

VILNIAUS UNIVERSITETO ABSOLVENTŲ BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ SĄRAŠAS

1. Vilniaus universiteto absolventų bendrųjų kompetencijų sąrašą (toliau – Sąrašas) sudaro šios bendrosios kompetencijos:

1.1. **Bendradarbiavimas.** Dirbdamas komandoje Vilniaus universiteto absolventas (toliau – absolventas) turi gebėti atlikti įvairius komandinio darbo vaidmenis, formuluoti komandos darbo tikslus ir kurti bendradarbiavimui palankią aplinką, paremtą tarpasmeniniu pasitikėjimu, palaikymu ir bendru įsipareigojimu tikslams bei sėkmei;

1.2. **Atsakingumas.** Absolventas turi ne tik suprasti asmeninės lyderystės svarbą grupės darbui, kuriant atitinkamą aplinką ir keliant ambicingus bendrus tikslus, bet ir gebėti prisiimti atsakomybę už grupės sėkmę ir (ar) nesėkmę, planuojant veiklas ir efektyviai valdant išteklius;

1.3. **Tarpkultūriškumas.** Absolventas turi pasižymėti pagarba, atvirumu ir domėjimusi kitų kultūrų ir subkultūrų atstovų atžvilgiu, kas pasireiškia per skirtingų kultūrų ir subkultūrų specifikos ir kultūrinio konteksto suvokimą ir gebėjimą juos visapusiškai vertinti, bei gebėjimą kurti tinkamą aplinką efektyviam mokymuisi ir darbui tarpkultūrinėje aplinkoje;

1.4. **Problemų sprendimas.** Spręsdamas skirtingas problemas ir priimdamas sprendimus, absolventas turi vadovautis kritiniu, sisteminiu ir kūrybišku mąstymu, stengtis numatyti problemiškausias sritis ir preventyviai imtis atitinkamų priemonių, o problemoms atsiradus – kurti unikalios problemų sprendimų algoritmus, siekiant rasti geriausius problemų sprendimo būdus;

1.5. **Atvirumas pokyčiams.** Absolventas turi ne tik būti atviras galimiems pokyčiams, suvokdamas jų svarbą, bet ir turi pats būti pokyčių iniciatoriumi bei gebėti juos valdyti, pasitelkiant kūrybišką ir sisteminių požiūrį bei formuojant strateginių pokyčių kryptis.

2. Sąrašą sudarančios absolventų bendrosios kompetencijos vertinamos trimis lygiais:

Kompetencija	I lygis: – nesudėtingos, tipiškos situacijos; – reikia pagalbos ir priežiūros; – reaktyvus elgesys.	II lygis: – vidutinio sudėtingumo situacijos; – veikia savarankiškai, kartais reikalingos konsultacijos; – aktyvus elgesys.	III lygis: – kompleksiškos, sudėtingos situacijos – veikia savarankiškai; – demonstruoja proaktyvų elgesį.
Bendradarbiavimas	Žino konfliktų sprendimo, streso valdymo, bendradarbiavimo, komandinio darbo sampratas.	Žino pagrindines konfliktų sprendimo, stresinių situacijų valdymo ir sėkmingo bendradarbiavimo taisykles.	Turi gilią konfliktų sprendimo, stresinių situacijų valdymo, komandinės lyderystės žinias.
	Žino pagrindines efektyvaus darbo komandoje taisykles.	Geba savarankiškai atlikti komandoje jam priskirtą vaidmenį.	Geba atlikti įvairius vaidmenis komandoje, tarp jų – būti ir jos lyderiu.
	Supranta tarpasmeninio pasitikėjimo svarbą bendradarbiavimui.	Supranta tarpasmeninio pasitikėjimo svarbą bendradarbiavimui ir žino jo išsaugojimo būdus.	Žino tarpasmeninio pasitikėjimo kūrimo, išsaugojimo ir atkūrimo būdus.
	Supranta bendradarbiavimo svarbą konfliktų sprendimams.	Supranta bendradarbiavimo svarbą konstruktyviam konfliktų sprendimui.	Supranta bendradarbiavimo bei komandinio darbo galimybes, privalumus ir trūkumus.
	Geba konstruktyviai bendrauti įprastoje, psichologinės įtampos nekeliančioje, aplinkoje.	Geba išlaikyti konstruktyvų bendravimą stresinėse situacijose.	Aktyviai palaiko komandos narius ir stiprina jų įsipareigojimą tikslams bei sėkmei.
	Geba laikytis bendro darbo taisyklių, atlikti bendradarbiavimo reikalaujančias užduotis vadovaujant kitiems.	Prideda prie bendro darbo taisyklių kūrimo, siūlo sėkmingam bendradarbiavimui trukdančių sunkumų sprendimus.	Aktyviai kuria bendradarbiavimui palankią aplinką (kultūrą, taisykles, pasitikėjimo atmosferą ir kt.).
	Prisiima atsakomybę už savo komandos tikslus.	Aktyviai dalyvauja formuojant komandos tikslus, demonstruoja įsipareigojimą jiems ir bendrai komandos sėkmei.	Geba suformuluoti komandos darbo tikslus ir palaikyti tinkamą darbo klimatą. Prisiima atsakomybę už komandos nesėkmes.
	Esant komandos narių prašymui, suteikia darbui reikalingą informaciją.	Su komandos nariais dalinasi visa tikslų pasiekimui reikalinga informacija.	Dalinasi ir skatina kitus komandos narius dalintis visa efektyviam komandos darbui reikalinga informacija.
	Vengia konfliktinių situacijų komandos darbe.	Siekia rasti visoms suinteresuotoms pusėms priimtinius konfliktų sprendimus.	Geba rasti efektyvius bendram darbui trukdančių problemų ir sunkumų sprendimus.

Kompetencija	I lygis: – nesudėtingos, tipiškos situacijos; – reikia pagalbos ir priežiūros; – reaktyvus elgesys.	II lygis: – vidutinio sudėtingumo situacijos; – veikia savarankiškai, kartais reikalingos konsultacijos; – aktyvus elgesys.	III lygis: – kompleksiškos, sudėtingos situacijos – veikia savarankiškai; – demonstruoja proaktyvų elgesį.
Atsakingumas	Supranta savo atliekamo vaidmens svarbą užduoties atlikimui, tikslų pasiekimui.	Supranta asmeninės atsakomybės svarbą užduoties atlikimui, išsikelta tikslo pasiekimui.	Supranta asmeninės lyderystės svarbą grupės rezultatams, tikslų pasiekimui, pokyčių įgyvendinimui.
	Supranta savo veiksmų pasekmes visuomenei, gamtai.	Supranta priimamų sprendimų ilgalaikes pasekmes visuomenei, gamtai. Supranta, kaip jo veiksmai susiję su grupės, organizacijos, visuomenės tikslais.	Supranta galimas asmeninės atsakomybės nepriėmimo pasekmes visuomenei, gamtai.
	Skatinamas kity, prisiima atsakomybę už nustatytus tikslus ir darbo rezultatus.	Prisiima atsakomybę už savo rezultatus ir elgesį. Siekia įgyvendinti priimtus sprendimus.	Pagal savo kompetenciją prisiima atsakomybę už grupės, organizacijos sėkmę ir klaidas. Geba kurti aplinką, kurioje skatinama atsakomybė. Kelias ambicingus tikslus. Geba įkvėpti komandos narius siekti aukščiausių tikslų.
	Geba išsiaiškinti savo atsakomybės ribas.	Geba apibrėžti aiškius lūkesčius sau ir kitiems.	Prisiima atsakomybę už savo ir kitų augimą. Siekia plėsti savo atsakomybės ribas.
	Iš esmės laikosi nustatytų terminų.	Aktyviai stebi savo veiklos progresą ir rezultatus.	Demonstruoja proaktyvaus planavimo įgūdžius.
	Siekia racionaliai naudoti išteklius.	Geba atsakingai valdyti laiką ir išteklius. Geba laikytis konfidencialumo principų jautrios informacijos atžvilgiu.	Geba rasti efektyviausius išteklių valdymo sprendimus.
	Atkreipus dėmesį, pripažįsta problemas ir siekia koreguoti savo elgesį.	Siekia mokytis iš klaidų nekaltindamas kity. Siekia nustatyti problemas ir aktyviai ieškoti jų sprendimų nelaukdamas instrukcijų.	Siekia užkirsti kelią klaidoms, aktyviai imasi veiksmų jų sprendimui, padeda kitiems mokytis iš klaidų.

Kompetencija	I lygis: - nesudėtingos, tipiškos situacijos; - reikia pagalbos ir priežiūros; - reaktyvus elgesys.	II lygis: - vidutinio sudėtingumo situacijos; - veikia savarankiškai, kartais reikalingos konsultacijos; - aktyvus elgesys.	III lygis: - kompleksiškos, sudėtingos situacijos - veikia savarankiškai; - demonstruoja proaktyvų elgesį.
Tarpkultūriškumas	Žino kultūros sąvoką.	Žino, kas yra kultūra, subkultūra ir kaip tai veikia žmonių elgesį.	Supranta kultūros kontekstus, vaidmenį ir kultūros bei kitų asmenų pasaulėžiūros poveikį.
	Žino savo atstovaujamos kultūros ir/ar subkultūros pagrindines vertybes, įsitikinimus, interesus, elgsenos normas.	Žino savo ir kitų supančių kultūrų bei subkultūrų pagrindines vertybes, įsitikinimus, interesus, elgsenos normas.	Supranta skirtingų kultūrų ir subkultūrų specifiką ir ją suformavusias istorines priežastis.
	Supranta savo ir kitų artimoje aplinkoje sutinkamų subkultūrų esminius panašumus ir skirtumus.	Geba analizuoti ir suprasti skirtingus kultūrinius kontekstus.	Geba analizuoti ir kritiškai vertinti skirtingus kultūrinius kontekstus.
	Geba atpažinti galimas tarpkultūrinių nesusipratimų sritis.	Geba atpažinti ir paaiškinti galimas tarpkultūrinių nesusipratimų sritis.	Geba identifikuoti ir sušvelninti galimas tarpkultūrinių nesusipratimų sritis.
	Geba identifikuoti kultūrinio šoko bruožus.	Geba paaiškinti kultūrinio šoko priežastis ir pasekmes.	Geba įveikti kultūrinį šoką.
	Geba bendrauti su kitų kultūrų ir subkultūrų atstovais.	Žino tarpkultūrinio bendravimo principus. Geba užmegzti konstruktyvius santykius, efektyviai mokytis ir dirbti su kitų kultūrų ir subkultūrų atstovais.	Turi tarpkultūrinės komunikacijos ir sociolingvistinių žinių. Geba kurti bei palaikyti tinkamą aplinką efektyviam mokymuisi ir darbui su kitų kultūrų ir subkultūrų atstovais. Geba palaikyti tvirtus ryšius su kitų kultūrų ir subkultūrų atstovais.
	Demonstruoja toleranciją kitų kultūrų ir subkultūrų atstovų atžvilgiu.	Demonstruoja pagarbą ir atvirumą kitų kultūrų ir subkultūrų žmonėms.	Demonstruoja pagarbą, atvirumą ir domėjimąsi kitų kultūrų ir subkultūrų atstovais.

Kompetencija	I lygis: – nesudėtingos, tipiškos situacijos; – reikia pagalbos ir priežiūros; – reaktyvus elgesys.	II lygis: – vidutinio sudėtingumo situacijos; – veikia savarankiškai, kartais reikalingos konsultacijos; – aktyvus elgesys.	III lygis: – kompleksiškos, sudėtingos situacijos – veikia savarankiškai; – demonstruoja proaktyvų elgesį.
Problemų sprendimas	Žino tipines savo interesų srityje kylančias problemas.	Žino savo ir giminingų sričių pagrindines problemas bei iššūkius.	Žino ne tik savo srities, bet ir šių dienų visuomenei aktualias, globalias problemas bei iššūkius.
	Žino standartinius problemų analizės ir sprendimo būdus.	Žino įvairius problemų sprendimo ir sprendimo priėmimo modelius, būdus, technikas.	Žino kompleksinio problemų sprendimo metodus. Problemų ir iššūkių sprendimui geba taikyti kritinį, sisteminį, kūrybišką mąstymą.
	Supranta savalaikių problemų sprendimų svarbą.	Siekia laiku spręsti problemas ir iššūkius.	Stengiasi užkirsti kelią problemų atsiradimui.
	Gebą identifikuoti tipines, nesudėtingas savo profesinės srities problemas.	Gebą identifikuoti savo interesų srityje kylančias problemas ir iššūkius.	Gebą identifikuoti kompleksines darbinės ir socialines problemas.
	Gebą parinkti tinkamą sprendimo būdą esant aiškiems problemų sprendimo algoritmams.	Gebą įvertinti galimų sprendimų efektyvumą ir riziką bei parinkti tinkamiausią problemos sprendimo alternatyvą.	Gebą sukurti unikalius kompleksinių problemų sprendimų algoritmus ir sprendimo būdų vertinimo kriterijus. Siekia rasti geriausius problemų sprendimo būdus.
	Siekia savarankiškai spręsti nesudėtingas, aiškiai apibrėžtas problemas.	Siekia savarankiškai spręsti įvairaus sudėtingumo problemas ir iššūkius. Gebą problemų sprendimui pasitelkti kitų žmonių pagalbą.	Siekia išžvelgti naujas galimybes probleminių situacijų ir iššūkių sprendimuose. Problemų sprendimui geba pasitelkti savo sričių ekspertus.
	Problemų sprendimą siekia pagrįsti turima informacija.	Žino problemų sprendimui reikalingos informacijos šaltinius ir jos paieškos būdus. Aktyviai ieško problemų sprendimui reikalingos informacijos.	Gebą rasti ir integruoti informaciją ir jos pagrindu sudaryti sprendimui reikalingas išvalgas
	Kaupia tipinių problemų sprendimui reikalingas žinias ir įgūdžius.	Stengiasi išsiaiškinti savo kaip sprendimų priėmėjo stipriąsias ir tobulintinas puses.	Aktyviai tyrinėja problemų, kurias norėtų spręsti ateityje, lauką ir aktyviai tam ruošiasi kaupdamas reikalingas žinias ir įgūdžius.

Kompetencija	I lygis: – nesudėtingos, tipiškos situacijos; – reikia pagalbos ir priežiūros; – reaktyvus elgesys.	II lygis: – vidutinio sudėtingumo situacijos; – veikia savarankiškai, kartais reikalingos konsultacijos; – aktyvus elgesys.	III lygis: – kompleksiškos, sudėtingos situacijos – veikia savarankiškai; – demonstruoja proaktyvų elgesį.
Atvirumas pokyčiams	Žino bendrą pokyčių sampratą, galimas priežastis.	Žino savo interesų srityje vykstančių pokyčių tendencijas, jų priežastis, keliamus iššūkius ir galimybes.	Turi žinių apie savo interesų srityje vykstančius sisteminius pokyčius, jų priežastis, keliamus iššūkius, galimybes. Geba objektyviai įvertinti pokyčių keliamas grėsmes ir teikiamas galimybes.
	Supranta pokyčių svarbą šių dienų pasaulyje.	Supranta atvirumo pokyčiams svarbą savo mokymosi, darbo, karjeros sėkmei.	Supranta savo interesų srityje vykstančių sisteminių pokyčių svarbą savo mokymosi, darbo, karjeros sėkmei.
	Su aplinkinių pagalba geba apsibrėžti reikalaujamų pokyčių apimtį, išsikelti elgesio pokyčio tikslus.	Savarankiškai geba surinkti pokyčiams reikalingą informaciją, apsibrėžti reikalaujamų pokyčių apimtį, išsikelti elgesio pokyčio tikslus.	Geba suformuoti strateginių pokyčių kryptis, išsikelti ilgalaikių pokyčių tikslus.
	Su išorės paskatinimu siekia tobulinti elgesio pokyčiams reikalingas kompetencijas.	Siekia įgyti naujų elgesio pokyčiams reikalingų kompetencijų.	Siekia įgyti ateities pokyčiams reikalingas kompetencijas.
	Geba prisitaikyti prie nedidelių aplinkos pokyčių.	Geba prisitaikyti prie ženklų aplinkos pokyčių.	Geba inicijuoti ir valdyti reikalingus pokyčius.
	Pripažįsta poreikį keistis.	Siekia keistis, būti kūrybišku, inovatyviu.	Įtraukia kitus asmenis į pokyčius. Formuoja atvirą skirtingoms idėjoms ir požiūriams aplinką.
	Koreguoja savo planus keičiantis aplinkybėms.	Demonstruoja atvirumą skirtingoms idėjoms ir perspektyvoms.	Pokyčių valdymui siekia naudoti kūrybišką, sisteminį požiūrį. Geba išvėlgti naujas galimybes pokyčiuose.