

язык английского языка и приобрести коммуникативные навыки, так необходимые ему/ей в своей профессиональной деятельности или в повседневной жизни.

В качестве недостатка можно отметить отсутствие личного контакта с преподавателем. Возможно, для кого-то это имеет решающее значение. Но жизнь не стоит на месте и все больше людей отдают предпочтение интернет технологиям для поиска информации, для получения образования и для коммуникации, как в быту, так и в рамках своей профессиональной деятельности.

Итак, использование современных интернет технологий для обучения иностранному языку является очень удобным и, в то же время, достаточно эффективным способом овладения коммуникативными навыками для разных категорий обучающихся.

Список литературы

1. *Лялина, Ю. А.* Использование интернет ресурсов в обучении иностранным языкам // Ю. А. Лялина. Текст: непосредственный // Иностранные языки в школе. 2017. № 10. С. 28–31.

2. *Перекрестова, Г. Г.* Специфика обучения английскому языку посредством Skype / Г. Г. Перекрестова. Текст: непосредственный // Педагогика: традиции и инновации: материалы VI Международной научной конференции. Челябинск: Два комсомольца, 2015. С. 250–253.

УДК 371.213.3:371.3:004.771

В. Т. Сопегина

V. T. Sopegina

*ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург*

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

Sopegina_01@mail.ru

ЭЛЕКТРОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

ELECTRONIC MENTORING AS A FACTOR IN THE SUCCESS OF DISTANCE LEARNING TECHNOLOGIES

Аннотация. В статье описываются инновационные модели наставничества в условиях цифровой экономики. Обозначаются особенности перехода, связанные как с организацией рабочего места в домашних условиях, так проблемы по самоорганизации работника.

Abstract. The article describes innovative models of mentoring in a digital economy. The transition features associated with both the organization of the workplace at home and the problems of employee self-organization are indicated.

Ключевые слова: Электронное наставничество, самоэффективность, дистанционные технологии, on-lain наставник, командообразование, модели наставничества.

Keywords: Electronic mentoring, self-efficacy, distance technologies, on-lain mentor, team building, mentoring models.

Модернизация системы образования требует от каждой образовательной организации поиск новых методов и путей повышения эффективности оказания образовательных услуг. И цифровизация образования тому подтверждение. Не вызывает сомнения тот факт, что эффективность преподавания в цифровой среде во многом зависит от компетенций преподавателя, в частности информационно-коммуникационных. Меняются педагогические технологии. Появляются технологии, в основе которых лежит процесс ««обучающий-обучаемый» на расстоянии», дистанционно с применением информационных сред. Появляются в образовании рабочие места удаленного доступа. Поездка на работу может быть довольно утомительной, человек проводит все больше времени в автомобилях, на забитых автострадах, извергающих парниковые газы и другие загрязняющие вещества в окружающую среду, или в более переполненном общественном транспорте. Кроме того, глобальная экономика предусматривает международный пул рабочей силы, который доступен любой компании, удаленной от работы, от-

носящейся к задачам работы, выполняемой в местах вне рабочего места, снимает местоположение бизнеса и работника как барьер.

Появляются новые направления работников педагогической среды: on-lain наставник, off-lain наставник, электронный наставник. Это преподаватели, в совершенстве владеющие информационными, коммуникативными технологиями.

Исследователи И.А. Семина и Е.Н. Шавринова рассматривают наставничество не только как помощь молодому специалисту, но и как многоуровневую систему, где любой педагог (независимо от возраста) может быть наставником, у которого уровень компетенций может быть выше в той или иной профессиональной сфере [4].

Каково восприятие сотрудников, работающих на расстоянии, относительно эффективности электронного наставничества для повышения самоэффективности? Данный вопрос изучали коллеги из других стран, в частности американский ученый университета Скалистых гор штата Колорадо Спрингс (США) – Джеффри Левайн.

Согласно их исследованиям, в процессе наставничества возникают тесные отношения между электронным наставником, сотрудниками, осуществляющими дистанционную работу, руководством и семьями сотрудников, осуществляющих удаленную работу. Всего этого можно достичь с помощью надежных видеоконференций и периодических личных встреч с наставниками и менеджерами. Возникает проблема сохранения баланса между работой и личной жизнью. И существует ли корреляция между наставничеством и самоэффективностью?

Одним из таких действий является электронное наставничество в отношениях. Электронное наставничество – это когда старший сотрудник берет младшего под свое крыло, чтобы «показать ему веревки» работы или дать совет по карьере [2].

В исследованиях Джеффри Левайн представлены интервью с работниками, работающими удаленно. Исследователь пришел к выводу, что для обеспечения эффективности механизмов дистанционного управления необходимо следующее:

1) человек, работающий на дистанционном компьютере, должен хотеть дистанцироваться и выстраивать отношения с внутренним локусом контроля и высокой самоэффективностью. Некоторые люди просто любят удаленную работу, а другие просто не могут этого вынести. Такие ситуации требуют выстраивания отношений, которые позволяют «телекоммутерам» [1] чувствовать себя не изолированными, а частью группы.

2) такой фактор, как «причастность к группе», тимбилдинг тоже необходимо учитывать, работая удаленно. Поэтому необходимы on-lain-встречи: команда должна периодически привлекаться на место для проведения мероприятий по тимбилдингу. Это также помогает справиться с изоляцией от пребывания вне объекта. Это позволяет членам команды иметь физическую связь, которая отсутствует при организации удаленной работы; это должно быть не только для работы, но и для веселых командообразовательных мероприятий.

Полученные результаты показали, исходя из представлений участников, что есть те, кто может преуспеть в отношениях с дистанционным управлением, и те, кто не имеет ни желаний, ни склонности к дистанционному управлению. Наиболее эффективным способом повышения самоэффективности среди «телекоммутеров» было исследование с участием международных участников.

Цель этого исследования состояла в том, чтобы понять представления сотрудников, работающих в сфере электронной коммуникации, об эффективности электронного наставничества для повышения самоэффективности. Был использован метод Case study. Участники исследования состояли из четырех электрокоммутеров (две женщины и два мужчины). Данные собирались с помощью полуструктурированных интервью. Данные были проанализированы с помощью тематического анализа. Анализ выявил пять тем: взаимоотношения, обратная сторона, эффективность работы и самоэффективность, жизнь и логистика. Тема "отношения" выделялась как наиболее значимая среди всех интервью. Будущие исследователи могли бы дополнить этот массив знаний, про-

ведя количественное исследование, чтобы увидеть, существует ли корреляция между электронным наставничеством и самоэффективностью.

Исследователи Академии управления при президенте Республики Беларусь предлагают «каскадную модель наставничества» [3], которая в отличие от традиционного наставничества отличается передачей личного опыта, знаний через интерактивную информационно-образовательную среду на основе телекоммуникационных технологий, которая позволяет создавать и развивать единое информационное пространство, упрощать процедуру общения наставников и обучаемых, обеспечивать широкий доступ к контенту.

Список литературы

1. *Levine, J.* Understanding E-Mentoring, and Self-Efficacy with Telecommuters. J. Levine. URL: https://www.researchgate.net/publication/339318778_UNDERSTANDING_E-MENTORING_AND_SELF-EFFICACY_WITH_TELECOMMUTERS.

2. *Levine, J.* Communication and Relationships: A Key to Telecommuting Success. Pereyaslav Linguistic Convention. 2019. P. 178–179.

3. *Гончарик, Л. П.* Образовательные технологии в системе наставничества управленческих кадров / Л. П. Гончарик. Текст непосредственный // Открытое образование. 2016. Т. 20, № 6. С. 59–64.

4. *Семина, И. А.* Наставничество как эффективный механизм развития кадрового потенциала учреждения дополнительного образования: «OFFLIN-НАСТАВНИК» / И. А. Семина, Е. Н. Шавринова. Текст непосредственный // Академический вестник. Вестник Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования. 2019. № 1. С. 53–56.

УДК [378.147+378.16]:004

Б. А. Ускова, М. В. Фоминых

B. A. Uskova, M. V. Fominykh

ФГАОУ ВО «Российский государственный

профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

bouskova@mail.ru, Fominykh.maria12@yandex.ru

DIFFICULTIES WHEN WORKING WITH MOBILE TECHNOLOGIES IN TRAINING

ТРУДНОСТИ ПРИ РАБОТЕ С МОБИЛЬНЫМИ ТЕХНОЛОГИЯМИ ОБУЧЕНИЯ

Abstract. There are many modern technologies that allow to expand the field of educational classroom and extracurricular activities. This article describes that mobile technologies are a new trend in education. A number of problems related to the widespread introduction of mobile devices in education are highlighted, as well as unresolved topical issues related to mobile learning. It is shown that the process of cognition of information and telecommunication computer technologies can form skills of self-organization and self-learning.

Аннотация. В настоящее время существует множество современных технологий, которые позволяют расширить поле учебной аудиторной и внеаудиторной деятельности. В данной статье описано, что мобильные технологии являются новой тенденцией в образовании. Выделен ряд проблем, которые связаны с повсеместным внедрением мобильных устройств в образование, отмечены нерешенные актуальные вопросы, связанные с мобильным обучением. Показано, что процесс познания информационных и телекоммуникационных компьютерных технологий способен формировать навыки самоорганизации и самообучения.

Keywords: vocational education, innovative technologies and approaches in training, mobile technologies, mobile training, information and communication technologies.

Ключевые слова: профессиональное образование, инновационные технологии и подходы в обучении, мобильные технологии, мобильное обучение, информационно-коммуникационные технологии.

Currently, we are seeing the gradual spread of mobile technologies in the field of education and training in the Russian Federation. Mobile technologies are a new trend in education in General, and in independent work in particular, but their effectiveness is still being questioned, and not all teachers are ready to use them in the learning process [1, 3, 4, 7].