єльнікова, Г.В. (2005). *Наукові основи адаптивного управління закладами та установами загальної середньої освіти* : дис. ... д. пед. н. : 13.00.01. Київ, 641 с.
2. Єльнікова, Г.В. (2004). *Основи адаптивного управління: курс лекцій*. Харків, Видав. гр. «Основа», 128 с.

### **Специфічні особливості адаптаційного процесу та з закономірності індивідуальної адаптації**

**Ростока Марина Львівна**  
[marilvross@gmail.com](mailto:marilvross@gmail.com)

Динамічний розвиток суспільства актуалізує проблему адаптації суб'єктів до навколишнього середовища, до його постійних трансформаційних змін.

Слід зауважити, що недостатня адаптованість, переважання сили стресорів над наявними адаптаційними можливостями людини призводить як до зниження ефективності її діяльності, так і до виникнення різноманітних психічних захворювань. З погляду на це проблематика адаптації, адаптивного управління, адаптаційних процесів, адаптивних можливостей, зокрема індивідуальної адаптації, все більш привертає увагу сучасної науки.

Значимо, що адаптація являє собою суттєво складний процес, тому й потребує більш ґрунтовного дослідження в умовах постпандемічного простору, спричиненого COVID-19. До того ж, нині більшість науковців вказує на важливість вивчення проблеми адаптації людини до трансформаційних змін, особливо тих, що спровоковані світовими форс-мажорами. Скоріше за все це пов'язано з тим, що саме процес адаптації передбачає утворення резервів людини відносно забезпечення діяльності та виживання в умовах підвищеної стресогенності зовнішнього середовища.

За результатами, отриманими в ході аналітичного вивчення проблеми, з'ясовано, що у сучасних енциклопедіях, словниках і довідниках пропонується таке тлумачення терміну: адаптація (від пізнолат. *adaptatio* – пристосування) – пристосування організмів до змінних умов зовнішнього середовища засобами надбання якостей, що забезпечують їхнє виживання в цих умовах. Також тут вважається, що механізм виникнення адаптації вперше було матеріалістично обґрунтовано на еволюційному рівні Ч. Дарвіном (1859, «еволюція живих форм

здійснюється через еволюцію їхніх пристосувань до середовища»). Вважається, що будь-яка адаптація має відносний характер, тобто при змінах умов середовища раніше доцільні ознаки можуть стати недоцільними. Також у векторі нашого дослідження звертаємо увагу й на еколого-генетичну класифікацію А. Слоніма (розподіл: видова, спадкова, індивідуальна й популяційна адаптація) [2].

Відповідно до проблематики, окресленої вище темою дослідження, звернемося до конкретних аспектів визначення поняття «індивідуальна адаптація». Так тож за Ф. Меєрсоном індивідуальну (фенотипічну) адаптацію можна визначити як процес, що розвивається впродовж життя, в результаті якого організм набуває сталості до певного фактору зовнішнього середовища. Тобто таким чином уможлиблюється життя в умовах, що раніше вважалися несумісними з життям та розв'язуватимуться ті завдання, що раніше вважалися складними для вирішення [4]. На нашу думку, індивідуальна адаптація – одне із ключових понять психології існування й розвитку особистості в соціумі. Вважаємо, що цей феномен визначається як складний соціально-фізіологічний процес, у базис якого покладено зміни систем і функцій організму людини – зміни його звичайної поведінки, котрі напряду залежать від критеріїв її індивідуальності, генотипних особливостей, притаманних тільки саме їй. У цьому контексті слід зосередити увагу й на тому, що адаптація – це двосторонній процес: людина не тільки сама пристосовується до нових обставин, а й пристосовує середовище до власних потреб, створює певну систему життєзабезпечення.

Так тож цікавим здається визначення Великої медичної енциклопедії, де говориться, що «...генотипна адаптація виникає внаслідок відбору клітин певним генотипом, що обумовлює витривалість» [1]. У цьому сенсі, на наш погляд, саме генотип покладено в основу індивідуальної (фенотипічної) адаптації. Хоча чітко визначеного терміну індивідуальної адаптації до теперішнього часу поки що немає.

Науковці схиляються до думки, що у кожній певній ситуації можна надавати визначення відповідно до умов певного середовища та особливостей індивідуалізації людини.

Проте, саме у Великій медичній енциклопедії говориться, що «...індивідуальна (фенотипічна) адаптація виникає як захисна реакція на дію пошкоджуючого фактору» [1]. Звісно, що в будь-яких обставинах на підсвідомості у людини починають працювати механізми самозбереження, самозахисту, самооборони тощо.

Аналізуючи адаптаційні характеристики персоналу організації до внутрішнього середовища організації, звертаємо увагу на певні структурно-семантичні обґрунтування термінополя, пов'язаного з поняттям «адаптація».

Наприклад, А. Перерва говорить, що «адаптація – це пристосування працівника до умов праці ..., що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці (... як правило, поділяється на виробничу і соціальну). Виробнича (професійна) адаптація визначається нею як пристосування працівника до організації, яке ґрунтується

на тому, що поступово з'являються у співробітника нові професійні, соціальні, психологічні й економічні умови праці і, відповідно, навички. Також авторка зазначає, що у практиці управління персоналом існують такі аспекти виробничої адаптації: психофізіологічний (відбувається процес пристосовності до нових психологічних і фізіологічних навантажень); соціально-психологічний (пристосування до організаційної культури); професійний (поступове вироблення трудових навичок); організаційний (засвоєння ролі й організаційного статусу свого робочого місця). Адже дослідниця вважає, що адаптація – це пристосування особи до робочого місця і трудового колективу і – навпаки. Так тож, адаптація передбачає активну позицію організації й особистості, усвідомлення свого соціального статусу і пов'язаної з ним рольової поведінки як форми реалізації індивідуальних можливостей особистості в процесі вирішення загальних завдань [6]. На нашу думку, виробнича (професійна) адаптація тісно пов'язана зі специфікою індивідуальної адаптації.

Таким чином, індивідуально-типологічні особливості особистості людини проявляються на всіх стадіях його адаптації до будь-якої діяльності. Наприклад, їх врахування менеджером дає змогу в значній мірі скоротити і оптимізувати процес адаптації того чи іншого працівника.

Зазначимо, що індивідуальне пристосування організмів до умов довкілля відбувається за такими напрямками індивідуальної адаптації: генетична адаптація, біохімічна адаптація, морфологічна адаптація, фізіологічна адаптація. Залежно від різновиду та особливостей впливу на організм людини розрізняють такі групи індивідуальних адаптаційних процесів: адаптація мутаційна (еволюція певної популяції, яка завершувалася створенням і формуванням рас); адаптація модифікаційна (процес акліматизації людини до зміни умов середовища); адаптація модуляційна (безпосереднє пристосування людини до швидкозмінних умов довкілля – позитивні або негативні реакції на короткотривалі зміни). У далеких від оптимальних умовах існування знижується біологічна і трудова активність людини, а в певному середовищі людський організм взагалі не може існувати [3].

У тому ж сенсі, різними дослідниками підкреслюється наявність тісного зв'язку між ефективністю діяльності людини та її адаптованістю. Вказується також і на роль проблеми адаптації безпосередньо для вирішення проблеми психофізіологічного забезпечення діяльності. Основним критерієм цінності адаптаційного процесу вважається забезпечення досягнення мети діяльності при мінімізації плати за цю діяльність. Отже, процеси адаптації охоплюють всі рівні життєдіяльності: від молекулярного до психологічної регуляції діяльності в соціальному плані. Звідси вимальовувався весь спектр різних за складністю утворень організму, задіяних в процесі адаптації при змінах умов життєдіяльності і зовнішнього середовища. Такі ж великі і тимчасові характеристики адаптаційних явищ, що відповідають різним рівням організму. Якщо сенсорні системи організму (як інформаційні канали) досить швидко адаптуються до змін (наприклад, очі до світла адаптуються в нормі протягом 50-60 секунд), що відбулися, то у вищих психологічних сферах дані явища

проходять незрівнянно довше. До останніх можна віднести національні звичаї, місцеві традиції та багато іншого (у разі приїзду на навчання до Києва з інших держав). З цих позицій адаптивні процеси можуть затягуватися навіть на весь період перебування в інших умовах [5].

Вважаємо за доцільне навести цікаві на наш погляд, приклади досліджень, пов'язаних з адаптацією і адаптаційними можливостями, зокрема у векторі індивідуальної адаптації людини.

Наприклад, у дослідженні С. Брукея, Х. Мойноа та Р. Пікколоб запропоновано результати розроблення і тестування моделі, яка пов'язує внутрішню та зовнішню соціальну ситуацію мережевої структури відповідно до її готовності та здатності адаптувати контекст до змінних робіт. Дослідники виявили, що індивідуальна поведінка людини, пояснююча виконання завдання, та індивідуальна адаптація до змін, залежать від низки підтримуючих соціальних зв'язків (розмір мережі підтримки), за допомогою якої отримується підтримка всередині й, в основному, поза робочим місцем. Результати також показують, що індивідуальна потужність та адаптація до змін залежить від рівня організаційної громадянської позиції працівників. Також авторами визначено посередницький ефект, який отримано від впливу інформаційної мережевої структури (переважно внутрішня мережа) на взаємозв'язки між мережею підтримки (переважно зовнішня мережа) й виконанням індивідуальних завдань [8].

До того ж, авторами В. Масленниковим, Ю. Ляндау, І. Калининої сформульовано шістнадцять методів, інструментів і технологій, необхідних для організації цифрового управління персоналом, в тому числі онлайн-структура компанії на цифровій платформі, система онлайн-моніторингу для досягнення мети, електронний документообіг з електронним цифровим підписом, інтеграція з зовнішніми цифровими платформами, система онлайн-навчання персоналу, а також увагу приділено індивідуальній адаптації співробітників, вивчення якої засновано на результатах кадрової аналітики засобами математичного моделювання з застосуванням технологій штучного інтелекту [7].

Отже, узагальнюючи аналітичні результати, вважаємо, що темп і успішність процесу адаптації в нових умовах багато в чому залежить від індивідуально-психологічних особливостей суб'єкта адаптації. У цьому сенсі, індивідуальність – є особисте, притаманне тільки саме однієї людині у всьому світі поєднання властивостей і якостей. Тому, для ефективної організації адаптаційного процесу того чи іншого суб'єкта необхідно володіти інформацією про рівень розвитку його пізнавальної сфери, його особистісних і соціальних властивостей і якостей (рівень розвиненості його мислення, пам'яті, уваги, уяви та ін.). Саме від цього залежить ефективність індивідуальної адаптації, що передбачає надбання знань і отримання нового досвіду в нових умовах людиною.

#### **Бібліографія:**

1. Адаптація. *Большая медицинская энциклопедия*. URL : <https://studfile.net/preview/2838659/page:2/>.

2. Адаптация. *Энциклопедии, словари, справочники*. URL : <http://www.cnsnb.ru/AKDiL/0006/base/RA/002711.shtm>.
3. Берестнева О.Г., Уразаев А.М., Шелехов И.Л. (2013). Основные этапы процесса индивидуальной адаптации. *Современные проблемы науки и образования*. Вип. 6. URL : <https://www.science-education.ru/pdf/2013/6/395.pdf>.
4. *Индивидуальная адаптация*. URL : <http://www.glavsovet.ru/abc-dop-lib/104adapt/adaptation01.php>.
5. Лазуренко, С.І., Білошицький, С.В., Семенов, А.М. (2014). Адаптація та адаптаційні можливості людини. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. Вип. 11 (13). URL : <http://ap.uu.edu.ua/article/32>.
6. Перерва, А. (2018). Адаптація як пристосування працівника до умов праці в державному органі. *Держслужбовець*. Вип. 7. URL : <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/july/issue-7/article-37777.html>.
7. Maslennikov, V.V, Lyandau, Yu.V., Kalinina, I.A. (2020). Digital Personnel Management Organization. *Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics*. Vol. 17. Issue 1, pp. 87-92. DOI : 10.21686/2413-2829-2020-1-87-92.
8. Sebastia'n Bruquea, Jose' Moyanoa and Ronald Piccolob (2016). OCB and external – Internal Social Networks: Effects on Individual Performance and Adaptation to Change. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 27, No. 1, pp. 1-22. DOI : <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2015.1020441>.