Компетентностно-методическая модель лидерства

Афанасьев Владимир Васильевич – д-р пед. наук, профессор, Московский городской педагогический университет (Москва, Россия); Afanasievv@mgpu.ru

Афанасьев Илья Владимирович – канд. юр. наук, доцент, Финансовый университет при Правительстве РФ (Москва, Россия); Ivafanasev@fa.ru

Фортунатов Артем Александрович – канд. пед. наук, доцент, Московский городской педагогический университет (Москва, Россия); Fortunatovaa@mgpu.ru

Аннотация. *Представлены две взаимодополняющие модели лидерства – методическая и компетентностная, которые рассмотрены как содержательные элементы и одновременно инструментальные средства построения и реализации программ подготовки молодежных лидеров в системе образования города Москвы. Раскрыты подходы к созданию моделей лидерства в молодежных движениях, их компонентный состав и содержание, а также совокупность компетенций, присущих молодежному лидеру, включая индикаторы, которые позволяют формировать и контролировать уровень развития выявленных компетенций.*

Ключевые слова. *Лидер и лидерство, молодежные движения и организации, подготовка лидеров, модели лидерства, компетенции лидера, система образования города Москвы.*

Подготовка лидеров молодежных движений направлена на содействие в совершенствовании государственной политики в области воспитания подрастающего поколения; в формировании личности на основе присущей российскому обществу системы ценностей; в становлении гражданской позиции подрастающего поколения путем коллективного взаимодействия на благо России [1]. Она осуществляется по четырем основным направлениям: военно-патриотическому, информационно-медийному, личностного развития, гражданской активности.

В системе московского образования разработаны многочисленные общеразвивающие программы по подготовке лидеров, такие как «МедиаШкола», «ЭкоТренд», «SpaceP», военно-патриотическая игра Зарница. В 2022/23 учебном году было запущено 27 подобных программ. Их реализация вызвала необходимость решения как минимум двух задач. Первая связана с целенаправленной подготовкой лидеров молодежных движений к формированию эффективных команд для включения их в эти социально значимые программы [2]. Решение второй требует содержательно-методического обобщения программ и создания на этой основе универсальной модели лидерстваях, которая бы послужила универсальным практическим инструментарием их реализации [3].

В основе подходов к созданию модели лидерства в молодежных движениях лежат три методологические установки. Сущность первой заключается в необходимости разработки квалиметрических моделей [4]. Суть второй состоит в определении критериев, характеризующих качественно отличные состояния изучаемых явлений [5]. Алгоритм третьей включает декомпозицию изучаемого явления; моделирование выделенных составляющих и дальнейший синтез смоделированных структур [6].

Методическая модель лидерства входит во вторую методологическую установку и может быть построена на основе следующих четырех подходов. *Первый – ситуационный*, согласно которому возникающие ситуации требуют различных реакций на них со стороны личности, ко-

торая обладает чертами, благодаря которым она выдвигается на роль лидера [2]. Лидерские качества развиваются исключительно в контексте деятельности реальной группы. Формирование самого лидера происходит по мере формирования у него таких качеств, которые востребованы большинством из членов конкретной молодежной группы [7]. *Второй, персоналистический подход* основывается на идее о генетической предрасположенности к лидерству: не каждый человек может быть лидером [8]. *Третий подход* трактует лидерство с точки зрения межсубъектных отношений, в процессе которых развиваются и раскрываются качества, способствующие выдвижению личности на роль лидера группы. Эти качества могут формироваться в процессе специально организованного обучения [9]. *Четвертый, «синтетический подход» интегрирует в себе* «функции черт лидера» (первый подход), «функцию ситуации» (второй подход), «функцию группы» (третий подход) [3]. Согласно этому подходу детерминантами лидерства являются: личностные особенности самого лидера, потребности той или иной социальной группы, факт прямого взаимодействия ведомых и лидера [10].

Основанием для выбора в пользу одного из подходов могут служить слова Т.Хейманна, который, подводя итог обсуждению различных направлений изучения лидерства, пишет следующее: «Не отрицая важности ситуационного подхода и принимая во внимание, что обладание определенными чертами усиливает для данной личности возможность стать лидером, …. в дополнение к этим двум факторам должны быть одновременно приняты во внимание черты личности и нужды последователей» [11]. Исследования показывают, что с учетом известных результатов реализации программы подготовки молодежных лидеров в системе образования Москвы для построения модели лидерства наиболее целесообразно использовать *синтетический подход*.

Методическая модель лидерства включает в себя целевой, содержательно-организационный и результативный блоки.

Целевой блок предусматривает решение трех групп задач. Первую можно условно назвать обучающей. Это *обучение качествам, присущим лидеру*: умение руководить коллективом сверстников; владение основами коммуникативной культуры; способность к осмыслению своих действий в разновозрастном коллективе [12]; умение видеть проблемы молодежной среды и их преодолевать. Вторая группа задач направлена на *развитие лидерских качеств*: активности, инициативы, самостоятельности и творчества; эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях, воли и настойчивости; умений работать в молодежной команде; самокритичности [13]. *Социально-воспитательные задачи* составляют третью группу и включают в себя мотивирование к социально значимой и общественно полезной деятельности; стимулирование социальной активности, воспитание дисциплины, инициативности, трудолюбия.

Содержательно-организационный блок включает принципы, формы, методы и технологии обучения лидеров [14]. Организация и содержание подготовки лидеров молодежных движений должны быть подчинены следующим необходимым и достаточным *принципам*: реалистичности; активности (активное включение молодых людей в «структуру лидерства»); креативности (создание творческой среды) [15]; объективизации поведения (осознание цели, ради которой лидер действует, личных возможностей); партнерского общения; ненанесения ущерба; конфиденциальности (исключается обсуждение с третьими лицами личностных проблем).

Обучения будущих лидеров, как правило, организуется в рамках трех *модулей*: личностного, организационно-управлен-

ческого, организационно-практического. *Личностный модуль* включает в себя: формирование лидерского мировоззрения и лидерской «Я-концепции» (представления о себе как лидере и своей роли в окружающей действительности) [6]. *Организационно-управленческий* реализуется посредством развития у будущего лидера навыков управления командой или коллективом, умений организовывать взаимодействия с партнерами на различных уровнях, способности быстро и правильно ориентироваться в сложившейся ситуации, принимать управленческие решения, управлять мотивацией своих сторонников и командой единомышленников [16]. Обучение будущих лидеров в рамках *организационно-практического модуля* направлено на моделирование ситуации, получение практического опыта взаимодействия будущего лидера с подчиненными, формирование образа лидера в молодежной среде.

При обучении будущих лидеров можно использовать: деловые и ролевые игры; беседы, дискуссии в сочетании с примерами действий конкретных молодежных лидеров; творческие задания; проектные работы; конкурсы, направленные на создание ситуаций прямого соперничества; тренинги общения, командообразования, которые способствуют сотрудничеству, обмену эмоциями, осуществлению продуктивной совместной деятельности.

Методическая модель в целом и ее содержательно-организационный блок в частности включают целую группу методов, способствующих эффективной подготовке будущих лидеров молодежных движений. В эту группу входят методы, направленные на передачу знаний о сущности лидерства; формирование опыта общественно-значимого поведения; стимулирование будущих лидеров через соревнования, поощрения; методы контроля, самоконтроля и самооценки путем анализа мнений молодежной среды, рефлексии собственного поведения, реакций на проблемные ситуации.

Развитию лидерских качеств способствуют *технологии* коллективно-творческой деятельности; развивающего обучения; субъектной социальной активности личности.

Результативно-рефлексивный блок содержит результаты подготовки будущих лидеров молодежных движений и их формализованное осмысление. Кроме того, сюда целесообразно включить диагностический инструментарий с целью качественной и количественной оценки достигнутого уровня личностных результатов обучающихся, прошедших «лидерскую» подготовку, и опосредованной оценки эффективности самой методики подготовки и включенных в нее процедур и методов.

Результаты фиксируются через личностный, организационный и коммуникативно-командный компоненты. *Личностный компонент* проявляется у обучающихся в уверенности в себе, наличии активной позиции, инициативности, мотивированности на социально-значимый результат, честности по отношению к себе, порядочности, ответственности, последовательности действий, готовности к постоянному самообучению и развитию, стрессоустойчивости. Диагностика этих качеств или проявлений может осуществляться посредством различных средств. Например, если необходимо проверить знания социальных ориентиров или социально одобряемых в молодежной среде качеств лидера, рекомендуется использовать экспресс-тест под названием «Вы – лидер?»; наличие лидерских качеств выявляется с помощью анкеты с одноименным названием; если стоит задача выявления конкретных лидерских качеств, используются апробированные на практике «игровые творческие задания по выявлению лидеров»; уровень лидерских качеств можно оценить с помощью диагностических методик «Качества лидера» и «Идеальный лидер»; для определения смысла лидерства в молодежных движениях эффективным может оказаться

«Метод незаконченных предложений – “Смысл жизни лидера”» [17].

Организационный компонент раскрывается через умения повести за собой, видение перспектив развития молодежного движения, проявление дипломатических способностей, готовность поддержать членов молодежной команды, гибкость в принятии решений, готовность брать ответственность за себя и за коллектив; готовность отвечать за результаты коллективной деятельности, умения влиять на молодых людей и организовать их на решение социально значимых задач, готовность к нестандартным решениям. Оценить уровень сформированности данного компонента можно посредством «Карты–схемы по изучению способностей молодых людей к лидерской и организаторской деятельности», созданной А.С.Чернышевым.

Коммуникативно-командный компонент включает в себя такие качества будущего лидера, как умение налаживать коммуникации с различными молодежными командами и в различной по направленности молодежной среде, готовность показывать и реально проявлять позитивное отношение к коллективу, умение слышать своих сторонников, готовность вдохновлять участников молодежного движения, отстаивать их интересы. Некоторые из этих качеств, такие как умение адекватно реагировать на конфликтные ситуации в молодежной среде; способность к сотрудничеству с участниками молодежных движений; к поиску компромисса и избежанию конфликтов в молодежной среде могут быть оценены с помощью тестовой методики «Экзаменуем лидера» [17].

Рефлексивная составляющая этого блока дает понимание того, что непосредственными причинами, приводящими к лидерству в молодежном движении, являются не «интеллектуальные дарования» личности как таковые, а ее «выдающееся положение» в группе единомышленников [18].

Методическое осмысление результатов реализации многочисленных программ подготовки молодежных лидеров в системе образования Москвы и выстроенная на этой основе модель лидерства позволили сформулировать роли лидеров в молодежных движениях, наметить контуры компетентностной модели лидерства и формализовать каждую из совокупности таких компетенций.

Первая роль лидера, которая вырисовывается в явном виде, относится к визионерству. Вероятно, это способность лидера «концентрировать свои усилия на перспективном видении развития той среды, в которой он себя таковым ощущает» (в нашем случае такой средой является молодежные движения). При этом способности к разработке стратегий развития «лидерской среды» отодвигаются на второй план. Не потому, что такие «стратегии не нужны, а потому что их наличие уже недостаточно» [18]. Характеризуют рассматриваемую способность лидера следящие умения[1]: придать смысл изменениям, которые имеют место в молодежном движении «здесь и сейчас» или которые предстоят в недалеком будущем; представлять и показать своим единомышленникам явный виртуальный образ, в котором с большой долей вероятности окажется то или иное молодежное движение в недалеком будущем; доказать, что это будущее лучше, чем сегодняшнее настоящее; создавать в молодежной среде ощущение грандиозности предстоящих свершений, тем самым мотивируя их к действию [16].

[1] При этом поощрение преданности единомышленников, овладение вниманием членов молодежных движений, создание для них перспективы, направление их повседневной деятельности, умение соединять неплохое настоящее с прекрасным будущим и т.п. никуда не уходят.

Вторая роль лидера заключается в способности или умении быть искусным рассказчиком. «Способность рассказывать составляет “фундаментальную часть призвания лидера” и является особым искусством. Правильно рассказанные истории могут объединять, побуждать, вдохновлять и сплачивать особенно молодых людей» [18].

Третья роль лидера видится в том, что он способен: обеспечить стабильность и предсказуемость функционирования и развития того молодежного движения, лидером которого он является; выстраивать организационную культуру, которая будет доминировать в руководимом им молодежном движении; наращивать экзистенциальные компетенции своих соратников по молодежному движению; стимулировать членов молодежного движения к конструктивному обсуждению стратегии его развития. Такая роль лидера может быть названа как роль «проводника» изменений молодежного движения.

Если зафиксировать сказанное с точки зрения компетентностного подхода, то можно предложить *компетентностную модель лидерства в молодежных движениях*, поставив на первое место навыки, присущие только лидеру молодежного движения и в определенном смысле выступающие в роли *soft skills*, без которых лидерские компетенции существовать не могут или будут малоэффективными. К числу последних отнесены: когнитивные, коммуникативно-кооперативные, общественно-социальные, креативные, проектно-управленческие. Для удобства восприятия целостной картины предложенной совокупности компетенций они сведены в таблицу.

Таблица / Table

Основные компетентностные характеристики лидера в молодежном движении / Key competency characteristics of a leader in a youth movement

Компетенции	Составляющие компетенции	Видимые индикаторы компетенции
Непосредственно лидерские, т.е. присущие только лидеру молодежного движения	1. Ориентируется в приоритетных направлениях развития молодежных движений. 2. Мотивирует молодых людей на определенного вида деятельность, осуществляя мониторинг качества выполнения поставленных задач. 3. Может взять на себя ответственность за проделанную молодежным коллективом работу.	Признается (коллективом единомышленников) лидером в одной или нескольких молодежных группах. Обладает перспективным видением развития конкретного молодежного движения. Способен создать и воплотить в жизнь перспективный план развития данного движения. Из множества вариантов развития молодежного движения способен выбирать именно тот, который будет наиболее эффективным, несет ответственность за сделанный выбор. Способен принимать в состоянии неопределенности решительные действия, основанные на выделенных приоритетных направлениях развития молодежного движения. Готов, на основе личного примера, вдохновлять молодых людей на достижение выдвинутых им амбициозных целей. Способен создать в молодежном коллективе субъект-субъектное взаимодействие, способствующее творческому развитию коллектива, на основе уважения и развития сообщества.

		Способен организовать тесное взаимодействие между членами молодежной группы на достижение общей цели, умело декларируя им индивидуальные задания исходя из личностных особенностей каждого. Стремится к постоянному личностному росту и развитию потенциала молодежного движения, основанного на самообразовании, саморазвитии и самовоспитании членов молодежного коллектива.
Когнитивные	1. Окружающий мир воспринимается им как система, основанная на взаимосвязи определенных процессов и явлений. 2. Анализирует и критически воспринимает ту информацию, которую он получает, не привязан к авторитетам и стереотипным суждениям. 3. Основывает свое суждение на основе достоверной информации и рациональном логическом мышлении.	1. Способен критически подходит к анализу информации, умеет отличать подтверждённую и проверенную информацию от слухов и домыслов. 2. Способен систематизировать, классифицировать и обобщать полученные данные важные для развития молодежного движения. 3. Знает и может использовать дедуктивные и индуктивные способы анализа полученной информации, понимает причинно-следственные связи явлений и процессов, происходящих в молодежных движениях. 4. Способен спрогнозировать последствия использования тех или способов взаимодействия с молодежных групп с социумом в определенных социокультурных условиях. 5. Способен принимать осознанные руководящие решения, не перекладывая свою ответственность на других.
Коммуникативно-кооперативные	1. Осуществляет активную коммуникацию с разными представителями молодежных субкультур. 2. Обеспечивает продуктивное взаимодействие между представителями разных возрастных и социальных групп, направленное на развитие молодежного движения.	1. Способен общаться на доступном для понимания языке с представителями той или иной молодежной субкультуры, что способствует объединению, побуждению, вдохновению и сплачиванию молодежного движения. 2. Может продуктивно слушать и точно понимать актуальные проблемы (социальные, личностные) молодежи путем выстраивания эффективного диалога как внутри молодежного движения, так и за его пределами. 3. Способен аргументированно доказывать свою точку зрения и убеждать молодых людей в своей правоте, но при этом прислушивается к адекватной критике и способен творчески подойти к процессу выстраивания своей позиции по разным вопросам. 4. Умеет мотивировать молодых людей к определённым видам деятельности, создавая у них ощущение грандиозности предстоящих свершений.

	3. Эффективно взаимодействует с лидерами и представителями других молодежных движений на региональном, федеральном и международном уровнях.	5. Обладает сформированными навыками публичных выступлений перед различными слоями общества, умеет освещать интересы молодежной организации в социальных сетях и официальных СМИ, продуктивно общаться с представителями органов государственной власти, а также представителями бизнеса и других социальных структур. 6. Способен работать в кооперации с представителями молодежи (представленной разными этносами и субкультурами) в качестве руководителя, наставника, исполнителя. 7. Способен четко формулировать и выполнять задачи, стоящие перед молодежным движением. 8. Умеет и способен четко формулировать требования и четко следовать им в процессе достижения результатов, обозначенных социальным заказом.
Общественно-социальные	1. Направляет свою деятельность как лидера на понимание, принятие, преобразование или формирование новой общественной задачи, которая будет значима для молодежного движения. 2. Притворяет социально значимые задачи, стоящие перед молодежным движением в реальной жизни общества, формируя «социальную активность», инициативность и исполнительность молодого поколения.	1. Способен найти и обосновать конкретные мотивы, которые будут побуждать молодых людей к социально-значимой деятельности. 2. Умеет осуществлять необходимые действия для решения именно тех общественных задач, которые направлены на достижение значимой для движения социальной цели. 3. Может определиться с четкой и аргументированной инициативой, которую в ближайшее время необходимо осуществить. 4. Способен отстаивать собственную позицию перед обществом, а также демонстрирует высокий уровень включенности в различные виды деятельности, связанные с реализацией инициатив. 5. Обладает способностью осознанного понимания цели и задач социальной активности, осознанного принятия мотивов включенности в определенные виды деятельности, направленные на решение проблем молодежного движения. 6. Способен ответственно подходить к исполнению общественных задач, осознавая социально-значимые мотивы, основанные на чувстве долга и возможности предвидения последствий своих действий. 7. Способен выстраивать четкую и адекватную последовательность приемов и способов исполнения своих действий. 8. Способен прогнозировать результаты исполнения определенных видов деятельности, основанных на понимании общественной задачи, которая ставится перед ним и молодежным движением в целом. 9. Демонстрирует высокий уровень включенности в процесс реализации и исполнения общественных задач.

Креативные	1. Генерирует, ясно понимает и применяет инновации в существующей молодежной социокультурной формации. 2. Творчески и нестандартно подходит к решению задач вверенного ему молодежного движения.	1. Проявляет положительное отношение к новой задаче, которую ставит перед лидером общество, и способен решить ее нестандартным способом. 2. Способен из множества решений выбрать наиболее продуктивное для достижения целей молодежного движения. 3. Способен творчески подойти к решению стандартной задачи в зависимости от целей, которые ставит перед лидером общество. 4. Может предложить множество эффективных способов решении проблем, чувствуя «подводные камни», и предлагает новые способы, помогающие их обойти. 5. Способен создать необходимую основу для конструктивного обсуждения соратниками стратегий развития молодежного движения. 6. Способен показать представителям молодежи явный виртуальный образ дальнейшего развития движения.
Проектно-управленческие (руководство жизненным циклом молодежного движения как продукта)	1. Умело планирует последовательность этапов становления молодежного движения. 2. Определяет перспективные направления на каждой стадии развития молодежного движения 3. Организует и руководит работой молодежи, исходя из государственных и общественных потребностей. 4. Точно и заданным качеством обеспечивает достижение поставленных перед молодежным движением результатов.	1. Способен как самостоятельно, так и совместно с другими представителями молодежного движения, опираясь на приоритетные общественные задачи, формулировать предложения по решению данных задач. 2. Способен выбирать оптимальные методы и способы решения поставленных перед лидером задач исходя из оценки ресурсов молодежной организации. 3. Способствует повышению экзистенциальных компетенций своих соратников. 4. Обладает способностями к построению молодежного коллектива (в том числе состоящего из разных этнических групп и субкультур), может выступать экспертом в процессе осуществления управления молодежным движением. 5. Умеет оформить на экспертном уровне документы, необходимые для осуществления финансирования и поддержки инициатив молодежного движения. 6. Способен подбирать молодых людей, обладающих нужными компетенциями, для решения задач молодежного движения. 7. Способен грамотно формулировать и выдвигать долгосрочные и краткосрочные цели, необходимые для развития молодежного движения, осуществлять контроль промежуточных и итоговых результатов решения задач, вносить коррективы в свою деятельность и деятельность движения. 8. Умеет создавать доминирующую, перспективную организационную культуру, которая будет являться основной в руководимом им молодежном движении. 9. Способен обеспечить заданную стабильность и предсказуемость функционирования и развития молодежного движения.

Основываясь на анализе представленных в таблице характеристиках лидера в молодежном движении, можно представить некий собирательный потрет лидера.

Во-первых, это ответственный молодой человек, обладающий высоким уровнем эмпатии, способный мотивировать подрастающее поколение на осуществление определенных видов деятельности, основываясь на понимании приоритетных направлений развития молодежных движений.

Во-вторых, он обладает аналитическим складом ума, воспринимает окружающий мир, основываясь на рациональном и логическом мышлении, тщательно анализирует полученную информацию, не полагаясь на стереотипные суждения.

В-третьих, основываясь на выраженных коммуникативных способностях, он эффективно взаимодействует с представителями различных молодежных субкультур, лидерами молодежных движений, разными возрастными и социальными группами.

В-четвертых, он способен принять, преобразовать или сформировать новую общественную задачу, значимую для возглавляемого им движения, притворить ее в жизнь, способствовать развитию у подрастающего поколения инициативности и исполнительности.

В-пятых, он является креативной личностью, открытой для применения в своей деятельности инноваций, способен творчески и нестандартно подходить к решению поставленных перед ним задач.

В-шестых, он умело планирует, организует и руководит молодежным движением, способен определить и точно сформулировать перспективные направления его развития, с учетом государственных и общественных потребностей.

Заключение. Анализ существующих программ подготовки молодежных лидеров в системе образования Москвы совместно с использованием так называемого синергетического подхода дали основание предложить две взаимодополняющие друг друга модели лидерства: методическую и компетентностную.

Методическая модель расширяет имеющиеся представления о теоретических компонентах, необходимых для построения и совершенствования процесса реализации программы подготовки молодежных лидеров в системе образования Москвы. Неотъемлемыми компонентами данной модели являются целевой, содержательно-организационный и результативный блоки, которые фиксируют установки на формирование и развитие лидерских способностей, знаний и умений, необходимых в молодежной среде; отражают закономерности лидерства, принципы, формы, методы, технологии обучения лидеров; констатируют результаты подготовки будущих лидеров молодежных движений и их формализованное осмысление.

Компетентностная модель представляет собой конкретный набор инструментария, требуемого для реализации подобного рода программ. Подробно прописаны не только конкретные компетенции, присущие молодежному лидеру, но и видимые индикаторы, с помощью которых можно формировать и контролировать уровень развития выделенных компетенций: лидерских, когнитивных, коммуникативно-кооперативных, общественно-социальных, креативных и проектно-управленческих. Выделены «непосредственно лидерские компетенции», относящиеся к структуре личности лидера молодежного движения, и ключевые компетенции, без которых процесс формирования и дальнейшего развития лидера не может быть осуществлен или будет малоэффективным.

Таким образом, предложенные методическая и интегрированная с ней компетентностная модели составляют теоретическую, методическую и инструментальную основу для разработки программ подготовки молодежных лидеров в системе об-

разования Москвы, которые могут быть непосредственно использованы для воспитания таких лидеров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Устав общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников». [Электронный ресурс]. URL: https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1672069071&tld=ru&lang=ru&name=Устав РДШ. 2019.

2. *Бобкова Н.Д.* Становление и развитие системы образования кадров для работы с молодежью в России: 1919–2010 гг.: Автореф. дис. ... д. пед. н. Калининград, 2011. 45с.

3. *Афанасьев, И.В., Куницына С.М.* Лидерство в молодежных движениях: программа подготовки и воспитания // Шамовские чтения: Сб. статей XV Международной научно-практической конференции. Ч. 1. М., 2023. С. 22–26.

4. *Колношенко О.В., Колношенко В.И.* Проблема лидерства в современном менеджменте // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2015. № 1. С. 84–95.

5. *Рогожкина А.В.* Методологические аспекты изучения политического лидера // Политический анализ. 2001. № 2. С. 129–135.

6. *Статкевич Е.Е.* Формирование лидерских качеств у студенческой молодежи в процессе театрального творчества: Автореф. ... к. пед. н. Казань, 2015. 21 с.

7. *Декалин А.А.* Лидерство. Типы и виды лидерства // Novainfo.ru. 2020. № 111. С. 86–88.

8. *Ершов А.А.* Лидер и авторитет группы // Экспериментальная и прикладная психология. Л., 1971. Вып. 4. 214 с.

9. *Геворкян Е.Н., Савенков А.И.* «Распределенное лидерство» как инструмент повышения эффективности деятельности учебного подразделения университета // Педагогика. 2020. № 10. С. 5–16.

10. *Филонович С.Р.* Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // Российский журнал менеджмента. 2003. № 2. С. 3–24.

11. *Hollander E.J.* Leadership. Handbook of Personality Theory. Chicago,1968. 691 p.

12. *Жеребова Н.С.* К проблеме неформального лидерства в малых группах. Курск, 1969. 88 с.

13. *Кудинов В.А.* Историческая обусловленность подростковых и юношеских организаций // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2016. Т. 22. № 3. С. 235–238.

14. *Bogardus L.* Leaders and Leadership. NY, 1934.

15. *Danford H.G.* Creative Leadership in Recreation. Boston, 1964. 398 p.

16. *Геворкян Е.Н., Резаков Р.Г.* Правовые аспекты поиска новых смыслов развития научной элиты // Legal Bulletin. 2021. Т. 6. № 4. С. 21–31.

17. *Минова М.Е.* Подготовка лидеров детских и молодежных общественных объединений в учреждениях образования: Пособие для педагогов учреждений общего среднего образования с белорусским и русским языками обучения, учреждений дополнительного образования детей и молодежи. Минск: Национальный ин-т образования, 2018. 240 с.

18. *Афанасьев В.В.* Проблема лидерства в теории и практике управления организацией // Антропологическая дидактика и воспитание. 2021. № 1. С. 81–93.

Дата поступления – 12.05.2024

Competency-based methodological model of leadership

Vladimir V. Afanasyev – Dr. Sci. (Pedagogics), Professor, Moscow City Pedagogical University (Moscow, Russia); Afanasievv@mgpu.ru

Ilya V. Afanasyev – Cand. Sci. (Legal), Docent, Financial University under the Government of the Russian Federation (Moscow, Russia); Ivafanasev@fa.ru

Artem A. Fortunatov – Cand. Sci. (Pedagogics), Docent, Moscow City Pedagogical University (Moscow, Russia); Fortunatovaa@mgpu.ru

Abstract. *Two complementary models of leadership are presented - methodological and competency-based, which are considered as substantive elements and at the same time instrumental means for constructing and implementing programs for training youth leaders in the education system of the city of Moscow. The regulatory and legal framework for Russia's youth policy is given, which is necessary for the creation and implementation of youth leader training programs. Approaches to creating models of leadership in youth movements, their component composition and content, as well as the set of competencies inherent in a youth leader, including indicators that allow you to form and control the level of development of the selected competencies, are revealed.*

Key words. *Leader and leadership, youth movements and organizations, leadership training program, methodological model of leadership, leader competencies, Moscow education system.*

REFERENCES

1. Ustav obshherossijskoj obshhestvenno-gosudarstvennoj detsko-junosheskoj organizacii «Rossijskoe dvizhenie shkol'nikov» [Charter of the all-Russian public-state children's and youth organization "Russian Schoolchildren's Movement"]. URL https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1672069071&tld=ru&lang=ru&name=Ustav RDSh. 2019. Pdf.

2. *Bobkova N.D.* Stanovlenie i razvitie sistemy obrazovanija kadrov dlja raboty s molodezh'ju v Rossii: 1919–2010 gg.: Avtoref. dis. ... d. ped. n. [Formation and development of the personnel education system for working with youth in Russia: 1919–2010: Abstract of thesis. ... Dr. Ped. Sci.]. Kaliningrad, 2011. 45 p.

3. *Afanas'ev I.V., Kunicyna S.M.* Liderstvo v molodezhnyh dvizhenijah: programma podgotovki i vospitanija [Leadership in youth movements: training and education program]. *Shamovskie chtenija: Sb. statej XV Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii* [Shamov readings: Collection of articles of the XV International Scientific and Practical Conference]. T. 1. Moscow, 2023. P. 22–26.

4. *Kolnoshenko O.V., Kolnoshenko V.I.* Problema liderstva v sovremennom menedzhmente [The problem of leadership in modern management]. *Nauchnye trudy Moskovskogo gumanitarnogo universiteta* [Scientific works of the Moscow Humanitarian University]. 2015. No. 1. P. 84–95.

5. *Rogozhkina A. V.* Metodologicheskie aspekty izuchenija politicheskogo lidera [Methodological aspects of studying a political leader]. *Politicheskij analiz* [Political analysis]. 2001. No. 2. P. 129–135.

6. *Statkevich E.E.* Formirovanie liderskih kachestv u studencheskoj molodezhi v processe teatral'nogo tvorchestva: Avtoref. ... k. ped. n. [Formation of leadership qualities among students in the process of theatrical creativity: Abstract ... cand. Ped. sci.]. Kazan', 2015. 21 p.

7. *Dekalin A.A. Liderstvo.* Tipy i vidy liderstva [Leadership. Types and types of leadership]. Novainfo.ru. 2020. No.111. P. 86–88.

8. *Ershov A.A.* Lider i avtoritet gruppy [Leader and authority of the group]. *Jeksperimental'naja i prikladnaja psihologija* [Experimental and applied psychology.]. L., 1971. Vyp. 4 [Issue 4]. 214 p.

9. *Gevorkjan E.N., Savenkov A.I.* «Raspredelennoe liderstvo» kak instrument povyshenija jeffektivnosti dejatel'nosti uchebnogo podrazdelenija universiteta ["Distributed leadership" as a tool for increasing the efficiency of the university educational unit]. *Pedagogika* [Pedagogics]. 2020. No. 10. P. 5–16.

10. *Filonovich S.R.* Teorii liderstva v menedzhmente: istorija i perspektivy [Theories of leadership in management: history and prospects]. *Rossijskij zhurnal menedzhmenta* [Russian Journal of Management]. 2003. No. 2. P. 3–24.

11. *Hollander E.J.* Leadership. Handbook of Personality Theory. Chicago, 1968. 691 p.

12. *Zherebova N.S.* K probleme neformal'nogo liderstva v malyh gruppah [On the problem of informal leadership in small groups]. Kursk, 1969. 88 p.

13. *Kudinov V.A.* Istoricheskaja obuslovlennost' podrostkovyh i junosheskih organizacij [Historical conditionality of teenage and youth organizations]. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Pedagogika. Psihologija. Sociokinetika* [Bulletin of Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics]. 2016. V. 22. No. 3. P. 235-238.

14. *Bogardus L.* Leaders and Leadership. NY, 1934.

15. *Danford H.G.* Creative Leadership in Recreation. Boston, 1964. 398 p.

16. *Gevorkjan E.N., Rezakov R.G.* Pravovye aspekty poiska novyh smyslov razvitija nauchnoj jelity [Legal aspects of the search for new meanings in the development of the scientific elite]. *Legal Bulletin*. 2021. V. 6. No. 4. P. 21–31.

17. *Minova M.E.* Podgotovka liderov detskih i molodezhnyh obshhestvennyh ob#edinenij v uchrezhdenijah obrazovanija: Posobie dlja pedagogov uchrezhdenij obshhego srednego obrazovanija s belorusskim i russkim jazykami obuchenija, uchrezhdenij dopolnitel'nogo obrazovanija detej i molodezhi [Training of leaders of children's and youth public associations in educational institutions: A manual for teachers of general secondary education institutions with Belarusian and Russian languages of instruction, institutions of additional education for children and youth]. Minsk: Nacional'nyj institut obrazovanija [National Institute of Education], 2018. 240 p.

18. *Afanas'ev V.V.* Problema liderstva v teorii i praktike upravlenija organizaciej [The problem of leadership in the theory and practice of organization management]. *Antropologicheskaja didaktika i vospitanie* [Anthropological didactics and education]. 2021. No.1. P. 81–93.

Submitted – 12.05.2024