

ОБ'ЄКТИВНИЙ ТА СУБ'ЄКТИВНИЙ ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК НА ТРЕНІНГОВИХ ЗАНЯТТЯХ

Як відомо, вміння надавати учасникам зворотний зв'язок щодо результатів їхньої роботи на тренінгу є найважливішою навичкою для кожного тренера. Однак ефективність тренінгу може оцінюватись як через суб'єктивний, так і об'єктивний показники. В цьому контексті під *об'єктивним зворотним зв'язком* будемо розуміти адекватний цілям та завданням тренінгу результат. Наприклад, процес порівняння рівня виконання завдання учнем з установленим навчальним стандартом відповідає вимогам об'єктивного зворотного зв'язку. Але існує і *суб'єктивний зворотний зв'язок*, який ми можемо розглядати як ступінь задоволеності учасників тренінгом.

Треба враховувати, що методи отримання як суб'єктивного, так і об'єктивного зворотного зв'язку відрізняються один від одного і мають свою специфіку. Так, *об'єктивний зворотний зв'язок* у формі вербального чи невербального оцінювання (інтерпретації результатів порівняння отриманих результатів із установленими стандартами) буде доцільний там, де знання та навички можна інтерпретувати (оцінити) як вірні чи невірні. Для отримання об'єктивного зворотного зв'язку, як правило, розробляють та використовують певні критерії: обсяг, міцність, глибина, оперативність знань, умінь викласти знання, якість умінь та навичок, відповідність їх встановленим стандартам тощо. До методів отримання об'єктивного зворотного зв'язку на тренінгових заняттях можна віднести такі, як *бальне оцінювання, фіксація результатів, аналіз продуктів діяльності, експертна діагностика* тощо.

Отримання *суб'єктивного зворотного зв'язку* передбачає, перш за все, обмін думками та судженнями, які не можна оцінювати як вірні чи невірні. Інформацію про задоволеність учасників тренінгом можна отримати як прямо, так і опосередковано, використовуючи такі методи практичної психології, як *спостереження, анкетування, співбесіда, тестування* тощо. Важливим інструментом встановлення ефективного зворотного зв'язку в процесі обміну думками та судженнями є *дебрифінг* (організована групова бесіда). Дебрифінг дає можливість учасникам обмірковувати й обговорити переваги, недоліки і можливі реакції на деякі альтер-

нативні варіанти. Його ціль — змусити учасників тренінгу підійти до рішення проблеми з різних точок зору і тим самим дати їм більше можливостей для вибору дій.

Для отримання суб'єктивного зворотного зв'язку на тренінгових заняттях можна використовувати такі методики: «Самопочуття — активність — настрій», «Експертна діагностика для аналізу рольової структури», «Методика оцінювання ефективності групової роботи», «Методика дослідження умов спілкування», «Експрес-діагностика емоційних станів», «Визначення стадії психологічного захисту»¹ та ін. Інформацію про ефективність тренінгу можна отримати також за допомогою бланків зворотного зв'язку.

У доповіді представлені результати аналізу бланків зворотного зв'язку (суб'єктивний зворотний зв'язок), заповнених слухачами тренінг-курсу «Психолого-педагогічна компетентність викладача» в КНЕУ та курсів з підвищення кваліфікації викладачів Національного транспортного університету.

*Рассомахіна О. А., канд. юрид. наук, старш. викл.,
кафедра цивільного та трудового права*

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДУ КОНКРЕТНИХ СИТУАЦІЙ (КЕЙС-МЕТОДУ) ПІД ЧАС ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ПРАВО ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ»

Значення методу конкретних ситуацій під час викладання гуманітарних дисциплін, юридичних зокрема, надзвичайно важливе не тільки як одного із різновидів інтерактивних методів навчання, що у сукупності сприяють формуванню знансєвих компетенцій майбутніх фахівців, але, в першу чергу, як засобу формування якостей особистості, ціннісних орієнтирів фахівців, їх правосвідомості, що визначатимуть якість їх роботи та рівень професіоналізму, здатність оптимально поводитися у різноманітних ситуаціях, відрізнятися системністю та ефективністю дій.

Ситуації, закладені у даний метод, являють собою певний стан соціальної дійсності, який можна охарактеризувати такими поняттями як потреба, вибір, криза, конфлікт, боротьба, інновація [4, с. 32]. Структура конкретної ситуації може бути багатоваріант-

¹ Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2006. — С. 296—299.