

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСОНАЛ - ТЕХНОЛОГИИ

Кафедра общей и социальной психологии

Образовательная программа

37.04.01 Психология

Профиль подготовки

Организационная психология

Уровень высшего образования

Магистратура

Форма обучения: **очная**

Статус дисциплины: **вариативная**

Рабочая программа дисциплины «Современные персонал - технологии» составлена в 2019 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 – «Психология» (уровень магистратура)

от 23.09.2015г. №1043

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Далгатов М.М., д.пс.н., профессор

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 21.06.2019 г.,
протокол № 10

Зав. кафедрой  Казиева Н.Н.
(подпись)

На заседании Методической комиссии кафедры общей и социальной психологии от 28. 06.2019 г., протокол № 10

Председатель  Омарова М.К.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим

управлением «28» 06 2019г. 

Рабочая программа дисциплины «Современные персонал - технологии» составлена в 2019 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 – «Психология» (уровень магистратура)

от 23.09.2015г. №1043

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Далгатов М.М., д.пс.н., профессор

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 21.06.2019 г.,
протокол № 10

Зав. кафедрой _____ Казиева Н.Н.
(подпись)

На заседании Методической комиссии кафедры общей и социальной психологии от 28. 06.2019 г., протокол № 10

Председатель _____ Омарова М.К.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим
управлением « ____ » _____ 20 ____ г. _____

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Современные персонал - технологии» входит в вариативную часть образовательной программы магистратуры по направлению 37.04.01 Психология и опирается на знания, полученные при изучении курсов «Общая психология», «Социальная психология» и «Психология труда» на уровне бакалавриата.

Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой общей и социальной психологии.

Содержание дисциплины составляют технологии (психологические, организационные, информационные, управленческие) работы с персоналом организации.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: профессиональных – ПК-5, ПК-6.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме доклада, реферата, подготовки слайдов и их презентация и промежуточный контроль в форме экзамена

Объем дисциплины __3__ зачетных единиц, в том числе 108 академических часов по видам учебных занятий

Семестр	Всего	Учебные занятия					Форма промежуточной аттестации, экзамен
		в том числе					
		Контактная работа обучающихся с преподавателем			экзамен	СРС, в том числе экзамен	
		Всего	из них				
Лекции	Практические занятия		экзамен	СРС, в том числе экзамен			
9	108	65	10	28	27	43	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Современные персонал - технологии» является формирование у магистрантов представлений о содержании работы психолога с персоналом и трудовым коллективом организации

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Современные персонал - технологии» входит в вариативную часть образовательной программы магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплины, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины: «Общая психология», «Социальная психологии» и «Психология труда»

Дисциплины, для которых необходимо изучение данной дисциплины:

- научно-исследовательская практика;
- основы управления персоналом;
- психология управления конфликтами в организации.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).

Компетенции из ФГОС ВО	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ПК-5	готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	Знает: основные процедуры диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. Умеет: проводить диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. Владеет: навыками диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.
ПК-6	Способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности,	Знает: основные принципы создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека деятельности, Умеет: систематизировать и обобщать информацию, полученную в результате освоения дисциплины, разрабатывать и реализовывать программы профессиональ-

	отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	ного развития персонала и оценивать их эффективность Владеет: навыками составления профессионального обучения, адаптации, мотивации и управления персоналом и организации на основе применения современного психологического инструментария
--	---	---

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия		
Модуль 1. Основные принципы и методы отбора, подборки, аттестации персонала							
1	Основные технологии и методы поиска и отбора персонала	9		2	4	4	
2	Методы оценки эффективности работы персонала	9		2	6	6	
3	Теоретические основы мотивации и управления персоналом организации	9		2	4	6	
	<i>Итого по модулю 1:</i>			6	14	16	
Модуль 2. Теории и технологии мотивации управления персоналом. Профессиональная адаптация и обучение персонала							
1.	Технологии и методы оценки мотивации персонала	9		2	4	6	
2.	Сущность и структура профессиональной адаптации	9		2	4	6	
3.	Профессиональное обучение персонала	9			6	6	
	<i>Итого по модулю 2:</i>			4	14	18	
Модуль 3 Подготовка к экзамену и экзамен							
						27+9	экзамен
	ИТОГО: 108			10	28	70	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Модуль 1. Основные принципы и методы отбора, подбора, аттестации персонала

Тема 1. Основные технологии и методы поиска и отбора персонала.

Основные принципы и методы отбора персонала. Внутренние и внешние методы поиска персонала. Организация процесса отбора. Отборочное собеседование как ведущий метод отбора персонала. Психологическая диагностика профессионально важных качеств личности.

Тема 2. Методы оценки эффективности работы персонала

Теоретические основы методов оценки персонала. Методы сбора информации, необходимой для оценки: наблюдение, эксперимент, беседа, опрос, изучение документов и письменных источников, анкетирование, тестирование, самооценка. Аттестация как метод оценки персонала. Типы аттестации. Основные психологические правила аттестации.

Тема 3. Теоретические основы мотивации и управления персоналом организации.

Сущность мотивации: понятия, теории и модели. Диагностика трудовой мотивации. Содержательные и процессуальные концепции мотивации. Системный подход к мотивации персонала.

Модуль 2. Теории и технологии мотивации управления персоналом.

Профессиональная адаптация и обучение персонала

Тема 1. Технологии и методы оценки мотивации персонала.

Диагностика мотивации персонала: качественные и количественные показатели. Методы оценки качественных показателей мотивации персонала: опрос, тестирование, экспертные оценки, диагностическое интервью.

Тема 2. Сущность и структура профессиональной адаптации.

Сущность и подходы к изучению профессиональной адаптации. Профессиональная адаптация: задачи, средства, проблемы. Объективные и субъективные факторы профессиональной адаптации. Основные виды адаптации. Этапы и стадии процесса адаптации

Тема 3. Профессиональное обучение персонала.

Организация обучения персонала. Обучение и развитие персонала. Технология профессионального обучения. Активные методы обучения персонала. Формы и виды обучения персонала.

Модуль 3. Подготовка к экзамену и экзамен.

5. Образовательные технологии

В течение курса на лекционных занятиях студенты изучают теоретический материал

Практические занятия представлены в форме семинарских занятий (закрепление пройденного материала в виде дискуссий, обсуждение тематических статей из профильных периодических изданий) и практикумов (выпол-

нение диагностических методик, решение кейсовых задач, разбор ситуаций в формате деловой игры).

В процессе освоения студентом данного курса преподавателем используются презентационные материалы, оформленные в специализированных программных продуктах и представляемые студенту с помощью проекционного оборудования.

При изучении дисциплины предусмотрено применение информационных технологий: использование комплекса презентаций по курсу; проведение аттестации в форме компьютерного тестирования.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Тема 1. Основные технологии и методы поиска и отбора персонала

Темы выступлений и дискуссий:

1. Методы поиска и отбора персонала.
2. Проблемы подбора персонала
3. Психологические аспекты подбора персонала

Тематика докладов:

1. Методы и проблемы подбора персонала
2. Основные этапы отбора и подбора персонала
3. Технологии и основные критерии подбора персонала

Тема 2. Методы оценки эффективности работы персонала.

Темы выступлений и дискуссий:

1. Методы оценки персонала.
2. Аттестация как метод оценки персонала

Тематика докладов:

1. Оценка эффективности работы персонала
2. Основные методы оценки эффективности работы персонала

Тема 3. Теоретические основы мотивации и управления персоналом в организации

Темы выступлений и дискуссий:

1. Сущность мотивации персонала.
2. Мотивационные модели

Тематика докладов:

1. Теории мотивации
2. Теоретические аспекты мотивации персонала

Модуль 2. Теории и технологии мотивации управления персоналом. Профессиональная адаптация и обучение персонала

Тема 1. Технологии и методы оценки мотивации персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Показатели диагностики мотивации
2. Методы оценки качественных показателей мотивации

Тематика докладов:

1. Современные методы оценки и эффективности персонала
2. Технологии мотивации персонала

Тема 2. Сущность и структура профессиональной адаптации

Темы выступлений и дискуссий:

1. Профессиональная адаптация: задачи, проблемы
2. Сущность профессиональной адаптации
3. Факторы профессиональной адаптации

Тематика докладов:

1. Профессиональная адаптация: сущность, проблема, структура
2. Факторы профессиональной адаптации
3. Основные подходы изучения профессиональной адаптации
4. Основные виды профессиональной адаптации
5. Стадии и этапы профессиональной адаптации

Тема 3. Профессиональное обучение персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Методы обучения персонала
2. Виды обучения персонала

Тематика докладов:

1. Развитие и профессиональное обучение персонала
2. Методы организации обучения персонала
3. Технологии и виды обучения персонала
4. Профессиональный отбор и профориентация

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Код и формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Процедура освоения
ПК-5 готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей воз-	Знает: основные процедуры диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. Умеет: проводить диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этниче-	Индивидуальная работа

растных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	ской, профессиональной и другим социальным группам. Владеет: навыками диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.	
ПК-6 способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	Знает: процедуры создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека Умеет: создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека. Владеет: навыками создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	Устный опрос, письменный опрос

7.2. Типовые контрольные задания

Темы рефератов и докладов

1. Психологический отбор и подбор персонала
2. Современные технологии отбора и подбора кадров
3. Психологические теории и технологии управления персоналом
4. Психотехнологии оценки деятельности персонала организации
5. Технологии аттестации персонала организации
6. Теории и модели мотивации труда персонал
7. Факторы мотивации труда персонала
8. Факторы демотивации труда персонала
9. Организационные модели управления персоналом
10. Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности
11. Кривая работоспособности и факторы эффективности деятельности персонала
12. Профессиональная деформация персонала
13. Эмоциональное (психическое) выгорание: сущность, критерии, факторы
14. Профессиональное обучение: современные теории и технологии
15. Профессиональная адаптация: сущность, критерии и факторы
16. Использование интернет - ресурса в персонал технологии

Перечень вопросов к форме контроля по дисциплине «Современные персонал - технологии»

1. Понятие персонал технологии
2. Роль и значение персонал технологии для эффективности деятельности

3. Понятие о психологическом отборе, подборе и аттестации персонала организации
4. Основные психологические технологии отбора персонала и методы диагностики
5. Использование профессиональных стандартов при отборе и аттестации персонала
6. Использование профессиограммы и психограммы при отборе и подборе персонала
7. Методы оценки и эффективности работы персонала
8. Оценка эффективности работы персонала
9. Сущность мотивации. Теории мотивации.
10. Мотивация персонала: сущность и факторы мотивации
11. Психологические теории и технологии мотивации труда и управления персоналом
12. Методы оценки качественных показателей персонала
13. Профессиональная адаптация: сущность, задачи
14. Технологии организации профессиональной адаптации персонала
15. Факторы профессиональной адаптации персонала
16. Подходы изучения профессиональной адаптации
17. Виды и этапы профессиональной адаптации
18. Профессиональное обучение персонала: понятие, основные теоретические подходы
19. Методы и виды обучения персонала
20. Активные методы организации системы обучения персонала
21. Технологии профессионального обучения персонала
22. Обучение и повышение квалификации персонала

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 50 % и промежуточного контроля – 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 20 баллов,
- участие на практических занятиях - 20 баллов,
- выполнение индивидуальных заданий – 30 баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ - 30 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- письменная контрольная работа - 60 баллов,
- тестирование - 40 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

а) основная литература:

1. Вяличев, М.В. Профориентация и профессиональный отбор персонала / М.В. Вяличев. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 68 с.; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88647> (17.11.2018).
2. Емельяненко, М.Т. Методы подбора и отбора персонала на государственную и муниципальную службу / М.Т. Емельяненко. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 70 с.; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87391> (17.11.2018).
3. Иванова, С.В. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час / С.В. Иванова; ред. М. Савиной. - 12-е изд., перераб. и доп. - Москва : Альпина Паблицер, 2016. - 269 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229801> (17.11.2018).
4. Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 561 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464> (03.12.2018).

б) дополнительная литература:

1. Бабковская, В.Н. Розничный персонал от А до Я / В.Н. Бабковская. - 2-е изд. - Москва; Вологда: Инфра-Инженерия, 2016. - 352 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=444426> (17.11.2018).
2. Блинов А.О. Управленческое консультирование. М: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2013.
3. Дивин, И.Ю. Как удвоить прибыль своей компании: корпоративные продажи / И.Ю. Дивин. - Москва: Владос, 2017. - 193 с.: (Экономика и предпринимательство). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=486087> (17.11.2018).
4. Захарова, Т.И. Государственная служба и кадровая политика: учебное пособие / Т.И. Захарова. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 312 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90960> (17.11.2018).
5. Иванова, С.В. Оценка компетенций методом интервью: универсальное руководство / С.В. Иванова ; ред. М. Савиной. - 3-е изд. - Москва: Альпина Паблицер, 2016. - 155 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=269976>(17.11.2018).
6. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. - Москва : Альпина Паблицер, 2016. - 129 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279762> (17.11.2018).
7. Лукаш, Ю.А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса: учебное пособие / Ю.А. Лукаш. - 2-е изд., стер. - Москва: Издательство «Флинта», 2017. - 202 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115070> (17.11.2018).
8. Макарова, И.К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва: Издательский дом «Дело», 2011. - 124 с.: (Образовательные инновации).

- [Электронный ресурс]. -
URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443274> (17.11.2018).
9. Погодина, Г.В. Обязательный курс профессионала кадровой работы: Для начинающего HR-специалиста / Г.В. Погодина. - Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2009. - 384 с. - (Кадровик). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=57311> (17.11.2018).
 10. Хруцкий В.Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей [Текст]: научное издание / В. Е. Хруцкий. М.: Финансы и статистика, 2009.
 11. Шапиро, С.А. Управление персоналом: курс лекций, практикум: учебно-методическое пособие / С.А. Шапиро. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 288 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164> (17.11.2018).
 12. Дроздов, Н.Г. Организация работы современной кадровой службы / Н.Г. Дроздов. - Москва: Лаборатория книги, 2010. - 76 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87542> (03.12.2018).

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

В самостоятельной работе студента могут быть использованы кроме основной и дополнительной литературы следующие интернет ресурсы, доступ к которым предоставляет Научная библиотека Дагестанского государственного университета:

1. <http://elib.dgu.ru/?q=node/876> - Научная библиотека ДГУ
2. <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks:
3. www.biblioclub.ru - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн (архив)»
4. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
5. <http://нэб.рф/> - Национальная электронная библиотека
6. <http://window.edu.ru/> - Образовательный ресурс
7. <http://link.springer.com/> - Электронный ресурс Springer
8. webofknowledge.com – Международная база цитирования Web of Science
9. [http:// www.scopus.com/](http://www.scopus.com/) - Реферативная база данных Scopus
10. [http:// search.proquest.com/](http://search.proquest.com/) - База данных зарубежных диссертаций PQDT Global
11. <http://www.sciencemag.org/> - Электронные ресурсы Science AAAS

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Лекция: написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.

Практические занятия: работа с конспектом лекций, рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Выполнение групповых заданий.

Индивидуальные задания: знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Проработка и оформление работы по выбранной теме.

Реферат: поиск литературы и составление библиографии, использование научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

При изучении дисциплины «Современные персонал - технологии», использование справочно-информационных, контролирующих компьютерных программ не предусмотрено.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Аудиторные занятия проводятся в классах, оборудованных компьютером и проектором. Компьютер с доступом к сети Интернет.