

КОНЦЕПЦІЯ «PEER-TO-PEER» ЯК РІЗНОВИД ЕФЕКТИВНОЇ ФАСИЛІТАЦІЇ «ВETERAN – ВETERАНУ» В НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

Горанін В.Ю.

аспірант, спеціальність 053 Психологія

Волженцева І.В.

доктор психологічних наук, професор,

академік АН ВШУ, академік УТА,

Університет Григорія Сковороди в Переяславі

м. Переяслав

За умов глобальних геополітичних викликів, для українського суспільства назріває потреба у вивченні впровадженні нового напрямку навчання за моделлю «Рівний рівному» (в англійській версії «Peer-to-peer», «P2P»). Метод є відносно новим, хоча і має глибоке історичне коріння. З точки зору *психосоціоінжинірингу*, як *новітнього напрямку*, «Рівний – рівному» – варіант побудови *соціоархітектонічної структури*, в основу якої закладена *мережа рівноправних учасників, споріднених за певною ознакою: досвідом, соціальним статусом, віком, тощо, задля взаємодіяції*. З освітнього погляду – це може бути як фасилітаційний інструмент освітнього процесу, так і самостійна освітня модель, за якої «peer» вчить рівних собі (з англійської «peer» – «рівний»), тобто учасники горизонтально обмінюються досвідом, знаннями та інформацією, формуючи зв'язки, створюючи спільноти, засновані на принципах підтримки і взаємодопомоги. При цьому вчитель або викладач виступає в такому навчанні не тільки як джерело нових знань, а як творець і фасилітатор освітнього середовища, в якій люди навчаються самі. Тобто «рівний-рівному» – це вид активного навчання, обміну досвідом, менторства. «Рівними» зазвичай вважаються учасники комунікації, що є представниками якоїсь соціальної верстви, об'єднаними спільними ознаками, чи досвідом: ветерани, колеги, студенти, школярі тощо. Серед перших зафіксованих методів взаємного навчання виділяють систему, запропоновану британськими педагогами Ендрю Беллом і Джозефом Ланкастером в кінці XVIII ст. Суть його полягала в тому, що учні, які вже оволоділи знаннями (так звані монітори), навчали інших учнів. А наразі метод Ланкастера зазнав продовження у концепції «Рівний-рівному»[1]. Однак, поки чіткого визначення і суворої класифікації «P2P» нема.

Роз'яснюючи понятійний апарат в рамках нашого дослідження – **соціоархітектоніка** описує групові властивості учасників. А такий

феномен, як взаємодія індивідуальних і колективних властивостей учасників – об'єднує *психосоціоінженерія*.

В Україні збільшується чисельність ветеранської верстви. Для ветеранів, які пережили вплив бойового стресу, характерний низький рівень довіри/взаємопорозуміння по відношенню до верств, з відсутністю схожого досвіду. Якщо подібні психосоціальні феномени виникають між надавачем і отримувачем знань – це підштовхує суспільство до пошуку способів мотивування і контролю учасників навчального процесу, з найменшим психологічним супротивом і найбільшим лімітом довіри. Імплементация фасилітаторів з відповідним статусом (окремо, або суміщаючи роль викладача) за принципом «Рівний-Рівному» в *соціоархітектоніку навчальної взаємодії* – відмінно підходить для такої мети, оскільки набувачами і надавачами знань взаємоутворюється сприятливе середовище. Це обумовлюється спільним травматичним досвідом, відчуттям приналежності до спільного соціального прошарку, і, відповідно – взаємозниженими психологічними бар'єрами учасників.

Варто зважати, що використання формату «Рівний-Рівному» може створити ілюзію, що експерту не потрібно проектувати навчання, а вся відповідальність лежить на учасниках освітнього процесу. Це не так, бо роль викладача в форматі «P2P» ускладнюється роллю *організатора та фасилітатора* освітнього середовища, заохочуючи учасників до спільної роботи задія створення і набуття спільних знань. Тобто реальне навчання ветеранів по методу «Рівний – Рівному» – це не спонтанний процес, коли набувачі знань вчать один в одного, а ретельно розроблений освітній процес, з попередньою підготовкою експерта. Але участь у подібній структурі взаємодії корисна не тільки набувачам знань, а й досвідченішим і адаптованішим ветеранам-наставникам, оскільки дозволяє їм оновлювати знання і закріплювати їх, посилюючи нейронні зв'язки, втрачені внаслідок уражень.

Важливим результатом процесу взаємодії за принципом «Рівний – Рівному», є *набуття психосоціоінженерних навичок* саморегуляції і проактивної комунікації. Представники спільної верстви частіше взаємокомунікують, глибше розуміють потреби свого оточення, мають спільний категоріально-понятійний апарат, більш готові до взаємодовіри, розуміння і наслідування [2]. Набувач спонукається не просто очікувати на знання, а формулювати запит і звертатися до оточення. За відсутності потрібного рішення, і наявності бажання його знайти, *соціоархітектоніка «P2P»* передбачає можливість горизонтального утворення проектної команди, спільні: мозковий штурм, дослідження і проектування. «P2P» дає ветеранам можливість проявити себе, що підвищує їх залученість в навчальні процеси, сприяючи соціалізації (з якою об'єктивно виникатимуть проблеми) і даючи перспективу подальшого професійного і посттравматичного зростання [3].

Психосоціоінженерія, як багатовекторний інструментарій, створює можливості для теоретичної і практичної роботи на різних стадіях психосоціальних процесів людини, в тому числі і процесів пізнання й навчання. Звідси можемо зробити висновок про існування циклу інжинірингу, як процесу. Цикл психосоціоінжинірингу охоплює: дослідження певного запиту, з аналізом і прогнозами; розроблення практичних методів впливу на ситуацію, через її учасників; супровід та надання послуг, рекомендацій щодо подальших перспектив, відповідно до успішності практичного впливу.

Формат, кількість учасників, розподіл функцій *роботи соціо-архітектоники* в моделі «P2P»: групова чи індивідуальна, в межах фасилітації чи з навчанням, між ветеранами чи з залученням спеціалістів в певній галузі, в рівноправних статусах чи з розподіленням функцій відповідно кваліфікації.

Серед форматів роботи по моделі «P2P», побудованій на горизонтальній взаємодії – може бути, наприклад модель колективного рівноправ'я, суть якої у відсутності запрошених спеціалістів-неветеранів, персоналізованому функціоналі і певній мірі експертності кожного з учасників. Це розкриває перед учасниками рівні їхньої власної компетентності і дає можливість повірити в ефективність обміну досвідом з колегами. При цьому теми, над якими працюють учасники заходу, формуються з власних запитів. Кожен учасник горизонтального зв'язку, в міру своєї кваліфікації, працює над вирішенням своєї проблеми і в той же час допомагає іншим, покладаючись на власні сили і компетенції [4].

В корпоративному та перекваліфікаційному навчанні, у менторстві, у загальній, вищій чи позадипломній освітах Великобританії [8], Європи, США та Ізраїлю вже відносно давно використовується організований P2P-підхід. Наприклад, з 2007 року в корпорації Google. Він називається «G2G» («Googler-to-Googler») [5]. З 2013 року в Парижі – в приватній некомерційній школі програмування «École 42», з філіями більш як в двох десятках країн на сьогодні [6]. У США, при University of Pittsburgh в School of Arts and Sciences – проєкт «Study Lab». Проєкти за методом «Peer-to-Peer» від «Israeli Trauma Coalition» та «Brothers for life», що давно діють в Ізраїлі [7].

Можна виділили *ряд систем і сценаріїв*, які можуть реалізуватися за принципом «Рівний – Рівному» в освіті:

Наставництво. Найпоширеніший тип P2P.

Дискусійні семінари. Обговорення і обмін думками

Групи підтримки. Обмін ідеями подолання викликів.

Зворотний зв'язок. Перевірка навичок одне одного, з конструктивною оцінкою і взаємоаналізом когнітивних, поведінкових та навчальних стратегій.

Перевагами методу «P2P» є те, що:

1. В основі технології лежить спільна побудова знань і суб'єктивізм передається від викладача (викладача) до собі рівного. Такий формат створює більш довірче освітнє середовище, підвищує мотивацію, зміцнює горизонтальні зв'язки і взаємодії.

2. Соціальна взаємодія активізує пасивних слухачів.

3. Створення позитивної атмосфери, сприяючи сублімації фрустрацій.

4. Широкий спектр застосування. Різні моделі структури «P2P», рамки освітньої програми і види навчання – перекваліфікація, позадипломна, менторство.

5. Приклад позитивної динаміки у ментора, Рівного здобувачу – мотивує його, розширює звужене травматичним досвідом бачення [3].

Незважаючи на всі переваги, P2P **стикає з імовірними викликами:**

1. Імовірна недосвідченість учасників процесу.

2. Рівність відповідальності – розмиває її, без контролю зі сторони.

3. Імовірне відволікання від освітнього вектору набувачами знань.

4. Індивідуальні особливості. Деякі ветерани, внаслідок об'єктивних причин продуктивніше працюють в тиші або ізоляції. А деякі, в зв'язку з емоційними, когнітивними і поведінковими проблемами, можуть боротися у взаємодії «рівний-рівному», викривлено сприймати критичний зворотний зв'язок, який надають Рівні їм.

Висновки. Таким чином, навчання «рівний – рівному» може бути як формальним, так і неформальним і може застосовуватися практично скрізь. Наприклад, взаємодопомога в освоєнні певних навичок, або пояснення одне одному спеціалізованої інформації, або ветерани, які освоїли соціоадаптаційні навички швидше за інших, допомагають в цьому і побратимам – це «P2P» в найпростішій його формі. Потреба у практичному впровадженні даного методу обумовлена реаліями геополітичної ситуації в Україні. Розв'язана проти України війна обмежила доступ учасникам навчальних процесів до очного навчання, поставила учасників бойових дій перед потребою у подальшій перекваліфікації/здобуттю додаткової освіти/відновленню набутих знань і навичок, втрачених внаслідок бойового досвіду. Останнє особливо актуально, зважаючи на те, що кількість ветеранів збільшується з кожним днем, а фізичні і психологічні наслідки бойового стресу перешкоджають ефективній інтеграції ветеранів в навчальні процеси.

Перспектива подальших досліджень, має сприяти набуттю досвіду успішного використання методики «Peer-to-peer» для навчальних процесів – фасилітаційних і едукативних, психотерапевтичної роботи з ветеранами, розробки концепцій соціальної взаємодії. Впровадження в навчальні процеси фасилітації за концепцією

«Рівний – Рівному» зробить ефективнішими освіту, перекваліфікацію, вивчення навичок посттравматичного відновлення і зростання ветеранів.

Література:

1. Rayman R. Joseph Lancaster's Monitorial System of Instruction and American Indian Education, 1815–1838 // *History of Education Quarterly*. 1981. № 21 (4). P. 395–409.

2. Дідрова І.В. Система «рівний – рівному» та її використання в тренінговій роботі практичного психолога навчального закладу. Соціальна робота: шляхи забезпечення ефективності: [матеріали Відкритої регіональної науково-практичної конференції, м. Луганськ, 29-30 травня 2013 р.]. Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. Том. I. С. 62- 67.

3. Климчук В. О. Психологія посттравматичного зростання: монографія. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2020.125 с.

4. Вайнола Р.Х. Технологізація соціально-педагогічної роботи: теорія та практика : [навчальний посібник] за ред проф. С.О.Сисоєвої. К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2008. 134 с. С. 14 – 20.

5. 従業員間での学習プログラムを導入する – Впровадити навчальні програми серед співробітників – [Google] Режим доступу: <<https://rework.withgoogle.com/jp/guides/learning-development-employee-to-employee#introduction>> (01.10.2023).

6. Partner campuses. A growing international network. Партнерські кампуси. Зростаюча міжнародна підтримка. [42 the network]. Режим доступу: <<https://www.42network.org/42-schools/>> (30.09.2023).

7. The core of how the program works Our Model. Суть того, як працює програма. Наша Модель [Brothers for life] Режим доступу: <<https://www.brothersforlife.com/about/our-model/>> (02.10.2023)

8. Keenan, C. Mapping student-led peer learning in the UK. York: Higher Education Academy, 2014. 50 pg.