


МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»  
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)


СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП

 Е.В. Илова  
«11» апреля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой английской  
филологии, лингводидактики и  
перевода

 Е.В. Илова  
«11» апреля 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Корпоративная культура и межкультурная коммуникация**

Составитель(-и)	<b>Галичкина Е.Н., докт. филол. н., проф., проф. кафедры английской филологии</b>
Направление подготовки	<b>44.03.05 ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ</b>
Направленность (профиль) ОПОП	<b>ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК (английский) И ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК</b>
Квалификация (степень)	<b>бакалавр</b>
Форма обучения	<b>очная</b>
Год приема (курс)	<b>2021 4 курс</b>
Семестр	<b>8 семестр</b>

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**1.1. Целями освоения дисциплины (модуля) «Корпоративная культура и межкультурная коммуникация»** являются формирование и систематизация знаний, позволяющих расширить представление студентов о сущности корпоративной культуры. Курс призван ориентировать студентов на формирование в своем сознании различных видов организационной коммуникации (устная, письменная, формальная, неформальная, горизонтальная, вертикальная, личная, производственная).

**1.2. Задачи освоения дисциплины (модуля):**

- 1) овладение основными правилами формирования, видами и методами организационной коммуникации;
- 2) освоение норм и правил иноязычной корпоративной культуры;
- 3) применение полученных знаний и навыков для достижения наилучших результатов корпоративной деятельности.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

**2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Корпоративная культура и межкультурная коммуникация»** относится к факультативам. Изучение дисциплины осуществляется в 8 семестре. **Преподавание дисциплины ведется на английском языке.**

**2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы базовые знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами (модулями):**

- Практика устной и письменной речи
- Практикум по культуре речевого общения
- Межкультурная коммуникация.

**Знания:** базовые знания о языковых процессах и явлениях на уровне средней общеобразовательной школы;

**Умения:** выявлять фонетические, грамматические, лексические явления;

**Навыки:** самостоятельной работы с литературой и Интернет источниками.

**2.3. Последующие учебные дисциплины, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:**

- Практика устной и письменной речи
- Практикум по культуре речевого общения
- Межкультурная коммуникация.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки (специальности):

Универсальных компетенций (УК):

УК-3 «способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде»

УК - 5 «способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах» (УК - 5);

**Таблица 1 – Декомпозиция результатов обучения**

Код компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины
-----------------	--

	Знать (индикатор 1)	Уметь (индикатор 2)	Владеть (индикатор 3)
УК-5	<i>УК-5.1.1</i> психологические основы социального взаимодействия; направленного на решение профессиональных задач	<i>УК-5.2.1</i> грамотно, доступно излагать профессиональную информацию в процессе межкультурного взаимодействия	<i>УК-5.3.1</i> организацией продуктивного взаимодействия в профессиональной среде с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей
	<i>УК-5.1.2</i> основные принципы организации деловых контактов; методы подготовки к переговорам, национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности и народные традиции населения	<i>УК-5.2.2</i> соблюдать этические нормы и права человека; анализировать особенности социального взаимодействия	<i>УК-5.3.2</i> организацией продуктивного взаимодействия в профессиональной среде с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей
	<i>УК-5.1.3</i> основные концепции взаимодействия людей в организации, особенности диадического взаимодействия	<i>УК-5.2.3</i> соблюдать этические нормы и права человека; анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей	<i>УК-5.3.3.</i> организацией продуктивного взаимодействия в профессиональной среде с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей

Код компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины		
	Знать (индикатор 1)	Уметь (индикатор 2)	Владеть (индикатор 3)
УК-3	<i>УК-3.1.1</i> проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные	<i>УК-3.2.1</i> определять стиль управления и эффективность руководства командой; вырабатывать командную стратегию; владеть технологией реализации основных функций управления,	<i>УК-3.3.1</i> организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; созданием команды для выполнения практических задач; участием в разработке стратегии командной работы

	правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности;	анализировать и интерпретировать результаты научного исследования в области управления человеческими ресурсами;	
	УК-3.1.2 модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации	УК-3.2.2 применять принципы и методы организации командной деятельности	УК-3.3.2 составлением деловых писем с целью организации и сопровождения командной работы; умением работать в команде; разработкой программы эмпирического исследования профессиональных практических задач
	УК-3.1.3 методы научного исследования в области управления; методы верификации результатов исследования; методы интерпретации и представления результатов исследования	УК-3.2.3 подбирать методы и методики исследования профессиональных практических задач; уметь анализировать и интерпретировать результаты научного исследования	

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объём дисциплины (модуля) составляет 1 зачётную единицу. Всего 36 часов, в том числе 13 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них 13 часов – семинары, и 23 часа – на самостоятельную работу обучающихся).

Таблица 2. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Наименование раздела (темы)	Семестр	Контактная работа (в часах)	Самостоят. работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)

		Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
Тема 1. Виды корпоративной (организационной) культуры. Составляющие процесса коммуникации, определяемые культурой. Этноцентризм. Стереотипы. Культурные аспекты управления.	8		3			5	Коллоквиум. Сообщение.
Тема 2. Межкультурная коммуникация. Классификация культур. Общие параметры культуры: осознание себя и пространства, одежда и внешний вид, время и его восприятие, нормы и ценности, организация труда и отношение к работе. Теория Холла и Хофштеде. Уровни культуры. Стратегии разрешения конфликта в разных национальных культурах. Правила межкультурной коммуникации.	8		4			6	Устный опрос. Сообщение.
Тема 3. Корпоративная культура: история возникновения, основные атрибуты. 3.1. Факторы, способствующие поддержанию корпоративной культуры в организации. Отбор персонала, деятельность руководящего звена. Основные стадии культурной адаптации.	8		2			6	Устный опрос. Реферат.

<p>3.2. Уровни корпоративной культуры. Типы субкультур. Уровни корпоративной культуры по Шейну, Дилу, Кеннеди, Трайсу, Бейеру. Организационная коммуникация: мифы, саги, легенды, сказки, символы, лозунги, артефакты. Корпоративный язык.</p> <p>3.3. Типология корпоративных культур. Классификация Тромпенаарса.</p> <p>3.4. Характеристики сильной корпоративной культуры. Связь корпоративной культуры с успешной деятельностью организации.</p>							
<p>Тема 4. Межкультурная коммуникация в многонациональных корпорациях.</p> <p>4.1. Культурное разнообразие многонациональных корпораций. Теории конвергенции и дивергенции.</p> <p>4.2. Типология многонациональных корпораций: этноцентрические, полицентрические, региоцентрические, геоцентрические. Классификация многонациональных корпораций сквозь призму культуры. Межкультурная компетенция.</p>	8		4			6	Устный опрос. Сообщение.
<b>ИТОГО</b>			<b>13</b>			<b>23</b>	<b>Зачет</b>

**Таблица 3. Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины/модуля и формируемых в них компетенций**

Темы, разделы дисциплины	Кол-во часов	Компетенции											общее количество компетенций	
		У К-3	У К-5	3	4	5	6	7	8	9	10	n ...		
Тема 1	8	+	+											2
Тема 2	10	+	+											2
Тема 3	8	+	+											2
Тема 4	10	+	+											2
<b>Итого</b>	<b>36</b>													

**Краткое содержание каждой темы дисциплины (модуля)**

1	Виды корпоративной (организационной) культуры. Составляющие процесса коммуникации, определяемые культурой. Межкультурная коммуникация. Классификация культур.
2	Стратегии разрешения конфликта в разных национальных культурах. Правила межкультурной коммуникации.
3	Корпоративная культура: история возникновения, основные атрибуты. Уровни корпоративной культуры. Типы субкультур. Характеристики сильной корпоративной культуры.
4	Связь корпоративной культуры с успешной деятельностью организации. Межкультурная коммуникация в многонациональных корпорациях.

**5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)**

Темы, входящие в содержание курса, транслируются в форме *практических занятий*.

На практических занятиях каждый студент получает индивидуальное задание, направленное на формирование компетенций, определенных данной рабочей программой. Во время выполнения заданий в учебной аудитории студент может *консультироваться* с преподавателем, определять наиболее эффективные методы решения поставленных задач. Если какая-то часть задания остается не выполненной, студент может продолжить её выполнение во время внеаудиторной *самостоятельной работы*.

Все практические занятия проводятся с использованием основной и дополнительной литературы, аудио текстов и видеороликов из сети Интернет, а также мультимедийных средств для подготовки проектов

**5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)**

**Таблица 4 – Содержание самостоятельной работы обучающихся**

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
<b>Тема 1.</b> Виды корпоративной (организационной) культуры. Составляющие процесса коммуникации, определяемые культурой. Стереотипы. Культурные аспекты управления	5	<i>индивидуальные задания, равный обучает равного</i>
<b>Тема 2.</b> Классификация культур. Правила межкультурной коммуникации.	6	<i>индивидуальные задания, равный обучает равного</i>
<b>Тема 3.</b> Корпоративная культура: история возникновения, основные атрибуты. Характеристики сильной корпоративной культуры.	6	<i>выполнение индивидуального задания, равный обучает равного</i>
<b>Тема 4.</b> Межкультурная коммуникация в многонациональных корпорациях.	6	<i>выполнение индивидуального задания</i>

### **5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины (модуля), выполняемые обучающимися самостоятельно**

Темы для рефератов (тема 1, 3):

1. Основы корпоративной (организационной) культуры.
2. Коммуникация как культурно обусловленный процесс.
3. Классификация культур.
4. Уровни культуры.
5. Стратегии разрешения конфликта в разных национальных культурах.
6. История возникновения понятия «корпоративная культура».
7. Доминирующая культура и субкультуры. Типы субкультур.
8. Типология корпоративных культур.
9. Межкультурная коммуникация в многонациональных корпорациях.
10. Межкультурная компетенция.

Требования к оформлению реферата: объём реферата не должен превышать 15 – 20 страниц, отпечатанных на одной стороне стандартного листа формата А 4 (210 x 297), набранных 14 шрифтом Times New Roman при междустрочном интервале 1,5. Поля страницы: верхнее и нижнее - 2 см, левое - 3 см, правое - 1 см. Нумерация страниц в правом нижнем углу. На титульном листе указывается название высшего учебного заведения, название кафедры, на которой выполнена работа, тема работы и фамилия автора. Работу завершает список использованной литературы. Желательно указывать в списке работы последних 10 лет издания, хотя не возбраняются и более ранние издания. Сноски в тексте оформляются по стандарту: [Иванов 2017:231], где первая цифра – год издания, а вторая – номер цитируемой страницы. В реферате может быть представлен иллюстративный материал в виде таблиц и рисунков.

## **6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

### **6.1. Образовательные технологии**

При реализации различных видов учебной работы активно используются образовательные технологии. В соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (ролевых игр, викторин, загадок, разбор конкретных ситуаций использования лексических единиц) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Занятия проводятся в аудитории с проектором и возможностью наглядно представить материал.

Практические занятия проводятся в компьютерном классе. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 50%

В процессе изучения дисциплины «Лингвистические проблемы компьютерного общения» предполагается использование следующих образовательных технологий:

- \_\_\_\_\_ ко ллоквиум (тема 1). Средство контроля усвоения учебного материала темы, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.
- сообщение (темы 3, 4). Средство контроля усвоения учебного материала темы, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.

**Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий**

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Виды корпоративной (организационной) культуры. Составляющие процесса коммуникации, определяемые культурой. Этноцентризм. Стереотипы. Культурные аспекты управления.	<i>Не предусмотрено</i>	<i>Тематические дискуссии</i>	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 2. Межкультурная коммуникация. Классификация культур. Общие параметры культуры: осознание себя и пространства, одежда и внешний вид, время и его восприятие, нормы и ценности, организация труда и отношение к работе. Теория Холла и Хофштеде. Уровни культуры. Стратегии разрешения конфликта в разных национальных культурах. Правила межкультурной коммуникации.	<i>Не предусмотрено</i>	<i>Тематические дискуссии</i>	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 3. Корпоративная культура: история возникновения, основные атрибуты. 3.1. Факторы, способствующие поддержанию корпоративной культуры в организации. Отбор персонала, деятельность руководящего звена. Основные стадии культурной адаптации. 3.2. Уровни корпоративной культуры. Типы субкультур. Уровни корпоративной культуры по Шейну, Дилу, Кеннеди, Трайсу, Бейеру. Организационная коммуникация: мифы, саги, легенды, сказки, символы, лозунги, артефакты. Корпоративный язык.	<i>Не предусмотрено</i>	<i>Тематические дискуссии</i>	<i>Не предусмотрено</i>

<p>3.3. Типология корпоративных культур. Классификация Тромпенаарса.</p> <p>3.4. Характеристики сильной корпоративной культуры. Связь корпоративной культуры с успешной деятельностью организации.</p>			
<p>Тема 4. Межкультурная коммуникация в многонациональных корпорациях.</p> <p>4.1. Культурное разнообразие многонациональных корпораций. Теории конвергенции и дивергенции.</p> <p>4.2. Типология многонациональных корпораций: этноцентрические, полицентрические, региоцентрические, геоцентрические. Классификация многонациональных корпораций сквозь призму культуры. Межкультурная компетенция.</p>	<p><i>Не предусмотрено</i></p>	<p><i>Тематические дискуссии</i></p>	<p><i>Не предусмотрено</i></p>

## 6.2. Информационные технологии

Изучение курса «Корпоративная культура и межкультурная коммуникация» предполагает использование следующих информационных технологий:

- \_\_\_\_\_ и использование возможностей Интернета в учебном процессе (использование электронной почты преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками, рекомендации и исправления);
- \_\_\_\_\_ и использование электронных учебников и различных сайтов (электронные библиотеки, журналы и т.д.);
- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.).

## 6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

### 6.3.1. Программное обеспечение

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ

Наименование программного обеспечения	Назначение
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер
Notepad++	Текстовый редактор
OpenOffice	Пакет офисных программ
Opera	Браузер
Paint .NET	Растровый графический редактор
Scilab	Пакет прикладных математических программ
Microsoft Security Assessment Tool. Режим доступа: <a href="http://www.microsoft.com/ru-ru/download/details.aspx?id=12273">http://www.microsoft.com/ru-ru/download/details.aspx?id=12273</a> (Free) Windows Security Risk Management Guide Tools and Templates. Режим доступа: <a href="http://www.microsoft.com/en-us/download/details.aspx?id=6232">http://www.microsoft.com/en-us/download/details.aspx?id=6232</a> (Free)	Программы для информационной безопасности
MathCad 14	Система компьютерной алгебры из класса систем автоматизированного проектирования, ориентированная на подготовку интерактивных документов с вычислениями и визуальным сопровождением
1С: Предприятие 8	Система автоматизации деятельности на предприятии
KOMPAS-3D V21	Создание трёхмерных ассоциативных моделей отдельных элементов и сборных конструкций из них
Blender	Средство создания трёхмерной компьютерной графики
PyCharm EDU	Среда разработки
R	Программная среда вычислений
VirtualBox	Программный продукт виртуализации операционных систем
VLC Player	Медиапроигрыватель
Microsoft Visual Studio	Среда разработки
Cisco Packet Tracer	Инструмент моделирования компьютерных сетей
CodeBlocks	Кроссплатформенная среда разработки
Eclipse	Среда разработки
Lazarus	Среда разработки
PascalABC.NET	Среда разработки
VMware (Player)	Программный продукт виртуализации операционных систем
Far Manager	Файловый менеджер
Sofa Stats	Программное обеспечение для статистики, анализа и отчётности
Maple 18	Система компьютерной алгебры
WinDjView	Программа для просмотра файлов в формате DJV и DjVu
MATLAB R2014a	Пакет прикладных программ для решения задач технических вычислений
Oracle SQL Developer	Среда разработки

Наименование программного обеспечения	Назначение
VISSIM 6	Программа имитационного моделирования дорожного движения
VISUM 14	Система моделирования транспортных потоков
IBM SPSS Statistics 21	Программа для статистической обработки данных
ObjectLand	Геоинформационная система
КРЕДО ТОПОГРАФ	Геоинформационная система
Полигон Про	Программа для кадастровых работ

### 6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

<i>Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем</i>
<u><a href="http://dlib.eastview.com">Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС»</a></u> <i>Имя пользователя: AstrGU</i> <i>Пароль: AstrGU</i>
Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов <u><a href="http://www.polpred.com">www.polpred.com</a></u>
Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» <u><a href="https://library.asu.edu.ru/catalog/">https://library.asu.edu.ru/catalog/</a></u>
Электронный каталог «Научные журналы АГУ» <u><a href="https://journal.asu.edu.ru/">https://journal.asu.edu.ru/</a></u>
Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. <u><a href="http://mars.arbicon.ru">http://mars.arbicon.ru</a></u>
Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. <u><a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a></u>

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 7.1. Паспорт фонда оценочных средств.

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Лингвистические проблемы компьютерного общения» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

**Таблица 6. Соответствие разделов, тем дисциплины, результатов обучения по дисциплине и оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
1	<p>Виды корпоративной (организационной) культуры. Составляющие процесса коммуникации, определяемые культурой. Этноцентризм. Стереотипы. Культурные аспекты управления.</p>	<p>УК – 5 УК – 3</p>	<p>Коллоквиум. Сообщение.</p>
2	<p>Межкультурная коммуникация. Классификация культур. Общие параметры культуры: осознание себя и пространства, одежда и внешний вид, время и его восприятие, нормы и ценности, организация труда и отношение к работе. Теория Холла и Хофштеде. Уровни культуры. Стратегии разрешения конфликта в разных национальных культурах. Правила межкультурной коммуникации.</p>	<p>УК – 5 УК – 3</p>	<p>Сообщение.</p>
3	<p>Корпоративная культура: история возникновения, основные атрибуты. 3.1. Факторы, способствующие поддержанию корпоративной культуры в организации. Отбор персонала, деятельность руководящего звена. Основные стадии культурной адаптации. 3.2. Уровни корпоративной культуры. Типы субкультур. Уровни корпоративной культуры по Шейну, Дилу, Кеннеди, Трайсу, Бейеру. Организационная коммуникация: мифы, саги, легенды, сказки, символы, лозунги, артефакты. Корпоративный язык. 3.3. Типология корпоративных культур. Классификация Тромпенаарса. 3.4. Характеристики сильной корпоративной культуры. Связь корпоративной культуры с успешной деятельностью организации.</p>	<p>УК – 5 УК – 3</p>	<p>Реферат. Сообщение.</p>
4	<p>Межкультурная коммуникация в многонациональных корпорациях. 4.1. Культурное разнообразие многонациональных корпораций. Теории конвергенции и дивергенции. 4.2. Типология многонациональных корпораций: этноцентрические, полицентрические, региоцентрические, геоцентрические. Классификация многонациональных</p>	<p>УК – 5 УК – 3</p>	<p>Сообщение.</p>

	корпораций сквозь призму культуры. Межкультурная компетенция.		
--	--	--	--

## 7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

### 1. Коллоквиум

**Таблица 7. Показатели оценивания результатов обучения в виде знания**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	Студент адекватно реагирует на вопросы, не делает ошибок; правильно анализирует языковые явления и теории
4 «хорошо»	Студент допускает единичные ошибки в характеристике языковых явлений и при описании теорий, или недостаточно полно анализирует явления
3 «удовлетворительно»	Студент допускает большое количество ошибок в характеристике языковых явлений и при описании теорий, или минимально анализирует явления
2 «неудовлетворительно»	студент не может изложить содержание вопросов

### 2. Сообщение

**Таблица 8. Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	Студент в полном объеме представляет материал, подготовленный самостоятельно
4 «хорошо»	Студент делает ошибки или неточно излагает суть вопроса
3 «удовлетворительно»	Студент частично излагает материал или делает многочисленные ошибки в анализе представляемого материала
2 «неудовлетворительно»	Студент не может изложить содержание вопроса

## 7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

### Коллоквиум

1. Виды корпоративной (организационной) культуры.
2. Составляющие процесса коммуникации, определяемые культурой.
3. Межкультурная коммуникация. Классификация культур.
4. Общие параметры культуры: осознание себя и пространства, одежда и внешний вид, время и его восприятие, нормы и ценности, организация труда и отношение к работе.
5. Теория Холла и Хофштеде. Уровни культуры.
6. Стратегии разрешения конфликта в разных национальных культурах. Правила межкультурной коммуникации.
7. Корпоративная культура: история возникновения, основные атрибуты.
8. Факторы, способствующие поддержанию корпоративной культуры в организации.

9. Уровни корпоративной культуры. Типы субкультур.
10. Уровни корпоративной культуры по Шейну, Дилу, Кеннеди, Трайсу, Бейеру.
11. Организационная коммуникация: мифы, саги, легенды, сказки, символы, лозунги, артефакты. Корпоративный язык.
12. Характеристики сильной корпоративной культуры.
13. Межкультурная коммуникация в многонациональных корпорациях.
14. Культурное разнообразие многонациональных корпораций. Теории конвергенции и дивергенции.
15. Типология многонациональных корпораций.

### **Сообщение**

Темы сообщений:

1. Этноцентризм. Стереотипы. Культурные аспекты управления
2. Стратегии разрешения конфликта в разных национальных культурах. Правила межкультурной коммуникации.
3. Отбор персонала, деятельность руководящего звена.
4. Основные стадии культурной адаптации.
5. Типология корпоративных культур. Классификация Тромпенаарса.
6. Характеристики сильной корпоративной культуры.
7. Связь корпоративной культуры с успешной деятельностью организации.
8. Классификация многонациональных корпораций сквозь призму культуры.
9. Межкультурная компетенция.

### **Вопросы, выносимые на зачет:**

1. Основы корпоративной (организационной) культуры. Виды организационной коммуникации: формальная, неформальная, горизонтальная, вертикальная. Создание круга знакомств. Производственное и личное общение.
2. Коммуникация как культурно обусловленный процесс. Составляющие процесса коммуникации, определяемые культурой. Этноцентризм. Стереотипы. Культурные аспекты управления.
3. Межкультурная коммуникация. Классификация культур. Общие параметры культуры: осознание себя и пространства, одежда и внешний вид, время и его восприятие, нормы и ценности, организация труда и отношение к работе.
4. Различные аспекты межкультурной коммуникации. Уровни культуры. Теория Холла: высоко- и низкоконтекстуальные культуры. Теория Хофштеде: четыре параметра сравнения культур.
5. Причины возникновения трудностей в межкультурном общении. Стратегии разрешения конфликта в разных национальных культурах. Роль невербального общения в межкультурной коммуникации. Правила межкультурной коммуникации.
6. Корпоративная культура. История возникновения понятия «корпоративная культура». Основные атрибуты корпоративной культуры. Факторы, способствующие поддержанию корпоративной культуры в организации. Отбор персонала, деятельность руководящего звена. Основные стадии культурной адаптации.
7. Уровни корпоративной культуры. Доминирующая культура и субкультуры. Типы субкультур. Уровни корпоративной культуры по Шейну, Дилу, Кеннеди, Трайсу, Бейеру. Организационная коммуникация: мифы, саги, легенды, сказки, символы, лозунги, артефакты. Корпоративный язык.
8. Типология корпоративных культур. Классификация Тромпенаарса. Характеристики сильной корпоративной культуры. Связь корпоративной культуры с успешной деятельностью организации.
9. Межкультурная коммуникация в многонациональных корпорациях. Культурное разнообразие многонациональных корпораций. Сильные и слабые стороны многонациональных корпораций. Теории конвергенции и дивергенции.

10. Типология многонациональных корпораций: этноцентрические, полицентрические, региоцентрические, геоцентрические. Классификация многонациональных корпораций сквозь призму культуры. Межкультурная компетенция.

**Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов**

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
<b>Код и наименование проверяемой компетенции</b>				
УК - 5 «способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах»				
1.	Задание закрытого типа	What does the word “culture” mean? 1 – principles or standards of behaviour; one's judgement of what is important in life. 2 – the philosophy, values, behavior, dress codes, etc., that together make the unique style and policies of a company 3 – an object made by a human being, typically one of cultural or historical interest.	2	2
2.		Guess the name of the company 1 – L’Oreal 2 – H and M 3 – Nestle	3	2
3.		Choose the definition of the word “corporate culture” 1 – it is the collection of values, beliefs, ethics and attitudes that characterize an organization and guide its practices 2 – the action of marking with a branding iron 3 – it is a person or an artifact that is identified by members of a culture as representative of that culture.	1	2
4.		Choose the definition of the word “branding” 1 – it is the collection of values, beliefs, ethics and attitudes that characterize an organization and guide its practices 2 – the action of marking with a branding iron 3 – it is a person or an artifact that is identified by members	2	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		of a culture as representative of that culture.		
5.		<p>Choose the definition of the word “cultural icon”</p> <p>1 – it is the collection of values, beliefs, ethics and attitudes that characterize an organization and guide its practices</p> <p>2 – the action of marking with a branding iron</p> <p>3 – it is a person or an artifact that is identified by members of a culture as representative of that culture.</p>	3	1
6.	Задание открытого типа	Watch the Video 2 ‘Our Values – Working at IKEA’ on YouTube. The link is in task 9.2. Speak on IKEA company and its corporate culture.	Let us take the instance of a world-renowned Swedish based furniture brand IKEA. The company’s positive culture has contributed to its success massively. The employees themselves appreciate the company’s efforts to improve its culture continuously. The company follows a culture of the process simplicity, togetherness and teamwork. Moreover, ‘IKEA’ values its employees as human beings and not just as resources, also they have freedom of speech and the right to express their feelings. People genuinely care about each other. Managers care about employees succeeding in the job. The company has a strong set of values.	4
7.		Watch the video 3 “Edward T. Hall’s Cultural Iceberg”. The link is in task 10.2. Write about two parts of culture: internal and external.	In 1976 Edward T hall suggested that culture was like an iceberg and that there are two parts to culture: internal and external. Only a small portion of the external culture is above water and is visible in the behaviors of a society. The larger portion - internal culture – is hidden beneath the surface in the beliefs values and thought patterns of a society. In other words, the external culture is part of the conscious mind and	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			<p>internal culture is part of the subconscious mind. Paul suggests that the only way to learn the beliefs values and thought patterns of others is by actively participating in their culture. When individuals visit a new culture only the behaviors are apparent at first but as they spend more time interacting with others in that new culture, that which is hidden beneath the surface begins to present itself.</p>	
8.		<p>Choose one company name you don't know and prepare 5-8 long sentences in English about it.</p>	<p>Nestle is a Swiss multinational food and drink processing conglomerate corporation headquartered in Switzerland. It is the largest food company in the world. ITs products include baby food, breakfast cereals, coffee and tea, confectionery, dairy products, ice cream, bottled water, frozen food, medical food, pet foods and snacks.</p>	2
9.		<p>Choose one brand name you don't know from 7.2. and prepare 5-8 long sentences in English about it.</p>	<p>Sberbank makes people's lives better by helping them fulfill their aspirations and dreams. Sberbank instills confidence, provide reliability and make people's lives better by helping them fulfill their aspirations and dreams. Their mission determines the scope of SberBank's activities and emphasizes its crucial role in the Russian economy. As clearly implied by this philosophy the needs, dreams and goals of their clients give guidance to our activities. SberBank also stresses that becoming one of the leading credit institutions of the world for SberBank hinges on personal and professional achievements of their employees and their concerted effort as a team who shares common values.</p>	2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
10.		What is the difference between brand and trademark?	Trademarks, also called service marks, are marks that carry legal weight in terms of representing a brand, often a business and its goods and services. While the brand is what the public uses to identify the company, the trademark protects specific aspects of that brand.	4

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
-------	-------------	----------------------	------------------	------------------------------

***Код и наименование проверяемой компетенции***

УК - 3 «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде»

1.	Задание закрытого типа	What does the word “corporate culture” mean? 1 – principles or standards of behaviour; one's judgement of what is important in life. 2 – the philosophy, values, behavior, dress codes, etc., that together make the unique style and policies of a company 3 – blend of sociability and solidarity in an organization. It can be understood as the ethics, values, perception, atmosphere, practices, attitudes and beliefs shared by the employees of a company to achieve organizational goals and objectives.	3	2
2.		“We instill confidence, provide reliability and make people's lives better by helping them fulfill their aspirations and dreams.”. Whose mission statement is this? 1 – Sberbank 2 – Gazprombank 3 – Lukoil	1	2
3.		“The bank provides services to key sectors of the Russian economy – gas, oil, nuclear, chemical and petrochemical,	2	2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		<p>ferrous and nonferrous metallurgy, electric power industry, engineering and metalworking, transport, construction, communications, agriculture, trade and other industries”. Give the name of the bank.</p> <p>1 – Sberbank 2 – Gazprombank 3 – Sovcombank</p>		
4.		<p>“This company is one of the largest publicly traded, vertically integrated oil and gas companies in the world accounting around 2% of the world's oil production and around 1% of the proved hydrocarbon reserves”. Give the name of the company.</p> <p>1 – Sberbank 2 – Gazprombank 3 – Lukoil</p>	3	1
5.		<p>Choose the definition of the word “mission statement”</p> <p>1 – it is used by a company to explain, in simple and concise terms, its purpose(s) for being. The statement is generally short, either a single sentence or a short paragraph</p> <p>2 – is a business services provision model that involves individuals working independently or collaboratively in shared office space.</p> <p>3 – is the collection of values, expectations, and practices that guide and inform the actions of all team members.</p>	1	1
6.	Задание открытого типа	Give several definitions of the term “corporate culture”.	Definition 1. Corporate culture - “the philosophy, values, behavior, dress codes, etc., that together make the unique style and policies of a company” [Collins Dictionary]	4

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			<p>Definition 2. Corporate culture - 'are the beliefs and ideas that a company has; how these beliefs and ideas affect the company's business; how the employees behave' [Cambridge dictionary];</p> <p>Definition 3. Corporate culture - is the pervasive values, beliefs and attitudes that characterize a company and guide its practices" [WhatIs.com Dictionary]</p>	
7.		Speak about IKEA's corporate culture.	Let us take the instance of a world-renowned Swedish based furniture brand IKEA. The company's positive culture has contributed to its success massively. The employees themselves appreciate the company's efforts to improve its culture continuously. The company follows a culture of process simplicity, togetherness and teamwork. Moreover, 'IKEA' values its employees as human beings and not just as resources, also they have freedom of speech and the right to express their feelings.	5
8.		Speak about the concept of "Cultural Iceberg".	<p>Like an iceberg there are only some aspects of culture that are visible or which lie above the surface of the water.</p> <p>These can include only language, greetings, art.</p> <p>These are the implicit manifestation of culture, they are not easy to see, taste or hear.</p> <p>The majority of the culture lies above the surface.</p> <p>They include only worldview, religion, spiritual beliefs, and concepts of time.</p> <p>These are the explicit manifestation of culture</p> <p>The more immersed we become in a cultural environment; the</p>	2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			more these hidden aspects are revealed to us.	
9.		Prepare 5-8 long sentences in English about Lukoil company.	The Lukoil Oil Company is a Russian multinational energy corporation headquartered in Moscow, specializing in the business of extraction, production, transport, and sale of petroleum, natural gas, and petroleum products. It was formed in 1991 when three state-run, western Siberian companies named after the respective town in Khanty-Mansi Autonomous Okrug merged. Its name is the combination of the acronym LUK (initials of the oil-producing cities of Langepas, Uray, Kogalym) and the English word "oil". Lukoil is the country's largest non-state enterprise in terms of revenue, with 4,744 billion Russian Rubl in 2020.	2
10.		Give Examples of strong brands.	Nike, Adidas, Sberbank, Lukoil and many others.	4

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

#### **7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Учитывая, текущий контроль по дисциплине осуществляется по балльно-рейтинговой системе в форме устного сообщения, коллоквиума, реферата. Оценка по дисциплине (модулю) складывается из оценок, полученных на практических занятиях. При выставлении итоговой оценки учитываются: посещение лекционных и практических занятий и участие в них, а также оценки, полученные на практических занятиях. Для студентов, занимающихся по индивидуальному плану, проводится устный экзамен по всем темам курса.

**Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)**

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
<b>Основной блок</b>				
1	<i>Ответ на занятии</i>	2	20	по расписанию

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
2	Выполнение практического задания	1	10	по расписанию
3	Выполнение проверочной работы	2	10	по расписанию
<b>Всего</b>			<b>40</b>	-
<b>Блок бонусов</b>				
4	Посещение занятий	0,2 балла за занятие, но не более 8	10	по расписанию
5	Своевременное выполнение всех заданий	0,2 балла за занятие, но не более 2		по расписанию
<b>Всего</b>			<b>10</b>	-
<b>Дополнительный блок</b>				
6	Дифференцированный зачёт		50	по расписанию
<b>Всего</b>			<b>50</b>	-
<b>ИТОГО</b>			<b>100</b>	-

**Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)**

Показатель	Балл
Опоздание на занятие	-10
Нарушение учебной дисциплины	-10
Неготовность к занятию	-50
Пропуск занятия без уважительной причины	-90

**Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)**

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	Не зачтено
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	

При реализации дисциплины (модуля) в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

## **8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **8.1. Основная литература**

1. Зарецкая Е.Н. Деловое общение. М.: «Дело», 2002, с. 20-50.
2. Леонтович О.А. Россия и США: Введение в межкультурную коммуникацию: Учеб. пособие. - Волгоград: Перемена, 2003. -399с.
3. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию. М.: Дело, 1999.

4. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: Учебное пособие. – М.: Логос, 2002. -224с.
5. Тер-Минасова С.Г. Язык и межкультурная коммуникация. М.: Слово, 2000.
6. Педагогическая концепция цифрового профессионального образования и обучения [Электронный ресурс]: монография / В.И. Блинов, И.С. Сергеев, Е.Ю. Есенина и др. - Москва: Дело, 2020. Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785850062408.html>
7. Web-технологии в профессиональной деятельности учителя [Электронный ресурс]: учебное пособие / С. С. Белоконова, В. В. Назарова. - Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2020. Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785449908124.html>
8. Adler N.A. Organizational Development in Multicultural Environment// J. of 7. 7. Applied Behavioural Science. 1983. Vol. 19, № 3.
9. Deal T., Kennedy A. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Organizational Life. Addison-Wesley, 1982.

## 8.2. Дополнительная литература

1. Клещев А.Г. Развитие корпоративной культуры фирмы. Кострома: Об-во «Знание», 1999.
2. Конечкая В.П. Социология коммуникации. М.: МУБУ, 1997. 164с.
3. Кутний Е.А. Бизнес корреспонденция на английском языке: Пособие. М.: ООО «Изд-во АСТ», Харьков, 2002, 207с.
4. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001.
5. Самуэльсен Н.А. Настольная книга секретаря-референта. М: «Менеджер», 1995, 218с.
6. Снелл Ф. Искусство делового общения. М., 1990.
7. Формановская Н.И. Речевой этикет и культура общения. М., 1989.
8. Ягер Д. Деловой этикет: как выжить и преуспеть в мире бизнеса. М., 1994, с. 30, 77-78.
9. Turuk I.F., Knub O.D., Varenina L.P. English Business Communication. Учебное пособие. М.: Изд-во «РКНК», 2001, 133р.

## 8.3. Интернет – ресурсы

1. Аналитика больших данных и Machine Learning в образовании: 5 кейсов из ВУЗов. URL: <https://www.bigdataschool.ru/blog/big-data-analytics-education-cases.html>
2. Абдуразакова Ш.Р. Использование интерактивной доски на уроках иностранного языка (английского) как средство оптимизации процесса обучения [Электрон. ресурс] // Достижения науки и образования. 2018. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-interaktivnoy-doski-na-urokah-inostrannogo-yazyka-angliyskogo-kak-sredstvo-optimizatsii-protsesta-obucheniya>
3. Кевин Вербах. Курс «Геймификация» // Сервер онлайн-образования Coursera. [2016] – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.coursera.org/learn/gamification>
4. Центр онлайн-обучения «Экстерн» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://xtern.ru/>
5. еТреники – это онлайн-конструктор учебных тренажёров [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://etreniki.ru/>
6. Малиатаки В.В., Киричек К.А., Вендина А.А. Дистанционные образовательные технологии как современное средство реализации активных и интерактивных методов обучения при организации самостоятельной работы студентов // Открытое образование. 2020. N 24 (3). С. 56-66. URL: <https://doi.org/10.21686/1818-4243-2020-3-56-66>

7. Sicart M. Designing game mechanics // Game studies.  
URL: <http://gamestudies.org/0802/articles/sicart>
8. BBC – British Council. Cultural behaviour in business. Ресурс  
<https://learnenglish.britishcouncil.org/skills/reading/c1-reading/cultural-behaviour-in-business>

### Перечень электронно-библиотечных систем (ЭБС)

<i>Наименование ЭБС</i>
<p><b>Электронная библиотечная система IPRbooks</b> <a href="http://www.iprbookshop.ru">www.iprbookshop.ru</a></p>
<p><b>Электронно-библиотечная система BOOK.ru</b> <a href="https://book.ru">https://book.ru</a></p>
<p><b>Электронная библиотечная система издательства ЮРАЙТ,</b> раздел «Легендарные книги» <a href="http://www.biblio-online.ru">www.biblio-online.ru</a>, <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a></p>
<p><b>Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех»</b> <a href="https://biblio.asu.edu.ru">https://biblio.asu.edu.ru</a> <i>Учётная запись образовательного портала АГУ</i></p>
<p><b>Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента»</b> Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретённым на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог содержит более 15 000 наименований изданий. <a href="http://www.studentlibrary.ru">www.studentlibrary.ru</a> <i>Регистрация с компьютеров АГУ</i></p>
<p><b>Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента»</b> Для кафедры восточных языков факультета иностранных языков. Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретённым на основании прямых договоров с правообладателями по направлению «Восточные языки» <a href="http://www.studentlibrary.ru">www.studentlibrary.ru</a> <i>Регистрация с компьютеров АГУ</i></p>
<p><b>Электронно-образовательный ресурс для иностранных студентов «РУССКИЙ ЯЗЫК КАК ИНОСТРАННЫЙ»</b> <a href="http://www.ros-edu.ru">www.ros-edu.ru</a></p>
<p><b>Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»</b> <a href="http://www.biblioclub.ru">www.biblioclub.ru</a></p>

### Перечень общедоступных официальных интернет-ресурсов

<i>Наименование интернет-ресурса</i>	<i>Сведения о ресурсе</i>
<p>Единое окно доступа к образовательным ресурсам <a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a></p>	<p>Федеральный портал (предоставляется свободный доступ)</p>
<p>Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <a href="https://minobrnauki.gov.ru">https://minobrnauki.gov.ru</a></p>	
<p>Министерство просвещения Российской Федерации <a href="https://edu.gov.ru">https://edu.gov.ru</a></p>	
<p>Федеральное агентство по делам молодёжи (Росмолодёжь)</p>	

<i>Наименование интернет-ресурса</i>	<i>Сведения о ресурсе</i>
<a href="https://fadm.gov.ru">https://fadm.gov.ru</a>	
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) <a href="http://obrnadzor.gov.ru">http://obrnadzor.gov.ru</a>	
Сайт государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» <a href="http://zhit-vmeste.ru">http://zhit-vmeste.ru</a>	
Российское движение школьников <a href="https://рдш.рф">https://рдш.рф</a>	

## **9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Астраханский государственный университет им. В.Н. Татищева располагает достаточной материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом вуза и соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам. Перечень материально-технического оборудования включает Центр синхронного перевода, мультимедийные и компьютерные классы, оснащенные оборудованием для воспроизведения аудио и видеоматериалов в аналоговом и цифровом формате, достаточным количеством компьютерной техники с доступом в Интернет, а также спутниковые антенны, аудио и видеотехнику и т.д.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены в обязательном порядке печатными и (или) электронными ресурсами в формах, адаптированных к ограничению их здоровья. По каждому учебному курсу предусмотрено индивидуальное консультирование указанных лиц с использованием электронных средств (интернет, wifi, скайп). Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой магистратуры, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей). Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде АГУ им. В.Н. Татищева.

Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированными к ограничениям их здоровья.

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).