

РАБОТА В МАЛЫХ ГРУППАХ КАК МЕТОД ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ

Павленко Алексей Николаевич

Аспирант, Московский институт психоанализа;
Директор, Институт групповой терапии «Интеграция»,
(г. Москва)
panpavlenko22@gmail.com

SMALL GROUP WORK AS A METHOD OF FORMING PROFESSIONAL IDENTITY OF PSYCHOLOGY STUDENTS

A. Pavlenko

Summary: The article deals with the technology of team teaching as a method of forming professional identity of psychology students. A detailed analysis of the structure and methodological foundations of the technology is presented, which includes four fundamental elements: strategic team building, systematic feedback, practice in solving professional problems, and a system of mutual evaluation. The sequence of six key stages of technology realization in the educational process is described. The effectiveness of team-based learning technology for the development of professional identity of future psychologists through the creation of conditions for active professional interaction, solving practical problems and developing professional competencies is substantiated. The results of empirical research confirming the advantages of this technology over traditional training formats both in the aspect of academic performance and in the context of professional development of students are presented.

Keywords: team teaching technology, professional identity, psychology students, small groups, professional competencies, mutual evaluation, feedback, practice-oriented learning, team interaction.

Аннотация: В статье рассматривается технология командного обучения как метод формирования профессиональной идентичности студентов-психологов. Представлен подробный анализ структуры и методологических основ технологии, включающей четыре основополагающих элемента: стратегическое формирование команд, систематическую обратную связь, практику решения профессиональных задач и систему взаимного оценивания. Описана последовательность шести ключевых этапов реализации технологии в образовательном процессе. Обоснована эффективность технологии командного обучения для развития профессиональной идентичности будущих психологов через создание условий для активного профессионального взаимодействия, решения практических задач и развития профессиональных компетенций. Представлены результаты эмпирических исследований, подтверждающие преимущества данной технологии перед традиционными форматами обучения как в аспекте академической успеваемости, так и в контексте профессионального становления студентов.

Ключевые слова: технология командного обучения, профессиональная идентичность, студенты-психологи, малые группы, профессиональные компетенции, взаимное оценивание, обратная связь, практико-ориентированное обучение, командное взаимодействие.

Актуальность исследования работы в малых группах как метода формирования профессиональной идентичности студентов-психологов обусловлена несколькими важными факторами. В современных условиях развития высшего образования особую значимость приобретает подготовка высококвалифицированных психологов, способных эффективно решать профессиональные задачи и осознающих себя как представителей профессионального сообщества. Формирование профессиональной идентичности является ключевым аспектом становления будущего специалиста, однако традиционные методы обучения не всегда обеспечивают достаточный уровень её развития. Работа в малых группах представляет собой перспективный метод активного обучения, который создает условия для моделирования профессиональных ситуаций, развития профессионально важных качеств и навыков межличностного взаимодействия. При этом в научной литературе недостаточно изучены механизмы влияния групповой работы на формирование профессиональной идентичности студентов-психологов, что определяет необходимость

более глубокого исследования данной проблемы. Кроме того, современные требования к компетенциям психолога предполагают развитие навыков командной работы и коллаборации, которые наиболее эффективно формируются именно в условиях малых групп. Исследование данной темы также актуально в контексте цифровизации образования и необходимости адаптации методов групповой работы к условиям дистанционного и смешанного обучения. Решение этих вопросов позволит повысить качество профессиональной подготовки психологов и способствовать более успешному формированию их профессиональной идентичности.

С целью анализа содержания понятия «работа в малых группах» мы обратились к концепции, которая наиболее распространена в работах зарубежных исследователей – к «командному обучению» (с англ. «Team-Based Learning»).

Технология командного обучения (далее – ТБЛ) представляет собой инновационную стратегию активного

обучения и групповой работы, обеспечивающую студентам возможность практического применения теоретических знаний посредством структурированной последовательности учебных активностей, включающих самостоятельную подготовку, командное взаимодействие и оперативную обратную связь [10]. Данная методология была создана и впервые внедрена профессором Ларри Майклсеном в 1980-х годах в США для оптимизации образовательного процесса в бизнес-школах. Разработка ТБЛ стала ответом на вызовы, связанные с увеличением численности обучающихся и снижением эффективности традиционного лекционного формата в больших аудиториях [7].

ТБЛ позволяет организовать увлекательный образовательный процесс для значительного контингента студентов, обеспечивая своевременную обратную связь, вовлечение обучающихся в процесс принятия решений и стимулируя продуктивные дискуссии как в малых группах, так и на уровне всей аудитории. Существенным преимуществом данной технологии является её направленность не только на трансляцию информации, но и на формирование навыков применения знаний через решение концептуальных и практических задач [9].

В последнее десятилетие ТБЛ получила широкое распространение в системе психологического образования как ресурсоэффективная, студентоцентрированная педагогическая технология, зачастую рассматриваемая в качестве альтернативы проблемно-ориентированному обучению (далее – ПБО) [4]. Сохраняя преимущества групповых форм обучения, ТБЛ отличается меньшей потребностью в преподавательском составе. В настоящее время наблюдается тенденция к расширению применения ТБЛ в различных образовательных контекстах и направлениях подготовки психологов.

ТБЛ представляет собой инновационный подход к студентоцентрированному обучению, эффективно интегрируясь с технологией «перевернутого класса» в психологическом образовании. Аудиторные занятия в формате ТБЛ реализуются как интерактивное обучение под руководством компетентных специалистов, позволяющее организовать работу значительного числа студентов в малых группах для решения практико-ориентированных задач.

В структуре технологии командного обучения (ТБЛ) можно выделить следующие ключевые этапы [3, с. 200-202]:

1. Предварительная самостоятельная подготовка (продолжительность 1-2 часа). Данный этап предполагает самостоятельное освоение студентами учебных материалов, включая изучение литературы и просмотр видеолекций, размещенных на образовательной платформе. Материалы предоставляются обучающимся заблаговременно, как

правило, за неделю до аудиторного занятия, и содержат базовые теоретические концепции, необходимые для эффективного участия в последующих этапах;

2. Индивидуальное тестирование готовности (ИТГ) (10 минут). Данная процедура направлена на стимулирование предварительной подготовки студентов и включает 10 тестовых заданий множественного выбора с пятью альтернативами и одним оптимальным ответом. Тестирование проводится в дистанционном формате до начала аудиторного занятия, при этом результаты не предоставляются студентам непосредственно после выполнения;
3. Групповое тестирование готовности (ГТГ) (15 минут). На этом этапе студенты в командах повторно отвечают на идентичные тестовые задания. В процессе коллективного обсуждения участники должны достичь консенсуса относительно каждого ответа;
4. Оперативная обратная связь и разъяснение материала (25 минут). Преподаватель, используя подготовленные презентационные материалы, анализирует результаты командной работы. На основе сопоставления результатов ИТГ и ГТГ определяется глубина и фокус обратной связи, особое внимание уделяется вопросам, вызвавшим затруднения или разногласия;
5. Решение практического психологического кейса (95 минут). Данный этап направлен на развитие профессионального мышления и навыков принятия решений в контексте будущей профессиональной деятельности. Команды одновременно работают над анализом аутентичного психологического случая, связанного с темой занятия. Формат предполагает активное межгрупповое взаимодействие, где каждая команда представляет и аргументирует свои решения, опираясь на научно-обоснованный подход;
6. Подведение итогов (5 минут). Заключительный этап предоставляет возможность для рефлексии образовательных результатов, устранения возможных неясностей и проведения финальной оценки понимания материала. Эффективным приемом завершения занятия является формулирование ключевых выводов либо коллективно, либо посредством представления каждой командой одного значимого вывода по изученной теме.

Данная структурированная последовательность этапов обеспечивает системность и эффективность образовательного процесса, сочетая индивидуальную и групповую работу с активной обратной связью и практическим применением полученных знаний.

ТБЛ принципиально отличается от традиционных

образовательных подходов своей фундаментальной направленностью на практическое применение теоретических концепций в процессе решения профессиональных задач, выходя за рамки простой трансляции учебного материала. Многочисленные эмпирические исследования убедительно демонстрируют эффективность данной технологии, фиксируя значимые позитивные эффекты в образовательных результатах обучающихся [5], [11].

Современные метааналитические исследования и систематические обзоры подтверждают преимущества ТБЛ в сравнении с традиционными лекционными форматами как в аспекте субъективного опыта студентов, так и в отношении объективных показателей академической успешности [8]. Интерактивная природа данной технологии создает оптимальные условия для развития коммуникативных компетенций и навыков профессиональной коллаборации будущих психологов, что представляет особую ценность в контексте их профессионального становления.

Архитектура ТБЛ позволяет эффективно решать актуальные проблемы ресурсного обеспечения современного высшего образования. Ключевым преимуществом технологии является возможность организации групповой работы значительного контингента обучающихся при минимальном количестве преподавателей-фасилитаторов. Встроенные в структуру ТБЛ механизмы контроля предварительной подготовки обеспечивают высокую мотивацию студентов к самостоятельному освоению теоретического материала, что соответствует принципам «перевернутого обучения» и позволяет оптимизировать использование аудиторного времени.

Существенная часть контактной работы отводится на развитие навыков решения профессиональных задач и критического мышления, что способствует более глубокому усвоению учебного материала и формированию устойчивых профессиональных компетенций. Таким образом, ТБЛ представляет собой научно обоснованную и практически валидизированную образовательную технологию, отвечающую современным требованиям к подготовке специалистов-психологов.

В структуре ТБЛ можно выделить следующие четыре основополагающие элемента:

1. Стратегическое формирование и координация команд [12]

Распределение студентов по командам должно осуществляться посредством прозрачной процедуры, исключающей формирование групп на основе существующих межличностных связей и обеспечивающей гетерогенность состава по ключевым характеристикам (академическая успеваемость, гендерный состав, об-

разовательный бэкграунд, уровень предварительной подготовки). При этом случайное распределение, хотя и предотвращает создание групп по принципу личных предпочтений, не всегда гарантирует оптимальную диверсификацию характеристик участников в каждой команде. Методологически обоснованным является поддержание стабильного состава команд на протяжении длительного периода обучения, что способствует развитию групповой динамики, формированию доверительных отношений, расширению ресурсного потенциала группы и укреплению командного духа.

2. Систематическая и оперативная обратная связь [2].

Механизм обратной связи реализуется на этапах индивидуального и группового тестирования готовности к последующим детальным разборам результатов и необходимыми разъяснениями со стороны фасилитаторов. Своевременная обратная связь является интегральным компонентом ТБЛ, обеспечивающим осознание студентами уровня освоения учебного материала. Преподаватели, используя проблемные вопросы вместо прямого информирования, способствуют развитию критического мышления обучающихся. Качественная обратная связь оказывает существенное влияние на процессы усвоения и закрепления знаний, а также на динамику командного развития.

3. Практика решения профессиональных задач [6].

В процессе анализа психологических случаев команды активизируют коллективный интеллектуальный потенциал, применяя теоретические знания, профессиональные рассуждения, этические принципы и ценностные установки для решения комплексных профессиональных задач, моделирующих реальные ситуации практической деятельности психолога. Работа с кейсами повышенной сложности способствует как индивидуальному профессиональному развитию, так и совершенствованию командного взаимодействия.

В методологии ТБЛ традиционно рекомендуется следовать принципу «четырёх S» при конструировании проблемных заданий: значимость проблемы, единство задания для всех команд, конкретность выбора и синхронность отчетов. Однако современные исследования указывают на потенциальные ограничения принципа «конкретного выбора» (единственного правильного решения) в контексте психологического образования, поскольку это может сужать пространство для профессиональной дискуссии и развития критического мышления. Некоторые исследователи отмечают, что адаптация ТБЛ к специфике психологического образования может потребовать модификации ряда изначально заданных методологических элементов.

4. Система взаимного оценивания обучающихся [1].

В методологии ТБЛ рекомендуется имплементация процедуры взаимного оценивания, предполагающей активное участие студентов в оценке деятельности своих коллег посредством предоставления количественной и качественной обратной связи членам команды. Однако следует учитывать, что оценка коллег не всегда демонстрирует достаточную валидность и надежность в оценке профессионального поведения обучающихся. В связи с этим данный инструмент целесообразно использовать преимущественно для формативной оценки, а не в качестве элемента итогового контроля.

Процедура взаимного оценивания выполняет мотивационную функцию, стимулируя конструктивное участие студентов в групповой работе и способствуя развитию персональной ответственности. Более того, опыт предоставления и получения конструктивной обратной связи представляет собой значимую профессиональную компетенцию будущих психологов. Практика взаимного оценивания способствует формированию профессиональных навыков и подготовке к будущей деятельности в качестве специалистов, которым предстоит участвовать в процессах профессиональной супервизии и интервизии. Систематическая и эффективная обратная связь содействует закреплению профессиональных паттернов поведения, развитию рефлексивных способностей и профессиональной осознанности.

Методологически обоснованная система взаимного оценивания, включающая механизмы предоставления и получения обратной связи, рассматривается как один из ключевых факторов эффективности ТБЛ. В научной литературе представлены различные подходы к организации процедуры взаимного оценивания, преимущественно ориентированные на оценку вклада студентов в командную работу и групповую продуктивность, а не на оценку их предметных знаний.

Среди существующих моделей оценки в контексте ТБЛ можно выделить «метод Коулза», интегрирующий количественную и качественную обратную связь [13]. Особенностью данного метода является то, что итоговая оценка формируется с учетом как качества работы студента (оцениваемого коллегами), так и качества предоставляемой им обратной связи. Такой комплексный подход способствует развитию профессиональных компетенций в области предоставления и получения конструктивной обратной связи, что имеет особую значимость в контексте подготовки специалистов-психологов.

Полагаем, что ТБЛ способствует формированию профессиональной идентичности студентов-психологов через несколько взаимосвязанных механизмов и компонентов.

Во-первых, организация работы в гетерогенных командах с постоянным составом создает микросреду профессионального сообщества, где студенты развивают навыки профессиональной коммуникации и коллаборации. Длительное взаимодействие в стабильных командах способствует формированию доверительных отношений, развитию групповой динамики и профессиональной рефлексии, что является важным аспектом профессиональной идентичности психолога.

Во-вторых, работа с аутентичными психологическими кейсами позволяет студентам погружаться в реальный контекст профессиональной деятельности. В процессе анализа сложных случаев они активизируют теоретические знания, развивают профессиональное мышление, осваивают профессиональную этику и ценности, что способствует интериоризации профессиональной роли психолога.

В-третьих, система взаимного оценивания формирует важнейшие профессиональные компетенции психолога - навыки предоставления и получения конструктивной обратной связи. Этот опыт особенно ценен для будущей профессиональной деятельности, где специалистам предстоит участвовать в процессах супервизии и интервизии. Практика взаимного оценивания развивает профессиональную рефлексию и способствует формированию профессионального самосознания.

Особую роль играет командное решение профессиональных задач, где студенты учатся применять коллективный интеллектуальный потенциал, вырабатывать согласованные профессиональные решения, аргументировать свою позицию с опорой на научно-обоснованный подход. Это способствует формированию профессионального мышления и освоению профессионального дискурса.

Важно отметить, что ТБЛ создает условия для активного конструирования профессиональной идентичности через моделирование реальных ситуаций профессиональной деятельности, развитие профессионально важных качеств и навыков межличностного взаимодействия. Технология способствует не только усвоению профессиональных знаний, но и формированию целостного представления о профессии психолога, осознанию себя как части профессионального сообщества.

Кроме того, интерактивная природа ТБЛ и её направленность на практическое применение теоретических концепций создают оптимальные условия для развития профессиональной компетентности и уверенности в своих профессиональных возможностях, что является важным компонентом профессиональной идентичности. Систематическая работа в формате ТБЛ способствует закреплению профессиональных паттернов поведения, развитию рефлексивных способностей и профессиональной

осознанности, что в совокупности формирует устойчивую профессиональную идентичность будущих психологов.

На основании вышеизложенного приходим к следующим выводам:

- Технология командного обучения (ТБЛ) представляет собой инновационную студентоцентрированную стратегию активного обучения, обеспечивающую практическое применение теоретических знаний через структурированную последовательность учебных активностей. ТБЛ эффективно интегрируется с технологией «перевернутого класса» и позволяет организовать продуктивную работу значительного числа студентов в малых группах;
- Структура ТБЛ включает в себя шесть последовательных этапов: предварительная самостоятельная подготовка, индивидуальное тестирование готовности, групповое тестирование готовности, оперативная обратная связь и разъяснение материала, решение практического психологического кейса, подведение итогов;
- В основе ТБЛ лежат четыре основополагающих элемента: стратегическое формирование и координация гетерогенных команд с поддержанием

их стабильного состава, систематическая и оперативная обратная связь, практика решения профессиональных задач, система взаимного оценивания обучающихся;

- ТБЛ способствует формированию профессиональной идентичности студентов-психологов через: создание микросреды профессионального сообщества в стабильных командах, моделирование реальных профессиональных ситуаций при работе с кейсами, развитие навыков профессиональной коммуникации и коллаборации, формирование опыта конструктивной обратной связи, активизацию профессионального мышления и рефлексии, освоение профессиональных ценностей и этических принципов, развитие критического мышления и навыков принятия решений

Эмпирические исследования подтверждают эффективность ТБЛ как в отношении академической успеваемости, так и в аспекте развития профессиональных компетенций будущих психологов. Технология создает оптимальные условия для формирования целостной профессиональной идентичности через интеграцию теоретических знаний с практическим опытом в контексте активного профессионального взаимодействия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агеев С.В., Войлокова Е.А., Курукалова Е.С., Тепкеева В.В. Особенности использования приема взаимного оценивания для развития гибких навыков у студентов неязыковых вузов // Современное педагогическое образование. – 2024. – № 2. – С. 74–80.
2. Барина Ю.М. Педагогическая коммуникация в условиях цифровизации образования // В сборнике: Устойчивое развитие: геополитическая трансформация и национальные приоритеты. Материалы XIX Международного конгресса с элементами научной школы для молодых ученых. В 2-х томах. Отв. редакторы выпуска: А.В. Семёнов, П.Н. Кравченко. Москва. – 2023. – С. 526–538.
3. Психология и педагогика: учебник для вузов / В.А. Сластенин [и др.]; под общей редакцией В.А. Сластенина, В.П. Каширина. — Москва: Издательство Юрайт. — 2024. — 520 с.
4. Тихонова Т.А. Педагогическая стратегия командного обучения в преподавании дисциплины «анатомия человека» студентам - клиническим психологам // В сборнике: Современные проблемы науки и образования. Материалы международных научных конференций, проведенных Академией Естественных наук (Международной ассоциацией ученых, преподавателей и специалистов). Москва. – 2023. – С. 64–66.
5. Bleske B.E., Remington T.L., Wells T.D., Klein K.C., Guthrie S.K., Tingan J.M., Marshall V.D., Dorsch M.P. A randomised crossover comparison of Team-based learning and lecture format on learning outcomes // Am J Pharm Educ. – 2016. № 80(7). – Article 120.
6. Burgess A., Bleasel J., Haq I., Roberts C., Garsia R., Robertson T., Mellis C. Team-based learning (TBL) in the medical curriculum: better than PBL? // BMC Med Educ. – 2017. – № 17. – Pp. 240–243.
7. Burgess A., McGregor D., Mellis C. Applying established guidelines to team-based learning programs in medical schools: a systematic review // Acad Med. – 2014. – № 89. – Pp. 678–688.
8. Fatmi M., Hartling L., Hillie T., Campbell S., Oswald A.E. The effectiveness of team-based learning on learning outcomes in health professions education: BEME Guide No. 30 // Med Teach. – 2013. – № 35. – 12 p.
9. Huggett K.N., Jeffries W.B. SpringerLink. An introduction to medical teaching // 2nd ed: Dordrecht, Springer Netherlands. – 2014. – Pp. 69–71.
10. Parmelee D., Michaelsen L.K., Cook S., Hudes P.D. Team-based learning: a practical guide: AMEE guide no 65 // Med Teach. – 2012. – № 34. – Pp. 275–287.
11. Reimschisel T., Herring A.L., Huang J., Minor T.J. A systematic review of the published literature on team-based learning in health professions education // Med Teach. – 2017. – № 39. – Pp. 1227–1237.
12. Roberts C., Jorm C., Gentilcore S., Crossley J. Peer assessment of professional behaviours in problem-based learning groups // Med Educ. – 2017. – № 51. – Pp. 390–400.
13. Roberts C., Jorm C., Gentilcore S., Crossley J. Peer assessment of professional behaviours in problem-based learning groups // Med Educ. – 2017. – № 51. – Pp. 390–400.

© Павленко Алексей Николаевич (panpavlenko22@gmail.com).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»