

3. Ссылки на методические указания для решения типовых задач, задания на решение типовых задач (п.п.1-3, могут использоваться разработанные учебно-методические комплексы на дисциплины).

4. Решение нестандартной задачи (использование новых технических решений, математических алгоритмов и т.д.).

5. Представление результатов работы.

Ожидаемый результат: самостоятельное приобретение знаний и навыков.

Итоговый кейс. Кейс данного вида может использоваться, как метрика оценки компетенций обучаемого. Используемый в обучении студентов итоговый кейс, должен иметь три составляющие части: проверка теоретических знаний путем ответов на теоретические вопросы, выполнение практических задач на авиационной технике и выполнение диагностики авиационной техники, в которой можно совместить проверку знания теории и умения решать практические задачи. Эти три части можно совместить в кейс-задании. Кейс-контроль возвращает комплексную картину уровня компетенций обучаемого. Ожидаемый результат: оценка компетентности обучаемого по нескольким параметрам деятельности.

Таким образом, применение кейс-технологии для контроля оценки знаний, навыков и умений курсантов авиационных специальностей дает возможность проводить преподавателю как обучение, так и оценку достигнутых результатов по единой методике, а заказчику обоснованно выполнить оценку компетенций будущих специалистов.

#### **Литература**

1. Конова, Е.А. Интерактивный метод оценки знаний на основе применения технологии case-study / Е.А. Конова, Г.А. Поллак // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2013. – № 3.– С. 93–97.

2. Еремин, А.С. Кейс-метод: наиболее распространенная форма реализации компетентностного подхода / А.С. Еремин // Инновации в образовании. – 2010. – № 2. – С. 67–81.

3. Смолянинова, О.Г. Кейс-метод обучения в подготовке педагогов и психологов / О.Г. Смолянинова // Информатика и образование. – 2001. – № 6. – С. 60–62.

УДК 355.13

### **ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ**

Могилянец Р.И., Мануйлов М.Н.

*Военный факультет в учреждении образования «Белорусская государственная академия авиации», г.Минск, Республика Беларусь*

Настроение и общественное мнение, эмоциональный тонус и уровень взаимоотношений в преподавательском коллективе определяются сложившимся в нем психологическим климатом.

Психологический климат представляет собой систему эмоционально-психологических состояний коллектива, отражающих характер взаимоотношений между его членами в процессе совместной деятельности и общения. Исходя из такого понимания психологического климата, можно назвать его основные функции.

Консолидирующая функция психологического климата в педагогическом коллективе заключается в сплочении его членов, в объединении коллективных усилий, направленных на решение учебно-воспитательных задач.

Стимулирующая функция заключается в создании "эмоциональных потенциалов" коллектива (А.Н. Лутошкин, 2008), его жизненной энергии, которая затем реализуется в педагогической деятельности.

Стабилизирующая функция обеспечивает устойчивость внутри коллективных отношений, создает необходимые предпосылки для успешного вхождения в коллектив новых педагогов.

Регулирующая функция проявляется в утверждении норм взаимоотношений, прогрессивно-этической оценке поведения членов коллектива (А.Н. Лутошкин, 1988).

В психологии предприняты попытки выделения основных показателей положительного психологического климата (Е. С. Кузьмин, А. Г. Ковалев и др.). В одном случае в качестве таких показателей рассматриваются особенности межличностных, нравственных, эмоциональных, правовых взаимоотношений, в другом выделяются наиболее общие характеристики эффективности коллективной деятельности. К таким характеристикам относятся:

удовлетворенность членов коллектива своим пребыванием в коллективе, процессом и результатами труда;

признание авторитета руководителей, совмещающих признаки формальных и неформальных лидеров;

мажорное, жизнеутверждающее настроение в коллективе;

высокая степень участия членов коллектива в управлении и самоуправлении коллективом;

сплоченность и организованность членов коллектива;

сознательная дисциплина;

продуктивность работы;

отсутствие текучести кадров.

Данные признаки положительного психологического климата вполне применимы к оценке педагогического коллектива.[1]

С целью создания психологического климата, благоприятно влияющего на развитие личности преподавателей, отношения между всеми участниками образовательного процесса должно быть на основе доброжелательности, открытости, доверия и уважения друг к другу, терпимости к различным мнениям, воззрениям, поведению. При этом доверие сочетается с высокой требовательностью друг к другу и доброжелательной, деловой критикой. Свобода выражения собственного мнения при обсуждении вопросов, право принимать значимые для группы решения обеспечивались диалогичностью и толерантностью, отсутствием давления руководителей на подчиненных. Развитию инициативы и самостоятельности способствует достаточная информированность о задачах и о состоянии дел в коллективе, удовлетворенность деятельностью, взаимоотношениями, руководством, наличие творческой атмосферы, добровольность выбора предпочтительных видов учебной, внеучебной, социально-культурной деятельности.

Развитие творческого потенциала преподавателя возможно при условиях:

формирования благоприятного психологического климата в коллективе;

совершенствования теоретических и практических знаний, умений и навыков в педагогической деятельности;

мотивации преподавателя на инновационную деятельность по данной проблеме.

Продуктивность деятельности преподавателя определяется наличием у него определенного объема знаний (когнитивный аспект), умением, определенным образом выстраивать свою профессиональную деятельность (деятельностный аспект) и обладанием определенными личностными качествами (личностный аспект).

Когнитивный аспект предполагает наличие: общей эрудиции, знаний в области современной философии образования, системы знаний о человеке и о его развитии, знаний по психологии личности, психологии познания и общения, возрастной психологии, знаний коррекционно-развивающих технологий обучения и воспитания и технологий развития одаренности и творчества, знаний и адекватной оценки индивидуальных особенностей, путей и способов самосовершенствования курсантов и самого себя.

Анализ педагогических трудов Ш.А. Амонашвили, И.С. Батраковой, Е.В. Бондаревской, О.С. Газмана, Е.И. Казаковой, Н.В. Кузьминой, С.В. Кульневича, В.Н. Максимовой, А.П. Тряпициной и др. позволяет утверждать, что профессиональная деятельность преподавателя – это процесс решения многообразных и разноплановых, следующих одна за другой профессиональных задач. При этом каждая педагогическая задача связана с максимальным раскрытием в обучающемся его уникального потенциала в определенных условиях. Содержанием педагогических задач является создание педагогических условий, обеспечивающих целенаправленное и эффективное саморазвитие личности курсанта и преподавателя в процессе взаимодействия. Такое понимание педагогической деятельности предполагает следующие требования к деятельности преподавателя (деятельностный аспект): анализ собственных личностно-профессиональных возможностей и способностей, особенностей профессионального опыта, наличие умений и навыков строить взаимодействие с другими людьми, оказывать на них целенаправленное воздействие в целях побуждения к конкретным действиям или деятельности, умение средствами своего учебного предмета развивать личность обучаемых, создание установки на самосовершенствование курсантов, отказ от авторитарных методов в обучении и воспитании, построение учебно-воспитательного процесса как цепи жизненно значимых для курсанта событий.

Создание условий для развития педагогического мастерства преподавателей является основной задачей образовательного учреждения, чему немаловажно способствует благоприятный психологический климат в коллективе.

По-своему значению психологический климат близок к понятию сплоченности коллектива, под которым понимается степень эмоциональной приемлемости, удовлетворенности отношениями между членами группы. Сплоченность коллектива складывается на основе близости представлений преподавателей по существенным вопросам жизнедеятельности их коллектива.

Проведенный анализ позволил определить творческий потенциал как составную часть личностного потенциала, демонстрирующую возможность творческой реализации человека в жизни и конкретной деятельности.

### **Литература**

1. Баныкина С. В. Преподавательская конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития // Современная конфликтология в контексте культуры мира. Москва, 2001. С. 373-394

УДК 355.13

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ВОЕННЫХ АВИАЦИОННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Мягков Д.Ю., Колосков А.Н.

*Военный факультет в учреждении образования «Белорусская государственная академия авиации», г. Минск, Республика Беларусь*

К особенностям педагогического процесса в военном учебном заведении как системы относятся [1, 2]:

- профессиональная направленность и практический характер учебной работы, ее тесная связь со служебной деятельностью обучающихся;
- органическое единство теоретической и практической подготовки;
- индивидуальной и коллективной работы;
- многопрофильный, многоплановый и многоуровневый характер;
- ведущая роль профессорско-преподавательского состава в его осуществлении и др.

Одним из важнейших направлений повышения качества и эффективности педагогического процесса в военном учебном заведении является его интенсификация на