



Uniwersytet  
SWPS



**Model  
kompetencji  
przekrojowych  
Uniwersytetu SWPS**

# Wprowadzenie

Żyjemy w świecie, który szybko się zmienia. Nowe technologie, codzienne wyzwania i praca w coraz bardziej zróżnicowanych zespołach sprawiają, że oprócz wiedzy specjalistycznej, potrzebujemy uniwersalnych kompetencji i umiejętności, które przydadzą się w każdej sytuacji i na każdym stanowisku czy w pełnionej funkcji.

Dlatego, jako uczelnia, która nieustannie się rozwija, a także działając zgodnie z wytycznymi Europejskiej strategii rozwoju kadry naukowej (HRS4R), stworzyliśmy Model Kompetencji Przekrojowych.

Model to nasza wspólna mapa, która pokazuje, jakie umiejętności pomogą nam wszystkim – i każdemu z osobna – rozwijać się i realizować wyznaczone cele. Chcemy, aby nasza uczelnia była innowacyjna, a praca w niej dawała satysfakcję i poczucie sensu. Model kompetencji ma nam w tym pomóc.

Podręcznik jest zbiorem informacji wyjaśniających, czym jest model oraz czym, charakteryzują się poszczególne kompetencje. Skierowany jest do wszystkich osób zatrudnionych w USWPS i stanowi punkt wyjścia do refleksji, samooceny i planowania działań rozwojowych, pokazując jednocześnie, jakie korzyści przyniesie rozwijanie poszczególnych kompetencji.



# Czym są kompetencje?

Kompetencja to połączenie trzech elementów:

- **Wiedzy:** Tego, co wiesz.
- **Umiejętności:** Tego, co potrafisz zrobić.
- **Postawy:** Twojego podejścia do pracy i współpracy z innymi.

Rozwijając kompetencje, stajemy się nie tylko lepszymi pracownikami\_cami, ale także sprawniej funkcjonujemy w życiu codziennym.

## Czym są kompetencje przekrojowe?

Zgodnie z definicją Hart, Noack i in., [2021] „*umiejętności i kompetencje przekrojowe (Transversal Skills and Competencies, TSC) to wyuczone i potwierdzone umiejętności, które: są powszechnie postrzegane jako niezbędne lub cenne dla skutecznego działania w dowolnym rodzaju pracy, nauki lub aktywności życiowej. Są „przekrojowe”, ponieważ nie są związane z jakimkolwiek jednym, konkretnym kontekstem (praca, zawód, dyscyplina akademicka, zaangażowanie obywatelskie lub społeczne, sektor zawodowy, grupa sektorów zawodowych, itp.)*”<sup>1</sup>

Oznacza to, że kompetencje przekrojowe to wiedza i umiejętności o charakterze uniwersalnym, które można wykorzystywać w różnorodnych sytuacjach życiowych i zawodowych.

### Warto pamiętać, że:

- Nie są to wrodzone talenty, ale zdolności, które można nabyć i rozwijać poprzez naukę, doświadczenie i praktykę.
- Uważa się je za kluczowe do efektywnego funkcjonowania, niezależnie od tego, co robimy. Pomagają w osiągnięciu celów, rozwiązywaniu problemów i efektywnej współpracy.

.....

1 Transversal Skills and Competencies, TSC

- Nie są one przypisane do jednej konkretnej branży, zawodu, dziedziny nauki czy roli społecznej. Zamiast tego, „przecinają” wszystkie te obszary.

Kompetencje przekrojowe zabieramy ze sobą, zmieniając pracę, ścieżkę kariery czy angażując się w działalność społeczną. W przeciwieństwie do specjalistycznych umiejętności (np. ekspertyza w konkretnej dyscyplinie, znajomość konkretnego języka programowania, znajomość wybranych przepisów prawa), kompetencje przekrojowe są przydatne w szerszym kontekście i pozwalają sprawnie funkcjonować również poza środowiskiem akademickim.

## Czym jest model kompetencji?

Model kompetencji to narzędzie, które w uporządkowany sposób opisuje, jakie umiejętności, wiedza i postawy są pożądane i kluczowe dla efektywnego funkcjonowania pracowników w danej organizacji. Innymi słowy, jest to zbiór precyzyjnie zdefiniowanych kompetencji, które instytucja uznaje za niezbędne do realizacji swoich strategicznych celów.

### **Model kompetencji to także:**

- Jasno określone oczekiwania.
- Czytelna ścieżka rozwoju.
- Dostęp do celowanych szkoleń i wsparcia.

Model kompetencji ma posłużyć uczelni przede wszystkim do lepszego planowania rozwoju osób zatrudnionych oraz zarządzania talentami wewnątrz uczelni, wspierając np. takie procesy jak: rekrutacja, wdrożenie nowych osób, indywidualne plany rozwoju, rozmowy rozwojowe czy też ocena nauczyciela akademickiego.

Warto podkreślić, że przedstawiony poniżej model kompetencji przekrojowych różni się od tradycyjnych modeli kompetencji tym, że wykracza poza potrzeby konkretnej organizacji czy stanowiska. Podczas gdy klasyczne modele kompetencji koncentrują się głównie na umiejętnościach niezbędnych do efektywnego funkcjonowania w danej instytucji i realizacji jej celów strategicznych, Model Kompetencji Przekrojowych USWPS przyjmuje szerszą perspektywę. Uwzględnia on zarówno

potrzeby pracodawcy, jak i pracownika\_cy, kładąc nacisk na rozwój uniwersalnych zdolności, które można przenosić między różnymi miejscami pracy, branżami czy nawet krajami. Dzięki temu pracownik\_ca, rozwijając kompetencje przekrojowe, inwestuje nie tylko w swoją obecną pozycję zawodową, ale także w swoją przyszłość profesjonalną i osobistą, zyskując narzędzia do adaptacji w zmieniającym się świecie pracy oraz do odnalezienia się w każdym środowisku zawodowym.

Każda grupa kompetencji posiada przypisany zestaw wskaźników, które można traktować jako kierunkowskazy rozwoju. Kwestionariusz samooceny kompetencji jest narzędziem, które pomoże ocenić, na ile poszczególne kompetencje są w danym momencie już wykorzystywane przez danego pracownika\_cę czy też na danym stanowisku, oraz w jakim stopniu należy skupić się na ich rozwoju. Warto również podkreślić, że same wskaźniki nie służą ocenie pracy czy samego pracownika\_cy. Służą refleksji oraz budowaniu samoświadomości mocnych stron.

## **Założenia modelu kompetencji przekrojowych w USWPS:**

Koncepcja oraz założenia modelu powstały pod kierunkiem dr Anny Ziółkowskiej, prof. Uniwersytetu SWPS, we współpracy Zespołu HR Excellence in Research, Zespołu Doradców Dydaktycznych oraz Działu Personalnego.

### **Uniwersalność kompetencji i umiejętności**

Głównym założeniem modelu jest rozwijanie u pracowników\_c kompetencji, które są uniwersalne. Oznacza to, że mają one zapewnić skuteczne funkcjonowanie nie tylko wewnątrz USWPS, ale również w każdym innym miejscu pracy, innej uczelni w kraju i za granicą, a nawet w innych, pozazawodowych obszarach życia. Model stawia na umiejętności, które można wykorzystać w dowolnym środowisku.

### **Równorzędne znaczenie kompetencji**

Model podkreśla, że sukces zawodowy, jakość pracy i ocena pracownika\_cy nie zależą wyłącznie od umiejętności specjalistycznych [znajomości wybranej dyscypliny, czy też ekspertyzy w wybranym obszarze]. Równie istotną rolę odgrywają

właśnie kompetencje przekrojowe. Ważne jest to, aby wszystkie osoby zatrudnione, rozwijały kompetencje we wszystkich 4 wyróżnionych obszarach w zależności od potrzeb i możliwości, zarówno pracownika\_cy, jak i uczelni.

## **Wszechstronność rozwoju kompetencji**

Model zakłada wszechstronny i zrównoważony rozwój osoby zatrudnionej, a nie specjalizacji tylko w jednym obszarze kompetencji przekrojowych. Nie oznacza to jednak, że wymagany będzie najwyższy poziom biegłości w każdej z 12 kompetencji. W rozwoju należy zachować równowagę — model zakłada, że profil kompetencyjny każdej osoby może być inny i nie ma wymogu posiadania takiego samego poziomu zaawansowania we wszystkich kompetencjach.

## **Spójna, przemyślana struktura modelu**

Model jest spójny i uporządkowany. Składa się z 4 głównych obszarów, w ramach których wyróżniono łącznie 12 specyficznych kompetencji. Ich rozwój wspierać będzie realizację celów strategicznych Uniwersytetu.

# Model kompetencji przekrojowych USWPS

Model kompetencji przekrojowych USWPS koncentruje się na czterech głównych obszarach kompetencyjnych.

## 1. Kompetencje związane z cyfryzacją i innowacyjnością

- 1.1. Kompetencje w zakresie analizowania danych
- 1.2. Kompetencje cyfrowe
- 1.3. Kompetencje w zakresie krytycznego, innowacyjnego i kreatywnego myślenia

## 2. Kompetencje w zakresie zarządzania i organizowania pracy

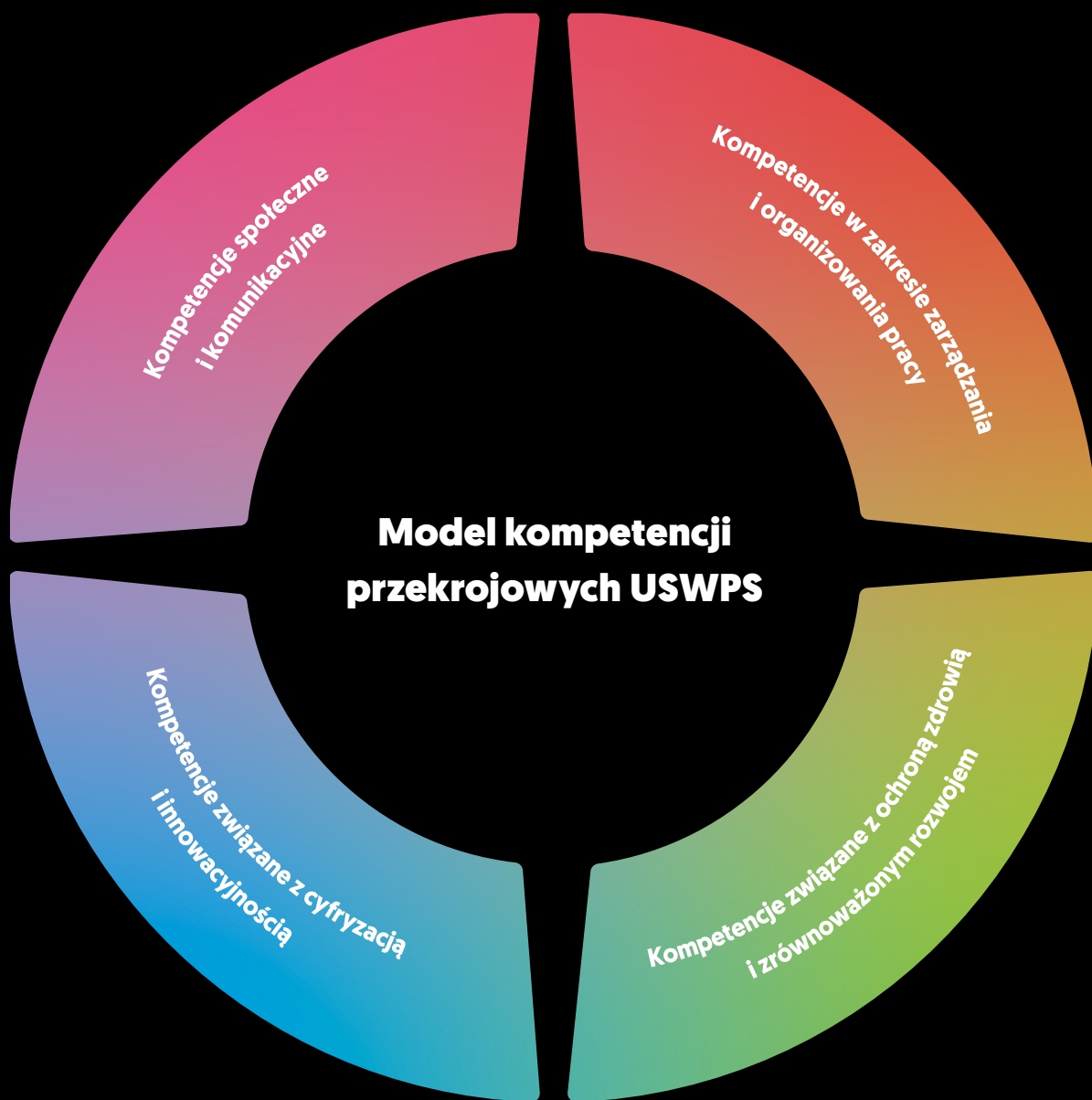
- 2.1. Kompetencje w zakresie planowania i organizowania pracy własnej
- 2.2. Kompetencje zarządcze i przywódcze

## 3. Kompetencje społeczne i komunikacyjne

- 3.1. Kompetencje w zakresie komunikowania się
- 3.2. Kompetencje w zakresie współpracy w zespole i wspierania innych
- 3.3. Kompetencje w zakresie nawiązywania kontaktów zawodowych
- 3.4. Kompetencje kierowania się zasadami postępowania etycznego

## 4. Kompetencje związane z ochroną zdrowia i zrównoważonym rozwojem

- 4.1. Kompetencje związane z ochroną zdrowia i dobrostanu
- 4.2. Kompetencje związane z ochroną środowiska
- 4.3. Kompetencje związane z zaangażowaniem w życie społeczne



# Wyjaśnienie definicji

## 1. Kompetencje związane z cyfryzacją i innowacyjnością

**Definicja:** Są to nabyte i sprawdzone zdolności wykorzystywania narzędzi cyfrowych, analizy danych oraz innowacyjnego i kreatywnego myślenia w celu rozwiązywania problemów i tworzenia wartości dodanej w różnych kontekstach.

### 1.1. Kompetencje w zakresie analizowania danych

**Definicja:** Wiedza i umiejętności analizowania i prezentowania danych odnoszą się do zdolności rozumienia i stosowania pojęć i metod statystycznych w celu analizy, przetwarzania i prezentowania danych, wyciągania wniosków i podejmowania decyzji.

**Wskaźniki:**

- Stosuje metody analizy danych właściwe dla reprezentowanej dyscypliny lub zakresu obowiązków
- Potrafi przygotowywać zestawienia danych
- Wykorzystuje odpowiednie narzędzia do analizy danych
- Potrafi prezentować wyniki analiz w formie wizualnej
- Potrafi interpretować dane ilościowe lub jakościowe
- Potrafi ocenić wiarygodność danych i ich analiz

### 1.2. Kompetencje cyfrowe

**Definicja:** Umiejętności cyfrowe obejmujące wiedzę i zdolność do efektywnego i bezpiecznego korzystania z technologii cyfrowych, w tym komputerów, oprogramowania, internetu i urządzeń mobilnych.

**Wskaźniki:**

- Obsługuje systemy i aplikacje odpowiednie do wykonywanych zadań
- Potrafi korzystać z platform komunikacyjnych
- Przestrzega zasad cyberbezpieczeństwa
- Wykorzystuje narzędzia cyfrowe w organizacji pracy

- Zna i potrafi stosować narzędzia generatywnej AI
- Potrafi rozwijać cyfrowe kompetencje studentów, w tym wykorzystywanie narzędzi AI [D]
- Zarządza danymi badawczymi zgodnie z zasadami FAIR [B]

### 1.3. Kompetencje w zakresie krytycznego, innowacyjnego i kreatywnego myślenia

**Definicja:** Umiejętność krytycznego, innowacyjnego i kreatywnego myślenia odnosi się do zdolności do analizowania informacji, generowania nowych pomysłów, rozwiązywania problemów i wdrażania innowacyjnych rozwiązań.

#### **Wskaźniki:**

- Potrafi analizować problemy z różnych perspektyw
- Proponuje usprawnienia procesów w obszarze swojej pracy
- Wykazuje otwartość na nowe rozwiązania
- Umie adaptować się do zmian technologicznych
- Adaptuje istniejące rozwiązania do nowych kontekstów
- Ocenia skuteczność wdrożonych innowacji
- Generuje innowacyjne pomysły w różnych obszarach swojej pracy
- Łączy wiedzę z różnych obszarów/dyscyplin
- Rozwija nowe metody i podejścia w swojej działalności

Podsumowując, umiejętności i kompetencje związane z cyfryzacją i innowacyjnością to zdolność do swobodnego korzystania z nowych technologii, analizowania danych i kreatywnego myślenia.

Rozwój tych kompetencji bezpośrednio przekłada się na efektywność i jakość codziennej pracy poprzez kreatywne podejście do zadań oraz mniej czasu poświęcanego na powtarzalne, rutynowe zadania.

### **Kluczowe korzyści dla osoby zatrudnionej:**

- optymalizacja czasu pracy poprzez umiejętność efektywnego korzystania z narzędzi cyfrowych, w tym AI, pozwalających na automatyzację rutynowych zadań, np. analizę danych z badań, tworzenie wizualizacji czy przygotowywanie materiałów dydaktycznych,
- wzrost efektywności i jakości pracy naukowej dzięki kompetencjom w zakresie analizy danych umożliwiającym głębsze badanie problemów, rzetelniejszą interpretację wyników oraz efektywniejsze publikowanie, co zwiększa szansę na zdobycie uznania w środowisku naukowym oraz pozyskanie grantów,
- rozwój osobisty, wzrost autorytetu i umacnianie pozycji w środowisku naukowym poprzez ciągłe doskonalenie kompetencji cyfrowych i innowacyjnych,
- skuteczniejsze przekazywanie wiedzy osobom studiującym poprzez innowacyjne myślenie i wprowadzanie nowych metod nauczania,
- zwiększenie wydajności pracy oraz minimalizacja ryzyka błędów za pomocą automatyzacji procesów administracyjnych,
- efektywniejsza praca zespołowa dzięki wykorzystaniu narzędzi cyfrowych do współpracy (platformy komunikacyjne, narzędzia do zarządzania projektami, współdzielenie dokumentów), co umożliwia sprawną koordynację działań, nawet w zespołach rozproszonych geograficznie,
- ograniczenie monotonii i zwiększenie satysfakcji z pracy poprzez możliwość wdrażania usprawnień i inicjatyw.

### **Korzyści dla uczelni:**

- zwiększenie konkurencyjności, innowacyjności oraz prestiżu uczelni poprzez rozwój kompetencji cyfrowych oraz innowacyjnego i kreatywnego myślenia u osób zatrudnionych,
- podniesienie jakości pracy, w tym również badań i dydaktyki, poprzez rozwój kompetencji w zakresie analizy danych oraz innowacyjnego myślenia wśród osób zatrudnionych, skrócenie czasu realizacji zadań, zmniejszenie kosztów, bardziej efektywne zarządzanie dzięki digitalizacji procesów administracyjnych i naukowych.

## 2. Kompetencje w zakresie zarządzania i organizowania pracy

**Definicja:** Jest to zestaw umiejętności i kompetencji pozwalających na efektywne planowanie, organizowanie, koordynowanie i kontrolowanie działań własnych oraz zespołowych w środowisku akademickim. Obejmuje zdolność do strategicznego myślenia, podejmowania decyzji oraz przewodzenia zespołom w sposób wspierający realizację celów organizacji przy jednoczesnym rozwoju potencjału pracowników.

### 2.1. Kompetencje w zakresie planowania i organizowania pracy własnej

**Definicja:** Wiedza i umiejętność efektywnego zarządzania czasem i zasobami w celu realizacji zadań i osiągnięcia celów zawodowych. Obejmuje priorytetyzowanie zadań, tworzenie planów działania oraz korzystanie z narzędzi wspierających organizację pracy.

#### Wskaźniki:

- Skutecznie zarządza czasem i terminami
- Prawidłowo ustala priorytety działań
- Systematycznie realizuje powierzone obowiązki
- Racjonalnie gospodaruje dostępnymi zasobami
- Elastycznie reaguje na nieplanowane sytuacje
- Sprawnie zarządza realizowanymi projektami
- Właściwie dokumentuje pracę i dotrzymuje terminów sprawozdawczości
- Rozumie potrzebę i zasady finansowania działalności naukowej lub artystycznej i potrafi zapewnić środki niezbędne do jej realizacji [B<sup>2</sup>]
- Systematycznie rozwija swój warsztat badawczy lub dydaktyczny [BD<sup>3</sup>]

.....

2 B — odniesienie do osób zatrudnionych w grupie pracowników\_c badawczych

3 BD — odniesienie do osób zatrudnionych w grupie pracowników\_c badawczo-dydaktycznych

## 2.2. Kompetencje zarządcze i przywódcze

**Definicja:** Zdolność do skutecznego kierowania zespołami oraz podejmowania decyzji, które prowadzą do realizacji założonych celów instytucjonalnych. Obejmuje planowanie strategiczne, delegowanie zadań, motywowanie współpracowników, zarządzanie relacjami oraz budowanie atmosfery współpracy i zaufania w środowisku akademickim.

### **Wskaźniki:**

- Skutecznie koordynuje pracę zespołu
- Podejmuje decyzje
- Jasno komunikuje cele i zadania
- Sprawiedliwie rozdziela obowiązki
- Monitoruje realizację zadań
- Rozwiązuje konflikty w zespole
- Udziela konstruktywnej informacji zwrotnej
- Dbą o dobrą atmosferę w zespole
- Buduje sieci współpracy
- Inspiruje, motywuje i wspiera rozwój współpracowników lub studentów

Podsumowując, kompetencje w zakresie planowania i organizowania pracy własnej to zdolność do dobrego planowania swoich zadań, ustalania priorytetów i skutecznego zarządzania czasem, co może prowadzić do lepszych wyników zawodowych, mniejszego obciążenia pracą czy otwarcia nowych możliwości rozwoju. Jeśli kierujesz zespołem – to także umiejętność motywowania innych i sprawiedliwego dzielenia obowiązków.

### **Kluczowe korzyści dla osoby zatrudnionej:**

- optymalne zarządzanie czasem pracy oraz minimalizacja stresu związanego z napiętymi terminami, dzięki umiejętności planowania i organizowania pracy własnej,
- wzrost umiejętności radzenia sobie z priorytetyzowaniem i planowaniem zadań,
- budowanie autorytetu w zespole badawczym poprzez rozwój kompetencji zarządczych i przywódczych,
- efektywniejsze kierowanie projektami oraz zespołami, motywowanie i wspieranie innych, co przekłada się na lepszą atmosferę współpracy i zwiększa satysfakcję z pracy zarówno własnej, jak i zespołu,
- sprawniejsze zarządzanie zespołem (koordynacja pracy zespołu, delegowanie zadań czy rozwiązywanie konfliktów) poprzez rozwój kompetencji zarządczych
- sprawniejsze łączenie zadań z różnych obszarów, np. między badaniami, dydaktyką, obowiązkami organizacyjnymi oraz publikowaniem.

### **Korzyści dla uczelni:**

- szybsza i sprawniejsza realizacja projektów, efektywniejsze planowanie i zarządzanie projektami,
- budowanie atmosfery i kultury instytucjonalnej opartej na zaufaniu i współpracy, poprzez rozwój kompetencji zarządczych,
- wzrost satysfakcji osób zatrudnionych.

### 3. Kompetencje społeczne i komunikacyjne

**Definicja:** Umiejętności i kompetencje społeczne i komunikacyjne to zestaw wiedzy, postaw i kluczowych umiejętności umożliwiających skuteczne porozumiewanie się, budowanie relacji oraz współpracę z innymi w różnych kontekstach, zarówno zawodowym jak i społecznym, z uwzględnieniem zasad etycznych i norm kulturowych.

#### 3.1. Kompetencje w zakresie komunikowania się

**Definicja:** Zdolność do efektywnego przekazywania i odbierania informacji w różnych formach i kontekstach, z uwzględnieniem potrzeb, różnic kulturowych i interpersonalnych odbiorców oraz specyfiki środowiska akademickiego. Obejmuje komunikację pisemną, werbalną i niewerbalną.

##### Wskaźniki:

- Jasno i precyzyjnie przekazuje informacje
- Tworzy przejrzystą dokumentację
- Poprawnie formułuje korespondencję służbową
- Potrafi komunikować się w języku angielskim
- Biegłe posługuje się językiem, w którym prowadzi zajęcia dydaktyczne [D<sup>4</sup>]
- Uczestniczy w międzynarodowym dyskursie naukowym lub artystycznym [B]
- Popularyzuje wiedzę naukową lub praktykę artystyczną [B]

#### 3.2. Kompetencje w zakresie współpracy w zespole i wspierania innych

**Definicja:** Zdolność efektywnej współpracy w zróżnicowanych zespołach, uwzględniająca budowanie relacji opartych na zaufaniu i szacunku, zdolność do adaptacji w dynamicznie zmieniających się warunkach grupowych, dążenie do osiągnięcia synergii w pracy zespołowej oraz wspierania innych członków zespołu w osiąganiu wspólnych celów.

.....

4 D — odniesienie do osób zatrudnionych w grupie pracowników\_c dydaktycznych

**Wskaźniki:**

- Aktywnie i efektywnie uczestniczy w pracach zespołu
- Dzieli się wiedzą i doświadczeniem
- Wspiera rozwój współpracowników
- Przestrzega zasad pracy zespołowej
- Przyczynia się do pozytywnej atmosfery
- Buduje atmosferę sprzyjającą rozwojowi zawodowemu

### 3.3. Kompetencje w zakresie nawiązywania kontaktów zawodowych

**Definicja:** Zdolność inicjowania, budowania i utrzymywania trwałych relacji zawodowych w środowisku pracy oraz tworzenia sieci współpracy w szerszym kontekście branżowym. Jest to również umiejętność współpracy z osobami z różnych poziomów hierarchii organizacyjnej, wymiany wiedzy i doświadczeń, a także wspólnego rozwiązywania problemów w środowisku pracy.

**Wskaźniki:**

- Buduje pozytywne relacje w miejscu pracy
- Utrzymuje profesjonalne kontakty z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi
- Reprezentuje jednostkę w kontaktach zewnętrznych
- Rozwija sieć kontaktów zawodowych
- Inicjuje projekty badawcze lub wdrożeniowe z partnerami zewnętrznymi [B]
- Nawiązuje lub podejmuje współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym [BD]
- Uczestniczy w międzynarodowych sieciach badawczych [B]

### 3.4. Kompetencje kierowania się zasadami postępowania etycznego

**Definicja:** Zdolność do podejmowania decyzji i działań w zgodzie z zasadami etycznymi przy zachowaniu transparentności. Obejmuje przede wszystkim takie aspekty, jak: odpowiedzialność za podejmowane działania oraz

świadomość społecznego wpływu swojej pracy, uczciwość, poszanowanie różnorodności, przestrzeganie wewnętrznych procedur, a także gotowość do reagowania na nieetyczne zachowania w swoim otoczeniu.

### **Wskaźniki:**

- Przestrzega zasad etyki zawodowej
- Zachowuje poufność informacji
- Działa transparentnie i odpowiedzialnie
- Traktuje wszystkich z szacunkiem
- Reaguje na naruszenia zasad etycznych
- Respektuje prawa własności intelektualnej
- Promuje standardy etyczne w nauce i dydaktyce [BD]
- Dbą o rzetelność badawczą [B]

Podsumowując, umiejętności i kompetencje społeczne i komunikacyjne to sztuka komunikowania się z innymi, jasnego przekazywania informacji i budowania dobrych relacji. To także umiejętność współpracy w zespole, dzielenia się wiedzą i postępowania w zgodzie z zasadami etyki.

### **Kluczowe korzyści dla osoby zatrudnionej:**

- płynniejszy obieg informacji, szybsze rozwiązywanie problemów i efektywniejsza realizacja projektów badawczych i dydaktycznych dzięki umiejętności jasnego komunikowania się i budowania relacji,
- prowadzenie efektywniejszych wystąpień publicznych i sprawniejsza popularyzacja nauki poprzez umiejętność przedstawiania złożonych zagadnień naukowych szerszej publiczności, na przykład podczas konferencji naukowych czy w mediach,
- budowanie pozytywnych relacji z innymi działami oraz uczestnictwo w projektach międzyzespołowych, a co za tym idzie, większe poczucie przynależności i satysfakcji z pracy,
- lepsza współpraca międzydziałowa oraz wspieranie interdyscyplinarności dzięki kompetencjom komunikacyjnym i społecznym,
- możliwość budowania profesjonalnych sieci kontaktów (networking),

- sprawniejsze zdobywanie funduszy na badania, publikacje, a także promocję swoich osiągnięć w kraju i za granicą dzięki kompetencjom komunikacyjnym, w tym w zakresie nawiązywania kontaktów,
- transfer wiedzy do biznesu i skuteczniejsza współpraca z partnerami biznesowymi.

### **Korzyści dla Uczelni:**

- efektywniejsza praca zespołowa dzięki lepszej komunikacji, budowaniu zaufania i umiejętności współpracy, co przekłada się na szybszą realizację projektów organizacyjnych, badawczych i dydaktycznych oraz redukcję konfliktów w zespołach,
- efektywniejsze relacje i współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym,
- więcej efektywnie funkcjonujących interdyscyplinarnych zespołów,
- więcej nawiązywanych i utrzymywanych międzynarodowych sieci współpracy, większa liczba projektów badawczych, publikacji oraz grantów,
- realizacja badań i projektów zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi, poprawa atmosfery i kultury organizacyjnej dzięki rozwiniętym kompetencjom społecznym i komunikacyjnym, tworzenie środowiska opartego na współpracy, zaufaniu i szacunku.

#### 4. **Kompetencje związane z ochroną zdrowia i zrównoważonym rozwojem**

**Definicja:** Umiejętności i kompetencje, które pozwalają jednostce na holistyczne podejście do zdrowia i dobrostanu, zarówno własnego, jak i innych, a także do zrozumienia i działania na rzecz zrównoważonego rozwoju.

##### 4.1. **Kompetencje związane z ochroną zdrowia i dobrostanu**

**Definicja:** Zdolność do dbania o własne zdrowie fizyczne i psychiczne oraz wspierania dobrostanu innych w środowisku pracy, z uwzględnieniem zasad work-life balance i ergonomii pracy.

**Wskaźniki:**

- Przestrzega zasad ergonomii w miejscu pracy
- Stosuje techniki zarządzania stresem
- Zachowuje równowagę między pracą a życiem prywatnym
- Reaguje na zagrożenia zdrowotne w miejscu pracy
- Promuje zdrowy styl życia wśród współpracowników i studentów

##### 4.2. **Kompetencje związane z ochroną środowiska**

**Definicja:** Zdolność do oceny i minimalizowania wpływu własnych działań na środowisko naturalne oraz promowania zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy i życiu prywatnym.

**Wskaźniki:**

- Stosuje zasady oszczędności energii i wody
- Segreguje odpady w miejscu pracy
- Promuje elektroniczny obieg dokumentów
- Wspiera inicjatywy proekologiczne
- Racjonalnie wykorzystuje powierzone zasoby
- Promuje ochronę środowiska naturalnego i zrównoważony rozwój w pracy (m.in. w badaniach i w dydaktyce)

### 4.3. Kompetencje związane z zaangażowaniem w życie społeczne

**Definicja:** Zdolność do aktywnego uczestnictwa w życiu społeczności akademickiej i lokalnej, podejmowania inicjatyw społecznych oraz działań na rzecz zrównoważonego rozwoju.

#### **Wskaźniki:**

- Uczestniczy w życiu społeczności akademickiej
- Angażuje się w akcje charytatywne lub projekty społeczne
- Wspiera inicjatywy wolontariackie
- Promuje wartości społeczne w miejscu pracy
- Współpracuje z organizacjami pozarządowymi
- Inicjuje projekty na rzecz społeczności lokalnej

Podsumowując, umiejętności i kompetencje związane z ochroną zdrowia i zrównoważonym rozwojem to dbanie o siebie – o równowagę między pracą a życiem prywatnym. To także nasza wspólna odpowiedzialność za środowisko i zaangażowanie się w życie uczelni i społeczności lokalnej.

Świadome dbanie o siebie i otoczenie przekłada się na lepsze samopoczucie, mniej stres i poczucie, że wykonywana praca ma głębszy sens. Dzięki rozwijaniu tych kompetencji ochronisz się przed wypaleniem zawodowym i nadasz swojej pracy większe poczucie sensu.

#### **Kluczowe korzyści dla osoby zatrudnionej:**

- lepsza jakość współpracy zespołowej dzięki dbaniu o dobrostan własny i innych członków zespołu, co tworzy bardziej wspierającą i produktywną atmosferę pracy,
- efektywniejsze radzenie sobie ze stresem, lepszy stan zdrowia i dobrostan, poprzez świadome dbanie o własne zdrowie,
- większa satysfakcja z pracy i życia dzięki większej równowadze między życiem prywatnym a zawodowym oraz umiejętność ustalania priorytetów i dbania o odpoczynek,

- poczucie sensu i wpływu poprzez możliwość angażowania się w inicjatywy społeczne i ekologiczne,
- lepsza jakość pracy i większa wydajność, dzięki umiejętności radzenia sobie z presją terminów i dużą liczbą zadań,
- poczucie przynależności do zespołu poprzez aktywne uczestnictwo w życiu społeczności akademickiej, np. w projektach wolontariackich.

### **Korzyści dla Uczelni:**

- zmniejszenie absencji i rotacji, a co za tym idzie zwiększenie efektywności instytucji i satysfakcji osób zatrudnionych,
- prowadzenie bardziej innowacyjnych badań, które odpowiadają na globalne wyzwania,
- budowanie wizerunku USWPS, jako Uczelni nowoczesnej i odpowiedzialnej społecznie, która dba o zdrowie i dobrostan osób zatrudnionych oraz aktywnie promuje zrównoważony rozwój,
- kultura organizacyjna wspierająca wartości społeczne i proekologiczne, które są spójne ze strategią rozwoju uniwersytetu.

# Jak korzystać z Modelu Kompetencji Przekrojowych?

Model Kompetencji Przekrojowych jest narzędziem, które żyje i rozwija się razem z nami. Aby w pełni wykorzystać jego potencjał, zachęcamy do podjęcia trzech prostych kroków:

1. Zastanów się, które z opisanych kompetencji są już Twoją mocną stroną, a które obszary chciałbyś najbardziej rozwinąć w nadchodzącym roku. Możesz skorzystać z [kwestionariusza samooceny](#), który pozwoli Ci lepiej ocenić swój potencjał.
2. Wykorzystaj model jako podstawę do rozmowy rozwojowej ze swoim przełożonym. Wspólnie ustalcie priorytety i poszukajcie najlepszych form wsparcia.
3. Wybierz jedną lub dwie kompetencje, nad którymi chcesz popracować, i zaplanuj konkretne, małe kroki, które pomogą Ci je wzmocnić w codziennych zadaniach.



# Podsumowanie

Rozwój to proces, a nie jednorazowe wydarzenie. Wierzymy, że systematyczne i świadome doskonalenie kompetencji przekrojowych jest inwestycją zarówno w rozwój nas wszystkich, jak i w rozwój uczelni, którą współtworzą zaangażowani pracownicy\_ce. Model i powiązane z nim procesy będą regularnie przeglądane i aktualizowane, aby odpowiadać na zmieniające się potrzeby uczelni, trendy rynku pracy oraz postęp technologiczny.



**Model  
kompetencji  
przekrojowych**  
Uniwersytetu SWPS



**Uniwersytet  
SWPS**