



**VILNIAUS KOLEGIJOS
VERSLO VADYBOS FAKULTETO**

**LIETUVOS SOCIALINIŲ INOVACIJŲ KLASTERIO (LSIK)
SOCIALINĖS VERTĖS PRODUKTŲ JAUNIMUI TYRIMAS**

ASOCIACIJOS LIETUVOS SOCIALINIŲ INOVACIJŲ KLASTERIS
UŽSAKOMOJO TYRIMO ATASKAITA
(pateikimo data 2025 m. balandžio 30 d.)

(Sutarties registracijos data 2025-01-08, TMV-2)

Vilnius, 2025

Tyrimo ataskaitos rengimo grupės vadovė



(parašas)

Greta Gruodė

Tyrimo ataskaitos rengimo grupės nariai:

Tyrėjai:

1. Laima Paraukienė
2. Aušra Turčinskaitė – Balčiūnienė
3. Semen Burmistrov
4. Vaiva Pašakinskienė

ANOTACIJA

Socialiai atsakinga lyderystės svarba auga globaliu, tiek nacionaliniu lygmeniu, atsižvelgiant į didėjančius iššūkius, susijusius su klimato kaita, socialine nelygybe, jaunimo į(si)traukimu, pilietiškumu bei pasitikėjimu institucijomis. Šiuolaikinėje visuomenėje vis labiau pabrėžiama lyderių atsakomybė ne tik už organizacijos veiklos rezultatus, bet ir už jų sprendimų poveikį aplinkai, bendruomenei ir darbuotojų gerovei. Svarbu šias vertybes ugdyti anksčiau - mokykloje ar aukštajame moksle.

Atliktas tyrimas siekiant įvertinti jaunimo požiūrį į socialiai atsakingą lyderystę, komandinį darbą bei inovatyvius to ugdymo būdus. Šio **tyrimo tikslas** - išanalizuoti jaunimo požiūrį į socialiai atsakingą lyderystę bei identifikuoti patraukliausius socialinės lyderystės ugdymo būdus, atliepiančius šiuolaikinius socialinių inovacijų poreikius. Tyrimą inicijavo Lietuvos socialinių inovacijų klasteris (LSIK), o jį vykdo Vilniaus kolegijos tyrėjų grupė.

Socialiai atsakinga lyderystė apibrėžiama kaip vertybėmis grįsta veikla, orientuota į bendrąjį gerį. Komives, Wagner ir kt. (1998) vieni pirmųjų apibrėžė, kad socialiai atsakinga lyderystė yra tokia lyderystė, kuri remiasi vertybėmis ir yra grindžiama rūpesčiu dėl bendrojo gėrio. Dugan (2006) pabrėžia, kad socialiai atsakinga lyderystė reiškia asmeninį įsipareigojimą prisidėti prie teigiamų socialinių pokyčių, atsižvelgiant į kitų žmonių ir bendruomenės poreikius. Dar platesnę perspektyvą pateikia Maak ir Pless (2006), kurie socialiai atsakingą lyderystę apibrėžia kaip vertybėmis grįstą ir etišką lyderio bei suinteresuotųjų šalių santykį, pagrįstą bendra prasme ir tikslu. Šie apibrėžimai pabrėžia, kad socialiai atsakinga lyderystė nėra vien tik siekis vadovauti, bet ir sąmoninga pastanga prisidėti prie visuomenės gerovės, išlaikant etišką, atsakingą ir įtraukiantį požiūrį.

Tyrimo rezultatai padės pagrįsti socialinės vertės produktų, skirtų jaunimui, kūrimą bei tobulinti lyderystės ugdymo metodus, skatinančius tvarumą, etišką elgesį ir visuomeninę atsakomybę.

Probleminis klausimas: kokie veiksniai skatina socialiai atsakingą lyderystę ir kokios lyderystės ugdymo priemonės būtų patrauklios jaunimui?

Remiantis teorinėmis įžvalgomis bei atliktų tyrimų rezultatais, atskleidžiamas socialiai atsakingos lydersytės aktualumas, įpročiai, jaunimo nuostatos bei pasiūlytų inovatyvių lydesrystės ugdymo būdų patrauklumas.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad jaunimas Lietuvoje gerai supranta socialiai atsakingos lyderystės svarbą tiek profesinėje, tiek asmeninėje srityje. Respondentai pabrėžia, jog lyderystės gebėjimų galima išmokyti, o socialiai atsakingas lyderis turi būti etiškas, bendruomeniškas ir orientuotas į teigiamus pokyčius. Tyrimas parodė, kad jauni žmonės palankiai vertina praktiniu patyrimu grįstus ugdymo metodus – ypač tokias iniciatyvas kaip studentų valdoma kavinė ar realių organizacijų užduočių sprendimas. Tuo tarpu tradiciniai ar technologiniai sprendimai (pvz., kursai ar VR platformos) vertinami atsargiau, nebent jie apima aktyvų dalyvavimą ir kūrybiškumą. Šie rezultatai padeda pagrįsti poreikį kurti naujus, vertybiniais principais grįstus ugdymo modelius, kurie atitiktų šiuolaikinius jaunimo lūkesčius bei socialinių inovacijų tikslus.

TURINYS

ĮVADAS	5
1. LITERATŪROS APŽVALGA	7
2. TYRIMO METODOLOGIJA	9
3. REZULTATŲ ANALIZĖ	11
3.1. Anketinės apklausos tyrimo rezultatų analizė.....	11
3.2. Focus grupės tyrimo rezultatų aprašymas.....	20
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	23
LITERATŪROS ŠALTINIAI	24

IVADAS

Lietuvoje socialiai atsakingos lyderystės tema įgyja ypatingą svarbą ir **aktualumą**. Jaunimas yra viena iš imliausių visuomenės grupių socialiniams pokyčiams, turinti potencialą formuoti naujas lyderystės praktikas. Atliktas tyrimas padeda identifikuoti, kokios vertybės ir kompetencijos yra svarbios jaunajai kartai bei kaip tikslingai ugdyti jų gebėjimą veikti socialiai atsakingai. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuva siekia įgyvendinti Europos žaliajo kurso ir darnaus vystymosi tikslus, iškyla būtinybė investuoti į žmogiškąjį kapitalą, gebantį kurti ir diegti socialines inovacijas, kur socialiai atsakingi lyderiai tampa kertine šių procesų grandimi. Tuo pačiu metu tradiciniai lyderystės ugdymo modeliai ne visada atitinka šiuolaikinius kontekstus, todėl būtina ieškoti naujų, vertybėmis pagrįstų ugdymo metodų. Sociokultūrinių pokyčių kontekste stebimas augantis visuomenės jautrumas socialiniams ir aplinkosauginiams klausimams, o organizacijų veikla vis dažniau vertinama ne tik pagal ekonominius, bet ir pagal socialinius rodiklius. Šios tendencijos kelia poreikį naujai lyderystės sampratai, kuri atliepia visuomenės lūkesčius ir stiprina socialinę atsakomybę įvairiuose sektoriuose.

Bendradarbiavimas tarp švietimo įstaigų, nevyriausybinių organizacijų, verslo ir viešojo sektoriaus stiprina socialinės lyderystės ugdymo ekosistemą, o šis tyrimas suteikia duomenų tokių partnerystės formų pagrindimui bei tikimasi – ir tolesniam veiklų vystymui.

Tyrimas prisideda prie inovatyvių, vertybiniais pagrindais ir išreikštu poreikiu grįstų ugdymo metodų radimo ir galimo pritaikymo.

Mokslinės problemos skatinančios gilintis į temą:

1. Jaunimo socialiai atsakingos lyderystės ugdymo spragos

Tyrimas identifikuoja, kad egzistuoja aiškus poreikis geriau suprasti, kokios vertybės ir kompetencijos svarbios jaunimui, siekiant ugdyti socialiai atsakingus lyderius (Komives, Wagner ir kt., 1998; Dugan, 2006). Tradiciniai lyderystės modeliai dažnai neatitinka šiandieninių jaunimo poreikių, todėl mokslas susiduria su iššūkiu kurti naujus, vertybiniais principais grįstus ugdymo modelius.

2. Socialinių inovacijų ir tvarumo poreikio stiprėjimas

Šiuolaikinėje visuomenėje socialinė atsakomybė tampa kertiniu kriterijumi, o socialiai atsakingų lyderių trūkumas riboja socialinių inovacijų diegimą ir tvarumo tikslų įgyvendinimą (Kyambade ir kt., 2024; Maak ir Pless, 2006). Todėl būtina moksliniais tyrimais paremti sprendimus, kaip efektyviausiai ugdyti jaunimą socialinių pokyčių kūrimui.

3. Inovatyvių lyderystės ugdymo metodų trūkumas

Tyrimas išryškina, kad egzistuoja stoka empiriniais duomenimis pagrįstų inovatyvių lyderystės ugdymo būdų, kurie būtų patrauklūs jaunimui ir atitiktų jų socialinių inovacijų poreikius. Dabartiniai švietimo modeliai dažnai neatspindi kintančių visuomenės lūkesčių, todėl reikalingi tyrimai, kurie kurtų naujus mokymo metodus, integruojančius komandinį darbą, savanorišką veiklą, tarpkultūrinę patirtį ir verslumo ugdymą (Pérez ir kt., 2024).

Tyrimo tikslas

Tyrimo tikslas – išanalizuoti jaunimo požiūrį į socialiai atsakingą lyderystę, įvertinti pagrindinius veiksnius, skatinančius socialiai atsakingo lyderio kompetencijų ugdymą, ir identifikuoti

patraukliausius lyderystės ugdymo metodus, kurie atlieptų šiuolaikinius socialinių inovacijų ir tvarumo siekius

Tyrimo tikslas buvo įvertinti Lietuvos studentų ir moksleivių požiūrį į lyderystės ir socialiai atsakingos lyderystės svarbą, analizuoti ugdymo poreikius bei nustatyti jaunimo tobulėjimą skatinančias tendencijas.

Tyrimo metodologija

Tyrime taikyta metodų, duomenų, tyrėjų ir teorinė trianguliacija, siekiant užtikrinti duomenų patikimumą ir holistinį požiūrį. Kiekybinė dalis atlikta naudojant netikimybinę apklausą, apimančią beveik 300 Lietuvos moksleivių ir studentų, o kokybinė dalis – vykdant fokusuotą grupinę diskusiją, kurios duomenys analizuoti turinio analizės metodu. Tyrimo metu laikytasi tyrimo etikos principų, užtikrinant savanorišką dalyvavimą, konfidencialumą ir duomenų apsaugą. Tokia tyrimo struktūra leido išsamiai ir patikimai įvertinti jaunimo nuostatas bei aptarti inovatyvius lyderystės ugdymo sprendimus, siekiant išskirti pagrindines tendencijas ir dėsningumus.

Tyrimo reikšmė

Atliktas tyrimas yra reikšmingas mokslo ir praktikos požiūriu, nes padeda užpildyti spragas jaunimo socialiai atsakingos lyderystės tyrimuose Lietuvoje. Tyrimo rezultatai suteikia empirinį pagrindą kuriant inovatyvius, vertybėmis grįstus lyderystės ugdymo metodus, atitinkančius šiandieninius tvarumo, socialinių inovacijų ir komandinio darbo ugdymo poreikius. Be to, tyrimas stiprina supratimą apie jaunimo vaidmenį kuriant socialinį pokytį ir skatina švietimo, nevyriausybinių sektoriaus bei verslo partnerystės socialiai atsakingų lyderių ugdymo ekosistemoje.

1. LITERATŪROS APŽVALGA

Šiuolaikiniame organizaciniame kontekste vis dažniau atkreipiamas dėmesys į socialiai atsakingos lyderystės gebėjimų ugdymą, siekiant ilgalaikio žmogaus ir organizacijos tvarumo (Kyambade, et. Al., 2024). Socialiai atsakingą lyderystę galima apibūdinti kaip vadovavimo būdą, pabrėžiantį vadovų atsakomybę prieš visuomenę ir aplinką. Socialiai atsakinga lyderystė teikia pirmenybę visų suinteresuotųjų šalių, tokių kaip darbuotojai, klientai, bendruomenė ir aplinka gerovei, bei kreipia dėmesį ne tik į pelną, bet ir į verslo sprendimų poveikį aplinkai (Kyambade, et. Al., 2024). Pastarąjį dešimtmetį pastebimas kintantis požiūris į jaunimo dalyvavimą visuomenės socialinėse transformacijose, pabrėžiant, jog būtent šiuo gyvenimo etapu žmogus turi daugiausiai energijos ir kūrybiškumo, tuo tarpu nevyriausybės jaunimo organizacijos atlieka svarbų vaidmenį jaunimo lyderystės įgalinime (Naseem, 2020). Dėl šios priežasties svarbu kalbėti apie socialiai atsakingos lyderystės ugdymą ir geriausias tam priemones jaunimo tarpe.

Pastebima, jog esminis skirtumas tarp jaunimo ir suaugusiųjų lyderystės ugdymo yra metodai, kurių pagalba lyderystė gali būti tyrinėjama, išmokstama ar patiriama. Nepriklausomai nuo jaunuolių amžiaus ar lyties, lyderystės įgūdžius galima išlavinti (Buschlen & Johnson, 2014). Galima išskirti keletą esminių jaunimo lyderystės veiksmų: įgūdžių lavinimas, tinkamos aplinkos sąlygos ir įsipareigojimas veikti (Redmond & Dolan, 2016). Pastebimas ryšys ir tarp jaunimo lyderystės ugdymo bei geresnių jaunimo įsidarbinimo galimybių bei sėkmingos karjeros (Hisa, Mohiddin, & Susanto, 2024). Nors dažnu atveju lyderystės ugdymo kontekste minimos nevyriausybės organizacijos, išskiriama ir universitetų svarba, pabrėžiant, jog vis dažniau socialinio tvarumo idėjos tampa studijų programų dalimi, o studentai per universitetus įtraukiami į bendruomenines veiklas, tokiu būdu prisidedant prie socialiai atsakingų lyderių ugdymo (Pérez, et. Al., 2024).

Socialiai atsakingą lyderystę skatinantys veiksniai jaunimo tarpe tiriami įvairiuose kontekstuose. Universitetiniame lygmenyje plačiai suvokiama socialiai atsakingos lyderystės ugdymo svarba tarp studentų lyderių. Lyderystės kompetencijų ugdymui aukštojo mokslo institucijose skirtas ir socialinių pokyčių lyderystės vystymo modelis (angl. Social Change Model of Leadership Development (SCM)) (Mydin & Amran, 2019). Originaliai sukurtas Aukštojo mokslo tyrimų instituto (HERI, 1996), šis modelis apibūdina visus studentus kaip potencialius lyderius ir išskiria septynias esmines vertybes: grupines (bendradarbiavimas, bendras tikslas, gebėjimas mandagiai konfrontuoti), individualias (savivoka, nuoseklumas, įsipareigojimas), bendruomenines (pilietiškumas) (Dixon, et. Al., 2018), kuriomis iki šiol remiasi nemaža dalis socialiai atsakingą lyderystę jaunimo tarpe tiriančių mokslininkų.

Akademiniėje aplinkoje pastebima, jog svarbų vaidmenį skatinant socialiai atsakingą lyderystę studentų tarpe universitetuose gali atlikti fakultetai, šiuos įtraukdami į svarbias diskusijas apie lyderystės vertybes (Dugan & Komives, 2010). Siūloma, jog šiuolaikinis aukštojo mokslo institucijų vaidmuo turėtų suteikti erdvės ne tik mokytis, bet ir eksperimentuoti, augti, lavinti verslumo įgūdžius, siekiant užauginti būsimus socialinius lyderius, leidžiant eksperimentuoti ir patirti socialinį verslumą be realių veiklos pasaulio pasekmių nesėkmės atveju (Bodolica,

Spraggon & Badi, 2021). Pastebima, jog tarpkultūrinės patirtys universiteto aplinkoje taip pat skatina socialiai atsakingos lyderystės kompetenciją studentų tarpe (Parker & Pascarella, 2013). Mokslinėje literatūroje minima ir studentų tarpusavio bendravimo svarba, įskaitant ir narystę studentiškosiose organizacijose (tokiose kaip brolijos ar seserijos JAV), siejant tokį įsitraukimą su penkių socialiai atsakingos lyderystės vertybių augimu (savęs suvokimu, bendradarbiavimu, bendro tikslo pajautimu, pilietiškumu ir polinkiu keistis) (Hevel, et. Al., 2018). K. Ricketts, J. Bruce, J. Ewing (2008) teigia, jog daugelis studentų jau turi lyderystės suvokimą, tačiau pastebi sąmoningumo ir civilinės atsakomybės stoką jaunimo tarpe. Mokyklų kontekste pabrėžiamas mokytojo vaidmuo, tačiau taip pat pastebima, jog lyderystę ir pilietiškumą skatina aplinka, kurioje su jaunuoliais elgiamasi kaip su jaunaisiais lyderiais (Lizzio, Dempster & Neumann, 2010).

Nors pasaulyje socialiai atsakingos lyderystės kontekstas jaunimo tarpe mokslinėje literatūroje minimas jau seniai, galima pasigesti išsamesnių panašaus pobūdžio tyrimų Lietuvoje.

2. TYRIMO METODOLOGIJA

Tyrimo tikslas – kiekybiškai įvertinti Lietuvos studentų ir moksleivių požiūrį į lyderystės bei socialiai atsakingos lyderystės svarbą asmeniam bei profesiniame lygmenyse bei įvertinti poreikį socialiai atsakingos lyderystės ir komandinio darbo įgūdžių ugdymui, atrasti dėsnius, taisykles, tendencijas kurios skatintų jaunimą tobulėti šioje srityje; atlikti kokybinį sistemingą situacijos tyrimą, siekiant suprasti tiramuosius reiškinius.

Taikytas **trianguliacijos tyrimų metodas**, kuriuo siekiama padidinti tyrimo patikimumą ir validumą derinant kelis duomenų šaltinius, metodus, teorines perspektyvas ar tyrėjų požiūrius. Trianguliacija leidžia giliau suprasti tiriamą reiškinį bei patikrinti gautų rezultatų nuoseklumą. Taikyta duomenų trianguliacija naudojant skirtingų duomenų šaltinius ir renkant informaciją iš skirtingų respondentų grupių (moksleivių ir studentų). Taip pat taikyta tyrimo metodų trianguliacija derinant kokybinį tyrimo metodą ir kiekybinį tyrimo metodą siekiant geriau suprasti tyrimo objektą ir kompensuoti vieno metodo trūkumus kitu. Taip pat taikyta tyrėjų trianguliacija duomenų rinkimui ir analizavimui pasitelkiant kelis tyrėjus, siekiant sumažinti individualaus tyrėjo šališkumą, didinant duomenų interpretavimo objektyvumą (tyrimo metodiką rengė vienas tyrėjas, kokybinio tyrimo rezultatus analizavo kitas tyrėjas, trečias tyrėjas analizavo kiekybinio tyrimo rezultatus, ketvirtas tyrėjas atliko rezultatų apibendrinimą ir formulavo išvadas).

Tyrimo metu vadovautasi **tyrimo etikos** principais: 1) užtikrintas savanoriškas dalyvavimas ir informuotas sutikimas, nes visi tyrimo dalyviai buvo informuoti apie tyrimo tikslą, eigą, jų dalyvavimo pobūdį. Tik po to jie davė informuotą sutikimą, patvirtinantį jų laisvą apsisprendimą dalyvauti tyrime. 2) užtikrintas konfidencialumas ir duomenų apsauga laikantis Bendrojo duomenų apsaugos reglamento nuostatų. Dalyvių asmens duomenys nebuvo renkami, kokybinio tyrimo respondentai buvo užkoduoti, užtikrinant, kad joks individualus dalyvis nebūtų atpažįstamas; 3) užtikrinta tiriamųjų gerovės apsauga tyrimo metu nekenkiant dalyviams nei fiziškai, nei emociškai. Dalyviai galėjo bet kuriuo metu atsisakyti dalyvauti be jokių neigiamų pasekmių; 4) tyrėjai veikė vadovaudamiesi akademinio sąžiningumo principais (duomenys nebuvo iškraipomi, plagijavimas vengiamas, o informacija buvo pateikta tiksliai ir aiškiai). 5) kokybiniam tyrimui vykdyti gautas institucijos leidimas.

Vertintos nuostatos ir požiūriai į septynias skirtingas idėjas lyderystės ir komandinio darbo įgūdžiams ugdyti. Idėjos išgeneruotos Vilniaus kolegijos Verslo vadybos fakulteto Kūrybiškumo ir verslo inovacijų studijų programos pirmo kurso studentų.

Kiekybinių duomenų rinkimui naudotas **apklausos metodas**, duomenų analizei taikyta statistinė duomenų analizė. Naudotas netikimybinis patogusis imties sudarymo metodas tikslinėse moksleivių ir studentų grupėse. Nesivadovauta reprezentacinės imties sudarymo principu, siekta iš anksto apibrėžto 300 respondentų skaičiaus studentų ir moksleivių populiacijose. Pavyko pasiekti 270 respondentų. Rezultatai interpretuoti žvalgomojo pobūdžio perspektyvoje, nekeliant tikslo juos generalizuoti visai Lietuvos moksleivių ir studentų populiacijai. Parengtu klausimynu dalintasi apsilankant tikslinėse grupėse Vilniaus kolegijoje ir Vilniaus paslaugų verslo profesinio mokymo centre pateikiant auditorijoms QR kodą arba dalinantis nuoroda į klausimyną kitose

aukštosiose, vidurinėse ir profesinio mokymo mokyklose. Apklausa vykdyta 2025 m. kovo 15 – balandžio 15 d. Taikyti duomenų rinkimo principai: savanoriškas respondentų sutikimas dalyvauti tyrime; anonimiškumas ir gautos informacijos konfidencialumo užtikrinimas; žalos respondentams vengimas. Kiekybinio tyrimo duomenys apdoroti MS Excel, Canva programomis. Duomenų analizę atliko klausimyno rengimo procese nedalyvavęs tyrėjas, taip pat šis tyrėjas neanalizavo kokybinių duomenų.

Kiekybinio tyrimo privalumai: 1) objektyvumas ir tikslumas, nes duomenys renkami standartizuotu instrumentu (klausimynu), o analizė atliekama remiantis statistiniais metodais, kas leidžia sumažinti tyrėjo subjektyvumą; 2) apibendrinamumas; 3) aiškūs ir konkretūs rezultatai leidžia matuoti, palyginti ir statistiškai įvertinti tiriamą reiškinį; 4) efektyvumas naudojant skaitmeninę apklausą ir standartizuotą formą.

Kiekybinio tyrimo ribotumai: 1) paviršinis reiškinio supratimas, nes dažniausiai fiksuojama „ką“ žmonės galvoja ar daro, tačiau neatskleidžiama „kodėl“, nefiksuojama motyvai, emocijos ar kontekstas; 2) ribota lankstumo galimybė dėl standartizuoto duomenų rinkimo instrumento ir elektroniniu format vykdomos apklausos tyrėjas negali išsamiai reaguoti į netikėtus atsakymus ar gilintis į individualias patirtis; 3) mažesnis jautrumas kontekstui, nes tyrimo metu tiriamas reiškinys atskiriamas nuo jo aplinkos, todėl gali neatskleisti visų jo niuansų ar konteksto subtilybių; 4) respondentų interpretacijos rizika, kai pateikti klausimai gali būti skirtingai suprasti skirtingų respondent. Taikant metodų trianguliaciją (papildomai atliktas kokybinis tyrimas) siekta eliminuoti kiekybinio tyrimo ribotumus.

Kokybinių duomenų rinkimui naudotas **Fokusuotos grupinės diskusijos metodas**, duomenų analizei taikyta turinio analizė. Diskusijai parengtas planas ir pusiaus struktūruotas klausimynas. Fokusuota grupinė diskusija vyko balandžio 17 d. Vilniaus paslaugų verslo profesinio mokymo centre. Diskusijoje dalyvavo 12 devintos klasės moksleivių, diskusiją moderavo du tyrėjai, skatinę refleksyvumą ir atvirą nuomonės išreiškimą. Diskusijos trukmė 45 min. Duomenų rinkimui naudotas garso įrašas, tyrėjai žymėjosi pastabas protokole. Surinkti kokybiniai duomenys buvo transkribuoti ir išanalizuoti. Duomenų transkribavimą ir analizę atliko Fokusuotoje grupinėje diskusijoje nedalyvavęs tyrėjas, taip pat šis tyrėjas neanalizavo kiekybinio tyrimo rezultatų.

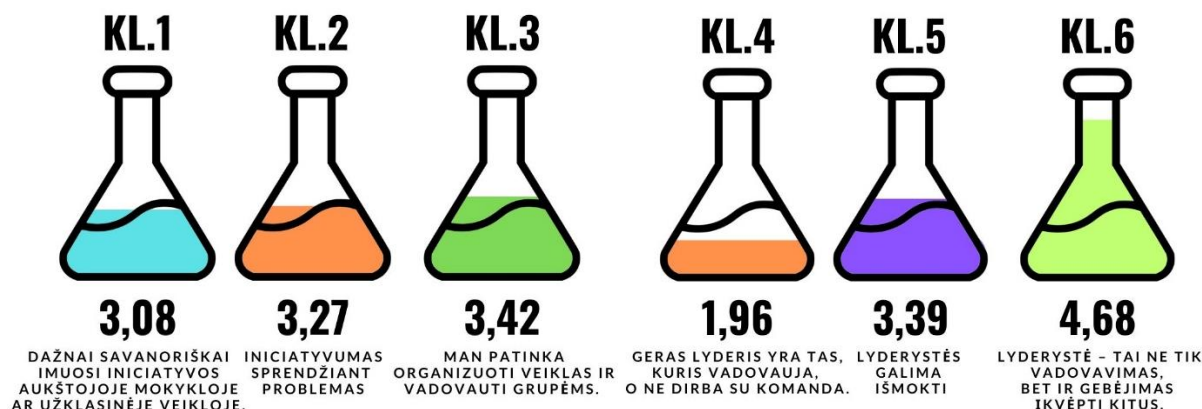
Fokusuotos grupinės diskusijos privalumai: 1) skatina natūralų idėjų apsikeitimą; 2) leidžia giliau suprasti moksleivių patirtis ir lūkesčius; 3) atskleidžia ne tik turinines, bet ir emocines nuostatas.

Fokusuotos grupinės diskusijos ribotumai: 1) ribotas rezultatų apibendrinamumas, todėl pasitelkta ir apklausa; 2) galimas grupės spaudimo efektas, valdomas pasitelkiant du moderatorius; 3) rezultatai priklauso nuo moderatoriaus kompetencijos, todėl tyrimą atliko du moderatoriai, siekiant geriausio proceso ir rezultatų suvaldymo. Taikant metodų trianguliaciją (atliktas ir kokybinis tyrimas) ir tyrėjų trianguliaciją siekta eliminuoti kokybinio tyrimo ribotumus.

3. REZULTATŲ ANALIZĖ

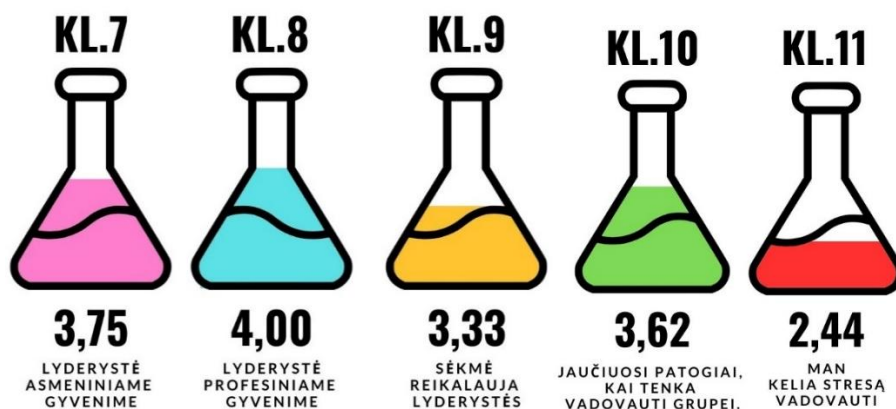
3.1. Anketinės apklausos tyrimo rezultatų analizė

Kiekybinis tyrimas atliktas naudojant apklausos metodą. Visa anketa buvo suskirstyta į tokias dalis: socialiai atsakinga lyderystė vertinimas, nuostatos, įpročiai, tada inovatyvių lyderystės mokymo idėjų vertinimas ir respondento pasas. Klausimai pateikti penkiabalėje skalėje, kur respondentų buvo prašoma įvertinti, kiek jie sutinka su pateiktais teiginiais nuo 1 iki 5, kur 1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku. Toks pasirinkimas buvo padarytas sąmoningai, kad nebūtų pernelyg sudėtingas sprendimas vertinant pateiktus teiginius.



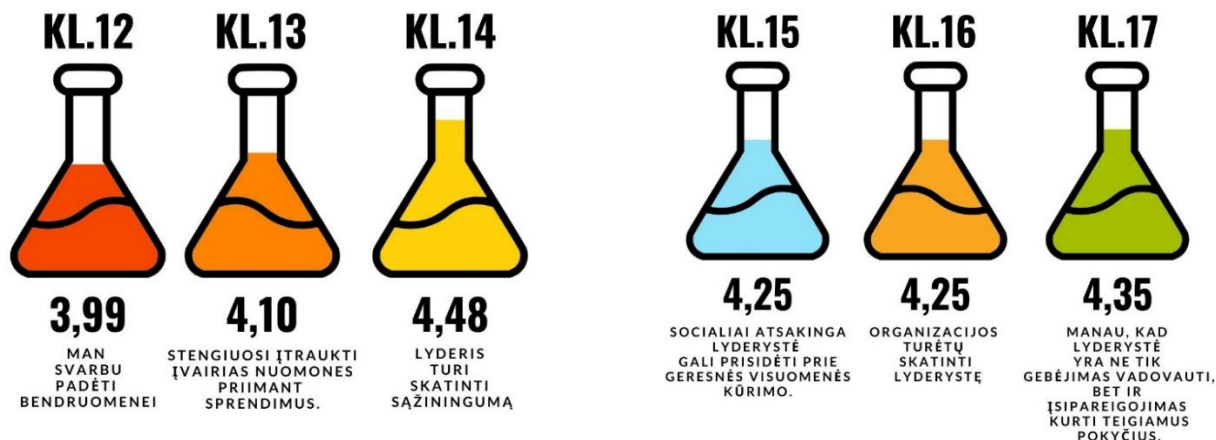
3.1 pav. Klausimai iš sekcijų „Iniciatyvumas” ir „Lyderystė samprata”, N=270

Kokybinio tyrimo metu pirmiausia buvo analizuojama, kiek lyderystės tema aktuali respondentams. Skiltyse „Iniciatyvumas” ir „Lyderystės samprata” paaiškėjo, kad dauguma tiki, jog lyderystės galima išmokyti, tačiau nėra linkę savanoriškai spręsti problemas. Dauguma taip pat tvirtai sutiko, kad lyderiui svarbu įkvėpti kitus, ir aiškiai nepritarė teiginiui, jog lyderis tik vadovauja, o ne dirba su komanda.



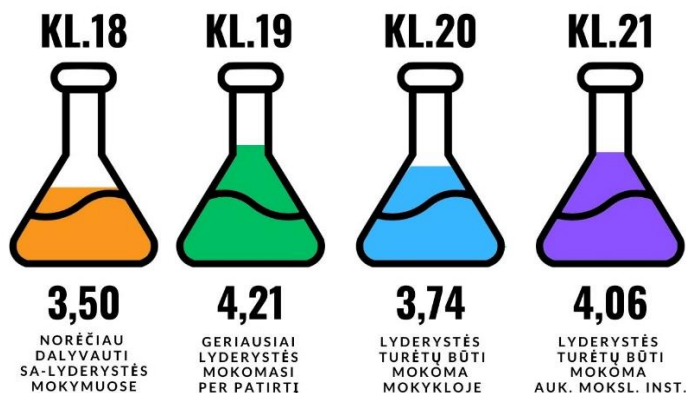
3.2 pav. Klausimai iš sekcijų „Lyderystės įtaka ateičiai” ir „Vadovavimas”, N=270

Skyriuose „Lyderystės įtaka ateičiai“ ir „Vadovavimas“ respondentai dalijosi asmenine patirtimi susijusia su lyderyste. Penki klausimai atskleidė, kad stipriai vertinama lyderystės svarba profesiniame gyvenime ir kiek mažiau asmeniniame. Dauguma nesutiko, kad vadovavimas kelia stresą, tačiau buvo pritarta teiginiams, kad sėkmė reikalauja lyderystės.



3.3 pav. Klausimai iš sekcijų „Socialiai atsakingo lyderio bruožai“, N=270 ir „Socialiai atsakingos lyderystės svarba“

Skiltyje „Socialiai atsakingo lyderio bruožai“ (žr. 3.3 pav.) daugiausia dėmesio skirta respondentų nuomonei apie lyderio požiūrį į komandos narius ir etiką. Respondentai pabrėžė nuomonių įvairovės bei sąžiningumo bei jo skatinimo svarbą, o pagalba bendruomenei išryškėjo kaip svarbi lyderystės dalis. Skyriuje „Socialiai atsakingos lyderystės svarba“ respondentai sutiko ir visiškai sutiko su visais pateiktais teiginiais apimančiais poreikį organizacijoms skatinti socialiai atsakingą lyderystę teikiant visą įmanomą pagalbą lyderiams ir jų visuomeninėms iniciatyvoms, socialiai atsakingos lyderystės prisidėjimą prie ateities pokyčių bei lyderystės ryšį su teigiamų pokyčių kūrimu.

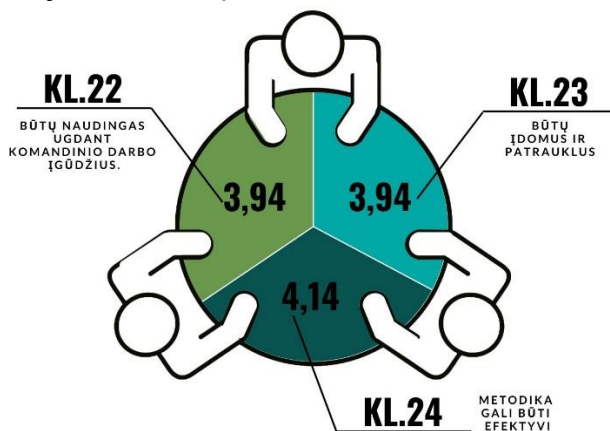


3.4 pav. Klausimai iš sekcijų „Socialiai atsakingos lyderystės ugdymas“, N=270

Toliau analizuojami lyderystės ugdymo metodai, ypač akcentuojant principų taikymą praktikoje. Didelis dėmesys tyrime skirtas edukaciniam aspektui. Respondentų buvo klausiama

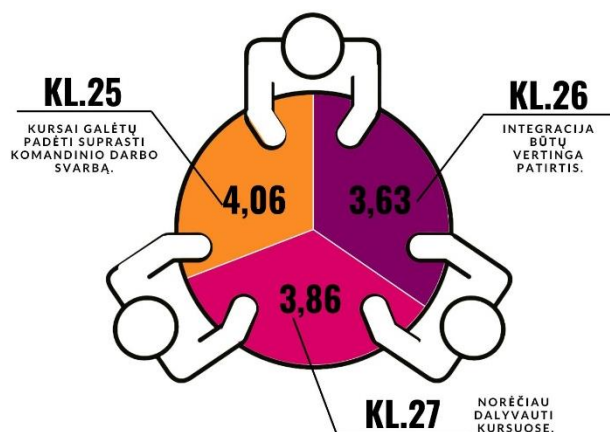
apie požiūrį į lyderystės mokymą tiek mokyklose, tiek aukštosiose mokyklose. Respondentai vieningai sutiko, kad aukštosiose mokyklose lyderystės kursai būtini. Nors mažiau užtikrintai, tačiau vis dar teigiamai vertintas lydesrystės ugdymas mokyklose. Tačiau pritarimą dalyvauti socialiai atsakingos lydesrystės programose išreiškė mažesnė dalis (vertinimas 3,5 iš 5 balų). Viena iš priežasčių – dauguma respondentų (4,21 iš 5 balų) sutiko, kad geriausias būdas mokytis lyderystės yra per patirtį (savanorystę, vizitus organizacijose, kt.). Neapibrėžtumas dėl patirties kūrimo mokymuose gali mažinti motyvaciją dalyvauti, nors pati lydesrystės ugdymo idėja vertinama palankiai.

Tyrimas toliau vykdytas klausiant nuomonės ir respondentų vertinimų apie 7 išgeneruotas ir pasiūlytas studentų idėjas socialiai atsakingos lydesrystės ugdymui siekiant išsiaiškinti kokie socialinės vertės produktai jaunimui būtų aktualiausi.



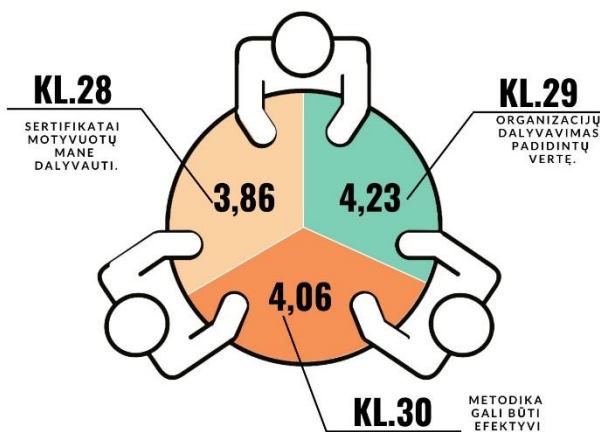
3.5 pav. „Kortų žaidimas komandiniam darbui ugdyti“ idėjos vertinimas, N=270

Pirmoji idėja – **kortų žaidimas, skirtas komandinio darbo ugdymui** (šiek tiek panašus į „Cards Against Humanity“). Studentų sukurtas žaidimas siūlo kortų kaladę, kuria vienu metu gali žaisti iki šešių žaidėjų. Kortos suskirstytos į „scenarijų“ kortas su problemomis, „veiksmo kortas“ su galimais sprendimais ir „vaidmenų korteles“ su vaidmenimis visiems žaidėjams. Kaip ir originaliame žaidime, žaidėjai paima pirmąją „scenarijaus“ kortelę ir pasirenka po dvi veiksmo kortas. Vėliau kiekvienas bando pasiūlyti galimus problemos sprendimus, pritaikydamas socialinės lyderystės modelį. Po atsakymų vyksta diskusija, kurios tikslas – rasti geriausią sprendimą. Diskusiją užbaigia balsavimas, kurio metu kiekvienas žaidėjas balsuoja už, jo manymu, geriausią sprendimą. Už aktyvų dalyvavimą skiriami papildomi taškai. Respondentai šią idėją palaikė (žr. 3.5 pav.). Atsižvelgiant į atsakymus, matyti, kad respondentai metodiką vertina kaip potencialiai efektyvią (4,14/5), galinčią būti ir įdomia, ir naudinga (3,94/5). Taip pat manoma, kad idėja gali būti ypač naudinga mokant komandinio darbo ir konfliktų sprendimo (3,94/5).



3.6 pav. „Kursai apie komandinį darbą ir socialiai atsakingą lyderystę” idėjos vertinimas, N=270

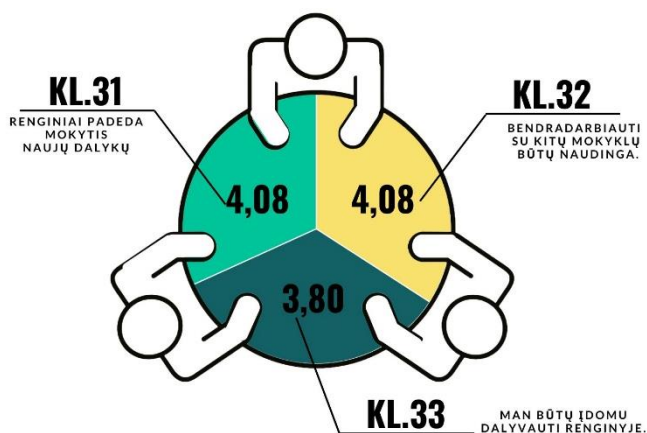
Antrosios komandos idėja - **kursai apie komandinį darbą ir socialiai atsakingą lyderystę** grindžiama tuo, kad dvi mokyklos yra netoli LSIK vietos. Studentų nuomone, LSIK galėtų orientuotis į reguliarių edukacinių kursų teikimą, kurie įvairiais būdais įtrauktų mokyklų mokytojus ir mokinius. Manoma, kad išskirtinumas slypi vadinamojoje „linksmoje veikloje“. Tai galėtų būti fizinių žaidimų, seminarų ir ekskursijų derinys. Toks sprendimas turi potencialo ateityje, kalbant apie sisteminę užklasinę veiklą mokyklose arba išvykstančias paskaitas aukštajame moksle, pvz įtraukiant Vilniaus kolegijos ar kitų aukštųjų studentų grupes. Respondentų vertinimu, ši idėja sulaukė mažiau pritarimo. Iš atsakymų į pateiktus teiginius apie šią idėją (žr. 3.6 pav.) matyti, kad nors sutinkama, kad kursai gali būti naudingi komandinio darbo prasme (4,06/5), mažiau respondentų palaikė mokyklų integravimo idėją (3,63/5). Taip pat pastebėta, kad norinčiųjų dalyvauti tokiuose kursuose skaičius buvo kiek mažesnis (3,86/5), o tai skiria šią idėją nuo kitų, kur kiekvienas teiginys vidutiniškai vertinamas aukščiau nei 4 balais iš 5.



3.7 pav. „Realių organizacijų pateiktų užduočių sprendimas su sertifikatais dalyviams.” idėjos vertinimas, N=270

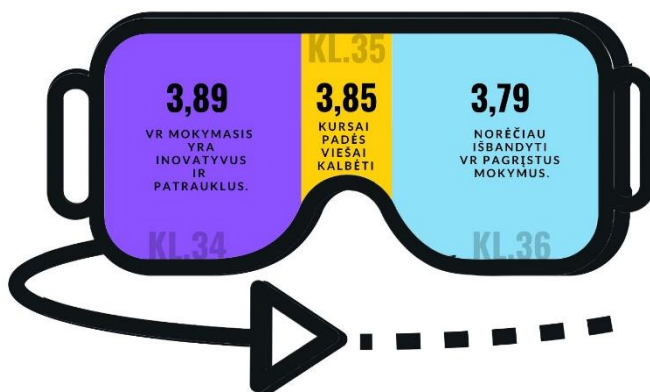
Trečiosios komandos idėja – **realių organizacijų pateiktų užduočių sprendimas su sertifikatais dalyviams**. Jų pasiūlymas buvo sukurti LSIK išduodamas užduotis, kurias studentai

turėtų atlikti per tam tikrą laiką (pvz., per vieną dieną), o už sėkmingą įvykdymą jiems būtų įteikiami prizai ir sertifikatai. Idėjos vystymo procese buvo siekta šias užduotis susieti su keliomis LSIK narėmis, tačiau ši kryptis nebuvo išplėtotą. Atsižvelgiant į LSIK finansinius apribojimus ir nuolatinių spęstinių problemų stoką, rekomenduojama būtų ieškoti verslo ir viešųjų įstaigų partnerių, kuriems gali reikėti studentų pagalbos ir kurie galėtų suteikti apdovanojimų įvairia forma (nuolaidų, patirčių, dovanų ar finansinio atlygio). Studentai akcentavo poreikį organizuoti tiek tiesioginius, tiek virtualius renginius dėl didesnės sklaidos. Respondentai išreiškė pritarimą dėl šios idėjos (žr. 3.7 pav.) – ypač pritarta, kad *organizacijų įtraukimas į socialiai atsakingos lyderystės ugdymą yra svarbus veiksnys* (4,23/5, tam visiškai pritarė net 129 respondentai), tačiau sertifikato gavimas nebuvo laikomas itin reikšmingu (3,86/5). Tuo pačiu metu respondentai patvirtino, kad šis renginys gali duoti teigiamų rezultatų efektyvumo požiūriu (4,06/5).



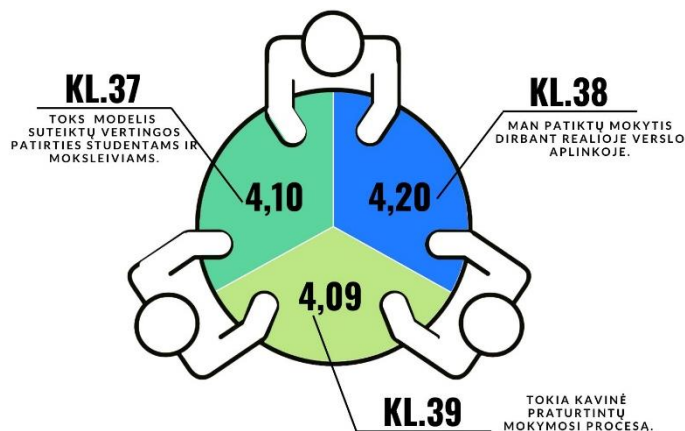
3.8 pav. „Vienos dienos renginys su seminarais, debatais ir žaidimais” idėjos vertinimas, N=270

Studentų ketvirtoji idėja „**Vienos dienos renginys su seminarais, debatais ir žaidimais**” – tai vienai dienai suplanuotas intensyvus užsiėmimų ciklas iki 20 žmonių grupėms, apimantis seminarus, žaidimus, debatus ir kitą su lyderyste susijusią veiklą, derinant teoriją su praktika. Pastebėta, kad šis teorijos ir praktikos derinys yra itin svarbus dalyviams. Atsižvelgdami į dienos trukmę, studentai taip pat pasiūlė į programą įtraukti pietus, tačiau pabrėžė, kad renginys turėtų išlikti prieinamas – kaina dalyviui neturėtų viršyti 20 eurų. Idėjos potencialas galėtų būti siejamas su vasaros mokyklos iniciatyvomis. Apskritai respondentai šią idėją įvertino palankiai. Seminarų ir debatų galimybę jie laikė svarbiu elementu lyderystės ugdymo kontekste (4,08/5). Taip pat kaip reikšmingą įvardijo mokyklų ir kitų organizacijų įtraukimą, kuris gali teigiamai prisidėti tiek prie lyderystės ugdymo, tiek prie žinių mainų apskritai (4,08/5). Vis dėlto svarbus veiksnys, sutrukdęs šiai idėjai tapti lydere, buvo santykinai mažas respondentų noras realiai dalyvauti tokiaame renginyje – šis aspektas surinko 3,8 balo iš 5.



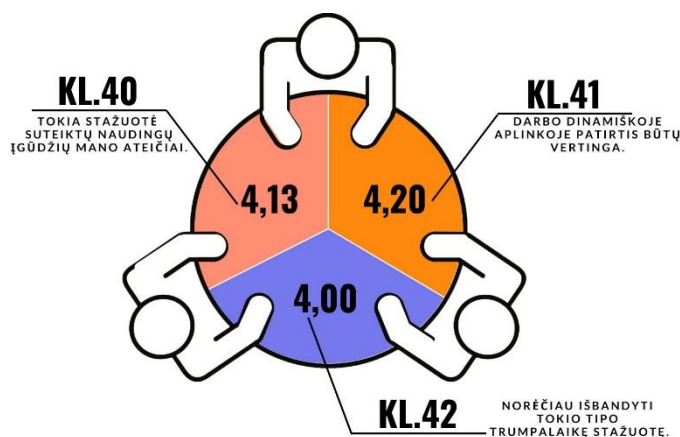
3.9 pav. „Virtualios realybės (VR) mokymosi platforma” idėjos vertinimas, N=270

Penktoji idėja – **virtualios realybės (VR) mokymosi platforma**. Tai sudėtingesnė idėja, kurios įgyvendinimui reikėtų naudoti VR įrangą, pasitelkiant Vilniuje teikiamas jos nuomos paslaugas. Atsižvelgiant į VR akinių nuomos kainą (apie 15 eurų ir daugiau dienai), studentai pasiūlė organizuoti meditacijos ir viešojo kalbėjimo kursus įvairaus amžiaus žmonėms, atskiriant programas vyresniems specialistams ir jaunesniems studentams. Idėja galėtų padėti LSIK išsiskirti iš konkurentų, pasinaudojant vieno iš narių – virtualios realybės srityje veikiančios įmonės – patirtimi, kadangi ši technologija yra viena pagrindinių jos veiklos kryptių. Vienas iš privalumų – tai, kad idėja nėra apribota vieta: bet kuris žmogus, turintis VR akinius, galėtų prisijungti. Idėja naudoti VR akinius surinko žemiausią balą iš trijų pagrindinių vertinimo kriterijų (11,53/15). Galima daryti prielaidą, kad tai lėmė ribota dalyvių patirtis su šia technologija bei tam tikras skepticizmas dėl jos naudingumo, ypač vertinant dabartines VR programas, kurios dažnai neatskleidžia viso technologijos potencialo informacijos perdavimo ir sąveikos srityse. Tokia išvada grindžiama dalyvių atsakymais į konkrečius klausimus. Pavyzdžiui, pateikti vertinimai dėl VR įrankio naudojimo kaip inovatyvaus ir patrauklaus mokymosi būdo atskleidė pritarimą iš dalies dėl VR technologijos efektyvumo – balai buvo žemesni nei įprastai (3,89 iš 5). Taip pat nebuvo gausaus pritarimo vertinant technologijų poveikį lyderystės įgūdžių ugdymo kontekste (3,86 iš 5). Galiausiai, verta paminėti ir žemą susidomėjimo dalyvauti VR projekte lygį – šis rodiklis buvo prasčiausias, palyginti su visomis kitomis idėjomis.



3.10 pav. „Studentų ir moksleivių valdoma kavinė kaip mokymosi erdvė” idėjos vertinimas,
N=270

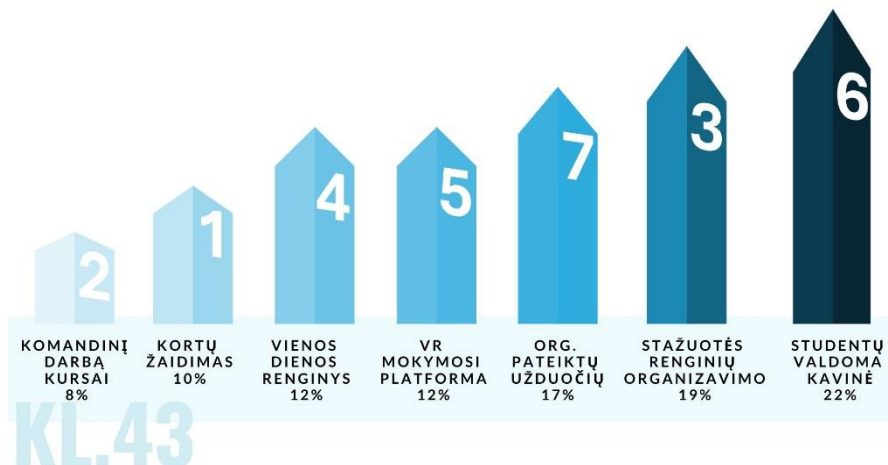
Šeštoji idėja – **studentų ir moksleivių valdoma kavinė kaip mokymosi erdvė** – sukurta kaip gerai žinomo restorano „Pirmas blynas“ veiklos tęsinys. Studentai siūlo tame pačiame bažnyčios pastate, kur įsikūręs ir originalus restoranas, įkurti kavinę, kurią valdytų patys studentai. Be galimybės įgyti HoReCa sektoriaus praktikos, tikimasi, kad tokia organizacija, veikianti organizacijos viduje, padės studentams įgyti praktinių žinių, spręsti kasdienės verslo problemas, išmokti dirbti komandoje bei ugdyti specializuotus įgūdžius. Kavinė taip pat būtų susitikimų erdvė už mokyklos ar universiteto/ kolegijos ribų – miesto centre. Studentų teigimu, dalyvavimas „Innovation“ kavinėje galėtų būti prilyginamas praktikai arba suteiktų papildomų studijų programos kreditų / valandų. Nors ši idėja tiesiogiai nenaudoja LSIK turto, jos įgyvendinimui reiktų „Pirmo blyno“ verslo savininkų geranoriškumo, nes nauja kavinė veiktų toje pačioje vietoje ir natūraliai taptų konkurente, tikėtina, siūlančia paprastesnes paslaugas ir mažesnes kainas. Respondentai išreiškė didelį pritarimą - ši kavinės idėja buvo geriausiai įvertinta. Visi klausimai (37–39) surinko daugiau nei 4 balus (žr. 3.10 pav), o tai rodo respondentų palankią nuomonę. Itin teigiamai buvo įvertinta idėjos nauda moksleiviams ir studentams (4,10/5), taip pat tikėta, kad ji prisidės prie ugdymo proceso. Ryškiausias bendras sutarimas buvo dėl teiginio apie lyderystės mokymąsi per patirtį (4,20 iš 5) –tai galimai ir lėmė šios idėjos išrinkimą pirmosios vietos laimėtoja.



3.11 pav. „Stažuotės renginių organizavimo ir socialinių tinklų valdymo srityse” idėjos apklausa,
N=270

Sepintoji idėja – **stažuotės renginių organizavimo ir socialinių tinklų valdymo srityse**. Studentų idėja sukurti labai trumpas (pavyzdžiui, vienos ar dviejų savičių trukmės) praktikos dalis, kurių metu studentai galėtų praktiškai išbandyti greitus organizacinius pokyčius, o po jų padaryti pertrauką ir palyginti rezultatus su kitų grupių pasiekimais. Tokie trumpi darbo „pliūpsniai“ turėtų padėti studentams išmokti veržlaus (agile) valdymo principų ir leisti LSIK išlaikyti mažas sąnaudas. Pagrindinis šios veiklos dėmesys būtų sutelktas į renginių organizavimą ir socialinių tinklų kampanijų įgyvendinimą. Nors bendrai respondentai šią idėją įvertino labai

gerai, rezultatai rodo, kad ji užėmė antrąją vietą. Analizuojant idėjos patrauklumą, matyti aukšti vertinimai tiek dėl idėjos naudingumo ateityje (4,20/5), tiek dėl praktikos vertės konkrečioms dalyviams (4,13/5). Vis dėlto, palyginus su kavinės idėja, dalyviai buvo kiek mažiau įsitikinę, kad patys norėtų dalyvauti – šis rodiklis siekė 4,00/5.



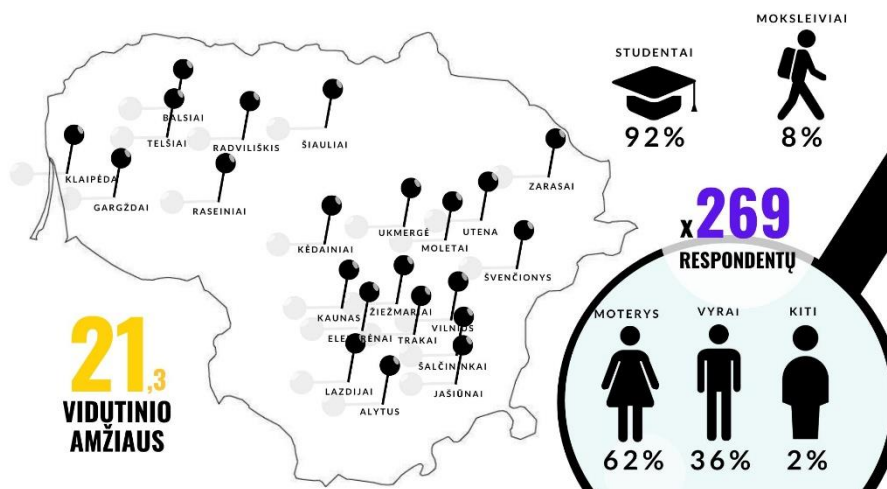
3.12 pav. Idėjų reitingavimas pagal respondentus, N=270

Pristačius septynias skirtingas idėjas, buvo svarbu surinkti dalyvių nuomonę apie pačią geriausią. Studentų kavinės idėja pasirodė patraukliausia – ji surinko 22 % balsų ir tapo įdomiausia dalyvių akimis. Antrąją vietą pagal populiarumą užėmė stažuotės renginių organizavimo ir socialinių tinklų valdymo srityse idėja (19 %), trečiąją – realių organizacijų pateiktų užduočių sprendimas su sertifikatais dalyviams idėja (17 %). Mažiausiai palaikymo sulaukė komandinio darbo kursų idėja, kuri, taikydama labiau klasikinį požiūrį, surinko tik 8 % apklaustųjų balsų – tai buvo žemiausias rezultatas. Tuo metu net kortų žaidimo idėja (pirma idėja) sugebėjo surinkti 10 % balsų, tikėtina, dėl netradicinio ir žaismingo požiūrio. Vis dėlto galima daryti prielaidą, kad šios idėjos teorinis ribotumas (net jei jis perteikiamas per žaidimą) turėjo įtakos jos žemesnei pozicijai galimų laimėtojų sąraše. Didesnė konkurencija vyko idėjų sąrašo viduryje – ketvirtoji ir penktoji idėjos surinko po lygiai balsų (12 %), o jas aplenkusios septintoji ir trečioji idėjos skyrėsi vos dviem procentais. Galima manyti, kad įsitraukimas, patirtis, galimybė mokytis realioje verslo aplinkoje yra aktualiausia siekiant ugdyti socialiai atsakingą lyderystę. Vienos dienos renginio ir VR mokymosi idėjos yra kiek toliau nuo aktyvaus studentų įsitraukimo, todėl tikėtina, jog tai lėmė jų patekimą į ketvirtąją ir penktąją vietas.



2.13 pav. Vizualus dalyvių minčių ir idėjų šiuo klausimu pateikimas, N=34

Paskutinis apklausos klausimas buvo atviras ir skirtas apklaustųjų idėjoms, ką jie norėtų pasiūlyti lyderystės ugdymui. Daugelis jų išreiškė pritarimą aukščiau išsakytooms mintims. Tačiau buvo pristatyta ir keletas naujų idėjų. Norint vizualiai perteikti šią informaciją rinkinį, buvo sukurta žodžių debesies diagrama. Pagrindinės pasikartojančios idėjos: susitikimas su tikrais lyderiais ir meistrų kursai, daugiau kelionių, Training with industry (TVI) kursai, praktiniai seminaro tipo mokymai, daugiau dėmesio komandiniam darbui ir praktikai.



3.14 pav. Demografinis dalyvių atstovavimas

Tyrime dalyvavo respondentai iš daugiau nei 20 skirtingų Lietuvos miestų, tačiau svarbu pažymėti, kad dauguma (71 proc.) buvo vilniečiai. Iš viso atsakė 269 respondentai. Dalyvavo ir studentai (247 žmonės), ir moksleiviai (22 žmonės). Didesnė dalis dalyvių buvo moterys (62

proc.). Svarbu pažymėti, kad papildomi tyrimai gali pakeisti kai kurias dabartines išvadas, gilinti žinias apie socialiai atsakingos lyderystės ugdymą, naujų metodų paiešką ir vertinimą.

Nors kokybiniai tyrimai turi nemažai privalumų, juos reikia patikrinti. Taigi šiuo atveju, be kiekybinio tyrimo, buvo pasitelkta sutelktųjų grupių diskusija, kurios rezultatai bus lyginami su apklausos tyrimo rezultatais.

3.2. Focus grupės tyrimo rezultatų aprašymas

Sutelktųjų grupių diskusija (fokus grupės tyrimas) atskleidė, jog jaunimas (moksleiviai) supranta, kad lyderystės gebėjimai yra vertingi tiek profesiniame, tiek asmeniniame gyvenime. Jie mato lyderystę kaip priemonę ne tik stiprinti savarankiškumą ir užsitikrinti geresnes gyvenimo sąlygas, bet ir siekiant profesinių tikslų (žr. 3.15 pav.)

Kategorija	Subkategorija	Citata	Respondento kodas
Lyderystės įgūdžių (gebėjimų) svarba	Profesinis naudingumas	„Manau, kad taip, bent jau profesiniame kelyje – taip.“	R1
		„Tai drąsa reikšti nuomonę, vadovauti komandoje, imtis atsakomybės“.	R2
	Asmeninis naudingumas	„Taip, kiekvienas turi pats savimi pasirūpinti, pavyzdžiui, reikia ir pinigų.“	R3

3.15 pav. Lyderystės įgūdžių ir gebėjimų reikalingumas moksleiviams

Diskusijos metu pasiteiravus, ar moksleiviai yra žaidę edukacinius lyderystės žaidimus su kortomis bei kaip toks kortų žaidimas galėtų ugdyti lyderystės įgūdžius, pastebėta, jog nors moksleiviai neturi daug nors patirties su edukaciniais kortų žaidimais, jie mato potencialą kurti ir išbandyti naujas priemones lyderystės ugdymui (žr. 3.16 pav.). Diskusija taip pat atskleidė, jog edukacinių žaidimų įdomumas priklauso nuo asmeninių pomėgių, todėl atsižvelgiant į tai, kuriant edukacinius lyderystės žaidimus ar juos taikant, būtina siūlyti lankstų turinį ir įvairius pasirinkimus, kad įtrauktų skirtingus dalyvius. Žaidimai diskusijos dalyvių vertinami kaip tinkama priemonė, lavinti įvairius kognityvinius įgūdžius (pavyzdžiui, atmintį, mąstymą). Taip pat atsižvelgiant į diskusijos rezultatus darytina išvada, jog planuojant žaidybines veiklas, reikėtų kruopščiai parinkti situacijas, kurios skatintų aktyvų dalyvavimą, problemų sprendimą ir bendradarbiavimą.

Kategorija	Subkategorija	Citata	Respondento kodas
Edukaciniai lyderystės žaidimai	Sukūrimo galimybė	„Tikrai galima sukurti.“	R2
	Skirtingas įdomumas	„Būtų įdomu, nes mūsų visų nuomonės skirtingos, išmoktume skirtingų dalykų.“	R3
	Patirtis	„Žaidžiau ir aš, ir brolis.“	R6
	Kognityvinių gebėjimų lavinimas	„Žaidimai visokie, pavyzdžiui mąstymo, lavina atmintį.“	R8
	Edukacinio kortų žaidimo idėja	„Kortų žaidimas, kuris moksleiviams ir studentams būtų įdomus kaip variantas ugdyti lyderystės gebėjimus.“	R4
	Komandinis darbas	„Taip pat aktualu būtų ir komandinio darbo ugdymui.“	R6

3.16 pav. Moksleivių nuomonė apie edukacinius lyderystės žaidimus

Diskusijos dalyvių pasiteiravus, ar būtų įdomu dalyvauti kursuose apie lyderystę ir komandinį darbą (žr. 3.17 pav.), dalyviai išsakė susidomėjimą kursais, kurie apimtų praktinį komandinio darbo ir lyderystės įgūdžių ugdymą. Diskusijos metu kaip labai vertinamos moksleivių išryškėjo praktinės veiklos, susijusios su realiomis įmonėmis ir organizacijomis, komunikacijos įgūdžiai, kūrybinės užduotys bei saviraiška per meninius metodus yra patrauklūs jaunimui, norintiems ugdyti lyderystę. Akcentuota, jog tai galėtų būti vienos dienos renginys, kursų trumpumas būtų laikomas privalumu, taip pat ir grupiniai darbai su skirtingais žmonėmis.

Kategorija	Subkategorija	Citata	Respondento kodas
Praktiniai įgūdžiai	Kursų patrauklumas	„Lyderystės kursuose būtų įdomu dalyvauti.“	R2
		„Norėčiau dirbti su panašias idėjas turinčiais, pavyzdžiui, debatuose, bet veikla svarbiau, ne žmonės“	R4
		„Virtuali realybė turėtų būti ne mokymas kompiuteriu, o realus išbandymas“	R7
	Komunikacija	„Domintų komunikacija, praktinės užduotys susijusios su komunikacija.“	R4
	Saviraiška per meną	„Domintų, kaip būtų galima išreikšti savo nuomonę. Esu asmeniškai bandęs kursus, susijusius su menu.“	R9

3.17 pav. Praktiniai įgūdžiai, kurių moksleiviai norėtų mokytis lyderystės kursuose

Diskusijos metu dalyvių pasiteiravus, kiek jie būtų pasiruošę mokėti už lyderystės kursus (žr. 3.18 pav.), nustatyta, jog kursų kainos prieinamumas yra labai svarbus. Atsižvelgiant į diskusijos metu išsakytas moksleivių nuomones, rekomenduojama organizuoti nemokamas arba labai žemos kainos programas, kad jos būtų prieinamos moksleiviams.

Kategorija	Subkategorija	Citata	Respondent o kodas
Lyderystės kursų kaina	Kainos priklausomybė nuo trukmės	„Na, žiūrint, koks laikotarpis būtų.“	R10
	Finansinės galimybės	„Labai svarbu kaina, nuo turimų finansų priklauso.“	R8
		„Galiu sau leisti.“	R12

3.18 pav. Moksleivių nuomonė apie lyderystės kursų kainą

Apibendrinant atliktą tyrimą, jaunimas (moksleiviai) supranta lyderystės reikšmę tiek profesinėje, tiek asmeninėje srityje, todėl kuriant su lyderyste susijusias priemones (edukacinius žaidimus, kursus ir kita) būtina akcentuoti praktinių lyderystės gebėjimų lavinimą. Edukaciniai kortų žaidimai ir kursai turi būti grindžiami praktiniu dalyvavimu, komunikacinių ir kūrybinių gebėjimų lavinimu, nes jaunimas labiau vertina praktinį patyrimą nei teoriją – tai pasitvirtino abejuose atliktuose tyrimuose. Saviraiška per meną ir kūrybines veiklas išryškinta kaip svarbi priemonė lyderystei ugdyti. Kūrybiniai metodai galėtų padėti stiprinti jaunimo pasitikėjimą savimi ir komandinio darbo įgūdžius. Kadangi jauni žmonės turi skirtingus pomėgius, siūlomos veiklos turi būti lanksčios ir siūlyti pasirinkimus pagal interesus. Jaunimui aktualus kainos prieinamumas – siūlomi mokymai turėtų būti nemokami arba labai žemos kainos, kad būtų prieinami visiems socialiniams sluoksniams. Žaidimuose ir kursuose turėtų būti ugdomas gebėjimas dirbti komandoje, siekti bendrų tikslų. Palankiausiai vertintos idėjos – studentų valdoma kavinė bei praktinės užduotys, gautos iš realių organizacijų sutampa su kiekybinio tyrimo palankiausiai vertintomis idėjomis.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Išvados:

1. Lyderystės gebėjimai yra vertinami kaip svarbūs – ypač profesinėje, bet ir asmeninėje srityje jaunimas laiko lyderystę naudingu įrankiu savarankiškumui, atsakomybei ir sėkmingai karjerai ugdyti. Jaunuoliai tiki, kad lyderystės galima išmokti ir vertina jos praktinį pritaikomumą.
2. Socialiai atsakingos lyderystės samprata jaunimo tarpe yra suvokiama ir vertinama – dauguma respondentų sutiko, kad socialiai atsakingas lyderis turi veikti etiškai, būti sąžiningas, įtraukti komandos narius, įkvėpti juos bei prisidėti prie bendruomenės ir organizacijos gerovės. Tai rodo, kad jaunimas suvokia lyderystę ne tik kaip vadovavimą, bet kaip atsakomybę už teigiamus pokyčius visuomenėje. Toks požiūris atskleidžia vertybinį brendimą ir parodo potencialą auginti naują socialiai atsakingų lyderių kartą.
3. Praktiniai socialiai atsakingos lyderystės ugdymo metodai yra efektyviausi – tiek apklausos, tiek diskusijų metu jaunimas aiškiai išreiškė poreikį ugdyti lyderystę per patyrimą (pvz., per savanorystę, stažuotes, realias užduotis, verslo patirtis). Vertinamos veiklos, leidžiančios aktyviai įsitraukti, spręsti problemas, dirbti komandoje su skirtingais žmonėmis.
4. Inovatyvūs metodai vertinami nevienodai – nors novatoriškos priemonės, kaip VR platformos ar kortų žaidimai, laikomos potencialiai įdomiomis, jų sėkmė priklauso nuo praktinio pritaikymo ir vartotojų patirties. Geriausiai vertintos idėjos – studentų valdoma kavinė ir praktinės užduotys iš realių organizacijų – atskleidžia, kad aktualiausia yra realus, patyrimu grįstas mokymasis.

Rekomendacijos

1. Kurti patirtinio mokymosi programas – prioritetas turėtų būti teikiamas veikloms, leidžiančioms mokytis per praktiką: stažuotės, projektiniai darbai, verslo simuliacijos, mokomosios įmonės. Tokios priemonės skatina lyderystę per savarankiškumą ir atsakomybę.
2. Įtraukti jaunimą į bendrakūrą – tyrimo metu išvystyti produktai rodo, kad studentai patys gali kurti inovatyvias ugdymo priemones. Rekomenduojama įtraukti jaunimą į programų kūrimą ir testavimą, kad būtų atliepti jų poreikiai ir lūkesčiai.
3. Užtikrinti prieinamumą – kursai ir veiklos turėtų būti nemokami arba labai žemos kainos, kad būtų prieinami visų socialinių grupių jaunuoliams. Taip pat verta plėtoti skaitmenines ar hibridines formas, padidinančias pasiekiamumą.
4. Skatinti tarpsektorinį bendradarbiavimą tarp švietimo įstaigų, NVO, verslo ir viešojo sektoriaus – socialiai atsakingos lyderystės ugdymas reikalauja sisteminio požiūrio ir įvairiapusių kompetencijų, todėl būtina kurti ilgalaikes partnerystes tarp skirtingų institucijų. Tokios sinergijos leidžia sukurti tvarią ugdymo ekosistemą, siūlančią jaunimui prasmingas praktikas, mentorystę, prieigą prie realių socialinių projektų ir inovacijų plėtojimo platformų.

LITERATŪROS ŠALTINIAI

- Bodolica, V., Spraggon, M., Badi, H. (2021). Extracurricular activities and social entrepreneurial leadership of graduating youth in universities from the Middle East. *The International Journal of Management Education*, Volume 19, Issue 2.
- Buschlen, E., & Johnson, M. (2014). The effects of an introductory leadership course on socially responsible leadership, examined by age and gender. *Journal of Leadership Education*, Vol. 13 No. 1, pp. 31-45.
- Dugan, J. P., & Komives, S. R. (2010). Influences on College Students' Capacities for Socially Responsible Leadership. *Journal of College Student Development*, Volume 51, Number 5, 525-549.
- Dugan, J. P. (2006). Involvement and leadership: A descriptive analysis of socially responsible leadership. *Journal of College Student Development*, 47(3), 335–343.
<https://doi.org/10.1353/csd.2006.0039>
- Dixon, D. P., Wales, A. M., Pennington, J. R., & Calega, S. (2018). Social Change Model of Leadership Development: A 4-Year Program. *Management Teaching Review*, 4(2), 138-147.
- Hevel, M., Martin, G., Goodman, K., Pascarella, E. (2018). An Exploratory Study of Institutional Characteristics, Fraternity and Sorority Membership, and Socially Responsible Leadership. *College Student Affairs Journal*. Volume 36, Number 2, 155-170.
- Hisa, A., Mohiddin, F. & Susanto, H. (2024). The Impact of Youth Leadership Program on Perceived Employability Skills: Evidence from Brunei Darussalam. *Asian Academy of Management Journal*, 29(2), 133–164.
- Komives, S. R., Wagner, W., & Associates. (1998). Leadership for a better world: Understanding the social change model of leadership development. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kyambade, M., Mugambwa, J., Namuddu, R., & Namatovu, A. (2024). Socially responsible leadership and employee's work passion in public universities in Uganda: the mediating effect of psychological safety. *International Journal of Leadership in Education*, 1–17.
- Kyambade, M., Mugambwa, J., Nkurunziza, G., Namuddu, R. & Namatovu, A. (2024). Servant leadership style and socially responsible leadership in university context: moderation of promoting sense of community. *International Journal of Educational Management*, Vol. 38 No. 3, 660-678.
- Lizzio, A., Dempster, N., & Neumann, R. (2010). Pathways to formal and informal student leadership: the influence of peer and teacher–student relationships and level of school identification on students' motivations. *International Journal of Leadership in Education*, 14(1), 85–102.

Maak, T., & Pless, N. M. (2006). Responsible leadership in a stakeholder society – A relational perspective. *Journal of Business Ethics*, 66(1), 99–115. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9047-z>

Mydin, K. & Amran, M. (2019). Socially Responsible Leadership Capacity among Student Leaders. *Creative Education*, 10, 2955-2967.

Naseem, F. (2020). The role of Youth Leadership Development Program: The case of immigrant communities in Canada. *Children and Youth Services Review*, Vol 116.

Parker, E., & Pascarella, E. (2010). Effects of Diversity Experiences on Socially Responsible Leadership Over Four Years of College. *Journal of Diversity in Higher Education*, Vol. 6, No. 4, 219 –230.

Pérez N. C., Sime Marques, A., López, M. C. Y., Tuesta Torres, R. E., Guerrero Vílchez, A. R., Pérez Barboza, G. R., Correa Rojas, L. (2024). Universities as drivers of Social Change: promotion of Innovation and Entrepreneurship for a sustainable future. *Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology*, LACCEI 2024.

Redmond, S., & Dolan, P. (2016). Towards a conceptual model of youth leadership development. *Child & Family Social Work*, 21: 261–271.

Ricketts, K.G., Bruce, J.A. & Ewing, J.C. (2008). How Today's Undergraduate Students See Themselves as Tomorrow's Socially Responsible Leaders. *Journal of Leadership Education*, Vol. 7 No. 1, 24-42.