

Дополнительное профессиональное образование

УДК 378.126.04
ББК 4448.947.8 + 4448.44

DOI: 10.14529/ped150412

МОДУЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ ЦЕНТРОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБЩЕНИЮ

А.Ю. Шевцов

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

Профессиональная деятельность в сфере «человек-человек» качественно отличается необходимостью постоянного взаимодействия с людьми. От сотрудников методического центра требуется регулярное взаимодействие с людьми разного статуса, возраста, пола с использованием различных форм и методов профессионального общения. Для развития их готовности к профессиональному общению автором предлагается использовать модульную образовательную программу.

Целью статьи является описание возможностей модульной образовательной программы «Развитие готовности сотрудников муниципальных методических центров к профессиональному общению». Для достижения поставленной цели были использованы методы анализа теоретических и практических предпосылок развития готовности к профессиональному общению; анализ методик, используемых для обучения взрослых.

Результатом статьи можно считать подробное описание предложенной модульной образовательной программы. Научная новизна статьи состоит в детальном представлении модульной образовательной программы как средства развития готовности сотрудников муниципальных методических центров к профессиональному общению. Практическая значимость результатов, изложенных в статье, заключается в возможности их применения для развития профессионального общения сотрудников муниципальных методических центров.

Ключевые слова: готовность к профессиональному общению, развитие готовности к профессиональному общению, сотрудники муниципальных методических центров, модульная образовательная программа.

Профессиональное общение очень важно в любой профессиональной деятельности и для любого специалиста, занятого в сфере «человек – человек». Это подтверждают исследования многих отечественных и зарубежных авторов [1, 3–6, 13]. В частности, для всех сотрудников муниципальных методических центров (ММЦ) профессиональное общение играет большую роль при выполнении их профессиональных задач [14].

Муниципальные методические центры призваны содействовать комплексному развитию системы образования, в том числе через повышение квалификации педагогов муниципалитета, методическую поддержку функционирования и развития образовательных орга-

низаций. Безусловно, готовность к профессиональному общению является весьма важным качеством сотрудников таких центров. Например, по мнению М.М. Поташника, сотрудники методических центров являются специалистами «по работе с учителем» [11]. Кроме того, ученый обращает наше внимание, что такие сотрудники призваны оказывать консультационную помощь всем представителям муниципальной системы образования. Специфика профессионального общения сотрудников ММЦ заключается в том, что их работа напрямую связана с профессиональным общением с коллегами, педагогами, специалистами муниципальных органов управления образованием, лекторами, представите-

лями отечественных и зарубежных образовательных организаций.

Для развития готовности сотрудников ММЦ к профессиональному общению мы предлагаем ввести в образовательный процесс муниципальных методических центров специально разработанную модульную образовательную программу дополнительного профессионального образования «Развитие готовности сотрудников ММЦ к профессиональному общению». Отметим, что в результате анализа отечественных исследований понятия «готовность» [2, 6, 10, 12], нами было предложено следующее определение: готовность сотрудников к профессиональному общению – это целостность внутренних свойств человека, которые зависят от его личностных аспектов, знаниевых ресурсов, способностей пользования источниками информации и электронными технологиями, организационно-управленческими умениями, которые способствуют развитию уровня профессионального общения [15]. При этом к личностным аспектам готовности к профессиональному общению можно отнести стремление к общению, профессиональному успеху, ответственность, инициативность, потребность в образовании, самообразовании и т.д.; к знаниевым ресурсам – специализированные профессиональные знания в сфере методической работы, знания о содержании, методах и формах осуществления профессионального общения и т.д.; к способностям пользования источниками информации и электронными технологиями – способность находить сведения, содержание которых может стать предметом профессионального общения, способность осуществлять профессиональное общение в разных формах, разными методами и технологиями и т.д.; к организационно-управленческим умениям – умение спланировать процесс предстоящего профессионального общения на определенный период времени и т.д. [15].

Мы считаем, что для развития готовности сотрудников муниципальных методических центров к профессиональному общению как нельзя лучше подходит модульный принцип построения образовательной программы. Данный принцип выбран нами не случайно: модульные программы составлены из самостоятельных целостных блоков. В этом случае образовательный процесс всегда можно разделить на отдельные модули, выбрав какое-либо основание для этого, а затем составить

карту-схему, в рамках которой компоновать эти модули в зависимости от цели деятельности [9].

Выбор модулей образовательной программы повышения квалификации осуществляется на основе диагностированных уровней развития готовности сотрудников к профессиональному общению. Наше исследование готовности к профессиональному общению проводилось на базе муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр г. Челябинска» с использованием следующих средств измерения: хронометраж и фотография рабочего дня, наблюдение, анализ документации (журналы консультаций) и т.д. В результате нами была получена информация об уровнях развития готовности к профессиональному общению сотрудников ММЦ г. Челябинска. На основе чего, нами была разработана модульная программа, состоящая из разделов, составленных согласно актуальным потребностям сотрудников данного ММЦ, требованиям теории и практики образования. Такая программа позволит сотрудникам достаточно гибко подходить к выбору модулей и вместе с тем осуществлять контроль над их прохождением.

При проектировании модульной образовательной программы необходимо исходить из идеи интеграции разнообразных по содержанию форм и средств организации образовательного процесса. Теоретически обоснуем выбор форм и средств обучения. Поскольку в образовательных организациях дополнительного профессионального образования ведущими формами организации педагогического процесса являются лекции и практические (семинарские или лабораторные) занятия, мы уделяем им внимание, но так как работа будет вестись с взрослыми, не стоит забывать о таких формах проведения занятий как дискуссии, деловые игры, решение конкретных задач и проблем [7]. Отметим лишь, что на каком-то определенном этапе образовательного процесса то или иное средство может применяться в большей или меньшей степени, а формы учебной деятельности чередоваться одна с другой.

Что касается методов обучения, то при их отборе для использования в программе «Развитие готовности сотрудников ММЦ к профессиональному общению» для обучения взрослых рекомендуется использовать актив-

Дополнительное профессиональное образование

ные и интерактивные методы обучения: эвристические беседы, проблемное обучение, круглые столы и др. [7].

В единстве с формами и методами обучения в рамках реализации курса целесообразно применять средства обучения. Наряду с общепринятыми средствами (наглядные пособия, раздаточные материалы, литература и др.) большое значение стоит уделять компьютерным средствам обучения – видеофильмам, информационно-коммуникационным технологиям и т. д. В качестве средства обучения целесообразно использовать ресурсы глобальной информационной сети интернет. Выбранные формы, методы и средства организации педагогического процесса, безусловно, должны быть практико-ориентированными, чтобы способствовать успешной реализации модульной программы для взрослой аудитории [7, 8, 11].

Хотелось бы подчеркнуть, что при реализации модульной образовательной программы могут быть использованы как внутренние источники обучения (возможности внутренних преподавателей и сотрудников муниципальных методических центров), так и внешние (приглашенные представители вузов, учебных центров, консультанты). Использование принципа взаимодополняемости внешних и внутренних источников обучения позволит повысить качество решения проблем, снизить расходы, повысить квалификацию внутренних преподавателей. Кроме того, на наш взгляд, необходимо учитывать особенности дополнительного профессионального образования, андрогогики, конструкции «образование через всю жизнь».

Основной целью модульной образовательной программы «Развитие готовности сотрудников муниципальных методических центров к профессиональному общению» является теоретическая и практическая подготовка сотрудников муниципальных методических центров к профессиональному общению, основанная на системе знаний о фактах, закономерностях и условиях взаимодействия в профессиональной сфере.

Для решения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1) формирование у слушателей научных знаний, навыков, способностей, определяющих готовность к профессиональному общению;

2) овладение техниками профессионального общения;

3) формирование знаний теоретических аспектов конфликтов в профессиональной сфере и умений их разрешения.

Модульная образовательная программа дополнительного профессионального образования «Развитие готовности сотрудников ММЦ к профессиональному общению» состоит из введения, десяти модулей и итогового контроля. Каждый из модулей включает определенное количество тем, проводимых в форме лекционных и/или практических занятий. Программа курса рассчитана на 72 ч: 26 ч лекционных занятий, 46 ч практических занятий.

Учебный план модульной образовательной программы «Развитие готовности сотрудников муниципальных методических центров к профессиональному общению» представлен в таблице. Отметим, что каждый модуль отвечает за развитие определенного (определенных) компонента(ов) готовности сотрудников ММЦ к профессиональному общению.

После каждого модуля программы «Развитие готовности сотрудников ММЦ к профессиональному общению» целесообразно проводить у слушателей рефлексию. Именно с включением механизмов рефлексии процесс развития готовности сотрудников ММЦ к профессиональному общению становится более успешным и управляемым.

Отметим, что сотрудники ММЦ могут выступать не только в качестве слушателей модульной образовательной программы дополнительного профессионального образования, но также могут высказывать свои потребности, им предоставляется свобода выбора модулей с опорой на свои ресурсы. Кроме того, сотрудники могут выдвигать свои идеи для разработки новых модулей для включения в данную программу и предлагать свою помощь в реализации уже существующих модулей.

Таким образом, от всех субъектов требуется создать такую среду, которая бы побуждала к непрерывному самосовершенствованию и развитию готовности к профессиональному общению.

Введение знакомит слушателей с содержанием модульной образовательной программы, с требованиями, предъявляемыми в ходе освоения материала.

Первый модуль «Я и мои ценности. Ценности коллег. Ценности организации» направлен на выявление ценностных ориентаций сотрудников муниципальных методических

Учебный план модульной образовательной программы
«Развитие готовности сотрудников муниципальных методических центров
к профессиональному общению»

№ п/п	Наименование разделов/модулей	Развиваемый компонент готовности сотрудников ММЦ к профессиональному общению	Учебные часы		
			Всего часов	Лекции	Практические, семинарские занятия
1	Введение	–	2	2	–
2	Модуль 1. Я и мои ценности. Ценности коллег. Ценности организации	ЛА	6	2	4
3	Модуль 2. Методическая работа в муниципальной системе образования	ЗР	8	6	2
4	Модуль 3. Компьютерный сленг в работе сотрудников муниципальных методических центров	ЗР, ИИЭТ	8	2	6
5	Модуль 4. Техники эффективного профессионального общения	ЗР, ИИЭТ	6	2	4
6	Модуль 5. Культура профессионального общения	ЛА, ЗР, ИИЭТ, ОУУ	6	2	4
7	Модуль 6. Профессиональное общение и ИКТ	ЗР, ИИЭТ	8	2	6
8	Модуль 7. Основы делопроизводства	ЗР, ИИЭТ	8	2	6
9	Модуль 8. Корпоративная конфликтология	ЛА, ЗР, ОУУ	6	2	4
10	Модуль 9. Тайм-менеджмент в работе сотрудников муниципальных методических центров	ЛА, ОУУ	6	4	2
11	Модуль 10. Тренинг профессионально-ориентированной риторики и дискуссии	ЛА, ЗР, ИИЭТ	6	–	6
12	Итоговый контроль «Самопрезентация сотрудников муниципальных методических центров»	ЛА, ИИЭТ, ОУУ	2	–	2
Итого			72	26	46

*ЛА – личностный аспект, ЗР – знаниевый ресурс, ИИЭТ – способность пользования источниками информации и электронными технологиями, ОУУ – организационно-управленческие умения.

центров (стремится ли сотрудник к непрерывному самообразованию, саморазвитию, является ли работа для него ценностью). Данный модуль предусматривает тестирование и использование тренинговых форм, направленных на саморазвитие и командообразование.

Второй модуль «Методическая работа в муниципальной системе образования» направлен на формирование у сотрудников муниципальных методических центров профессиональных знаний. Для этого рекомендуется проведение лекций представителями администрации муниципальных методических центров, а также мастер-классов и вебинаров на

профессиональную тематику со стороны внешних образовательных организаций.

Третий модуль «Компьютерный сленг в работе сотрудников муниципальных методических центров» знакомит слушателей с компьютерными терминами, их верным произношением, правильным употреблением компьютерных терминов в ежедневной работе сотрудников муниципальных методических центров. Слушателям будет предложен краткий словарь компьютерных терминов. Модуль предполагает проведение итогового тестирования на знание компьютерных терминов.

Четвертый модуль «Техники эффективно-

го профессионального общения» предполагает знакомство с техниками формулирования вопросов, техниками активного слушания, тактикой профессионального общения с коллегами, руководством, подчиненными, особенностями педагогического взаимодействия с взрослыми. Вводит понятие «коммуникативный барьер», его причины и виды.

Пятый модуль «Культура профессионального общения» содержит сведения о профессиональной этике, этикете, особенностях подготовки публичных выступлений на профессиональную тематику и построения иных профессиональных диалогов.

Шестой модуль «Профессиональное общение и ИКТ» знакомит слушателей с основами работы (поиск и размещение информации) с электронными ресурсами и компьютерными программами, интернет-сервисами, информационными ресурсами сети Интернет. В данном модуле запланирована практическая работа, включающая поиск информации в сети интернет, создание и отправку электронного письма, размещение информации на интернет-ресурсе.

Седьмой модуль «Основы делопроизводства» поможет слушателям в освоении теоретических знаний и в овладении практически умениями в области документационного обеспечения, особенностями документооборота муниципальных методических центров. В данном модуле предполагается проведение практической работы, в ходе которой слушатели составят основные локальные документы (приказ, служебная записка, аналитическая справка по итогам мероприятия, протокол мероприятия, пресс-релиз, информационная заметка, методическое пособие, научная статья и т. д.)

Восьмой модуль «Корпоративная конфликтология» знакомит слушателей с основами конфликтологии: источниками, структурой, динамикой, причинами возникновения конфликтов, путями их урегулирования, с особенностями конфликтов на рабочем месте: с коллегами, с подчиненными, с руководством, со слушателями. В данном модуле необходимо использовать тренинговые формы работы как наиболее эффективные для привития определенных образцов поведения.

Девятый модуль «Тайм-менеджмент в работе сотрудников муниципальных методических центров» предполагает проведение лекций, семинаров, вебинаров, мастер-классов по

планированию рабочего дня, тайм-менеджменту, личной эффективности сотрудников муниципальных методических центров. Для реализации данного модуля потребуются привлечение внешних консультантов.

Десятый модуль «Тренинг профессионально-ориентированной риторики и дискуссии» предполагает проведение тренинга профессионально-ориентированной риторики и дискуссии для сотрудников муниципальных методических центров, который будет состоять из комплекса упражнений и заданий, направленных на развитие техники речи, приемов публичных выступлений и т. д.

Итоговый контроль модульной образовательной программы «Развитие готовности сотрудников муниципальных методических центров к профессиональному общению» будет проводиться на тему «Самопрезентация сотрудников муниципальных методических центров». Данное задание предполагает подготовку слушателями самопрезентации в форме публичного выступления с применением ИКТ.

Стоит отметить, что разработанная модульная образовательная программа может быть реализована на практике специалистами муниципальных методических центров или же дополнена в соответствии с потребностями практики образования. Это поможет развить готовность к профессиональному общению сотрудников ММЦ, а значит, позволит им выполнять профессиональные задачи на качественно новом уровне.

Литература

1. Альмурзина, Г.М. Понятие общения и коммуникации (лингводидактический аспект) / Г.М. Альмурзина. – http://www.rusnauka.com/13_eisn_2013/pedagogica/5_137003.doc.htm (дата обращения: 10.05.2015).
2. Дьяченко, М.И. Краткий психологический словарь: Личность, образование, общение, профессия / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск: Хэлтон, 1998. – 399 с.
3. Есенгалиева, А.М. Формирование основ мастерства профессионального общения специалиста культуры в процессе подготовки в вузе: дис. ... канд. пед. наук / А.М. Есенгалиева. – М., 2000. – 198 с.
4. Запорожец, Е.А. Коммуникативная компетенция государственных служащих: структура, содержание, условия формирования / Е.А. Запорожец. – <http://vestnik.uapa.ru/issue/2009/03/05/> (дата обращения: 10.05.2015).

5. Кан-Калик, В.А. Учителю о педагогическом общении: книга для учителя / В.А. Кан-Калик. – М.: Просвещение, 1987. – 190 с.
6. Короткова, Е.Г. Готовность студента вуза к профессиональному общению / Е.Г. Короткова // Эффективные инструменты современных наук: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Прага, 2012. – С. 54–63.
7. Короткова, Е.Г. Содержание образовательной программы содействия становлению готовности бакалавров к профессиональному общению / Е.Г. Короткова // Теория и методика обучения и воспитания в России и за рубежом: материалы Междунар. науч. конф. – М., 2014. – С. 67–75.
8. Котлярова, И.О. Инновационные системы повышения квалификации / И.О. Котлярова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008. – 320 с.
9. Котлярова, И.О. Развитие готовности менеджера социальной сферы к инновациям в области энергосбережения как межнациональная задача / И.О. Котлярова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2013. – Т. 5, № 4. – С. 39–46.
10. Платонов, К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. – М.: Наука, 1986. – 123 с.
11. Потаиник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе / М.М. Потаиник. – М.: Центр пед. образования. – 448 с.
12. Сериков, Г.Н. Образование: аспекты системного отражения / Г.Н. Сериков. – Курган: Зауралье, 1997. – 464 с.
13. Харченко, Е.В. Профессиональное общение и речевое воздействие в современной России / Е.В. Харченко, Л.В. Тарануха // Вестник ЮУрГУ. Серия «Лингвистика». – 2009. – Вып. 8. – № 2 (135). – С. 29–34.
14. Шевцов, А.Ю. Актуальность разработки системы дополнительного профессионального образования сотрудников учебно-методического центра / А.Ю. Шевцов // Человекоориентированное управление сбережением личных энергоресурсов участников образования: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 14 окт. 2014 г. – Челябинск: Изд-во «Цицеро», 2014. – С. 122–125.
15. Шевцов, А.Ю. Готовность сотрудников муниципальных методических центров к профессиональному общению как педагогическое понятие / А.Ю. Шевцов // Символ науки. – 2015. – № 7. – С. 174–176.

Шевцов Андрей Юрьевич, аспирант кафедры безопасности жизнедеятельности, Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск), andrey.shevtsov1982@gmail.com.

Поступила в редакцию 1 сентября 2015 г.

DOI: 10.14529/ped150412

A MODULAR PROGRAM FOR THE EMPLOYEES OF MUNICIPAL METHODOLOGICAL CENTERS TO DEVELOP THEIR READINESS FOR PROFESSIONAL COMMUNICATION

A. Yu. Shevtsov, andrey.shevtsov1982@gmail.com
South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The need for constant interaction with people is a characteristic feature for the professional activity in the “human – human” sphere. The employees of methodological centers have regular interaction with people of different status, age and sex, and they should use various forms and methods of professional communication. To develop the employees’ readiness for professional communication the author offers to use a modular educational program.

The aim of the article is to describe a modular educational program “Development of readiness for professional communication for the employees of municipal methodological centers”. To achieve this goal the methods of analysis of theoretical and practical prerequisites for the development of readiness for professional communication and the analysis of the techniques used to teach adults were used. As a result a detailed description of the modular educational program is given. Scientific novelty of the article is a detailed representation of a modular educational program to develop readiness for professional communication of the employees of municipal training centers. The practical significance of the results is the potential of their application for the development of professional communication personnel of municipal methodological centers.

Keywords: development of readiness for professional communication, employees of municipal centers, modular educational program.

References

1. Al'murzina G.M. *Ponyatie obshcheniya i kommunikatsii (lingvodidakticheskiy aspekt)* [Concept of Dialogue and Communication (Linguistic and Didactic Aspect)]. Available at: http://www.rusnauka.com/13_eisn_2013/pedagogica/5_137003.doc.htm (accessed 10.05.2015).
2. D'yachenko M.I., Kandybovich L.A. *Kratkiy psikhologicheskiy slovar': lichnost', obrazovanie, obshchenie, professiya* [Short Psychological Dictionary: Personality, Education, Communication, Profession]. Minsk, Khelton Publ., 1998. 399 p.
3. Esengalieva A.M. *Formirovanie osnov masterstva professional'nogo obshcheniya spetsialista kul'tury v protsesse podgotovki v vuze. Dis. kand. ped. nauk* [Formation of Bases of Professional Communication Skills Specialist Training in the Course of Training in High School. Diss. Cand. (Pedagogy)]. Moscow, 2000. 198 p.
4. Zaporozhets E.A. *Kommunikativnaya kompetentsiya gosudarstvennykh sluzhashchikh: struktura, sodержание, usloviya formirovaniya* [Communicative Competence of Civil Servants: the Structure, Content, Conditions of Formation]. Available at: <http://vestnik.uapa.ru/issue/2009/03/05> (accessed 10.05.2015).
5. Kan-Kalik V.A. *Uchitelyu o pedagogicheskom obshchenii: kniga dlya uchitelya* [Master of Pedagogical Communication: a Book for Teachers]. Moscow, Prosveshchenie Publ., 1987. 190 p.
6. Korotkova E.G. [Readiness of Students of High School to Professional Communication]. *Effektivnye instrumenty sovremennykh nauk: materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Effective Tools of Modern Science: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference], 2012, pp. 54–63. (in Russ.)
7. Korotkova E.G. [Contents of the Educational Program Promoting a Readiness to Undergraduate Professional Communication]. *Teoriya i metodika obucheniya i vospitaniya v Rossii i za rubezhom: materialy Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii* [Theory and Methods of Training and Education in Russia and Abroad: Proceedings of the International Scientific Conference], 2014, pp. 67–75. (in Russ.)
8. Kotlyarova I.O. *Innovatsionnye sistemy povysheniya kvalifikatsii* [Innovative Training System]. Chelyabinsk, South Ural St. Univ. Publ., 2008. 320 p.
9. Kotlyarova I.O. [Development of Readiness of Social Management Innovation in Energy Efficiency as a Transnational Problem]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Pedagogical Sciences*, 2013, vol. 5, no. 4, pp. 39–46. (in Russ.)
10. Platonov K.K. *Struktura i razvitie lichnosti* [Structure and Development of Personality]. Moscow, Nauka Publ., 1986. 123 p.
11. Potashnik M.M. *Upravlenie professional'nym rostom uchitelya v sovremennoy shkole* [Management of Professional Development of Teachers in the Modern School]. Moscow, Tsentr pedagogicheskogo obrazovaniya Publ. 448 p.
12. Serikov G.N. *Obrazovanie: aspekty sistemnogo otrazheniya* [Education: Aspects of Systemic Reflection]. Kurgan, Zaural'e Publ., 1997. 464 p.
13. Kharchenko E.V., Taranukha L.V. [Professional Communication and Speech Influence in Modern Russia]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Linguistics*, 2009, iss. 8, no. 2 (135), pp. 29–34. (in Russ.)

15. Shevtsov A.Yu. [The Urgency of Developing a System of Additional Vocational Training of Employees Training Center]. *Chelovekootientirovannoe upravlenie sberezheniem lichnykh energoresursov uchastnikov obrazovaniya: materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii 14 oktyabrya 2014 g.* [Human Oriented Management of Personal Energy Saving Education Participants: Materials of the International Scientific Conference, October 14, 2014, Chelyabinsk], 2014, pp. 122–125. (in Russ.)

16. Shevtsov A.Yu. [Readiness to Employees Municipal Resource Centers for Professional Dialogue as a Pedagogical Concept]. *Symbol of Science*, 2015, no. 7, pp. 174–176. (in Russ.)

Received 1 September 2015

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Шевцов, А.Ю. Модульная образовательная программа как средство развития готовности сотрудников муниципальных методических центров к профессиональному общению / А.Ю. Шевцов // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2015. – Т. 7, № 4. – С. 84–91. DOI: 10.14529/ped150412

FOR CITATION

Shevtsov A.Yu. A Modular Program for the Employees of Municipal Methodological Centers to Develop Their Readiness for Professional Communication. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences*. 2015, vol. 7, no. 4, pp. 84–91. (in Russ.) DOI: 10.14529/ped150412
