



**VILNIAUS UNIVERSITETO
MEDICINOS FAKULTETO TARYBA**

**NUTARIMAS
DĖL TARPKRYPTINIŲ INDIVIDUALIŲJŲ STUDIJŲ DALYKO
„PSICHIKOS SVEIKATĄ SAUGANTYS DARBO ORGANIZAVIMO IR VADYBOS
PAGRINDAI“ TVIRTINIMO**

2026 m. spalio 27 d. Nr.1.5.40 E-150000-TPN1-323

Vadovaudamasi Vilniaus universiteto tarpkryptinių studijų koncepcijos, patvirtintos Vilniaus universiteto senato 2023 m. spalio 17 d. nutarimu Nr. SPN-43 (Vilniaus universiteto senato 2024 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. SPN-51 redakcija), 28 punktu, Medicinos fakulteto nuostatų, patvirtintų Vilniaus universiteto senato 2017 m. balandžio 25 d. nutarimu Nr. S-2017-4-6 „Dėl Medicinos fakulteto nuostatų patvirtinimo“ (2026 m. birželio 17 d. nutarimo Nr. SPN-34 redakcija), 23.26 papunkčiu bei atsižvelgdama į Medicinos fakulteto dekaną 2026 m. spalio 23 d. teikimą Nr. 1.5.41 E-150000-V-30147 „Dėl tarpkryptinių individualių studijų dalyko „Psichikos sveikatą saugantys darbo organizavimo ir vadybos pagrindai“ tvirtinimo“, Medicinos fakulteto Taryba

n u t a r i a pritarti tarpkryptinių studijų dalyko (modulio) „Psichikos sveikatą saugantys darbo organizavimo ir vadybos pagrindai“ įgyvendinimui ir teikti jį svarstyti Universiteto rektoriaus ar jo įgalioto prorektoriaus potvarkiu sudarytai Tarpkryptinių studijų ekspertų komisijai.



STUDIJŲ DALYKO (MODULIO) APRAŠAS

Dalyko (modulio) pavadinimas	Kodas
Psichikos sveikatą saugantys darbo organizavimo ir vadybos pagrindai	

Dėstytojas / a (-ai)	Padalinys (-iai)
Koordinuojantis (-i): prof. dr. Sigita Lesinskiene Kitas/a (-i): Filosofijos fakultetas, profesorė Jurgita Lazauskaite-Zabielskė, socialiniai mokslai, psichologija, jurgita.lazauskaite@fsf.vu.lt Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas, docentė Asta Stankevičienė, socialiniai mokslai, personalo vadyba, žmogiškųjų išteklių valdymas, asta.stankeviciene@evaf.vu.lt	VU MF KMI Psichiatrijos klinika Prof. dr. Sigita Lesinskiene Čiurlionio g. 21, 121 kab. Vilnius, LT-01112 el. paštas: sigita.lesinskiene@mf.vu.lt Tel. +370 686 17550

Studijų pakopa	Dalyko (modulio) tipas
Pirmoji	Pasirenkamasis

Igyvendinimo forma	Vykdymo laikotarpis	Vykdymo kalba (-os)
Paskaitos nuotoliu, seminarai auditorijoje ir savarankiškas darbas	Pavasario semestras VU visų kursų studentams	Lietuvių

Reikalavimai studijuojančiajam	
Išankstiniai reikalavimai: mokėti anglų kalbą B1 lygiu	Gretutiniai reikalavimai (jei yra): nėra

Dalyko (modulio) apimtis kreditais	Visas studento darbo krūvis	Kontaktinio darbo valandos	Savarankiško darbo valandos
5	130	48	82

Dalyko (modulio) tikslas		
<p>Dalyko tikslas – suteikti studentams žinių ir praktinių įgūdžių apie psichikos sveikatą ir jos stiprinimo galimybes, padedančių sėkmingai adaptuotis darbovietėse, suprasti perdegimo prevencijos, lyderystės, darnios plėtros, darbo organizavimo ir vadybos principus bei taikyti konstruktyvius kylančių problemų sprendimo būdus kuriant tvarią darbuotojų gerovę organizacijose. Bus siekiama ugdyti studijuojančiųjų tarpkryptines kompetencijas sveikatos, psichologijos ir vadybos srityse, reikalingas susieti šių mokslo krypčių žinias, įgūdžius ir gebėjimus bei juos taikyti sprendžiant kompleksines problemas ir veikiant neapibrėžtose realaus gyvenimo situacijose.</p>		
Dalyko (modulio) studijų rezultatai	Studijų metodai	Vertinimo metodai

Studentai įgys teorinių, mokslinių ir praktinių žinių apie psichikos sveikatą, rizikos ir apsauginius veiksnius, prevenciją ir kompleksinio gydymo galimybes. Paskaitų ir ypač seminarų metu susipažins su iššūkiais pradėjus dirbti, komandinio darbo ypatumus, lyderystę, streso suvaldymo, konfliktų sprendimo įgūdžius. Kartu įgis vadybos žinių rūpinantis perdegimo prevencija ir gera savijauta darbe, tvarios gerovės organizacijose kūrimu.	Paskaitos Seminarai Pateiktų užduočių sprendimas ir aptarimas seminarų metu Literatūros, klinikinių atvejų, vaizdinės medžiagos aptarimas nagrinėjamosiomis temomis Įgūdžių ruošti pranešimus, išsakyti nuomonę, aktyviai klausyti, dalyvauti diskusijose ugdymas Grupinis darbas Savarankiškas darbas	Egzaminas - teorinių žinių vertinimas raštu (testas). Įvertinimai vedant ir susumuojant abu vidurkius: už darbo aktyvumą seminarų metu (paskirtų užduočių atlikimas, atsakymai į klausimus nagrinėjama tema, dalyvavimas diskusijose) ir paruoštą pranešimą.
--	--	---

Temos	Kontaktinio darbo valandos						Savarankiškų studijų laikas ir užduotys	
	Paskaitos	Konsultacijos	Seminarai	Pratybos	Laboratoriniai darbai	Praktika	Visas kontaktinis darbas	Savarankiškas darbas
1. Psichikos sveikatos raštingumas ir adaptacija darbe. Psichikos sveikatos samprata, savijautos stebėjimas, emocinių, nuotaikos, psichosomatinių sunkumų atpažinimas ir pagalbos ieškojimo galimybės. Darbuotojų psichikos sveikata ir jos svarba organizacijoje. Efektyviam perėjimui iš studijų į darbo rinką reikalingi žinios ir įgūdžiai, padedantys sėkmingai adaptuotis darbovietėse. Darbuotojų lūkesčiai, motyvacija, savirealizacijos galimybės ir psichikos sveikatos stiprinimas darbo aplinkoje.	6		6				9	20
2. Stresas ir profesinis perdegimas darbe, perdegimo prevencija organizacijoje. Neuroįvairovė, dėmesingumo ir kiti sutrikimai, jų raiška organizacijoje, asmens duomenų saugumo užtikrinimas ir pagalbos organizavimas padedant adaptuotis darbo aplinkoje. Individualios streso ir perdegimo prielaidos (perfekcionizmas, neurotiškumas kiti asmenybės veiksniai). Psichosocialiniai žalos sveikatai bei motyvacijos veiksniai, streso bei perdegimo požymiai ir poveikis individualiu bei organizaciniu lygmenimis. Tvarios ir sveikatą saugančios darbo aplinkos kūrimo principai.	6		6				10	20
3. Komandinis darbas ir psichikos sveikatą sauganti lyderystė. Vadovavimo ir lyderystės vaidmuo darbuotojų psichikos sveikatai. Darbas grupėje: konstruktyvus	6		6				10	22

bendravimas ir bendradarbiavimas, grįžtamasis ryšys ir konfliktų sprendimo būdai. Destruktyvus elgesys darbe, patyčios ir mobingas bei jų prevencija.									mokomuosius filmus nagrinėjamosiomis temomis arba atlikti kitas paskirtas projektines užduotis.
4. Tvari vadyba ir darbuotojų gerovės kūrimas organizacijoje. Darbuotojų psichologinis atsparumas, psichikos sveikatos rizikos bei apsauginiai veiksniai. Individualios psichikos sveikatos bei gerovės darbe palaikymo strategijos. Socialinės atsakomybės, veiklos efektyvumo, ekonominių tikslų ir aplinkosaugos derinimas. Darbuotojų gerovės vertinimas, priemonių planavimas, įgyvendinimas ir jų poveikio vertinimas.	6		6				10	22	Savarankiškai išanalizuoti, apžvelgti literatūrą pateiktomis temomis arba atlikti kitas paskirtas projektines užduotis.
Iš viso	24		24				48	84	

Vertinimo strategija	Svoris proc.	Atsiskaitymo laikas	Vertinimo kriterijai
Egzaminas – testas raštu	40 %	Pabaigus kursą ir atsiskaičius už seminarus	Egzaminą sudaro iki 50 uždaro tipo klausimų testas, skirtas žinių ir pasiekimų įvertinimui. Testo rezultatai vertinami 10 balų sistemoje. Teisingų atsakymų skaičius kiekviename klausime gali svyruoti ir būti vienas ar daugiau. Apskaičiuojant galutinį pažymį testo įvertinimo kaupiamojo balo dalis transformuojama į įvertį, kurio galimas pasiskirstymas yra nuo 0 iki 4.
Pranešimas(-ai) seminarų metu	40 %	Semestro metu	Pristatytas pranešimas vertinamas pažymiu nuo 1 iki 10 balų. Semestro pabaigoje vedamas įvertinimų vidurkis už pranešimus tais atvejais, jei buvo paruošti ir pristatyti keletas pranešimų. Pranešimo vertinimo kriterijai: 1) turinys: aiškus teiginių formulavimas; temos esmės atskleidimas; struktūruotumas; tikslus dalyko sąvokų vartojimas (4 balai); 2) forma: sklandumas, vizualumas, interaktyvumas, laiko valdymas (4 balai); 3) probleminių klausimų ir užduočių grupei pateikimas, diskusijos vedimas, gebėjimas atsakyti į auditorijos keliamus klausimus (2 balai). Pranešimas nustatytu laiku nepateiktas: 0 balų. Apskaičiuojant galutinį pažymį pranešimo(-ų) įvertinimo kaupiamojo balo dalis transformuojama į įvertį, kurio galimas pasiskirstymas yra nuo 0 iki 4.
Darbas ir aktyvumas seminarų metu	20%	Semestro metu	Vertinamas studentų aktyvumas seminarų metu nuo 1 iki 10 balų remiantis šiais žemiau pateiktais kriterijais. Semestro pabaigoje vedamas įvertinimų vidurkis už visus seminarus. Su pateisinama priežastimi galima praleisti ne daugiau kaip trečdalį seminarų. Vertinama privalomosios literatūros bei papildomos medžiagos (pateikiama e-sistemoje) išmanymas, gebėjimas ja remiantis atlikti kiekvienam seminarui pateiktas užduotis ir pristatyti savo išvalgas kolegoms, aktyvus dalyvavimas diskusijose.

			<p>Vertinimo kriterijai:</p> <p>0-5 balai : nedalyvauja arba beveik nedalyvauja diskusijose, neatsako į užduodamus klausimus, praleido seminarą;</p> <p>6-8 balai: mažai dalyvauja diskusijose, tik dalinai atsako į užduodamus klausimus, nepapildo pranešimų nagrinėjama tema, neužduoda papildomų klausimų;</p> <p>9-10 balai: aktyviai dalyvauja diskusijose, pilnai atsako į užduodamus klausimus, papildo kitų studentų ruoštus pranešimus nagrinėjama tema, užduoda papildomus klausimus.</p> <p>Apskaičiuojant galutinį kurso pasiekimų įvertinimą ši kaupiamojo balo dalis dešimtbalėje sistemoje transformuojama į galutinio pažymio įvertį, kurio galimas pasiskirstymas yra nuo 0 iki 2.</p>
--	--	--	--

Autorius (-iai)	Leidimo metai	Pavadinimas	Periodinio leidinio Nr. ar leidinio tomas	Leidykla ar internetinė nuoroda
Privaloma literatūra				
Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė & Ieva Urbanavičiūtė.	2018	Įsitraukimas į darbą: nuo optimalių darbo sąlygų iki darbuotojo gerovės		Vilniaus universiteto leidykla
Ieva Urbanavičiūtė. & Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė	2020	Nesaugumas dėl darbo: kaip išlaikyti darbuotojų gerovę besikeičiančiame darbo pasaulyje?		Vilniaus universiteto leidykla
David Matthew Edmonds, Olga Zayts-Spence , Zoë Fortune, Angus Chan, Jason Shang Guan Chou	2024	A scoping review to map the research on the mental health of students and graduates during their university-to-work transitions		https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38443080/
Ugnė Juodytė	2026	Perdegimo anatomija		Alma littera
Cal Newport	2023	Gilus darbas. Keturios sėkmės taisyklės išsiblaškiusiame pasaulyje.		Eugrimas
Jonathan Malesic	2023	Alinantis perdegimas: kai darbas mus sekina ir neteikia pasitenkinimo		Liūtai ne avys
Aldona Šiurkutė, Sigita Lesinskienė	2022	Šizofrenijos prodrominio periodo psichopatologija, diagnostika, prevencija		Vilniaus universiteto leidykla
Internetinę svetainę administruoja: Higienos instituto Psichikos sveikatos centro Savižudybių prevencijos skyrius	2018	Tu esi		https://tuesi.lt/
Christophe andre, Patrick Legeron, Antoine Pelissolo	2026	Kodėl bijome kitų? Apie viešumos baimę, drovumą ir socialinę fobiją.		Tyto alba
Armstrong, M. Taylor, S.	2023	Handbook of human resource management practice		Book London: KoganPage Yra bibliotekoje
Gonçalves, J., & Carneiro, L. L	2026	Zero Tolerance: Diagnosis and Prevention and Intervention Actions for Workplace Bullying and Sexual Harassment. In Evidence-Based People		Book (pp. 115-135). Cham: Springer Nature Switzerland.(internet pdf formatu)

		Management: Learning from Practical Case Studie		
Marques, J. (Ed.).	2021	Routledge companion to happiness at work		Routledge
Peter G. Northouse	2009	Lyderystė: teorija ir praktika“		Poligrafija ir informatika
Alisa Miniotaitė, Ignas Staškevičius	2025	Lyderystė		Tyto alba
Robert M. Sapolsky	2023	Kodėl zebrai neserga opalige: streso įtaka žmogaus organizmui ir jo įveikimo būdai.		Kitos knygos
Papildoma literatūra				
Gabor Mate	2023	Kai kūnas sako ne. Slopino streso kaina		Vaga
Bessel van der Kolk	2020	Kūnas mena viską		Liūtai ne avys
Stephen R. Covey	2024	7 efektyviai veikiančių žmonių įpročiai		Mijalba
Rasa Borodina	2020	16 gydančių istorijų: kai gyvenimas užkūnėja		Tobulėjimo projektai
Giedrė Žalytė	2024	Gamtos terapija		Tyto alba
Timas Petraitis	2024	Pinigų laišakai. Lietuviška taupymo istorija		Tyto alba
Elena Risberg	2023	Savivertės ugdymas. Kodėl taip sunku įvertinti save?		Liūtai ne avys
Travis Bradberry, Jean Greaves, Patrick Lencioni	2019	Emocinis intelektas 2.0		Liūtai ne avys
Elaine N. Aron	2019	Itin jautrus asmuo		Sofoklis
Sarah Wilson	2023	Įveiktas nerimas: pirmiausia pabaisyti paverskime gražuole		Liūtai ne avys
Matt O'Connor, Leanne Casey	2015	The Mental Health Literacy Scale (MHLS): A new scale-based measure of mental health literacy		https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26228163/
Şenay Pehlivan , Makbule Tokur Kesgi Pelin Uymaz	2021	Psychological distress and mental health literacy in university students		https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33330978/
Giedrė Bulotienė	2021	Gydytojų bendravimo ypatumai mirties akivaizdoje. Metodinės rekomendacijos.		VU Internetinė prieiga: https://doi.org/10.15388/vup-book-0009
Simon Sinek	2021	Pradėkime nuo klausimo KODĖL. Kaip puikūs lyderiai įkvepia veikti.		Eugrimas
Elvyra Kučinskaitė	2017	Be pavadinimo Nusizudžiusiųjų artimųjų istorijos, padedančios išgyventi.		Alma Littera
Pascal Ide	2018	Perdegimo sindromas: gebėjimo duoti ligą		Magnificat leidiniai
Djurkovic, N., McCormack, D., Hoel, H., & Salin, D.	2021	The role of human resource professionals (HRPs) in managing workplace bullying: perspectives from HRPs and employee representatives in Australia.	Personnel Review, 50 (7/8), 1599-1612.	Straipsnis https://doi.org/10.1108/PR-07-2020-0502
Waddell, A., Kunstler, B., Lennox, A., Pattuwage, L., Grundy, E. A., Tsering, D., ... & Bragge, P.	2023	How effective are interventions in optimizing workplace mental health and well-being? A scoping review of reviews and evidence map.	Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 49(4), 235.	Straipsnis https://doi.org/10.5271/sjweh.4087

Nielsen, M. B., Einarsen, S. V., Parveen, S., & Rosander, M.	2024	Witnessing workplace bullying—A systematic review and meta-analysis of individual health and well-being outcomes.	Aggression and violent behavior, 75, 101908.	Straipsnis https://doi.org/10.1016/j.avb.2023.101908
Fleming, W. J.	2024	Employee well-being outcomes from individual-level mental health interventions: cross-sectional evidence from the United Kingdom	Industrial Relations Journal, 55 (2), 162-182.	Straipsnis https://doi.org/10.1111/irj.12418
Ballard, D. W., Lodge, G. C., & Pike, K. M.	2025	Mental health at work: a practical framework for employers.	<i>Frontiers in Public Health</i> , 13, 1552981.	Straipsnis https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1552981
Madrid-Cagigal, A., Kealy, C., Potts, C., Mulvenna, M. D., Byrne, M., Barry, M. M., & Donohoe, G.	2025	Digital mental health interventions for university students with mental health difficulties: A systematic review and meta-analysis.	Early intervention in psychiatry, 19(3), e70017	Straipsnis https://doi.org/10.1111/eip.70017
Simões, C., Fronteira, I., & Pedro, A. R. .	2025	Factors that contribute to physician burnout, interventions to prevent and mitigate burnout and knowledge gaps—a Delphi study.	Frontiers in Public Health, 13, 1540214.	Straipsnis https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1540214
Blomberg, S., Einarsen, S. V., & Rosander, M.	2025	Conflict management climate and the prevention of workplace bullying: a multi-cohort three-wave longitudinal study.	International Journal of Conflict Management, 36(4), 841-857.	Straipsnis https://doi.org/10.1108/IJCM-11-2024-0298
Frost, J., Purcell, R., Rice, S. M., Tamminen, K., Gouttebarga, V., Adams, W. M., & Walton, C. C.	2026	Mental health literacy in elite-level coaches: Recognition and management of depression and burnout.	Journal of Applied Sport Psychology, 38(4), 502-526.	Straipsnis https://doi.org/10.1080/10413200.2025.2589723
Araújo, D., Bártolo, A., Fernandes, C., Pereira, A., & Monteiro, S.	2026	Effectiveness of Organizational Interventions to Reduce Burnout in the Workplace: A Systematic Review.	International Journal of Environmental Research and Public Health, 23(5), 556.	Straipsnis https://doi.org/10.3390/ijerph23050556
Blackwood, K., Shafaei, A., Bentley, T., Omari, M., & Fawkes, D.	2026	Success factors for effective workplace bullying interventions: a scoping review	Personnel Review, 1-28.	Straipsnis https://doi.org/10.1108/PR-06-2025-0600

KURSO RUBRIKOS

KOMPETENCIJA	SLENKSTINIS PASIEKIMŲ LYGMUO	TIPINIS PASIEKIMŲ LYGMUO	PUIKUS PASIEKIMŲ LYGMUO
Tarpkryptinių perspektyvų atpažinimas	<p>Problemos kompleksiskumas nėra tinkamai apibrėžtas, nepagrįstas tarpkryptinio požiūrio poreikis šiuolaikiniame darbo organizavime bei vadyboje, laikantis tvarumo ir saugant darbuotojų psichikos sveikatą. Pagrindinės įžvalgos aprašomos pernelyg paviršutiniškai ir/ar pasigendama pagrindinių sąvokų. Vienos ar kelių kryptių pasirinkimas kompleksinės problemos nagrinėjimui yra abejotinas ir (ar) trūksta svarbių, su nagrinėjama problema susijusių, kryptių įžvalgų. Įžvalgos pateikiamos nenuosekliai ir nesubalansuotai, trūksta pagrindinių psichikos sveikatos ir darnios vadybos bei darbo organizavimo nagrinėjamų sąvokų apibrėžimo.</p>	<p>Kompleksinė problema pristatoma gerai, tačiau jos aktualumas galėtų būti dar labiau išplėtotas apimant psichikos sveikatos raštingumą ir darbo organizavimo procese kylančias vadybines bei psichologines problemas. Paaškinamas ompleksinės psichikos sveikatą saugančių darbo organizavimo ir vadybos kalusimų nagrinėjimui pasirinktų kryptių aktualumas bei priežastys, kodėl neanalizuojamos kitos kryptys. Kai kurios įžvalgos yra tinkamai išplėtotos, tačiau dalis jų turėtų būti nagrinėjamos nuodugniau. Pateikiami moksliniai skirtingų kryptių terminai ne visuomet aiškiai paaškinami, turėtų būti siekiama nuoseklesnio labiau subalansuoto įžvalgų pateikimo.</p>	<p>Nagrinėjama kompleksinė tarpkryptinė psichikos sveikatą saugančių darbo organizavimo ir vadybos principų tematika, ją tinkamai pagrindžiant literatūros apžvalga, pateikiant problemos aktualumą tvarumo siekiančiai visuomenei. Nagrinėjant kompleksinę problemą išsamiai analizuojamos skirtingų kryptių įžvalgos, prielaidos ir kontekstas. Nagrinėjant šias kompleksines temas ir problematiką aiškiai apibrėžiamos skirtingų kryptių sąvokos ir koncepcijos, nurodant, kodėl ji apima kelių mokslo kryptių žinias. Svarbiausios su nagrinėjama kompleksine problema susijusios kryptys yra tinkamai akcentuojamos, nurodant, kodėl neanalizuojamos kitos kryptys.</p>
Telkiantis ir inovatyvus mąstymas	<p>Trūksta atvirumo kitų kryptių idėjoms ir įsitikinimams. Nėra kritiškai vertinamas nagrinėjamos psichikos sveikatos ir darbo organizavimo bei vadybos kryptių įsisenėjusių ir/ar stigmatizuojančių prielaidų šališkumas. Į problemos sprendimo procesą beveik neįtraukiamos kitos perspektyvos. Siūlomos tik standartinės idėjos, grįstos tradiciniais sprendimais.</p>	<p>Paviršutiniškai apžvelgiamos kitų kryptių idėjos ir įsitikinimai. Analizės metu neatsiribojama nuo asmeninio požiūrio ir įsitikinimų psichologinių problemų darbe, psichikos sveikatos ir vadybos aktualiais klausimais. Kitų kryptių perspektyvos vertinamos kaip nepakankamai svarbios nagrinėjamai problemai. Iš dalies numatomos kitų kryptių galimybės ieškant nestandartinių ar tvarių sprendimų.</p>	<p>Kritiškai vertinamos kitų kryptių įžvalgos ir įsitikinimai aktualiais psichologijos ir psichikos sveikatos kalusimais, jais domintis papildomai. Suvokiamas asmeninio požiūrio šališkumas bei pagrindinės krypties apribojimai. Kitų kryptių perspektyvos šiuolaikinėje vadyboje ir psichikos sveikatos sampratoje vertinamos kaip problemos sprendimo proceso dalis. Kūrybiškai derinamos kitų kryptių galimybės siūlant netradicinius sprendimus ir kuriant naujas, originalias idėjas.</p>
Bendradarbiavimas	<p>Bendradarbiavimas vyksta fragmentiškai, demonstruojamas per didelį arba per mažas</p>	<p>Kitų tarpkryptinės komandos narių nuomonės išklausomos neįsisavinant pateikiamos informacijos.</p>	<p>Kitų tarpkryptinės komandos narių nuomonės išklausomos objektyviai</p>

	<p>iniciatyvumas. Žinomos efektyvaus komandinio taisyklės, tačiau pasitikima tik dalies tarpkryptinės komandos narių kompetencijomis (psichologijos, psichiatrijos, tvarumo, darbo organizavimo, lyderystės, vadybos). Teikiamas grįžtamasis ryšys kitiems, nors komandos narių pastabos priimamos tik iš dalies arba vangiai. Gebama ieškoti kompromiso su kitais tarpkryptinės komandos nariais, įprastoje psichologinės įtampos nekeliančioje situacijoje. Komandoje vykdomas darbo ir užduočių pasidalijimas. Stokoja tolerancijos kitų tarpkryptinės komandos narių nuomonei bei idėjoms, tačiau vengia konfliktinių situacijų.</p>	<p>Žinomos efektyvaus komandinio darbo taisyklės, pasitikima daugumos tarpkryptinės komandos narių kompetencijomis. Tinkamai teikiamas grįžtamasis ryšys kitiems. Kitų komandos narių pastabos yra priimamos. Gebama ieškoti kompromiso su kitais tarpkryptinės komandos nariais tarpusavyje tinkamai pasidalijant užduotis stresinėse situacijose. Objektyviai vertinama kitų tarpkryptinės komandos narių nuomonė ir į ją tinkamai reaguojama, siekiant priimti tvarius ir tinkamus sprendimus.</p>	<p>įvertinant pateikiamas skirtingų krypčių perspektyvas. Žinomos efektyvaus komandinio darbo taisyklės, pasitikima visų komandos narių kompetencijomis. Teikiamas konstruktyvus grįžtamasis ryšys kitiems. Priimamos kitų komandos narių pastabos ir į jas atsižvelgiama. Siekiant išspręsti nagrinėjamą kompleksinę problemą aktualiais psichikos sveikatos raštingumo, konfliktų darbe sprendimo bei vadybos klausimais gebama ieškoti kompromiso su kitais tarpkryptinės komandos nariais iškeliant aiškius tikslus, numatant prioritetus, akcentuojant esmines vertybes bei palaikant kitus komandos narius. Objektyviai vertinama kitų komandos narių nuomonė bei jos poveikis darbui. Ieškoma tinkamų ir konstruktyvių bendram darbui trukdančių problemų sprendimų.</p>
Komunikavimas tarpkryptinėje komandoje	<p>Skirtingų krypčių žinios apie nagrinėjamą kompleksinę problemą yra netinkamai paaiškinamos auditorijai. Skirtingos nuomonės išklausomos, tačiau vertinamos per daug kritiškai. Sunkiai paaiškinamos įžvalgos kitiems komandos nariams. Asmeninės prielaidos ir išvados ne visuomet formuluojamos aiškiai.</p>	<p>Sukauptos skirtingų krypčių žinios perduodamos įvertinant auditorijos pasirengimo lygį. Įvairios nuomonės išklausomos, kitų pateikiamos idėjos apsvarstomos. Nagrinėjama kompleksinė problema bei asmeninės įžvalgos komandos nariams pristatoma nepakankamai išsamiai. Asmeninės prielaidos ir išvados formuluojamos ne iki galo jas pagrindžiant.</p>	<p>Sukauptos skirtingų krypčių žinios efektyviai perduodamos auditorijai įvertinus klausytojų pasirengimo lygį. Skirtingos nuomonės yra išklausomos, objektyviai įvertinant pateiktas idėjas bei jų įgyvendinimo galimybes. Nagrinėjamos kompleksinės problemos pristatomos kartu su savomis įžvalgomis. Išvados yra pagrįstos ir aiškiai formuluojamos.</p>
Kritinė refleksija	<p>Refleksija yra apribota turimos mokymosi patirties. Reflektuojant beveik neakcentuojamas kompleksinės psichikos sveikatos raštingumo ir tvarios šiuolaikinės vadybos principų taikymo problemos poveikis visuomenei. Galimi siūlomo problemos sprendimo apribojimai beveik nenagrinėjami.</p>	<p>Refleksija leidžia daryti fragmentiškas prielaidas apie darbo eigoje kylančius psichologinių problemų tinkamų sprendimų taikymo iššūkius. Reflektuojant neišsamiai apibūdinama nagrinėjamos temos svarba visuomenei. Nagrinėjami galimi siūlomų problemų sprendimo apribojimai bei keletas galimų jos sprendimo strategijų.</p>	<p>Refleksija suteikia informacijos apie darbo eigoje kilusius iššūkius ir mokymo(-si) rezultatus. - Reflektuojant išsamiai apibūdinamas kompleksinės problemos sprendimų poveikis visuomenei, numatant efektyvų planą. Aiškiai nurodomi galimi siūlomo problemos sprendimo apribojimai,</p>

			apžvelgiamos jos sprendimo strategijos.
--	--	--	--

DETALŪS METADUOMENYS

Dokumento sudarytojas (-ai)	Medicinos fakultetas, tel. 2398700, faks. 2398705, M.K.Čiurlionio g. 21, LT-03101 Vilnius, el. p.: mf@mf.vu.lt
Dokumento pavadinimas (antraštė)	TARYBOS NUTARIMAS DĖL TARPKRYPTINIŲ INDIVIDUALIŲJŲ STUDIJŲ DALYKO „PSICHIKOS SVEIKATĄ SAUGANTYS DARBO ORGANIZAVIMO IR VADYBOS PAGRINDAI“ TVIRTINIMO
Dokumento registracijos data ir numeris	2026-10-28 Nr. 1.5.40 E-150000-TPN1-323
Adresatas	–
Dokumentą pasirašė	Profesorius Eugenijus Lesinskas
Veiksmo atlikimo data ir laikas	2026-10-28 10:13:52
Registratorius	Profesorius Eugenijus Lesinskas
Veiksmo atlikimo data ir laikas	2026-10-28 10:13:52
Dokumento nuorašo atspausdinimo data ir jį atspausdinęs darbuotojas	2026-10-28 atspausdino Administratorė Airida Dosinaite

Nuorašas tikras
Vilniaus universitetas
2026-10-28