

LYDERYSTĖS UGDYMAS JAUNIMO ORGANIZACIJOSE

Sigita Skersė
Klaipėdos valstybinė kolegija

DOI: <https://doi.org/10.52320/svv.v1iX.405>

Anotacija

Šiame straipsnyje analizuojamas lyderystės ugdymas Klaipėdos jaunimo organizacijose. Jaunimui ir jaunimo organizacijoms vis labiau aktualus tampa lyderystės ugdymo klausimas, nes šis procesas skatina pasitikėjimą savimi, atsakomybės už savo veiksmus prisiėmimą, individualių lyderio savybių plėtoją bei jų taikymą praktikoje.

Straipsnio tikslas – išanalizavus lyderystės ugdymo procesą jaunimo organizacijose, sukurti jaunimo lyderystės ugdymo modelį, remiantis Klaipėdos miesto pavyzdžiu. Naudojant sisteminimo, apibendrinimo ir lyginimo metodus, išnagrinėtas lyderystės ugdymo procesas bei atlikta taikomų lyderystės ugdymo metodų analizė. Kiekybinio tyrimo metodu ištirtas lyderystės ugdymo procesas Klaipėdos jaunimo organizacijose ir taikomi lyderystės ugdymo metodai.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad jaunimas lyderystės ugdymo procese išskiria šiuos aspektus: lyderio asmenybės formavimą, vidinį tobulėjimą, emocijų valdymą ir reikalingų lyderiui įgūdžių ugdymą. Remiantis teorinės dalies išvadomis ir kiekybinio tyrimo rezultatais, sukurtas rekomendacinis jaunimo lyderystės ugdymo modelis, grindžiamas Klaipėdos jaunimo organizacijų patirtimi ir nuomone.

Raktiniai žodžiai: lyderis, lyderystės ugdymas, lyderystės ugdymo modeliai.

Ivadas

Temos aktualumas. Šiandieniniame kontekste lyderystė yra plačiai pripažįstama kaip svarbus vadybos objektas ir dažnai minima įvairiose gyvenimo srityse – versle, politikoje, religijoje, sporte ir kt. Vis labiau akcentuojama lyderystės įtaka jauno žmogaus gyvenime, ypač per asmeninių savybių ugdymą. Lyderiais gali tapti ne tik vadovai, bet ir mokytojai, mokiniai, studentai ar jaunimas.

Jaunimui ir jaunimo organizacijoms tampa svarbus lyderystės ugdymas, nes jis skatina pasitikėjimą savimi, atsakomybės prisiėmimą ir gebėjimą dirbti tiek individualiai, tiek komandoje. Lyderystė turi lemiamą reikšmę užtikrinant asmenų, komandų ir organizacijų efektyvumą.

Dažnai lyderystė klaidingai siejama tik su aukštomis pareigomis ar vadovaujančiais postais, tačiau ši savybė svarbi visose gyvenimo srityse ir jos ugdymas – nuolat aktualus procesas (Šilingienė, 2011).

Tyrimo problema. Įvairiuose tyrimuose (Hartley, 2018; Chelsey, 2020) lyderystės ugdymo kontekste daugiausia dėmesio skiriama organizacijų vadovų lyderystės klausimams. Jaunimo lyderystės ugdymo problematika dažniausiai nagrinėjama mokyklinio ugdymo kontekste, tačiau Klaipėdos jaunimo organizacijose tokio pobūdžio tyrimai iki šiol nebuvo atlikti. Siekiant išsiaiškinti, kaip vyksta lyderystės ugdymo procesas ir kokie metodai yra taikomi, tikslinga atlikti tyrimą, paremtą pačių jaunimo organizacijų narių patirtimi ir nuomone.

Tyrimo objektas – lyderystės ugdymas jaunimo organizacijose Klaipėdoje.

Tyrimo tikslas – išanalizavus lyderystės ugdymą jaunimo organizacijose, sukurti jaunimo lyderystės ugdymo modelį, remiantis Klaipėdos miesto jaunimo organizacijų narių patirtimi ir nuomone.

Tyrimo uždaviniai:

1. Teoriniu lygmeniu išanalizuoti lyderystės ugdymo procesą;
2. Išanalizuoti lyderystės ugdymo procesą ir taikomus lyderystės ugdymo metodus Klaipėdos jaunimo organizacijose.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizės sisteminimo, apibendrinimo ir lyginimo metodai. Mokslinės literatūros analizė buvo taikoma siekiant išanalizuoti lyderystės sampratą, lyderio emocinį intelektą, lyderystės ugdymo procesą ir lyderystės ugdymo metodus.

Tiriamąjoje dalyje naudojamas kiekybinio tyrimo metodas – anketinė apklausa raštu. Anketos tikslas ištirti lyderystės ugdymą vykstantį Klaipėdos jaunimo organizacijose. Tyrimo duomenims apdoroti naudota SPSS ir „Microsoft Excel“ programa. Tyrimo rezultatai panaudoti kuriant lyderystės ugdymo modelį jaunimo organizacijose.

1. Lyderystės ugdymo jaunimo organizacijose analizė teoriniu aspektu

1.1. Lyderystės samprata ir jaunimo organizacijų lyderystės ypatumai

Lyderystės samprata plačiai naudojama šiuolaikiniame kontekste. Mokslininkai Kirliauskienė ir Statkauskaitė (2016) bei Skarbalienė (2015) tiria lyderystės išraiškas, kurios vertinamos ne tik verslo kontekste. Pasak mokslininkų, lyderystės sąvoka plačiau orientuojasi į patį žmogų ir jo asmenybę. Lyderis egzistuoja ne tik darbo vietoje, bet ir visose gyvenimo sferose. Toliau pateikiama lyderystės samprata moksliniu požiūriu.

Lyderystės sąvoka apibūdinama įvairiai. Autoriai Paulienė (2017), Stoner, Freeman ir Gilbert (2006), Vaitkevičius (2016) bei Qu, Dasborough ir Todorova (2017) lyderystės sąvoką apibrėžia panašiai, tačiau pastebimi ir tam tikri skirtumai. Toliau pateikiami keturių autorių lyderystės sampratų apibrėžimai (1 lentelė).

1 lentelė. Lyderystės sampratų panašumai ir skirtumai

Nr.	Autorius	Lyderystės sąvoka	Panašumai	Skirtumai
1.	Paulienė (2017)	<i>Lyderystė apima tris pagrindinius elementus: įtaką, grupę ir tikslą. Lyderiai daro įtaką grupės nariams, o grupė turi tikslą, kurį siekiama pasiekti.</i>	<i>Paulienė (2017) bei Qu, Dasborough, Zhou ir Todorova (2017) išskiria panašumus, teigdami, kad lyderystė yra bendro tikslo siekimas;</i>	<i>Paulienė (2017) išskiria tris elementus, pabrėždama pagrindinį – lyderio įtaką. Stoner, Freeman ir Gilbert (2006) lyderystę apibūdina kaip procesą;</i>
2.	Stoner, Freeman, Gilbert (2006)	<i>Lyderystė – tai procesas, kurio metu grupės narių veikla, reikalinga užduočiai atlikti, yra nukreipiama lyderio ir kuriame atsiskleidžia jo poveikis</i>	<i>Stoner, Freeman, Gilbert (2006) ir Vaitkevičius (2016) teigia, kad lyderystė yra gebėjimas nukreipti sekėjus tinkama linkme;</i>	<i>Stoner, Freeman ir Gilbert (2006) lyderystę išskiria kaip lyderio poveikio procesą, o Qu, Dasborough, Zhou ir Todorova (2017) lyderystę apibūdina kaip daugiapakopį procesą.</i>
3.	Vaitkevičius (2016)	<i>Lyderystė apima tikslo siekimą, o tai reiškia, kad lyderis turi gebėti nukreipti sekėjus užduočių atlikimui efektyviai.</i>	<i>Stoner, Freeman, Gilbert (2006) ir Vaitkevičius (2016) teigia, kad lyderystė yra procesas.</i>	
4.	Qu, Dasborough, Zhou, Todorova (2017)	<i>Lyderystė iš esmės yra daugiapakopis procesas, atspindintis pasekėjų poveikį elgsenai komandose ir organizacijose</i>		

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Paulienė R, Interaction Between Managerial Competencies And Leadership In Business Organisations. In: Regional formation and development studies. Vilnius (2017), p. 21. Stoner, J.A.M, Freeman, R.E ir Gilbert, D.R. Vadyba. Kaunas: Poligrafija ir informatika (2006), p. 457. Vaitkevičius, V. Lyderystės vaidmuo formuojant žinių valdymui palankią organizacijos kultūrą: atvejo analizė. Iš: Informacijos mokslai. Vilnius (2016), p. 76. Y. E. Qu, M. T. Dasborough, M. Zhou, G. Todorova Should Authentic Leaders Value Power? A Study of Leaders Values and Perceived Value Congruence (2017), p. 4.

Iš 1 lentelės matyti, kad visi autoriai lyderystę sieja su įtaka, tikslo siekimu ir grupiniu procesu. Paulienė (2017) pabrėžia tris pagrindinius elementus – įtaką, grupę ir tikslą, išskirdama lyderio vaidmenį kaip poveikio šaltinį. Stoner, Freeman, Gilbert (2006) ir Vaitkevičius (2016) akcentuoja lyderystę kaip procesą, kuriame lyderis nukreipia grupės narius siekiant užduočių įgyvendinimo. Qu, Dasborough, Zhou ir Todorova (2017) papildo šį požiūrį, matydami lyderystę kaip daugiapakopį procesą, apimančią tiek lyderio, tiek pasekėjų bendradarbiavimą organizacijoje. Nors visi autoriai sutaria, kad lyderystė remiasi bendro tikslo siekimu ir lyderio daroma įtaka, jų požiūriai skiriasi tuo, kaip giliai jie nagrinėja šį procesą – nuo paprasto vadovavimo grupės nariams iki sudėtingo proceso, kuriame lyderis ir sekėjai tarpusavyje sąveikauja ir daro vieni kitiems įtaką organizacijos veikloje.

Lyderystė gali būti ir vizijos perteikimas kitiems. Danielsa, Hondeghema ir Dochyb (2019) lyderystę apibrėžia kaip procesą, kuris pagrįstas aiškiomis vertybėmis ir įsitikinimais. Tokia lyderystė veda prie sėkmingos organizacijos vizijos. Danielsa, Hondeghema ir Dochyb (2019) mini, kad organizacijos viziją suformuoja lyderiai, kurie siekia įgyti darbuotojų pasitikėjimą ir veda visą organizaciją geresnio tikslo link. Kalsoom, Mukaram ir Zubar (2018) pritaria, kad lyderystė yra procesas ir asmeninis gebėjimas įkvėpti žmonių grupes. Lyderystės procesas padeda per viziją įgyvendinti savo tikslus.

Lyderystė analizuojama per lyderio asmens tobulėjimo prizmę bei gebėjimą prisitaikyti prie įvairių sąlygų. Norint sėkmingai vykdyti organizacijos veiklą ir įgyvendinti nustatytus tikslus, būtinas aiškus supratimas, kaip organizacijoje reikia lyderiauti siekiant prisitaikymo. Lyderystė apima organizacijos gebėjimą prisitaikyti prie bet kokios aplinkos ir pokyčių, padedant žmonėms efektyviai susidoroti su šiais pokyčiais bei neapibrėžtumu. Visas dėmesys skiriamas lyderiams – kaip jie gali atskleisti kitų žmonių galimybes ir patys prisitaikyti taip, kad sėkmingai patenkintų besikeičiančios aplinkos poreikius (Uhl-Biena ir Arena, 2018). Damkuvienė, Valuckienė ir Balčiūnas (2019) teigia, kad lyderystė yra asmeninis išsipareigojimas augimui, kuris sėkmingai vystosi per įvairaus pobūdžio patirtį, veiklas ir savianalizės procesus. Asmeninis augimo procesas pabrėžiamas kaip bazinis lyderystės pakopos elementas ir kartais įvardijamas kaip egocentrinės lyderystės laiptas, susijęs su tolesniu lyderystės proceso augimu. Cheong, Yammarino, Dionne, Spainc ir Tsai (2019) pritaria, kad lyderystė išreiškiama lyderio asmeniniu augimu ir elgesiu, kuris įtraukia pasekėjus į bendrą sprendimų priėmimą bei daro įtaką priimamiems sprendimams.

Apibendrinus lyderystės sampratą apibrėžtis galima teigti, kad lyderystė yra asmeninis tobulėjimas, o lyderiavimas yra procesas, kurio metu lyderis savo savybėmis įkvepia kitus organizacijos narius siekti bendrą organizacijos tikslą. Lyderystė padeda įgyvendinti organizacijų vizijas.

Pastaraisiais dešimtmečiais emocijos ir jų valdymas sulaukia vis daugiau dėmesio kalbant apie organizacijų valdymą ir psichologiją. Organizacijose atsirandantys lyderiai turi turėti stiprų emocinį intelektą, kuris padeda efektyviai siekti bendrą organizacijos tikslą. Pasak Lee ir Chelladurai (2017), emocinis intelektas – tai protiniai gebėjimai, susiję su emocijomis ir išgyvenimais. McClellan, Levitt ir Diclementi (2017) pritaria, kad emocinis intelektas glaudžiai susijęs su proto komponentais, kurie tiesiogiai įtakoja emocijas. Sprendimai dažnai priimami ne tik remiantis racionalumu, bet ir gebėjimu valdyti emocijas, siekiant priimti optimaliausius sprendimus. Guduonytė ir Marčinskas (2016) išskiria emocinį intelektą kaip gebėjimų visumą, kuri skatina lyderį siekti tiek asmeninių, tiek organizacijos tikslų. Organizacijos vis dažniau vertina lyderio savybes, susijusias su emocijomis, tarpusavio santykių palaikymu ir naujų santykių kūrimu.

Lyderio emocinis intelektas apima įžvalgą ir autoriteto gebėjimus, kurie tiesiogiai susiję su jo sugebėjimu atlikti vadovavimo pareigas. Lyderiai, kurie supranta darbuotojus ir bendrauja su jais emociniu lygmeniu, laikomi autentiškais ir išskirtiniais vadovais. Karasneh ir Al-Momani (2019) lyderio emocinį intelektą analizuoja kaip gebėjimų, kompetencijų ir įgūdžių visumą, kuri daro įtaką žmogaus sugebėjimui sėkmingai prisitaikyti prie aplinkos poreikių ir tiesiogiai veikia bendrą psichologinę savijautą.

Lyderiai, turintys aukštą emocinį intelektą, sugeba suprasti netikslią arba neaiškią informaciją, pateikiamą jiems. Galiausiai lyderis sukuria viziją, kuri yra priimtina jo pasekėjams. Gebėjimas suprasti kitų jausmus leidžia lyderiams užmegzti pasitikėjimą sekėjais ir jiems padėti. Lyderio emocinio intelekto pagrindas apima savęs vertinimą, empatiją bei pasitikėjimą savimi (Harun, Zainol, Amar ir Scaari, 2016).

Lyderystė yra neatsiejama nuo lyderystės ugdymo. Smith, Kempster ir Wenger-Thrayner (2020) teigia, kad lyderystės ugdymas ir tinkama aplinka padeda paruošti jaunimą ateičiai. Veikla ir patirtis jaunimo lyderystės ugdyme yra svarbūs elementai. Pagrindinis dėmesys skiriamas psichologinių įgūdžių ugdymui, pasitikėjimo savimi stiprinimui, efektyvumo didinimui, savivertės formavimui, taip pat etiniam, emociniam ir fiziniam savęs pažinimui jaunystėje. Jaunimo lyderystės ugdymas – tai požiūris, kuris laikui bėgant ne tik moko lyderystės, bet ir suteikia jaunimui galimybę taikyti vadovavimo principus kasdieniame gyvenime. Brumbaugh (2016) pažymi, kad jaunų žmonių įgūdžių, požiūrio ir gebėjimo veikti kaip lyderiams ugdymas yra itin svarbus, ypač atsižvelgiant į jų indėlį į visuomenės raidą ir ilgalaikę gerovę. Redmond ir Doland (2016) pritaria, kad jaunimo lyderystės ugdymo tikslas – tai suteikti jaunimui galimybę prisidėti prie sveikos, funkcionuojančios visuomenės, sprendžiant problemas ir tuo pačiu naudojantis savo lyderystės įgūdžiais.

Redmond ir Doland (2016) nagrinėdami mokslinę literatūrą pateikia jaunimo lyderystės ugdymo modelį, kuris remiasi trimis lygiais, o Serif (2019) siūlo vadovautis jaunimo lyderystės ugdymo modeliu grįstu išskirtomis sritimis. Toliau pateikiama šių modelių palyginamoji analizė (2 lentelė).

2 lentelė. Jaunimo lyderystės modelių palyginimas

Eil. Nr.	Sritis	Redmond ir Doland (2016)	Sherif (2019)
1.	Asmeninių įgūdžių lygis / Pažintinė sritis	Dėmesys skiriamas asmeninių vertybių išsiaiškinimui, problemų sprendimų ir bendravimo įgūdžių ugdymui, kritinio mąstymo plėtojimui.	Akcentuojamos vadovavimo žinios, savęs ir kitų suvokimas, kaip lyderių, gebėjimas aiškiai reikšti mintis – pažintinis suvokimas.
2.	Aplinkos sąlygų lygis / Motyvacinė sritis	Raginama tyrinėti vietas, nacionalines ir pasaulines problemas, planuoti projektus, naudotis mentorių pagalba.	Pabrėžiamas motyvacinis aspektas – jaunimas apibrėžia tikslus, siekia juos įgyvendinti savo pastangomis, plėtoja lyderystės potencialą.
3.	Veiksmo lygis / Elgesio sritis	Skatinama formuoti aiškią viziją, ugdyti derybų įgūdžius, planuoti ir įgyvendinti bendruomeninius veiksmus.	Lyderystė išreiškiama per aktyvų dalyvavimą mokykloje, šeimoje ir bendruomenėje, demonstruojant etišką elgesį ir vertybes.
4.	Etika / Emocinė sritis	Etika nėra atskirai išskirta, bet gali pasireikšti per atsakingą veikimą ir bendruomeninę atsakomybę.	Akcentuojamas emocinis aspektas – emocijos ir požiūris lemia lyderystės praktiką; taip pat etinės dorybės būtinos lyderystei.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis: Redmond, S. ir Doland, P. Towards a conceptual model of youth leadership development. In: Child and family social work (2016), p. 269-270. Sherif, V. Modelling Youth Leadership: An Integration of Personality Development Theories and Ethics. In: Journal of leadership education (2019), p. 8-9.

Iš pateiktų Redmond ir Doland (2016) ir Sherif (2019) jaunimo lyderystės modelių matyti, kad Redmond ir Doland (2016) modelis labiau pabrėžia praktinį, veiklos ir gebėjimų ugdymo aspektą, o Sherif (2019) modelis orientuotas į holistinį požiūrį, jungiantį pažinimą, emocijas, motyvaciją ir etiką, kaip lyderystės pagrindą. Galima teigti, kad pirmasis modelis labiau taikomas ugdymo procese ir praktinėje veikloje, o antrasis – asmeniniam tobulėjimui ir vertybiniam lyderystės suvokimui stiprinti.

Sai, Kenayathulla ir Siraj (2019) išskirtame jaunimo lyderystės ugdymo modelyje dominuoja lyderio augimas ir mokymasis, bendradarbiavimo, įvairovės, atvirumo, kūrybiškumo, lankstumo, naujovių bei harmonijos vertinimas ir skatinimas. Šiame modelyje taikomas sisteminis požiūris, leidžiantis suvokti lyderystę kaip sudėtingą sistemą, apimančią lyderių įgūdžius, gebėjimus ir žinias, taip pat sekėjų įgūdžius bei kontekstą, kuriame vyksta jų tarpusavio sąveika.

Išanalizavus lyderystės sampratą ir jaunimo organizacijų lyderystės ypatumus, galima teigti, kad lyderystė yra asmeninio tobulėjimo procesas, o lyderiavimas – veiklos raiška. Lyderio emocinis intelektas apibrėžiamas kaip gebėjimas valdyti savo asmenines savybes ir emocijas, taip pat suprasti bei tinkamai reaguoti į kitų emocijas. Emociškai intelektualūs lyderiai geba veiksmingai bendradarbiauti, pasižymi vidine motyvacija ir gebėjimu motyvuoti kitus. Lyderio emocinis intelektas apima gebėjimų, kompetencijų ir įgūdžių visumą, padedančią prisitaikyti prie įvairių vidinės ir išorinės aplinkos pokyčių. Jaunimo lyderystės ugdymas suteikia jaunam žmogui galimybę ne tik sėkmingai veikti jaunimo organizacijoje, bet ir realizuoti save kitose gyvenimo srityse. Jaunimo lyderystės ugdymo modeliuose išryškėja svarbios ugdymo gairės – savęs vertinimo, savimotyvacijos, tinkamo elgesio ir savęs pažinimo ugdymas. Viena esminių jaunimo lyderystės ugdymo sričių yra etika. Jaunas lyderis, prisiimdamas vis daugiau atsakomybės ir pareigų, turi vadovautis etiniais principais, nes tinkamas etinis elgesys yra būtina sąlyga norint būti geru lyderiu.

1.2. Lyderystės ugdymo metodų taikymo analizė

Lyderystės ugdymas neatsiejamas nuo lyderystės ugdymo metodų taikymo ir kitų reikalingų rekomendacijų norint sėkmingai vykdyti lyderystės ugdymą. Toliau analizuojami lyderystės ugdymo metodai.

Auguas, Zapata ir Areallano (2017) pateikia šias transformacinės lyderystės ugdymo metodų dalis. *Mokymasis per patirtį*. Tikrieji lyderiai turi būti atviri mokymuisi iš patirties. Šis gebėjimas yra susijęs su naujų poreikių pripažinimu, įgūdžių ir strategijų formavimu, kai esamos neveikia. Be to, mokymasis iš patirties apima atvirumą kitų alternatyvų tyrinėjimui, siekiant efektyvaus problemų sprendimo. Mokymasis per patirtį taip pat reiškia gebėjimą taikyti veiksmingas strategijas, padedančias

įgyti naujų įgūdžių. *Etika ir moralė*. Lyderiams svarbi etika ir moralė, siekiant išlaikyti teigiamą įvaizdį tarp pasekėjų. Etiškas vadovavimas yra sudėtingas procesas, nes asmenims neretai sunku prisitaikyti prie grupių, kurioms jie priklauso. Norint sėkmingai integruotis į konkrečią komandą, būtina laikytis nustatytų reikalavimų ir grupės vidaus taisyklių. *Įsitraukiamumas, naujovės ir integralumas*. Įsitraukimas reiškia aktyvų dalyvavimą, bendradarbiavimą ir atsakomybės prisiėmimą siekiant bendrų tikslų. Naujovės siejamos su kūrybišku mąstymu, gebėjimu prisitaikyti prie pokyčių ir skatinti nuolatinį tobulėjimą. Integralumas apima vertybių, žodžių ir veiksmų visumą, kurio pagrindas sąžiningumas bei pasitikėjimas. Šie trys elementai stiprina transformacinės lyderystės esmę, ugdydami etiškus, kūrybiškus ir motyvuotus lyderius.

Turner, Baker, Schroeder ir Johnson (2018) išskyrė lyderystės ugdymo kryptis ir lyderystės ugdymui reikalingus metodus (3 lentelė).

3 lentelė. Lyderystės ugdymo kryptys ir metodai

Lyderystės ugdymo kryptis	Lyderystės ugdymo metodai
Konfliktai	Spręsti konfliktus Ugdyti sąmoningumą Skatinti efektyvų bendravimą Taikyti įvairius konfliktų sprendimo būdus
Kritinio mąstymo įgūdžiai	Taikyti sisteminį mąstymą Modeliuoti, planuoti scenarijaus Taikyti įgūdžiais grįstas požiūri
Kompetencijos	Taikyti koučingą ir mentorystę Taikyti kritinis apmąstymą Išsiugdyti vadovo vaidmenis Plėtoti tinklinius santykius, kurti tinklus
Sprendimo priėmimo įgūdžiai	Įgyvendinti grupinius koučingo projektus Organizuoti įtraukiančius vienos problemos veiksmo mokymosi užsiėmimus Spręsti realias problemas Rengti grupines diskusijas ir apmąstymus Taikyti komandos formavimo pratimus ir žaidimus.
Emocinis intelektas	Taikyti koučingą ir mentorystę Organizuoti diskusijas ir apmąstymus Vykdyti emocinio intelekto mokymus Taikyti abipusį bendraamžių bendravimą Skatinti savirefleksiją Naudoti komandos formavimo pratimus ir žaidimus Atlikti 360 laipsnių emocinio intelekto vertinimą
Lyderio kvalifikacija	Taikyti kritinės mokymosi akimirkas Taikyti bendradarbiavimo mokymą
Klausymosi/komunikavimo įgūdžiai	Skatinti bendravimą Skatinti protinę repeticiją Planuoti scenarijus Taikyti pasakotojo ir padėjėjo metodą
Vadybiniai įgūdžiai	Taikyti patikrintus metodus Kurti etinius verslo įgūdžius Valdyti pastatus ir stiprinti darbuotojų pasitikėjimą Taikyti koučingą ir mentorystę Spręsti konfliktus ir modeliuoti vaidmenis

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Turner, J.R., Baker, R., Schroeder, J. ir Johnson, K. R. Mapping leadership development techniques with leadership capacities using a typology of development. In: European Journal of Training and Development (2018), p. 9-10.

Iš 3 lentelės matyti, kad transformacinės lyderystės ugdymo metodai skatina kritinį mąstymą, savirefleksiją, koučingą, mentorystę bei emocinį intelektą, leidžiančius lyderiams efektyviau vadovauti ir suprasti komandą. Jie apima mokymąsi per patirtį, vaidmenų modeliavimą, scenarijų planavimą ir grupinius projektus, sprendžiant realias problemas bei stiprinant bendradarbiavimą. Šie metodai padeda kurti kūrybiškus, etiškus ir motyvuotus lyderius, gebančius įkvėpti savo pasekėjus.

Elkington, Pearse ir Moss (2017) išskiria lyderystės ugdymo metodus, tokius kaip tarpasmeninių gebėjimų, socialinio atsakingumo ir socialinių įgūdžių ugdymas, susitelkimas saviraiškai bei gebėjimas prisitaikyti prie kompleksinės ir adaptyvios organizacijos. Jie pabrėžia, kad lyderių ugdymas yra lyderystės proceso dalis, padedanti suprasti pasaulį, kuriame gyvena lyderiai, ir organizacijos veikimą. Petrelin (2016) nurodo lyderystės ugdymo modelio metodus: tobulėjimo patirtį, mokymosi galimybes, reikalingų gebėjimų įgijimą, motyvacijos ugdymą, asmeninį požiūrį, įgūdžių lavinimą ir organizacijos paramą. Šie metodai, įskaitant tobulėjimo patirtį, mokymosi galimybes, gebėjimų ir motyvacijos ugdymą bei organizacijos paramą, atsižvelgia į kontekstinius veiksnius ir padeda ugdyti lyderio kompetencijas. Tai užtikrina nuoseklų pasirengimą efektyviai veikti organizacijoje. Elkington, Pearse ir Moss (2017) pabrėžia lyderystės ugdymo svarbą, akcentuodami tarpasmeninių gebėjimų, socialinio atsakingumo ir prisitaikymo įgūdžių ugdymą. Petrelin (2016) papildomai nurodo tobulėjimo patirtį, mokymosi galimybes, gebėjimų ir motyvacijos ugdymą bei organizacijos paramą. Abu autoriai sutinka, kad lyderių ugdymas yra nuoseklus procesas, padedantis įgyti kompetencijas ir pasirengti efektyviai veikti organizacijoje.

Apibendrinant galima teigti, kad lyderystės ugdymas grindžiamas įvairiais metodais, padedančiais formuoti etiškus, kūrybiškus ir motyvuotus lyderius. Transformacinės lyderystės ugdymo metodai akcentuoja mokymąsi per patirtį, savirefleksiją, kritinį mąstymą, koučingą ir mentorystę. Šie metodai skatina lyderių gebėjimą prisitaikyti, efektyviai spręsti problemas ir įkvėpti komandą. Skirtingi autoriai pabrėžia, kad lyderystės ugdymas apima tiek asmeninių, tiek socialinių gebėjimų tobulinimą, organizacijos paramą ir moralinių vertybių stiprinimą. Veiksmingas lyderystės ugdymas reikalauja kompleksinio požiūrio, integruojančio patirtį, mokymąsi, bendradarbiavimą ir vertybinį sąmoningumą.

2. Lyderystės ugdymo jaunimo organizacijose empirinio tyrimo metodologija

2.1. Tyrimo metodika

Tyrimo tikslas – išsiaiškinti, ar jaunimo organizacijose vykdomas lyderystės ugdymo procesas ir kokie metodai tam taikomi. Tyrimas buvo atliktas 2024 metų vasario – kovo mėnesiais. Pirmiausia surinkti Klaipėdos miesto jaunimo organizacijų kontaktiniai duomenys. Susisiekus su organizacijų vadovais, suderinti anketų pildymo terminai.

Nustatant imties tūrį, būtina vadovautis tyrimo tikslu bei teiginio įrodymo tikslumo laipsniu. Tai ir lemia imties tūrį bei jo parinkimo būdą. Imties tūrį galima apskaičiuoti pagal Panioto pateiktą formulę Kardelis (2002):

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}} \quad (1)$$

kur:

n – reikiamų respondentų skaičius;

Δ – paklaida;

N – tiriamosios visumos paklaidų skaičius.

Naudojant šią formulę apskaičiuota, kad apklaustųjų skaičius yra 333 respondentai:

$$n = \frac{1}{0,05^2 + \frac{1}{1200}} = 333 \quad (2)$$

Apskaičiavus duomenų patikimumą pagal Panioto formulę, gauta, kad iš viso tyrime apklausti 333 respondentų, norint gauti duomenis su 5 proc. paklaida. Anketa sudaryta iš šešių pagrindinių klausimų, kurie apima lyderystės procesą jaunimo organizacijose. Anketoje klausimai pateikti klausiamąja, teiginių ir konstatuojamąja forma.

Apklaustos anketos jaunimo organizacijų nariams buvo pateiktos elektroniniu paštu, naudojant internetinę nuorodą www.apklausa.lt.

Iš viso išsiųstas neribotas anketų skaičius, nes nebuvo nustatyta konkretaus respondentų kiekio iš kiekvienos organizacijos. Pasibaigus anketų pildymo laikui, gauti 335 užpildyti klausimynai.

Tyrime taikytas tikimybinės atrankos metodas. Apklaustos objektas – Klaipėdos jaunimo

organizacijų asociacija „Apskritasis stalas“ (KLAS), vienijanti apie 1200 narių. Atranka atlikta tarp veikiančių KLAS priklausančių organizacijų, nes kiekvieno populiacijos elemento tikimybė patekti į imtį buvo žinoma. Tyrimo imtį sudarė 23 jaunimo ir su jaunimu dirbančios organizacijos, formuojančios ir įgyvendinančios Klaipėdos miesto bei rajono jaunimo politiką. KLAS asociacijai priklauso šios organizacijos: Klaipėdos valstybinės kolegijos studentų atstovybė, Lietuvos aukštosios jūrėivystės mokyklos studentų atstovybė, Lietuvos moksleivių sąjungos Klaipėdos skyrius, „Interact“ klubas „Į žvaigždes“, asociacija „Jūrų šaulys“, „Klaipėdos sniego gniūžtė“, Lietuvos Raudonojo Kryžiaus draugija, Klaipėdos kurčiųjų jaunimo organizacija, Lietuvos skautijos Pamario tuntas, Klaipėdos apskrities jaunųjų ūkininkų sąjunga, „Unus modorum“, „Bendraamžiai“, Klaipėdos senamiesčio „Rotaract“ klubas, Klaipėdos jaunieji liberalai, jaunimo organizacija „Darbas“ (Klaipėdos skyrius), Klaipėdos jaunieji socialdemokratai, Jaunųjų konservatorių lyga (Klaipėdos skyrius), Lietuvos socialdemokratinio jaunimo sąjunga (Klaipėdos skyrius), individualių poreikių kūrybos studija „Plunksnelė“, ekologų klubas „Žalioji žemė“, Lietuvos verslo kolegijos studentų atstovybė, SMK studentų atstovybė ir „Apskritasis stalas“.

2.2. Lyderystės ugdymo Klaipėdos jaunimo organizacijose tyrimo rezultatai

Pirmuoju klausimu siekiama išsiaiškinti respondentų nuomonę apie lyderystės suvokimą. Gauti rezultatai pateikiami (4 lentelė).

4 lentelė. Respondentų nuomonė apie lyderystės sampratą

Lyderystės sampratos	Vidurkis	
	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Lyderystė yra asmeninis savo paties asmens augimas	4,00	,954
Lyderystė - grupės narių veiklos ir lyderio vadovavimo procesas	3,89	,870
Lyderystė – iš esmės yra procesas, kuris atsispindi komandose ir organizacijose	3,73	,892
Lyderystė apima organizacijos prisitaikymą prie bet kokios aplinkos ir pokyčių	3,66	,949
Lyderystė yra procesas, kurio metu yra daroma įtaka kitiems žmonėms	3,64	,965
Lyderystė yra konkrečių tikslų siekimas	3,66	,968
Lyderystė yra procesas, kuris pagrįstas aiškiomis vertybėmis ir įsitikinimais	3,75	,947

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Remiantis tyrimo duomenimis galima teigti, kad respondentai renkasi skirtingus lyderystės apibrėžimus. Didžiausias vidurkis nustatytas teiginiui „Lyderystė yra asmeninis savo paties asmens augimas“ (4,00 vid), tai reiškia, kad dauguma respondentų labiausiai sutiko su apibrėžimu, jog lyderystė pirmiausia susijusi su asmeniniu tobulėjimu. Mažesnius įvertinimus gavo teiginiai „Lyderystė – grupės narių veiklos ir lyderio vadovavimo procesas“ (3,89 vid) ir „Lyderystė yra procesas, kuris pagrįstas aiškiomis vertybėmis ir įsitikinimais“ (3,75 vid). Mažiausiai sutarta su teiginiu „Lyderystė yra procesas, kurio metu yra daroma įtaka kitiems žmonėms“ (3,64 vid), tačiau skirtumai tarp visų vidurkių nėra dideli. Tai rodo, kad respondentai iš esmės pritaria visoms pateiktoms lyderystės sampratom, bet labiausiai akcentuoja asmeninį augimą ir vertybinius aspektus. Standartinio nuokrypio reikšmės (nuo 0,870 iki 0,968) leidžia teigti, kad apklaustųjų nuomonės buvo panašios ir gana vieningos.

Norint sužinoti ar respondentų amžius turėjo įtakos lyderystės sąvokos apibrėžimų variantams, buvo atliktas ANOVA testas, kuris parodo kintamųjų tarpusavio ryšį (5 lentelė).

5 lentelė. ANOVA testas remiantis respondentų amžiaus grupe

Lyderystės sampratos	p
Lyderystė yra asmeninis savo paties asmens augimas	0,018
Lyderystė - grupės narių veiklos ir lyderio vadovavimo procesas	0,049
Lyderystė – iš esmės yra procesas, kuris atsispindi komandose ir organizacijose	0,248
Lyderystė apima organizacijos prisitaikymą prie bet kokios aplinkos ir pokyčių	0,063
Lyderystė yra procesas, kurio metu yra daroma įtaka kitiems žmonėms	0,113
Lyderystė yra konkrečių tikslų siekimas	0,005
Lyderystė yra procesas, kuris pagrįstas aiškiomis vertybėmis ir įsitikinimais	0,001

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Atliktas ANOVA testas parodė, kad respondentų amžius turėjo įtakos šiems lyderystės sąvokos pasirinkimams: lyderystė yra asmeninis savo paties asmens augimas ($p=0,018$, kai $p<0,05$), lyderystė yra grupinis veiklos ir lyderio vadovavimo procesas ($p=0,049$, kai $p<0,05$) ir lyderystė yra procesas pagrįstas aiškiomis vertybėmis ir įsitikinimais ($p=0,001$, kai $p<0,05$) yra reikšmingi, t. y. respondentų nuomonės apie juos skiriasi statistiškai patikimai. Kitų teiginių skirtumai nėra reikšmingi, todėl respondentų požiūriai į juos laikomi panašiais.

Emocinis intelektas, lyderystės procese tampa labai svarbi lyderiui būdinga savybė. Antruoju klausimu, norima išsiaiškinti, kiek jaunimo organizacijose yra aktualus lyderio emocinio intelekto (6 lentelė).

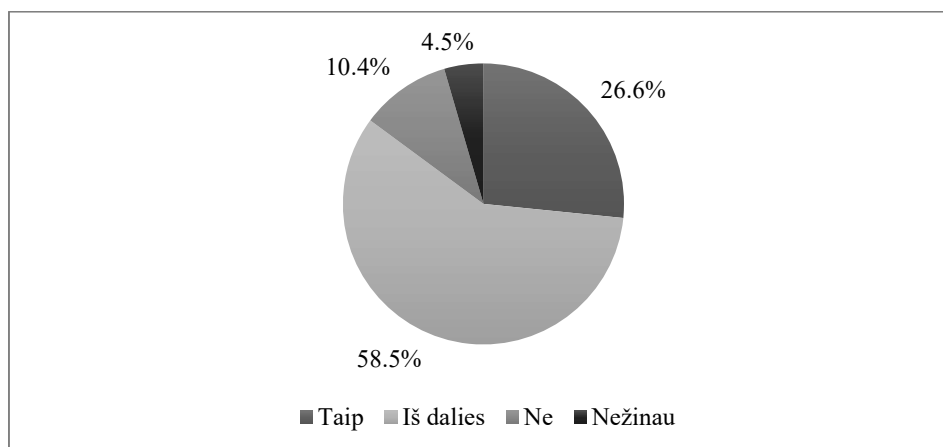
6 lentelė. Respondentų nuomonė apie lyderio emocinį intelektą

Lyderio emocinio intelekto apibrėžtis	Vidurkis	
	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Lyderio emocinis intelektas yra gebėjimas atpažinti, suprasti ir valdyti savo ir kitų nuotaikas bei emocijas	2,70	,067
Lyderio emocinis intelektas parodo lyderio individualumą ir lyderystės efektyvumą	2,75	,060
Lyderio emocinis intelektas yra įžvalga ir autoriteto gabumai	2,85	,058
Lyderiai, kurie turi aukštą emocinį intelektą sugeba suprasti neaiškią informaciją, kuri lyderiams pateikiama	2,93	,059
Lyderio emocinis intelektas, daro įtaką žmogaus sugebėjimui sėkmingai susidoroti su aplinkos poreikiais ir tiesiogiai veikia bendrą psichologinę savijautą	2,91	,060

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Remiantis tyrimo duomenimis galima teigti, kad respondentai teigiamai vertina lyderio emocinio intelekto svarbą lyderystės procese. Aukščiausi vidurkiai (2,85 vid ir 2,93 vid) rodo stiprų pritarimą teiginiais, siejantiems emocinį intelektą su gebėjimu suprasti sudėtingą informaciją ir prisitaikyti prie aplinkos poreikių. Maži standartiniai nuokrypiai (0,058–0,067) rodo, kad tiriamųjų nuomonės buvo gana vieningos. Apibendrinant galima teigti, jog emocinis intelektas laikomas esminiu veiksnium, lemiančiu lyderio efektyvumą ir psichologinę savijautą.

Analizuojant lyderystės ugdymą jaunimo organizacijose, svarbu sužinoti ar respondentų organizacijose vyksta lyderystės ugdymas (1 pav.). Remiantis 1 paveikslu duomenimis, galima teigti, kad lyderystės ugdymas jaunimo organizacijose vyksta nepakankamai aktyviai. Dauguma respondentų (58,5 proc.) nurodė, jog šis procesas jų organizacijose vyksta tik iš dalies. Ketvirtadalis apklaustųjų (26,6 proc.) teigė, kad lyderystės ugdymas vyksta nuosekliai, o (10,4 proc.) respondentų nurodė, jog jų organizacijose tokia veikla nevykdoma. Galima teigti, kad lyderystės ugdymas dar nėra visapusiškai įtrauktas į jaunimo organizacijų veiklą.



1 pav. Respondentų nuomonė apie lyderystės ugdymą organizacijose

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Toliau analizuojant jaunimo lyderystės procesą, buvo užduodamas klausimas, kaip jaunimo organizacijose vyksta lyderystės procesas, respondentų atsakymai pateikiami (7 lentelė).

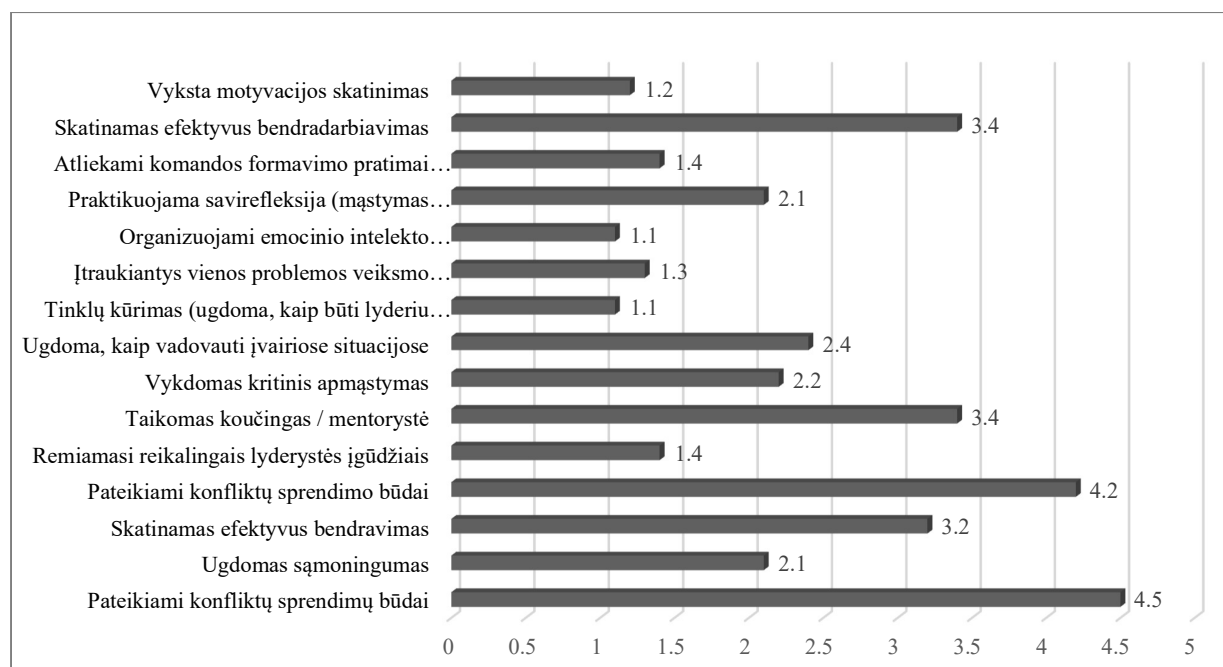
7 lentelė. Respondentų nuomonė apie lyderystės procesą jaunimo organizacijose

Lyderystės procesas	Vidurkis	
	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Lyderis individualiai priima visus sprendimus ir prisiima visą atsakomybę	4,28	,982
Dalijamasi atsakomybe su kitais organizacijos nariais	2,23	,831
Darbai/sprendimai organizacijoje paskirstomi visiems organizacijos nariams	2,26	,851
Organizacijoje skatinamas bendradarbiavimas tarp organizacijos narių	2,27	,909
Kiekvienam organizacijos nariui suteikiama galimybė atskleisti lyderio savybes tam tikrose situacijose	2,24	,915
Organizacijoje nedominuoja vienas aiškus lyderis	2,20	,882

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Remiantis tyrimo duomenimis galima teigti, kad dauguma respondentų mano, jog lyderis dažniausiai pats priima sprendimus ir prisiima visą atsakomybę (4,28 vid). Kiti teiginiai, susiję su atsakomybės pasidalijimu, bendradarbiavimu ar galimybe kitiems parodyti lyderystę, buvo įvertinti gerokai žemiau (2,20–2,27 vid). Tai rodo, kad organizacijose vyrauja labiau centralizuotas vadovavimo stilius. Maži standartiniai nuokrypiai (0,831–0,982) leidžia teigti, kad respondentų nuomonės šiuo klausimu buvo gana vienodos.

Nagrinėjant lyderystės ugdymo procesą, neatsiejami yra ir lyderystės ugdyme taikomi metodai. Toliau pateikiama respondentų nuomonė, kokie lyderystės ugdymo metodai taikomi respondentų organizacijose (2 pav.).



2 pav. Respondentų nuomonė apie lyderystės ugdymo metodų taikymą

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Remiantis tyrimo duomenimis galima teigti, kad jaunimo organizacijose dažniausiai taikomi konfliktų sprendimo būdai (4,5 vid) ir konfliktų sprendimo metodų pateikimas (4,2 vid). Taip pat gana dažnai vykdomi bendradarbiavimo mokymai (3,4 vid) bei taikomas koučingas ar mentorystė (3,4 vid). Tai rodo, kad organizacijos daug dėmesio skiria tarpusavio bendravimo ir komandinio darbo stiprinimui. Rezultatai atskleidžia, kad kai kurie šiuolaikiniai lyderystės ugdymo metodai beveik netaikomi. Ypač žemi įvertinimai gauti vertinant tinklų kūrimą (1,1 vid) ir emocinio intelekto mokymus (1,1 vid). Todėl galima teigti, kad jaunimo organizacijoms reikėtų daugiau dėmesio skirti inovatyviems lyderystės ugdymo metodams, kurie padėtų ugdyti visapusiškas lyderystės kompetencijas.

Tiriant jaunimo lyderystės ugdymo metodų taikymą, atliktas Spirmeno koreliacijos testas, kuris pateikiamas (5 lentelė).

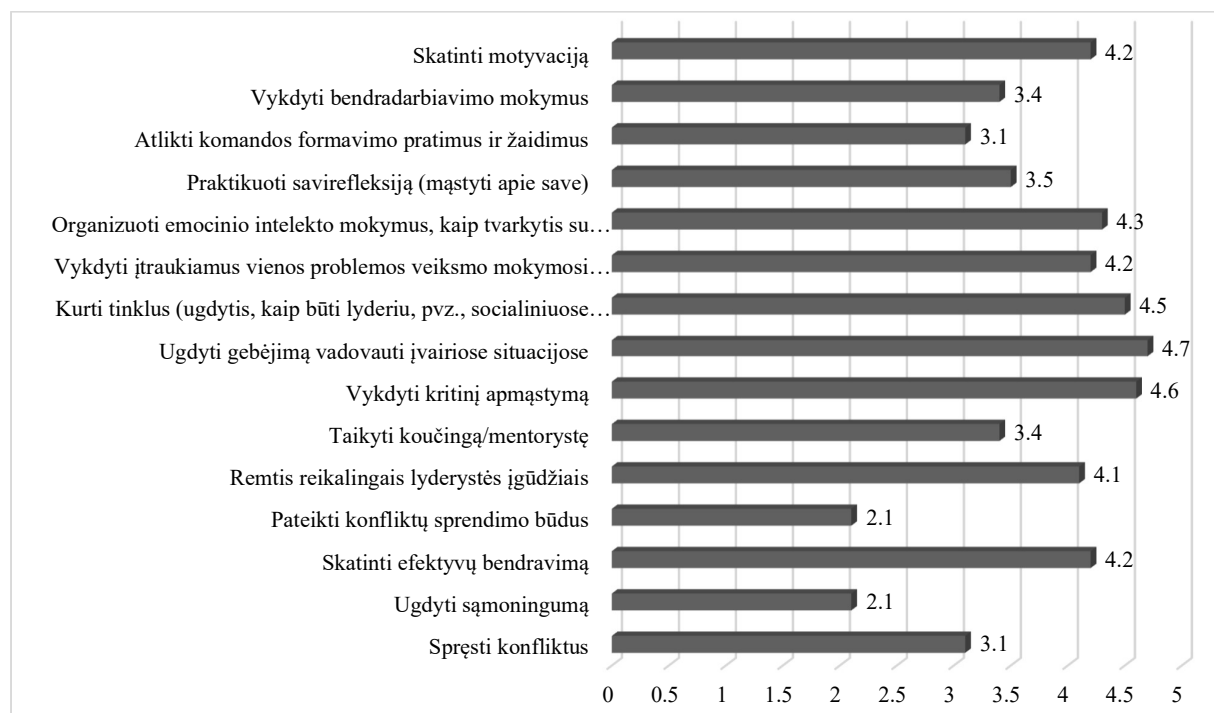
5 lentelė. Lyderystės ugdymo metodų Spirmeno koreliacijos testas

Lyderystės ugdymo metodai	Amžius
	p
Konfliktų sprendimas	0,834
Remiamasi reikalingais lyderystės įgūdžiais	0,898
Ugdoma, kaip vadovauti įvairiose situacijose	0,832
Įtraukiantys vienos problemos veiksmo mokymosi užsiėmimai	0,823
Komandos formavimo pratimai ir žaidimai	0,930
Savirefleksija (mąstymas apie save)	0,917
Bendradarbiavimo mokymai	0,977

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Pateiktoje 5 lentelėje išskirti stipriausią ryšį turintys taikomi lyderystės ugdymo metodai. Remiantis gautais tyrimo duomenimis, galima teigti, kad jaunimo organizacijose labiausiai akcentuojami bendradarbiavimo mokymai (0,977), komandos formavimo pratimai ir žaidimai (0,930) bei savirefleksija (0,917), kas rodo stiprų dėmesį tarpusavio bendradarbiavimo ir asmeninės savimonės ugdymui. Taip pat reikšmingai vertinami konfliktų sprendimo įgūdžiai (0,834), vadovavimo įvairiose situacijose gebėjimai (0,832) bei įtraukiantys vienos problemos veiksmo mokymosi užsiėmimai (0,823). Galima teigti, kad jaunimo organizacijos orientuojasi į praktinius, aktyvų dalyvavimą skatinančius mokymosi metodus, kurie stiprina tiek komandinę, tiek asmeninę lyderystę.

Analogiškai tiriant jaunimo organizacijose taikomus lyderystės ugdymo metodus, matyti, kad šiuo metu taikomi tik kai kurie iš jų. Respondentų buvo klausama apie pageidaujamus lyderystės ugdymo metodus, kuriuos norėtų matyti organizacijose. Tyrimo rezultatai pateikti (3 pav.).



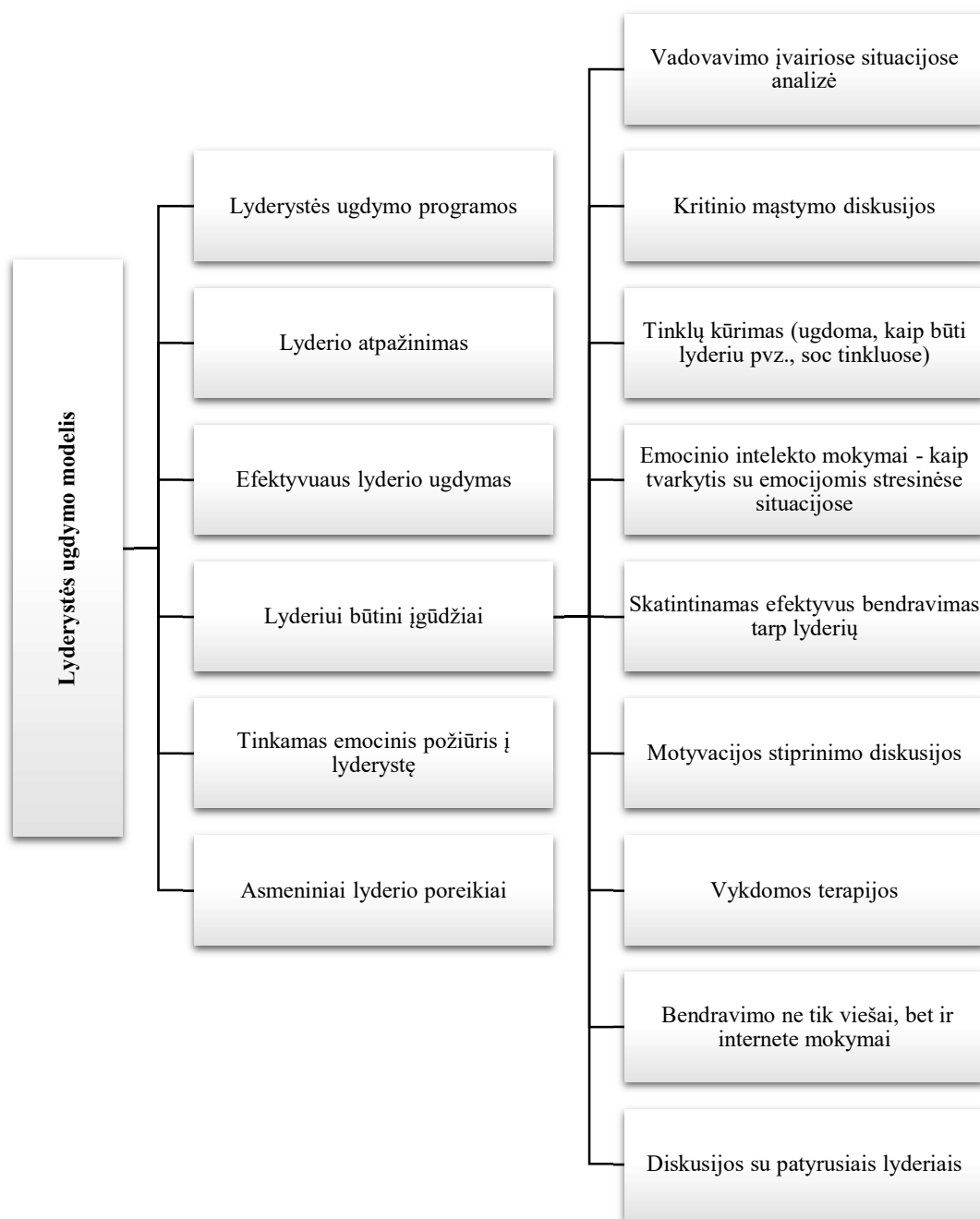
3 pav. Respondentų nuomonė apie lyderystės ugdymo metodų taikymą

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Remiantis gautais tyrimo duomenimis, galima teigti, kad respondentų nuomonė apie taikomus ir norimus taikyti lyderystės ugdymo metodus skiriasi. Respondentai kaip svarbiausią norimą metodą išskyrė gebėjimą vadovauti įvairiose situacijose (4,7 vid), taip pat pabrėžė kritinį apmąstymą (4,6 vid), tinklų kūrimą (4,5 vid), emocinio intelekto mokymus (4,3 vid), efektyvų bendravimą (4,2 vid) ir motyvacijos skatinimą (4,2 vid). Lyginant su taikomais metodais, emocinio intelekto mokymai ir motyvacijos skatinimas beveik netaikomi, nors respondentai juos vertina kaip svarbiausius. Jaunimo organizacijose dominuoja komandinio darbo orientuoti metodai, tuo tarpu norima įvairesnių lyderystės

ugdymo formų. Nagrinėjama klausimui papildyti ir praplėsti buvo užduodamas papildomas atviras atsakymo variantas, galbūt respondentai pageidautų kitų taikomų lyderystės ugdymo metodų, nepaminėtų klausime. Respondentai atsakė: <“būtų vykdomos terapijos“>, <“mokėjimas bendrauti ne tik viešai, bet ir internete“>, <“vyktų diskusijos su tikrais lyderiais“>. Papildomi atviri atsakymai rodo, kad jaunimui svarbus bendravimas gyvai ir internete, diskusijos su patyrusiais lyderiais bei psichologinė pagalba. Galima teigti, kad organizacijoms vertėtų plėsti lyderystės ugdymo metodų įvairovę, įtraukiant modernias, asmenybės ir socialines kompetencijas ugdančias praktikas.

Atlikus teorinę analizę ir empirinį tyrimą, remiantis jaunimo organizacijų narių nuomone bei patirtimi, sukurtas jaunimo lyderystės ugdymo modelis Klaipėdos mieste (4 pav.).



4 pav. Jaunimo lyderystės ugdymo modelis, remiantis jaunimo patirtimi ir nuomone

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Apibendrinant galima teigti, kad lyderystės ugdymo modelis apima įvairius metodus ir priemones, padedančias formuoti visapusišką lyderio kompetenciją. Jame išskiriami pagrindiniai aspektai – lyderio

atpažinimas, efektyvus lyderio ugdymas, lyderiui būtini įgūdžiai, tinkamas emocinis požiūris į lyderystę bei asmeninių poreikių suvokimas. Šie komponentai įgyvendinami taikant skirtingus ugdymo metodus: lyderystės programas, kritinio mąstymo ir motyvacijos diskusijas, emocinio intelekto mokymus, efektyvus bendravimo skatinimą, tinklų kūrimą bei bendravimo viešai ir virtualioje erdvėje mokymus. Tokia visuminė sistema sudaro prielaidas nuosekliai ugdyti lyderystės gebėjimus, skatina asmeninį tobulėjimą ir padeda formuoti stiprius, atsakingus bei sąmoningus jaunus lyderius.

Išvados

1. Teorinė analizė parodė, kad lyderystės ugdymas yra nuoseklus ir tęstinis procesas, kuriuo siekiama formuoti asmens gebėjimus daryti įtaką, priimti atsakomybę ir veiksmingai vadovauti komandai. Lyderystės ugdymas apima tiek asmeninių savybių, tiek socialinių ir emocinių įgūdžių tobulinimą. Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, kad šiam procesui būtina derinti teorines žinias su praktine patirtimi, suteikiant galimybę lyderystės gebėjimus taikyti realiose situacijose. Todėl lyderystės ugdymas turėtų būti grindžiamas savęs pažinimu, refleksija ir aktyviu dalyvavimu įvairiose veiklose.

2. Empirinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad Klaipėdos jaunimo organizacijose lyderystės ugdymas vyksta taikant įvairius metodus – konfliktų sprendimo būdus, mokymus bei mentorių pagalbą. Jaunimo organizacijų nariai labiausiai vertina praktinį patyrimą, atsakomybės suteikimą ir bendradarbiavimą, kurie skatina lyderystės gebėjimų tobulinimą. Remiantis tyrimo duomenimis, buvo sukurtas jaunimo lyderystės ugdymo modelis tinkantis Klaipėdos miestui, kuris apjungia teorinius principus ir praktinę patirtį. Šis modelis siūlo kryptingą požiūrį į jaunimo lyderystės ugdymą, pabrėžiantį saviraiškos, atsakomybės ir bendruomeninio aktyvumo svarbą.

Literatūra

1. Auguas, P. P., Zapata, L. V., Arellano, D. L. (2017). Transformational Leadership Plans. In: World Journal of Education, 4 (7), 3. <https://doi.org/10.5430/wje.v7n4p1>
2. Brumbaugh, L., Carter, M. (2016). The Perceived Importance of Youth Educator's Confidence in Delivering Leadership Development Programming. In: Journal of Leadership Education, 1 (15), 2. <https://doi.org/10.12806/V15/I1/R1>
3. Cheong, M., Yammarino, I., Dionne, S. D., Spainc, S. M., Tsai, C. (2019). A review of the effectiveness of empowering leadership, (30), 3. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.005>
4. Damkuvienė, M., Valuckienė, L., Balčiūnas, S. (2019). Lyderystė organizacijos kaitai: įkvepiantis tango. Šiauliai: Šiaulių universitetas, 14
5. Danielsa, E., Hondeghema, A., Dochyb, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. In: Educational Research Review, 111. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.02.003>
6. Elkington, R., Pearce, N. J., Moss, J. (2017). Global leaders' perceptions of elements required for effective leadership development in the twenty-first century. In: Effective Leadership Development, 3. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2016-0145>
7. Gudunytė, I., Marčinskas, A. (2016). Organizacinės kultūros suvokimas vadovo emocinio intelekto kontekste. In: Regional Formation and Development Studies, 2 (19), 19. <https://doi.org/10.15181/rfds.v19i2.1280>
8. Harun, A. B., Zainol, R. M., Amar, A., Shaari, H. Z. (2016). Emotional Intelligence as Mediator between Leadership Styles and Leadership Effectiveness: A Theoretical Framework. In: International Review of Management and Marketing, 6 (1), 119
9. Kalsoom, K., Khan, M., Zubair, S. (2018). Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance. In: Industrial Engineering Letters, 3, 24. <https://doi.org/10.7176/IEL>
10. Karasneh, A. A., Momani, E. A. (2019). The influence of emotional intelligence on leadership styles: A profile of executives in ASEZA organization. In: Journals of Public Affairs, 19 (3), 2.

<https://doi.org/10.1002/pa.2069>

11. Kardelis, K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. 2-asis pataisytas ir papildytas leidimas. Kaunas, 154
12. Kirliauskienė, R., Stakauskaitė, L. (2016). Mokinių lyderystės gebėjimų skatinimas muzikine projektine veikla. *Pedagogika*, 123 (3), 148–158
13. Lee, H., Chelladurai, P. (2017). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in leadership. In: *European Sport Management Quarterly*, 4 (18), 393. <https://doi.org/10.1080/16184742.2017.1406971>
14. McClellan, J., Levitt, K., Diclementi, G. (2017). Emotional Intelligence and Positive Organizational Leadership: A Conceptual Model for Positive Emotional Influence. In: *Journal of Behavioral*, 17 (3), 197. <https://doi.org/10.21818/jbam.17.3.2>
15. Paulienė, R. (2017). Interaction Between Managerial Competencies and Leadership in Business Organisations. In: *Regional Formation and Development Studies*, 1 (21). <https://doi.org/10.15181/rfds.v2i1.1412100>
16. Petrelin, J. (2016). Incorporation of sustainability into leadership development. In: *Economic and Business Review*, 1 (18), 13. <https://doi.org/10.15458/85451.16>
17. Redmond, S., Doland, P. (2016). Towards a conceptual model of youth leadership development. In: *Child and Family Social Work*, 3 (21), 269–270. <https://doi.org/10.1111/cfs.12146>
18. Sai, X., Kenayathulla, H. B., Siraj, S. (2019). A model for youth entrepreneurship skills of the community-based leadership training for the urban youth in China. In: *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 7 (3), 582–583. <https://doi.org/10.22452/mojem.vol7no3.582-83>
19. Sherif, V. (2019). Modeling Youth Leadership: An Integration of Personality Development Theories and Ethics. In: *Journal of Leadership Education*, 18 (2), 8–9. <https://doi.org/10.12806/V18/I2/T2>
20. Skarbalienė, A. (2015). Lyderystė, autoritetas ir moralinės vertybės postmodernizmo kontekste. In: *LOGOS*. Klaipėda. Prieiga internetu: http://litlogos.eu/L83/Logos_83_140_147_Skarbaliene.pdf, 141.
21. Smith, S., Kempster, S., Wenger-Trayner, E. (2019). Developing a Program Community of Practice for Leadership Development. In: *Journal of Management Education*, 43 (1), 80. <https://doi.org/10.1177/1052562918812143>
22. Stoner, J. A. M., Freeman, R. E., Gilbert, D. R. (2006). *Vadyba*. Kaunas: Poligrafija ir Informatika, 457
23. Šilingienė, V. (2011). Lyderystės kompetencijos raiška individualios karjeros kontekste. In: *Ekonomika ir Vadyba*, 16 (3). ISSN 1822-6515
24. Turner, J. R., Baker, R., Schroeder, J., Johnson, K. R. (2018). Mapping leadership development techniques with leadership capacities using a typology of development. In: *European Journal of Training and Development*, 9 (42), 10. <https://doi.org/10.1108/EJTD-03-2018-00229>
25. Uhl-Biena, M., Arena, M. (2018). Leadership for organizational adaptability: A theoretical synthesis and integrative framework. In: *The Leadership Quarterly*, 29, 89. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.009>
26. Vaitkevičius, V. (2016). Lyderystės vaidmuo formuojant žinių valdymui palankią organizacijos kultūrą: atvejo analizė. In: *Informacijos mokslai*, 76, 125. <https://doi.org/10.15388/Im.2016.76.10386>

LEADERSHIP DEVELOPMENT IN YOUTH ORGANIZATIONS

Lekt. Sigita Skersė

Summary

In the contemporary context, the concept of leadership is well established as a significant object of management research and practice. It is among the most frequently used terms across various spheres of human activity, including business, politics, religion, and sports. Increasing attention is directed toward understanding the role of leadership in the lives of young individuals, particularly through the development of personal qualities and competencies. Leadership today is not exclusively associated with managerial positions; teachers, students, and active youth members may all demonstrate leadership qualities.

Young people recognize that modern society demands adaptability to constantly changing conditions. Therefore, leadership development has become a key process for both individuals and youth organizations. It contributes to the formation of self-confidence, responsibility, initiative, and cooperation skills.

The relevance of this topic is reinforced by the continuing academic debate concerning the multifaceted interpretations of leadership. Scientific literature highlights its decisive role in ensuring the effectiveness of individuals, teams, and organizations. Leadership is often incorrectly equated with authority or high-level positions (Šilingienė, 2011); however, in essence, it represents a personal and social development process that transcends formal hierarchies.

Previous studies (Hartley, 2018; Chelsey, 2020) have predominantly focused on leadership among organizational managers, while youth leadership development has been explored mainly within school education. To date, no studies of this kind have been conducted in youth organizations in Klaipėda. Therefore, this research seeks to identify how leadership development is implemented and which methods are most effective, based on the experiences and perceptions of youth organization members.

Research object – leadership development within youth organizations in Klaipėda.

Research aim – to develop a youth leadership development model grounded in the experiences and opinions of Klaipėda youth organization members.

Research methods. Theoretical analysis, synthesis, and comparison of scientific literature, as well as a quantitative written questionnaire survey. Collected data were processed using SPSS and Microsoft Excel software.

Theoretical Insights. Leadership is conceptualized as a continuous and purposeful process of personal growth and influence. A central component of leadership is emotional intelligence — the capacity to understand and regulate one's own emotions and to respond appropriately to the emotions of others. Emotionally intelligent leaders demonstrate empathy, collaboration, and motivation, which enable them to inspire and guide their teams effectively.

Youth leadership development enhances young individuals' ability to participate meaningfully in organizational and community life while fostering self-awareness, ethical decision-making, and communication competence. Transformational approaches — including experiential learning, critical reflection, coaching, and mentoring — are particularly effective, as they promote adaptability, creativity, and resilience in dynamic environments.

Empirical Findings. Empirical data from Klaipėda youth organizations indicate that respondents most strongly associate leadership with personal growth (mean 4.00), followed by group activity and leader guidance (mean 3.89) and a process grounded in values and beliefs (mean 3.75). Participants emphasized the significance of emotional intelligence in effective leadership, particularly its role in adapting to complex and changing circumstances. The most frequently applied methods include conflict resolution training (mean 4.5), cooperation exercises (mean 3.4), and mentoring or coaching (mean 3.4). Respondents identified the most desirable development methods as leadership in diverse situations (mean 4.7), critical reflection (mean 4.6), network building (mean 4.5), emotional intelligence training (mean 4.3), and effective communication and motivation (means 4.2). The developed youth leadership development model integrates theoretical and empirical insights. It encompasses key dimensions such as leader identification, skills formation, emotional intelligence, and self-awareness. Implementation relies on structured educational interventions — leadership programs, critical thinking workshops, mentoring, and communication training — which together foster the comprehensive development of young leaders.

In conclusion, leadership development is a dynamic, continuous process oriented toward personal and social growth, responsibility, and the ability to influence others positively. The findings demonstrate that Klaipėda's youth organizations employ diverse leadership development methods that strengthen collaboration and initiative. The proposed model provides a structured framework aligning theoretical knowledge with practical experience, emphasizing self-expression, accountability, and civic engagement as essential elements of effective youth leadership.

Keywords: leader, leadership development, leadership development models.