

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ЦЕНТР ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ
«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

«ПРИНЯТА»

«УТВЕРЖДЕНА»

На заседании общего собрания работников
от «26» декабря 2025 года
Протокол № 4

Приказ № 361 от 30.12 2025 года
Директор С.П. Демидова



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации
**«Технологии искусственного интеллекта в
профессиональной деятельности педагога»**



Авторы:

Мочкина А. И. – методист

ГБУ Информационно-методический центр

Приморского района Санкт-Петербурга

Торпашёва Н.А.- ГБОУ лицей №64

Приморского района Санкт-Петербурга

Количество часов: 36 ч.

Санкт-Петербург
2025

Раздел 1. Общая характеристика программы

Программа направлена на профессиональное развитие педагогов, формирование осознанной и ценностно обусловленной готовности к использованию технологий ИИ в своей профессиональной деятельности. программа опирается на совокупность взаимодополняющих методологических подходов: субъектно-деятельностном, акмеологическом и системном. Их интеграция позволяет рассматривать педагога как активного субъекта, способного к целенаправленному преобразованию своей профессиональной практики в условиях цифровизации, и создает основу для проектирования траектории его движения к профессиональному «акме» с опорой на новые технологические ресурсы.

Цель реализации программы — формирование у педагогов осознанной и ценностно-обусловленной готовности к применению технологий искусственного интеллекта (ИИ), направленной на практическое и системное применение этих технологий для:

- решения конкретных задач профессиональной деятельности,
- повышения её эффективности,
- собственного личностно-профессионального роста в условиях цифровой трансформации образования.

Планируемые результаты обучения:

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать (понимать, иметь представление)	Уметь
Проектирование и реализация образовательного процесса с использованием цифровых технологий	Освоение и применение технологий искусственного интеллекта для решения профессиональных задач.	•Основные возможности и ограничения современных ИИ-инструментов (нейросети для генерации текста и изображений, анализаторы данных) в контексте образования. •Ключевые педагогические задачи, которые могут быть решены с помощью ИИ: автоматизация	1.Проводить осознанный выбор ИИ-инструмента под конкретную педагогическую задачу 2. Применять ИИ для оптимизации рутинных операций в профессиональной деятельности: – Генерировать типовые тексты – Создавать и адаптировать оценочные материалы

		<p>рутины, персонализация, расширение дидактического арсенала.</p> <p>• Этические нормы и правила безопасности при использовании ИИ в работе с учениками и данными (конфиденциальность, проверка информации, авторство).</p>	<p>– Анализировать и визуализировать учебные данные</p> <p>3. Использовать ИИ как ресурс для педагогического творчества:</p> <p>– Создавать уникальные иллюстрации, схемы и инфографику для учебных материалов.</p> <p>– Генерировать идеи и сценарии для нестандартных форматов уроков</p> <p>– Разрабатывать персонализированные образовательные траектории</p>
<p>Профессиональное саморазвитие и рефлексия</p>	<p>Проектирование индивидуально-й траектории профессионального развития с использованием ресурсов ИИ.</p>	<p>• Потенциал ИИ как инструмента для самоанализа и профессионального роста педагога.</p> <p>• Конкретные ИИ-сервисы и методы, которые могут быть использованы для рефлексии и развития педагогического мастерства (например, анализ речи, структуры урока).</p>	<p>1. Использовать ИИ-инструменты для критического анализа и совершенствования собственной практики:</p> <p>– Проводить самоанализ текстовых материалов</p> <p>– Анализировать и оптимизировать структуру урока.</p> <p>– Получать «взгляд со стороны» на формулировки и сложность заданий.</p> <p>2. Разрабатывать и реализовывать персональный план (дорожную карту) интеграции ИИ в профессиональную деятельность:</p>

			<ul style="list-style-type: none"> – Определять задачи и учебные темы для апробации ИИ в профессиональной деятельности. – Подбирать и тестировать нужные ИИ-сервисы под свои профессиональные цели. – Планировать рефлексию и оценку эффективности их применения
--	--	--	---

Категория слушателей: педагогические работники общеобразовательных организаций (учителя-предметники, классные руководители, методисты).

Форма обучения: очная.

Нормативный срок освоения программы: 18 часов, включая все виды аудиторной работы слушателя и время, отводимое на самостоятельную работу.

Раздел 2. Содержание программы

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ		Самостоятельная работа, час	Формы контроля
			Лекция, час	Практическое занятие, час		
Модуль 1. Введение в ИИ		3	1	1	1	
1.1	Входная диагностика	1	0	0	1	Диагностический комплекс
1.2	Введение: ИИ в руках педагога.	2	1	1	0	Мини-тест
Модуль 2.		12	3	3	6	
А. Трек «Оптимизатор». ИИ для сокращения рутины и экономии ресурсов						
А 2.1	Занятие 1: «ИИ для быстрой разработки учебных материалов.»	4	1	1	2	Анкетирование
А 2.2	Занятие 2: «ИИ для автоматизации проверки и обратной связи.»	4	1	1	2	Анкетирование

А 2.3	Занятие 3: «ИИ для аналитики и оптимизации отчетной документации.»	4	1	1	2	Анкетирование
Б. Трек «Новатор». ИИ для творчества и экспериментов.						
Б 2.1	Занятие 1: «ИИ для создания сценария нестандартного урока».	4	1	1	2	Анкетирование
Б 2.2	Занятие 2: «ИИ для визуализации идей: создание презентаций, иллюстраций, инфографики».	4	1	1	2	Анкетирование
Б 2.3	Занятие 3: «ИИ для генерации творческих заданий и учебных игр».	4	1	1	2	Анкетирование
В. Трек «Гуманизатор». ИИ для персонализации обучения и развития личности ученика						
В 2.1	Занятие 1: «ИИ для адаптации и генерации учебных материалов под индивидуальные потребности».	4	1	1	2	Анкетирование
В 2.2	Занятие 2: «ИИ для персонализации обучения и создания индивидуальных маршрутов».	4	1	1	2	Анкетирование
В 2.3	Занятие 3: «Анализ урока с помощью ИИ».	4	1	1	2	Анкетирование
Модуль 3. Подведение итогов		3	0	2	1	
3.1	Итоговая диагностика	1	0	0	1	Диагностический комплекс
3.2	Круглый стол по внедрению ИИ в профессиональную деятельность учителя.	2	0	2	0	Презентация (3-5 мин).
Итого:		18	9	21	6	

2.2 Рабочая программа

Модуль 1.

1.1 Входная диагностика.

1.2 Введение: ИИ в руках педагога.

Лекция. Основные понятия в контексте применения ИИ в образовании. История развития ИИ. Что умеет ИИ уже сейчас? Зачем педагогу ИИ, а искусственному интеллекту педагог? Достоинства, недостатки, риски и возможности применения ИИ в образовании. Нормативно-правовая база применения ИИ в образовании. Этические аспекты применения ИИ в образовании: персональные данные, авторское право, плагиат.

Практическое занятие. Работа в Giga Chat, Yandex GPT, Deepseek: регистрация, генерация первых запросов.

Модуль 2.

Выбор трека обучения в модуле 2 связан с доминирующей профессиональной ориентацией учителя, выявленной на этапе входной диагностики. Обучение в каждом треке построено по единому практическому циклу:

1. **Очный мастер-класс:** знакомство с инструментами ИИ, разбор кейсов, выполнение учебных заданий под руководством ведущего.
2. **Самостоятельная апробация:** внедрение изученного инструмента в свою профессиональную практику (домашнее задание).
3. **Групповая рефлексия и текущий контроль:**
 - Перед каждым новым занятием слушатели **заполняют рефлексивную форму (Яндекс-форма)**. Заполнение формы является формой текущего контроля.
 - Каждое очное занятие **начинается с групповой рефлексии** — обсуждения опыта применения ИИ по тем вопросам, которые были в форме. Это позволяет систематизировать опыт, увидеть общие паттерны и найти решения возникших трудностей в сотрудничестве с группой и ведущим.

Этот цикл повторяется для каждого из трёх занятий в выбранном треке, обеспечивая постепенное и осмысленное внедрение технологий в повседневную практику педагога.

Трек А. «Оптимизатор»

Занятие 1: «ИИ для быстрой разработки учебных материалов». Освоение инструментов генерации стандартных текстов, шаблонов планов уроков и тестовых заданий для экономии времени на подготовку.

Лекция: знакомство с нейросетью DeepSeek и конструктором презентаций Gamma как связкой инструментов для быстрого создания

прототипов учебных материалов. Основные принципы составления промптов для получения структурированного контента (планов уроков, заданий, объяснений). Критерии быстрой проверки и адаптации сгенерированного ИИ-материала.

Практическое занятие: регистрация и работа в DeepSeek: генерация детального плана урока и набора заданий по предметной теме. Перенос полученных текстов в Gamma для их автоматического структурирования и визуального оформления в виде конспекта для учителя или раздатки для учеников.

Домашнее задание: создать с помощью DeepSeek и Gamma готовые материалы для своего урока. Заполнить рефлексивную форму, ответив на вопросы об экономии времени, возникших трудностях и готовности материала к использованию.

Занятие 2: «ИИ для автоматизации проверки и обратной связи». Практика использования ИИ для анализа ответов учеников, проверки типовых заданий и формирования обратной связи.

Лекция: Обзор возможностей нейросетей для анализа текстовых ответов обучающихся и генерации обратной связи. Изучение принципов составления промптов для проверки письменных заданий по заданным критериям и формирования персонализированных комментариев. Особенности анализа эссе (логика, аргументация, структура) и проектных работ (соответствие целям, полнота, оформление). Анализ этических аспектов и границ применения ИИ при оценке учебных работ.

Практическое занятие: работа с нейросетью DeepSeek для проверки работ учеников. Практика составления промптов для проверки эссе по гуманитарным предметам и проектных работ по естественно-научным дисциплинам. Генерация шаблонов обратной связи, адаптация автоматических комментариев под индивидуальные ошибки и успехи обучающихся. Сравнение результатов проверки, выполненных ИИ и учителем.

Домашнее задание: проверить с помощью нейросети 3-5 текстовых работ учеников (эссе или проектных работ), получив и проанализировав сгенерированную обратную связь. Заполнить рефлексивную форму.

Занятие 3: «ИИ для аналитики и оптимизации отчетной документации». Применение ИИ для визуализации данных (включая автоматическое создание презентаций), работы с документацией.

Лекция: возможности использования нейросетей и специализированных инструментов для автоматизации работы с образовательными данными. Анализ успеваемости, посещаемости и других показателей обучающихся с помощью ИИ. Принципы генерации текстовых выводов и визуализации данных (графики, диаграммы) на основе таблиц. Автоматическое создание презентационных материалов и отчетных документов. Этические нормы и защита персональных данных при использовании ИИ-аналитики.

Практическое занятие: работа с табличными данными (например, успеваемость класса) в связке с нейросетью DeepSeek для получения аналитических выводов. Использование инструментов на базе ИИ (Gamma AI) для автоматического преобразования текстовых сводок и числовых данных в наглядные слайды презентаций и структурированные текстовые отчеты. Создание прототипа аналитической справки или презентации для совещания/родительского собрания.

Домашнее задание: на основе реальных данных своего класса создать с помощью изученных инструментов ИИ наглядный отчет (краткую презентацию или аналитическую справку). Заполнить рефлексивную форму, ответив на вопросы о том, какие операции удалось автоматизировать, насколько выросла скорость подготовки отчетных материалов и как можно интегрировать этот подход в регулярную практику.

Трек Б. «Новатор»

Занятие 1: «ИИ для создания сценария нестандартного урока». Использование ИИ для генерации идей интерактивных форматов, игровых

механик и сюжетных поворотов в занятиях, включая проектно-исследовательскую работу.

Лекция: знакомство с подходом к использованию нейросетей как творческого соавтора при проектировании образовательных активностей. Принципы генерации оригинальных идей для уроков в форматах квеста, деловой игры, симуляции или исследовательского проекта. Анализ примеров успешного внедрения игровых механик и сюжетных элементов в учебный процесс.

Практическое занятие: работа с нейросетью DeepSeek для генерации идей и сценариев нестандартного урока по выбранной теме. Совместное проектирование структуры занятия с использованием элементов геймификации, ролевых моделей или детективного сюжета. Обсуждение и доработка сгенерированных материалов для достижения педагогической цели и вовлеченности обучающихся.

Домашнее задание: разработать с помощью нейросети детальный сценарий нестандартного урока (проектного занятия, игры или квеста) по своей дисциплине или внеклассного мероприятия. Заполнить рефлексивную форму.

Занятие 2: «ИИ для визуализации идей: создание презентаций, иллюстраций, инфографики». Генерация иллюстраций, визуальных метафор, схем и креативных презентаций для усиления воздействия урока.

Лекция: обзор современных ИИ-инструментов для генерации уникального визуального контента. Принципы создания эффективных иллюстраций, инфографики и визуальных метафор, усиливающих педагогическое сообщение. Техники работы с нейросетями для создания стилистически выдержанных и содержательных презентаций. Обсуждение вопросов авторского права и этики использования сгенерированных изображений.

Практическое занятие: практическая работа в нейросетях для генерации изображений (Kandinsky и Шедеврум) по текстовым описаниям учебных тем.

Создание инфографики, объясняющей сложные понятия. Использование Gamma AI для автоматического дизайна слайдов и презентаций на основе текстового сценария.

Домашнее задание: создать с помощью изученных ИИ-инструментов комплект визуальных материалов для своего нестандартного урока или отдельной учебной темы. Заполнить рефлексивную форму.

Занятие 3: «ИИ для генерации творческих заданий и учебных игр». Создание с помощью ИИ вариативных, проблемных и контекстных заданий, а также правил для деловых и ролевых игр.

Лекция: конкретные техники геймификации учебного процесса с помощью ИИ. Разбор методологии: как перевести учебную тему в игровую механику (викторина, детективное расследование, стратегическая сессия). Использование нейросетей для генерации контента игры: сюжетные завязки, карты заданий, диалоги персонажей, система баллов и достижений. Обзор инструментов, которые могут «оживить» игру.

Практическое занятие: создание прототипа образовательной игры. Работа в нейросети по шагам:

1. Формулировка учебной цели, которую нужно достичь через игру.
2. Генерация механики: запрос к ИИ на создание конкретного формата игры (например, «настольная игра-стратегия по теме “Круговорот воды в природе”» или «ролевая игра-суд по историческому событию»).
3. Создание контента: генерация с помощью ИИ конкретных элементов – правил, карточек персонажей/событий, поля для игры, вопросов или заданий.
4. Сборка прототипа: быстрое оформление сгенерированных материалов в рабочий макет с помощью.

Домашнее задание: доработать прототип игр и провести тест-драфт созданного прототипа игры (например, на коллегих или в мини-группе). Заполнить рефлексивную форму.

Занятие 1: «ИИ для адаптации и генерации учебных материалов под индивидуальные потребности». Создание материалов разного уровня сложности и формата (текст/аудио/схема) с учетом особенностей восприятия разных обучающихся.

Лекция: рассматриваются психолого-педагогические основы учёта ведущих каналов восприятия информации (визуального, аудиального, кинестетического) обучающихся. Изучаются возможности нейросетевых инструментов для создания мультимодального образовательного контента: адаптация текстовой информации в наглядные схемы и инфографику, преобразование текста в аудио, генерация текстовых описаний для визуальных материалов. Особое внимание уделяется принципам сохранения смысловой целостности и дидактической ценности материала при его преобразовании под разные каналы восприятия.

Практическое занятие: практическая работа по преобразованию одного учебного материала (параграфа учебника) в несколько форматов с учётом разных каналов восприятия. Участники создают с помощью ИИ: 1) краткую визуальную схему или интеллект-карту по теме; 2) аудиоверсию материала (краткое объяснение или инструкцию); 3) развернутый текстовый конспект с акцентами для разных стилей обучения. Проводится анализ и обсуждение педагогической целесообразности и эффективности каждого созданного формата.

Домашнее задание: выбрать один из своих учебных материалов и, используя изученные инструменты ИИ, создать для него адаптации минимум в двух разных форматах, рассчитанных на разные каналы восприятия информации (например, визуальная схема + аудиообъяснение). Заполнить рефлексивную форму.

Занятие 2: «ИИ для персонализации обучения и создания индивидуальных маршрутов». Использование ИИ для проектирования

элементов индивидуального маршрута: вариативных заданий, трекеров развития и персонализированных рекомендаций.

Лекция: знакомство с практическими приемами использования нейросетей для создания персонализированных учебных материалов. Основное внимание уделяется генерации вариативных заданий по одной теме, которые различаются по уровню сложности (базовый, продвинутый, творческий), формату представления (четкая инструкция, схема, проблемный вопрос) и типу требуемой умственной деятельности (анализ, сравнение, проектирование). Кратко обсуждаются принципы составления эффективных промптов для такой дифференциации.

Практическое занятие: участники выбирают конкретную тему из предложенных и с помощью нейросети (DeepSeek) создают прототип набора из 3-4 вариантов одного задания, адаптированных для условных групп, обучающихся с разными потребностями. Затем один из вариантов преобразуется в иной формат — например, в пошаговый алгоритм действий для ученика, испытывающего трудности, или в наглядную схему-подсказку. Проводится анализ и краткое обсуждение результатов.

Домашнее задание: используя освоенный подход, создать аналогичный набор вариативных заданий по своей учебной теме, который можно будет предложить ученикам на выбор или в качестве индивидуальной работы. Заполнить рефлексивную форму, ответив на вопросы о том, насколько успешно удалось дифференцировать задания, какие коррективы пришлось внести в сгенерированные ИИ материалы и для каких реальных учебных ситуаций в вашем классе подобные инструменты могут быть наиболее полезны.

Занятие 3: «Анализ урока с помощью ИИ». Практическое применение ИИ-ассистента в качестве «зеркала» для профессиональной рефлексии учителя.

Лекция: Изучение структуры сайта «Ассистент преподавателя» от Сбербанка. Рекомендации по записи урока и его загрузке на платформу.

Анализ метрик, которые предлагает ИИ-ассистент для анализа урока. Чем «Ассистент преподавателя» может быть полезен для профессиональной рефлексии учителя?

Практическое занятие: регистрация в «Ассистенте преподавателя» от Сбербанка. Сравнение планов уроков с конспектами этих же уроков в «Ассистенте преподавателя»: какая цель и задачи урока были поставлены учителями перед их проведением, что получилось/не получилось достичь, что учитель мог бы исправить в своем уроке?

Домашнее задание: записать 2-3 своих урока на аудио и загрузить в «Ассистент преподавателя», получить отчет об уроках от ИИ-ассистента, проанализировать отчет, рекомендации ИИ-ассистента, сравнить с исходным замыслом урока. Заполнить рефлексивную анкету.

Модуль 3.

3.1 Итоговая диагностика

3.2 Круглый стол по внедрению ИИ в профессиональную деятельность учителя. Выступления участников. Подведение итогов курса.

Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

Входная диагностика

Входная диагностика определяет индивидуальную стартовую точку и задачи развития для каждого педагога. Она включает:

- Оценку стартового состояния педагога:
 - уровень эмоционального выгорания (методика В.В. Бойко).
 - существующий опыт и запросы в области применения ИИ.
- Выявление профессиональной ориентации с помощью адаптированной методики А.А. Грачева для определения персонального трека обучения в модуле 2 («Оптимизатор», «Новатор», «Гуманизатор»).

Входная диагностика проводится в виде онлайн-анкетирования на платформе яндекс-формы. Анкета состоит из трех частей, соответствующим трем направлениям диагностики.

3.1 Диагностика опыта и запросов в области ИИ

Структура анкеты и диагностируемые критерии:

Критерий (на что направлен вопрос)	Диагностирующий вопрос
Опыт (фактический уровень)	1. Каков ваш предыдущий опыт использования технологий ИИ в профессиональной деятельности? 2. Какие инструменты ИИ вы применяли в своей профессиональной деятельности? 3. Какие инструменты ИИ применяете регулярно?
Мотивация и ожидания (личностные смыслы)	4. Почему вы заинтересованы в использовании ИИ в вашей практике? 5. Какие возможные преимущества ИИ вы видите для своей работы?
Барьеры и запросы (зона ближайшего развития)	6. . Какие опасения или трудности вы связываете с интеграцией ИИ в образование? 7. Какие конкретные навыки работы с ИИ вы хотели бы развить?

3.2 Диагностика уровня эмоционального выгорания

С помощью выбранной методики можно выявить ключевые симптомы эмоционального выгорания и определить, к какой фазе развития стресса они относятся — «напряжение», «резистенция» или «истощение». Инструмент включает 84 суждения, направленных на диагностику особенностей проявления симптомов. Диагностика проводится с помощью анкетирования в яндекс-форме.

Инструкция к выполнению. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Обратите внимание: если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – пациенты, клиенты, зрители, заказчики, обучающиеся и другие люди, с которыми Вы ежедневно работаете.

№	Вопросы	Да/нет
1	Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться	
2	Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры	

3	Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место)	
4	Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее)	
5	Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого	
6	От меня как профессионала мало зависит благополучие партнера	
7	Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа два-три) мне хочется побыть одному, чтобы со мной никто не общался	
8	Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие)	
9	Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам то, чего требует профессиональный долг	
10	Моя работа притупляет эмоции	
11	Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе	
12	Бывает, я плохо засыпаю (сплю из-за переживаний, связанных с работой)	
13	Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения	
14	Работа с людьми приносит все меньше удовольствия	
15	Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность	
16	Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь	
17	Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты	
18	Меня огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером	
19	Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше	
20	Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю партнеру внимания меньше, чем положено	
21	Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение	
22	Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров	
23	Общение с партнерами побудило меня сторониться людей	
24	При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение	
25	Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций	

26	Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами	
27	Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной	
28	У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все как надо, не сократят ли меня и т.п.	
29	Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или уделять ему меньше внимания	
30	В общении на работе я придерживаюсь принципа «не делая людям добра, не получишь зла»	
31	Я охотно рассказываю домашним о своей работе	
32	Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты)	
33	Порой я чувствую, что надо быть более отзывчивым к партнеру, но не могу	
34	Я очень переживаю за свою работу	
35	Партнерами по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности	
36	При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колотить в области сердца, повышается давление, появляется головная боль	
37	У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем	
38	Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям	
39	Последнее время (или всегда) меня преследуют неудачи в работе	
40	Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние	
41	Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно	
42	Я учитываю особенности деловых партнеров хуже, чем обычно	
43	Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми	
44	Я обычно проявляю интерес к личности партнера не только в связи с работой	
45	Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении	
46	Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами без души	
47	По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им плохого	

48	После общения с неприятными партнерами у меня ухудшается физическое и психическое самочувствие	
49	На работе я испытываю постоянные физические и психологические перегрузки	
50	Успехи в работе вдохновляют меня	
51	Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной)	
52	Я потерял покой из-за работы	
53	На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов)	
54	Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу	
55	Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции	
56	Я часто работаю через силу	
57	Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь	
58	В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье	
59	Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать	
60	После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание	
61	Контингент партнеров, с которым я работаю, очень труден	
62	Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю	
63	Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастливым	
64	Я в отчаянии, из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы	
65	Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной	
66	Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание	
67	Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами	
68	Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился	
69	Состояние, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют	
70	Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций	

71	Работа с людьми (партерами) очень разочаровала меня	
72	Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства	
73	Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко	
74	Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств	
75	Моя карьера сложилась удачно	
76	Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой	
77	Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать	
78	Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партерам), забывая о собственных интересах	
79	Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями	
80	Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил	
81	Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе	
82	Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство	
83	Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала – обзлила, сделала нервным, притупила эмоции	
84	Работа с людьми явно подрывает мое здоровье	

Содержательная интерпретация.

Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Эмоциональное выгорание является формой профессиональной деформации личности и приобретает в жизнедеятельности человека. Этим «выгорание» отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая, напомним читателю, определяется органическими причинами – свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоций, психосоматическими нарушениями.

Эмоциональное выгорание – динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса. При эмоциональном выгорании налицо все три фазы стресса:

- 1) нервное (тревожное) напряжение – его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента;
- 2) резистенция, то есть сопротивление, – человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;
- 3) истощение – оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным.

Соответственно каждому этапу, возникают отдельные признаки, или симптомы, нарастающего эмоционального выгорания.

I. Фаза напряжения

Нервное (тревожное) напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов. Тревожное напряжение включает несколько симптомов.

• **Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств».** Проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы. Если человек не ригиден, то раздражение ими постепенно растет, накапливается отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания».

• **Симптом «неудовлетворенности собой».** В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса» – энергетика направляется не только и не столько вовне, сколько на себя. По крайней мере, возникает замкнутый энергетический контур «Я и обстоятельства», впечатления от внешних факторов деятельности постоянно травмируют личность и побуждают ее вновь и вновь переживать психотравмирующие элементы профессиональной деятельности. В этой схеме особое значение имеют известные нам внутренние факторы, способствующие появлению эмоционального выгорания – интенсивная интериоризация обязанностей, роли, обстоятельства деятельности, повышенная совестливость и чувство ответственности. На начальных этапах «выгорания» они нагнетают напряжение, а на последующих провоцируют психологическую защиту.

• **Симптом «загнанности в клетку».** Возникает не во всех случаях, хотя выступает логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства очень давят и ус гранить их невозможно, к нам часто приходит чувство безысходности. Мы пытаемся что-то изменить, еще и еще раз обдумываем неудовлетворительные аспекты своей работы. Это приводит к усилению психической энергии за счет индукции идеального работает мышление, действуют планы, цели, установки, смыслы, подключаются образы должного и желаемого. Сосредоточение психической энергии достигает внушительных объемов. И если она не находит выхода, если не сработало какое-либо средство психологической защиты, включая эмоциональное выгорание, то человек переживает ощущение «загнанности в клетку». Это состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика. В жизни мы часто ощущаем состояние «загнанности в клетку», и не только по поводу профессиональной деятельности. В таких случаях мы в отчаянии произносим: «неужели это не имеет пределов», «нет сил с этим бороться», «я чувствую безысходность ситуации». Нас повергает в исступление бюрократическая казенщина, организационная бестолковщина, людская непорядочность, повседневная рутинность.

• **Симптом «тревоги и депрессии».** Обнаруживается в связи с профессиональной деятельностью в особо осложненных обстоятельствах, побуждающих к эмоциональному выгоранию как средству психологической защиты. Чувство неудовлетворенности работой и собой порождают мощные энергетические напряжения в форме переживания ситуативной или личностной тревоги, разочарования в себе, в избранной профессии, в конкретной должности или месте службы. Симптом «тревоги и депрессии», – пожалуй, крайняя точка в формировании тревожной напряженности при развитии эмоционального выгорания.

II. Фаза резистенции

Вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления тревожного напряжения. Это естественно: человек осознанно или бессознательно стремится к психологическому комфорту, снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств. Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне следующих явлений:

Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования». Несомненный признак «выгорания», когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичное проявление эмоций и неадекватное избирательное эмоциональное реагирование.

В первом случае речь идет о выработанном со временем полезном навыке (подчеркиваем это обстоятельство) подключать к взаимодействию с деловыми партнерами эмоции довольно ограниченного регистра и умеренной интенсивности: легкая улыбка, приветливый взгляд, мягкий, спокойный тон речи, сдержанные реакции на сильные раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие категоричности, грубости.

Совсем иное дело, когда профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту

нужным – уделю внимание данному партнеру, будет настроение – откликнусь на его состояния и потребности. При всей неприемлемости такого стиля эмоционального поведения, он весьма распространен. Дело в том, что человеку чаще всего кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако субъект общения или сторонний наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие. Неадекватное ограничение диапазона и интенсивности включения эмоций в профессиональное общение интерпретируется партнерами как неуважение к их личности, то есть переходит в плоскость нравственных оценок.

Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации». Он как-бы углубляет неадекватную реакцию в отношениях с деловым партнером. Нередко у профессионала возникает потребность в самооправдании. Не проявляя должного эмоционального отношения к субъекту, он защищает свою стратегию. При этом звучат суждения: «это не тот случай, чтобы переживать», «такие люди не заслуживают доброго отношения», «таким нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться».

Подобные мысли и оценки бесспорно свидетельствуют о том, что эмоции не пробуждают или недостаточно стимулируют нравственные чувства. Ведь профессиональная деятельность, построенная на человеческом общении, не знает исключений. Врач не имеет морального права делить больных на «хороших» и «плохих». Учитель не должен решать педагогические проблемы подопечных по собственному выбору. Обслуживающий персонал не может руководствоваться личными предпочтениями: «этого клиента обслужу быстро и хорошо, а этот пусть подождет и понервничает».

К сожалению, в жизни мы зачастую сталкиваемся с проявлениями эмоционально-нравственной дезориентации. Как правило, это вызывает справедливое возмущение, мы осуждаем попытки поделить нас на достойных и недостойных уважения. Но с такой же легкостью почти каждый, занимая свое место в системе служебно-личностных отношений, допускает эмоционально-нравственную дезориентацию. В нашем обществе привычно исполнять свои обязанности в зависимости от настроения и субъективного

предпочтения, что свидетельствует, если можно так сказать, о раннем периоде развития цивилизации в сфере межсубъектных взаимосвязей.

Симптом «расширения сферы экономии эмоций». Такое доказательство эмоционального выгорания имеет место тогда, когда данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области – в общении с родными, приятелями и знакомыми. Случай известный: на работе вы до того устаете от контактов, разговоров, ответов на вопросы, что вам не хочется общаться даже с близкими. Кстати, часто именно домашние становятся первой «жертвой» эмоционального выгорания. На службе вы еще держитесь соответственно нормативам и обязанностям, а дома замыкаетесь или, хуже того, готовы послать всех подальше, а то и просто, «рычите» на брачного партнера и детей. Можно сказать, что вы пресыщены человеческими контактами. Вы переживаете симптом «отравления людьми».

Симптом «редукции профессиональных обязанностей». Термин редукция означает упрощение. В профессиональной деятельности, предполагающей широкое общение с людьми, редукция проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. По пресловутым «законам редукции» нас, субъектов сферы обслуживания, лечения, обучения и воспитания, обделяют элементарным вниманием. Врач не находит нужным дольше побеседовать с больным, побудить к подробному изложению жалоб. Анамнез получается скудным и недостаточно информативным. Больной жалуется на кашель, его надо послушать с помощью фонендоскопа, задать уточняющие вопросы, но вместо этих действий, требующих подключения эмоций, доктор ограничивается направлением на флюорографию. Медсестра, пришедшая к вам на дом сделать укол, не обронила доброго слова, «забыла» дать пояснения к приему назначения. Официант «не замечает», что надо сменить или хотя бы стряхнуть скатерть на вашем столике. Проводник не спешит предложить чай пассажирам. Стюардесса, общаясь с вами, смотрит «стеклянными глазами». Одним словом, редукция профессиональных обязанностей – привычная спутница бескультурья в деловых контактах.

III. Фаза истощения

Характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Эмоциональная защита в форме «выгорания» становится неотъемлемым атрибутом личности.

Симптом «эмоционального дефицита». К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, побуждать усиливать интеллектуальную, волевую и нравственную отдачу. О том, что это ничто иное как эмоциональное выгорание, говорит его еще недавний опыт: некоторое время тому назад таких ощущений не было, и личность переживает их появление. Постепенно симптом усиливается и приобретает более осложненную форму всё реже проявляются положительные эмоции и всё чаще отрицательные. Резкость, грубость, раздражительность, обиды, капризы – дополняют симптом «эмоционального дефицита».

Симптом «эмоциональной отстраненности». Личность почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. Ее почти ничто не волнует, почти ничто не вызывает эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные. Причем это не исходный дефект эмоциональной сферы, не признак ригидности, а приобретенная за годы обслуживания людей эмоциональная защита. Человек постепенно научается работать как робот, как бездушный автомат. В других сферах он живет полнокровными эмоциями. Реагирование без чувств и эмоций наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения. Партнер обычно переживает проявленное к нему безразличие и может быть глубоко травмирован. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда профессионал всем своим видом показывает: «наплевать на вас».

Симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации». Проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в процессе общения. Прежде всего отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку – субъекту профессионального действия. Он

воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций – с ним приходится что-то делать. Объект тяготит своими проблемами, потребностями, неприятно его присутствие, сам факт его существования. Метастазы «выгорания» проникают в установки, принципы и систему ценностей личности. Возникает деперсонализированный защитный эмоционально-волевой антигуманистический настрой. Личность утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности.

В наиболее тяжелых формах «выгорания» личность рьяно защищает свою антигуманистическую философию «ненавижу», «презираю», «взять бы автомат и всех». В таких случаях «выгорание» смыкается с психопатологическими проявлениями личности, с невротоподобными или психопатическими состояниями. Таким личностям противопоказана вся профессиональная деятельность. Но, увы, они ею заняты, поскольку нет психологического подбора кадров и аттестации.

Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений».

Как следует из названия, симптом проявляется на уровне физического и психического самочувствия. Обычно он образуется по условно-рефлекторной связи негативного свойства. Многие из того, что касается субъектов профессиональной деятельности, провоцирует отклонения в соматических или психических состояниях. Порой даже мысль о таких субъектах или контакт с ними вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, бессонницу, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний. Переход реакций с уровня эмоций на уровень психосоматики свидетельствует о том, что эмоциональная защита – «выгорание» – самостоятельно уже не справляется с нагрузками, и энергия эмоций перераспределяется между другими подсистемами индивида. Таким способом организм спасает себя от разрушительной мощи эмоциональной энергии.

3.3 Диагностика доминирующей профессиональной ориентации

Процедура проведения: учителю предлагается заполнить яндекс-форму с анкетой:

№	Утверждение:	Оценка (1-5)
1	Я заинтересован в удовлетворении своих материальных потребностей через работу.	
2	Во время работы я стремлюсь выложиться полностью.	
3	Я хочу выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу.	
4	Свою работу представляю как средство для развития себя, для самосовершенствования.	
5	Я стремлюсь к благоприятному и комфортному положению в коллективе.	
6	Для меня важно иметь возможность отдохнуть во время работы.	
7	Я испытываю чувство долга и высокой моральной ответственности по отношению к своей работе.	
8	Я стремлюсь к признанию, высокой оценке со стороны коллег, администрации, родителей.	
9	Моя работа меня по-настоящему захватывает.	
10	Мне нравится оказывать бескорыстную помощь коллегам.	
11	Я хочу влиять на школьную жизнь, участвовать в принятии решений.	
12	Я заинтересован(а) в выполнении сложных, но посильных профессиональных задач.	
13	Я во всем, в том числе в работе, преследую личную выгоду.	
14	Я готов(а) интенсивно работать, «гореть» своим делом.	
15	Я заинтересован(а) в интенсивном и глубоком общении с коллегами по работе.	
16	Я вижу смысл своей жизни в своей профессии.	
17	Во время работы я стремлюсь производить как можно меньше усилий для достижения приемлемого результата.	
18	Я проявляю широкие познавательные интересы, люблю осваивать новое в профессии.	
19	Я готов(а) жертвовать личными интересами во имя работы.	
20	Свою работу я воспринимаю как часть себя, своей личности.	

Инструкция по заполнению анкеты: «Уважаемый коллега! Для того чтобы выстроить максимально персонализированную и эффективную траекторию Вашего профессионального развития с использованием технологий искусственного интеллекта, нам важно понять Ваши ключевые профессиональные мотивы. Пожалуйста, оцените, насколько приведенные

ниже утверждения соответствуют Вам лично в Вашей работе учителя.
Используйте 5-балльную шкалу, где:

- 1 – полностью не соответствует
- 2 – скорее не соответствует
- 3 – отчасти соответствует, отчасти нет
- 4 – скорее соответствует
- 5 – полностью соответствует

Расчет баллов: ответы учителя группируются по трем шкалам (ориентациям). По каждой шкале подсчитывается средний балл.

1. Дефицитарная ориентация (Д): утверждения № 1, 3, 5, 6, 8, 11, 13, 17.
2. Ориентация на самореализацию (С): утверждения № 2, 9, 12, 14, 15, 18, 20.
3. Духовная ориентация (Ду): утверждения № 4, 7, 10, 16, 19.

Определение доминирующей ориентации и соответствующего ей трека модуля 2.

Доминирующая профессиональная ориентация учителя – это ориентация, набравшая наибольший средний балл. Если учитель набрал одинаковые средние баллы по двум шкалам, у него смешанный тип профессиональной ориентации. Учитель с доминирующей **дефицитарной** профессиональной ориентацией в модуле 2 проходит обучение по треку **«Оптимизатор»**. Учитель с доминирующей профессиональной ориентацией **на самореализацию** в модуле 2 проходит обучение по треку **«Новатор»**. Учитель с доминирующей **духовной** профессиональной ориентацией в модуле 2 проходит обучение по треку **«Гуманизатор»**. Учителю со **смешанным** типом профессиональной ориентации предлагается самостоятельно выбрать трек для обучения в модуле 2 или пройти обучение по всем трекам, соответствующим его типу.

Текущий контроль:

Модуль 1. Мини-тест с вариантами ответа.

Критерий оценки: процент правильных ответов. Для успешного прохождения модуля 1 процент правильных ответов должен быть не менее 60%.

Тест по основам применения ИИ в образовании:

1. Термин "искусственный интеллект" был впервые предложен в 1956 году на конференции в:
 - а) Ленинградском государственном университете.
 - б) Дартмутском колледже.
 - в) Массачусетском технологическом институте.
2. Что означает аббревиатура LLM в контексте технологий ИИ?
 - а) Long Learning Model (Длинная обучающаяся модель).
 - б) Large Language Model (Большая языковая модель).
 - в) Logical Language Machine (Логическая языковая машина).
3. Генеративный искусственный интеллект — это тип ИИ, который:
 - а) Только анализирует и классифицирует данные.
 - б) Способен создавать новый контент (текст, изображения, код).
 - в) Управляет роботами на производстве.
4. Нейронная сеть в ИИ — это:
 - а) Социальная сеть для ученых.
 - б) Вычислительная модель, вдохновленная структурой человеческого мозга.
 - в) Сеть интернет-провайдеров.
5. Что из перечисленного является одним из этических рисков использования ИИ в школе?
 - а) Увеличение скорости интернета.
 - б) Неавторизованное использование персональных данных учеников.
 - в) Увеличение количества учебников.
6. Авторское право при использовании материалов, созданных ИИ:
 - а) Всегда принадлежит школе.

- б) Требуется проверки и может быть неочевидным.
 - в) Не существует.
7. Основным документом, определяющим стратегию развития ИИ в России до 2030 года, — это:
- а) Закон «Об образовании».
 - б) Национальная стратегия развития искусственного интеллекта.
 - в) Профстандарт педагога.
8. Какой из перечисленных навыков педагога остаётся уникальным и труднозаменимым для ИИ? **
- а) Составление расписания уроков.
 - б) Эмоциональная поддержка и мотивация ученика.
 - в) Проверка орфографии в эссе.
9. Нормативные документы (например, ГОСТ) в сфере ИИ и образования регулируют:
- а) Количество уроков информатики.
 - б) Терминологию, требования к данным и качеству образовательных ИИ-сервисов.
 - в) Зарплату IT-специалистов в школах.
10. Плагиат с использованием ИИ — это ситуация, при которой:
- а) Ученик выдаёт сгенерированный ИИ текст за свою самостоятельную работу.
 - б) Учитель использует ИИ для подготовки к уроку.
 - в) В школе устанавливают новые компьютеры.

Модуль 2. Рефлексивная анкета.

Перед каждым занятием модуля 2 требуется ответить на вопросы анкеты в яндекс-форме:

- 1 Как именно вы использовали изученный ИИ-инструмент?
- 2 С какими трудностями Вы столкнулись при внедрении инструмента в свою профессиональную деятельность?
- 3 Какие результаты у Вас и у Ваших учеников Вы заметили при внедрении ИИ-инструмента?

- 4 Насколько ИИ-инструмент помог в решении Вашей профессиональной задачи?
- 5 Какая помощь или информация вам ещё нужна для успешного применения этого ИИ-инструмента в Вашей профессиональной деятельности?

Критерий оценки: зачет/незачет. Оценка «зачет» выставляется при условии предоставления полных и содержательных ответов на все вопросы анкеты, отражающих реальный опыт практического применения инструмента.

Итоговая диагностика и завершение программы

Итоговая диагностика является завершающим этапом, фиксирующим личные и профессиональные результаты педагога. Она проводится в два этапа:

- Дистанционная часть
 - Повторное прохождение теста на эмоциональное выгорание для оценки динамики психоэмоционального состояния.
 - Заполнение итоговой анкеты-рефлексии, которая является письменной формой итогового интервью и позволяет педагогу систематизировать полученный опыт, оценить свои достижения и сформировать запросы на дальнейшее развитие.
- Очная сессия в формате круглого стола.

Представляет собой презентацию каждым участников курса своего опыта и практики применения ИИ в профессиональной деятельности: от исходного запроса до конкретных инструментов и кейсов применения технологий ИИ (выступление не более 3 минут) с последующим коллективным обсуждением результатов курса.

Условия завершения программы и получения удостоверения.

Для успешного окончания курса слушатель обязан:

- Пройти входную и итоговую диагностику в полном объеме (включая анкеты и тестирование).
- Выполнить и предоставить на проверку все практические работы в рамках выбранного трека обучения.
- Принять очное участие в итоговой сессии (круглом столе) с презентацией личных результатов.

Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1 Организационно-методическое и информационное обеспечение программы Нормативные документы для разработки программы

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации: указ Президента РФ от 10 октября 2019 № 490 // Собрание законодательства РФ. 2019. № 490. С. 22.
- Дорожная карта развития «сквозной» цифровой технологии «Нейротехнологии и искусственный интеллект», разработанная в целях реализации Федерального проекта «Цифровые технологии», включенного в Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (создан Минкомсвязи России во исполнение Указа Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»)
- Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. № 1688-р
- Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 59895—2021 "Технологии искусственного интеллекта в образовании. Общие положения и терминология" (утвержден и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 26 ноября 2021 г. N 1617-ст)
- Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 59899—2021 "Образовательные продукты с алгоритмами искусственного интеллекта для адаптивного обучения в общем образовании. Технические требования" (утвержден и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 26 ноября 2021 г. N 1621-ст)
- Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 70949-2023 "Технологии искусственного интеллекта в образовании. Применение искусственного интеллекта в научно-исследовательской деятельности. Варианты использования" (утв. и введен в действие приказом Федерального агентства

по техническому регулированию и метрологии от 18 октября 2023 г. N 1177-ст)

- Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 70951-2023 "Технологии искусственного интеллекта в образовании. Функциональная подсистема управления успеваемостью обучающихся по программам дополнительного профессионального образования. Общие положения и методика испытаний" (утв. и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 18 октября 2023 г. N 1179-ст)
- Паспорт федерального проекта «Цифровая образовательная среда» (Утвержден проектным комитетом по национальному проекту «Образование» (протокол от 07 декабря 2018 г. № 3) (в редакции от 31.12.2020 № Е4-2020/026))
- Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 (ред. от 08.12.2023) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования"
- Приказ Министерства просвещения РФ от 31 мая 2021 г. № 287 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования"
- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р (ред. от 20.08.2021) "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста"
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»)
- Федеральный закон от 31 июля 2020 года №258-ФЗ "Об экспериментальных правовых режимах в сфере цифровых инноваций в Российской Федерации"

4.2 Литература

- Бостром Н. Искусственный интеллект: этапы, угрозы, стратегии / Ник Бостром ; перевод с английского С. Филина. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 496 с.
- Васильева З.И. Ориентация студентов на решение воспитательных задач. Педагогическое исследование : пособие для студентов по педагогике / З. И. Васильева, С. В. Старшина, И. В. Петренко [и др.] ; Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. – Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2004. – 242 с. – ISBN 5-93808-055-4. – EDN RUULPL.
- Грачев А.А. Психологический подход к организационной культуре: производственная эффективность и жизненные ориентации работника, Ананьевские чтения – 2017: Преемственность в психологической науке: В.М.Бехтерев, Б.Г.Ананьев, Б.Ф.Ломов: материалы международной научной конференции/Отв. ред. Л.А.Головей, А.В.Шаболтас, Айсинг, Санкт-Петербург, 2017. С.339 – 340
- Грачев А.А. Жизненные ориентации в прикладных психологических концепциях человека // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2008. №66.
- Демьянчук, Р.В. ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ И ЕГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ: 19.00.07 – Педагогическая психология: диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук / Демьянчук Роман Викторович. – Санкт-Петербург, 2020. – 670 с.
- Другова, Елена, Ирина Журавлева, Ульяна Захарова, Валерия Сотникова, и Кристина Яковлева. 2022. «Искусственный интеллект для учебной аналитики и этапы педагогического проектирования: обзор решений». Вопросы образования / Educational Studies Moscow, вып. 4 (декабрь), 107-53. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-4-107-153>
- Журавлева А.Л. Жизненные ориентации работника и организационная культура российского предприятия (глава в монографии), Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия/ Под ред. А.Л. Журавлева,

Т.А. Жалагиной, Л.Ж. Каравановой, Е.Д. Короткиной. Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016, Тверь, 2016, 75 – 87

- Илюшин Л.С. Ориентация педагога на личностные достижения учащихся в общеобразовательной школе: 13.00.01- общая педагогика: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук/ Илюшин Леонид Сергеевич. – Санкт-Петербург, 1995. – 212с.
- Илюшин, Л. С. Отношение учителей к применению технологий искусственного интеллекта в образовании / Л. С. Илюшин, Н. А. Торпашева // Педагогическое образование в России. – 2025. – № 4. – С. 74-85. – EDN INGMTK.
- Илюшин, Л. С. Школа 2027: искусственный интеллект и новые горизонты в образовании / Л. С. Илюшин, Н. А. Торпашева // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2025. – № 1. – С. 7-15. – EDN AZSHAU.
- Илюшин, Л. С. Технологии искусственного интеллекта как ресурс трансформации образовательных практик / Л. С. Илюшин, Н. А. Торпашева // Ярославский педагогический вестник. – 2024. – № 3(138). – С. 62-71. – DOI 10.20323/1813-145X-2024-3-138-62. – EDN ADWMMG.
- Илюшин, Л. С. Нормативное регулирование внедрения технологий искусственного интеллекта в российском образовании / Л. С. Илюшин, Н. А. Торпашева // Журнал правовых и экономических исследований. – 2024. – № 2. – С. 372-377. – DOI 10.26163/GIEF.2024.51.18.051. – EDN ZNAMKV.
- Константинова Л. В. Генеративный искусственный интеллект в образовании: дискуссии и прогнозы / Л. В. Константинова, В. В. Ворожихин, А. М. Петров, Е. С. Титова, Д. А. Штышно / Открытое образование. 2023. Т. 27(2). С. 36–48
- Коржова Е. Ю. Психология жизненных ориентаций человека. – СПб.: Изд-во РХГУ, 2006
- Мазилев В. А. Исследование педагогических способностей и стратегии формирования педагогической одаренности // Ярославский педагогический вестник. 2020. № 4 (115). С. 96-106.

- Рассел С. Искусственный интеллект. Современный подход / С. Рассел, П. Норвиг [пер. с англ. и ред. К. А. Птицына]. 2-е изд. Москва : ИД Вильямс, 2006. 1408 с.
- Рывкина, М. С. Педагог ххi века: ценности и ключевые компетенции / М. С. Рывкина, Н. А. Торпашева, Е. С. Хрусталева // Перспективы развития высшей школы : Материалы VI Международной научно-практической конференции-2025. В 3-х томах, Сургут, 24 мая 2025 года. – Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2025. – С. 294-300. – EDN DPTDYZ.
- Семенов А. Л. Концепция расширенной личности как ориентир цифрового пути образования / А. Л. Семенов, К. Е. Зискин // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2021. Вып. 4. С. 530–535.
- Торпашева, Н. А. Учитель в эпоху искусственного интеллекта / Н. А. Торпашева, Л. С. Илюшин // Ананьевские чтения - 2024 : Материалы международной научной конференции, посвященной 80-летию общей психологии в Санкт-Петербургском государственном университете, Санкт-Петербург, 16–18 октября 2024 года. – Нижний Новгород: ООО "Союзкниг", 2024. – С. 465. – EDN CGJQKW.
- Торпашева, Н. А. АНАЛИЗ УРОКА с помощью искусственного интеллекта: восприятие педагогами сервиса «Ассистент преподавателя» / Н. А. Торпашева // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. – 2025. – № 4. – С. 89-95. – EDN KOIAXL.
- Торпашева, Н. А. Ориентация учителя на использование искусственного интеллекта: теоретико-концептуальный анализ / Н. А. Торпашева // Современное профессиональное образование – 2026. – № 1.
- Харари Ю. 21 урок для XXI века. М.: Синдбад, 2019. 416 с.
- Холмс У., Бялик М., Фейдел Ч. Искусственный интеллект в образовании: Перспективы и проблемы для преподавания и обучения/ Уэйн Холмс, Майя Бялик, Чарльз Фейдел. – Пер. с англ. – М.: Альпина ПРО, 2022. – 304с
- Чиксентмихайи, М. Поток: Психология оптимального переживания. Смысл: Альпина нон-фикшн; Москва, 2011 ISBN 978-5-9614-2305-1, 978-5-91671-119-6

- Baker R. S. Artificial Intelligence in Education: Bringing It All Together. OECD Digital Education Outlook 2021: Pushing the Frontiers with Artificial Intelligence, Blockchain and Robots. Paris, 2021. OECD. P 43–56.
- Miao F. AI and education: guidance for policy-makers / F. Miao, W. Holmes, H. Ronghuai, Z. Hui, UNESCO. Paris : UNESCO Publishing. 2022. P. 50.

5. **Материально-технические условия реализации программы**
Технические средства обучения

Реализация программы дополнительного профессионального обучения предусматривает использование аудиторий, предназначенных для организации фронтальной, групповой и индивидуальной работы. Занятия проводятся в учебной аудитории, рассчитанной на нормативное количество слушателей, оснащенной компьютером (для преподавателя) и мультимедийным проектором. Практические занятия и групповые консультации проводятся в учебной аудитории, приспособленной для проведения практических занятий в группах, занятий в режиме круглого стола, оснащенной компьютером с выходом в Интернет (для преподавателя и слушателей), мультимедийным проектором, колонками для усиления звука.