

УДК / UDC 159.072 – 057.875
DOI 10.35231/18186653_2021_2_256

Акме-психологические технологии как фактор развития управленческой компетентности студентов

О. Д. Полежаева

*Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина,
Санкт-Петербург, Российская Федерация*

Введение. В современных реалиях особую важность приобретает изучение факторов, которые оказывают влияние на развитие управленческой компетентности студентов. Развитие управленческих компетенций позволяют будущему управленцу грамотно ставить цели, определять задачи, организовывать собственную деятельность и деятельность коллектива работников, уметь реализовывать функции координации, мотивации и контроля. В этой связи целесообразно решить проблему согласования различных подходов к определению результата личностно-профессионального развития студентов и выбора тех акме-психологических технологий, которые позволят обеспечивать не только развитие управленческих компетенций выпускника, но и актуализировать субъективные факторы этого процесса.

Материалы и методы. На разных этапах исследования применен комплекс методов, включающий в себя: теоретические методы научного исследования – анализ, синтез, классификация, теоретическое моделирование; методы сбора эмпирической информации – опросный метод, анализ документов, метод экспертного опроса; метод формирующего эксперимента с использованием технологий активного социально-психологического и акмеологического обучения; методы многомерной статистической обработки результатов – расчет средних арифметических значений, стандартного отклонения, процентных долей выраженности признака в группах испытуемых.

Результаты исследования. В процессе исследования были выявлены и проанализированы психологические факторы, влияющие на развитие управленческой компетентности студентов в условиях учебно-профессиональной интеграции.

Обсуждение и выводы. Полученные в результате исследования данные позволяют сделать вывод о том, что субъективно-объективные факторы в виде интерактивного тренинга, индивидуального коучинга и работы в проектных группах способствуют развитию компонентов управленческой компетентности у студентов.

Ключевые слова: психологические факторы, управленческая компетентность, личностно-профессиональное развитие, акмеологический тренинг, профессиональные компетенции.

Для цитирования: Полежаева О.Д. Акме-психологические технологии как фактор развития управленческой компетентности студентов // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. – 2021. – № 2. – С. 256–270. DOI 10.35231/18186653_2021_2_256

Acme-psychological technologies as a factor of the student's managerial competence development

Olga D. Polezhaeva

*Pushkin Leningrad State University,
Saint Petersburg, Russian Federation*

Introduction. In modern realities, the study of factors that influence the development of managerial competence of students is of high importance. The development of managerial competencies allows a future manager to competently set goals, define tasks, organize their own activities and the activities of a team of employees, be able to implement the functions of coordination, motivation and control. In this regard, it is advisable to solve the problem of coordinating various approaches to determining the result of personal and professional development of students and choosing those acmepsychological technologies that will ensure not only the development of the graduate's managerial competencies, but also actualize the subjective factors of this process.

Materials and methods. At different stages of the research, a set of methods was applied, including:) theoretical methods of scientific research – analysis, synthesis, classification, theoretical modeling; methods of collecting empirical information: survey method, document analysis, expert survey method; the method of a formative experiment using technologies of active socio-psychological and acmeological education; methods of multivariate statistical processing of results: calculation of arithmetic mean values, standard deviation, percentages of the severity of a trait in groups of subjects.

Results. In the course of the research, psychological factors influencing the development of managerial competence of students in the context of educational and professional integration were identified and analyzed.

Discussion and conclusion. The data obtained as a result of the research allow us to conclude that subjective-objective factors in the form of interactive training, individual coaching and work in project groups contribute to the development of components of managerial competence among students – students.

Key words: psychological factors, managerial competence, personal and professional development, acmeological training, professional competencies.

For citation: Polezhaeva, O.D. (2021) Akme-psihologicheskie tekhnologii kak faktor razvitiya upravlencheskoj kompetentnosti studentov [Acme-psychological technologies as a factor of the student's managerial competence development]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University Journal*. No 2. pp. 256–270. DOI 10.35231/18186653_2021_2_256 (In Russian).

Введение

Актуальность темы исследования. Социально-экономические процессы, запущенные в обществе в начале XXI в., поставили систему профессионального образования в условия необходимости глубоких системных преобразований. Современные подходы к обретению профессии затрагивают такие вопросы, как непрерывное профессиональное развитие, формирование профессиональных стратегий жизнедеятельности, психологические условия, факторы и средства становления профессионала, управление компетентностью специалистов и руководителей разных направлений профессиональной деятельности.

В современных федеральных образовательных стандартах организационно-управленческая деятельность и соответствующие ей профессиональные компетенции заложены в содержание значительной части направлений подготовки высшего образования. Современный выпускник в любой сфере профессиональной деятельности сегодня обязан иметь сформированные компетенции, позволяющие ему грамотно ставить цели, определять задачи, организовывать свою деятельность и деятельность коллектива работников, уметь реализовывать функции мотивации, координации и контроля. Особое значение эти компетенции имеют для экономических направлений подготовки, чья будущая специализация так или иначе связана с принятием управленческих решений.

Основная проблема, возникающая в процессе развития управленческих компетенций студентов, связана с тем, что субъектом этой деятельности не может выступать только сам юноша (девушка) в силу объективных причин незрелости личностных ресурсов и механизмов личностно-профессионального развития. Студент является носителем компетентности, развитие которой является важнейшей задачей профессионального образования. В этой связи возрастает роль развивающей образовательной среды, основанной на модели учебно-научно-профессиональной интеграции. Отдельное направление исследований связано с изучением и конкретизацией тех результатов, которые должен продемонстрировать выпускник вуза на завершающем этапе обучения. Современная высшая школа в РФ реализует компетентностный подход и настроена на формирование компетенций у студентов вузов. Федераль-

ные образовательные стандарты ФГОС 3+ и ФГОС 3++ содержат перечень компетенций, выступающих как основа овладения профессиональной деятельностью (общекультурные / универсальные компетенции), и собственно требования к результату освоения программы в виде профессиональных компетенций. При этом отсутствует конкретизация управленческих компетенций, значимых для специалистов и руководителей экономического профиля деятельности.

Кроме того, не теряет своей значимости структурно-психологический подход, нацеленный на изучение и развитие профессионально значимых личностных качеств, выступающих как субъективный фактор успешности овладения студентом общими и профессиональными компетенциями. В этой связи остро стоит проблема согласования различных подходов к определению результата личностно-профессионального развития студентов вузов и выбора тех акме-психологических технологий, которые позволят обеспечивать не только развитие управленческих компетенций выпускника, но и актуализировать субъективные факторы этого процесса.

Цель исследования – выявление и анализ психологических факторов, влияющих на развитие управленческой компетентности студентов в условиях учебно-профессиональной интеграции.

Научная новизна результатов исследования заключается в уточнении компонентов УК студентов. Важнейшим компонентом управленческой компетентности выступают профессионально важные личностные качества. С помощью соответствующих психодиагностических методик определены и содержательно охарактеризованы уровни развития компонентов УК студентов. Выявлены ПВК положительно влияющие на развитие УК студентов. Выявлены и экспериментально обоснованы объективные факторы, способствующие развитию УК студентов.

Гипотеза исследования: предполагалось, что существуют три группы психологических факторов, способствующих развитию управленческой компетентности студентов. Первая группа – объективные: учебно-профессиональная интеграция, акмеологический мониторинг; вторая группа – субъективно-объективные: акмеологические технологии развития УК; и третья группа – субъективные факторы: развитие компонентов УК (ответственность, самоконтроль, лидерство, коммуникативные способности).

Обзор литературы

В отечественной науке активно разрабатывались проблемы становления в профессии (А.А. Деркач [6], В.Г. Зазыкин¹, Л.М. Митина [8]), значение объективных факторов, в т.ч. образовательной среды в процессе личностно-профессионального развития (Э.М. Габитова [4], И.Д. Ксенева², Н.В. Кузьмина [7]), личностные детерминанты достижения акме (Д.Я. Банникова [1], Н.В. Буравцова с соавт. [3], А.А. Деркач [6], Л.М. Орбодоева [9]), этапы личностно-профессионального развития (А.П. Гусева³) и т. д.

Активно обсуждаются теоретические аспекты компетентностного подхода в образовании, указываются факторы, способствующие и препятствующие его развитию в нашей стране (Д.Я. Банникова [1], В.Г. Зазыкин, Н.Н. Пачина⁴, В.Н. Софьина [14], Ю.Г. Татур [15]).

Акмеологическая компетентность как компонент профессиональной компетентности рассматривается в акмеологии с различных позиций (Л.Е. Паутова [10], Т.Д. Скуднова [13]).

Границы научного поиска в тематике личностно-профессионального развития связаны с традиционными для психологии развития проблемами – становление в профессии (А.А. Деркач [6], В.Г. Зазыкин, Л.М. Митина [88]), значение объективных факторов, в т.ч. образовательной среды в процессе личностно-профессионального развития (Э.М. Габитова [4], И.Д. Ксенева; Н.В. Кузьмина [7]), личностные детерминанты достижения акме (Д.Я. Банникова [1], Н.В. Буравцова с соавт. [3]; А.А. Деркач [6], Л.М. Орбодоева [9]), этапы личностно-профессионального развития (А.П. Гусева, 2018) и т. д. Представленный круг вопросов формирует границы научного поиска и определяет основные направления исследований в психологии развития.

¹ Зазыкин В.Г. Краткий акмеологический словарь. СПб.: Питер, 2003. 208 с.

² Ксенева И.Д. Педагогические условия становления адекватной самооценки профессионально значимых личностных качеств студентов ВУЗов: дис. ... канд. пед. наук. Воронеж, 2012.

³ Гусева А.П. Профессиональное развитие взрослых в связи с характеристиками зрелости личности (на примере социально ориентированных профессий): автореф. дис. ... канд. психолог. наук. СПб., 2018. 26 с.

⁴ Пачина Н.Н. Психодиагностика: учеб.-метод. пособие. Елец: Елецкий государственный университет им. И. А. Бунина, 2010. 70 с.

Материалы и методы

На разных этапах исследования применен комплекс методов, включающий в себя:

1) теоретические методы научного исследования – анализ, синтез, классификация, теоретическое моделирование;

2) методы сбора эмпирической информации: опросный метод (психологическое тестирование, анкетирование, интервью по компетенциям), анализ документов (структурно-функциональный анализ профессиональной деятельности), метод экспертного опроса;

3) метод формирующего эксперимента с использованием технологий активного социально-психологического и акмеологического обучения (акме-психологический тренинг, деловая оценочная игра);

4) методы многомерной статистической обработки результатов: расчет средних арифметических значений, стандартного отклонения, процентных долей выраженности признака в группах испытуемых.

Результаты исследования

Личностно-профессиональное развитие – это поступательное движение личности к акме в процессе выполнения профессиональных задач, профессионального взаимодействия, а также системной внутренней работы, эффективность которого опосредуется новообразованиями каждого возрастного периода, а также системой внутренних детерминант (ПВК, мотивация, ценностно-смысловая сфера личности).

Факторы, определяющие особенности развития управленческой компетентности на этапе овладения профессией, можно разделить на три группы – объективные, субъективные и субъективно-объективные. Система профессионального образования обладает высокой значимостью, она призвана обеспечить оптимальное сочетание всех указанных факторов и через внешние условия образовательной среды активизировать внутренние ресурсы и механизмы, способствующие профессиональному развитию личности [16]. Вместе с тем неправомерно возлагать всю полноту ответственности за построение профессионального пути и его реализацию только на систему профессионального образования. В этой связи представляется актуальным концепт совокупного субъекта (полисубъекта), который может выступать единицей анализа в отношении всей совокупности факторов, влияющих на личностно-профессиональное развитие субъекта. Выделим те задачи, которые решает полисубъект на этапе овладения личностью профессиональными знаниями, умениями, навыками (рис. 1).

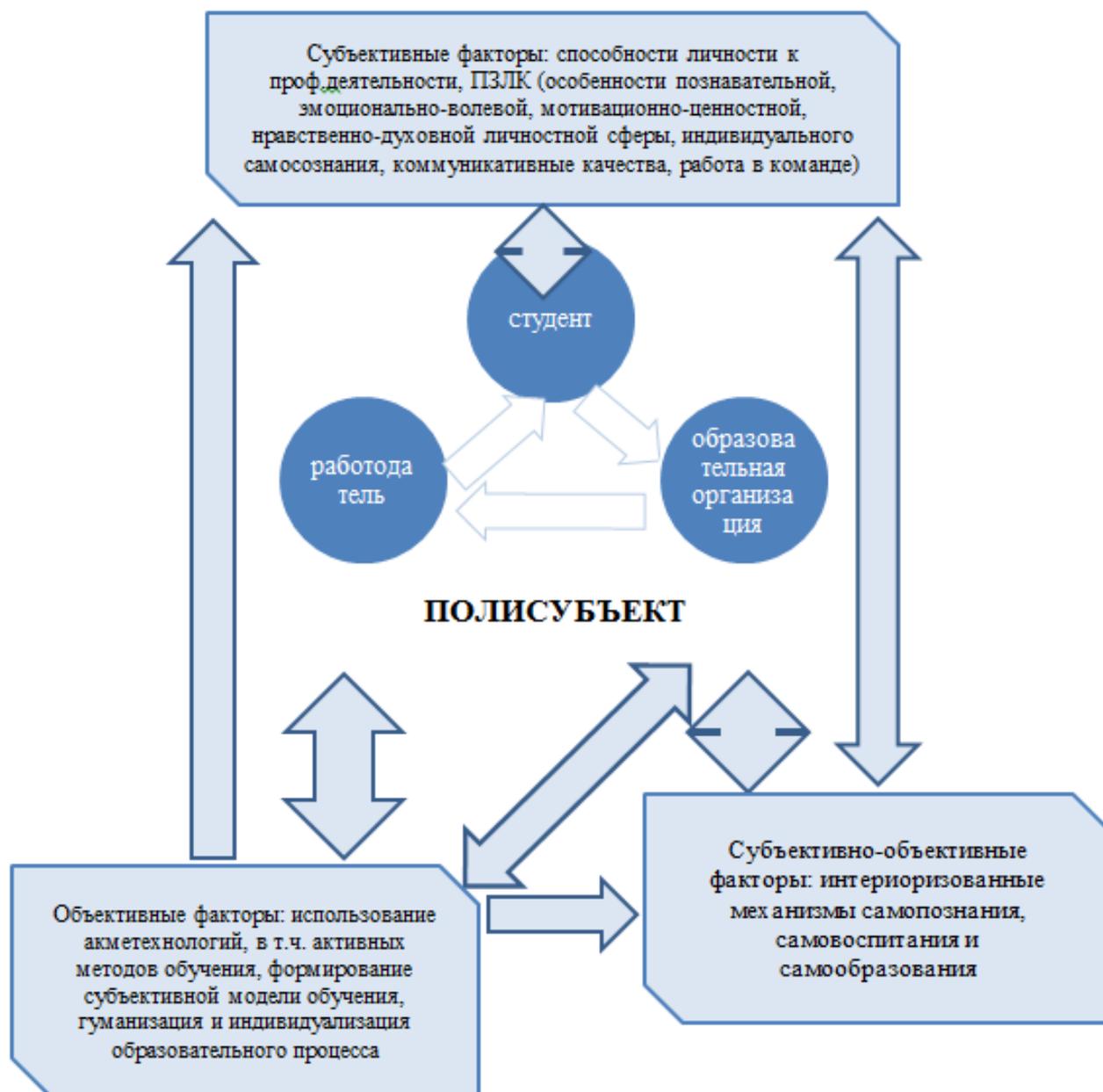


Рис. 1. Функциональная модель полисубъекта личностно-профессионального развития на этапе овладения профессией

Таким образом, в качестве отдельных субъектов взаимодействия в модели полисубъекта выступают образовательная организация, обучающийся и работодатель, каждый из которых отвечает за реализацию тех или иных групп факторов, что в схеме показано двусторонней связью. Так, за образовательной организацией закреплена реализация объективных и субъективно-объективных факторов, позволяющих сформировать развивающую образовательную среду. В этот процесс также включен работодатель, который непосредственно участвует в индивидуализации

обучения через систему стажировок, производственных практик, грантов, профессиональных и научно-практических мероприятий, конкурсов кейсов и т. д. Студент, в свою очередь, непосредственно связан с действием субъективных факторов в силу того, что он сам является носителем профессионально значимых личностных качеств и потенциалов развития.

Вместе с тем модель демонстрирует возможности синергетического взаимодействия факторов полисубъекта. Так, профессионально значимые качества и способности к профессиональной деятельности напрямую определяют действенность механизмов самопознания, самовоспитания и самообразования, что связано с высокой мотивацией к обучению и более быстрым и легким усвоением профессиональных знаний и умений. В свою очередь, погружение в профессиональную среду ускоряет развитие личностного компонента профессиональных компетенций и определяет формирование личности профессионала. Таким образом, в реальной ситуации обучения сложно разделять действие всех трех групп факторов. Скорее, это их взаимодействие между собой, что и подразумевает функционирование полисубъекта личностно-профессионального развития. При этом отправной точкой, запускающей все процессы, мы считаем действие объективных факторов, создающих соответствующие внешние условия для становления профессионала.

Целесообразно выявить особенности личностно-профессионального развития на этапе овладения профессией. Профессиональная готовность является результатом системной работы в направлении личностно-профессионального развития студентов и включает в себя развитие:

- способности к самоактуализации, саморазвитию, самопознанию, духовному росту;
- мотивационно-ценностного компонента готовности (профессиональной направленности, уровня притязаний в области будущей профессии);
- личностного компонента (профессионально значимых личностных качеств, инициативности, ответственности, самостоятельности, креативности);
- когнитивно-оценочного компонента (профессиональных компетенций и необходимых способностей; жизненной позиции, профессиональных планов).

На основании изучения теоретических основ развития управленческой компетенции студентов и базовых направлений их личностно-профессионального развития можно составить модель профессиональных компетенций (рис. 2). Дальнейшее исследование выстраивалось именно в контексте обозначенных компетенций.

На управленческую компетентность студентов огромное влияние оказывают акмеологические технологии, под которыми следует понимать

системную, упорядоченную совокупность обучающих интерактивных технологий (тренинговых, информационных, игромоделирующих и т. д.), которые обеспечивают прогнозируемый результат развития профессиональной компетентности в системе учебно-профессиональной интеграции [5, с. 9].



Рис. 2. Модель управленческих компетенций студентов

Важнейшей акмеологической технологией повышения управленческой компетентности и всех ее составляющих является акмеологический тренинг [11]. В рамках представленной разработки под акмеологическим

тренингом мы понимаем последовательно реализуемую в процессе обучения систему специальных психологических воздействий, действующую в рамках объективных и субъективно-объективных факторов, нацеленных на комплексное формирование когнитивного, деятельностного, личностного, мотивационно-ценностного, рефлексивно-оценочного компонентов основных компетенций посредством активизации внутреннего потенциала личности (субъективных факторов) [2, с. 58]. Этапы разработки акмеологического тренинга наглядно представлены на рис. 3.

Таким образом, процесс разработки акмеологического тренинга включает в себя четыре укрупненных блока работ: от целеполагания до определения критериев оценки эффективности, что предполагает замкнутый цикл, так как формирование оценочных критериев возвращает нас к первому этапу – образу ожидаемого результата [12, с. 181].

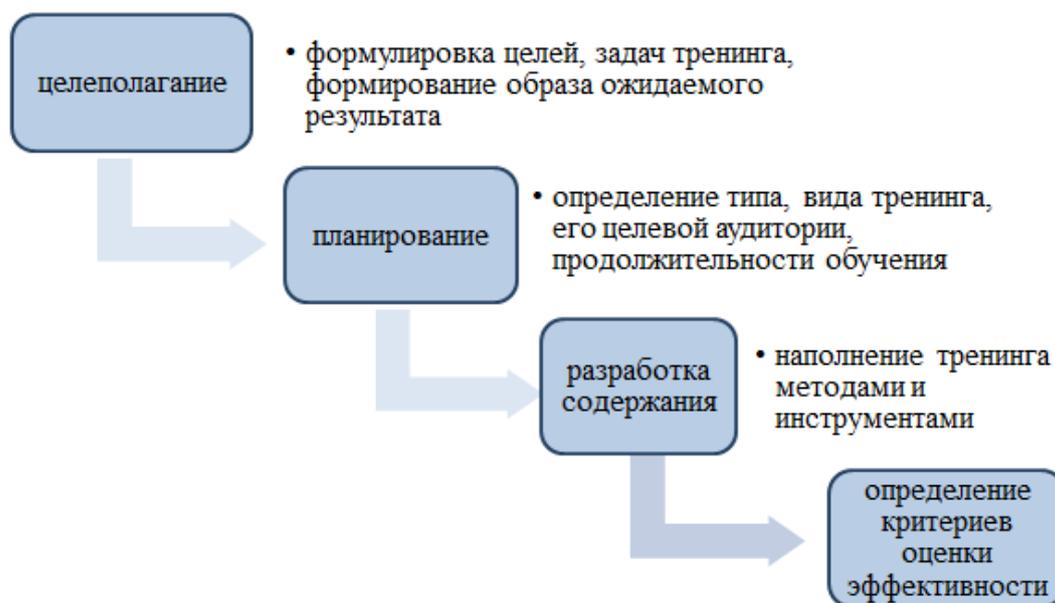


Рис. 3. Обобщенные этапы разработки акмеологического тренинга

Факторный анализ управленческой компетентности показал следующие результаты.

Первый блок компонентов управленческой компетентности, мониторинг которых проведен в исследовании – это компетенции блока «Операционное управление». В результате было выявлено, что развитие компонентов ответственности способствует развитию компонентов целеустремленности, контролю, организаторским способностям и мотивации

работы в команде, в свою очередь, они способствуют развитию ответственности.

Далее анализу мы подвергли компетенции блока «Работа на результат». Анализ показал, что в экспериментальной группе студентов до проведения формирующего эксперимента наблюдаются ярко выраженные прямо пропорциональные взаимосвязи между показателями, а именно: между компетенциями «ориентация на результат» и такими, как «планирование деятельности», «добросовестность и исполнительность» и «аналитические способности»; между показателями «аналитические способности» и «планирование деятельности». Данные компетенции взаимосвязаны друг с другом, если повышается уровень развития и формирования одной компетенции, то повышаются и остальные.

Анализ компетенций блока «Управление командой», показал ярко выраженные прямо пропорциональные взаимосвязи между показателями, а именно: между компетенциями «эффективные устные коммуникации» и такими, как «лидерские способности», «готовность учитывать мнение других» и «формирование команды»; между компетенциями «лидерские способности» и такими, как «эффективные устные коммуникации», «готовность учитывать мнение других», «формирование команды» и «работа в команде»; «готовность учитывать мнение других (лояльность, толерантность)» и «лидерские способности» и «эффективные устные коммуникации». Данные компетенции взаимосвязаны друг с другом, если при развитии одной из компетенций повышается уровень развития другого компонента. Также можно отметить, что готовность учитывать мнение других, эффективные устные коммуникации способствуют развитию навыка работать в команде, быть сплоченными и помогают сформировать данную команду. Работа в команде способствует формированию команды.

Далее анализу мы подвергли компетенции блока «Инновационность». Так, было выявлено, что в экспериментальной группе студентов до проведения формирующего эксперимента наблюдаются ярко выраженные прямо пропорциональные взаимосвязи между показателями, а именно: между компетенциями «нестандартность гибкость мышления» и такими, как «инновационность, отношение к новому», «саморазвитие и постоянное обучение» и «инициативность»; между компетенциями «саморазвитие и постоянное обучение», «инициативность», «инновационность, отношение к новому». Данные компетенции друг с другом

взаимосвязаны, при развитии одних компонентов блока развиваются другие.

Изменение компонентов управленческой компетентности в результате использования акмеологических технологий наглядно представлено на рис. 4–5.

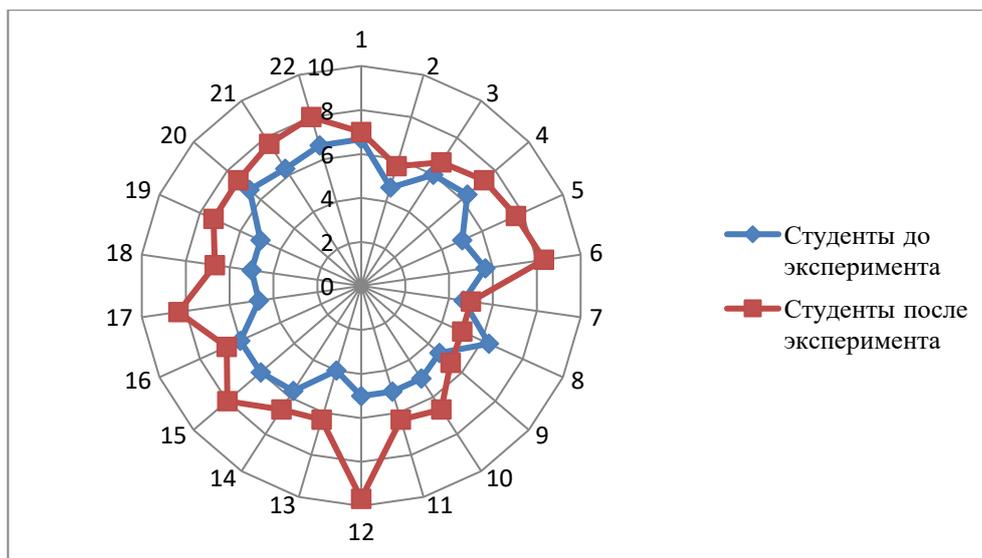


Рис. 4. Диаграмма результатов акмеологических технологий

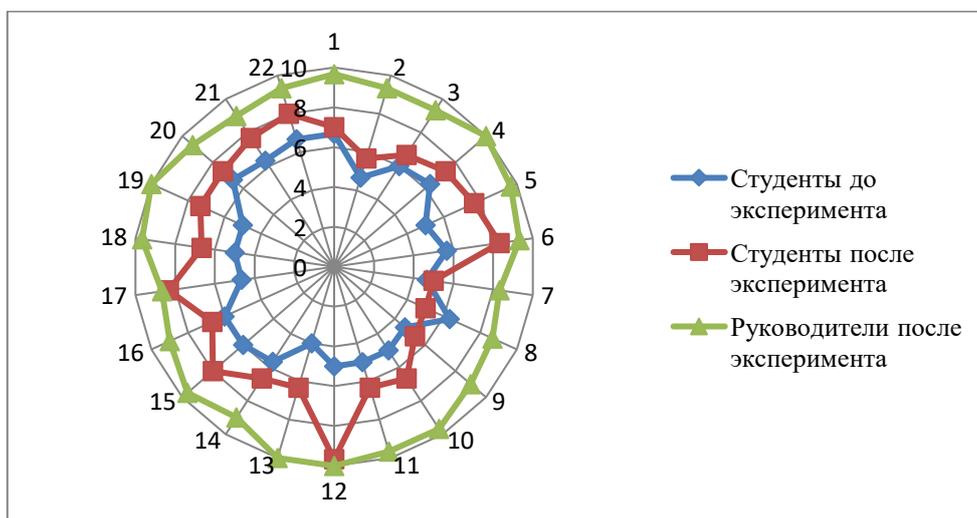


Рис. 5. Диаграмма результатов акмеологических технологий

Обозначения компетенций (по кругу): 1 – ответственность; 2 – целеустремленность; 3 – управление и координация; 4 – организаторские способности; 5 – мотивация работы в команде; 6 – владение инфо-коммуникационными технологиями; 7 – ориентация на результат; 8 – планирование деятельности; 9 – аналитические способности; 10 – добросовестность и исполнительность; 11 – стрессоустойчивость; 12 – работа в

команде; 13 – формирование команды; 14 – эффективные устные коммуникации; 15 – эффективные письменные коммуникации; 16 – лидерские способности; 17 – готовность учитывать мнение других (лояльность, толерантность); 18 – саморазвитие и постоянное обучение; 19 – инновационность, отношение к новому; 20 – нестандартность, гибкость мышления; 21 – гибкость поведения, адаптивность, готовность к изменениям; 22 – инициативность и творческий подход.

Результаты проведенного исследования позволили подтвердить основную гипотезу исследования о существовании внешних и внутренних психологических факторов, способствующих развитию компонентов управленческой компетентности студентов в условиях учебно-профессиональной интеграции.

Обсуждение и выводы

Таким образом, можно резюмировать, что этап овладения профессией является важнейшим периодом личностно-профессионального развития, который связывается с реальным переходом личности к настоящей взрослости. Действие факторов личностно-профессионального развития определяется ролями полисубъекта, включающего в себя на этапе освоения профессии образовательную организацию, обучающегося и работодателя. Разработка акмеологического тренинга является важнейшим этапом реализации акме-технологии в учебном процессе.

Анализ позволил выявить субъективные факторы, которые рассматриваются как предпосылки развития управленческой компетентности. Полученные в результате исследования данные позволяют сделать вывод о том, что субъективно-объективные факторы в виде акме-психологических технологий, в том числе интерактивного тренинга, группового и индивидуального коучинга, работы в проектных группах способствуют развитию компонентов управленческой компетентности у студентов.

Список литературы

1. Банникова Д.Я. Развитие акмеологической компетентности и эмоционально-ценностных отношений студентов педагогического вуза. – СПб., 2011. – 24 с.
2. Беляева А.А., Габова М.П., Галченко А.С. и др. Мотивационная основа развития профессиональной компетентности руководителей и студентов // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2017. – № 4. – С. 57–63.
3. Буравцова Н.В., Коваленко В.И. Психологические факторы, обуславливающие развитие организационно-управленческих навыков будущих менеджеров // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 4 (41). – С. 181–183.
4. Габитова Э.М. Формирование транспрофессиональных компетенций и про-

фессионально важных качеств специалиста в образовательном процессе // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: Материалы 20 Всерос. науч.-практ. конф. – 2015. – С. 55–57.

5. Галченко А.С. Системный подход к развитию профессиональной компетентности студентов и руководителей в проектной деятельности с использованием акмеологических технологий // Научное мнение: научный журнал / Санкт-Петербургский университетский консорциум. – СПб., 2017. – №7–8. – С. 9–14.

6. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1-5. Кн. 5: Акмеологические технологии диагностики и актуализации личностно-профессионального роста. – М.: Изд-во РАГС, 2001. – 541 с.

7. Кузьмина Н. В. Акмеологическая теория фундаментального образования в опыте талантливых преподавателей. – СПб., 2013. – 272 с.

8. Митина Л. М. Личностно-профессиональное развитие учителя: стратегии, ресурсы, риски. – М.; СПб.: Нестор-История, 2018. – 456 с.

9. Орбодоева Л.М. Механизмы и функции управления в содержании метакомпетенции // Вестник Бурятского государственного университета. – 2014. – № 1–3. – С. 63–67.

10. Паутова Л.Е., Жаринова Е.Н. Акмestrатегии и акметехнологии продуктивной деятельности преподавателя профессиональной школы // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. – 2019. – Т. 8. – Вып. 1 (29). – С. 4–11.

11. Полежаева О.Д. Интерактивные технологии как фактор развития управленческой компетентности // Научное мнение: научный журнал / Санкт-Петербургский университетский консорциум. – СПб., 2020. – №7-8. – С. 64–70.

12. Полежаева О.Д. Тренинговая технология как акмеологический фактор развития команд проекта // Национальное здоровье. – 2018. – № 1. – С. 181–186.

13. Скуднова Т.Д. Социокультурные векторы развития методологии и технологий психолого-педагогического образования // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2019. – № 2. – С. 241–246.

14. Софьина В. Н., Галченко А. С., Габова М. П. Интерактивные акмеологические технологии обучения и развития студентов и руководителей проектного управления // Современное образование: содержание, технологии, качество. – № 1. – 2018. – С. 335–338.

15. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста. – М.: Высшее образование сегодня, 2004. – № 3. 16

16. Sofina V.N. Monitoring of the Poly-Professional Competence Development in the Project Activity of Students / Sofina V.N., Murashev A.V., Gabova M.P., Polezhaeva O.D., Katushonok I.Yu. // Opcion. 2019 T. 35 № S23. P. 1203-1220.

References

1. Bannikova, D.Ya. (2011) Development of acmeological competence and emotional-value relations of students of a pedagogical university. Sankt-Peterburg, 24 p. (In Russian).

2. Belyaeva, A.A., Gabova, M.P., Galchenko, A.S. et al. (2017) Motivational basis for the development of professional competence of managers and students. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University*. No. 4. pp. 57–63. (In Russian).

3. Buravtsova, N.V., Kovalenko, V.I. (2013) Psychological factors that determine the development of organizational and managerial skills of future managers // World of science,

culture, education. No. 4 (41). pp. 181–183. (In Russian).

4. Gabitova, E.M. (2015) The formation of transprofessional competences and professionally important qualities of a specialist in the educational process // Innovations in vocational and vocational pedagogical education Proceedings of the 20th All-Russian Scientific and Practical Conference. pp. 55–57. (In Russian).

5. Galchenko, A.S. (2017) A systematic approach to the development of professional competence of students and managers in project activities using acmeological technologies // Scientific opinion: scientific journal / St. Petersburg University Consortium. Sankt-Peterburg, No. 7-8. pp. 9–14. (In Russian).

6. Derkach, A.A. (2001) Acmeology: personal and professional development of a person. Book. 1-5. Book. 5: Acmeological technologies for diagnostics and actualization of personal and professional growth. Moscow: Publishing house of RAGS. (In Russian).

7. Kuzmina, N.V. (2013) Akmeological theory of fundamental education in the experience of talented teachers. Sankt-Peterburg. (In Russian).

8. Mitina, L.M. (2018) Personal and professional development of a teacher: strategies, resources, risks. Moscow; Sankt-Peterburg: Nestor-Istoriya. (In Russian).

9. Orbodoeva, L.M. (2014) Mechanisms and functions of management in the content of meta competence // Bulletin of the Buryat State University. No. 1-3. pp. 63–67. (In Russian).

10. Pautova, L.E., Zharinova, E.N. (2019) Akmestrategiya and acmetekhnologii productive activity of a teacher of a vocational school // Izv. Sarat. un-tat. New ser. Ser. Acmeology of education. Developmental psychology. Vol. 8, no. 1 (29). pp. 4–11. (In Russian).

11. Polezhaeva, O.D. (2020) Intercative technologies as a factor in the development of managerial competence // Scientific opinion: scientific journal / St. Petersburg University Consortium. Sankt-Peterburg, No. 7-8. FROM. pp. 64–70. (In Russian).

12. Polezhaeva, O.D. (2018) Training technology as an acmeological factor in the development of project teams // National health. No. 1. pp. 181–186. (In Russian).

13. Skudnova, T.D. (2019) Socio-cultural vectors of development of methodology and technologies of psychological and pedagogical education // State and municipal management. Scholarly notes. No. 2. pp. 241–246. (In Russian).

14. Sofyina, V. N., Galchenko, A. S., Gabova, M. P. (2018) Interactive acmeological technologies for teaching and developing students and project management leaders // Modern Education : content, technology, quality. No. 1. pp. 335–338. (In Russian).

15. Tatur, Yu.G. (2004) Competence in the structure of the quality model of specialist training. Moscow: Higher education today. No. 3. 16 (In Russian).

16. Sofina, V.N., Murashev, A.V., Gabova, M.P., Polezhaeva, O.D., Katushonok I.Yu. (2019) Monitoring of the Poly-Professional Competence Development in the Project Activity of Students // Opcion. T. 35 № S23. P. 1203–1220.

Об авторах

Полежаева Ольга Дмитриевна, соискатель, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина, Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID ID: 0000-0002-9088-4887, e-mail: polezhaevaolga@yandex.ru

About authors

Olga D. Polezhaeva, degree-seeking student, Pushkin Leningrad State University, Saint Petersburg, Russian Federation, ORCID ID: 0000-0002-9088-4887, e-mail: polezhaevaolga@yandex.ru

Поступила в редакцию: 20.05.2021

Received: 20 May 2021

Принята к публикации: 15.06.2021

Accepted: 15 June 2021

Опубликована: 30.06.2021

Published: 30 June 2021