

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Воронежский филиал

Международно-правовой факультет

Кафедра иностранных языков и зарубежного регионоведения

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры иностранных языков
и зарубежного регионоведения
Протокол от «30» сентября 2016 г.
№ 2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА АДАПТАЦИОННОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 «Иностранный язык в профессиональной сфере» (английский)

по направлению подготовки

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

профили

«Государственные и муниципальные финансы»

квалификация бакалавр

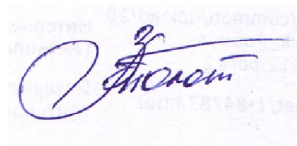
очная форма обучения

(набор 2014 года)

Воронеж, 2016 г.

Авторы–составители:

к. пед.н., доцент кафедры ИЯЗР



Золотухина Т.В.

старший преподаватель кафедры ИЯЗР



Тарасова С.В.

Заведующий кафедрой иностранных языков и зарубежного регионоведения

к.филол.н., доцент



М.Е. Шурова

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Перечень планируемых результатов обучения по адаптационной дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения адаптированной образовательной программы	4
2.	Объём и место адаптационной дисциплины в структуре адаптированной образовательной программы	5
3.	Содержание и структура адаптационной дисциплины	5
4.	Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по адаптационной дисциплине.....	8
5.	Методические указания для обучающихся по освоению адаптационной дисциплины	19
6.	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по адаптационной дисциплине.....	22
	6.1. Основная литература.....	22
	6.2. Дополнительная литература.....	22
	6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	23
	6.4. Нормативные правовые документы.....	23
	6.5. Интернет-ресурсы.....	23
7.	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	23

1. Перечень планируемых результатов обучения по адаптационной дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения адаптированной образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.02 «Иностранный язык в профессиональной сфере» (английский) обеспечивает овладение следующей компетенцией:

ПК-9 – способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации

Формирование ПК-9 начинается в рамках изучения дисциплины «Иностранный язык в профессиональной сфере» и осуществляется в два этапа:

1 этап (код этапа - ПК-9.1)

Способность осуществлять устную и письменную коммуникацию на иностранном языке (английском или немецком) в сфере государственного устройства и управления в странах изучаемого языка.

2 этап (код этапа - ПК-9.2)

Способность осуществлять устную и письменную коммуникацию на иностранном языке (английском или немецком) в сфере кадровой и управленческой политики в государственной службе.

Этапы осваиваются последовательно.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

- сформированы знания:

иностранного языка в межличностном общении и профессиональной деятельности;
основные значения изученных лексических единиц, обслуживающих ситуации иноязычного общения в профессиональной сфере общения;
основные грамматические явления и структуры, используемые в устном и письменном деловом общении;
основные нормы социального поведения и речевой этикет, принятые в странах изучаемого языка.

- сформированы умения:

порождать адекватные в условиях конкретной ситуации делового общения устные и письменные тексты;
реализовывать коммуникативное намерение с целью воздействия на партнёра; понимать информацию при чтении профессионально ориентированной литературы;
сообщать информацию на основе прочитанного текста в форме монологического высказывания;
понимать монологические высказывания и различные виды диалога.

- сформированы навыки:

делового профессионального общения, изучения и осмысления зарубежного опыта в профилирующей и смежной областях профессиональной деятельности;
грамотного и эффективного использования источников информации (справочной литературы, ресурсов Интернета);
извлечения необходимой информации из оригинального текста на иностранном языке по проблемам государственного и муниципального управления;
использования иностранного языка как средства расширения своих знаний в других предметных областях.

2. Объём и место адаптационной дисциплины в структуре адаптированной образовательной программы

В соответствии с учебным планом дисциплина Б1.В.02 «Иностранный язык в профессиональной сфере» осваивается во 2 и 3 семестрах. Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зачётных единиц (216 академических часов).

Освоение дисциплины опирается на знания, умения и навыки, полученные в ходе формирования УК ОС-4 в рамках изучения дисциплины «Иностранный язык».

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся, а также формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом, представлены в Таблице 1.

Таблица 1.

Вид учебных занятий и самостоятельная работа		Объём дисциплины, час.												
		Всего	Семестр (триместр), курс ³											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		108		36	72									
лекционного типа (Л)														
практического (семинарского) типа (ПЗ)		108		36	72									
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		72		36	36									
Промежуточная аттестация	форма	зачёт, экзамен		зачёт	экзамен									
	час.	36			36									
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		216 / 6		72 / 2	144 / 4									

3. Содержание и структура адаптационной дисциплины

Таблица 2.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Система управления в Великобритании	12			6		6	устный опрос
Тема 2	Государственное устройство Великобритании	16			8		8	устный опрос, презентация
Тема 3	Местное самоуправление в Великобритании	16			8		8	устный опрос
Тема 4	Государственная служба в Великобритании	16			8		8	письменное задание
Тема 5	Набор в структуры государственной службы	12			6		6	устный перевод

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемос ти ⁴ , промежудо чной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	Великобритании							
Промежуточная аттестация								зачёт
Всего:		72			36		36	
Тема 6	Права и обязанности госслужащих	16			8		4	устный опрос
Тема 7	Карьера в госслужбе	16			8		4	письменное задание, устный опрос
Тема 8	Лидерство как организационный процесс	12			8		4	устный перевод, письменное задание
Тема 9	Персональный менеджмент	16			8		4	устный опрос
Тема 10	Отбор персонала	12			8		4	письменное задание, устный опрос
Тема 11	Подготовка и повышение квалификации госслужащих	12			8		4	устный опрос
Тема 12	Современный рынок труда (как успешно пройти собеседование)	16			8		4	устный опрос
Тема 13	Задачи и стили управления	16			8		4	презентация
Тема 14	Этика в управлении персоналом	16			8		4	устный опрос
Промежуточная аттестация		36						экзамен
Всего:		144			72		36	36
Итого:		216			108		72	36

Содержание адаптационной дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Система управления в Великобритании	Ветви власти: законодательная, исполнительная, судебная. Гражданская служба, региональное самоуправление

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 2	Государственное устройство Великобритании	Монархия, правительство, парламент, партии
Тема 3	Местное самоуправление в Великобритании	Муниципальные графские округа, немunicipальные графства
Тема 4	Государственная служба в Великобритании	Государственные департаменты, Кабинет и государственные секретари
Тема 5	Набор в структуры государственной службы Великобритании	Конкурсная и контрактная системы набора, источники найма, методы и процедуры
Тема 6	Права и обязанности госслужащих	Принцип служебной субординации, нормативные правовые акты
Тема 7	Карьера в госслужбе	Открытая и закрытая системы карьеры, ротация кадров
Тема 8	Лидерство как организационный процесс	Понятие лидерства. Механизмы влияния на людей через личностные качества. Виды лидеров в организации
Тема 9	Персональный менеджмент	Самоорганизация и самоуправление работника, методы и приёмы управления личной карьерой
Тема 10	Отбор персонала	Методы и критерии отбора персонала: личностные и профессиональные качества кандидатов. Факторы эффективности процедуры отбора
Тема 11	Подготовка и повышение квалификации госслужащих	Принципы подготовки: общегражданские, профессиональные, внутрикорпоративные. Переподготовка, стажировки
Тема 12	Современный рынок труда (как успешно пройти собеседование)	Подготовка, экзамены, тестирование
Тема 13	Задачи и стили управления	Эффективное управление, одномерные и многомерные стили управления
Тема 14	Этика в управлении персоналом	Ценности, права и обязанности, правила, взаимоотношения внутри организации, уровни трудовой этики

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по адаптационной дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Иностранный язык в профессиональной сфере» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

при проведении практических занятий: устный опрос, презентация, письменное задание, устный перевод.

Тема 1. Система управления в Великобритании

Форма текущего контроля: устный опрос

Устный опрос проходит в форме беседы с преподавателем по следующим вопросам:

1. What sources do the rights and the duties of civil servants derive from?
2. What does the State demand from the civil servant?
3. What must the civil servant do in Great Britain if he stands for Parliament?
4. What cannot some officials do without authorization?
5. How does the position of the civil servant differ from that of a private employee?
6. What are the conditions of civil servants affected by?
7. What is the major obligation of the civil servant?
8. Do officials work overtime? Why (not)?
9. How can the state change the holidays and leave of its employees?
10. What does the duty to be always at the disposition of the service mean?

Тема 2. Государственное устройство Великобритании

Формы текущего контроля: устный опрос, презентация

Устный опрос проводится в форме беседы преподавателя со студентами по следующим вопросам:

1. What is the most important authority in Great Britain?
2. Is the Monarch expected to be politically active?
3. How are the Members of Parliament elected?
4. What are the main political parties in Great Britain?
5. What are the functions of the House of Commons?
6. Which political party is in power?
7. What are the functions of the House of Commons?
8. What are the functions of the Prime Minister?
9. What is the Procedure of Opening the Parliament like?
10. How often do British people vote for MPs?

Тематика презентаций:

1. Monarchy in Great Britain
2. Political parties
3. The structure of the Parliament
4. Elections in Great Britain
5. The Queen of Britain
6. The Prime Minister of Great Britain
7. Constitution in Great Britain

Студенты готовят презентацию по одной из предложенных тем. После представления презентации происходит обсуждение содержательного компонента, логики подачи информации, оформления презентации и умения публичного выступления. Объем презентации составляет 7-10 слайдов.

Тема 3. Местное самоуправление в Великобритании

Форма текущего контроля: устный опрос

Устный опрос проходит в форме беседы с преподавателем по следующим вопросам:

1. What is local government?
2. What do local authorities derive their power from?
3. When was a new structure of local government brought into effect?
4. How are metropolitan counties divided?
5. Where are all-purpose authorities?

Тема 4. Государственная служба в Великобритании

Форма текущего контроля: письменное задание

Письменное задание представляет собой письменный перевод профессионально ориентированного текста. В ходе выполнения задания студент должен учитывать требования к переводу с иностранного языка (английского) на русский, а именно: полнота и точность передачи содержания, соблюдение стиля изложения, соблюдение норм языка перевода. Текст для письменного перевода

THE CIVIL SERVICE TODAY

There are about 570,000 civil servants in Britain employed in the various departments, as shown in the table. About 70,000 of these are classified as industrial and work in state-owned establishments. The numbers of industrial civil servants have been reduced as a result of the privatization of the Royal Ordnance Factories and part of the Royal Dockyards. Of the remainder about 230,000 form the Administration Group of which 1,800 are classified as senior civil servants with a rank of principal or above. Of the total about 60 per cent are women but in the senior positions this falls to under 10 per cent. The departments employing most civil servants are the Ministry of Defence, the Department of Social Services, the Department of Employment and the Prison Service.

Civil servants are defined as «servants of the Crown, other than holders of political and judicial offices, who are employed in a civil capacity, and whose remuneration is paid wholly and directly out of monies voted by Parliament».

The theory is that governments make policy and the administrators carry it out. This view has been challenged by many observers who argue that Governments and Ministers come and go whilst the Civil Service goes on for ever. It is this continuity plus the detailed knowledge that they possess which give civil servants an important role in policy making. How crucial that role is may depend on the strengths and weaknesses of individual governments and Ministers.

The British Civil Service has a very high reputation. It contains some of the best brains in the country, is incorruptible and is politically neutral. However, this neutrality and the desire to protect their Minister from criticism in Parliament or elsewhere often leads to excessive caution and resistance to change. The Civil Service was once described as «a beautifully designed and effective braking mechanism. It produces a hundred well-argued answers against initiative and change» and from the opposite end of the political spectrum Sir John Nott said «Whitehall is the ultimate monster to stop governments changing things».

Despite these criticisms most Ministers agree that once they have made a decision their civil servants will loyally carry it out. Most civil servants concede that they prefer strong Ministers willing to make decisions and to fight for their policies in Cabinet and elsewhere.

We live in a highly competitive world. Britain's economic record over the last 25 years has not been good. Britain has fallen behind many of its major competitors. It would be wrong to make the Civil Service the scapegoat for this but if the decline is to be halted we need to re-think our political and administrative structures. Insufficient attention has been paid to managerial accountability. Government departments deal with an equivalent amount of money to many of the largest companies in this country. For example, the Scottish Office spends as much (£8 billion) as Shell UK earns. It is, therefore, important to have people with proven managerial ability running these departments.

Peter Hennessey in his excellent book *Whitehall* posed the fundamental political question for the 1990s and into the twenty-first century «Are the executive functions of central government to be treated as big business and staffed accordingly?» If so, the public administrator will become the public manager. This has already happened in the National Health Service and to some extent in local government.

Тема 5. Набор в структуры государственной службы в Великобритании

Форма текущего контроля: устный перевод

Текст для устного перевода:

Sources of Recruitment

In Great Britain recruitment is based on the principle of selection on merit by fair and open competition. Independent Civil Service Commissioners are responsible for approving the selection of people for appointment to the higher levels and fast-streams the Home Civil Service and the Diplomatic Service. Recruitment of middle ranking and junior staff is the responsibility of departments and executive agencies; it is monitored by the Commissioners. Departments and agencies can choose whether to undertake this recruitment work themselves, to employ a private sector recruitment agency or to use the Recruitment and Assessment Services Agency to recruit on their behalf.

People from outside the Civil Service may be recruited directly to all levels, including the higher levels of the service-particularly to post requiring skills and experience more readily found in the private sector. The exchange of staff between the Civil Service and industry is also encouraged.

The importance given to educational qualifications in the recruiting of officials means that recruitment becomes preponderantly «external», in that candidates are selected at the end of their formal education. This has some disadvantages. First, it makes it impossible to deal with recruiting crises when the newly qualified students prefer to enter more remunerative careers in the private sector. Further, it gives an advantage to those social classes in which the children have been able to undertake a lengthy period of education. For these reasons, an increasing emphasis is today being given to «internal» sources of recruitment.

Recruitment from within the service consists in filling posts from among existing members of staff who, as a result of success in a competition or professional examination, or after their qualifications have been examined, may be admitted to a grade higher than that to which their education standard entitled them. This procedure is obviously democratic but it does not completely solve the problems of recruitment when all levels of public administration are suffering a crisis; indeed, the vacancies in the subordinate or middle levels produced by internal promotion have to be filled from outside. However, the prospects offered by internal promotion do attract a greater number of candidates for junior post where they can make a start.

Тема 6. Права и обязанности государственных служащих

Форма текущего контроля: устный опрос

Вопросы:

1. What sources do the rights and duties of civil servants derive from?
2. What does the State demand from the civil servant?
3. What cannot some officials do without authorization?
4. What are the conditions of civil servants affected by?
5. What rights and duties does a civil servant have?

Тема 7. Карьера в госслужбе

Форма текущего контроля: письменное задание, устный опрос

Письменное задание представляет собой письменный перевод профессионально ориентированного текста. В ходе выполнения задания студент должен учитывать требования к переводу с иностранного языка (английского) на русский, а именно: полнота и точность передачи содержания, соблюдение стиля изложения, соблюдение норм языка перевода.

Текст для письменного перевода

Career

The Civil Service is a life's career. Most of those who advise ministers have joined the service after taking bachelors' degrees at universities, at the age of about twenty-two, though some have joined at an earlier age without going to university, and made their way up by promotion. Entry to the Service is controlled by the Civil Service Commission. People who hope to become civil servants must pass through a long selection process, with a series of tests designed to measure their competence and suitability, and many of those who are chosen have been among the most successful students in their university examinations. They are trained at the Civil Service College which provides courses both for newly-appointed officials and for those at later stages of their careers.

A civil servant in an established post has almost complete security of tenure, and can in practice only be removed for improper conduct. Promotion is not automatic according to seniority, but selective, and based on the recommendation of superior officers. A civil servant does not necessarily remain in the same department all through a long career; in fact when a department has a vacancy in one of its top posts it is very likely that it will be filled by someone brought in from another department. The chief official of a department is the permanent secretary, and below him are undersecretaries, assistant secretaries and others in a hierarchy. The permanent secretary is in close touch with the minister, and has the task of issuing directives which will put the minister's policies into force. Each civil servant must know exactly how far his personal responsibility extends, and what questions he ought to refer to someone higher up.

Many people say that Britain is really managed by the Civil Service, and that the ministers, being mere amateurs, just do what the civil servants tell them to do - or find themselves frustrated whenever they try to implement any new ideas. One of the main professional duties of civil servants is to shield their ministers from criticism in the House of Commons. Any innovation is likely to upset some established interest, which can be relied upon to feed some MP with material to attack it.

Genuine loyalty to the minister in office is the first element in the professionalism of any civil servant, skill in defending departmental positions is the second; and an ability to seem to reconcile the two, even when they conflict, demands intelligence, hard work and flexibility. A successful civil servant is rewarded by high pay, state honours and a right to an inflation-proof pension at sixty.

Устный опрос проходит в форме диалога «студент-студент» по следующим вопросам:

- What are the advantages or disadvantages of hierarchy?
- What role does a hierarchy play in successful work?
- Have you been promoted?
- What was your promotion based on?
- What changes have taken place as a result of your promotion?
- What is necessary for you to be promoted?
- Have you got any problems connected with promotion?

Тема 8. Лидерство как организационный процесс

Форма текущего контроля: устный перевод, письменное задание

Текст для устного перевода:

THE ESSENCE OF LEADERSHIP

Good leaders are made not born. If you have the desire and willpower, you can become an effective leader. Good leaders develop through a never ending process of self-study, education, training, and experience. This information will help you to come through that process.

To inspire your workers into higher levels of teamwork, there are certain things you must be, know, and, do. These do not come naturally, but are acquired through continual work and study. Good leaders are continually working and studying to improve their leadership skills; they are NOT resting on their laurels.

Before we get started, let's define leadership. Leadership is a process by which a person influences others to accomplish an objective and directs the organization in a way that makes it more cohesive and coherent. Leaders carry out this process by applying their leadership attributes, such as beliefs, values, ethics, character, knowledge, and skills. Although your position as a manager, supervisor etc. gives you the authority to accomplish certain tasks and objectives in the organization, this power does not make you a leader, it simply makes you the boss. Leadership differs in that it makes the followers want to achieve high goals, rather than simply bossing people around.

Bass' theory of leadership states that there are three basic ways to explain how people become leaders. The first two explain the leadership development for a small number of people. These theories are:

- Some personality traits may lead people naturally into leadership roles. This is the Trait Theory.
- A crisis or important event may cause a person to rise to the occasion, which brings out extraordinary leadership qualities in an ordinary person. This is the Great Events Theory.
- People can choose to become leaders. People can learn leadership skills. This is the Transformational Leadership Theory. It is the most widely accepted theory today.

When a person is deciding if she respects you as a leader, she does not think about your attributes, rather, she observes what you do so that she can know who you really are. She uses this observation to tell if you are an honorable and trusted leader or a self-serving person who misuses authority to look good and get promoted. Self-serving leaders are not effective because their employees only obey them, not follow them. They succeed in many areas because they present a good image to their seniors at the expense of their workers.

The basis of good leadership is honorable character and selfless service to your organization. In your employees' eyes, your leadership is everything you do that effects the organization's objectives and their well-being. Respected leaders concentrate on what they are [be] (such as beliefs and character), what they know (such as job, tasks, and human nature), and what they do (such as implementing, motivating, and providing direction).

What makes a person want to follow a leader? People want to be guided by those they respect and who have a clear sense of direction. To gain respect, they must be ethical. A sense of direction is achieved by conveying a strong vision of the future.

Письменное задание представляет собой письменные ответы на вопросы:

- 1) Are people born to be leaders?
- 2) How do good leaders develop?
- 3) Are good leaders continually working and studying to improve their leadership skills, or they rest on their laurels?
- 4) What is leadership?
- 5) Does the authority to accomplish certain tasks and objectives make you a leader? Why?
- 6) What is the difference between leadership and bossing people around?
- 7) How do people become leaders according to Bass' theory of leadership?
- 8) What are the theories of leadership?
- 9) Are self-serving leaders effective? Why?
- 10) What is the basis of good leadership?

Тема 9. Персональный менеджмент

Форма текущего контроля: устный опрос

Устный опрос проводится в форме диалога студент-студент. Данная форма контроля проводится в микрогруппах. Студенты самостоятельно составляют диалоги по заданным темам и разыгрывают их друг с другом.

Список тем к диалогам:

1. Employee's self-organization and self-management.
2. Methods and techniques of managing a personal career.
3. Staff selection.
4. Time management.
5. Techniques of personal work.

Тема 10. Отбор персонала

Форма текущего контроля: письменное задание, устный опрос

Письменное задание представляет собой письменный перевод профессионально ориентированного текста. В ходе выполнения задания студент должен учитывать требования к переводу с иностранного языка (английского) на русский, а именно: полнота и точность передачи содержания, соблюдение стиля изложения, соблюдение норм языка перевода.

Текст для письменного перевода:

MERIT SYSTEM

Modern civil service personnel are usually chosen by examination and promoted on the basis of merit ratings.

Merit system is the system of employing and promoting civil servants on the basis of ability.

The merit principle

The merit principle in the civil service entails the appointment of the best person for any given job, made through recruitment or promotion based on explicit merit rules that are publicly understood and can be challenged if a breach is suspected.

Merit systems can be broadly divided into "career systems" and "position- based systems."

In career systems, the objective is to ensure that initial entry to the civil service is based on the knowledge of the candidates, generally as indicated by a relevant university degree or academic credentials. Subsequent mobility and promotion allow movement within the civil service. In position-based systems the emphasis is placed on selecting the best-suited candidate for each position to be filled, whether by external recruitment or via internal promotion or mobility.

Merit criteria

The essence of merit criteria is that they are specified and contestable - failure to appoint a candidate can be appealed and reviewed against explicit specifications for the position. Closed career systems make appointments through promotion from within the civil service. Position-based systems allow more open access, with lateral entry relatively common. Merit criteria in both systems can include academic qualifications. Limitations to merit

In a pure merit system all public appointments, from top to bottom, would be made following a competition based on merit rules. However, no administration operates a pure merit system. Typical exceptions are:

- Elected officials. Firstly and obviously, some officials are elected, not appointed.
- Political appointments. Those elected officials may hand-pick some political advisers.
- Affirmative action. Several administrations have used recruitment / hiring practices to speed up the advance of members of a disadvantaged group, such as women or certain ethnic minorities.

- Internal appointments and transfers. Most administrations have restricted certain promotion posts to existing staff in order to minimize transaction costs and to provide career development opportunities.

Appointment methods

Merit-based recruitment arrangements draw from eight key elements:

1. A job analysis leading to a written statement of duties (the job description) and the knowledge and skills which the jobholder will need (the person specification).
2. An advertisement disseminated to eligible groups, including a summary of the job analysis, a standard application form.
3. A scoring scheme based on the person specification.
4. A short-listing procedure to reduce applications, if necessary, to a manageable number.
5. A final selection procedure based, again, on the person specification, and including a panel interview.
6. An appointment procedure based on the scoring scheme.
7. Notification of results to both successful and unsuccessful candidates.

Устный опрос представляет собой беседу с преподавателем по следующим вопросам:

- 1) When can explicit merit rules be challenged?
- 2) What systems is Merit System divided into?
- 3) What is the objective of the career systems?
- 4) What is the objective of the position-based systems?
- 5) What is the essence of Merit criteria?
- 6) Why have most administrations restricted certain promotion posts to existing staff?
- 7) Where do merit-based recruitment arrangements draw from?

Тема 11. Подготовка и повышение квалификации госслужащих

Форма текущего контроля: устный опрос

Устный опрос проходит в форме монологического высказывания по предложенным темам:

- The role of the Civil Service in Great Britain.
- The Civil Service and importance of training and development in Great Britain.
- The role of the Civil Service in Russia.
- The ways the problems of training and development are solved in Russia.

Тема 12. Современный рынок труда (как успешно пройти собеседование)

Форма текущего контроля: устный опрос

Устный опрос проводится в форме диалога «студент-студент». Данная форма контроля проводится в микрогруппах. Студенты самостоятельно составляют диалоги по заданным темам и разыгрывают их друг с другом.

Список тем к диалогам:

1. Looking for a job
2. Applying for a job
3. Job interview.
4. How to behave yourself at the interview.

Тема 13. Задачи и стили управления.

Форма текущего контроля: презентация

Тематика презентаций:

1. Effective management.
2. One-dimensional control style.

3. Multidimensional control style.
4. Cooperative style.
5. Selecting a management style.
6. Democratic and authoritarian management styles.

Студенты готовят презентацию по одной из предложенных тем. После представления презентации происходит обсуждение содержательного компонента, логики подачи информации, оформления презентации и умения публичного выступления. Объём презентации составляет 7-10 слайдов.

Тема 14. Этика в управлении персоналом

Формы текущего контроля: устный опрос

Устный опрос проходит в форме беседы с преподавателем по следующим вопросам:

1. What is personnel management? Cite its functions and features.
2. How do you understand the role of ethics in personnel management?
3. What are the four main facets of understanding of ethics in personnel management?
4. What calls for an ethical commitment?
5. Do you and your colleagues always follow the principals of ethical behavior in the working situations?

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме:

2 семестр – зачёт

Зачёт представляет собой устную беседу с преподавателем по изученным темам.

3 семестр – экзамен

Экзамен проходит в устной форме и включает в себя три вопроса: чтение и перевод профессионально направленного текста, обсуждение проблематики текста, высказывание по одной из изученных тем.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Материалы текущего контроля успеваемости предоставляются в формах, адаптированных к конкретным ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся:

для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиотрансляции с использованием программы синтеза речи.

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме, в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиотрансляции с использованием программы синтеза речи.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены Воронежским филиалом РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий.

Материалы текущего контроля приведены в пункте 4.1.1.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических

средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий.

Инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг сурдопереводчика).

Доступная форма предоставления заданий оценочных средств: в печатной форме, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода).

Доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Темы для устного обсуждения на зачёте:

1. What sources do the rights and the duties of civil servants derive from?
2. What does the State demand from the civil servant?
3. What must the civil servant do in Great Britain if he stands for Parliament?
4. What are the main political parties in Great Britain?
5. What are the functions of the House of Commons?
6. Which political party is in power?
7. What is local government?
8. What do local authorities derive their power from?
9. When was a new structure of local government brought into effect?
10. Who are civil servants responsible to?
11. Who does the top rank of the civil service include?

Образцы экзаменационных текстов

The Structure of Local Government in Great Britain

Britain's local government is a system of providing, operating and maintaining the majority of public services that people use in everyday life. It is not to be confused with the government or Civil Service but it is politically influenced; locally elected councillors develop the policy that is implemented by the staff. Local government in the UK is huge. It includes some 467 major councils and 9,000 town/parish councils. Local government has a multi-million- pound budget and employs one of the largest workforce in the UK either directly or through contracts.

There are few activities in any locality in which the local authority (or council) does not have an interest, be it sport, industry, commerce, leisure or crime prevention. Local government provides vital local services, all of which affect everyone's lives and benefit the local community.

All local authorities derive their existence and their powers and functions from Parliament and the central government. Parliament can take powers away or add to them, and it can even abolish any particular authority. The Local Government Act of 1972 reorganized the whole system, bringing a new structure into effect in 1974. This was partly revised in 1986.

Traditionally, the most important local area is the county. It is the largest local unit of government. England has been divided into counties for more than 1,000 years.

Within the counties the oldest (and the smallest) units are the parishes. These are the local communities or villages which were originally centred on the churches. Although they still survive and have elected parish councils they now have almost no powers of their own. As they have very small budgets parish councils are only involved in small scale local activities. However all parish councils do have a significant role in representing the interests of their residents to the larger councils operating in their area.

The districts are more recent creations. Some are the direct descendants of the self governing towns (called boroughs or cities) that grew up in medieval times. Most districts today, however, are modern amalgamations of parishes or groups of parishes.

England (with the exception of Greater London) and Wales are divided into fifty-three counties, within which there are 369 districts. Forty-seven of these counties, which are 'non-metropolitan', and all districts, have independent and locally elected councils. In Greater London itself the local government authorities are the councils of thirty-two London boroughs and the Corporation of the City of London while the six metropolitan counties (Greater Manchester, Merseyside, Tyne and Wear, West Midlands, West Yorkshire and South Yorkshire) are divided into thirty-six district councils. In mainland Scotland there are nine regions, divided into fifty-three districts, and there are three all-purpose authorities for the island groups, Orkney, Shetland and the Western Isles. In Northern Ireland much is administered by twenty-six district councils.

Вопросы по проблематике текста:

1. What is local government?
2. What do local authorities administer?
3. What do local authorities derive their power from?
4. When was a new structure of local government brought into effect?
5. What is a county?
6. What makes a parish special? Does it have any powers?
7. What is a district? When did districts grow up?
8. How many counties are there in England and Wales?
9. How many counties are «non-metropolitan»?
10. What is the structure of local government in Greater London?
11. How are metropolitan counties divided?
12. How many regions does mainland Scotland consist of?
13. Where are all-purpose authorities?
14. What is Northern Ireland administered by?

The Management of the Civil Service

The value of an administration depends to a great extent on the way its staff is deployed, badly or well according to the greater or lesser wisdom of the regulations and processes of allocation, promotion, secondment and so on. The use which is made of public servants can contribute also to their training and development. Lastly morale, and consequently efficiency, are always influenced favourably or unfavourably by the quality of the management to which the official is subject.

Personnel management is relatively simple when it concerns officials recruited to fill a specific post, who do not belong to any particular corps and are not in the career service. Where they are concerned there is normally no question of promotion, transfer or secondment; since they are bound to the State by bonds identical or analogous to those of private law, their dismissal does not raise any special difficulties.

Personnel management is very complex on the other hand when it concerns career officials. The many problems which then arise can be grouped round the following questions, some of which concern non-career staff too:

- to what extent should personnel management be subject to general and compulsory regulation?
- to whom should it be entrusted?
- what considerations should guide the principal management measures?
- how can good human relations be established within the civil service?

Personnel management is that part of management concerned with the management of people at work.

Most organizations have a specialist personnel department which gives support to managers and supervisors, who have direct responsibility for the management of people.

A wide range of people – personnel specialists, line managers and supervisors – practise personnel management.

There are a number of specialist management techniques which together comprise personnel management.

The practice of personnel management varies greatly from one organization to another.

Management Codes

Personnel management may be left to the discretionary power of the administration with each minister and even each departmental head undertaking as he sees fit to post, promote and dismiss the civil servants working under him. This system does not necessarily lead to anarchy: the responsible authority may lay down for itself certain lines of conduct, but it is not obliged to do so and is always free to modify adopted practice. This freedom has certain advantages: it allows for a very flexible type of management, adapted to the circumstances and needs of the moment. But there are also grave disadvantages in this system, such as the risk of arbitrary procedures and of disparity of treatment between officials in different agencies. For this reason most States have codified the management of their personnel. This has been done with varying degrees of strictness. In some cases they have been content simply to give each corps particular regulations fixing the conditions of promotion, secondment and dismissal. In others they have adopted general regulations, usually in statute form, which are implemented within this general framework by particular regulations.

The adoption of regulations – whether general or particular – does not in any case mean that the managing authority is deprived of all his freedom, since they may leave him a certain latitude in his decisions. The latitude varies according to the type of decision involved: thus for example posting of staff may be left free, while the conditions of promotion or dismissal will be laid down in great detail.

Some countries however, like Great Britain, have preferred not to tie the hands of the administration by too rigid a legal framework. Though management rules certainly exist in Britain, they are essentially based on accepted practice, a fact that makes it easier to adapt them to changing needs.

Вопросы по проблематике текста:

- 1) What does the value of an administration depend on?
- 2) When is personnel management complex and why?
- 3) What is personnel management part of?
- 4) Does the adoption of regulations mean that the managing authority is deprived of all his freedom? Why? Why not?
- 5) What are management rules based on in Britain?

Темы для устного обсуждения на экзамене:

- Personnel management
- Career in Civil Service
- Interview
- Personnel recruitment
- Styles of Management

- Personnel participation in management
- Development and training for civil servants
- Understanding of ethics in government

Шкала оценивания

Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации, шкалы и процедуры оценивания определены «Порядком применения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Воронежском филиале РАНХиГС», утвержденным приказом от 9 сентября 2016 года № 114-228/1.

4.4. Методические материалы

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций определены «Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Воронежском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 01.09.2016 № 114-2171.

5. Методические указания для обучающихся по освоению адаптационной дисциплины

Советы по планированию и организации времени, необходимого для изучения дисциплины

При изучении иностранного языка самостоятельная работа студентов занимает особое место. В отличие от других предметов, при изучении которых главным является усвоение определенной суммы знаний, владение иностранным языком требует не только приобретения знаний, но также развития умений и формирования речевых навыков. Это достигается путем систематического выполнения большого количества тренировочных упражнений различной направленности, регулярных занятий аудированием и практикой речи, периодического повторения изученного языкового материала, постоянного пополнения лексического запаса.

С учётом специфики дисциплины «Иностранный язык в профессиональной сфере» рекомендуется уделять ежедневно самостоятельной работе 1,5 часа, из них: аудированию (10 минут), чтению (30 минут), переводу (20 минут), грамматике (15 минут), лексике (15 минут).

Описание последовательности действий студента или сценарий изучения дисциплины

Студенту следует обратить особое внимание на последовательность работы со следующими аспектами:

1) грамматика

1. Проработайте теоретический материал по указанной теме.
2. Выделите главные признаки изучаемого грамматического явления. Запишите их в тетрадь.
3. Выполните тренировочные упражнения на закрепление изученной темы, придерживаясь последовательности:
 - правила образования грамматической структуры;
 - употребление грамматической структуры;
 - перевод с английского на русский и с русского на английский;
 - распознавание данного грамматического явления в тексте;
 - проверка усвоения грамматического материала по тесту.

2) лексика

1. Определите значения слова из контекста;
2. Обратите внимание на интернациональную лексику;
3. Запоминайте не отдельные слова, а словосочетания, выражения или целые фразы;

4. Составьте тематический словарь изучаемой лексики.

3) чтение

Чтобы научиться понимать и переводить иноязычный текст, необходимо, в первую очередь, научиться выделять и понимать содержание на уровне: *текста, абзаца и предложения*, а также дифференцировать основную и второстепенную информацию.

Основные признаки текста: 1) *связность*; 2) *тематичность* (все предложения объединены какой-либо одной темой); 3) *цельность* (использование средств связи между предложениями).

Тема текста. Текст представляет собой сложное суждение, в котором есть текстовый субъект (о чем говорится в тексте?) и текстовый предикат (что говорится в тексте?).

Текстовым *субъектом* является тема текста, которая находит словесное выражение чаще всего в заголовке или в самом начале текста.

Текстовый *предикат* представляет собой группу суждений, раскрывающих тему текста, т.е. сам текст.

Главное содержание текста. Понять содержание текста – значит уяснить его тему и идею.

Тема текста – это предмет данного описания, т.е. предмет, явление, событие, о которых идет речь в тексте.

Идея текста – это главная мысль о данном предмете, авторское отношение к описываемому предмету. Идея текста – это вывод, к которому должен прийти читающий после ознакомления с содержанием текста.

Тема часто сообщается в заголовке или в первом предложении текста. Понять идею можно лишь после прочтения всего текста. Иногда она не имеет словесного выражения, тогда читающий должен сам сделать определенные выводы.

Основное содержание текста. Для этой цели выделяются элементы, в которых заключена основная смысловая информация текста. Они называются “ключевыми фрагментами” (слово, словосочетание, предложение, группа предложений). Каждый абзац имеет ключевое предложение – “абзацную фразу”, если их объединить, то можно получить основное содержание текста.

Ключевое предложение может находиться: а) в верхней части абзаца (*дедуктивная* структура – изложение мысли от общего к частному); б) в нижней части абзаца (*индуктивная* структура – изложение мысли от частного к общему); в) в верхней и в нижней части (*рамочная* логическая структура). Другие предложения текста представляют собой способ логического развития мысли в абзаце.

Чтение с полным пониманием прочитанного

Цель – полностью понять содержание текста, выделить главную информацию, передать содержание, оценить его, сравнить с уже известным ранее.

Алгоритм

1. Перед чтением спрогнозируйте по заголовку содержание текста.
2. Читайте текст с полным пониманием, т.е. старайтесь, как можно точнее понять содержание и смысл читаемого. При этом догадаться о значении слов вам помогут:
 - понятое содержание может подсказать значение незнакомого слова;
 - сходство слов со словами родного языка;
 - значение однокоренных слов;
 - разложение сложных существительных на составные компоненты;
 - использование словаря.
3. Проверьте, насколько Вы хорошо поняли содержание и смысл текста. Для этого необходимо:
 - ответить на вопросы к тексту, позволяющие выделить детали;
 - самостоятельно поставить вопросы к тексту;
 - составить развернутый план прочитанного.
4. Для подготовки *пересказа* текста необходимо:
 - найти в тексте и выписать основные ключевые слова и выражения;
 - составить последовательность фактов и событий;
 - изложить содержание текста с опорой на ключевые слова и выражения.
5. Для *характеристики* какого-либо объекта текста необходимо:
 - определить объект характеристики;
 - выписать слова и выражения, относящиеся к определяемому объекту;
 - описать объект;

- высказать свое мнение о нем.
- 6. Для подготовки *высказывания* по проблеме текста следует:
 - определить исходный тезис;
 - определить основной материал для аргументирования;
 - выписать ключевые слова и словосочетания;
 - аргументировать тезис;
 - привести примеры.
- 7. Для *обсуждения проблемы* текста следует:
 - выделить предмет обсуждения;
 - выделить информацию о предмете;
 - выписать ключевые слова и словосочетания;
 - выразить свое отношение к предмету;
 - аргументировать свою точку зрения.
- 8. Для *реферирования* текста необходимо:
 - зафиксировать основные опорные пункты;
 - распределить информацию по степени важности.
- 9. Для *аннотирования* текста следует:
 - зафиксировать тему и главную мысль;
 - выразить свое отношение.

Рекомендации по работе с литературой

Процесс изучения дисциплины включает в себя активное использование различных типов словарей и электронных ресурсов.

Из всех типов словарей наиболее необходимым для изучающих иностранный язык является двуязычный переводной словарь – англо-русский и русско-английский. Наиболее полные, точные: Англо-русский словарь под ред. В. К. Мюллера и Русско-английский словарь под ред. А. И. Смирницкого. Именно на их базе создан электронный словарь LINGVO (основной). Большой словарь должен включать не менее 80 000 слов.

Второй тип словарей – это отраслевые словари, например экономический, юридический и т. п. Их электронные аналоги имеются в пакете программ LINGVO и в электронном переводчике PROMT. Существуют специализированные издания, например, словари сокращений, слэнга, новых слов и т. п.

Третий тип – толковые «англо-английские» словари. Можно выделить два основных подтипа: учебные и энциклопедические. К первым относится, например: Oxford Advanced Learner's Dictionary, ко второму типу - Collins English Dictionary.

Все современные словари имеют электронные варианты. Они существуют как в off-line версиях на компакт-дисках, так и в режиме on line. Следует учитывать, что электронный перевод всегда требует значительного редактирования.

Сайт электронного словаря LINGVO: <http://www.lingvo.ru/lingvo/index.asp>

Сайт электронного переводчика PROMT: <http://www.translate.ru/rus/>

Сайт Британской энциклопедии: <http://britannica.com/>

Сайт, содержащий много полезных ссылок, в том числе на словари Oxford, Cambridge, Webster's, Macmillan, Encarta, Collins, Longman, самый известный английский тезаурус Роже (Roget's), ссылки студентов, тесты on-line и т. п.: <http://www.polygloss.com/links.htm>

Сайт, в котором одним нажатием кнопки можно получить статьи сразу из нескольких десятков словарей и сравнить их: <http://www.onelook.com/>

Многоязычные словари:

<http://www.ets.ru/udict-r.htm>

<http://www.ets.ru/abbrdict-r.htm>

<http://www.yourdictionary.com/>

<http://wordreference.com/>

Электронные библиотеки:

Самая крупная в Интернете бесплатная многоязычная библиотека художественной литературы.

Содержит тексты на английском, немецком, французском и многих других языках.

Пополняется ежедневно: <http://www.gutenberg.org/>

Библиотека Максима Мошкова – крупнейшая русскоязычная электронная библиотека. Есть раздел «учим английский язык»: <http://lib.ru>

Рекомендации по подготовке к зачёту и экзамену

При подготовке к сдаче зачёта и экзамена по дисциплине «Иностранный язык в профессиональной сфере» необходимо повторить весь материал учебной дисциплины, изученный как в процессе аудиторных занятий, так и самостоятельной работы. При этом следует опираться на список тем, вынесенных преподавателем к зачёту или экзамену. Очень важно повторить тезаурус дисциплины. Перед экзаменом рекомендуется посещение консультаций преподавателя для получения методических указаний и помощи с целью качественного усвоения материала по наиболее сложным темам и вопросам учебной дисциплины.

Разъяснения по выполнению домашних заданий

- Разделите домашнее задание на несколько «порций» и распределите их по дням; единоразовое выполнение домашнего задания неэффективно.
- Изучите сначала устный материал (прочитайте и переведите текст), а затем, проанализировав все предложенные речевые образцы и лексические единицы, приступайте к выполнению тестовых заданий.
- Используйте в процессе подготовки домашнего задания словари, грамматические справочники и Интернет-ресурсы, указанные в программе.
- Старайтесь не заучивать учебный материал механически. Следует попытаться осмыслить его и проанализировать.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по адаптационной дисциплине

6.1. Основная литература

№	Авторы, составители	Название	Издательство, год	Кол. экз. в библиотеке
1	Ibbotson M., Stephens B.	Business Start-Up 1. Student's Book	Cambridge University Press, 2013	20
2	Raymond Murphy	Essential Grammar in Use with Answers: Third Edition	Cambridge University Press, 2011	15

6.2. Дополнительная литература

№	Авторы, составители	Название	Издательство, год	Кол. экз. в библиотеке
1	Агабекян И.П.	Английский язык для государственных служащих	Ростов н/Д: Феникс, 2009. –	15
2	Жданова И.Ф.	Русско-английский экономический словарь (более 80 000 терминов и терминологических словосочетаний)	М.: Рус. яз. – Медиа; Дрофа	5
3	Ibbotson M., Stephens B.	Business Start-Up 1. Workbook	Cambridge University Press, 2013	2
4		Русско-английский словарь	Мн.: Харвест; М.: ООО «Издательство АСТ», 2002	5

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

№	Авторы, составители	Название	Издательство, год	Кол. экз. в библиотеке
1	Шурова М.Е., Золотухина Т.В., Тарсова С.В., Осинова О.И. и др.	Учебно-методическое пособие по организации самостоятельной работы студентов по дисциплине «Иностранный язык»	Воронеж: ВФ РАНХиГС, 2013	25

6.4. Нормативные правовые документы

1. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. Приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211).
2. «Порядок применения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Воронежском филиале РАНХиГС», утвержденный приказом от 9 сентября 2016 года № 114-228/1.
3. «Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Воронежском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 01.09.2016 № 114-2171.

6.5. Интернет-ресурсы

<http://www.lingvo.ru>
<http://www.learning-english.com/learnonline/grammar.htm>
<http://www.flo-joe.co.uk/fce/students/tests/>
<http://www.englishstudydirect.com/OSAC/medianews.htm>
<http://www.vocabulary.com>
<http://www.esl-lab.com>
<http://www.better-english.com/exerciselist.html>
<http://www.englishlearner.com>
<http://www.merriam-webster.com>
http://195.98.85.189:51413/CGI/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS - Электронный каталог библиотеки Воронежского филиала РАНХиГС
 «Консультант плюс»
 «Гарант»

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

7.1. Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по адаптационной дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиотрансляции с использованием программы синтеза речи;

- использование помощи ассистента.

Для обучающихся с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиотрансляции с использованием программы синтеза речи;
- использование помощи ассистента.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиотрансляции с использованием программы синтеза речи;
- использование помощи ассистента.

7.2. Содержание адаптационной дисциплины размещено на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет: <http://vrn.ranepa.ru/>

7.3. Для контактной и самостоятельной работы используются следующие мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся: «Консультант плюс», «Гарант», «Университетская библиотека on-line».

Информационные средства обучения: электронные учебники, учебные фильмы по тематике дисциплины, презентации, интерактивные учебные и наглядные пособия, технические средства предъявления информации (многофункциональный мультимедийный комплекс) и контроля знаний (тестовые системы).

Многофункциональный мультимедийный комплекс в лекционной аудитории.

Учебные пособия для обучающихся с нарушениями зрения (согласно п. 6.5. Интернет-ресурсы).

Учебные пособия и учебники для обучающихся с нарушениями слуха (согласно п. 6.5. Интернет-ресурсы).

Учебные пособия и учебники для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата (согласно п. 6.5. Интернет-ресурсы).

7.4. Обучающиеся обеспечиваются следующим комплектом программного обеспечения, адаптированного для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG, DivX, RMVB, WMV;
Пакет Access;
Microsoft Word, MS PowerPoint, Internet – Explorer;
MAGic – программа экранного увеличения;
Балаболка – программа синтеза речи;
Coll Reader – программа синтеза речи;
Jaws – программа речевой навигации.

Для обучающихся с нарушениями слуха:

программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG, DivX, RMVB, WMV;
Пакет Access;
Microsoft Word, MS PowerPoint, Internet – Explorer.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG, DivX, RMVB, WMV;

Пакет Access;
MicrosoftWord, MS PowerPoint, Internet – Explorer.

Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, аудитория располагается на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов с разными видами ограничений здоровья:

- с нарушениями зрения:
брайлевская клавиатура для ввода информации;
увеличитель информации на мониторе;
невизуальный доступ к информации;
программы-синтезаторы речи;
других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями зрения.

- с нарушениями слуха:
средства беспроводной передачи звука (персональный усилитель звука, наушники);
аудиторные колонки;

- с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
специально отведенные места для инвалидов в аудитории, помеченные специальным знаком и находящиеся в максимальной близости от входа;
альтернативные устройства ввода информации;
средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются: аудиторный фонд; компьютерный класс с возможностью доступа к справочно-поисковым системам информационно-правового обеспечения и с установленной программой для компьютерного тестирования знаний студентов по темам дисциплины; специализированная аудитория с ПК и мультимедийным проектором; библиотечно-информационные ресурсы. В учебном процессе используются следующие программные продукты: MicrosoftWord, MS PowerPoint, Internet – Explorer.