

**Międzynarodowe
Standardy Edukacyjne 1-8
(zaktualizowane)**

Warszawa 2016

Komitet Redakcyjny

dr Katarzyna Bareja
dr Michał Biernacki
dr Teresa Cebrowska
prof. dr. hab. Anna Karmańska
dr Katarzyna Klimeczak
dr Piotr Luty
prof. dr hab. Zbigniew Luty
prof. dr hab. Bronisław Micherda

Redakcja merytoryczna

prof. dr hab. Anna Karmańska

Tłumaczenie

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce

ISBN 978-83-7228-370-2

Wydawca

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce
Zarząd Główny
00-443 Warszawa
ul. Górnośląska 5
Tel. 22 583 49 38

Druk

Drukarnia „Pektor” sp z o.o.
ul. Przesmyk 7
20-341 Lublin
Tek. 81 744 26 33

SPIS TREŚCI

| | |
|--|--|
| Przedmowa..... | |
| Potwierdzenie praw autorskich..... | |
| Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych..... | |
| Słownik terminologiczny Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości..... | |
| MSE 1. Wymagania wstępne odnoszące się do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości..... | |
| MSE 2. Wstępny rozwój zawodowy – wiedza zawodowa | |
| MSE 3. Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe..... | |
| MSE 4. Wstępny rozwój zawodowy – wartości, etyka i postawy zawodowe | |
| MSE 5. Wstępny rozwój zawodowy – doświadczenie praktyczne | |
| MSE 6. Wstępny rozwój zawodowy – weryfikacja kompetencji zawodowych..... | |
| MSE 7. Ustawiczne doskonalenie zawodowe..... | |
| MSE 8 .Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych (zaktualizowany)..... | |

PRZEDMOWA

Oddajemy w Państwa ręce najnowsze, zaktualizowane Międzynarodowe Standardy Edukacyjne (MSE) [International Education Standards™ (IES™)] opracowane przez Radę Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości [International Accounting Education Standards Board™ (IAESB™)] i wydane przez Międzynarodową Federację Księgowych [International Federation of Accountants® (IFAC®)], której członkiem jest Stowarzyszenie Księgowych w Polsce od 1989 r.

Polskie tłumaczenie MSE, które przygotowaliśmy po raz trzeci (pierwsze ukazało się w 2004 r.) zostało zredagowane przez zespół pracowników naukowych wyższych uczelni zajmujących się nauczaniem rachunkowości i przygotowaniem do wykonywania zawodu przyszłych kadr księgowych.

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce stawia sobie za cel dbałość o wykonywanie zawodu księgowego z zachowaniem najwyższych standardów kompetencji, rzetelności i etyki. Realizacji powyższych celów służy także udostępnienie Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych przedstawiających najważniejsze elementy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości.

Stowarzyszenie przyjęło Międzynarodowe Standardy Edukacyjne (IES) za podstawę swojego systemu edukacji i certyfikacji kwalifikacji księgowych, uznając je za narzędzie zapewniające wysokie standardy jakości w procesie przygotowywania księgowych do wykonywanych przez nich trudnych i odpowiedzialnych zadań.

W obecnych czasach, w których dominującą cechą jest zmiana, księgowi muszą posiadać umiejętność dostosowywania się do oczekiwań rynku i nowych wyzwań. Zachęcamy, aby odpowiadając na nie, sięgali do zasobów wiedzy, doświadczenia i tradycji kształcenia zawodowego oferowanego przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce.

Wyrażamy nadzieję, że niniejsze Międzynarodowe Standardy Edukacyjne IFAC staną się dla instytucji i podmiotów edukacyjnych zachętą do rozwijania i doskonalenia kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości, przyczyniając się tym samym do wzmacniania profesji księgowych w Polsce i służenia interesowi publicznemu.

Franciszek Wala
Prezes Zarządu Głównego

Warszawa, styczeń 2016 r.

POTWIERDZENIE PRAW AUTORSKICH



International Federation of Accountants®

529 Fifth Avenue, 6th Floor

New York, New York 10017 USA

Niniejsza publikacja została wydana przez International Federation of Accountants (IFAC®) (Międzynarodową Federację Księgowych). Jej misją jest służyć interesowi publicznemu poprzez wkład w rozwój wysokiej jakości standardów i wytycznych, ułatwianie przyjmowania i wdrażania wysokiej jakości standardów i wytycznych, wkład w rozwój silnych zawodowych organizacji księgowych i firm księgowych oraz wysokiej jakości usług świadczonych przez księgowych, a także promowanie wartości zawodowych księgowych na całym świecie oraz zajmowanie stanowiska w sprawach ważnych dla interesu publicznego.

International Education Standards (Międzynarodowe Standardy Edukacyjne), projekty, konsultacje oraz inne materiały IAESB (Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości) są publikowane przez IFAC i objęte prawami autorskimi IFAC.

IAESB oraz IFAC nie ponoszą odpowiedzialności za straty poniesione przez jakąkolwiek osobę na skutek działania lub powstrzymania się od działania w związku z poleganiem na materiałach zawartych w niniejszej publikacji, niezależnie od tego, czy strata jest skutkiem zaniedbania lub powstała z innych przyczyn.

‘International Accounting Education Standards Board’, ‘International Education Standards’, ‘International Education Practice Statement’, ‘International Education Information Papers’, ‘International Federation of Accountants’. ‘IAESB’, ‘IES’, ‘IEPS’, ‘IEIP’, ‘IFAC’, logo IAESB i logo IFAC są znakami handlowymi IFAC lub zarejestrowanymi znakami towarowymi lub usługowymi IFAC w Stanach Zjednoczonych lub innych krajach.

Copyright © czerwiec/grudzień 2014 r. International Federation of Accountants (IFAC). Wszystkie prawa zastrzeżone. Wymagane jest pisemne zezwolenie IFAC w celu kopiowania, przechowywania, transmitowania lub podobnego wykorzystania niniejszego dokumentu. Kontakt permissions@ifac.org.

International Education Standards (1-7) (Międzynarodowe Standardy Edukacyjne) oraz Słownik terminologiczny Zbioru Międzynarodowych Dokumentów Edukacyjnych, wydanie 2014 International Accounting Education Standards Board (IAESB) (Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości), opublikowane w czerwcu 2014 r. w języku angielskim, zostały przetłumaczone przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (SKwP) w listopadzie 2015 r. i są wykorzystywane za zgodą IFAC. Proces tłumaczenia „*International Education Standards (1-7) (Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych)* i Słownika terminologicznego Zbioru Międzynarodowych Dokumentów Edukacyjnych, wydanie 2014 został przeanalizowany przez IFAC, a tłumaczenie zostało wykonane zgodnie z „Polityką w sprawie tłumaczenia i reprodukcji standardów publikowanych przez IFAC”. Zatwierdzonym tekstem *International Education Standards (1-7) (Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych)* i Słownika terminologicznego Zbioru Międzynarodowych Dokumentów Edukacyjnych, jest tekst w języku angielskim opublikowany przez IFAC.

Polski tekst *International Education Standards (1-7)* oraz Słownika terminologicznego Zbioru Międzynarodowych Dokumentów Edukacyjnych, wydanie 2014 r. © tłumaczenie w 2015 r. International Federation of Accountants (IFAC). Wszelkie prawa zastrzeżone.

Tekst w języku angielskim *International Education Standards (1-7) (Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych) Słownika terminologicznego Zbioru Międzynarodowych Dokumentów Edukacyjnych, wydanie 2014* © 2014 International Federation of Accountants (IFAC). Wszelkie prawa zastrzeżone.

Tytuł oryginału: *Handbook of International Education Pronouncements, 2014 Edition* ISBN 978-1-60815-179-0”

„*International Education Standard (Międzynarodowy Standard Edukacyjny) (IES) 8, Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych (zaktualizowany)* Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB) opublikowany w grudniu 2014 r. w języku angielskim został przetłumaczony na język polski przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (SKwP) w listopadzie 2015 r. i jest wykorzystywany za zgodą IFAC. Proces tłumaczenia *International Education Standard (IES) (Międzynarodowego Standardu Edukacyjnego) 8, Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych (zaktualizowany)* został przeanalizowany przez IFAC, a tłumaczenie zostało wykonane zgodnie z „Polityką w sprawie tłumaczenia i reprodukcji standardów publikowanych przez IFAC”. Zatwierdzonym tekstem *International Education Standard (IES) (Międzynarodowego Standardu Edukacyjnego) 8, Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych (zaktualizowany)* jest tekst w języku angielskim opublikowany przez IFAC.

Tekst w języku angielskim *International Education Standard (IES) (Międzynarodowego Standardu Edukacyjnego) 8, Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za*

badanie sprawozdań finansowych (zaktualizowany) © 2014 International Federation of Accountants (IFAC). Wszelkie prawa zastrzeżone.

Tekst w języku polskim *International Education Standard (IES) (Międzynarodowego Standardu Edukacyjnego) 8, Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych (zaktualizowany)* © 2015 International Federation of Accountants (IFAC). Wszelkie prawa zastrzeżone.

Tytuł oryginalny: *International Education Standard (IES) 8, Professional Competence for Engagement Partners Responsible for Audits of Financial Statements (Revised)* ISBN: 978-1-60815-196-7”

Założenia międzynarodowych standardów edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych International Accounting Education Standards Board (IAESB) (Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości) opublikowane przez International Federation of Accountants (IFAC) (Międzynarodową Federację Księgowych) w lipcu 2015 r. w języku angielskim zostały przetłumaczone na język polski przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (SKwP) w listopadzie 2015 r. i są wykorzystywane za zgodą IFAC. Proces tłumaczenia Założeń międzynarodowych standardów edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych został przeanalizowany przez IFAC, a tłumaczenie zostało wykonane zgodnie z „Polityką w sprawie tłumaczenia i reprodukcji standardów publikowanych przez IFAC”. Zatwierdzonym tekstem Założeń międzynarodowych standardów edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych jest tekst w języku angielskim opublikowany przez IFAC.

Tekst w języku angielskim Założeń międzynarodowych standardów edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych © 2015 International Federation of Accountants (IFAC). Wszelkie prawa zastrzeżone.

Tekst w języku polskim Założeń międzynarodowych standardów edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych © 2015 International Federation of Accountants (IFAC). Wszelkie prawa zastrzeżone.

Tytuł oryginalny: *Framework for International Education Standards for Professional Accountants and Aspiring Professional Accountants* ISBN: 978-1-60815-242-1”

Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych

ZAŁOŻENIA MIĘDZYNARODOWYCH STANDARDÓW EDUKACYJNYCH DLA ZAWODOWYCH KSIĘGOWYCH I KANDYDATÓW NA ZAWODOWYCH KSIĘGOWYCH (2015)

SPIS TREŚCI

| | Paragraf |
|---|----------|
| CZEŚĆ PIERWSZA – WPROWADZENIE, CEL I ZAKRES | |
| Wprowadzenie..... | 1-7 |
| Cel Założeń | 8-10 |
| Zakres Założeń | 11-16 |
| CZEŚĆ DRUGA - KONCEPCJE EDUKACYJNE | |
| Kompetencje zawodowe | 17-18 |
| Efekty kształcenia, obszary kompetencji i poziomy zaawansowania | 19-23 |
| Uczenie się i rozwój | 24-26 |
| Wykształcenie ogólne | 27-29 |
| Wstępny rozwój zawodowy | 30-33 |
| Ustawiczne doskonalenie zawodowe | 34-37 |
| Weryfikacja i monitoring | 28-42 |
| CZEŚĆ TRZECIA – PUBLIKACJE IAESB | |
| Międzynarodowe Standardy Edukacyjne (MSE) | 43-37 |
| Inne publikacje IAESB..... | 48 |
| CZEŚĆ CZWARTA – OBOWIĄZKI CZŁONKOWSKIE | |
| Obowiązki członkowskie IFAC związane z MSE | 49-50 |
| Załącznik 1 Opis poziomów zaawansowania | |
| Załącznik 2 Wytyczne sporządzania dokumentów IAESB | |

Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych

CZĘŚĆ PIERWSZA – WPROWADZENIE, CEL I ZAKRES

Wprowadzenie

1. *Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych* (Założenia) określają koncepcje, które Rada Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB) stosuje w swoich publikacjach. Założenia są także wprowadzeniem do publikacji IAESB oraz związanych z nimi obowiązków organizacji członkowskich Międzynarodowej Federacji Księgowych (IFAC).
2. IAESB działa w interesie publicznym, podnosząc poziom pewności i zaufania interesariuszy do pracy zawodowych księgowych.
3. Misją IAESB jest służenie interesowi publicznemu, poprzez wzmacnianie na całym świecie prestiżu zawodu księgowego, co dzieje się dzięki rozwijaniu i wzmacnianiu kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości. IAESB stara się realizować swoją misję w drodze opracowywania, przyjmowania i implementowania Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych (MSE). Standardy te podnoszą jakość edukacji zawodowej księgowych na całym świecie, określając wymagania dotyczące:
 - podejmowania kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości,
 - wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ) kandydatów na zawodowych księgowych,
 - ustawicznego doskonalenia zawodowego (UDZ) zawodowych księgowych.
4. Wykonywanie zawodu księgowego obejmuje między innymi:
 - przygotowywanie, analizowanie i raportowanie stosownych i wiernie przedstawionych informacji finansowych i niefinansowych,
 - partnerstwo w podejmowaniu decyzji oraz formułowaniu i wdrażaniu strategii organizacyjnych,
 - audyt informacji finansowych i niefinansowych oraz świadczenie innych usług atestacyjnych i doradczych oraz
 - sporządzanie i analizowanie stosownych informacji podatkowych.
5. Zawód księgowego zaspokaja potrzeby w zakresie informacji finansowych, a w niektórych okolicznościach także niefinansowych, zgłaszane przez szerokie grono osób podejmujących decyzje, do grona których zalicza się między innymi: (a) pracowników urzędów publicznych, (b) obecnych i potencjalnych inwestorów, (c) menedżerów i pracowników organizacji, (d) dostawców i wierzycieli, (e) klientów i (f) organy rządowe. Zdolność zawodowych księgowych do zaspokojenia potrzeb informacyjnych użytkowników przyczynia się do gospodarki efektywnej, tworzącej wartość dla społeczeństwa.

Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych

6. Opracowanie, przyjęcie i implementacja MSE zapewnia efektywność rozwijania kompetencji zawodowych. Przy tej okazji występują także inne pożądane efekty. Obejmują one:
 - zmniejszanie różnic na arenie międzynarodowej w zakresie wymagań dotyczących wykonywania zawodu księgowego,
 - ułatwianie globalnej mobilności zawodowych księgowych oraz
 - zapewnianie międzynarodowych wzorców dobrej praktyki dla zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości.
7. Terminologia występująca w kształceniu zawodowym w obszarze rachunkowości nie jest uniwersalna; w różnych systemach prawnych to samo wyrażenie może być użyte na różne sposoby. Definicje i wyjaśnienia kluczowych wyrażeń używanych w *Założeniach Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych* są określone w *Słowniku terminologicznym* wydanym przez IAESB.

Cel

8. Założenia przedstawiają podstawy koncepcyjne ważne dla kontynuacji przez IAESB opracowywania i wspierania, przyjmowania i wdrażania MSE. *Założenia* pomagają także organizacjom członkowskim IFAC w ich działalności związanej z kształceniem i rozwojem zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych.
9. Założenia są również przydatne dla innych interesariuszy, którzy wspierają kształcenie i rozwój zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych. Tymi interesariuszami są:
 - uniwersytety, pracodawcy i inne zainteresowane strony, które odgrywają rolę w projektowaniu, opracowywaniu, realizowaniu i weryfikowaniu programów edukacji zawodowej dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych,
 - regulatorzy odpowiedzialni za nadzór nad zawodem księgowych,
 - organy rządowe odpowiedzialne za wymagania prawne i regulacyjne związane z zawodowym kształceniem w obszarze rachunkowości,
 - zawodowi księgowi i kandydaci na zawodowych księgowych, którzy określają kierunki swojego kształcenia i rozwoju, oraz
 - wszyscy inni interesariusze zainteresowani pracą IAESB i jej podejściem do opracowywania publikacji na temat kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości.
10. Korzyści wynikające z Założeń obejmują:
 - dzięki temu, że są one podstawą koncepcyjną dla wszystkich wydawnictw IAESB, proces ustanawiania *Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych* jest skuteczny i efektywny,
 - poprzez to, że są one oparte na wspólnym zbiorze wyrażeń odnoszących się do kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości, *Międzynarodowe Standardy Edukacyjne* są spójne, oraz

Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych

- ponieważ w Założeniach zawarte są zasady leżące u podstaw decyzji IAESB, większa jest przejrzystość i odpowiedzialność IAESB za podejmowane decyzje.

Zakres Założeń

11. Założenia opisują koncepcje kształcenia leżące u podstaw MSE; Założenia nie określają jednakże wymagań, które mają zastosowanie do organizacji członkowskich IFAC. IAESB wykorzystuje koncepcje zaprezentowane w Założeniach przy opracowywaniu MSE. Koncepcje zawarte w tychże Założeniach mogą być stosowane również do innych aspektów kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości, nieobjętych konkretnym MSE.
12. IAESB, na potrzeby MSE oraz innych swoich publikacji, definiuje zawodowego księgowego jako osobę, która zdobywa, wykazuje i dalej rozwija kompetencje zawodowe, wypełniając funkcję w zawodzie związanym z rachunkowością, i która jest zobowiązana do przestrzegania kodeksu etyki zalecanego przez zawodową organizację księgową lub organ wydający uprawnienia zawodowe.
13. Zawodowe organizacje księgowe nie ograniczają się wyłącznie do organizacji członkowskich IFAC. Jeśli zawodowa organizacja lub organ wydający uprawnienia zawodowe nie jest członkiem IFAC, MSE służą im jako międzynarodowy punkt odniesienia dla dobrych praktyk.
14. Kodeks etyki określa zbiór zasad etycznych dla zawodowych księgowych. Zwykle kodeks etyki będzie odnosił się do *Kodeksu etyki zawodowych księgowych* opracowanego przez Radę Międzynarodowych Standardów Etyki w Rachunkowości (Kodeks IESBA). Kodeks IESBA może być wykorzystany *in extenso*, bądź może być użyty jako podstawa dla kodeksu etyki opracowanego lokalnie, jednak zawarte w nim standardy nie powinny być mniej rygorystyczne niż te, które podane są w Kodeksie IESBA.
15. IAESB definiuje kandydata na zawodowego księgowego jako osobę, która przystąpiła do programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, który jest częścią wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ).
16. IAESB może także określać wymagania dotyczące funkcji, które w profesji związanej z rachunkowością są szeroko realizowane przez zawodowych księgowych lub które są obiektem zainteresowania publicznego.

Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych

CZĘŚĆ DRUGA - KONCEPCJE EDUKACYJNE

Kompetencje zawodowe

17. Ogólne cele zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości obejmują (a) rozwijanie kompetencji zawodowych kandydatów na zawodowych księgowych oraz (b) rozwój i doskonalenie kompetencji zawodowych księgowych.
18. Kompetencje zawodowe oznaczają zdolność do realizowania zadań zgodnie z określonym standardem. Kompetencje zawodowe wykraczają poza znajomość zasad, standardów, pojęć, faktów i procedur i oznaczają zintegrowanie i stosowanie (a) zawodowej wiedzy, (b) umiejętności zawodowych oraz (c) wartości, etyki i postaw zawodowych.

Efekty kształcenia, obszary kompetencji i poziomy zaawansowania

19. Kilka MSE zawiera efekty kształcenia, które określają treść i zakres wiedzy, jej zrozumienie i zastosowanie wymagane w każdym specyficznym obszarze kompetencji. Efekty kształcenia mogą być osiągnięte w środowisku pracy lub w ramach programu kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości.
20. Przykładowo, w obszarze zawodowej wiedzy, efektem kształcenia zawodowego księgowego, który zajmuje się rachunkowością finansową, jest posiadanie wiedzy ważnej dla sporządzania sprawozdań finansowych, w tym skonsolidowanych sprawozdań finansowych, zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej (MSSF) lub innymi odpowiednimi standardami. Osiągnięcie tego efektu kształcenia wymaga znajomości MSSF, zdolności oceny ich przydatności w danej sytuacji oraz zdolności zastosowania wymagań odpowiedniego MSSF.
21. MSE obejmują obszary kompetencji, które są kategoriami, do których można przypisać zestawy powiązanych efektów kształcenia. Przykładami obszarów kompetencji mogą być *rachunkowość i sprawozdawczość finansowa* oraz *rachunkowość zarządcza*.
22. W ramach WRZ, do obszaru kompetencji jest przypisany poziom zaawansowania (biegłość) w tychże kompetencjach. Poziom zaawansowania (biegłość) opisuje kontekst, w jakim oczekuje się uzyskania odpowiednich efektów kształcenia. Poziom zaawansowania w kompetencjach z danego obszaru opiera się na uwzględnieniu dwuznaczności, złożoności i niepewności otoczenia. Załącznik 1 przedstawia szczegóły dotyczące poziomu podstawowego, średniozaawansowanego i zaawansowanego. Poziomy te opisują typowy postęp, jaki dokonuje się w trakcie rozwoju kompetencji zawodowych przez cały okres kariery zawodowego księgowego. MSE określają poziomy zaawansowania kompetencji, które należy osiągnąć do końca WRZ.
23. Organizacja członkowska IFAC może (a) wprowadzać dodatkowe obszary kompetencji, (b) podwyższać poziom zaawansowania dla pewnych obszarów kompetencji lub (c) opracować dodatkowe efekty kształcenia. Przykładowo takie zmiany mogą być konieczne, gdy organizacja członkowska IFAC przygotowuje zawodowych księgowych

Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych

lub kandydatów na zawodowych księgowych do pracy w specyficznym sektorze lub do wypełnienia określonej funkcji.

Kształcenie się i rozwój

24. Kształcenie się i rozwój jest ustawicznym – w całym okresie kariery zawodowego księgowego – procesem rozwijania i utrzymywania kompetencji zawodowych. IAESB. definiuje podstawowe typy kształcenia się i doskonalenia w następujący sposób:

Edukacja¹

Systematyczny proces zmierzający do zdobywania i poszerzania wiedzy, umiejętności i przygotowania zawodowego*, który zwykle, ale niewyłącznie, przebiega w środowisku akademickim.

Szkolenie

Szkolenie opisuje działania w zakresie kształcenia i rozwoju, które uzupełniają edukację i doświadczenie praktyczne. Szkolenie kładzie nacisk na zastosowanie praktyczne i zwykle jest prowadzone w miejscu pracy lub w środowisku będącym jego symulacją.

Doświadczenie praktyczne

Doświadczenie praktyczne odnosi się do takich działań w miejscu pracy, które są właściwe dla rozwijania kompetencji zawodowych.

25. Oprócz edukacji, szkoleń i doświadczenia praktycznego, działania w zakresie kształcenia i rozwoju obejmują nieformalne kształcenie się, takie jak: (a) coaching, (b) networking, (c) mentoring, (d) obserwacja, (e) refleksja oraz (f) samodzielnie określone i niesformalizowane formy zdobywania wiedzy.
26. Skala wykorzystania różnych form kształcenia i rozwoju może być różna. Na przykład, większy nacisk na kształcenie zawodowe w obszarze rachunkowości może być położony w trakcie realizowania początkowych etapów WRZ niż po jego zrealizowaniu. Podczas Udziału może nastąpić bowiem przesunięcie w stronę kształcenia się i rozwoju poprzez doświadczenie praktyczne i szkolenie.

Wykształcenie ogólne

27. Wykształcenie ogólne (a) rozwija niezbędną wiedzę, umiejętności i postawy, (b) pomaga przygotować osobę do przystąpienia do programu kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości, oraz (c) wspiera ustawiczne kształcenie i rozwój.
28. Wykształcenie ogólne pomaga zawodowym księgowym i kandydatom na zawodowych księgowych w zintegrowaniu wiedzy i umiejętności zawodowych, etyki zawodowej, wartości i postaw powstałych podczas zawodowego kształcenia w obszarze

¹ IAESB stosuje termin „edukacja” w swojej własnej nazwie i w publikacjach, jednak jego interpretacja obejmuje cały proces kształcenia się i rozwoju.

Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych

rachunkowości. Wspomaga rozwój umiejętności podejmowania decyzji, formułowania ocen i zachowania sceptycyzmu. Przykłady tematów związanych z wykształceniem ogólnym obejmują między innymi: (a) zrozumienie idei i wydarzeń historycznych, (b) wiedzę o różnych kulturach oraz (c) świadomość sił ekonomicznych, politycznych i społecznych praw występujących na świecie.

29. Wykształcenie ogólne można uzyskać na wiele różnych sposobów oraz w różnych okolicznościach. Rozpoczyna się ono przed przystąpieniem do programu kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości i może być kontynuowane w trakcie WRZ i UDZ.

Wstępny rozwój zawodowy

- 30 WRZ obejmuje takie kształcenie się i rozwój, dzięki któremu kandydaci na zawodowych księgowych po raz pierwszy rozwijają kompetencje zawodowe prowadzące ich do wykonywania funkcji zawodowego księgowego.
31. WRZ obejmuje zawodowe kształcenie w obszarze rachunkowości, doświadczenie praktyczne i weryfikację. IAESB określa te terminy następująco:

Zawodowe kształcenie w obszarze rachunkowości

Edukacja i szkolenia, które opierają się na wykształceniu ogólnym i rozwijają (a) zawodową wiedzę, (b) umiejętności zawodowe oraz (c) wartości, etykę i postawy zawodowe.

Doświadczenie praktyczne

Doświadczenie praktyczne odnosi się do takich działań w miejscu pracy, które są właściwe dla rozwijania kompetencji zawodowych.

Weryfikacja

Ocena, czy i w jakim stopniu oraz zakresie kompetencje zawodowe zostały uzyskane w trakcie kształcenia się i rozwoju.

32. WRZ trwa do momentu, w którym kandydat na zawodowego księgowego może wykazać się kompetencjami zawodowymi wymaganymi do pełnienia funkcji zawodowego księgowego. Jednym ze skutków wykazywania się tymi kompetencjami zawodowymi może być przyjęcie w poczet członków organizacji członkowskiej IFAC.
33. Kwalifikacje, licencjonowanie lub certyfikowanie („kwalifikacje”) stanowią formalne uznanie, że dana osoba osiągnęła zawodowy tytuł lub została dopuszczona do członkostwa w organizacji członkowskiej IFAC. Na arenie międzynarodowej istnieją znaczące prawne i regulacyjne różnice określające kwestię momentu uzyskania kwalifikacji zawodowych księgowych; może to następować na bardzo wczesnym lub bardzo późnym etapie kariery. Każda organizacja członkowska IFAC może dla swoich członków odpowiednio zdefiniować powiązanie zakończonego WRZ i poziomu kwalifikacji (licencji).

Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych

Ustawiczne doskonalenie zawodowe

34. UDZ to kształcenie się i rozwój, dzięki którym kompetencje zawodowe są doskonalone i utrzymywane, co pozwala zawodowym księgowym profesjonalnie wypełniać swoje funkcje. UDZ zapewnia ustawiczne doskonalenie efektów kształcenia w obszarach (a) zawodowej wiedzy, (b) umiejętności zawodowych oraz (c) wartości, etyki i postaw zawodowych, które zostały uzyskane w trakcie WRZ.
35. Zmiana, która jest ważną cechą charakterystyczną dla otoczenia, w którym pracują zawodowi księgowi, wymaga od nich rozwijania i utrzymywania zawodowych kompetencji w ciągu całego okresu ich kariery. Presja zmian może pochodzić z wielu źródeł, w tym m.in. z (a) oczekiwań społecznych, (b) globalizacji, (c) postępu technologicznego, (d) złożoności biznesu, (e) przemian społecznych oraz (f) zwiększenia regulacji i nadzoru. W rezultacie ustawiczne kształcenie się jest integralną częścią UDZ, ponieważ zawodowi księgowi muszą aktywnie kontynuować edukację, szkolić się, zdobywać wiedzę i umiejętności, których potrzebują, aby przewidywać zmiany w procesach, technologiach, standardach zawodowych, wymaganiach regulacyjnych, oczekiwaniach pracodawców i w innych obszarach oraz aby do tych zmian móc się dostosowywać.
36. Wymagania w stosunku do kompetencji zawodowych mogą się zmieniać wraz z podejmowaniem przez zawodowych księgowych – w trakcie ich kariery – nowych funkcji. Na przykład zawodowy księgowy zatrudniony w jednostce gospodarczej może zechcieć wykładać rachunkowość lub technik rachunkowości może zechcieć zająć się badaniem sprawozdań finansowych. UDZ, które obejmuje wiele takich samych elementów jak WRZ, także rozwija dodatkowy zakres (a) wiedzy, (b) umiejętności zawodowych oraz (c) zawodowych wartości, etyki i postaw, które mogą być konieczne do podjęcia nowej funkcji.
37. UDZ obejmuje doświadczenie praktyczne, dające możliwość rozwoju kompetencji zawodowych w miejscu pracy. Wraz z postępem w karierze zawodowego księgowego, mniejszy nacisk kładzie się na usystematyzowane kształcenie się; rośnie natomiast znaczenie doświadczenia praktycznego i nieformalnego kształcenia się.

Weryfikacja, ocena i monitoring

38. Weryfikacja, ocena i monitoring są kluczowe dla wykazania kompetencji zawodowych i ustalenia, czy kształcenie i rozwój były efektywne.
39. Weryfikacja jest wykorzystywana do zebrania dowodów na to, że osoba podlegająca ocenie wykazała się kompetencjami zawodowymi niezbędnymi do występowania w funkcji zawodowego księgowego. Ponadto weryfikacja dostarcza wartościowych informacji, które mogą być wykorzystane do poprawy jakości programów kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości. Weryfikacja jest efektywna wówczas, gdy cechuje ją wysoki poziom prawdziwości, wystarczalności, wiarygodności, słuszności i transparentności. W celu weryfikacji kompetencji zawodowych wykorzystuje się często zestaw różnych czynności oceniających.

Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych

40. Weryfikacja polega na pomiarze kompetencji zawodowych. W tym kontekście weryfikacja obejmuje pomiar i dostarczenie sprawdzalnych dowodów na osiągnięcie (a) zawodowej wiedzy, (b) umiejętności zawodowych oraz (c) wartości, etyki i postaw zawodowych.
41. Pomiar skupia się na pomiarze obserwowalnych wyników (np. efektywność w miejscu pracy, symulacje miejsca pracy, pisemne egzaminy i samoocena), wymiernih nakładów (np. godzin UDZ lub ekwiwalentnych jednostek kształcenia) lub na połączeniu obserwowalnych i wymiernih nakładów.
42. Monitoring to systematyczny proces gromadzenia, dokonywania przeglądu i potwierdzania dowodów na to, że kompetencje zawodowe są rozwijane i utrzymywane.

CZĘŚĆ TRZECIA – PUBLIKACJE IAESB

Międzynarodowe Standardy Edukacyjne (MSE)

43. MSE są dla organizacji członkowskich IFAC obligujące i są przez nie wykorzystywane przy ustalaniu wymagań edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych.
44. W MSE ustanowiono wymagania odnośnie do (a) przystąpienia do programów kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości, (b) WRZ kandydatów na zawodowych księgowych oraz (c) UDZ zawodowych księgowych.
45. IAESB zdaje sobie sprawę z (a) różnorodności – w skali światowej – kulturowej i językowej, różnic w systemach edukacyjnych, prawnych i społecznych oraz (b) różnych funkcji sprawowanych przez zawodowych księgowych. MSE zostały opracowane jako standardy oparte na zasadach, co zapewnia organizacjom członkowskim IFAC elastyczność w implementowaniu wymagań MSE. Każda organizacja członkowska IFAC musi ustalić (i przedstawić w *Oświadczeniu w sprawie obowiązków członkowskich (OOC)*) najlepszy w jej przypadku sposób wdrażania wymagań MSE. IAESB akceptuje również to, że poszczególne organizacje członkowskie IFAC mogą przyjmować wymagania dotyczące kształcenia i rozwoju, wykraczające poza te określone w MSE.
46. Proces, zgodnie z którym działa IAESB, opracowując standardy, jest określony w *Zakresie kompetencji IAESB*.
47. MSE zostały napisane zgodnie z *Wytycznymi sporządzania dokumentów IAESB* przedstawionymi w Załączniku 2.

Inne publikacje IAESB

48. W celu wspomaganie MSE IAESB wydaje inne publikacje i dodatkowe materiały pomocnicze, aby ułatwić organizacjom członkowskim IFAC realizowanie dobrych praktyk w kształceniu i rozwoju.

CZĘŚĆ CZWARTA – OBOWIĄZKI CZŁONKOWSKIE

Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych

Obowiązki członkowskie IFAC związane z MSE

49. Poszczególne organizacje członkowskie IFAC określają kompetencje i kryteria członkostwa, które są odpowiednie dla zawodowych księgowych będących ich członkami. *Oświadczenia w sprawie obowiązków członkowskich* ustanawiają obowiązki organizacji członkowskich i stowarzyszonych IFAC. Obowiązki związane z MSE można znaleźć w *Oświadczeniu w sprawie obowiązków członkowskich nr 2 pt. Międzynarodowe Standardy Edukacyjne dla zawodowych księgowych oraz inne dokumenty wydane przez IAESB („OOC 2”)*.
50. Niektóre organizacje członkowskie IFAC podlegają w swoich krajach wymaganiom prawnym lub regulacyjnym. MSE nie mogą być nadrzędne pod względem prawnym w stosunku do wymagań lub ograniczeń edukacyjnych nałożonych przez takie przepisy prawa lub regulacje na poszczególne organizacje członkowskie IFAC. Jeśli MSE określają wyższe wymagania niż krajowe przepisy prawa i regulacje OOC 2 wymaga, żeby w obszarach objętych MSE, za które organizacja członkowska IFAC nie bierze pełnej odpowiedzialności lub dzieli współodpowiedzialność z inną organizacją, dołożyła wszelkich starań, aby wymagania MSE mogły być przestrzegane. W tych przypadkach organizacja członkowska IFAC (a) określa swój poziom odpowiedzialności, (b) podejmuje działania, aby w jak najlepszy sposób wypełnić swoje obowiązki zgodnie z OOC 2, oraz stara się zachęcić podmioty odpowiedzialne do włączenia wymogów MSE do krajowego prawa i regulacji.

Załącznik 1

OPIS POZIOMÓW ZAAWANSOWANIA W KOMPETENCJACH ZAWODOWYCH

Niniejszy opis poziomów zaawansowania (biegłości) w kompetencjach zawodowych wspomaga prezentowanie przez IAESB efektów kształcenia zarówno w MSE, jak i innych publikacjach. Zawiera on charakterystykę trzech poziomów zaawansowania. Opis ten, razem z efektami kształcenia, jest informacją pomagającą organizacjom członkowskim w IFAC opracowywać własne programy kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości dla różnych funkcji i specjalizacji zawodowych księgowych.

| Poziom zaawansowania | Opis efektów kształcenia |
|----------------------|--------------------------|
|----------------------|--------------------------|

Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych

| | |
|----------------------------|--|
| <p>Podstawowy</p> | <p>Efekty kształcenia w danym obszarze kompetencji zwykle obejmują:</p> <ul style="list-style-type: none"> • definiowanie, wyjaśnianie, podsumowywanie i interpretowanie zasad i teorii, leżących u podstaw stosownych obszarów zawodowej wiedzy, niezbędnych w wykonywaniu zadań (pracy) pod odpowiednim nadzorem, • wykonywanie powierzonych zadań, z zastosowaniem odpowiednich umiejętności zawodowych, • rozpoznawanie znaczenia wartości, etyki i postaw zawodowych podczas wykonywania powierzonych zadań, • rozwiązywanie prostych problemów oraz kierowanie skomplikowanymi zadaniami i problemami do przełożonych lub osób posiadających fachową wiedzę oraz • dostarczanie informacji i przedstawianie pomysłów w jasny sposób, ustnie lub na piśmie. <p>Efekty kształcenia na poziomie podstawowym wiążą się z pracą w sytuacjach charakteryzujących się niskim poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p> |
| <p>Średniozaawansowany</p> | <p>Efekty kształcenia w danym obszarze kompetencji zwykle obejmują:</p> <ul style="list-style-type: none"> • samodzielne stosowanie, porównywanie i analizowanie podstawowych zasad i teorii dotyczących stosownych obszarów wiedzy, niezbędnych do realizacji przydzielonych zadań i podejmowania decyzji, • łączenie zawodowej wiedzy i umiejętności zawodowych w celu realizacji przydzielonych prac, • stosowanie wartości, etyki i postaw zawodowych przy wykonywaniu powierzonych prac oraz • prezentowanie informacji i przedstawianie pomysłów w jasny sposób – ustnie lub na piśmie – interesariuszom związanym i niezwiązanym z systemem rachunkowości. <p>Efekty kształcenia na poziomie średniozaawansowanym wiążą się z pracą w sytuacjach charakteryzujących się umiarkowanym poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p> |

Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych

| | |
|--------------|---|
| Zaawansowany | <p>Efekty kształcenia w danym obszarze kompetencji zwykle obejmują:</p> <ul style="list-style-type: none">• wybór i integrację zasad i teorii z różnych obszarów zawodowej wiedzy w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac, a także wydawanie rekomendacji stosownie do potrzeb interesariuszy,• integrowanie zawodowej wiedzy i zawodowych umiejętności w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac,• formułowanie osądów na temat właściwego sposobu postępowania, zgodnie z zawodowymi wartościami, etyką i postawami,• ocenę, badanie i rozwiązywanie złożonych problemów pod ograniczonym nadzorem,• przewidywanie, odpowiednie konsultowanie i opracowywanie rozwiązań złożonych problemów i kwestii oraz• konsekwentne prezentowanie i przedstawianie stosownych informacji szerokiemu gronu interesariuszy w sposób przekonujący. <p>Na poziomie zaawansowanym efekty kształcenia wiążą się z pracą w sytuacjach charakteryzujących się wysokim poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p> |
|--------------|---|

Załącznik 2

WYTYCZNE SPORZĄDZANIA DOKUMENTÓW IAESB

Język i struktura

Niniejsze *Wytyczne sporządzania dokumentów IAESB* oraz *Słownik terminologiczny IAESB* („Słownik”) będą stanowiły wskazówki, tam gdzie to możliwe, w zakresie wyboru odpowiednich sformułowań podczas opracowywania MSE. Definicje zawarte w dokumentach IAESB zostały włączone do Słownika. Słownik ma stanowić pomoc w tłumaczeniu, interpretacji i stosowaniu. Definicje nie są nadrzędne wobec definicji ustanowionych dla innych celów w przepisach prawa, regulacjach lub innych źródłach.

Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych

W strukturze każdego MSE znajdują się następujące odrębne sekcje: wstępwprowadzenie, cel, wymogi oraz objaśnienia.

~~Wstęp~~Wprowadzenie

Wstęp-Wprowadzenie zawiera informacje dotyczące zakresu i daty wejścia w życie, które stanowią istotny kontekst dla prawidłowego rozumienia każdego MSE.

Cel

MSE zawierają wyraźnie wskazany cel każdego standardu. Cel ten pomaga organizacjom członkowskim IFAC w zrozumieniu ogólnej intencji standardu oraz tego, co należy osiągnąć, jak również pomaga zdecydować o podjęciu dodatkowych działań, aby osiągnąć cel.

Wymagania

Cel dopełniają jasno określone *wymagania*, niezbędne do osiągnięcia celu. Wymagania zawsze są wyrażone za pomocą czasu teraźniejszego.

Objaśnienia

Zadaniem objaśnień jest bardziej szczegółowe wyjaśnienie zakresu, celu i wymagań. Objaśnienia stanowią dla organizacji członkowskich IFAC istotną pomoc przy spełnianiu wymagań i mogą zawierać przykłady ich stosowania. Objaśnienia nie nakładają żadnych nowych wymagań ale ich celem jest pomoc w zastosowaniu wymagań.

**SŁOWNIK TERMINOLOGICZNY RADY MIĘDZYNARODOWYCH
STANDARDÓW EDUKACYJNYCH RACHUNKOWOŚCI**

1. Niniejszy słownik terminologiczny obejmuje zbiór zdefiniowanych wyrażeń, z których wiele zostało już szczegółowo zdefiniowanych w istniejących opracowaniach Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (International Accounting Education Standards Board (IAESB)).
2. Rada Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości zdaje sobie sprawę z tego, że w poszczególnych krajach, w których działają organizacje członkowskie, wyrażeniom tym mogą być przypisywane różne interpretacje, niuanse znaczeniowe, jak również ich użycie może się różnić. Słownik nie dyktuje sposobu wykorzystania tych wyrażeń przez organizacje członkowskie. Przeciwnie, słownik jest jedynie wykazem wyrażeń zdefiniowanych, które mogą być przez te organizacje stosowane w sytuacji korzystania z *Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych (ISE)*, *Międzynarodowych Wytocznych Edukacyjnych (IEPS)* i *Międzynarodowych Materiałów Edukacyjnych (IEIP)*, opracowywanych przez Radę.
3. Słowa oznaczone gwiazdką (*) wskazują wyrażenia, które zostały zdefiniowane w innym miejscu w słowniku.

Weryfikacja Ocena, czy i w jakim stopniu oraz zakresie kompetencje zawodowe* zostały uzyskane w trakcie kształcenia się i rozwoju*.

Wyjaśnienie:

Do oceny efektywności procesu kształcenia i rozwoju mogą być wykorzystane następujące podejścia: pomiar obserwowalnych wyników (podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy²), wymiernych nakładów (podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się³) Przy wyborze podejścia należy uwzględnić: ważność, wiarygodność i efektywność kosztową.

**Osoba
przeprowadzająca
badanie**

Zawodowy księgowy, który odpowiada lub któremu powierzono odpowiedzialność za formułowanie znaczących osądów podczas badania historycznych informacji finansowych.

Wyjaśnienie:

Osoba odpowiedzialna za realizację badania ponosi za to badanie całkowitą odpowiedzialność. Definicja osoby przeprowadzającej badanie nie ma zastosowania do ekspertów podejmujących się specyficznych zadań w związku z badaniem (np. eksperci ds. podatków, technologii informacyjnych lub wyceny).

² Określenie dodane od Wydawcy.

³ Określenie dodane od Wydawcy.

Słownik terminologiczny Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości

Najlepsza praktyka Praktyka uważana za wzorową, najwyższej klasy, najbardziej zaawansowaną lub wiodącą w określonym obszarze kształcenia zawodowych księgowych*.

Wyjaśnienie:

Termin „najlepsza praktyka” odnosi się do najlepszych przykładów ustalonej praktyki w przygotowywaniu kadr zawodowych księgowych. „Najlepsza praktyka” będzie często wykraczać poza „dobrą praktykę i jako taka jest na wyższym poziomie niż rozpatrywane minimalne wymagania. Zalecenia i przykłady dotyczące „najlepszej praktyki” są niezbędne dla rozwoju kształcenia w obszarze rachunkowości i stanowią użyteczne wytyczne dla organizacji członkowskich udoskonalających swoje programy.

Kandydat Osoba, która poddała się weryfikacji w ramach programu kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości.

Wyjaśnienie:

Kandydat jest osobą, która podlega lub będzie podlegać formalnej weryfikacji w ramach kształcenia w obszarze rachunkowości. Wyrażenie odnosi się do osoby, która realizuje proces polegający na wykazywaniu swojego przygotowania lub kompetencji wymaganych w określonym celu (np. egzaminy zawodowe). Weryfikacja może odnosić się do programu, w ramach którego nadawane są kwalifikacje zawodowego księgowego lub też programu kształcenia realizowanego po uzyskaniu kwalifikacji. Wyrażenie to nie odnosi się do osoby, która ukończyła program kształcenia (czyli nie obejmuje osób, które spełniają warunki członkostwa w organizacji zawodowej i są w trakcie ubiegania się o członkostwo).

Przygotowanie Wiedza zawodowa*, umiejętności zawodowe*, wartości, etyka i postawy zawodowe* konieczne do wykazania się kompetencjami*.

Wyjaśnienie:

Przygotowanie to cechy osobowe, które umożliwiają pełnienie określonych funkcji. Kompetencje natomiast odnoszą się do faktycznego wykazywania się wynikami (dokonaniami). Posiadanie przygotowania stanowi wskazówkę, że dana osoba może kompetentnie wykonywać swoje funkcje na stanowisku pracy. Przygotowanie obejmuje wiedzę merytoryczną, umiejętności techniczne i funkcjonalne, umiejętności behawioralne, zdolności intelektualne (umiejętność stosowania zawodowego osądu) oraz wartości, etykę i odpowiednie postawy zawodowe. W literaturze przedmiotu pojęcie „przygotowania” określa się czasami jako kompetencje, zdolności, najważniejsze umiejętności oraz wartości, postawy, wyróżniające i dominujące cechy, a także cechy indywidualne.

Słownik terminologiczny Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości

Kompetencje Zdolność wykonywania pracy zgodnie z określonymi standardami w rzeczywistym środowisku pracy.

Wyjaśnienie:

Kompetencje kładą nacisk na zdolność danej osoby do działania zgodnie ze standardami stawianymi przed zawodowymi księgowymi. Z ich zdobyciem wiąże się konieczność posiadania odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności, wartości, etyki i postaw. Pożądany poziom kompetencji będzie się różnił w zależności od takich czynników jak złożoność środowiska, skomplikowanie i różnorodność zadań, wymagana wiedza specjalistyczna, wpływ i zależność od pracy innych, poziom autonomii i niezbędny poziom dokonywania osądów. Kompetencje można oceniać różnymi metodami: w drodze oceny wykonywania obowiązków w miejscu pracy, poprzez symulacje miejsca pracy, stosując testy ustne i pisemne oraz przeprowadzając samoocenę.

Ustawiczne doskonalenie zawodowe (UDZ)

Proces uczenia się i rozwoju*, który następuje po wstępnym rozwoju zawodowym (WRZ)*, w wyniku którego następuje rozwijanie i utrzymywanie i kompetencji zawodowych*, co sprawia, że zawodowi księgowi* mogą wykonywać swoje zadania w sposób kompetentny.

Wyjaśnienie:

Ustawiczne doskonalenie zawodowe (UDZ) ma na celu rozwój i utrzymanie kompetencji zawodowych. UDZ zapewnia ustawiczny rozwój wiedzy, umiejętności i wartości zawodowych, etyki i postaw oraz kompetencji uzyskanych w trakcie wstępnego rozwoju zawodowego.

Efektywność kosztowa

Jakość lub stan opisujący, czy korzyści przewyższają koszty weryfikacji.

Rozwój

1. Zdobywanie przygotowania*, które ma wpływ na kompetencje*.
2. Stan określający zdobycie przygotowania.

Wyjaśnienie:

Rozwój jako proces dotyczy poprawy przygotowania, które ma wpływ na kompetencje, niezależnie od sposobu ich uzyskania. Umiejętności można rozwijać na szereg sposobów – poprzez kształcenie obejmujące edukację i szkolenia, zdobywanie praktyki zawodowej, refleksje,

Słownik terminologiczny Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości

obserwacje, uzyskiwanie informacji lub wraz z naturalnym dojrzewaniem, dokonującym się wraz z upływem czasu.

Rozwój może również dotyczyć końcowego etapu wzrostu, gdy w wyniku procesu rozwoju daną osobę uznaje się za w pełni rozwiniętą. Zakłada się jednak, że ze względu na potrzebę ustawicznego kształcenia się, zarówno proces rozwoju umiejętności jak też wynikające z niego osiągnięcie docelowego poziomu rozwoju nie dadzą się określić jako parametry niezmiennie i trwale.

Kształcenie rozproszone

Proces kształcenia, w którym w większości przypadków czas przekazywania wiedzy jest inny od czasu jej otrzymania lub w którym wykładowca i słuchacz są w różnych miejscach.

Wyjaśnienie:

Główną cechą kształcenia rozproszonego jest to, że wykładowcy i słuchacze nie muszą być w tym samym miejscu o tej samej porze. „Kształcenie rozproszone” może obejmować „kształcenie na odległość”, jednak nie ogranicza się do tej formy. Kształcenie rozproszone może odbywać się na małych lub dużych odległościach, natomiast kształcenie na odległość zakłada przekazywanie wiedzy na znacznych dystansach.

Edukacja

Systematyczny proces zmierzający do zdobywania i poszerzania wiedzy, umiejętności i przygotowania zawodowego*, który zwykle, ale niewyłącznie, przebiega w środowisku akademickim.

Wyjaśnienie:

Edukacja to systematyczny proces kształcenia i rozwoju, który rozwija przygotowanie uznawane za społecznie pożądane. Edukacja charakteryzuje się zwykle wzrostem osobowych umiejętności intelektualnych i praktycznych oraz osiągnięciem dojrzałej postawy, co w efekcie daje lepszą umiejętność funkcjonowania i wkładu w życie społeczne jako takie, i w jego wybrane obszary. Edukacja jest ze swej natury zaplanowana i zorganizowana i w związku z tym nie obejmuje okazjonalnych i niesystematycznych procesów kształcenia się i rozwoju.

Partner odpowiedzialny za badanie

Partner lub inna osoba z firmy audytorskiej, która jest odpowiedzialna za realizowanie badania i jego przebieg oraz za sprawozdanie z badania, wydane w imieniu firmy oraz posiadająca, jeśli jest to wymagane, odpowiednie upoważnienie od organizacji zawodowej, prawnej lub regulacyjnej.

Wyjaśnienie:

Termin ten jest zgodny z terminem ustalonym przez Radę Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych (IAASB).

Słownik terminologiczny Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości

- Edukacja formalna** Część programu edukacji w obszarze rachunkowości realizowana poza miejscem pracy.
- Edukacja ogólna** Szeroko rozumiana edukacja służąca rozwinięciu umiejętności niezbędnych do odpowiadania na potrzeby kształcenia zawodowego księgowych w obszarze rachunkowości i praktyki zawodowej.
- Dobra praktyka** To elementy uznawane za najważniejsze dla edukacji* i rozwoju* zawodowych księgowych i wykonywane zgodnie ze standardami niezbędnymi do uzyskania kompetencji*.

Wyjaśnienie:

„Dobra praktyka” odnosi się nie tylko do zakresu treści i procesu programów kształcenia i rozwoju, ale również do ich poziomu lub standardu (jakości i wartości programów). Rada Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych IFAC ma świadomość, że w krajach organizacji członkowskich istnieje duża różnorodność kultur, języków oraz systemów edukacyjnych, prawnych i społecznych, a także funkcji pełnionych przez księgowych. W związku z tym różne czynniki mogą ograniczać możliwość przyjęcia niektórych aspektów „dobrej praktyki” przez organizacje członkowskie. Jednak powinny one stale dążyć do stosowania „dobrej praktyki”, jeśli tylko jest to możliwe.

Szkolnictwo wyższe

Edukacja* na poziomie wyższym realizowana na uniwersytetach lub akademiach.

Wyjaśnienie:

Szkolnictwo (edukacja) podstawowe i ponadpodstawowe to główne elementy obowiązkowego systemu edukacyjnego określanego przez rządy wielu państw. Edukacja na poziomie wyższym stanowi trzeci poziom kształcenia, który jest podejmowany po ukończeniu średniego poziomu edukacji (lub jego ekwiwalentu) będącego często warunkiem wstępnym. Szkolnictwo wyższe oznacza poziom wyższy od szkolnictwa pomaturalnego czy policealnego i jest nazywane niekiedy „edukacją trzeciego szczebla”.

Technologia informacji (IT)

Sprzęt komputerowy i oprogramowanie, użytkowanie systemów informacyjnych i informatyczne procesy zarządcze oraz umiejętności potrzebne do wykorzystywania tych produktów i procesów do realizacji zadań związanych z tworzeniem informacji, rozbudową systemów informacyjnych, kierowaniem nimi i kontrolą.

Wstępny rozwój zawodowy (WRZ)

Nauczanie i rozwój dzięki którym dana osoba rozwija po raz pierwszy kompetencje* umożliwiające jej wykonywanie funkcji w zawodzie księgowego.

Słownik terminologiczny Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości

Wyjaśnienie:

Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) stanowi pierwszy etap ustawicznego uczenia się, które trwa w całym okresie kariery zawodowego księgowego. WRZ obejmuje wykształcenie ogólne, kształcenie zawodowe, praktykę zawodową oraz weryfikację. WRZ trwa do momentu, gdy dana osoba może wykazać się posiadaniem kompetencji niezbędnych do pełnienia wybranych funkcji w zawodzie księgowego. WRZ wykracza poza znajomość zasad, standardów, koncepcji, faktów i procedur w danym momencie czasu. Polega zaś na umiejętności integrowania (a) wiedzy zawodowej, (b) umiejętności zawodowych oraz (c) wartości, etyki i postaw zawodowych. Na arenie międzynarodowej występują znaczące różnice prawne i regulacyjne w obszarze przyznawania kwalifikacji (licencji); kwalifikacje można uzyskać na bardzo wczesnym lub bardzo późnym etapie kariery. Każda organizacja członkowska IFAC może zdefiniować odpowiednie powiązanie między zakończeniem WRZ a momentem uzyskania kwalifikacji (licencji) przez swoich członków.

Dowody odpowiedniego

kształcenia

Weryfikacja oparta na ocenie zaangażowania danej osoby w kształcenie, skupiająca się na cechach świadczących o szeroko rozumianym zainwestowaniu w kształcenie i rozwój; podejście to bierze pod uwagę na przykład ilość godzin zajęć odbytych w ramach kursu lub przedmiotu, w którym dana osoba uczestniczyła.

Wyjaśnienie:

Weryfikacja oparta na dowodach kształcenia tradycyjnie służyła jako miara rozwoju kompetencji, przede wszystkim dlatego, że poddaje się łatwym obliczeniom i sprawdzalności. Nie umożliwia jednak oceny uzyskanych kompetencji.

Kształcenie

Szeroka gama procesów prowadzących do zdobycia przygotowania zawodowego*.

Wyjaśnienie:

Kształcenie się może odbywać się w systematycznym, względnie formalnym procesie takim, jak edukacja (również szkolenia) lub w procesie codziennego zdobywania doświadczenia zawodowego, czytania materiałów, refleksji i obserwacji, gdzie zdobywanie przygotowania jest mniej systematyczne i raczej niesformalizowane.

Kształcenie i rozwój

Stały proces rozwoju i utrzymywania kompetencji zawodowych w trakcie całego okresu kariery zawodowego księgowego.

Wyjaśnienie:

Poza edukacją, praktyką zawodową i szkoleniem termin kształcenie i rozwój obejmuje takie działania jak (a) coaching, (b) networking, (c)

Słownik terminologiczny Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości

obserwację, (d) refleksję i (e) samodzielne, swobodne zdobywanie wiedzy. Zakres wykorzystania różnych form kształcenia i rozwoju może być różny. Kształcenie i rozwój łączy w sobie różne procesy, działania i wyniki przyczyniające się do osiągnięcia kompetencji. IAESB stosuje termin „edukacja” w swoich własnych tytułach i publikacjach, jednakże w założeniach koncepcyjnych odwołuje się do procesu kształcenia i rozwoju.

Mentor Zawodowy księgowy* odpowiedzialny za kierowanie i doradzanie osobom szkolonym oraz za pomoc w rozwoju kompetencji* stażystów.

Dowody odpowiedniej pracy

Miary adekwatności pracy skoncentrowane na tym, czy zawodowy księgowy* rozwinął oczekiwane, konkretne kompetencje.

Wyjaśnienie:

Kompetencje można weryfikować na wiele sposobów, w tym w drodze oceny rezultatów osiągniętych w miejscu pracy, zastosowanie symulacji miejsca pracy, przeprowadzanie egzaminów pisemnych i oczekiwanie samooceny. Ocena danej osoby oparta na dowodach odpowiedniej (adekwatnej pracy) rozpoczyna się od sporządzenia oświadczeń kompetencyjnych⁴ jako punktu odniesienia.

Okres po uzyskaniu kwalifikacji

Okres po uzyskaniu kwalifikacji* przez indywidualnego członka organizacji członkowskiej IFAC.

Wyjaśnienie:

Wyrażenie „okres po uzyskaniu kwalifikacji” wiąże się zazwyczaj z działaniami i wymaganiami dotyczącymi rozwoju zawodowego osób, które uzyskały już kwalifikacje zawodowe. Związany jest on często z działaniami dotyczącymi utrzymania lub dalszego rozwoju kompetencji zawodowych. Pomimo iż termin „okres po uzyskaniu kwalifikacji” dotyczy czasu po otrzymaniu uprawnień zawodowego księgowego, nie musi on oznaczać formalnych kwalifikacji zawodowego księgowego.

Praktyka zawodowa (lub doświadczenie zawodowe)

Wykonywana praca, która ma znaczenie dla rozwoju kompetencji*.

Wyjaśnienie:

⁴ Znane także jako kompetencyjne założenia, profile, modele i mapy.

Słownik terminologiczny Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości

Praktyka zawodowa jako część procesu kształcenia i rozwoju ma na celu ułatwienie rozwoju i bezpośredniego zastosowania wiedzy zawodowej, umiejętności zawodowych, wartości, etyki i postaw zawodowych.

Okres przed uzyskaniem kwalifikacji

To okres przed uzyskaniem kwalifikacji* przez daną osobę, członka organizacji członkowskiej IFAC.

Wyjaśnienie:

Wyrażenie „okres przed uzyskaniem kwalifikacji” dotyczy zazwyczaj działań i wymagań związanych z rozwojem osób, które nie uzyskały jeszcze kwalifikacji zawodowych.

Ocena procesu

Ocena procesu, która skupia się na monitorowaniu projektowania i realizowania form kształcenia się i rozwoju*. To na przykład regularne weryfikowanie i aktualizowanie programu kursu.

Wyjaśnienie:

Ocena procesu zabezpiecza wiarygodność pomiaru rozwiniętych kompetencji.

Zawodowy księgowy

Osoba, która jest członkiem organizacji członkowskiej IFAC.

Zawodowe kształcenie w obszarze rachunkowości

Edukacja i szkolenie, które bazują na wykształceniu ogólnym i wyposażają w (a) wiedzę zawodową*, (b) umiejętności zawodowe oraz (c) wartości, etykę i postawy zawodowe*.

Wiedza zawodowa

Tematy, które składają się na przedmiot rachunkowości, a także inne dziedziny gospodarcze, które tworzą podstawy wiedzy zawodowych księgowych*.

Umiejętności zawodowe

Różne rodzaje umiejętności potrzebnych do odpowiedniego i skutecznego zastosowania wiedzy zawodowej, wartości, etyki i postaw zawodowych* w kontekście zawodowym.

Wyjaśnienie:

Zawodowi księgowi powinni posiadać szereg umiejętności – w tym umiejętności techniczne, funkcjonalne, organizacyjne, kierownicze, osobowe, interpersonalne, komunikacyjne, intelektualne oraz umiejętności formułowania profesjonalnych osądów.

Wartości, etyka i postawy zawodowe

Zachowanie i cechy zawodowe, które identyfikują zawodowych księgowych* jako członków profesji. Obejmują one zasady

Słownik terminologiczny Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości

postępowania (zasady etyczne) uważane za podstawowe oraz związane z definiowaniem cech charakterystycznych dla profesjonalnego zachowania.

Wyjaśnienie:

Wartości, etyka i postawy zawodowe obejmują zaangażowanie w pozyskiwanie wiedzy, etyczne zachowanie (np. niezależność, obiektywizm, dyskrecja i uczciwość), profesjonalne zachowanie (np. należyta staranność, punktualność, uprzejmość, szacunek, odpowiedzialność, wiarygodność), dążenie do doskonałości (np. zaangażowanie w stały rozwój i kształcenie się trwające przez całe życie) i odpowiedzialność społeczną (np. zrozumienie i uwzględnianie interesu publicznego).

Uzyskanie/posiadanie kwalifikacji

Uzyskanie/posiadanie kwalifikacji zawodowego księgowego* oznacza, że dana osoba w określonym momencie spełniła i nadal spełnia wymagania konieczne do uznania jej za zawodowego księgowego*.

Wyjaśnienie:

Uzyskanie/posiadanie kwalifikacji to formalne uznanie, że dana osoba uzyskała tytuł zawodowy i została przyjęta do grona członków organizacji zawodowej, co oznacza, że jest ona zawodowym księgowym. Posiadanie kwalifikacji oznacza, że osoba została oceniona jako kompetentna, jeśli chodzi o spełnienie wymagań dotyczących uzyskania statusu zawodowego księgowego. Chociaż wyrażenie „uzyskanie/posiadanie kwalifikacji” może być stosowane do różnych etapów rozwoju zawodowego oraz klas członkostwa, jego użycie w dokumentach Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych IFAC dotyczy przyznania statusu zawodowego księgowego (chyba, że w tekście wskazano inaczej).

Odpowiednia praktyka

Uczestniczenie w czynnościach związanych z wykonywaniem pracy w środowisku właściwym do stosowania wiedzy zawodowej*, umiejętności zawodowych* oraz wartości, etyki i postaw zawodowych*.

Wiarygodność

Jakość lub stan opisujący, czy metoda weryfikacji konsekwentnie prowadzi do uzyskiwania tych samych wyników w tych samych okolicznościach.

Funkcja

Rola, z którą wiążą się określone oczekiwania.

Wyjaśnienie:

Funkcje, takie jak funkcja biegłego rewidenta, są powszechnie na arenie międzynarodowej wpisane w obszary związane z interesem publicznym i pojawiają się w różnych dziedzinach rachunkowości

Słownik terminologiczny Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości

obejmujących badanie, rachunkowość finansową, zarządczą i podatkową.

Specjalizacja Formalne uznanie przez organizację członkowską, że dana grupa jej członków posiada wyróżniające się kompetencje* w dziedzinie lub dziedzinach działalności związanej z pracą zawodowych księgowych*.

Sluchacz Osoba uczestnicząca w kursie, również stażysta*.

Wyjaśnienie:

W kontekście kształcenia zawodowego słuchacz jest osobą uczestniczącą w kursie lub programie, którego odbycie jest uznane za niezbędne w przypadku zawodowych księgowych, niezależnie od tego, czy ma charakter ogólny czy zawodowy.

Techniczny personel księgowy

Personel, który pomaga zawodowym księgowym* lub pracuje pod ich kierownictwem i jest zatrudniony przy technicznych pracach księgowych.

Wyjaśnienie:

Termin „techniczny personel księgowy” dotyczy osób tradycyjnie nazywanych „technikami księgowymi” i obejmuje personel zatrudniony w charakterze wsparcia technicznego we wszystkich obszarach rachunkowości. Termin nie odnosi się do stażystów, którzy są w trakcie uzyskiwania kwalifikacji zawodowych księgowych.

Stażysta Osoba uczestnicząca w miejscu pracy w zawodowej praktyce lub szkoleniu*, przed uzyskaniem kwalifikacji*.

Wyjaśnienie:

Stażysta to osoba, która uczestniczy w zawodowej praktyce w miejscu pracy lub szkoleniu, w celu uzyskania kwalifikacji zawodowego księgowego.

Szkolenie Kształcenie i rozwój, które uzupełniają edukację i praktykę zawodową. Ma ono wymiar praktyczny i jest zwykle przeprowadzane w miejscu pracy lub w symulowanym miejscu pracy.

Wyjaśnienie:

Szkolenie obejmuje edukację w miejscu pracy oraz praktyki służące rozwojowi kompetencji, które pozwolą na wykonywanie zadań związanych z rolą zawodowego księgowego. Szkolenie może odbywać się w trakcie wykonywania rzeczywistych zadań (szkolenie w czasie pracy) lub w sposób pośredni – poprzez instruktaż i symulację miejsca pracy (szkolenie poza pracą). Szkolenie prowadzone jest w kontekście miejsca pracy w odniesieniu do konkretnych ról lub zadań wykonywanych przez zawodowego księgowego. Może obejmować

Słownik terminologiczny Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości

działania mające na celu podniesienie umiejętności związanych ze sprostaniem wymaganiom dotyczącym uzyskania kwalifikacji zawodowego księgowego.

Ważność

Jakość lub stan opisujący, czy metoda weryfikacji dokonuje oceny tego, co powinno być zmierzone.

**MSE 1 – Wymagania wstępne odnoszące się do programów zawodowego kształcenia w
obszarze rachunkowości**

MIĘDZYNARODOWY STANDARD EDUKACYJNY

MSE 1

**WYMAGANIA WSTĘPNE ODNOSZĄCE SIĘ DO PROGRAMÓW ZAWODOWEGO
KSZTAŁCENIA W OBSZARZE RACHUNKOWOŚCI**

SPIS TREŚCI

| | Paragraf |
|------------------------------------|-------------|
| Wprowadzenie | |
| Zakres niniejszego standardu..... | 1-5 |
| Data wejścia w życie..... | 6 |
| Cel..... | 7 |
| Wymagania | 8-10 |
| Objaśnienia | |
| Zakres niniejszego standardu | A1-A3 |
| Cel..... | A4-A6 |
| Wymagania..... | A7-A12 |

MSE 1 – Wymagania wstępne odnoszące się do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości

Wprowadzenie

Zakres niniejszego standardu (zob. par. A1-A3)

1. Niniejszy Międzynarodowy Standard Edukacyjny (MSE) określa zasady, które należy stosować podczas ustalania i przedstawiania wstępnych wymagań odnoszących się do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, zaś wymagania wstępne dotyczące wykonywania zawodu są regulowane przez:
 - (a) MSE 2 *Wstępny rozwój zawodowy – wiedza zawodowa*
 - (b) MSE 3 *Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe*
 - (c) MSE 4 *Wstępny rozwój zawodowy – wartości, etyka i postawy zawodowe*
 - (d) MSE 5 *Wstępny rozwój zawodowy – doświadczenie praktyczne oraz*
 - (e) MSE 6 *Wstępny rozwój zawodowy – weryfikacja kompetencji zawodowych*
2. Niniejszy MSE jest skierowany do organizacji członkowskich Międzynarodowej Federacji Księgowych (IFAC). Organizacje członkowskie są bowiem odpowiedzialne za ustalanie i przedstawianie wymagań wstępnych odnoszących się do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości. Niniejszy MSE będzie pomocny także dla organizacji edukacyjnych, pracodawców, organów regulacyjnych, organów rządowych i wszelkich innych interesariuszy realizujących programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości lub wspierających realizację takich programów.
3. Niniejszy MSE wyjaśnia, realizowaną przez organizację członkowską IFAC, zasadę elastyczności w dostępie do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, przy jednoczesnym zapewnieniu, aby osoby aspirujące do bycia zawodowymi księgowymi miały realną szansę na pomyślne ukończenie programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości. Niniejszy MSE omawia kwestie dotyczące (a) realności ukończenia programu z wynikiem pozytywnym, (b) zasadności określania wymagań wstępnych oraz (c) różnych form tych wymagań.
4. Niniejszy MSE przyjmuje, że wymagania wstępne mogą się różnić w różnych systemach prawnych ze względu na (a) różne ścieżki realizacji programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości i (b) różnice pomiędzy różnymi systemami prawnymi w zakresie ustaleń zarządczych i regulacyjnych, istotnych dla rachunkowości. Niniejszy MSE zakłada również, że uzyskanie pełnych zawodowych kwalifikacji jest zaledwie jedną z korzyści w gamie, jaką stwarzają programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości.
5. Definicje i wyjaśnienia kluczowych wyrażen stosowanych w MSE oraz *Założeniach Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla Zawodowych Księgowych* znajdują się w *Słowniku terminologicznym* wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych w Rachunkowości (IAESB).

Data wejścia w życie

6. Niniejszy MSE wchodzi w życie 1 lipca 2014 r.

Cel (zob. par. A4-A6)

MSE 1 – Wymagania wstępne odnoszące się do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości

7. Celem organizacji członkowskiej IFAC jest określenie rzetelnych i adekwatnych wstępnych wymagań edukacyjnych odnoszących się do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, dzięki którym możliwa jest ochrona interesu publicznego i utrzymywanie w obszarze rachunkowości wysokiej jakości standardów.

Wymagania (zob. par. A7-A12)

8. Organizacje członkowskie IFAC powinna określić wstępne wymagania edukacyjne dla programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości w taki sposób, aby do tych programów przystąpić mogły wyłącznie osoby posiadające realną szansę pomyślnego ukończenia programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, nie napotykając przy tym na trudne do wypełnienia kryteria wejściowe.
9. Organizacje członkowskie IFAC powinny interesariuszom, w tym instytucjom edukacyjnym zainteresowanym realizacją programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości i osobom rozważającym pracę w charakterze zawodowego księgowego, przedstawić uzasadnienie zasad stosowanych przy ustalaniu wstępnych wymagań kształcenia.
10. Organizacje członkowskie IFAC powinny podać stosowne informacje do publicznej wiadomości, aby umożliwić osobom rozważającym przystąpienie do programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości ocenę swoich szans na ukończenie programu z wynikiem pozytywnym.

Objaśnienia

Zakres niniejszego standardu (zob. par. 1-5)

- A1. Programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości powstają w celu wspierania kandydatów na zawodowych księgowych w uzyskaniu – na koniec okresu wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ) – odpowiednich zawodowych kompetencji. Programy te mogą przyjmować formę kształcenia formalnego w ramach kierunków i kursów realizowanych przez uniwersytety, inne instytucje szkolnictwa wyższego, organizacje członkowskie IFAC i pracodawców, a także mogą być realizowane w formie szkoleń w miejscu pracy. Opracowanie programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości dla zawodowych księgowych w ramach WRZ może wobec tego łączyć się z istotnym wpływem interesariuszy kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości, innych niż organizacje członkowskie IFAC.
- A2. Organizacje członkowskie IFAC w różnym stopniu kontrolują wstępne wymagania odnoszące się do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości. Na przykład, w niektórych systemach prawnych wymagania wstępne mogą być ustalone przez uniwersytety lub agendy rządowe. Istnieją różne ścieżki dostępu do zawodu księgowego. Dostęp ten jest bowiem możliwy dzięki: (a) odpowiedniemu poziomowi tradycyjnego wykształcenia, (b) zdobyciu doświadczenia dzięki pracy w przedsiębiorstwie oraz (c) edukacji uzupełniającej, podyplomowej. Ponadto różne jurysdykcje i organizacje członkowskie IFAC stoją przed różnymi wyzwaniem rynku pracy.

MSE 1 – Wymagania wstępne odnoszące się do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości

- A3. W celu spełnienia obowiązków członkowskich, organizacje członkowskie IFAC mogą podejmować szereg działań. Dla przykładu w sytuacji, gdy wymagania wstępne dotyczące zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości są ustalane raczej przez uniwersytet, a nie organizację członkowską IFAC, organizacja członkowska IFAC może współpracować z uniwersytetem. Może wyjaśniać cel danego MSE oraz informować, że zgodność z jego wymaganiami ułatwi studentom ubieganie się o członkostwo w danej organizacji członkowskiej IFAC.

Cel (zob. par. 7)

- A4. Wszystkie MSE powstały, aby chronić interes publiczny. Niniejszy MSE realizuje ten cel poprzez omówienie wstępnych wymagań dotyczących programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, które, dla osób rozważających pracę w charakterze zawodowego księgowego stanowią ważną pomoc w podjęciu przemyślanej decyzji związanych z ich edukacyjnymi wyborami. Te wstępne wymagania sprawiają, że dostęp do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości się zawęża się wyłącznie do grona osób mających szansę ich pomyślnego ukończenia. Dostęp do zawodu księgowego regulują MSE 2, 3, 4, 5 i 6, które obejmują wiedzę i umiejętności zawodowe, wartości, etykę i postawy zawodowe, a także praktyczne doświadczenie i walidację, a które zostały opracowane w celu zapewnienia, aby członkowie zawodowego środowiska rachunkowości uzyskiwali odpowiedni poziom kompetencji zawodowych.
- A5. Niniejszy MSE służy interesowi publicznemu dzięki temu, że reguluje kwestie, które odnoszą się do zapewnienia odpowiedniej rzeszy wysoko wykwalifikowanych kandydatów na zawodowych księgowych. Temu celowi służy ustalenie wstępnych wymagań dotyczących programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, które nie są ani nadmiernie wygórowane (powodując niepotrzebne bariery w dostępie do zawodu) ani nadmiernie zaniżone (pozwalając osobom rozważającym podjęcie kształcenia się mylnie zakładać prawdopodobieństwo jego pomyślnego ukończenia). Tego rodzaju wymagania wstępne mogą być pomocne przy efektywnym wykorzystaniu zasobów oraz mogą wesprzeć osoby rozważające pracę w charakterze zawodowego księgowego w podjęciu przemyślanej decyzji związanych z karierą zawodową.
- A6. Organizacje członkowskie IFAC mogą mieć udział w podejmowaniu właściwych i skutecznych decyzji związanych z karierą zawodową poprzez przekazywanie osobom rozważającym pracę w charakterze zawodowego księgowego informacji na temat zawodowej wiedzy, umiejętności zawodowych oraz wartości, etyki i postaw zawodowych, których oczekuje się od osób kończących naukę w ramach programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości. Podjęcie przemyślanej decyzji jest możliwe wyłącznie pod warunkiem uzyskania niezbędnych informacji. Organizacje członkowskie IFAC mogą stale gromadzić i analizować dane, dzięki czemu rady udzielane osobom rozważającym pracę w charakterze zawodowego księgowego mogą być poparte wiarygodnymi informacjami. Informacje udzielane przez organizacje członkowskie IFAC mogą obejmować:
- (a) zróżnicowanie wstępnych progów dla programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości,

MSE 1 – Wymagania wstępne odnoszące się do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości

- (b) zachęcanie osób rozważających pracę w charakterze zawodowego księgowego do przystąpienia do zawodowego kształcenia się w obszarze rachunkowości tylko wtedy, gdy rozważyły swoje szanse ukończenia kształcenia z wynikiem pozytywnym,
- (c) poziomy zdawalności dotyczące danej kwalifikacji,
- (d) przejrzyste informacje dotyczące oczekiwań i kosztów związanych z programami zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości oraz
- (e) narzędzia do diagnozowania własnego rozwoju, takie jak mapy kompetencyjne określające umiejętności, wiedzę i postawy, których uzyskania oczekuje się w związku z pomyślnym ukończeniem programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości.

Wymagania (zob. par. 8-10)

- A7. Określenie realnej szansy ukończenia kształcenia się z wynikiem pozytywnym jest kwestią osądu i zależy od licznych czynników. Ogólnym założeniem jest: (a) pomoc osobom rozważającym pracę w charakterze zawodowego księgowego w uzyskaniu możliwie jak najbardziej wyczerpujących informacji przy podejmowaniu decyzji o przystąpieniu do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości oraz (b) zachęcenie dostawców programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości do przedstawiania informacji możliwie jak najbardziej pomocnych i istotnych. Sformułowanie to może być różnie rozumiane przez poszczególne organizacje członkowskie IFAC w kontekście różnych programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości.
- W celu ustalenia „realnej szansy ukończenia kształcenia z wynikiem pozytywnym” organizacje członkowskie IFAC mogą określić zestaw kluczowych parametrów, dzięki któremu osoby rozważające pracę w charakterze zawodowego księgowego uzyskają informację o tym, co stanowi punkt wyjścia do uzyskania wymaganych kompetencji zawodowego księgowego. Może to obejmować uwzględnienie parametrów odnoszących się do: (a) otoczenia ekonomicznego, biznesowego i prawnego, (b) wymaganego poziomu wiedzy wstępnej, (c) oczekiwanego poziomu wiedzy nabytej w ramach programu, (d) roli księgowego i (e) wszelkich pozostałych istotnych czynników.
- A8. Wymagania wstępne mogą być uzasadnione poprzez odwołanie się do wiedzy, umiejętności, wartości, etyki i postaw zawodowych niezbędnych do pomyślnego ukończenia programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości. Nie wyklucza to wymagania posiadania wykształcenia uniwersyteckiego lub kwalifikacji niezbędnych do podjęcia kształcenia się w celu zdobycia takiego wykształcenia. Przy ustalaniu wstępnych wymagań organizacja członkowska IFAC może rozważyć, czy są one odpowiednie w każdym konkretnym przypadku i zarazem czy nie są nazbyt wygórowane lub zaniżone. Nazbyt wygórowana bariera to taka, którą stwarza ustalenie określonych kwalifikacji jako wymaganych w zakresie danego przedmiotu, a uzyskanych w określonych instytucjach, lub ustalenie minimalnej długości określonego doświadczenia zawodowego. Unikanie takich nazbyt wygórowanych barier ma na celu uelastycznienie dostępu do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, zapobieganie rozmyciu standardów kompetencyjnych w zakresie samych programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości lub zawodu księgowego. Szczególnie wobec tego, że istnieje raczej wiele możliwości

MSE 1 – Wymagania wstępne odnoszące się do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości

podjęcia i ukończenia programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości oraz wiele sposobów odbycia WRZ.

- A9. Organizacje członkowskie IFAC mogą przyjąć różne wymagania wstępne z racji tego, że programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości różnią się w zależności od systemu prawnego i typu. Przykładowo w niektórych programach zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości wymagania wstępne mogą ograniczać się wyłącznie do umiejętności liczenia i czytania. Dla odmiany w przypadku pewnych specjalistycznych funkcji wstępne wymagania programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości mogą określać obowiązek posiadania wykształcenia uniwersyteckiego lub jego odpowiednika.
- A10. Kandydaci na zawodowych księgowych mogli rozwinąć swoją (a) zawodową wiedzę, (b) zawodowe umiejętności oraz (c) wartości, etykę i postawy zawodowe różnymi drogami, w tym w trakcie pracy zawodowej, studiów lub podnoszenia kwalifikacji. Elastyczne podejście do ścieżek rozwoju prowadzących do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości w żaden sposób nie rozluźnia zasad funkcjonowania systemu i standardów, których spełnienia wymaga się od kandydatów na zawodowych księgowych w celu ukończenia WRZ. Organizacje członkowskie IFAC mogą łączyć te różne ścieżki rozwoju, przyjmując elastyczne wymagania wstępne, mając przy tym na uwadze kryterium realnej szansy pozytywnego ukończenia programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości. Celem tego elastycznego podejścia jest umożliwienie szerokiego dostępu do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, a nie działanie, z powodu którego tworzone byłyby inne kategorie zawodowych księgowych. Przykładem takiej elastyczności jest sytuacja, kiedy organizacja członkowska IFAC określa wstępne wymagania przed uzyskaniem kwalifikacji, np. posiadanie wykształcenia uniwersyteckiego lub jego odpowiednika, lecz zezwala na bezpośrednie przystąpienie do programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości osobom, które takiego uniwersyteckiego wykształcenia nie posiadają, ale posiadają praktyczne doświadczenie w określonym wymiarze.
- A11. Organizacja członkowska IFAC może określić kryteria stosowane do ustalenia, czy zostały spełnione wstępne wymagania umożliwiające przystąpienie do programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości. Mogą one obejmować kwalifikacje, kursy, testy wstępne lub doświadczenie. Wstępne wymagania mogą obejmować ocenę jednego parametru (lub kombinacji) kwalifikacji, doświadczenia, lub innych jak również mogą być uzupełnione o inne wymagania, które organizacja członkowska IFAC uważa za właściwe. Takie informacje mogą być podawane do powszechnej wiadomości, na przykład w broszurach informacyjnych publikowanych w związku z programami zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości lub poprzez zamieszczanie ich na stronie internetowej organizacji członkowskiej IFAC.
- A12. Organizacje członkowskie IFAC mogą pomagać osobom rozważającym pracę w charakterze zawodowego księgowego w ocenieniu ich szans ukończenia programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości z wynikiem pozytywnym poprzez zachęcanie tych osób do przeanalizowania treści, poziomu i metod oceny programu kształcenia.

SPIS TREŚCI

| | Paragraf |
|--|----------|
| Wprowadzenie | |
| Zakres niniejszego standardu..... | 1-4 |
| Data wejścia w życie..... | 5 |
| Cel | 6 |
| Wymagania | |
| Efekty kształcenia w zakresie zawodowej wiedzy | 7 |
| Przegląd zawodowych programów kształcenia w obszarze rachunkowości | 8 |
| Weryfikacja zawodowej wiedzy | 9 |
| Objaśnienia | |
| Zakres niniejszego standardu | A1-A6 |
| Cel | A7 |
| Efekty kształcenia w zakresie zawodowej wiedzy | A8-A12 |
| Przegląd zawodowych programów kształcenia w obszarze rachunkowości..... | A13-A14 |
| Weryfikacja zawodowej wiedzy | A15-A16 |
| Załącznik 1: Opis poziomów zaawansowania | |

Wprowadzenie

Zakres niniejszego standardu (zob. par. A1-A6)

1. Niniejszy Międzynarodowy Standard Edukacyjny (MSE) określa efekty kształcenia w zakresie zawodowej wiedzy, których wymaga się od kandydatów na zawodowych księgowych na koniec wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ). Zawodowa wiedza stanowi umiejętność zastosowania wiedzy w celu wykonywania funkcji zawodowego księgowego zgodnie z określonymi normami.
2. Niniejszy MSE jest skierowany do organizacji członkowskich Międzynarodowej Federacji Księgowych (IFAC). Organizacje członkowskie IFAC są odpowiedzialne za zapewnienie, że WRZ spełnia wymagania niniejszego MSE. Niniejszy MSE będzie pomocny także dla organizacji edukacyjnych, pracodawców, organów regulacyjnych, organów rządowych i wszelkich innych interesariuszy wspierających procesy kształcenia się i doskonalenia kandydatów na zawodowych księgowych.
3. Niniejszy MSE określa obszary kompetencji i efekty kształcenia opisujące zawodową wiedzę, których wymaga się od kandydatów na zawodowych księgowych na koniec wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ). MSE 3 *Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe* oraz MSE 4 *Wstępny rozwój zawodowy –wartości, etyka i postawy zawodowe* wskazują na obszary kompetencji i efekty kształcenia istotne dla poszczególnych obszarów objętych WRZ. Te trzy MSE łącznie określają obszary kompetencji i efekty kształcenia opisujące kompetencje zawodowe, których posiadanie jest wymagane od kandydatów na zawodowych księgowych na koniec WRZ.
4. Definicje i wyjaśnienia kluczowych wyrażen stosowanych w MSE oraz *Założeniach Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla Zawodowych Księgowych* znajdują się w *Słowniku terminologicznym* wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB).

Data wejścia w życie

5. Niniejszy MSE wchodzi w życie 1 lipca 2015 r.

Cel (zob. par. A7)

6. Celem niniejszego MSE jest określenie zawodowej wiedzy, którą musi rozwinąć i którą musi wykazać się kandydat na zawodowego księgowego na koniec WRZ, aby móc wykonywać funkcję zawodowego księgowego.

Wymagania

Efekty kształcenia w zakresie wiedzy zawodowej (zob. par. A8-A12)

7. Organizacje członkowskie IFAC określają efekty kształcenia w zakresie wiedzy zawodowej wymagane od kandydatów na zawodowych księgowych na koniec WRZ. Efekty kształcenia obejmują te wymienione w tabeli A.

MSE 2 – Wstępny rozwój zawodowy –wiedza zawodowa

Tabela A– Efekty kształcenia w zakresie wiedzy zawodowej

MSE 2 – Wstępny rozwój zawodowy –wiedza zawodowa

| Obszar kompetencji (Poziom zaawansowania) ⁵ | Efekty kształcenia |
|---|--|
| A. Rachunkowość i sprawozdawczość finansowa (średniozaawansowany) | (i) Stosowanie zasad rachunkowości do transakcji i innych zdarzeń |
| | (ii) Stosowanie Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej (MSSF) lub innych odpowiednich standardów do transakcji i innych zdarzeń. |
| | (iii) Ocena odpowiedniości zasad rachunkowości zastosowanych przy sporządzaniu sprawozdań finansowych. |
| | (iv) Sporządzanie sprawozdań finansowych, w tym sprawozdań skonsolidowanych, zgodnie z MSSF lub innymi odpowiednimi standardami. |
| | (v) Interpretacja sprawozdań finansowych i stosownych ujawnień. |
| | (vi) Interpretacja sprawozdań zawierających dane niefinansowe, np. sprawozdań na temat zrównoważonego rozwoju i sprawozdań zintegrowanych. |
| B. Rachunkowość zarządcza (średniozaawansowany) | (i) Stosowanie narzędzi wspierania decyzji zarządczych, takich jak rachunek kosztów, analiza wariacji, zarządzanie zapasami, budżetowanie i prognozowanie. |
| | (ii) Stosowanie odpowiednich technik ilościowych w celu analizy zachowania się kosztów i czynników kosztotwórczych. |
| | (iii) Analiza danych finansowych i niefinansowych w celu dostarczenia informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zarządczych. |
| | (iv) Sporządzanie raportów wspomagających podejmowanie decyzji zarządczych, w tym raportów skoncentrowanych wokół planowania i budżetowania, zarządzania kosztami, |

⁵ Poziom zaawansowania dla obszaru kompetencji, który powinien zostać osiągnięty na koniec WRZ (zgodnie z Załącznikiem 1)

MSE 2 – Wstępny rozwój zawodowy –wiedza zawodowa

| | |
|--|--|
| | kontroli jakości, pomiaru wyników oraz benchmarkingu. |
| | (v) Ocena wyników generowanych przez sprzedaż produktów i segmenty działalności. |
| C. Finanse i zarządzanie finansami (średniozaawansowany) | (i) Porównanie różnych źródeł finansowania dostępnych dla organizacji, w tym finansowanie przez banki, instrumenty finansowe oraz rynki obligacji, skarbowych papierów wartościowych i kapitałowe. |
| | (ii) Analiza przepływów pieniężnych organizacji i wymagań dotyczących kapitału obrotowego. |
| | (iii) Analiza obecnej i przyszłej sytuacji finansowej organizacji z wykorzystaniem takich technik, jak analiza wskaźnikowa, analiza trendów i analiza przepływów pieniężnych. |
| | (iv) Ocena prawidłowego zastosowania elementów pomiaru kosztów kapitału organizacji. |
| | (v) Stosowanie metod budżetowania kapitału w celu oceny decyzji dotyczących inwestycji kapitałowych. |
| | (vi) Interpretacja podejścia dochodowego, majątkowego i rynkowego w zastosowaniu do decyzji inwestycyjnych, planowania i długoterminowego zarządzania finansami. |
| D. Podatki (średniozaawansowany) | (i) Interpretacja krajowych wymagań z zakresu podatków i składania zeznań podatkowych. |
| | (ii) Naliczanie podatków pośrednich i bezpośrednich osób prywatnych i organizacji. |
| | (iii) Analiza zagadnień podatkowych związanych z prostymi transakcjami międzynarodowymi. |
| | (iv) Umiejętność wskazania różnic pomiędzy planowaniem podatków, obchodzeniem przepisów podatkowych i |

MSE 2 – Wstępny rozwój zawodowy –wiedza zawodowa

| | |
|--|---|
| | uchylaniem się od płacenia podatków. |
| E. Rewizja finansowa i usługi atestacyjne (średniozaawansowany) | (i) Opis celów i etapów badania sprawozdań finansowych. |
| | (ii) Stosowanie odpowiednich standardów rewizji finansowej (np. MSRF) oraz przepisów i regulacji mających zastosowanie do badania sprawozdań finansowych. |
| | (iii) Ocena ryzyka istotnych błędów w sprawozdaniach finansowych i rozważenie ich wpływu na strategię badania. |
| | (iv) Stosowanie metod ilościowych używanych przy zleceniach badania. |
| | (v) Interpretacja kluczowych elementów zleceń atestacji oraz odpowiednich standardów mających zastosowanie przy takich zleceniach. |
| F. Ład organizacyjny, zarządzanie ryzykiem i kontrola wewnętrzna (średniozaawansowany) | (i) Interpretacja zasad ładu organizacyjnego, w tym praw i obowiązków właścicieli, inwestorów i osób sprawujących nadzór, a także roli interesariuszy w określaniu wymagań z zakresu zarządzania, ujawnień informacji i przejrzystości. |
| | (ii) Analiza elementów ładu organizacyjnego obowiązujących w organizacji. |
| | (iii) Analiza zagrożeń i szans organizacji z zastosowaniem systemu zarządzania ryzykiem. |
| | (iv) Analiza elementów kontroli wewnętrznej związanych ze sprawozdawczością finansową. |
| G. Przepisy i regulacje z zakresu działalności gospodarczej (średniozaawansowany) | (i) Interpretacja przepisów prawa i regulacji mających zastosowanie do różnych form podmiotów prawnych. |
| | (ii) Interpretacja przepisów prawa i regulacji mających zastosowanie do środowiska, w jakim działają zawodowi księgowi. |

MSE 2 – Wstępny rozwój zawodowy –wiedza zawodowa

| | |
|--|--|
| H. Informatyka (średniozaawansowany) | (i) Analiza dopasowania podstawowych informatycznych narzędzi kontroli i stosownych narzędzi kontroli aplikacji. |
| | (ii) Umiejętność wyjaśnienia, jak informatyka przyczynia się do analizy danych i podejmowania decyzji. |
| | (iii) Stosowanie informatyki w celu wspierania podejmowania decyzji przez analityków biznesowych. |
| I. Otoczenie gospodarcze i organizacyjne (średniozaawansowany) | (i) Znajomość otoczenia, w jakim działa organizacja, z uwzględnieniem głównych czynników gospodarczych, prawnych, politycznych, społecznych, technicznych, międzynarodowych i kulturowych. |
| | (ii) Analiza aspektów globalnego otoczenia, mających wpływ na handel międzynarodowy i finanse. |
| | (iii) Umiejętność wskazania charakterystycznych cech globalizacji, w tym roli firm międzynarodowych, sprzedaży internetowej i rynków wschodzących. |
| J. Ekonomia (podstawowy) | (i) Znajomość fundamentalnych zasad mikro i makroekonomii |
| | (ii) Opis wpływu zmian wskaźników makroekonomicznych na działalność gospodarczą. |
| | (iii) Rozumienie różnych struktur rynku, w tym rynków doskonałej konkurencji, konkurencji monopolistycznej, monopoli i oligopoli. |
| K. Strategie biznesowe i zarządzanie (średniozaawansowany) | (i) Znajomość różnych modeli i struktur organizacji |
| | (ii) Zrozumienie celów i znaczenia różnych rodzajów obszarów funkcjonalnych i operacyjnych wewnątrz organizacji. |
| | (iii) Analiza zewnętrznych i wewnętrznych czynników, które mogą wpływać na strategię organizacji. |
| | (iv) Rozumienie procesów, które mogą być wykorzystane do wdrożenia strategii organizacji. |

MSE 2 – Wstępny rozwój zawodowy –wiedza zawodowa

| | |
|--|--|
| | (v) Zrozumienie, w jaki sposób teorie z zakresu zasad postępowania w organizacji mogą zostać wykorzystane w celu poprawy wyników osiąganych przez pojedynczego pracownika, zespół czy organizację. |
|--|--|

Przegląd zawodowych programów kształcenia w obszarze rachunkowości (zob. par. A13 i A14)

8. Organizacje członkowskie IFAC dokonują regularnego przeglądu i aktualizacji zawodowych programów kształcenia w obszarze rachunkowości tworzonych w celu uzyskiwania efektów kształcenia określonych przez niniejszy MSE.

Weryfikacja zawodowej wiedzy (zob. par. A15 i A16)

9. Organizacje członkowskie IFAC ustalają odpowiednie działania oceniające, aby na ich podstawie móc zweryfikować osiągnięcia kandydatów na zawodowych księgowych w zakresie zawodowej wiedzy.

Objaśnienia

Zakres niniejszego standardu (zob. par. 1-4)

- A1. Kandydat na zawodowego księgowego to osoba, która rozpoczęła program zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości będący częścią WRZ. WRZ to kształcenie się i doskonalenie, dzięki którym kandydaci na zawodowych księgowych rozwijają kompetencje prowadzące ich do wykonywania funkcji zawodowego księgowego. WRZ obejmuje wykształcenie ogólne, zawodowe kształcenie w obszarze rachunkowości, praktyczne doświadczenie i weryfikację. WRZ kontynuuje się aż do momentu, gdy kandydat na zawodowego księgowego może wykazać się kompetencjami zawodowymi wymaganymi dla wybranej przez niego funkcji w zawodzie księgowego.
- A2. Na arenie międzynarodowej istnieją znaczące prawne i regulacyjne różnice określające poziomy kwalifikacji (lub licencji) zawodowych księgowych. Każda organizacja członkowska IFAC może dla swoich członków odpowiednio zdefiniować powiązanie zakońzonego WRZ i poziomu kwalifikacji (licencji).
- A3. Włączenie zawodowej wiedzy do WRZ stanowi podstawę dla wykonywania funkcji zawodowego księgowego. Dalszy rozwój zawodowej wiedzy jest obszarem ustawicznego doskonalenia zawodowego (UDZ) opisanego w MSE 7 *Ustawiczne doskonalenie zawodowe*.
- A4. Kompetencje zawodowe mogą być opisywane i kategoryzowane na wiele różnych sposobów. W myśl MSE, zawodowe kompetencje oznaczają zdolność do wykonywania danej funkcji w zawodzie księgowego zgodnie z określonymi normami. Kompetencje zawodowe wykraczają poza znajomość zasad, standardów, koncepcji, faktów i procedur. Stanowią one połączenie i zastosowanie (a) zawodowej wiedzy, (b) umiejętności zawodowych oraz (c) wartości, etyki i postaw zawodowych.

MSE 2 – Wstępny rozwój zawodowy –wiedza zawodowa

- A5. Dany obszar kompetencji stanowi kategorię, do której można przypisać zestaw powiązanych efektów kształcenia. Obszary kompetencji w ramach zawodowej wiedzy obejmują rachunkowość i sprawozdawczość finansową, podatki i ekonomię; obszary kompetencji w ramach umiejętności zawodowych obejmują zdolności intelektualne i organizacyjne, a obszary kompetencji w ramach wartości, etyki i postaw zawodowych obejmują zasady etyczne oraz zawodowy sceptycyzm i zawodowy osąd.
- A6. Efekty kształcenia określają treść i poziom wiedzy, zrozumienia i stosowania, które są wymagane dla każdego określonego obszaru kompetencji. Efekty kształcenia mogą być przedstawiane w kontekście środowiska pracy lub programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości.

Cel (zob. par. 6)

- A7. Określenie zawodowej wiedzy, którą kandydat na zawodowego księgowego musi rozwinąć i którą musi wykazać na koniec WRZ, służy kilku celom. Chroni interes publiczny, podwyższa jakość pracy zawodowych księgowych oraz promuje wiarygodność profesji w obszarze rachunkowości.

Efekty kształcenia w zakresie zawodowej wiedzy (zob. par. 7)

- A8. W tabeli A zamieszczono listę efektów kształcenia w zakresie zawodowej wiedzy, które musi osiągnąć kandydat na zawodowego księgowego na koniec WRZ, niezależnie od zamierzonej przez niego przyszłej specjalizacji lub funkcji w obszarze rachunkowości. Te efekty kształcenia konstytuują podstawę, dzięki której kandydat na zawodowego księgowego może wypracowywać specjalizacje w różnych funkcjach, takich jak na przykład biegłego rewidenta odpowiedzialnego za badanie lub specjalisty podatkowego.
- A9. W opracowaniach programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, 11 obszarów kompetencji wymienione w tabeli A może nie być tożsame z nazwami zalecanych kursów i przedmiotów. Efekty kształcenia związane z jednym obszarem kompetencji mogą być również osiągnięte poprzez więcej niż jeden kurs lub przedmiot dedykowany dla tego obszaru. Na przykład efekty kształcenia w zakresie rachunkowości i sprawozdawczości finansowej można osiągnąć poprzez więcej niż jeden kurs lub przedmiot z zakresu rachunkowości i sprawozdawczości finansowej. Osiągnięcie niektórych efektów kształcenia może obejmować kilka różnych kursów lub przedmiotów, z których żaden może nie być poświęcony wyłącznie temu obszarowi kompetencji. Na przykład efekty kształcenia w zakresie informatyki mogą być osiągnięte poprzez połączenie odpowiednich materiałów na kursach rachunkowości zarządczej i/lub rewizji finansowej i usług atestacyjnych. Ponadto kolejność obszarów kompetencji w programie zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości może różnić się od kolejności przedstawionej w tabeli A. Na przykład ekonomia jest umieszczona na końcu listy obszarów kompetencji w tabeli A, ale w programach zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości może znaleźć się dużo wcześniej.
- A10. Poziomy zaawansowania w danym obszarze kompetencji mogą być klasyfikowane i opisywane na wiele sposobów. Ich opis wypracowany przez IAESB znajduje się w Załączniku 1 *Opis poziomów zaawansowania w kompetencjach*.
- A11. W tabeli A do każdego obszaru kompetencji jest przypisany poziom zaawansowania (biegłości), który kandydat na zawodowego księgowego powinien osiągnąć na

MSE 2 – Wstępny rozwój zawodowy –wiedza zawodowa

koniec WRZ. Ten poziom zaawansowania wskazuje na kontekst, w którym oczekuje się wykazania się odpowiednimi efektami kształcenia. Efekty kształcenia i poziom zaawansowania w danym obszarze kompetencji łącznie dostarczają informacji pomagających organizacjom członkowskim IFAC w opracowaniu programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości.

- A12. Organizacje członkowskie IFAC mogą w programach zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości: (a) uwzględniać dodatkowe obszary kompetencji, (b) zwiększać poziom zaawansowania w niektórych obszarach kompetencji lub (c) wprowadzać dodatkowe efekty kształcenia nieokreślone przez niniejszy MSE. Może tak być w przypadku, gdy organizacja członkowska przygotowuje kandydatów na zawodowych księgowych do pracy w specyficznym sektorze/branży (na przykład w sektorze publicznym) lub do pełnienia określonej funkcji (np. specjalisty rachunkowości zarządczej lub biegłego rewidenta).

Przegląd programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości (zob. par. 8)

- A13. Programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości powstają w celu wspierania kandydatów na zawodowych księgowych w uzyskaniu – na koniec okresu wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ) – odpowiednich zawodowych kompetencji. Programy te mogą przyjmować formę kształcenia formalnego w ramach kierunków i kursów realizowanych przez uniwersytety, inne instytucje szkolnictwa wyższego, organizacje członkowskie IFAC i pracodawców, a także mogą być realizowane w formie szkoleń w miejscu pracy. Wobec tego opracowanie programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości może łączyć się z istotnym wpływem interesariuszy kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości, innych niż organizacje członkowskie IFAC.
- A14. Szybkie tempo zmian i złożoność otoczenia w jakim działają zawodowi księgowi, powoduje konieczność dokonywania regularnego przeglądu i aktualizacji programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości. Typowy cykl przeglądu wynosi od 3 do 5 lat, ale może być wskazane częstsze dokonywanie przeglądu, na przykład po to, aby uwzględnić w programie zmiany w legislacji, regulacjach i standardach istotnych dla zawodowych księgowych.

Weryfikacja zawodowej wiedzy (zob. par. 9)

- A15. MSE 6 *Wstępny rozwój zawodowy – weryfikacja kompetencji zawodowych* określa zasady mające zastosowanie do opracowywania czynności oceniających osiągnięcie zawodowej wiedzy i innych elementów kompetencji zawodowych.
- A16. Można stosować różnorodne czynności służące weryfikacji kandydatów na zawodowych księgowych pod kątem zdobycia zawodowej wiedzy. Czynności właściwe w weryfikacji zawodowej wiedzy mogą obejmować: (a) pisemne egzaminy zawierające pytania wymagające krótkich odpowiedzi, (b) studia przypadków, (c) prace pisemne, (d) testy, (e) ocenę przeprowadzaną w miejscu pracy oraz (f) ocenę wcześniejszego kształcenia się w celu zwolnienia z niektórych zagadnień w ramach WRZ.

Załącznik 1

Opis poziomów zaawansowania w kompetencjach

Opis poziomów zaawansowania (biegłości) w kompetencjach ułatwia wykorzystanie efektów kształcenia zawartych w publikacjach IAESB, takich jak m.in. Międzynarodowe Standardy Edukacyjne (MSE) nr 2, 3 i 4. Opis ten zawiera charakterystykę trzech poziomów zaawansowania. Te opisy oraz efekty kształcenia pomagają organizacjom członkowskim opracowywać swoje programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości właściwe dla różnorodnych funkcji i specjalizacji w dziedzinie rachunkowości.

| Poziom zaawansowania | Opis |
|-----------------------------|---|
| Podstawowy | <p>Efekty kształcenia w obszarze zawodowej wiedzy są zwykle skoncentrowane wokół umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • definiowania, wyjaśniania, podsumowywania i interpretacji podstawowych zasad i teorii dotyczących stosownych obszarów zawodowej wiedzy niezbędnych do realizacji zadań wykonywanych pod odpowiednim nadzorem, • wykonywania powierzonych zadań z zastosowaniem odpowiednich umiejętności zawodowych, • znajomości znaczenia wartości, etyki i postaw zawodowych w wykonywaniu powierzonych zadań, • rozwiązywania prostych problemów oraz kierowania skomplikowanych zadań lub problemów do przełożonych lub osób posiadających fachową wiedzę oraz • dostarczania informacji i przedstawiania pomysłów w jasny sposób, ustnie lub na piśmie. <p>Efekty kształcenia na poziomie podstawowym wiążą się z pracą w sytuacjach charakteryzujących się niskim poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p> |

MSE 2 – Wstępny rozwój zawodowy –wiedza zawodowa

| | |
|---------------------|---|
| Średniozaawansowany | <p>efekty kształcenia w obszarze zawodowej wiedzy są zwykle skoncentrowane wokół umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • samodzielnego stosowania, porównywania i analizowania podstawowych zasad i teorii dotyczących stosownych obszarów zawodowej wiedzy niezbędnych do realizacji przydzielonych prac i podejmowania decyzji, • łączenia zawodowej wiedzy i umiejętności zawodowych w celu realizacji przydzielonych prac, • stosowania wartości, etyki i postaw zawodowych przy wykonywaniu przydzielonych prac, • oceny, badania i rozwiązywania złożonych problemów pod ograniczonym nadzorem oraz • prezentowania informacji i przedstawiania pomysłów w jasny sposób – ustnie lub na piśmie – interesariuszom związanym lub niezwiązanym z systemem rachunkowości. <p>Efekty kształcenia na poziomie średniozaawansowanym wiążą się z pracą w sytuacjach charakteryzujących się umiarkowanym poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p> |
| Zaawansowany | <p>Efekty kształcenia w obszarze zawodowej wiedzy są zwykle skoncentrowane wokół umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wyboru i integrowania zasad oraz teorii z różnych obszarów zawodowej wiedzy w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac, a także wydawania rekomendacji stosownie do potrzeb interesariuszy, • integrowania zawodowej wiedzy i umiejętności zawodowych w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac, • formułowania osądów na temat właściwego sposobu postępowania, zgodnie z zawodowymi wartościami, etyką i postawami, • oceny, badania i rozwiązywania złożonych problemów pod ograniczonym nadzorem, • przewidywania, odpowiedniego konsultowania i opracowywania rozwiązań złożonych problemów i kwestii oraz • konsekwentnego prezentowania i przedstawiania stosownych informacji szerokiemu gronu interesariuszy w sposób przekonujący <p>Na poziomie zaawansowanym efekty kształcenia wiążą się z pracą w sytuacjach charakteryzujących się wysokim poziomem</p> |

MSE 2 – Wstępny rozwój zawodowy –wiedza zawodowa

| | |
|--|--|
| | dwuznaczności, złożoności i niepewności. |
|--|--|

¹ Poziom zaawansowania w zakresie obszaru kompetencji do osiągnięcia na koniec WRZ (zgodnie z załącznikiem 1).

MIĘDZYNARODOWY STANDARD EDUKACYJNY
MSE 3

WSTĘPNY ROZWÓJ ZAWODOWY – UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE

SPIS TREŚCI

| | Paragraf |
|---|----------|
| Wprowadzenie | |
| Zakres standardu..... | 1-4 |
| Data wejścia w życie..... | 5 |
| Cel..... | 6 |
| Wymagania | |
| Efekty kształcenia w zakresie umiejętności zawodowych | 7 |
| Przegląd programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości | 8 |
| Weryfikacja umiejętności zawodowych | 9 |
| Objaśnienia | |
| Zakres niniejszego standardu | A1-A8 |
| Cel..... | A9 |
| Efekty kształcenia w zakresie umiejętności zawodowych | A10-A15 |
| Przegląd programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości | A16-A17 |
| Weryfikacja umiejętności zawodowych | A18-A20 |
| Załącznik 1: Opis poziomów zaawansowania w umiejętnościach zawodowych | |

Wprowadzenie

Zakres standardu (zob. par. A1-A8)

1. Niniejszy Międzynarodowy Standard Edukacyjny (MSE) określa efekty kształcenia w zakresie umiejętności zawodowych, których wymaga się od kandydatów na zawodowych księgowych na koniec wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ). Umiejętności zawodowe są to umiejętności (a) intelektualne, (b) interpersonalne i komunikacyjne, (c) osobiste oraz (d) organizacyjne, które zawodowy księgowy łączy z kompetencjami merytorycznymi oraz z wartościami, etyką i postawami zawodowymi, aby móc wykazać się posiadaniem kompetencji zawodowych.
2. Niniejszy MSE jest skierowany do organizacji członkowskich Międzynarodowej Federacji Księgowych (IFAC). Organizacje członkowskie IFAC mają obowiązek zadbać, aby wstępny rozwój zawodowy (WRZ) spełniał wymagania niniejszego MSE. Niniejszy MSE będzie pomocny także dla organizacji edukacyjnych, pracodawców, organów regulacyjnych, organów rządowych i wszelkich innych interesariuszy wspierających procesy kształcenia się i doskonalenia kandydatów na zawodowych księgowych.
3. Niniejszy MSE określa obszary kompetencji i efekty kształcenia opisujące umiejętności zawodowe, których wymaga się od kandydatów na zawodowych księgowych na koniec wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ). MSE 2 *Wstępny rozwój zawodowy – wiedza zawodowa* oraz MSE 4 *Wstępny rozwój zawodowy – wartości, etyka i postawy zawodowe* wskazują na obszary kompetencji i efekty kształcenia istotne dla poszczególnych obszarów objętych WRZ. Te standardy łącznie określają obszary kompetencji i efekty kształcenia opisujące kompetencje zawodowe, których posiadanie jest wymagane od kandydatów na zawodowych księgowych na koniec WRZ.

Definicje i wyjaśnienia kluczowych wyrażeń stosowanych w MSE oraz *Założeniach Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla Zawodowych Księgowych* znajdują się w *Słowniku terminologicznym* wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB).

Data wejścia w życie

4. Niniejszy MSE wchodzi w życie 1 lipca 2015 r.

Cel (zob. par. A9)

5. Celem niniejszego MSE jest określenie umiejętności zawodowych, które musi rozwinąć i którymi musi wykazać się kandydat na zawodowego księgowego na koniec WRZ, aby mógł wykonywać funkcję zawodowego księgowego.

Wymagania

Efekty kształcenia w zakresie umiejętności zawodowych (zob. par. A10-A15)

7. Organizacje członkowskie IFAC określają efekty kształcenia w zakresie umiejętności zawodowych wymagane od kandydatów na zawodowych księgowych na koniec WRZ. Efekty kształcenia obejmują te wymienione w tabeli A.

MSE 3 – Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe

Tabela A: Efekty kształcenia w zakresie umiejętności zawodowych

| Obszar kompetencji (poziom zaawansowania) ⁶ | Efekty kształcenia |
|--|---|
| (a) Intelktualne (średniozaawansowany) | (i) Ocena informacji pochodzących z różnych źródeł poprzez badanie, analizę i integrację. |
| | (ii) Stosowanie osądu zawodowego, w tym rozpoznanie i ocena alternatyw, aby dojść do dobrze przemyślanych wniosków opartych na istotnych faktach i okolicznościach. |
| | (iii) Rozpoznawanie sytuacji, w których właściwe jest skonsultowanie się ze specjalistami w celu rozwiązania problemów i sformułowania wniosków. |
| | (iv) Stosowanie wnioskowania, krytycznej analizy i innowacyjnego myślenia podczas rozwiązywania problemów. |
| | (v) Rekomendowanie rozwiązań dla złożonych wieloaspektowych problemów. |
| (b) Interpersonalne i komunikacyjne (średniozaawansowany) | (i) Wykazywanie się zdolnością do współpracy i pracy zespołowej w związku z realizacją celów organizacyjnych. |
| | (ii) Jasne i spójne komunikowanie informacji w trakcie ich prezentowania, omawiania i raportowania w sytuacjach formalnych i nieformalnych, zarówno w formie pisemnej jak i ustnej. |
| | (iii) Świadomość różnic kulturowych i językowych we wszystkich procesach komunikacyjnych. |
| | (iv) Stosowanie aktywnych technik słuchania i przeprowadzania wywiadów. |
| | (v) Stosowanie umiejętności negocjacyjnych w celu uzyskania odpowiednich rozwiązań i uzgodnień. |
| | (vi) Stosowanie umiejętności konsultacyjnych w celu minimalizowania lub rozwiązywania konfliktów, rozwiązywania problemów i maksymalizowania szans. |
| | (vii) Prezentowanie pomysłów i wpływanie na innych, aby udzielili poparcia i zaangażowali się. |
| (c) Osobiste (średniozaawansowany) | (i) Zaangażowanie w kształcenie się przez całe życie. |
| | (ii) Stosowanie zawodowego sceptycyzmu poprzez poddawanie w wątpliwość i krytyczną ocenę każdej informacji. |
| | (iii) Określanie wysokich osobistych standardów wykonania i |

⁶ Poziom zaawansowania w zakresie obszaru kompetencji do osiągnięcia na koniec WRZ (zgodnie z załącznikiem 1)

MSE 3 – Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe

| | |
|-------------------|--|
| | oceny własnej pracy, za pomocą opinii innych osób i autorefleksji. |
| | (iv) Zarządzanie czasem i zasobami w celu realizacji zawodowych obowiązków. |
| | (v) Przewidywanie wyzwań i planowanie potencjalnych rozwiązań. |
| | (vi) Otwartość wobec nowych szans. |
| (d) Organizacyjne | (i) Podejmowanie zleceń zgodnie z ustalonymi praktykami, aby przestrzegać ustalonych terminów. |
| | (ii) Przegląd pracy własnej i innych w celu stwierdzenia, czy jest zgodna ze standardami jakości danej organizacji. |
| | (iii) Stosowanie umiejętności zarządzania ludźmi, aby motywować ich i rozwijać. |
| | (iv) Stosowanie umiejętności przydzielania zadań. |
| | (v) Stosowanie umiejętności przywódczych w celu wpływania na innych, aby pracowali na osiągnięcie celów organizacyjnych. |
| | (vi) Stosowanie odpowiednich narzędzi i technologii, aby zwiększyć wydajność i efektywność oraz poprawić procesy podejmowania decyzji. |

Przegląd programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości (zob. par. A16-A17)

8. Organizacje członkowskie IFAC dokonują regularnego przeglądu i aktualizacji programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości tworzonych w celu uzyskiwania efektów kształcenia określonych przez niniejszy MSE.

Weryfikacja umiejętności zawodowych (zob. par. A18-A20)

9. Organizacje członkowskie IFAC ustalają odpowiednie działania oceniające, aby na ich podstawie móc zweryfikować osiągnięcia kandydatów na zawodowych księgowych w zakresie umiejętności zawodowych.

Objaśnienia

Zakres niniejszego standardu (zob. par. 1-4)

- A1. Kandydat na zawodowego księgowego to osoba, która rozpoczęła program zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości będący częścią WRZ. WRZ to kształcenie się i rozwój, dzięki którym kandydaci na zawodowych księgowych rozwijają kompetencje prowadzące ich do wykonywania funkcji zawodowego księgowego. WRZ obejmuje wykształcenie ogólne, zawodowe kształcenie w obszarze rachunkowości, praktyczne doświadczenie i weryfikację.

MSE 3 – Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe

- A2. Wykształcenie ogólne może pomóc kandydatom na zawodowych księgowych rozwijać umiejętności zawodowe, dając im szerszą perspektywę oraz pomagając im w efektywnej komunikacji, badaniu, analizie oraz stosowaniu logicznego rozumowania i krytycznego podejścia do problemów.
- A3. WRZ kontynuuje się aż do momentu, gdy kandydat na zawodowego księgowego może wykazać się kompetencjami zawodowymi wymaganymi dla wybranej przez niego funkcji w zawodzie księgowego. Na arenie międzynarodowej istnieją znaczące prawne i regulacyjne różnice określające poziomy kwalifikacji (lub licencji) zawodowych księgowych. Każda organizacja członkowska IFAC może dla swoich członków odpowiednio zdefiniować powiązanie zakończonego WRZ i poziomu kwalifikacji (licencji).
- A4. Kompetencje zawodowe mogą być opisywane i kategoryzowane na wiele różnych sposobów. W myśl MSE zawodowe kompetencje oznaczają zdolność do wykonywania danej funkcji w zawodzie księgowego zgodnie z określonymi normami. Kompetencje zawodowe wykraczają poza znajomość zasad, standardów, koncepcji, faktów i procedur. Stanowią one połączenie i zastosowanie (a) wiedzy zawodowej, (b) umiejętności zawodowych oraz (c) wartości, etyki i postaw zawodowych.
- A5. Włączenie umiejętności zawodowych do WRZ stanowi podstawę dla wykonywania funkcji zawodowego księgowego. Dalszy rozwój kompetencji zawodowych jest obszarem ustawicznego doskonalenia zawodowego (UDZ) opisanego w MSE 7 *Ustawiczne doskonalenie zawodowe*.
- A6. W ramach niniejszego MSE umiejętności zawodowe zostały podzielone na cztery obszary kompetencji:
- (a) *umiejętności intelektualne*, które dotyczą zdolności zawodowego księgowego do rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji i wydawania słusznych osądów,
 - (b) *umiejętności interpersonalne i komunikacyjne*, które dotyczą zdolności zawodowego księgowego do skutecznej współpracy i interakcji z innymi,
 - (c) *umiejętności osobiste*, które dotyczą osobistych postaw i zachowań zawodowego księgowego.
 - (d) *umiejętności organizacyjne*, które dotyczą zdolności zawodowego księgowego do efektywnej pracy z organizacją lub w jej ramach w celu optymalnego wykorzystania potencjału ludzkiego oraz dostępnych zasobów.
- A7. Dany obszar kompetencji stanowi kategorię, do której można przypisać zestaw powiązanych efektów kształcenia. Obszary kompetencji w ramach umiejętności zawodowych obejmują zdolności intelektualne i organizacyjne; obszary kompetencji w ramach wiedzy zawodowej obejmują rachunkowość i sprawozdawczość finansową, podatki i ekonomię, a obszary kompetencji w ramach wartości, etyki i postaw zawodowych obejmują zasady etyczne oraz zawodowy sceptycyzm i zawodowy osąd.
- A8. Efekty kształcenia określają treść i poziom wiedzy, zrozumienia i stosowania, które są wymagane dla każdego określonego obszaru kompetencji. Efekty kształcenia mogą być przedstawiane w kontekście środowiska pracy lub programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości.

MSE 3 – Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe

Cel (zob. par. 6)

- A9. Określenie umiejętności zawodowych, które kandydat na zawodowego księgowego musi rozwinąć i którymi musi się wykazać na koniec WRZ, służy kilku celom. Chroni interes publiczny, podwyższa jakość pracy zawodowych księgowych oraz promuje wiarygodność profesji w obszarze rachunkowości.

Wymagania

Efekty kształcenia w zakresie umiejętności zawodowych (zob. par. 7)

- A10. W tabeli A zamieszczono listę efektów kształcenia w zakresie umiejętności zawodowych, które musi osiągnąć kandydat na zawodowego księgowego na koniec WRZ, niezależnie od zamierzonej przez niego przyszłej specjalizacji lub funkcji w zawodzie księgowego. Te efekty kształcenia konstytuują podstawę, dzięki której kandydat na zawodowego księgowego może zdobywać specjalizacje w różnych funkcjach, takich jak na przykład biegłego rewidenta odpowiedzialnego za badanie lub specjalisty podatkowego.
- A11. W opracowaniach programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, 4 obszary kompetencji wymienione w tabeli A mogą nie być tożsame z nazwami zalecanych kursów i przedmiotów. Efekty kształcenia związane z jednym obszarem kompetencji (np. umiejętnościami organizacyjnymi) mogą być również osiągnięte poprzez więcej niż jeden kurs lub przedmiot. Osiągnięcie niektórych efektów kształcenia (np. tych w zakresie umiejętności intelektualnych) może obejmować kilka różnych kursów lub przedmiotów, z których żaden może nie być poświęcony wyłącznie temu obszarowi kompetencji.
- A12. Poziomy zaawansowania w umiejętnościach zawodowych mogą być klasyfikowane i opisywane wiele sposobów. Ich opis wypracowany przez IAESB znajduje się w Załączniku 1 *Opis poziomów zaawansowania w umiejętnościach zawodowych*.
- A13. W tabeli A do każdego obszaru kompetencji jest przypisany poziom zaawansowania (biegłość), który kandydat na zawodowego księgowego powinien osiągnąć na koniec WRZ. Tenże poziom zaawansowania wskazuje na kontekst, w którym oczekuje się wykazania się odpowiednimi efektami kształcenia. Efekty kształcenia i poziom zaawansowania w danym obszarze kompetencji łącznie dostarczają informacji pomagających organizacjom członkowskim IFAC w opracowaniu zawodowych programów kształcenia w obszarze rachunkowości.
- A14. Organizacje członkowskie IFAC mogą w programach zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości: (a) uwzględniać dodatkowe obszary kompetencji, (b) zwiększać poziom zaawansowania w niektórych obszarach kompetencji lub (c) wprowadzać dodatkowe efekty kształcenia nieokreślone przez niniejszy MSE. Może tak być w przypadku, gdy organizacja członkowska przygotowuje kandydatów na zawodowych księgowych do pracy w specyficznym sektorze/branży (na przykład w sektorze publicznym) lub do pełnienia określonej funkcji (np. specjalisty rachunkowości zarządczej lub biegłego rewidenta).
- A15. Zachęca się, aby organizacje członkowskie IFAC, organizacje edukacyjne i inni interesariusze określali najbardziej odpowiednie podejście do kształcenia i rozwoju w zakresie umiejętności zawodowych, biorąc pod uwagę otoczenie krajowe i kulturowe. Odpowiednie podejście będzie prawdopodobnie zawierać czynności z zakresu kształcenia i rozwoju zawodowego łączące uporządkowane programy

MSE 3 – Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe

kształcenia oraz doświadczenie praktyczne. Na przykład osoby odpowiedzialne za kontrolę w zakresie doświadczenia praktycznego odgrywają ważną rolę w pomaganiu kandydatom na zawodowych księgowych w rozwijaniu umiejętności zawodowych w miejscu pracy.

Przegląd programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości (zob. par. 8)

- A16. Programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości powstają w celu wspierania kandydatów na zawodowych księgowych w uzyskaniu – na koniec okresu wstępnego rozwoju (WRZ) – odpowiednich zawodowych kompetencji. Programy te mogą przyjmować formę kształcenia formalnego w ramach kierunków i kursów realizowanych przez uniwersytety, inne instytucje szkolnictwa wyższego, organizacje członkowskie IFAC i pracodawców, a także być realizowane w formie szkoleń w miejscu pracy. Wobec tego opracowanie programów kształcenia w obszarze rachunkowości dla zawodowych księgowych w ramach WRZ może łączyć się z istotnym wpływem interesariuszy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, innych niż organizacje członkowskie IFAC.
- A17. Szybkie tempo zmian i złożoność otoczenia, w jakim działają zawodowi księgowi, powoduje konieczność dokonywania regularnego przeglądu i aktualizacji programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości. Typowy cykl przeglądu wynosi od 3 do 5 lat, ale może być wskazane częstsze dokonywanie przeglądu na przykładu, aby uwzględnić w programie zmiany w legislacji, regulacjach i standardach istotnych dla zawodowych księgowych.

Weryfikacja umiejętności zawodowych (zob. par. 9)

- A18. MSE 6 *Wstępny rozwój zawodowy – weryfikacja kompetencji zawodowych* określa zasady mające zastosowanie do opracowywania czynności oceniających osiągnięcie umiejętności zawodowych i innych elementów kompetencji zawodowych.
- A19. Można stosować różnorodne czynności służące weryfikacji osiągnięcia umiejętności zawodowych kandydatów na zawodowych księgowych. Przykładami czynności umożliwiających kandydatom na zawodowych księgowych rozwijanie i wykazywanie efektów kształcenia związanych z umiejętnościami zawodowymi w ramach programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości są symulacje konkretnej pracy lub ćwiczenia grupowe. W wykazaniu się umiejętnościami zawodowymi kandydatom na zawodowych księgowych pomocne może być także doświadczenie praktyczne. Przykłady takich czynności obejmują; (a) prowadzenie dziennika, (b) uczestnictwo w ocenach typu feed-back, (c) tworzenie portfeli dowodów osiągnięcia efektów kształcenia lub (d) podleganie nadzorowi doświadczonej osoby.
- A20. Weryfikacja umiejętności zawodowych w miejscu pracy, aby osiągnąć wysoki poziom wiarygodności, ważności, słuszności, przejrzystości i wystarczalności, może wymagać innego podejścia niż egzaminy pisemne,. Na przykład weryfikacja ta może obejmować:
- (a) specyfikację efektów kształcenia, które są zrozumiałe, a także uszczegółowione w stopniu, który minimalizuje wieloznaczność oraz zwiększa wiarygodność i transparentność oceny,
 - (b) przeszkolenie osób weryfikujących w miejscu pracy, aby osiągnąć większą spójność między ich ocenami i poczucie sprawiedliwości wśród kandydatów oraz

MSE 3 – Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe

- (c) Stworzenie symulacji konkretnej pracy, aby umożliwić wystarczające, sprawiedliwe i wiarygodne weryfikowanie umiejętności zawodowych.

Opis poziomów zaawansowania w umiejętnościach zawodowych

Opis poziomów zaawansowania (biegłości) w kompetencjach ułatwia wykorzystanie efektów kształcenia zawartych w publikacjach IAESB, takich jak m.in. Międzynarodowe Standardy Edukacyjne (MSE) nr 2, 3 i 4. Opis ten zawiera charakterystykę trzech poziomów zaawansowania. Te opisy oraz efekty kształcenia pomagają organizacjom członkowskim opracowywać swoje programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości właściwe dla różnych funkcji i specjalizacji w dziedzinie rachunkowości.

| Poziom zaawansowania | Opis |
|-----------------------------|--|
| Podstawowy | <p>Efekty kształcenia w obszarze kompetencji są zwykle obejmują umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • definiowania, wyjaśniania, podsumowywania i interpretacji podstawowych zasad i teorii dotyczących stosownych obszarów zawodowej wiedzy niezbędnych do realizacji zadań wykonywanych pod odpowiednim nadzorem, • wykonywania powierzonych zadań z zastosowaniem odpowiednich umiejętności zawodowych, • znajomości znaczenia wartości, etyki i postaw zawodowych w wykonywaniu powierzonych zadań, • rozwiązywania prostych problemów oraz kierowania skomplikowanych zadań lub problemów do przełożonych lub osób posiadających fachową wiedzę oraz • dostarczania informacji i przedstawiania pomysłów w jasny sposób, ustnie lub na piśmie. <p>Efekty kształcenia na poziomie podstawowym wiążą się z pracą w sytuacjach charakteryzujących się niskim poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p> |

MSE 3 – Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe

| | |
|---------------------|--|
| Średniozaawansowany | <p>Efekty kształcenia w obszarze kompetencji zwykle obejmują umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none">• samodzielnego stosowania, porównywania i analizowania podstawowych zasad i teorii dotyczących stosownych obszarów zawodowej wiedzy niezbędnych do realizacji przydzielonych prac i podejmowania decyzji,• łączenia wiedzy zawodowej i umiejętności zawodowych w celu realizacji przydzielonych prac,• stosowania wartości, etyki i postaw zawodowych przy wykonywaniu przydzielonych prac oraz• prezentowania informacji i przedstawiania pomysłów w jasny sposób – ustnie lub na piśmie – interesariuszom związanym lub niezwiązanym z systemem rachunkowości. <p>Efekty kształcenia na poziomie średniozaawansowanym wiążą się z pracą w sytuacjach charakteryzujących się umiarkowanym poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p> |
| Zaawansowany | <p>Efekty kształcenia w obszarze kompetencji zwykle obejmują umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none">• wyboru i integrowania zasad oraz teorii z różnych obszarów zawodowej wiedzy w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac, a także wydawania rekomendacji stosownie do potrzeb interesariuszy,• integrowania zawodowej wiedzy i umiejętności zawodowych w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac,• formułowania osądów na temat właściwego sposobu postępowania, zgodnie z wartościami, etyką i postawami zawodowymi,• oceny, badania i rozwiązywania złożonych problemów pod ograniczonym nadzorem,• przewidywania, odpowiedniego konsultowania i opracowywania rozwiązań złożonych problemów i kwestii oraz• konsekwentnego prezentowania i przedstawiania stosownych informacji szerokiemu gronu interesariuszy w sposób przekonujący. <p>Na poziomie zaawansowanym efekty kształcenia wiążą się z pracą w sytuacjach charakteryzujących się wysokim poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p> |

MIĘDZYNARODOWY STANDARD EDUKACYJNY

MSE 4

WSTĘPNY ROZWÓJ ZAWODOWY (WRZ) -
WARTOŚCI, ETYKA I POSTAWY ZAWODOWE

SPIS TREŚCI

| | Paragraf |
|--|----------|
| Wprowadzenie | |
| Zakres standardu..... | 1-6 |
| Data wejścia w życie..... | 7 |
| Cel | 8 |
| Wymagania | |
| Założenia ramowe wartości, etyki i postaw zawodowych | 9 |
| Właściwe wymagania etyczne | 10 |
| Efekty kształcenia w zakresie wartości, etyki i postaw zawodowych | 11 |
| Przegląd programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości | 12 |
| Autorefleksja..... | 13 |
| Weryfikacja wartości, etyki i postaw zawodowych..... | 14 |
| Objaśnienia | |
| Odniesienia do definicji zawartych w dokumentach IFAC | A1-A2 |
| Zakres niniejszego standardu | A3-A11 |
| Cel | A12 |
| Założenia ramowe wartości, etyki i postaw zawodowych | A13-A15 |
| Właściwe wymagania etyczne | A16 |
| Efekty kształcenia w zakresie wartości, etyki i postaw zawodowych | A17-A31 |
| Przegląd programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości... .. | A32-A33 |
| Autorefleksja..... | A34-A38 |
| Weryfikacja wartości, etyki i postaw zawodowych | A39-A42 |

Załącznik 1: Opis poziomów zaawansowania w zakresie wartości, etyki i postaw zawodowych

MSE 4 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) –wartości, etyka i postawy zawodowe

Wprowadzenie

Zakres standardu (zob. par. A3-A11)

1. Niniejszy Międzynarodowy Standard Edukacyjny (MSE) określa efekty kształcenia w zakresie wartości, etyki i postaw zawodowych, których wymaga się od kandydatów na zawodowych księgowych na koniec wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ).
2. Niniejszy MSE jest skierowany do organizacji członkowskich Międzynarodowej Federacji Księgowych IFAC. Organizacje członkowskie IFAC mają obowiązek zadbać, aby wstępny rozwój zawodowy (WRZ) spełniał wymagania niniejszego MSE. Niniejszy MSE będzie pomocny także dla organizacji edukacyjnych, pracodawców, organów regulacyjnych, organów rządowych i wszelkich innych interesariuszy wspierających procesy kształcenia się i doskonalenia kandydatów na zawodowych księgowych.
3. Kształcenie się i doskonalenie trwają nieprzerwanie przez cały okres kariery zawodowych księgowych, dlatego wartości, etyka i postawy zawodowe ukształtowane w trakcie WRZ mają także znaczenie dla ustawicznego doskonalenia zawodowego (UDZ) a więc wtedy, kiedy kariera zawodowego księgowego ulega zmianie i ma on do czynienia z szerszym spektrum zagadnień etycznych.
4. Niniejszy MSE włącza wymagania etyczne do zawodowego kształcenia księgowych. Te wymagania etyczne określają zwykle pięć fundamentalnych zasad etyki zawodowej, którymi są: uczciwość, obiektywizm, kompetencje zawodowe i należyta staranność, poufność informacji oraz postawa zawodowa.
5. Niniejszy MSE określa obszary kompetencji i efekty kształcenia opisujące wartości, etykę i postawy zawodowe, których wymaga się od kandydatów na zawodowych księgowych na koniec wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ). MSE 2 *Wstępny rozwój zawodowy – wiedza zawodowa* oraz MSE 3 *Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe* wskazują na obszary kompetencji i efekty kształcenia istotne dla poszczególnych obszarów objętych WRZ. Te standardy łącznie określają obszary kompetencji i efekty kształcenia opisujące kompetencje zawodowe, których posiadanie jest wymagane od kandydatów na zawodowych księgowych na koniec WRZ.
6. Definicje i wyjaśnienia kluczowych wyrażen stosowanych w MSE oraz w *Założeniach Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla Zawodowych Księgowych* znajdują się w *Słowniku terminologicznym* wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych w Rachunkowości (IAESB). W *Objaśnieniach* zostały również zawarte dodatkowe terminy z dokumentów Rady Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych (IAASB).

Data wejścia w życie

7. Niniejszy MSE wchodzi w życie 1 lipca 2015 r.

MSE 4 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) –wartości, etyka i postawy zawodowe

Cel (zob. par. A12)

8. Celem niniejszego MSE jest określenie wartości, etyki i postaw zawodowych, które musi rozwinąć i którymi musi wykazać się ~~nimi~~ kandydat na zawodowego księgowego na koniec WRZ, aby mógł wykonywać funkcje zawodowego księgowego.

Wymagania

Ramy koncepcyjne wartości, etyki i postaw zawodowych (zob. par. A13-A15)

9. Organizacje członkowskie IFAC, za pośrednictwem programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, przekazują kandydatom na zawodowych księgowych ramy koncepcyjne wartości, etyki i postaw zawodowych tak, aby mogli oni (a) formułować profesjonalne osądy oraz (b) działać etycznie zgodnie z interesem publicznym.

Właściwe wymagania etyczne (zob. par. A16)

10. Organizacje członkowskie IFAC, integrują właściwe wymagania etyczne, ~~integrują~~ w programach zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, adresowanych do kandydatów na zawodowych księgowych.

Efekty kształcenia w zakresie wartości, etyki i postaw zawodowych (zob. par. A17-A31)

11. Organizacje członkowskie IFAC określają efekty kształcenia w zakresie wartości, etyki i postaw zawodowych wymaganych od kandydatów na zawodowych księgowych na koniec WRZ. Efekty kształcenia obejmują te wymienione w tabeli A.

Tabela A – Efekty kształcenia w zakresie wartości, etyki i postaw zawodowych

| Obszar kompetencji (poziom zaawansowania) ⁷ | Efekty kształcenia |
|--|--|
| (a) Zawodowy sceptycyzm i zawodowy osąd (średniozaawansowany) | (i) Stosowanie dociekliwego podejścia w celu przeprowadzenia krytycznej oceny informacji finansowych oraz innych istotnych danych (ii) Identyfikacja i ocena racjonalnych, alternatywnych rozwiązań w celu uzyskania uzasadnionych wniosków opartych na wszystkich istotnych faktach i okolicznościach. |
| (b) Zasady etyczne (średniozaawansowany) | (i) Wyjaśnianie istoty etyki (ii) Wyjaśnianie korzyści i negatywnych aspektów podejścia |

⁷ Poziom zaawansowania w zakresie obszaru kompetencji do osiągnięcia na koniec WRZ (zgodnie z załącznikiem 1).

MSE 4 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) –wartości, etyka i postawy zawodowe

| | |
|--|--|
| | do etyki opartego na zasadach i na przepisach |
| | (iii) Identyfikacja problemów etycznych i ustalenie, kiedy zasady etyczne mają zastosowanie |
| | (iv) Analiza alternatywnych przebiegów zdarzeń i ustalenie ich konsekwencji etycznych |
| | (v) Stosowanie fundamentalnych etycznych zasad uczciwości, obiektywizmu, zawodowych kompetencji i należytej staranności, poufności oraz etycznego zachowania wobec dylematów etycznych i znalezienie odpowiedniego podejścia |
| | (vi) Stosowanie właściwych wymagań etycznych w odniesieniu do zachowania etycznego zgodnie ze standardami ⁸ |
| (c) Działanie na rzecz interesu publicznego (średniozaawansowany) | (i) Wyjaśnianie roli etyki dla zawodu oraz w kontekście koncepcji odpowiedzialności społecznej |
| | (ii) Wyjaśnianie znaczenia etyki dla biznesu i prawidłowego ładu organizacyjnego |
| | (iii) Dokonywanie analizy wzajemnego powiązania etyki i prawa, w tym wzajemnych powiązań między przepisami prawa, regulacjami i interesem publicznym |
| | (iv) Analiza skutków nieetycznego zachowania dla danej osoby, zawodu i ogółu społeczeństwa |

Przegląd programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości (zob. par. A32-A33)

12. Organizacje członkowskie IFAC dokonują regularnego przeglądu i aktualizacji programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości tworzonych w celu uzyskiwania efektów kształcenia określonych przez niniejszy MSE.

Autorefleksja (zob. par. A34-A38)

13. Organizacje członkowskie IFAC tak projektują przebieg nauczania i rozwoju w obszarze wartości, etyki i postaw zawodowych dla kandydatów na zawodowych księgowych, aby zawierał on element autorefleksji w formie sformalizowanej i udokumentowanej.

Weryfikacja wartości zawodowych, etyki i postaw (zob. par. A39-A42)

14. Organizacje członkowskie IFAC ustalają odpowiednie czynności oceniające, aby na ich podstawie móc zweryfikować rozwój wartości, etyki i postaw zawodowych kandydatów na zawodowych księgowych.

Objaśnienia

Odniesienia do definicji zawartych w dokumentach IFAC

⁸ Standardy obejmują standardy rewizji finansowej, standardy rachunkowości i inne standardy dotyczące pracy wykonywanej przez zawodowego księgowego.

MSE 4 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) –wartości, etyka i postawy zawodowe

- A1. Niniejszy MSE stosuje następujące terminy zdefiniowane w *Słowniku terminologicznym*⁹ opracowanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych (IAASB). Tabela B zawiera te pojęcia i ich obowiązujące definicje zawarte w *Słowniku terminologicznym* IAASB.

Tabela B - definicje IAASB przyjęte w MSE 4

| Pojęcie | Definicja w Słowniku terminologicznym IAASB |
|---------------------|---|
| Zawodowy sceptycyzm | Postawa cechująca się dociekliwością, wyczuleniem na warunki, mogące wskazywać na możliwe zniekształcenie spowodowane błędem lub oszustwem, oraz krytycyzmem przy ocenie dowodów badania |
| Zawodowy osąd | Wykorzystanie stosownych szkoleń, wiedzy i doświadczenia w zakresie standardów rewizji finansowej, rachunkowości i etyki do podejmowania racjonalnych decyzji dotyczących kierunku działań, które są właściwe w danych okolicznościach zlecenia badania |

- A2. Dokumenty IAASB regulują usługi badania, przeglądu, usługi atestacyjne i usługi pokrewne, przeprowadzane zgodnie z międzynarodowymi standardami. Odniesienia w dokumentach IAASB do „zawodowego sceptycyzmu” i „profesjonalnego osądu” są więc ograniczone do kontekstu usług badania, usług atestacyjnych usług pokrewnych. W ramach niniejszego MSE te terminy powinny być jednak interpretowane w szerszym kontekście funkcji zawodowego księgowego.

Zakres niniejszego standardu (zob. par. 1-6)

- A3. Kandydat na zawodowego księgowego to osoba, która rozpoczęła program zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości będący częścią WRZ. WRZ to kształcenie się i doskonalenie, dzięki którym kandydaci na zawodowych księgowych rozwijają kompetencje prowadzące do wykonywania funkcji zawodowego księgowego. WRZ obejmuje wykształcenie ogólne, zawodowe wykształcenie w obszarze rachunkowości, praktyczne doświadczenie i weryfikację. WRZ kontynuuje się aż do momentu, gdy kandydat na zawodowego księgowego może wykazać się kompetencjami zawodowymi wymaganymi dla wybranej przez niego funkcji w zawodzie księgowego.
- A4. Wartości, etyka i postawy zawodowe są definiowane jako postępowanie zawodowe i cechy, które określają zawodowych księgowych jako członków zawodu. Obejmują one zasady etyczne, które generalnie postrzega się i uznaje za kluczowe przy definiowaniu szczególnych cech zawodowego postępowania.

⁹ *Słownik terminologiczny, Międzynarodowe Standardy Kontroli Jakości, Rewizji Finansowej, Przeglądu, Innych Zleceń Atestacyjnych i Usług Pokrewnych IAASB* – wydanie 2012.

MSE 4 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) –wartości, etyka i postawy zawodowe

- A5. Wartości, etyka i postawy zawodowe obejmują zaangażowanie kandydata na zawodowego księgowego w (a) utrzymywanie zawodowej wiedzy i umiejętności zawodowych, (b) etyczne postępowanie (np. niezależność, obiektywizm, poufność i uczciwość), (c) zachowanie postawy zawodowej (np. należyta staranność, terminowość, uprzejmość, szacunek, odpowiedzialność i wiarygodność), (d) dążenie do doskonałości (np. staranie się o ciągłe postępy i kształcenie się przez całe życie) oraz (e) publiczną odpowiedzialność (np. świadomość i branie pod uwagę interesu publicznego).
- A6. Właściwe wymagania etyczne są definiowane jako wymagania, którym podlegają zawodowi księgowi i zwykle odnoszą się do *Kodeksu etyki zawodowych księgowych* autorstwa IESBA (dalej zwanego Kodeksem IESBA)¹⁰ oraz wszelkie krajowe wymagania, które są bardziej restrykcyjne.
- A7. Kompetencje zawodowe mogą być opisywane i kategoryzowane na wiele sposobów. W myśl MSE zawodowe kompetencje oznaczają zdolność do wykonywania danej funkcji w zawodzie księgowego zgodnie z określonymi normami. Kompetencje zawodowe wykraczają poza znajomość zasad, standardów, koncepcji, faktów i procedur. Stanowią one połączenie i zastosowanie (a) zawodowej wiedzy, (b) umiejętności zawodowych oraz (c) wartości, etyki i postaw zawodowych.
- A8. Na arenie międzynarodowej istnieją znaczące prawne i regulacyjne różnice określające poziomy kwalifikacji (lub licencji) zawodowych księgowych. Każda organizacja członkowska IFAC może dla swoich członków odpowiednio zdefiniować powiązanie zakończonego WRZ i poziomu kwalifikacji (licencji).
- A9. Włączenie wartości, etyki i postaw zawodowych do WRZ stanowi podstawę dla wykonywania funkcji zawodowego księgowego. Dalszy rozwój wartości, etyki i postaw zawodowych jest obszarem ustawicznego doskonalenia zawodowego (UDZ) opisanego w MSE 7 *Ustawiczne doskonalenie zawodowe*.
- A10. Dany obszar kompetencji stanowi kategorię, do której można przypisać zestaw powiązanych efektów kształcenia. Obszary kompetencji w ramach wartości, etyki i postaw zawodowych obejmują zasady etyczne oraz zawodowy sceptycyzm i zawodowy osąd; w ramach wiedzy zawodowej obejmują rachunkowość i sprawozdawczość finansową, podatki i ekonomię; a obszary kompetencji w ramach umiejętności zawodowych obejmują zdolności intelektualne i organizacyjne.
- A11. Efekty kształcenia określają treść i poziom wiedzy, zrozumienia i stosowania, które są wymagane dla każdego określonego obszaru kompetencji. Efekty kształcenia mogą być przedstawiane w kontekście środowiska pracy lub programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości.

Cel (zob. par. 8)

- A12. Określenie wartości, etyki i postaw zawodowych, które kandydat na zawodowego księgowego musi rozwinąć i którymi musi wykazać się na koniec WRZ, służy kilku

¹⁰ Kodeks etyki zawodowych księgowych Rady Międzynarodowych Standardów Etycznych dla Księgowych (IESBA) – wydanie 2013 r.

MSE 4 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) –wartości, etyka i postawy zawodowe

celom. Chroni interes publiczny, zwiększa jakość pracy zawodowych księgowych oraz promuje wiarygodność profesji w obszarze rachunkowości.

Ramy koncepcyjne wartości, etyki i postaw zawodowych (zob. par. 9)

- A13. Ramy koncepcyjne wartości, etyki i postaw zawodowych mogą być ustalone przez właściwe wymagania etyczne, na przykład zgodnie z podejściem przedstawionym w założeniach koncepcyjnych zawartych w Kodeksie IESBA¹¹.
- A14. W myśl właściwych wymagań etycznych, zawodowi księgowi przyjmują postawę odpowiedzialności, by działać w interesie publicznym. Działania zawodowego księgowego nie służą bowiem jedynie zaspokojeniu potrzeb pojedynczego klienta lub pracodawcy.
- A15. Ustalając działania związane z nauką i rozwojem wartości, etyki i postaw zawodowych, organizacje członkowskie IFAC promują zaangażowanie zawodowych księgowych w działanie na rzecz interesu publicznego. Działanie w interesie publicznym obejmuje (a) rozwijanie świadomości i troski o wpływ na społeczeństwo (b) wypracowanie wrażliwości na społeczną odpowiedzialność, (c) kształcenie się przez całe życie, (d) dbanie o predyspozycje do zachowania jakości, wiarygodności, odpowiedzialności, terminowości i uprzejmości oraz (e) respektowanie prawa i różnych regulacji. Potwierdza to, że zawodowi księgowi mają udział w bezpieczeństwie i zaufaniu funkcjonujących rynków i całej gospodarki.

Właściwe wymagania etyczne (zob. par. A10)

- A16. Wartości, etyka i postawy zawodowe mogą być początkowo traktowane jako odrębny przedmiot w ramach programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości. W miarę jak kandydaci na zawodowych księgowych robią postępy na drodze swego rozwoju, wskazane jest jednakże zintegrowanie wartości, etyki i postaw zawodowych z innymi przedmiotami, zachęcanie do uwzględniania w szerszym kontekście rozważań etycznych implikacji.

Efekty kształcenia w zakresie wartości, etyki i postaw zawodowych (zob. par. 11)

Osiąganie efektów kształcenia

- A17. W tabeli A zamieszczono listę efektów kształcenia w zakresie wartości, etyki i postaw zawodowych, które musi osiągnąć kandydat na zawodowego księgowego na koniec WRZ, niezależnie od zamierzonej przez niego przyszłej specjalizacji lub funkcji w zawodzie księgowego. Te efekty kształcenia konstytuują podstawę, dzięki której kandydat na zawodowego księgowego może zdobywać specjalizacje w różnych funkcjach, takich jak na przykład biegłego rewidenta odpowiedzialnego za badanie lub specjalisty podatkowego.
- A18. W opracowaniach programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, trzy obszary kompetencji wymienione w tabeli A mogą nie być tożsame z nazwami zalecanych kursów i przedmiotów. Efekty kształcenia związane z jednym obszarem

¹¹ Wstęp i podstawowe zasady, *Kodeks etyki zawodowych księgowych IESBA – wydanie 2013 r.*

MSE 4 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) –wartości, etyka i postawy zawodowe

kompetencji (np. zasadami etycznymi) mogą również być osiągnięte poprzez więcej niż jeden kurs lub przedmiot. Osiągnięcie niektórych efektów kształcenia (np. tych w zakresie zawodowego sceptycyzmu i profesjonalnego osądu) może obejmować kilka różnych kursów lub przedmiotów, z których żaden może nie być poświęcony wyłącznie temu obszarowi kompetencji. Ponadto kolejność obszarów kompetencji w programie zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości może różnić się od kolejności przedstawionej w tabeli A (np. działanie na rzecz interesu publicznego jest umieszczone na końcu listy obszarów kompetencji w tabeli A, ale w programach zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości może znaleźć się dużo wcześniej).

- A19. Poziomy zaawansowania w kompetencjach merytorycznych mogą być klasyfikowane i opisywane na wiele sposobów. Ich opis wypracowany przez IAESB znajduje się w Załączniku 1 *Opis poziomów zaawansowania w zakresie zawodowych wartości, etyki i postaw*.
- A20. W tabeli A do każdego obszaru kompetencji jest przypisany poziom zaawansowania (biegłości), który kandydat na zawodowego księgowego powinien osiągnąć na koniec WRZ. Ten poziom zaawansowania wskazuje na kontekst, w którym oczekuje się wykazania się odpowiednimi efektami kształcenia. Efekty kształcenia i poziom zaawansowania w danym obszarze kompetencji łącznie dostarczają informacji pomagających organizacjom członkowskim IFAC w opracowaniu zawodowych programów kształcenia w obszarze rachunkowości.
- A21. Organizacje członkowskie IFAC mogą w programach zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości: (a) uwzględniać dodatkowe obszary kompetencji, (b) zwiększać poziom zaawansowania w niektórych obszarach kompetencji lub (c) wprowadzać dodatkowe efekty kształcenia nieokreślone przez niniejszy MSE. Może tak być w przypadku, gdy organizacja członkowska przygotowuje kandydatów na zawodowych księgowych do pracy w specyficznym sektorze/branży (na przykład w sektorze publicznym) lub do pełnienia określonej funkcji (np. specjalisty rachunkowości zarządczej lub biegłego rewidenta).

Wybór działań związanych z nauczaniem i rozwojem

- A22. Zachęca się, aby organizacje członkowskie IFAC, organizacje edukacyjne i inni interesariusze określali najbardziej odpowiednie podejście do kształcenia i rozwoju w zakresie wartości, etyki i postaw zawodowych, biorąc pod uwagę otoczenie krajowe i kulturowe.
- A23. Ustalając podejście do osiągania efektów kształcenia, można łączyć uporządkowane programy kształcenia z doświadczeniem praktycznym. Połączenie takie może dać kandydatowi na zawodowego księgowego szansę na zastosowanie wartości, etyki i postaw zawodowych w miejscu pracy.
- A24. Określając działania związane z nauczaniem i rozwojem, organizacje członkowskie IFAC, organizacje edukacyjne oraz inni interesariusze mogą dokonać rozróżnienia pomiędzy (a) nauczaniem kandydatów na zawodowego księgowego wartości, etyki i postaw zawodowych a (b) wypracowaniem i utrzymaniem odpowiedniego środowiska dla etycznego zachowania. Wypracowanie wartości, etyki i postaw

MSE 4 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) –wartości, etyka i postawy zawodowe

zawodowych może być osiągnięte poprzez WRZ i być kontynuowane w czasie całej kariery, stanowiąc część UDZ i kształcenia się trwającego przez całe życie.

- A25. Organizacje członkowskie IFAC, organizacje edukacyjne oraz inni interesariusze mogą zastosować podejście zakładające osobiste uczestnictwo, które może zachęcać do wypracowania wartości, etyki i postaw zawodowych. Mogą one obejmować między innymi następujące elementy:
- (a) odgrywanie ról,
 - (b) ~~omawiania~~ omawianie wybranych artykułów i materiałów dostępnych on-line,
 - (c) analizę studiów przypadków sytuacji biznesowych, w których występują dylematy etyczne,
 - (d) omawianie orzeczeń dyscyplinarnych i wniosków,
 - (e) seminaria z udziałem wykładowców mających doświadczenie w podejmowaniu decyzji korporacyjnych i zawodowych oraz
 - (f) wykorzystywanie forów internetowych i grup dyskusyjnych.
- A26. Podejście zakładające osobiste uczestnictwo może prowadzić kandydatów na zawodowych księgowych do większej świadomości etycznych implikacji i potencjalnych konfliktów między osobami, jak i podmiotami, mogących wynikać z podejmowania złożonych kierowniczych decyzji.

Zawodowy sceptycyzm i zawodowy osąd

- A27. Rozwój zawodowy w obszarze zawodowego sceptycyzmu i profesjonalnego osądu nie zawsze jest prosty. Zaplanowanie skutecznego kształcenia się i rozwoju w tych obszarach wymaga należytej staranności i może zakładać zastosowanie innowacyjnych metod kształcenia się, w których ważne znaczenie ma indywidualne prowadzenie (mentoring), autorefleksja, czas i doświadczenie.

Zasady i kwestie etyczne

- A28. Wartości, etyka i postawy zawodowe mają zastosowanie do wszystkich spraw, które podejmują zawodowi księgowi w ramach obowiązków zawodowych. Posiadając (a) wiedzę i zrozumienie etycznych koncepcji, teorii i fundamentalnych zasad etyki zawodowej oraz (b) możliwość ich zastosowania w otoczeniu niezwiązanym z pracą, kandydaci na zawodowych księgowych mogą rozpoznawać kwestie etyczne i wypracować podejście do nich.
- A29. Tematy, z którymi styka się kandydat na zawodowego księgowego ucząc i rozwijając się w zakresie podstawowych zasad i kwestii etycznych, mogą dotyczyć (a) określonych zagadnień etycznych, z którymi stykają się wszyscy zawodowi księgowi, (b) zagadnień etycznych, z którymi stykają się księgowi pełniący określone funkcje oraz (c) kluczowych rozważań, jakie należy przeprowadzić w związku z przygotowaniem reakcji na tego rodzaju zagadnienia etyczne.
- A30. Położenie nacisku na zasady etyczne można osiągnąć poprzez zachęcanie kandydatów na zawodowych księgowych do (a) zidentyfikowania typowych implikacji oraz konfliktów etycznych w miejscu lub środowisku pracy, (b) formułowania wstępnych poglądów na temat tych implikacji i konfliktów oraz (c)

MSE 4 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) –wartości, etyka i postawy zawodowe

omawiania ich z osobami sprawującymi nadzór nad zdobywaniem doświadczenia praktycznego.

- A31. Z zagadnieniami etycznymi i potencjalnymi dylematami kandydaci na zawodowych księgowych mogą z dużym stopniem prawdopodobieństwa zetknąć się w okresie zdobywania doświadczenia praktycznego. Odpowiedzialni za zaprojektowanie i nadzorowanie programów doświadczenia praktycznego mogą dostarczyć tym osobom wytyczne, aby w przypadku wątpliwości co do etycznego aspektu danego działania lub sytuacji, konsultowały się z pracodawcami, mentorami lub osobami sprawującymi nadzór bądź to w miejscu pracy lub z ramienia organizacji członkowskiej.

Przegląd programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości (zob. par. 12)

- A32. Programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości powstają w celu wspierania kandydatów na zawodowych księgowych w uzyskaniu – na koniec WRZ – odpowiednich zawodowych kompetencji. Programy te mogą przyjmować formę kształcenia formalnego w ramach kierunków lub kursów realizowanych przez uniwersytety, inne instytucje szkolnictwa wyższego, organizacje członkowskie IFAC i pracodawców, a także być realizowane w formie szkoleń w miejscu pracy. Wobec tego opracowanie programów kształcenia w obszarze rachunkowości dla zawodowych księgowych oferowanych w ramach WRZ może łączyć się z istotnym wpływem interesariuszy kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości, innych niż organizacje członkowskie IFAC.
- A33. Szybkie tempo zmian i złożoność otoczenia, w jakim działają zawodowi księgowi, powoduje konieczność dokonywania regularnego przeglądu i aktualizacji programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości. Typowy cykl przeglądu wynosi od 3 do 5 lat, ale może być wskazane częstsze dokonywanie przeglądu, na przykład po to, aby uwzględnić w programie zmiany w legislacji, regulacjach i standardach istotnych dla zawodowych księgowych.

Autorefleksja (Zob. par. 13)

- A34. Autorefleksja oznacza powtarzalny proces dokonywania przez zawodowych księgowych, na wszystkich etapach swojej kariery, przeglądu doświadczeń (rzeczywistych lub symulowanych), dzięki któremu kontynuują oni rozwój zawodowych kompetencji ważnych dla coraz lepszego wykonania przyszłych działań.
- A35. Najbardziej rzeczywiste doświadczenia stanowiące pole do autorefleksji mogą powstawać w miejscu pracy. Tam, gdzie nie ma możliwości lub nie jest właściwe skorzystanie z rzeczywistych doświadczeń, odpowiednią alternatywą mogą być symulowane „sytuacje z życia” lub rozważenie zbliżonych przypadków mających miejsce w sferze publicznej.
- A36. Dokumentacja autorefleksji może obejmować:
- zapisy dotyczące kształcenia się,
 - zapisy dotyczące autorefleksji,
 - portfele dokumentów dotyczące rozwoju osobistego lub

MSE 4 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) –wartości, etyka i postawy zawodowe

(d) dziennik najważniejszych zdarzeń.

- A37. Dostarczając kandydatom na zawodowych księgowych i zawodowym księgowym wytycznych dotyczących charakteru, formy oraz treści dokumentacji, jaką należy prowadzić w ramach autorefleksji, jak również rodzajów sytuacji z zakresu etyki, jakie należy dokumentować, organizacje członkowskie IFAC mogą brać pod uwagę takie czynniki, jak wymagania zachowania tajemnicy zawodowej, przepisy prawa i różne regulacje. Na przykład niektóre sytuacje z zakresu etyki mogą być wrażliwe i podlegać procedurom prawnym lub dyscyplinarnym i z tego powodu nie mogą być dokumentowane ani omawiane przez kandydatów na zawodowych księgowych.
- A38. Organizacje członkowskie IFAC mogą także rozważyć dostarczenie, osobom odpowiedzialnym za sprawowanie nadzoru nad zdobywaniem praktycznego doświadczenia przez kandydatów na zawodowych księgowych, wytycznych wskazujących konkretne metody wspierania autorefleksji.

Weryfikacja wartości, etyki i postaw zawodowych (par. 14)

- A39. *MSE 6: Wstępny rozwój zawodowy – weryfikacja kompetencji zawodowych* określa zasady mające zastosowanie do opracowywania czynności oceniających osiągnięcie wartości, etyki i postaw zawodowych oraz innych elementów kompetencji zawodowych.
- A40. Można stosować różne czynności służące ocenie osiągnięć wartości, etyki i postaw zawodowych kandydatów na zawodowych księgowych. Odpowiednie czynności weryfikujące mogą obejmować (a) pisemne egzaminy składające się z pytań wymagających krótkich odpowiedzi, (b) studia przypadków, (c) prace pisemne, (d) testy, (e) ocenę w miejscu pracy oraz (d) ocenę wcześniejszego kształcenia się.
- A41. Poza pisemnymi egzaminami istnieje wiele innych metod, jakie można stosować w celu weryfikacji w ramach kształcenia formalnego, w tym:
- (a) tworzenie banków studiów przypadków i wymaganie, aby kandydaci, w ramach przeprowadzanych testów, rozwiązywali studia przypadków,
 - (b) korzystanie z systemu analizy zdarzeń, który wymaga od kandydatów na zawodowych księgowych prowadzenia dzienników i notatek na temat konkretnych zdarzeń zachodzących w sferze publicznej,
 - (c) stosowanie narzędzi obiektywnego sprawdzania wiedzy z zakresu etyki nauczanej w ramach programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości,
 - (d) przeprowadzanie warsztatów oraz prac zespołowych dotyczących studiów przypadków w celu oceny analizy etycznej i procesów decyzyjnych.
- A42. Weryfikacja w miejscu pracy pod wieloma względami różni się i jest trudniejsza od oceny w ramach kształcenia formalnego. Narzędzia oceny rozwoju wartości, etyki i postaw zawodowych w miejscu pracy mogą obejmować:
- (a) dyskusje i wsparcie w rozwiązywaniu dylematów etycznych w miarę ich powstawania w miejscu pracy oraz
 - (b) przegląd procesów decyzyjnych z zakresu etyki, połączony z przeglądem wyników i ocen.

Opis poziomów zaawansowania w zakresie wartości, etyki i postaw zawodowych

Opis poziomów zaawansowania (biegłości) w kompetencjach ułatwia wykorzystanie efektów kształcenia w publikacjach IAESB-, takich jak m.in. Międzynarodowe Standardy Edukacyjne (MSE) nr 2, 3 i 4. Opis ten zawiera charakterystykę trzech poziomów zaawansowania. Te opisy oraz efekty kształcenia pomagają organizacjom członkowskim opracowywać swoje programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości właściwe dla różnych funkcji i specjalizacji w dziedzinie rachunkowości.

| Poziom zaawansowania | Opis efektów kształcenia |
|-----------------------------|---|
| Podstawowy | <p>Efekty kształcenia w obszarze kompetencji zwykle obejmują umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • definiowania, wyjaśniania, podsumowywania i interpretacji podstawowych zasad i teorii dotyczących stosownych obszarów zawodowej wiedzy, niezbędnych do realizacji zadań wykonywanych pod odpowiednim nadzorem, • wykonywania powierzonych zadań z zastosowaniem odpowiednich umiejętności zawodowych, • znajomości znaczenia wartości, etyki i postaw zawodowych w wykonywaniu powierzonych zadań, • rozwiązywania prostych problemów oraz kierowania skomplikowanymi zadaniami lub problemami do przełożonych lub osób posiadających fachową wiedzę oraz • dostarczania informacji i przedstawiania pomysłów w jasny sposób, ustnie lub na piśmie. <p>Efekty kształcenia na poziomie podstawowym wiążą się z pracą w sytuacjach charakteryzujących się niskim poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p> |

MSE 4 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) –wartości, etyka i postawy zawodowe

| | |
|---------------------|--|
| Średniozaawansowany | <p>Efekty kształcenia w obszarze kompetencji zwykle obejmują umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none">• samodzielnego stosowania, porównywania i analizowania podstawowych zasad i teorii dotyczących stosownych obszarów zawodowej wiedzy niezbędnych do realizacji przydzielonych prac i podejmowania decyzji,• łączenia zawodowej wiedzy i umiejętności zawodowych w celu realizacji przydzielonych prac,• stosowania wartości, etyki i postaw zawodowych przy wykonywaniu przydzielonych prac oraz• prezentowania informacji i przedstawiania pomysłów w jasny sposób – ustnie lub na piśmie – interesariuszom związanym lub niezwiązanym z systemem rachunkowości. <p>Efekty kształcenia na poziomie średniozaawansowanym wiążą się z pracą w sytuacjach charakteryzujących się umiarkowanym poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p> |
| Zaawansowany | <p>Efekty kształcenia w obszarze kompetencji zwykle obejmują umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none">• wyboru i integrowania zasad oraz teorii z różnych obszarów zawodowej wiedzy w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac, a także wydawania rekomendacji stosownie do potrzeb interesariuszy,• integrowania zawodowej wiedzy i umiejętności zawodowych w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac,• formułowania osądów na temat właściwego sposobu postępowania, zgodnie z wartościami, etyką i postawami zawodowymi,• oceny, badania i rozwiązywania złożonych problemów pod ograniczonym nadzorem,• przewidywania, odpowiedniego konsultowania i opracowywania rozwiązań złożonych problemów i kwestii oraz• konsekwentnego prezentowania i przedstawiania stosownych informacji szerokiemu gronu interesariuszy w sposób przekonujący. <p>Na poziomie zaawansowanym efekty kształcenia wiążą się z pracą w sytuacjach charakteryzujących się wysokim poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p> |

MĘDZYNARODOWY STANDARD EDUKACYJNY
MSE 5

WSTĘPNY ROZWÓJ ZAWODOWY – DOŚWIADCZENIE PRAKTYCZNE

SPIS TREŚCI

| | Paragraf |
|---|-----------|
| Wprowadzenie | |
| Zakres niniejszego standardu | 1-8 |
| Data wejścia w życie..... | 9 |
| Cel | 10 |
| Wymagania | |
| Doświadczenie praktyczne | 11-16 |
| Nadzór i monitorowanie doświadczenia praktycznego..... | 17-20 |
| Objaśnienia | |
| Zakres niniejszego standardu | A1-A4 |
| Cel..... | A5-A6 |
| Doświadczenie praktyczne..... | A7-A14 |
| Nadzór i monitorowanie doświadczenia praktycznego | A15-A21 |

Wprowadzenie

Zakres niniejszego standardu (Zob. par. A1-A4)

1. Niniejszy Międzynarodowy Standard Edukacyjny (MSE) określa zakres doświadczenia praktycznego wymaganego od kandydatów na zawodowych księgowych na koniec wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ).
2. Niniejszy MSE jest skierowany do organizacji członkowskich Międzynarodowej Federacji Księgowych (IFAC). Organizacje członkowskie IFAC mają obowiązek zadbać, aby wstępny rozwój zawodowy (WRZ) spełniał wymagania niniejszego MSE. Niniejszy MSE będzie pomocny także dla organizacji edukacyjnych, pracodawców, organów regulacyjnych, organów rządowych i wszelkich innych interesariuszy wspierających procesy kształcenia się i doskonalenia kandydatów na zawodowych księgowych.
3. Doświadczenie praktyczne odnosi się do działań wykonywanych w miejscu pracy i innych działań istotnych dla rozwoju zawodowych kompetencji. Doświadczenie praktyczne jest elementem WRZ. WRZ oznacza naukę i rozwój służące nabyciu przez słuchaczy w pierwszej kolejności kompetencji niezbędnych do pełnienia funkcji zawodowego księgowego.
4. Doświadczenie praktyczne nabywane w czasie WRZ opiera się na wykształceniu ogólnym i programach zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości. Społeczeństwo oczekuje od zawodowych księgowych wykorzystania posiadanego doświadczenia i wiedzy do pełnienia swoich funkcji. Jednak zróżnicowanie funkcji pełnionych przez zawodowych księgowych oznacza, że różne organizacje członkowskie IFAC mogą wymagać różnego doświadczenia zawodowego lub te różnice mogą pojawić się w obrębie tej samej organizacji członkowskiej, jeśli oferuje ona różne rodzaje członkostwa. Organizacje członkowskie IFAC mają możliwość dostosowania wymagań dotyczących doświadczenia praktycznego, aby (a) zaspokoić własne potrzeby, (b) spełnić wymagania właściwych organów regulacyjnych, a także (c) sprostać oczekiwaniom społeczeństwa w zakresie kompetencji zawodowych księgowych.
5. Niniejszy MSE określa wymagania doświadczenia praktycznego nabywanego w czasie WRZ. MSE 8 *Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych* określa wymagania doświadczenia praktycznego dla partnerów odpowiedzialnych za badanie i kandydatów do pełnienia takiej funkcji.
6. Może istnieć wymaganie, aby poziom kompetencji niezbędnych do pełnienia funkcji, takich jak (a) zawód biegłego rewidenta, (b) inne formy specjalizacji lub (c) zawody regulowane był osiągnięty poprzez doświadczenie praktyczne uzyskiwane przez zawodowych księgowych po ukończeniu WRZ. Wszyscy zawodowi księgowi podejmują także kształcenie się trwające przez całe życie, aby kontynuować rozwijanie i utrzymywanie zawodowych kompetencji (zob. MSE 7 *Ustawiczne doskonalenie zawodowe*).
7. Osoby sprawujące nadzór nad doświadczeniem praktycznym oraz pracodawcy odgrywają ważną rolę w planowaniu i monitorowaniu doświadczenia praktycznego nabytego przez kandydatów na zawodowych księgowych.

MSE 5 – Wstępny rozwój zawodowy – doświadczenie praktyczne

8. Definicje i objaśnienia kluczowych terminów zastosowanych w niniejszym MSE oraz *Założeniach Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla Zawodowych Księgowych* zostały zawarte w *Słowniku terminologicznym IAESB*.

Data wejścia w życie

9. Niniejszy MSE wchodzi w życie 1 lipca 2015 r.

Cel (zob. par. A5-A6)

10. Celem organizacji członkowskiej IFAC jest dbałość o uzyskanie przez kandydatów na zawodowych księgowych wystarczającego doświadczenia zawodowego niezbędnego do wykonywania funkcji zawodowego księgowego.

Wymagania (zob. par. A7-A21)

Doświadczenie praktyczne (zob. par. A7-A9)

11. Organizacje członkowskie IFAC wymagają od kandydatów na zawodowych księgowych zdobycia doświadczenia praktycznego na koniec WRZ.
12. Organizacje członkowskie IFAC wymagają wystarczającego doświadczenia praktycznego, które pozwoli kandydatom na zawodowych księgowych wykazać, że uzyskali (a) kompetencje merytoryczne, (b) umiejętności zawodowe i (c) zawodowe wartości, etykę i postawy, niezbędne do pełnienia funkcji zawodowego księgowego.
13. Organizacje członkowskie IFAC określają preferowane podejście do pomiaru doświadczenia praktycznego z zastosowaniem jednego z następujących trzech podejść:
- podejścia opartego na dowodach odpowiedniej pracy,
 - podejścia opartego na dowodach odpowiedniego kształcenia się,
 - połączenia obu tych podejść.

Podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy (zob. par. A10)

14. Te organizacje członkowskie IFAC, które stosują podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy, wymagają od kandydatów na zawodowych księgowych wykazania (z zastosowaniem pomiaru wykonanej pracy), że zdobyli oni doświadczenie praktyczne.

Podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się (zob. par. A11-A13)

15. Te organizacje członkowskie IFAC, które stosują podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się, wymagają od kandydatów na zawodowych księgowych wykazania (z zastosowaniem pomiaru wykształcenia), że zdobyli oni doświadczenie praktyczne. *Podejście łączone* (zob. par. A14).
16. Organizacje członkowskie IFAC stosujące podejście łączące podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy i podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się przestrzegają wymagania odnośnie do tych podejść, które określone są odpowiednio w paragrafie 14 i 15.

Nadzór i monitorowanie doświadczenia praktycznego (zob. par. A15-A21)

MSE 5 – Wstępny rozwój zawodowy – doświadczenie praktyczne

17. Organizacje członkowskie IFAC wymagają, aby zdobywanie doświadczenia praktycznego przez kandydatów na zawodowych księgowych odbywało się pod kierunkiem osoby sprawującej nadzór nad doświadczeniem praktycznym.
18. Organizacje członkowskie IFAC wymagają, aby doświadczenie praktyczne kandydatów na zawodowych księgowych było dokumentowane z zachowaniem spójnej formy ustalonej przez organizację członkowską IFAC lub – tam, gdzie ma to zastosowanie – organ regulacyjny, i było potwierdzone możliwymi do weryfikacji dowodami.
19. Organizacje członkowskie IFAC wymagają, aby osoba sprawująca nadzór nad doświadczeniem praktycznym przeprowadzała okresowy przegląd dokumentacji dotyczącej doświadczenia praktycznego kandydatów na zawodowych księgowych.
20. Organizacje członkowskie IFAC określają odpowiednie czynności oceniające w celu weryfikacji, czy kandydaci na zawodowych księgowych uzyskali wystarczające doświadczenie praktyczne.

Objaśnienia

Zakres niniejszego standardu (zob. par. 1-8)

- A1. Kandydat na zawodowego księgowego to osoba, która przystąpiła do programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości w ramach WRZ. Włączenie doświadczenia praktycznego do WRZ stanowi podstawę ciągłego rozwoju zawodowych kompetencji przez cały okres kariery zawodowego księgowego.
- A2. Programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości powstają w celu wspierania kandydatów na zawodowych księgowych w uzyskaniu – na koniec okresu wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ) – odpowiednich zawodowych kompetencji. Programy te mogą przyjmować formę kształcenia formalnego w ramach kierunków i kursów realizowanych przez uniwersytety, inne instytucje szkolnictwa wyższego, organizacje członkowskie IFAC i pracodawców, a także mogą być realizowane w formie szkoleń w miejscu pracy. Wobec tego, opracowanie programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości w ramach WRZ może łączyć się z istotnym wpływem interesariuszy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, innych niż organizacje członkowskie IFAC.
- A3. Kompetencje zawodowe mogą być opisywane i kategoryzowane na wiele różnych sposobów. W myśl MSE zawodowe kompetencje oznaczają zdolność pełnienia funkcji zgodnie ze standardami. Na kompetencje zawodowe składają się kompetencje merytoryczne, umiejętności zawodowe oraz zawodowe wartości, etyka i postawy.
- A4. Doświadczenie praktyczne stwarza warunki zawodowe, w którym kandydaci na zawodowych księgowych rozwijają kompetencje poprzez:
 - (a) poznanie otoczenia, w którym świadczone są usługi,
 - (b) wzbogacenie wiedzy na temat organizacji, zasad funkcjonowania biznesu oraz relacji zawodowych,
 - (c) umiejętność odniesienia pracy księgowego do innych funkcji i czynności związanych z działalnością gospodarczą,
 - (d) rozwój odpowiednich zawodowych wartości, etyki i postaw w praktycznych i rzeczywistych sytuacjach (zob. także MSE 4 *Wstępny rozwój zawodowy – wartości, etyka i postawy zawodowe*) oraz

MSE 5 – Wstępny rozwój zawodowy – doświadczenie praktyczne

- (e) możliwość rozwoju na coraz wyższych poziomach odpowiedzialności przy adekwatnych poziomach nadzoru.

Cel (zob. par. 10)

- A5. Odpowiednie doświadczenie praktyczne łączy w sobie aspekty szczegółowości i zakresu, wiedzy i praktycznego stosowania oraz – tam, gdzie ma to zastosowanie – integruje materiał obejmujący różne obszary i mający zastosowanie do szeregu sytuacji i kontekstów. Na zakres doświadczenia praktycznego mają wpływ różnorodny czynniki, takie jak zróżnicowanie i złożoność zadań oraz poziom wsparcia w zakresie nadzoru i monitorowania.
- A6. Wymaganie nabycia przez kandydatów na zawodowych księgowych wystarczającego doświadczenia zawodowego w celu pełnienia funkcji zawodowego księgowego służy kilku celom. Po pierwsze, interes publiczny jest chroniony i zwiększa się wiarygodność profesji, jeżeli zawodowym księgowym może stać się tylko ta osoba, która spełnia wymagania kompetencji zawodowych. Po drugie, organizacje członkowskie oraz organy regulacyjne mają obowiązek zapewnić, aby zawodowi księgowi posiadali kompetencje wymagane od nich przez społeczeństwo, pracodawców i klientów. Po trzecie, zawodowi księgowi mają stały obowiązek utrzymywania zawodowych kompetencji, aby zapewnić, że klienci, pracodawcy i interesariusze będą otrzymywać profesjonalne usługi zawodowe¹².

Doświadczenie praktyczne (zob. paragrafy 12-13)

- A7. WRZ opiera się na wykształceniu ogólnym i obejmuje zawodowe nauczanie w obszarze rachunkowości, doświadczenie praktyczne oraz dokonywanie weryfikacji. Dokładne połączenie tych elementów może się różnić w zależności od wielu czynników, takich jak na przykład złożoność i różnorodność zadań, wymagana specjalistyczna wiedza, poziom autonomii oraz zakres osądów wymaganych z racji funkcji, którą kandydat na zawodowego księgowego podejmie zgodnie z oczekiwaniem pod koniec WRZ. Połączenie doświadczenia praktycznego oraz wykształcenia może się także różnić na skutek (a) zasad ustanowionych przez poszczególne organizacje członkowskie IFAC, (b) przepisów prawa krajowego i lokalnego, (c) wymagań organów regulacyjnych oraz (d) oczekiwań społecznych.
- A8. Określając elementy konstytutywne dla odpowiedniej równowagi zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości oraz doświadczenia praktycznego, organizacje członkowskie IFAC mogą rozważyć następujące aspekty:
 - (a) Niektóre programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości kładące silny nacisk na zastosowanie praktyczne, takie jak szkolenia, staże, oddelegowanie do pracy u innych pracodawców, mogą przyczyniać się do spełnienia wymagania doświadczenia praktycznego.
 - (b) Dla zdobycia i wykazania się posiadaniem wiedzy w dziedzinie rachunkowości użyteczne jest kształcenie się, służące uzyskaniu kwalifikacji akademickich lub zawodowych. Jednakże sam fakt studiowania nie musi doprowadzić uzyskania zawodowych kompetencji niezbędnych dla pełnienia funkcji zawodowego księgowego. Doświadczenie uzyskane w pracy wyposaża kandydata na

¹² Zawodowy kodeks postępowania, Kodeks etyki dla zawodowych księgowych IESBA – wydanie 2012.

MSE 5 – Wstępny rozwój zawodowy – doświadczenie praktyczne

zawodowego księgowego w wiele umiejętności niezbędnych do stania się kompetentnym zawodowym księgowym.

- (c) Praktyczne doświadczenie może być uzyskane po zakończeniu programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości lub równocześnie w czasie trwania tego programu.

A9. Określając podejście i wymagania dotyczące doświadczenia praktycznego, organizacje członkowskie IFAC mogą rozważyć szereg czynników, w tym:

- (a) interes publiczny, w tym wiedzę na temat lokalnego otoczenia, oczekiwań społecznych i wszelkich mających zastosowanie wymagań regulacyjnych;
- (b) potrzeby kandydatów na zawodowych księgowych, w tym zrozumienie funkcji, których podjęcia oczekuje się od nich po zakończeniu WRZ;
- (c) potrzeby pracodawcy, w tym efektywność i opłacalność oraz to, czy pracodawca pochodzi z sektora produkcji, usług i handlu, sektora publicznego lub rynku usług księgowych oraz
- (d) potrzeby organizacji członkowskiej IFAC, w tym wymagania regulacyjne, efektywność i opłacalność.

Podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy (zob. par. 14)

A10. Dowodami, które mogą być wykorzystane do weryfikacji w podejściu opartym na dowodach odpowiedniej pracy są:

- (a) pomiar wyników przeprowadzony zgodnie z mapą kompetencji;
- (b) przegląd projektów badawczych lub opracowań analitycznych;
- (c) porównania rejestrów pracy z odpowiednią mapą kompetencji (rejestr pracy jest to zapis rodzaju zakończonych zleceń i zadań i czasu przeznaczonych na ich realizację).

Podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się (zob. par. 15)

A11. Podejścia oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się są często wykorzystywane jako podstawa do pomiaru uzyskanych kompetencji z powodu łatwości pomiaru i weryfikacji, jaką one zapewniają. Podejścia oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się mają swoje ograniczenia, na przykład nie zawsze umożliwiają bezpośredni pomiar uzyskanych wyników kształcenia się lub nabytych kompetencji. Tradycyjnie podejścia oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się wykorzystują miary ilości czasu, na przykład godziny poświęcone na odnośne działania lub łączny czas trwania (wyrażony w dniach, miesiącach lub latach) praktycznego doświadczenia.

A12. Dowody, które mogą być wykorzystane w podejściu opartym na dowodach odpowiedniego kształcenia się obejmują listy obecności, arkusze czasu, notatki z miejsca pracy, rejestry i dzienniki pracy. Dana organizacja członkowska IFAC określająca wymóg stosowania podejścia opartego na dowodach odpowiedniego kształcenia się może rozważyć strukturę i odpowiedniość programów kształcenia, które zostały ukończone przez kandydatów na zawodowych księgowych. Programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, które dostarczają wyniki podobne do wyników uzyskiwanych z opartego na pracy doświadczenia (takiego jak

MSE 5 – Wstępny rozwój zawodowy – doświadczenie praktyczne

staż), mogą wpływać na całościowy wymóg dotyczący posiadania doświadczenia praktycznego. W równym stopniu, jeżeli został ukończony zasadniczy program zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, taki jak studia magisterskie z rachunkowości, organizacja członkowska IFAC może zdecydować się na zredukowanie elementu doświadczenia praktycznego. Na przykład organizacja członkowska IFAC wybierająca podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się może rozważyć trzy lata doświadczenia praktycznego (co wybrało kilka organizacji członkowskich IFAC) bądź dwa lata studiów magisterskich z rachunkowości lub innego odpowiedniego przedmiotu, lub minimum pięć lat łącznej edukacji w obszarze rachunkowości oraz wystarczające doświadczenie praktyczne.

- A13. Niezależnie od równowagi między poszczególnymi elementami wykształcenia i doświadczenia praktycznego, społeczeństwo zazwyczaj spodziewa się, że zawodowy księgowy ukończył program zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości oraz zdobył wystarczające doświadczenie praktyczne.

Podejście łączone (zob. par. 16)

- A14. Organizacje członkowskie mogą skonstruować podejścia, które łączą zarówno podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się, jak i na dowodach odpowiedniej pracy. Elementy wykształcenia mogą być uznane za przyczyniające się do pomiaru kompetencji zawodowych. Zdobywanie poszczególnych kompetencji może być wykorzystane do weryfikacji wykształcenia lub w innych przypadkach zastępować część wymagania dotyczącego tego wykształcenia.

Nadzór i monitorowanie praktycznego doświadczenia (zob. par. 17-20)

- A15. Osoba sprawująca nadzór jest zawodowym księgowym, który odpowiada za kierowanie, doradzanie i pomaganie kandydatom na zawodowych księgowych w zdobywaniu wystarczającego doświadczenia praktycznego. Osoba sprawująca nadzór nad doświadczeniem praktycznym może stanowić ważny łącznik między kandydatami na zawodowych księgowych a organizacją członkowską IFAC. Osoby te mogą być odpowiedzialne za planowanie okresu zdobywania praktycznego doświadczenia i dostarczają wytycznych kandydatom na zawodowych księgowych. W niektórych środowiskach osoby sprawujące nadzór nad doświadczeniem praktycznym, mogą także udzielać wsparcia mentorskiego kandydatom na zawodowych księgowych. Organizacje członkowskie IFAC mogą oferować szkolenia osobom sprawującym nadzór nad doświadczeniem praktycznym oraz wprowadzać programy zarówno wsparcia jak i kontroli jakości.
- A16. Osobom sprawującym nadzór nad doświadczeniem praktycznym mogą pomagać w wypełnianiu ich funkcji monitorowania inne osoby, wśród których niektóre nie muszą być zawodowymi księgowymi.
- A17. Możliwe do zweryfikowania dowody są obiektywne, możliwe do sprawdzenia oraz przechowywane w formie pisemnej lub elektronicznej.
- A18. Celem okresowych przeglądów dokonywanych przez osoby sprawujące nadzór nad dokumentacją doświadczenia praktycznego potwierdzonego przez weryfikowalne dowody jest ustalenie, czy wymagania określone przez organizację członkowską

MSE 5 – Wstępny rozwój zawodowy – doświadczenie praktyczne

IFAC oraz przez organ regulacyjny zostały spełnione. Dodatkowo okresowe przeglądy mogą być także wykorzystywane do monitorowania indywidualnych postępów. Jeżeli postępy kandydata na zawodowego księgowego nie spełniają oczekiwań, osoba sprawująca nadzór nad doświadczeniem praktycznym może przyjrzeć się tej sytuacji, aby odkryć jej przyczyny oraz ustalić, co można zrobić, aby postępy uległy poprawie. Okresowe monitorowanie (a) da możliwość osobie sprawującej nadzór nad doświadczeniem praktycznym, pracodawcy oraz kandydatowi na zawodowego księgowego dokonania przeglądu doświadczenia praktycznego uzyskanego na dany moment oraz (b) przyczyni się do przyszłego rozwoju kandydata na zawodowego księgowego.

A19. Dokonując weryfikacji, czy kandydat na zawodowego księgowego posiada wystarczające doświadczenie praktyczne, organizacja członkowska IFAC może wziąć pod uwagę następujące działania:

- (a) ustalenie systemu umożliwiającego próbkowanie mające na celu monitorowanie zdobytego doświadczenia praktycznego oraz sporządzanie sprawozdań/raportów informacyjnych,
- (b) dostarczanie szczegółowych pisemnych wytycznych dla pracodawców, osób nadzorujących doświadczenie praktyczne oraz kandydatów na zawodowych księgowych dotyczących programów doświadczenia praktycznego oraz ich odnośnych funkcji i obowiązków,
- (c) stworzenie mechanizmu zatwierdzania odpowiedzialności pracodawców w celu zapewnienia odpowiedniego doświadczenia praktycznego kandydatom na zawodowych księgowych,
- (d) ocena i zatwierdzenie otoczenia zawodowego, w którym będzie realizowane doświadczenie praktyczne przed rozpoczęciem jego realizacji. Na przykład można dokonać przeglądu rodzaju i zakresu doświadczenia praktycznego oraz ustaleń z pracodawcami dotyczących szkoleń, aby zapewnić, że kandydaci na zawodowych księgowych zostaną odpowiednio ukierunkowani, będą objęci należyty nadzorem, będą wspierani przez mentorów, otrzymają właściwe doradztwo i zostaną poddani należytej ocenie,
- (e) wprowadzenie systemu okresowej sprawozdawczości pracodawców w celu ujęcia w sprawozdaniach wszelkich zmian, o ile miały miejsce, w obszarze planowanego rodzaju, zakresu i treści doświadczenia praktycznego zdobywanego przez kandydatów na zawodowych księgowych,
- (f) dokonanie oceny, przed zakończeniem WRZ, zdobytego doświadczenia praktycznego na podstawie pisemnych oświadczeń (wspartych oświadczeniami ustnymi) złożonych przez kandydatów na zawodowych księgowych oraz osoby sprawujące nadzór nad doświadczeniem praktycznym (zob. MSE 6 *Wstępny rozwój zawodowy – weryfikacja kompetencji zawodowych*),
- (g) zachęcanie pracodawców do udzielania informacji zwrotnej kandydatom na zawodowych księgowych i osobom sprawującym nadzór nad doświadczeniem praktycznym oraz informowanie o tym, kiedy zostały uzyskane kompetencje,

MSE 5 – Wstępny rozwój zawodowy – doświadczenie praktyczne

- (h) monitorowanie uprzednio zatwierdzonych pracodawców i osób sprawujących nadzór nad doświadczeniem praktycznym. Organizacje członkowskie IFAC mogą doradzać w obszarach wymagających doskonalenia lub rekomendować cofnięcie zatwierdzenia, jeżeli warunki uległy takim zmianom, że kryteria dotyczące odnośnego doświadczenia nie są spełniane oraz
 - (i) podjęcie okresowych i terminowych analiz kompetencji wymaganych od zawodowych księgowych, aby zapewnić, że zostało zdobyte wystarczające praktyczne doświadczenie i jest poparte weryfikowalnymi dowodami (np. rejestr pracy).
- A20. MSE 6 *Wstępny rozwój zawodowy – weryfikacja kompetencji zawodowych* przedstawia zasady mające zastosowanie do określania czynności oceniających służących do weryfikacji wystarczalności doświadczenia praktycznego.
- A21. Do weryfikacji wystarczalności doświadczenia praktycznego kandydatów na zawodowych księgowych mogą być zastosowane różne działania. Odpowiednie działania weryfikacyjne mogą obejmować weryfikację w miejscu pracy, zgodnie z odpowiednimi rozdziałami poświęconymi WRZ następujących standardów: MSE 2 *Wstępny rozwój zawodowy – wiedza zawodowa*, MSE 3 *Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe*, MSE 4 *Wstępny rozwój zawodowy – wartości, etyka i postawy zawodowe*.

MIĘDZYNARODOWY STANDARD EDUKACYJNY

MSE 6

WSTĘPNY ROZWÓJ ZAWODOWY (WRZ) -
WERYFIKACJA KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

SPIS TREŚCI

| | Paragraf |
|---|----------|
| Wprowadzenie | |
| Zakres niniejszego standardu..... | 1-5 |
| Data wejścia w życie..... | 6 |
| Cel | 7 |
| Wymagania | |
| Formalna weryfikacja kompetencji zawodowych | 8 |
| Zasady oceny | 9 |
| Dowody, które można zweryfikować | 10 |
| Objaśnienia | |
| Zakres niniejszego standardu..... | A1-A3 |
| Cel..... | A4 |
| Formalna weryfikacja kompetencji zawodowych | A5-A8 |
| Zasady oceny | A9-A20 |
| Dowody, które można zweryfikować | A21-A22 |

Wprowadzenie

Zakres niniejszego standardu (Zob. Par. A1-A3)

1. Niniejszy Międzynarodowy Standard Edukacyjny (MSE) określa wymagania dotyczące weryfikacji kompetencji zawodowych, których posiadania oczekuje się od kandydatów na zawodowych księgowych na koniec wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ).
2. Niniejszy MSE jest skierowany do organizacji członkowskich Międzynarodowej Federacji Księgowych (IFAC). Organizacje członkowskie IFAC są odpowiedzialne za przeprowadzenie weryfikacji uzyskania przez kandydatów na zawodowych księgowych odpowiedniego poziomu zawodowych kompetencji na koniec WRZ. Niniejszy standard będzie pomocny także dla organizacji edukacyjnych, pracodawców, organów regulacyjnych, organów rządowych i wszelkich innych interesariuszy wspierających procesy kształcenia się i doskonalenia kandydatów na zawodowych księgowych.
3. MSE definiują weryfikację jako pomiar kompetencji zawodowych uzyskanych w trakcie kształcenia się i doskonalenia. WRZ obejmuje proces kształcenia się i doskonalenia, podczas którego kandydaci na zawodowych księgowych w pierwszej kolejności zdobywają kompetencje umożliwiające pełnienie funkcji zawodowego księgowego. Kształcenie się i doskonalenie stanowią jednak ciągły proces rozwijania i utrzymywania zawodowych kompetencji przez cały okres kariery zawodowego księgowego, w związku z czym są kontynuowane w ramach ustawicznego doskonalenia zawodowego (UDZ). WRZ kładzie nacisk na zdobywanie kompetencji zawodowych, zaś UDZ skupia się na ich rozwijaniu i utrzymywaniu.
4. Niniejszy MSE określa wymagania dotyczące weryfikacji zawodowych kompetencji, podczas gdy:
 - MSE 2 *Wstępny rozwój zawodowy – wiedza zawodowa*, MSE 3 *Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe* oraz MSE 4 *Wstępny rozwój zawodowy – wartości, etyka i postawy zawodowe* określają wymagania dotyczące weryfikacji zgodnie z ich zakresem objętym WRZ,
 - MSE 5 *Wstępny rozwój zawodowy – praktyczne doświadczenie* określa wymagania dotyczące weryfikacji praktycznego doświadczenia oraz
 - MSE 8 *Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych* określa wymagania stawiane kandydatom do pełnienia takich funkcji.
5. Definicje i wyjaśnienia kluczowych wyrażeń stosowanych w MSE oraz *Założeniach Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych* znajdują się w *Słowniku terminologicznym* wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB).

Data wejścia w życie

6. Niniejszy standard wchodzi w życie 1 lipca 2015 r.

MSE 6 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) – weryfikacja kompetencji zawodowych

Cel (Zob. par. A4)

7. Celem organizacji członkowskiej IFAC jest weryfikacja, czy kandydaci na zawodowych księgowych osiągnęli odpowiedni poziom zawodowych kompetencji niezbędnych do pełnienia funkcji zawodowego księgowego.

Wymagania

Formalna weryfikacja kompetencji zawodowych (Zob. par. A5-A8)

8. Organizacje członkowskie IFAC biorąc pod uwagę wyniki szeregu czynności weryfikacyjnych przeprowadzanych w ramach WRZ, dokonują formalnej weryfikacji tego, czy kandydaci na zawodowych księgowych osiągnęli odpowiedni poziom zawodowych kompetencji na koniec WRZ.

Zasady weryfikacji (Zob. par. A9-A20)

9. Organizacje członkowskie IFAC określają czynności weryfikacyjne, które – w programach zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości – mają wysoki poziom niezawodności, ważności, przejrzystości i wystarczalności.

Dowody, które można zweryfikować (Zob. par. A21-A22)

10. Organizacje członkowskie IFAC opierają weryfikację kompetencji zawodowych kandydatów na zawodowych księgowych na dowodach, które można potwierdzić.

Objaśnienia

Zakres niniejszego standardu (Zob. par. 1-5)

- A1. Kompetencje zawodowe mogą być opisywane i kategoryzowane na wiele różnych sposobów. W myśl MSE zawodowe kompetencje oznaczają zdolność do wykonywania danej funkcji w zawodzie księgowego z zachowaniem określonego standardu. Kompetencje zawodowe składają się z wiedzy zawodowej, umiejętności zawodowych, wartości, etyki i postaw zawodowych. W odnośnych MSE każdy z obszarów kompetencji zawodowych jest dalej opisany za pomocą efektów kształcenia.
- A2. Weryfikacja w ramach WRZ może być przeprowadzana przez szereg interesariuszy, w tym przez organizację członkowską IFAC, pracodawców, organy regulacyjne, organy udzielające pozwoleń, uniwersytety, szkoły wyższe oraz prywatne ośrodki edukacyjne. Mimo że weryfikacja kompetencji zawodowych w ramach WRZ jest obowiązkiem organizacji członkowskich IFAC, pozostali interesariusze mogą wносить znaczący wkład w czynności weryfikacyjne.
- A3. Kontynuując Udział Zawodowców Księgowych (UDZ) zawodowcy księgowi podejmują kształcenie się trwające przez całe życie, w ramach Udziału Zawodowców (UZD), aby rozwijać i utrzymywać kompetencje zawodowe, niezbędne do pełnienia swoich funkcji. Zmiany zachodzące w środowisku pracy, rozwój kariery czy nowe funkcje mogą wymagać od zawodowego księgowego podnoszenia poziomu posiadanych kompetencji oraz zdobywania nowych kompetencji. Mówi o tym MSE 7 *Ustawiczne doskonalenie zawodowe*.

Cel (Zob. par. 7)

MSE 6 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) – weryfikacja kompetencji zawodowych

- A4. Weryfikacja uzyskania przez zawodowego księgowego odpowiedniego poziomu kompetencji zawodowych służy kilku celom. Po pierwsze, interes publiczny jest chroniony i zwiększa się wiarygodność profesji, jeżeli zawodowym księgowym może stać się tylko ta osoba, która spełnia wymagania kompetencji zawodowych. Po drugie, organizacje członkowskie IFAC oraz organy regulacyjne mają obowiązek zapewnić, aby zawodowi księgowi posiadali kompetencje wymagane od nich przez społeczeństwo, pracodawców i klientów. Po trzecie, zawodowi księgowi mają stały obowiązek utrzymywania zawodowych kompetencji, aby zapewnić, że klienci, pracodawcy i interesariusze będą otrzymywać fachowe usługi zawodowe¹³.

Formalna weryfikacja kompetencji zawodowych (Zob. par. 8)

- A5. W celu formalnego ustalenia, czy kompetencje zawodowe zostały uzyskane przez kandydata na zawodowego księgowego, organizacja członkowska IFAC może opierać się na wynikach jednej czynności oceniającej lub większej liczby takich czynności, przeprowadzanych w ramach WRZ. Czynności weryfikacyjne mogą być przeprowadzane w różnych konfiguracjach i mogą obejmować następujące formy (lecz nie ograniczają się wyłącznie do nich):
- (a) jednorazowy egzamin obejmujący różne obszary, przeprowadzany na zakończenie WRZ,
 - (b) seria egzaminów sprawdzających poszczególne obszary kompetencji zawodowych, przeprowadzanych w ramach WRZ lub
 - (c) seria egzaminów i ocen w miejscu pracy przeprowadzanych podczas WRZ.
- A6. Czynności weryfikacyjne określa się jako czynności stworzone w celu oceny konkretnych obszarów kompetencji zawodowych. W ramach WRZ czynności weryfikacyjne mogą zostać dobrane stosownie do danego aspektu kompetencji zawodowych, który podlega ocenie. Przykłady czynności weryfikacyjnych mogą obejmować następujące formy (lecz nie ograniczają się wyłącznie do nich):
- (a) egzaminy pisemne,
 - (b) egzaminy ustne,
 - (c) testy obiektywne,
 - (d) testy z wykorzystaniem komputera,
 - (e) weryfikacja kompetencji przeprowadzana przez pracodawcę w miejscu pracy,
 - (f) przegląd kompletu dowodów wykonania zleconych czynności zawodowych.
- A7. Rodzaje wybranych czynności weryfikacyjnych mogą zależeć od czynników właściwych dla każdej organizacji członkowskiej IFAC i mogą być następujące (lecz nie ograniczają się wyłącznie do wymienionych):
- (a) odległość i rozmieszczenie lokalizacji skupiających kandydatów na zawodowych księgowych,
 - (b) zasoby edukacyjne i inne zasoby dostępne dla organizacji członkowskiej IFAC,
 - (c) liczba i wykształcenie ocenianych kandydatów na zawodowych księgowych oraz

¹³ Zawodowy kodeks postępowania, Kodeks etyki IESBA dla zawodowych księgowych – wydanie 2012.

MSE 6 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) – weryfikacja kompetencji zawodowych

- (d) dostępność kształcenia się i możliwość doskonalenia zapewniane przez pracodawców.
- A8. Czynniki istotne przy ustalaniu odpowiedniego poziomu kompetencji zawodowych oczekiwanych od kandydatów na zawodowych księgowych mogą być następujące (lecz nie ograniczają się wyłącznie do wymienionych):
- (a) złożoność i różnorodność zadań podejmowanych przez zawodowych księgowych,
 - (b) oczekiwania interesariuszy (takich jak społeczeństwo, pracodawcy i organy regulacyjne) odnoszące się do rodzaju i zakresu zawodowych kompetencji,
 - (c) specjalistyczna wiedza niezbędna dla zawodowych księgowych zatrudnionych w konkretnych branżach,
 - (d) poziom profesjonalnego osądu wymagany do przyjęcia przydzielonej pracy lub wykonania zadania,
 - (e) zróżnicowanie funkcji pełnionych przez zawodowych księgowych, takich jak księgowy sporządzający sprawozdania finansowe, doradca podatkowy czy księgowy ds. rachunkowości zarządczej oraz
 - (f) złożoność środowiska pracy.

Zasady weryfikacji (Zob. par. 9)

- A9. Programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości powstają w celu wspierania kandydatów na zawodowych księgowych w uzyskaniu – na koniec okresu wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ) – odpowiednich zawodowych kompetencji. Programy te mogą przyjmować formę kształcenia formalnego w ramach kierunków i kursów realizowanych przez uniwersytety, inne instytucje szkolnictwa wyższego, organizacje członkowskie IFAC i pracodawców, a także mogą być realizowane w formie szkoleń w miejscu pracy. Wobec tego opracowanie programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości w ramach WRZ może łączyć się z istotnym wpływem interesariuszy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości, innych niż organizacje członkowskie IFAC.
- A10. Zasady weryfikacji mają zastosowanie do pojedynczych czynności oceniających przeprowadzanych w ramach WRZ. Nie zawsze może być jednak możliwe osiągnięcie wysokiego poziomu wiarygodności, trafności, słuszności, przejrzystości i wystarczalności każdej pojedynczej czynności weryfikacyjnej.
- A11. Czynność weryfikacyjna wykazuje wysoki poziom wiarygodności, jeśli w spójny sposób prowadzi do uzyskania takiego samego wyniku w takich samych okolicznościach. Wiarygodność nie jest wskaźnikiem niezmiennym, a poszczególne czynności weryfikacyjne mogą cechować różne poziomy wiarygodności. Czynność weryfikacyjną uznaje się za wysoce wiarygodną, jeśli większość osób przeprowadzających weryfikację, które działają niezależnie od siebie, wyraża taką samą ocenę w takich samych okolicznościach.
- A12. Istnieje wiele sposobów zaprojektowania czynności weryfikacyjnych w celu zwiększania ich wiarygodności. Na przykład:
- (a) wiarygodność egzaminu pisemnego może wzrosnąć dzięki unikaniu niejasnego języka przy formułowaniu pytań i poleceń egzaminacyjnych,

MSE 6 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) – weryfikacja kompetencji zawodowych

- (b) wiarygodność obiektywnego testu może zostać zwiększona dzięki przeprowadzeniu wewnętrznego lub zewnętrznego przeglądu treści testu przed przyjęciem jego ostatecznej wersji oraz
 - (c) wiarygodność weryfikacji w miejscu pracy może wzrosnąć dzięki wyznaczeniu osób przeprowadzających weryfikację o porównywalnym poziomie umiejętności oraz poprzez zapewnienie im odpowiedniego szkolenia przygotowującego do weryfikacji zadania.
- A13. Czynność weryfikacyjna charakteryzuje się wysokim poziomem trafności, jeśli służy pomiarowi tego, co zostało założone. Trafność nie jest wskaźnikiem niezmiennym, a poszczególne czynności weryfikacyjne mogą cechować różne poziomy trafności. Trafność może przyjmować różnorodne formy i obejmuje:
- (a) trafność fasadową – czynność weryfikacyjna posiada trafność fasadową, gdy dana czynność weryfikacyjna jest postrzegana jako zapewniająca pomiar tego, co zostało założone,
 - (b) trafność empiryczna – czynność weryfikacyjna posiada trafność empiryczną, gdy istota danej czynności weryfikacyjnej dotyczy konkretnego aspektu kompetencji zawodowych, który ma zostać poddany weryfikacji, oraz
 - (c) trafność co do treści – czynność weryfikacyjna posiada trafność co do treści, gdy dana czynność zapewnia szeroki wgląd w konkretny aspekt kompetencji zawodowych podlegający weryfikacji.
- A14. Istnieje wiele sposobów zwiększania trafności projektowanych czynności weryfikacyjnych. Na przykład:
- (a) trafność fasadowa może zostać zwiększona podczas weryfikacji kompetencji kandydatów na zawodowych księgowych do stosowania konkretnego standardu rachunkowości, jeżeli egzamin obejmuje złożone i istotne studium przypadku, a nie jedynie uproszczone studium wykorzystujące niepełne informacje,
 - (b) trafność empiryczna oceny kompetencji przywódczych może zostać zwiększona dzięki przeprowadzonej w miejscu pracy oceny kierowania zespołem przez kandydata na zawodowego księgowego, zamiast opierania się na wynikach egzaminów pisemnych oraz
 - (c) trafność co do treści może zostać zwiększona, jeżeli egzamin obejmuje więcej niż tylko kilka aspektów ocenianego obszaru kompetencji zawodowych.
- A15. Czynność weryfikacyjna cechuje się wysokim poziomem słuszności, jeśli jest sprawiedliwa i bezstronna. Słuszność nie jest wskaźnikiem niezmiennym, a poszczególne czynności weryfikacyjne mogą cechować różne poziomy słuszności. Słuszność może zostać podwyższona, jeżeli osoby opracowujące czynności weryfikacyjne są świadome zagrożenia stronniczości.
- A16. Istnieje wiele sposobów zwiększania słuszności projektowanych czynności weryfikacyjnych. Na przykład:
- (a) zapewnienie, że czynności weryfikacyjne są oparte wyłącznie na technologiach komputerowych dostępnych dla wszystkich kandydatów na zawodowych księgowych oraz

MSE 6 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) – weryfikacja kompetencji zawodowych

- (b) przegląd zestawów egzaminacyjnych w celu wyeliminowania z nich aspektów wiedzy o kulturze, która może nie stanowić obszaru wspólnego dla wszystkich kandydatów.
- A17. Czynność weryfikacyjna charakteryzuje się wysokim poziomem przejrzystości, jeśli szczegóły dotyczące takiej czynności (takie jak przewidziane do oceny obszary kompetencji i moment przeprowadzenia tej czynności) są publicznie ujawniane. Wysoki poziom przejrzystości jest również istotny przy rozważaniu całokształtu czynności weryfikacyjnych, przeprowadzanych w ramach WRZ. Przejrzystość nie jest wskaźnikiem niezmiennym, a poszczególne czynności oceniające mogą cechować różne poziomy przejrzystości. Jasne i dostępne informacje dostarczane interesariuszom mogą prowadzić do osiągnięcia wysokiego poziomu przejrzystości.
- A18. Istnieje wiele sposobów zwiększania przejrzystości projektowanych czynności weryfikacyjnych. Na przykład:
- (a) w odniesieniu do całokształtu czynności weryfikacyjnych przeprowadzanych w ramach WRZ, przejrzystość może zostać zwiększona dzięki podaniu do publicznej wiadomości oświadczenia wskazującego obszary zawodowych kompetencji, które mają zostać poddane weryfikacji, rodzaje czynności weryfikacyjnych oraz moment, w którym takie czynności są przeprowadzane w ramach WRZ,
 - (b) przejrzystość oceny w miejscu pracy może zostać zwiększona, jeśli pracodawcy informują pracowników o jasno określonych ramach kompetencji, które będą służyć ocenie tych pracowników oraz
 - (c) przejrzystość organizacji i przebiegu egzaminów może zostać zwiększona poprzez podanie do publicznej wiadomości informacji na temat przygotowania, systemu oceniania i przeprowadzenia egzaminów.
- A19. Czynność weryfikacyjna charakteryzuje się wysokim poziomem wystarczalności, jeśli (a) posiada zrównoważony poziom szczegółowości i zakresu, wiedzy i zastosowania oraz (b) łączy w sobie materiał pochodzący z różnych obszarów i mający zastosowanie do różnorodnych sytuacji i kontekstów. Wysoki poziom wystarczalności jest również istotny przy rozważaniu całokształtu czynności weryfikacyjnych przeprowadzanych w ramach WRZ. Wystarczalność nie jest wskaźnikiem niezmiennym, a poszczególne czynności weryfikacyjne mogą cechować różne poziomy wystarczalności.
- A20. Istnieje wiele sposobów zwiększania wystarczalności projektowanych czynności weryfikacyjnych. Na przykład:
- (a) wystarczalność programów WRZ może zostać zwiększona poprzez zastosowanie czynności weryfikacyjnych, które służą ocenie wymaganej zawodowej wiedzy, umiejętności zawodowych oraz wartości, etyki i postaw zawodowych (zakres) na odpowiednim poziomie dokładności (szczegółowość) oraz
 - (b) wystarczalność weryfikacji w miejscu pracy może zostać zwiększona poprzez nałożenie na kandydatów na zawodowych księgowych wymagania wykazania się kompetencjami zawodowymi w szeroko pojętym obszarze zawodowych umiejętności, wartości, etyki i postaw mających zastosowanie do różnorodnych sytuacji.

Dowody, które można potwierdzić (Zob. par. 10)

MSE 6 – Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) – weryfikacja kompetencji zawodowych

- A21. Dowody, które można potwierdzić, to dowody, które cechuje obiektywizm, które można sprawdzić i są przechowywane w formie pisemnej lub elektronicznej. Oparcie oceny kompetencji zawodowych na dowodach, które można potwierdzić, może spełniać potrzeby stron trzecich, które nadzorują lub regulują działalność organizacji członkowskiej IFAC. Dzięki temu również interesariusze nabiorą pewności, że na koniec WRZ kandydaci na zawodowych księgowych osiągnęli odpowiedni poziom zawodowych kompetencji.
- A22. Przykłady dowodów, które można potwierdzić obejmują:
- (a) zaświadczenia o ukończeniu kursu,
 - (b) wykaz pozytywnych wyników egzaminów oraz
 - (c) dostarczony przez pracodawców wykaz osiągnięć w zakresie kompetencji uzyskanych przez kandydatów na zawodowych księgowych.

MIĘDZYNARODOWY STANDARD EDUKACYJNY

MSE 7

USTAWICZNE DOSKONALENIE ZAWODOWE

SPIS TREŚCI

| | Paragraf |
|--|----------|
| Wprowadzenie | |
| Zakres niniejszego standardu..... | 1-7 |
| Data wejścia w życie..... | 8 |
| Cel | 9 |
| Wymagania | |
| Promowanie UDZ..... | 10 |
| Dostęp do UDZ..... | 11 |
| Obowiązkowe UDZ dla wszystkich zawodowych księgowych | 12-16 |
| Monitorowanie i wdrażanie | 17 |
| Objaśnienia | |
| Zakres niniejszego standardu..... | A1-A4 |
| Promowanie UDZ..... | A5 |
| Dostęp do UDZ..... | A6-A9 |
| Obowiązkowe UDZ dla wszystkich zawodowych księgowych | A10-A21 |
| Monitorowanie i wdrażanie | A22-A31 |

Wprowadzenie

Zakres niniejszego standardu (zob. par. A1-A4)

1. Niniejszy Międzynarodowy Standard Edukacyjny (MSE) określa zakres wymaganego ustawicznego doskonalenia zawodowego (UDZ), które sprawia, że zawodowi księgowi zdobywają i utrzymują kompetencje zawodowe niezbędne dla świadczenia wysokiej jakości usług klientom, pracodawcom i innym interesariuszom, a tym samym dla wzrostu zaufania publicznego do zawodu.
2. Niniejszy MSE jest adresowany do organizacji członkowskich Międzynarodowej Federacji Księgowych (IFAC). Organizacje członkowskie IFAC odpowiadają za UDZ zawodowych księgowych zgodnie z wymaganiami określonymi w niniejszym MSE. Niniejszy MSE będzie pomocny także dla organizacji edukacyjnych, pracodawców, organów regulacyjnych, władz państwowych i innych interesariuszy popierających UDZ zawodowych księgowych.
3. Mimo że zawodowy księgowy jest odpowiedzialny za rozwijanie i utrzymywanie swoich zawodowych kompetencji poprzez podejmowanie działań z zakresu UDZ, niniejszy MSE jest adresowany do organizacji członkowskich IFAC, ponieważ ich rolą jest:
 - (a) zwiększanie zaangażowania zawodowych księgowych w kształcenie się trwające przez całe życie,
 - (b) ułatwianie zawodowym księgowym dostępu do zasobów i możliwości wynikających z UDZ oraz
 - (c) przyjęcie określonych wymagań z zakresu opracowania oraz wdrożenia odpowiednich procedur pomiaru, monitorowania i przestrzegania zasad, aby pomóc zawodowym księgowym w rozwijaniu i utrzymywaniu kompetencji zawodowych niezbędnych do ochrony interesu publicznego.
4. UDZ stanowi kontynuację programu wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ) będącego programem kształcenia się oraz doskonalenia, w ramach którego słuchacze w pierwszej kolejności rozwijają kompetencje umożliwiające im pełnienie roli zawodowego księgowego. UDZ stanowi proces kształcenia się i doskonalenia, który następuje po programie wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ) i polega na rozwijaniu i utrzymywaniu zawodowych kompetencji, aby umożliwić zawodowym księgowym dalsze kompetentne wypełnianie swoich ról. UDZ oferuje ustawiczny rozwój (a) zawodowej wiedzy, (b) umiejętności zawodowych, (c) wartości, etyki i postaw zawodowych oraz (d) kompetencji nabytych w czasie WRZ. UDZ jest zmieniany stosownie do wykonywanych zawodowych czynności i obowiązków zawodowego księgowego. W swoim życiu zawodowym zawodowi księgowi mogą podejmować ponadto nowe role wymagające nowych kompetencji. W takich przypadkach może zajść potrzeba podjęcia kształcenia się i doskonalenia zawierającego wiele elementów obecnych w WRZ, jeśli nowe role wymagają pogłębienia wiedzy, wzbogacenia umiejętności i rozwoju wartości.

MSE 7 – Ustawiczne doskonalenie zawodowe

5. Poza kształceniem, praktycznym doświadczeniem i szkoleniem, UDZ obejmuje także takie kształcenie się i doskonalenie, jak (a) coaching i mentoring (tj. zajęcia z trenerem lub mentorem), (b) tworzenie sieci wymiany informacji, (c) obserwację, informacje zwrotne i analizę, a także (d) samokształcenie .
6. Do pomiaru skuteczności UDZ służą trzy różne podejścia:
 - (a) podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy wymaga od zawodowych księgowych wykazania – za pomocą uzyskanych efektów — że te kompetencje zawodowe zdobyli i utrzymują,
 - (b) podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się – określa skalę kształcenia się i doskonalenia jaka jest niezbędna w przypadku zawodowych księgowych dla uzyskania przez nich i utrzymania kompetencji zawodowych,
 - (c) podejście łączone – łączy elementy podejścia opartego na dowodach pracy i podejścia opartego na dowodach odpowiedniego kształcenia się, określając ilościowo wymagane kształcenie się, oraz prezentuje efekty, dzięki czemu zawodowi księgowi rozwijają i utrzymują kompetencje zawodowe.
7. Definicje i wyjaśnienia kluczowych wyrażen stosowanych w MSE oraz *Założeniach Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla Zawodowych Księgowych* (2009) znajdują się w *Słowniku terminologicznym* wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB)

Data wejścia w życie

8. Niniejszy MSE 7 wchodzi w życie 1 stycznia 2014 r.

Cel

9. Celem organizacji członkowskiej IFAC jest zapewnienie, że zawodowi księgowi po zakończeniu WRZ rozwijają i utrzymują swoje kompetencje, podejmując UDZ, które jest konieczne, aby w interesie publicznym świadczyć wysokiej jakości usługi i odpowiadające potrzebom klientów, pracodawców i innych interesariuszy.

Wymagania

Promowanie UDZ (zob. par. A5)

10. Organizacje członkowskie IFAC promują znaczenie oraz zaangażowanie w UDZ i utrzymywanie kompetencji zawodowych.

Dostęp do UDZ (zob. par. A6-A9)

11. Organizacje członkowskie IFAC ułatwiają dostęp do zasobów i możliwości tworzonych w ramach UDZ, pomagając w ten sposób zawodowym księgowym uczestniczyć w kształceniu się i utrzymywaniu kompetencji zawodowych, które są właściwe w ich pracy i zawodowej odpowiedzialności.

MSE 7 – Ustawiczne doskonalenie zawodowe

Obowiązkowe UDZ dla wszystkich zawodowych księgowych (zob. par. A10-A13)

12. Organizacje członkowskie IFAC wymagają od wszystkich zawodowych księgowych przystąpienia do UDZ, aby tym samym sprzyjać rozwijaniu i utrzymywaniu kompetencji odpowiednich do ich pracy i zakresu zawodowych obowiązków.
13. Do weryfikacji działań podejmowanych przez zawodowych księgowych w ramach UDZ, organizacje członkowskie IFAC wybierają jedno spośród trzech podejść: oparte na dowodach odpowiedniej pracy, dowodach odpowiedniego kształcenia się lub podejście łączone.

Podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy (zob. par. A14-A15)

14. Organizacje członkowskie IFAC wdrażające podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy, wymagają od każdego zawodowego księgowego, aby dowiódł, że rozwija i utrzymuje kompetencje zawodowe poprzez okresowe dostarczanie dowodów, które zostały:
 - (a) zweryfikowane przez kompetentny podmiot oraz
 - (b) ocenione przy zastosowaniu miarodajnej metody oceny kompetencji.

Podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się (zob. par. A16-A20)

15. Organizacje członkowskie IFAC wdrażające podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się wymagają od każdego zawodowego księgowego:
 - (a) zaliczenia przynajmniej 120 godzin (lub odpowiadających im jednostek kształcenia się) odpowiednich programów doskonalenia zawodowego w okresie następujących kolejno po sobie trzech lat, z czego 60 godzin (lub odpowiadających im jednostek nauki kształcenia się) powinno być możliwych do zweryfikowania.
 - (b) zaliczenia przynajmniej 20 godzin (lub odpowiadających im jednostek nauki kształcenia się) odpowiednich programów doskonalenia zawodowego w każdym roku oraz
 - (c) oceny form kształcenia w aspekcie sprostania powyższym wymaganiom.

Podejście łączone (zob. par. A21)

16. Organizacje członkowskie IFAC wdrażające podejście łączące podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy i podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się postępują zgodnie z wymaganiami właściwymi dla podejść prezentowanych przez oba podejścia określone w niniejszym MSE.

Monitorowanie i wdrażanie (zob. par. A22-A31)

17. Organizacje członkowskie IFAC tworzą usystematyzowany proces (a) monitorowania tego, czy zawodowi księgowi spełniają wymagania UDZ stawiane organizacjom członkowskim przez IFAC, oraz (b) ustanawiają odpowiednie sankcje za nieprzestrzeganie tych wymagań.

MSE 7 – Ustawiczne doskonalenie zawodowe

Objaśnienia

Zakres niniejszego standardu (zob. par. 1-7)

- A1. Zakres wiedzy wymagany do efektywnego funkcjonowania w charakterze zawodowego księgowego stale się poszerza. Zawodowi księgowi napotykają na coraz większe oczekiwania co do wykazywania się zawodowymi kompetencjami. Takie presje występują w stosunku do zawodowych księgowych zatrudnionych we wszystkich sektorach. Ustawiczne zdobywanie i utrzymywanie zawodowych kompetencji oraz kształcenie się trwające przez całe życie są sprawą kluczową, jeśli zawodowy księgowy ma być w stanie sprostać tym oczekiwaniom społecznym. Ponieważ zawód księgowy jest wykonywany w zmieniającym się otoczeniu, wskazane jest, aby organizacje członkowskie IFAC dokonywały okresowych weryfikacji swojej polityki w zakresie UDZ oraz stosowania niniejszego MSE.
- A2. Podjęcie UDZ samo w sobie nie daje gwarancji, że wszyscy zawodowi księgowi będą stale świadczyć profesjonalne usługi wysokiej jakości. W tym celu niezbędne jest postępowanie zgodnie z zasadami etyki, stosowanie profesjonalnego osądu, obiektywnego podejścia i właściwego poziomu nadzoru. Ponadto nie każdy zawodowy księgowy uczestniczący w programie UDZ pozyska pełnię płynących z niego korzyści. Będzie to uzależnione od zaangażowania i umiejętności zdobywania wiedzy przez danego zawodowego księgowego. UDZ odgrywa jednak ważną rolę w umożliwianiu zawodowym księgowym rozwijanie i utrzymywanie zawodowych kompetencji odpowiednich do pełnionej przez nich roli. Dlatego pomimo pewnych ograniczeń, realizacja UDZ stanowi ważny element w podtrzymaniu pewności i zaufania publicznego.
- A3. Dopracowany program UDZ, który jest weryfikowany, monitorowany i oceniany, może stanowić część procesu zapewnienia jakości tworzonego w organizacji członkowskiej IFAC. Inne procesy zapewnienia jakości mogą obejmować przeglądy jakości (a) pracy zawodowych księgowych (które mogą obejmować przegląd UDZ podejmowanego przez zawodowego księgowego), (b) procesu dochodzeniowego i (c) procesu dyscyplinarnego w przypadku łamania zasad.
- A4. Kształcenie się trwające przez całe życie oznacza wszelkie formy kształcenia się i doskonalenia, zarówno formalne jak i nieformalne, podejmowane w celu poszerzenia wiedzy, doskonalenia umiejętności, utrwalania wartości, zachowań etycznych i postaw w wymiarze osobistym, obywatelskim, społecznym i zawodowym. Kształcenie się trwające przez całe życie ma znaczenie dla wszystkich zawodowych księgowych, niezależnie od tego, czy wykonują pracę w dziedzinie rachunkowości czy w innych obszarach.

Promowanie UDZ (zob. par. 10)

- A5. Poniżej przedstawiono przykładowe działania sprzyjające promowaniu UDZ i utrzymywaniu kompetencji zawodowych:
- (a) regularne uświadamianie zawodowym księgowym wartości UDZ,

MSE 7 – Ustawiczne doskonalenie zawodowe

- (b) promowanie różnych możliwości występujących w ramach UDZ i dostępnych dla zawodowych księgowych oraz
- (c) współpraca z pracodawcami w celu uwypuklenia roli UDZ w procesach zarządzania.

Dostęp do UDZ (zob. par. 11)

A6. Organizacje członkowskie IFAC mogą bezpośrednio oferować zawodowym księgowym swoje odpowiednie programy UDZ oraz ułatwiać dostęp do programów oferowanych przez innych, w tym przez pracodawców.

A7. Poniżej znajdują się przykłady form kształcenia się, jakie mogą zostać podjęte w ramach zaplanowanego programu UDZ:

- (a) udział w kursach, konferencjach i seminariach,
- (b) moduły samokształcenia,
- (c) szkolenia w miejscu pracy,
- (d) udział i prace w komitetach roboczych,
- (e) opracowywanie i/lub przeprowadzanie kursu lub sesji szkoleniowej UDZ w dziedzinie związanej z obowiązkami zawodowymi,
- (f) formalne studia odpowiednie do zawodowych obowiązków,
- (g) udział w charakterze prelegenta w konferencjach, spotkaniach informacyjnych lub grupach dyskusyjnych,
- (h) pisanie artykułów, opracowań lub książek o tematyce technicznej, zawodowej lub naukowej,
- (i) prace badawcze, w tym zapoznawanie się z fachową literaturą lub publikacjami, w celu wykorzystania ich na potrzeby pracy zawodowego księgowego,
- (j) przeprowadzanie wtórnej zawodowej weryfikacji lub formalnych testów,
- (k) udzielanie wsparcia w obszarze doskonalenia zawodowego, występując w charakterze mentora lub trenera, oraz
- (l) otrzymywanie w obszarze doskonalenia zawodowego wsparcia mentora lub trenera.

Organizacje członkowskie IFAC mogą dostarczać zawodowym księgowym wytycznych na temat elementu UDZ zrealizowanego w ramach jednej, powtarzającej się formy kształcenia się (na przykład w czasie kursu podstaw rachunkowości prowadzonego dla różnych grup słuchaczy).

A8. Organizacje członkowskie IFAC mogą dostarczać narzędzi pomocnych zawodowym księgowym przy planowaniu właściwego UDZ, takich jak:

- (a) mapy kompetencyjne, które przedstawiają wykaz kompetencji kluczowych dla pewnych funkcji lub obszarów danego zawodu oraz
- (b) szablony harmonogramów kształcenia, które pomagają zawodowym księgowym rozpoznawać potrzeby w zakresie kształcenia się i doskonalenia oraz wskazują sposoby ich realizacji.

MSE 7 – Ustawiczne doskonalenie zawodowe

- A9. Organizacje członkowskie IFAC mogą rozważyć dostarczanie wytycznych zachęcających zawodowych księgowych do omawiania ich UDZ z pracodawcami, współpracownikami i organizacjami członkowskimi IFAC, celem niesienia im pomocy w identyfikowaniu kompetencji lub braków w wykształceniu oraz aby określić, odpowiednie możliwości kształcenia się zaspokajające te potrzeby.

Obowiązkowe UDZ dla wszystkich zawodowych księgowych (zob. par. 12-13)

- A10. UDZ ma zastosowanie do wszystkich zawodowych księgowych, niezależnie od sektora lub wielkości organizacji, w której pracują, ponieważ:

wszyscy zawodowi księgowi mają obowiązek zachowania należytej staranności w relacjach ze swoimi klientami i interesariuszami; oczekuje się od nich także wykazywania zdolności do kompetentnego wypełniania tego obowiązku,

- (a) na zawodowych księgowych zatrudnionych we wszystkich sektorach spoczywa odpowiedzialność społeczna i obowiązek utrzymania zaufania publicznego,
- (b) opinia publiczna jest skłonna się polegać na ugruntowanej pozycji zawodowego księgowego. Zawodowi księgowi posiadają tytuł zawodowy. Przejawy braku kompetencji mogą niszczyć reputację i pozycję zarówno zawodowego księgowego, pracodawcy, jak i całej profesji,
- (c) szybko zmieniające się otoczenie gospodarcze może wpływać na znaczenie kompetencji zawodowego księgowego oraz
- (d) pracodawcy zatrudniający zawodowych księgowych polegają, w pewnym zakresie, na uzyskanym tytule zawodowym, jako dowodzie zawodowych kompetencji.

- A11. Określając wymagania dla UDZ, organizacje członkowskie IFAC zachęca się do rozważenia, co jest przydatne i odpowiednie dla zawodowych księgowych znajdujących się w szczególnych sytuacjach, na przykład

- (a) osób w trakcie przerwy w karierze lub
- (b) osób, które przeszły na emeryturę po pracy na pełny etat, ale w dalszym ciągu posługują się swoim tytułem zawodowym lub nadal wykonują pracę, ale w jakimś zakresie.

- A12. Organizacje członkowskie IFAC mogą opracować wymagania lub wytyczne, dla tych działań w obszarze UDZ, które zazwyczaj uznają za istotne dla roli zawodowej i funkcji zawodowych księgowych. . Alternatywnie mogą one polegać na zawodowym osądzie zawodowych księgowych podejmujących decyzje w zależności od przydatności działań dostępnych w UDZ. Mogą również określić wymagania tylko w pewnych dziedzinach a w innych umożliwić zawodowym księgowym elastyczność w wyborze rozmaitych działań dostępnych w UDZ.

- A13. Chroniąc interes publiczny, organizacje członkowskie IFAC mogą wprowadzić specjalistyczne lub dodatkowe formy UDZ dla zawodowych księgowych pracujących w obszarach specjalistycznych, specyficznych projektach lub w obszarach obciążonych wysokim ryzykiem.

Podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy (zob. par. 14)

- A14. W podejściu opartym na dowodach odpowiedniej pracy istotne jest zapewnienie wiarygodności przeprowadzanej weryfikacji. Organizacje członkowskie IFAC zachęca się do rozważenia metod ujęcia w przyjętym podejściu następujących kluczowych aspektów:
- (a) jasnej identyfikacji uzyskanych wyników lub osiągniętych kompetencji oraz
 - (b) skorzystania z kompetentnego źródła, które jest w stanie potwierdzić, że wyniki lub kompetencje zostały uzyskane i utrzymane.
- A15. Poniższe przykłady przedstawiają dowody, które mogą zostać wykorzystane w czasie weryfikacji przeprowadzanej w ramach podejścia opartego na dowodach odpowiedniej pracy:
- (a) ocena przez weryfikatora napisanych lub opublikowanych materiałów,
 - (b) ocena osiągniętych wyników pracy,
 - (c) publikacja fachowego artykułu lub wyników projektu badawczego,
 - (d) przeprowadzane okresowo ponowne egzaminy,
 - (e) kwalifikacje specjalistyczne lub inne,
 - (f) dokumentacja wykonanej pracy (dzienniki), która została zweryfikowana w oparciu o mapę kompetencyjną,
 - (g) obiektywna ocena, przeprowadzona w oparciu o mapę kompetencyjną, która dotyczy wymaganego poziomu kompetencji danej osoby i jest opracowana przez pracodawcę lub przez organizację zawodową,
 - (h) niezależne inspekcje służące ocenie Udziału (UDZ) oraz
 - (i) oceny lub certyfikaty wydawane przez specjalistyczne stowarzyszenia dokumentujące podniesienie kompetencji oraz oceny wydawane przez organy regulacyjne.

Podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się (zob. par. 15)

- A16. Systemy oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się tradycyjnie są wykorzystywane do oceny rozwijania i utrzymywania kompetencji ze względu na łatwość oceny i weryfikacji. Systemy oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się mają swoje ograniczenia, na przykład nie zawsze pozwalają na ocenę wyników kształcenia się lub poziomu zdobytych kompetencji. Organizacje członkowskie IFAC mogą niwelować te ograniczenia częściowo, poprzez wskazywanie na zasadnicze cele ustawicznego doskonalenia kompetencji zawodowych oraz zaangażowania w kształcenie się trwające przez całe życie.
- A17. Niniejszy MSE zaleca dokonywanie weryfikacji Udziału (UDZ) w ramach podejścia opartego na dowodach odpowiedniego kształcenia się za pomocą godzin lub alternatywnych jednostek kształcenia. Organizacje członkowskie IFAC mogą wybierać inne formy weryfikacji, które będą zrozumiałe dla zawodowych księgowych. Przykłady form weryfikacji stosowanych w podejściu opartym na dowodach odpowiedniego kształcenia się obejmują:

MSE 7 – Ustawiczne doskonalenie zawodowe

- (a) czas przeznaczony na daną formę kształcenia,
- (b) jednostki przeznaczone przez podmiot organizujący UDZ na daną formę kształcenia oraz
- (c) jednostki przypisane do danej formy kształcenia przez organizację członkowską IFAC.

A18. Niniejszy MSE opiera się na założeniu, że organizacje członkowskie IFAC oczekują, iż pewne formy kształcenia się podejmowane przez zawodowych księgowych będą możliwe do zweryfikowania. Niektóre formy kształcenia się (jak na przykład kształcenie się w miejscu pracy) można ocenić, ale nie zweryfikować. Te formy kształcenia się także przyczyniają się do rozwijania i utrzymywania kompetencji zawodowych, ale nie należy uznawać ich za część 60-godzinnego weryfikowalnego programu UDZ, realizowanego w okresie następujących po sobie kolejno trzech lat.

A19. Organizacje członkowskie IFAC mogą rozważyć dostarczenie zawodowym księgowym wytycznych na temat tego, jaka część obowiązkowego minimalnego wymiaru 20 godzin rocznie powinna podlegać weryfikacji. Dostarczając takich wytycznych, organizacje członkowskie IFAC mogą uwzględnić lokalnie obowiązujące wymagania prawne i regulacyjne, jak również oczekiwania innych interesariuszy.

A20. Poniższe przykłady przedstawiają dowody, które mogą być wykorzystane w czasie weryfikacji przeprowadzanej w ramach podejścia opartego na dowodach odpowiedniego kształcenia się:

- (a) programy szkoleń, materiały szkoleniowe,
- (b) potwierdzenie uczestnictwa wydane przez podmiot organizujący UDZ, instruktora, pracodawcę, mentora lub wykładowcę oraz
- (c) niezależne oceny potwierdzające zaliczenie danej formy kształcenia.

Podejście łączone (zob. par. 16)

A21. Rozwiązania alternatywne możliwe w przypadku przyjęcia podejścia łączonego do weryfikacji UDZ obejmują:

- (a) zastosowanie wymagań obydwu podejść, przy czym kompetencje uzyskane w ramach podejścia opartego na dowodach odpowiedniej pracy są traktowane jako element weryfikacji prowadzonej na podstawie dowodów odpowiedniego kształcenia się,
- (b) umożliwienie zawodowym księgowym, którzy mogą nie spełniać wymagań dotyczących określonej liczby godzin kształcenia się, aby przedstawili dowody, które potwierdzą, że mimo to kompetencje zdobyli i je utrzymują lub
- (c) określenie konkretnej liczby godzin kształcenia się jako miernika nakładu pracy niezbędnego do zdobycia kompetencji oraz monitorowanie tego procesu wraz z weryfikacją kompetencji uzyskanych w wyniku procesu kształcenia się.

Monitorowanie i wdrażanie (zob. par. 17)

MSE 7 – Ustawiczne doskonalenie zawodowe

A22. Organizacje członkowskie IFAC mogą opracowywać wytyczne dotyczące dowodów, jakie należy zgromadzić lub opracować w celu potwierdzenia rozwijania lub utrzymywania kompetencji zawodowych. Wytyczne mogą obejmować odpowiedzialność zawodowych księgowych za:

- (a) przechowywanie właściwych kartotek i dokumentów odnoszących się do UDZ oraz
- (b) dostarczanie na żądanie weryfikowalnych dowodów celem potwierdzenia spełnienia przez nich wymagania UDZ, określonego przez organizację członkowską IFAC.

Opracowując podejście do monitorowania, organizacje członkowskie IFAC mogą ustalić, jakie zawodowe funkcje wiążą się z największym ryzykiem lub największą odpowiedzialnością publiczną, i mogą wówczas zastosować odpowiednio bardziej rygorystyczne monitorowanie.

A.23. Proces monitorowania może wymagać od zawodowych księgowych, aby okresowo:

- (a) składali informację o przestrzeganiu spoczywającego na nich obowiązku zawodowego, polegającego na pozyskiwaniu odpowiedniego poziomu wiedzy i utrzymywaniu umiejętności niezbędnych do kompetentnej zawodowej pracy,
- (b) składali deklarację potwierdzającą przestrzeganie przez nich określonych wymagań UDZ nałożonych przez organizację członkowską IFAC lub
- (c) przedstawiali dowody uczestnictwa w różnych formach kształcenia się lub przeprowadzenia weryfikacji kompetencji, które oni zdobyli i utrzymują w ramach wybranych form UDZ.

A24. Dodatkowe procesy monitorowania mogą obejmować:

- (a) wrywkowe sprawdzenie wybranej grupy zawodowych księgowych pod kątem przestrzegania przez nich wymagań UDZ,
- (b) przegląd i ocenę planów kształcenia lub dokumentacji UDZ, w ramach programów zapewniania jakości lub
- (c) wymaganie od firm księgowych i audytorskich będących pracodawcami, aby – w swoich programach zapewniania jakości – ~~uwzględnili~~uwzględniły programy UDZ oraz systemy efektywnego monitorowania oraz ~~śledzili~~śledziły działania w ramach UDZ w stosowanych przez siebie systemach rejestrowania czasu pracy.

A25. Organizacje członkowskie IFAC mogą cyklicznie przeprowadzać serie procesów monitorowania. Ustalając cykliczność procesu monitorowania, organizacja członkowska IFAC może brać pod uwagę to, co jest potrzebne w jej otoczeniu uwzględniając (a) interes publiczny i (b) oczekiwania społeczeństwa, organów regulacyjnych i pozostałych interesariuszy. Z doświadczenia niektórych organizacji członkowskich IFAC wynika, że cykle trwające ponad pięć lat mogą nie spełnić oczekiwań, zaś cykle krótsze niż rok mogą być zbyt obciążające dla organizacji członkowskiej IFAC i zawodowych księgowych.

MSE 7 – Ustawiczne doskonalenie zawodowe

- A26. System obowiązkowego UDZ będzie bardziej efektywny i będzie służył interesowi publicznemu tylko w przypadku, gdy zawodowi księgowi, którzy nie spełnili wymagań UDZ, spełnią je w odpowiednim rygorze czasowym. Zachęca się organizacje członkowskie IFAC do ustalenia sankcji, jakie będą nakładać za niespełnianie wymagań UDZ po rozważeniu warunków prawnych i środowiskowych, właściwych dla krajowej jurysdykcji.
- A27. Pierwsze działania, podejmowane w sytuacji stwierdzenia nieprzestrzegania wymagań, będą prawdopodobnie koncentrowały się na nakłonieniu zawodowego księgowego do ich dopełnienia w rozsądnym czasie. Zachęca się organizacje członkowskie IFAC, aby zachowały równowagę pomiędzy (a) sankcjami prowadzącymi się do wyrażenia zgody na odroczenie lub uniknięcie obowiązku spełnienia wymagań UDZ przez zawodowego księgowego a (b) stosowaniem nadmiernych sankcji.
- A28. Niektóre organizacje członkowskie IFAC mogą być uprawnione do usunięcia z szeregu swoich członków tego zawodowego księgowego, który nie przestrzega wymagań lub do pozbawienia go prawa wykonywania zawodu. Usunięcie takie lub pozbawienie prawa wykonywania zawodu można stosować w przypadku tych zawodowych księgowych, którzy notorycznie nie przestrzegają wymagań lub w odpowiedzi udzielonej organizacji członkowskiej IFAC jasno wskazali, że z dużym prawdopodobieństwem w dalszym ciągu będą uchylać się od przestrzegania wymagań UDZ. Można rozważyć też publikację nazwisk zawodowych księgowych, którzy świadomie nie przestrzegają wymagań. Publikacja nazwisk może (a) działać jako środek prewencyjny oraz (b) stanowić dla opinii publicznej wyraźny dowód na zaangażowanie środowiska zawodowego w utrzymywanie kompetencji zawodowych na wysokim poziomie.
- A29. Nałożenie sankcji ma duży ciężar gatunkowy. Jednak podjęcie działań dyscyplinarnych jest uzasadnione, w szczególności w przypadku, gdy zawodowy księgowy świadomie uchyla się od dopełnienia obowiązku rozwijania i utrzymywania kompetencji zawodowych. Jest to ważne z uwagi na fakt, iż takie postępowanie jest niezgodne z obowiązkami zawodowymi i w ten sposób maleje jego zdolność do działania w interesie publicznym.
- A30. Zapewnienie efektywnego monitorowania i egzekwowania wymagań potrzebuje odpowiednich zasobów. Organizacje członkowskie IFAC mogą rozważyć także powołanie rady lub komitetu złożonego z członków, które nadzorowałyby wymagania UDZ oraz proces ich monitorowania i egzekwowania.
- A31. Organizacje członkowskie IFAC jako część swojej odpowiedzialności w interesie publicznym powinny traktować publikowanie informacji o skali przestrzegania przez swoich członków wymagań UDZ określonych w niniejszym MSE.

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

MIĘDZYNARODOWY STANDARD EDUKACYJNY

MSE 8

**KOMPETENCJE ZAWODOWE PARTNERÓW ODPOWIEDZIALNYCH ZA
BADANIE SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH (ZAKTUALIZOWANY)**

| | Paragraf |
|--|------------|
| Wprowadzenie | |
| Zakres niniejszego standardu | 1-5 |
| Data wejścia w życie..... | 6 |
| Cel | 7 |
| Wymagania | |
| | 8-9 |
| Objaśnienia | |
| Odniesienia do definicji zawartych w dokumentach IAASB | A1 |
| Zakres niniejszego standardu | A2-A16 |
| Cel..... | A17-A18 |
| Wymagania | A19-A31 |

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

Wprowadzenie

Zakres niniejszego standardu (zob. par. A2 - A16)

1. Niniejszy Międzynarodowy Standard Edukacyjny (MSE) określa kompetencje zawodowe, których rozwijanie i utrzymywanie na odpowiednim poziomie stanowi wymaganie wobec zawodowych księgowych pełniących funkcje partnerów odpowiedzialnych za badania sprawozdań finansowych¹⁴.
2. Niniejszy MSE jest skierowany do organizacji członkowskich Międzynarodowej Federacji Księgowych (IFAC). Organizacje członkowskie IFAC są bowiem odpowiedzialne za ustawiczne doskonalenie zawodowe (UDZ) zawodowych księgowych i ich zaangażowanie w kształcenie się przez całe życie. Zgodnie z MSE 7 *Ustawiczne doskonalenie zawodowe*¹⁵ organizacje członkowskie IFAC wymagają, aby wszyscy zawodowi księgowi kształcili się i doskonalili na odpowiednim poziomie kompetencje zawodowe ważne w ich pracy i wypełnianiu obowiązków zawodowych. W MSE 8 *Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badania sprawozdań finansowych* (zaktualizowanym), to wymaganie z MSE 7 przypisano także partnerowi odpowiedzialnemu za badanie. Obowiązkiem zawodowego księgowego pełniącego funkcję partnera odpowiedzialnego za badanie jest kształcenie się i doskonalenie na odpowiednim poziomie kompetencji zawodowych poprzez podejmowanie stosownych działań w ramach UDZ, które to działania obejmują doświadczenie praktyczne.
3. Niniejszy MSE należy odczytywać w powiązaniu z Oświadczeniem w Sprawie Obowiązków Członkowskich (SMO) 1 – *Zapewnianie jakości*, Międzynarodowym Standardem Rewizji Finansowej (MSRF) 220 – *Kontrola jakości badania sprawozdań finansowych* oraz Międzynarodowym Standardem Kontroli Jakości (MSKJ) 1 – *Kontrola jakości firm przeprowadzających badania i przeglądy sprawozdań finansowych oraz wykonujących inne zlecenia usług atestacyjnych i pokrewnych*. Łącznie wymienione dokumenty nakładają obowiązki na organizacje członkowskie IFAC, partnerów odpowiedzialnych za badania i firmy będące częścią systemu kontroli jakości badania sprawozdań finansowych. W wielu systemach prawnych, organ regulacyjny może sprawować również funkcję nadzorcą nad systemem kontroli jakości. Każdy z tych interesariuszy może mieć wpływ na kształt kompetencji zawodowych wymaganych od partnera odpowiedzialnego za badanie.
4. Organizacje członkowskie IFAC lub inni interesariusze mogą stosować wymogi niniejszego MSE także wobec zawodowych księgowych wykonujących funkcje równoznaczne z funkcją partnera odpowiedzialnego za badanie różnych

¹⁴ Na potrzeby niniejszego MSE zwanych dalej „partnerami odpowiedzialnymi za badania” zgodnie z definicją zawartą w Międzynarodowym Standardzie Rewizji Finansowej (MSRF) 220, *Kontrola jakości badania sprawozdań finansowych*, par. 7 (a).

¹⁵ MSE 7, *Ustawiczne doskonalenie zawodowe*, par. 12.

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

historycznych informacji finansowych lub odpowiedzialnego za inne rodzaje zleceń atestacyjnych i usług pokrewnych.

- Definicje i wyjaśnienia kluczowych wyrażeń użytych w *Międzynarodowych Standardach Edukacyjnych Rachunkowości* oraz *Założeniach Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla Zawodowych Księgowych* znajdują się w *Glosariuszu* Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych w Rachunkowości (IAESB). Dodatkowe terminy pochodzące z dokumentów Rady Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych (IAASB) zostały zawarte także w *Objaśnieniach*.

Data wejścia w życie

- Niniejszy MSE wchodzi w życie 1 czerwca 2016 r.

Cel (zob. par. A17 - A18)

- Celem niniejszego MSE jest określenie kompetencji zawodowych, które zawodowi księgowi rozwijają i utrzymują na odpowiednim poziomie, pełniąc funkcje partnerów odpowiedzialnych za badania.

Wymogi (zob. par. A19 - A31)

- Organizacje członkowskie IFAC wymagają od zawodowych księgowych pełniących funkcje partnerów odpowiedzialnych za badanie rozwijania i utrzymywania na odpowiednim poziomie kompetencji zawodowych, co przejawia się w osiągnięciu efektów kształcenia, zawierających między innymi te wymienione w Tabeli A.
- Organizacje członkowskie IFAC wymagają od zawodowych księgowych pełniących funkcje partnerów odpowiedzialnych za badanie podejmowania UDZ, które doskonalą i utrzymuje na odpowiednim poziomie kompetencje zawodowe niezbędne dla pełnienia tej funkcji.

Tabela A: Efekty kształcenia w zakresie kompetencji zawodowych partnera odpowiedzialnego za badanie

| Obszar kompetencji | Efekty kształcenia |
|---------------------------------|--|
| Kompetencje merytoryczne | |
| (a) Badanie | (i) Rozpoznaje i ocenia ryzyko istotnego zniekształcenia w ramach ogólnej strategii badania (ii) Ocenia odpowiedzi na ryzyko istotnego zniekształcenia. (iii) Ocenia, czy badanie zostało przeprowadzone i udokumentowane zgodnie z odpowiednimi standardami rewizji finansowej (np. MSRF) oraz odpowiednimi |

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

| | |
|--|---|
| | <p>przepisami prawa i regulacjami</p> <p>(iv) Formułuje odpowiednią opinię z badania i sporządza powiązane sprawozdanie z badania, zawierające opis spraw kluczowych dla badania</p> |
| (b) Rachunkowość i sprawozdawczość finansowa | <p>(i) Ocenia, czy jednostka sporządziła, we wszystkich istotnych aspektach, sprawozdania finansowe zgodnie z odpowiednimi założeniami sprawozdawczości finansowej i wymogami regulacyjnymi</p> <p>(ii) Ocenia ujmowanie, wycenę, prezentację i ujawnianie transakcji i zdarzeń w sprawozdaniach finansowych zgodnie z odpowiednimi założeniami sprawozdawczości finansowej i wymogami regulacyjnymi</p> <p>(iii) Ocenia osądy księgowe i wartości szacunkowe, w tym szacunki wartości godziwej, dokonane przez kierownictwo</p> <p>(iv) Ocenia rzetelność prezentacji sprawozdań finansowych w odniesieniu do charakteru działalności gospodarczej, otoczenia oraz zdolności jednostki do kontynuacji działalności</p> |
| (c) Nadzór i zarządzanie ryzykiem | (i) Ocenia struktury nadzoru korporacyjnego i procesy oceny ryzyka, które mają wpływ na sprawozdania finansowe jednostki, w ramach ogólnej strategii badania |
| (d) Otoczenie biznesowe | (i) Analizuje branżę, czynniki regulacyjne i inne czynniki zewnętrzne wykorzystywane do dokonywania świadomych ocen ryzyka badania, takie jak m.in. rynek, konkurencja, technologia produktu i wymagania środowiskowe |
| (e) Podatki | (i) Ocenia procedury zastosowane wobec ryzyka istotnego zniekształcenia sprawozdań finansowych w kwestiach podatkowych i wpływ wyników tych procedur na ogólną strategię badania |
| (f) Technologia informacyjna (IT) | (i) Ocenia środowisko IT, aby zidentyfikować mechanizmy kontroli związane ze sprawozdaniami finansowymi w celu ustalenia ich wpływu na ogólną strategię badania |
| (g) Przepisy prawa i regulacje dotyczące działalności gospodarczej | (i) Ocenia zidentyfikowane lub podejrzewane przypadki niezgodności z przepisami prawa i regulacjami, aby ustalić ich wpływ na ogólną strategię badania i opinię z badania |

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

| | |
|---|---|
| (h) Finanse i zarządzanie finansami | <p>(i) Ocenia różne dostępne źródła finansowania i instrumenty finansowe wykorzystywane przez jednostkę, aby ustalić ich wpływ na ogólną strategię badania</p> <p>(ii) Ocenia przepływy pieniężne, budżety i prognozy jednostki, jak również wymagania wobec kapitału obrotowego, aby ustalić ich wpływ na ogólną strategię badania</p> |
| Umiejętności zawodowe | |
| (i) Intelktualne | (i) Rozwiązuje problemy badania, wykorzystując zapytania, abstrakcyjne i logiczne myślenie oraz analizę krytyczną w celu rozważenia alternatyw i przeanalizowania wyników. |
| (j) Interpersonalne i komunikacyjne | <p>(i) W sposób efektywny i odpowiedni komunikuje się z zespołem wykonującym badanie, kierownictwem oraz osobami sprawującymi nadzór w jednostce</p> <p>(ii) W razie konieczności rozwiązuje problemy badania poprzez efektywne konsultacje</p> |
| (k) Osobiste | <p>(i) Promuje i angażuje się w kształcenie się przez całe życie.</p> <p>(ii) Daje dobry przykład zespołowi wykonującemu badanie.</p> <p>(iii) Działa w charakterze mentora lub trenera w stosunku do zespołu wykonującego badanie</p> |
| (l) Organizacyjne | <p>(i) Ocenia, czy zespół wykonujący badanie, w tym eksperci powołani przez biegłego rewidenta, wspólnie wykazują odpowiedni obiektywizm i posiadają odpowiednie kompetencje, aby przeprowadzić badanie</p> <p>(ii) Zarządza realizacją badania, zapewniając przywództwo i zarządzanie projektem w zespołach wykonujących badania</p> |
| Wartości, etyka i postawy zawodowe | |
| (m) Oddanie interesowi publicznemu | (i) Promuje jakość badania we wszystkich działaniach, skupiając się na ochronie interesu publicznego |
| (n) Zawodowy sceptycyzm i zawodowy osąd | (i) Kieruje się sceptycznym myśleniem i zawodowym osądem podczas planowania i przeprowadzania badania oraz dochodzenia do wniosków, które będą stanowić podstawę opinii z badania |

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

| | |
|---------------------------|--|
| <p>(o) Zasady etyczne</p> | <p>(i) Kieruje się zasadami etycznymi uczciwości, obiektywizmu, kompetencji zawodowych, należytej staranności, poufności i profesjonalnego zachowania w kontekście badania oraz stosuje odpowiednie rozwiązania dylematów etycznych</p> <p>(ii) Ocenia i reaguje na zagrożenia dla obiektywizmu i niezależności, które mogą wystąpić podczas badania</p> <p>(iii) Chroni poufne informacje jednostki zgodnie z obowiązkami etycznymi i stosownymi wymaganiami prawnymi</p> |
|---------------------------|--|

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

Objaśnienia

Odniesienia do definicji zawartych w dokumentach IAASB (zob. par. 5)

A1. W niniejszym MSE użyto następujących terminów wcześniej zdefiniowanych w dokumentach IAASB¹⁶.

Tabela B: definicje IAASB przyjęte w MSE 8

| Zdefiniowany termin | Termin źródłowy | Definicja w użyciu |
|------------------------------------|---|---|
| Partner odpowiedzialny za badanie* | MSRF 220 <i>Kontrola jakości badania sprawozdań finansowych</i> , par. 7 (a) | Partner lub inna osoba z firmy, która odpowiada za zlecenie badania i jego przeprowadzenie oraz za sprawozdanie biegłego rewidenta wydawane w imieniu firmy oraz która, jeżeli jest to wymagane, otrzymała odpowiednie upoważnienie od organizacji zawodowej, organu prawnego lub regulacyjnego |
| Zespół wykonujący badanie | MSRF 220 <i>Kontrola jakości badania sprawozdań finansowych</i> , par. 7 (d) | Wszyscy partnerzy i pracownicy wykonujący zlecenie badania oraz wszystkie osoby zatrudnione przez firmę lub firmę należącą do sieci, którzy przeprowadzają procedury związane ze zleceniem badania. Pojęcie „zespół wykonujący badanie” nie obejmuje zewnętrznego eksperta powołanego przez biegłego rewidenta zatrudnionego przez firmę lub przez firmę należącą do sieci. Pojęcie to nie obejmuje także pracowników klienta zatrudnionych w audycie wewnętrznym, którzy podczas zlecenia badania bezpośrednio pomagają zewnętrznemu biegłemu rewidentowi spełnić wymogi MSRF 610 (zaktualizowanego w 2013 r.) ¹⁷ |

¹⁶ Definicje z MSRF wyszczególnione poniżej zostały zawarte w *Zbiorze dokumentów IAASB dotyczących międzynarodowej kontroli jakości, rewizji finansowej, innych usług atestacyjnych i pokrewnych – wydanie 2014, tom I (IAASB Handbook of International Quality Control, Auditing, Review, Other Assurance, and Related Services Pronouncements - 2014 Edition, Volume I)*.

¹⁷ MSRF 610, *Korzystanie z wyników pracy audytorów wewnętrznych* (zaktualizowany).

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

| | | |
|------------------------|--|--|
| Sprawozdania finansowe | <p>MSRF 200</p> <p><i>Ogólne cele niezależnego biegłego rewidenta oraz przeprowadzanie badania zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Badania, par. 13 (f)</i></p> | <p>Uporządkowane przedstawienie historycznych informacji finansowych – zwykle uzupełnione o informacje dodatkowe – których celem jest przekazanie informacji o zasobach gospodarczych jednostki i jej zobowiązaniach na określony moment lub o ich zmianach w danym okresie zgodnie z ramowymi założeniami sprawozdawczości finansowej. Powiązane informacje dodatkowe obejmują zazwyczaj podsumowanie znaczących zasad (polityki) rachunkowości oraz inne informacje objaśniające. Pojęcie „sprawozdania finansowe” odnosi się na ogół do pełnego zestawu sprawozdań finansowych zgodnie z tym, jak określają je wymogi mających zastosowanie ramowych założeń sprawozdawczości finansowej, ale może także dotyczyć pojedynczego sprawozdania finansowego</p> |
| Firma* | <p>MSRF 220</p> <p><i>Kontrola jakości badania sprawozdań finansowych, par. 7 (e)</i></p> | <p>Indywidualny przedstawiciel zawodu, spółka, korporacja zawodowych księgowych lub inna jednostka zrzeszająca zawodowych księgowych</p> |
| Zawodowy osąd | <p>MSRF 200</p> <p><i>Ogólne cele niezależnego biegłego rewidenta oraz przeprowadzanie badania zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Badania, par. 13 (k)</i></p> | <p>Zastosowanie stosownych szkoleń, wiedzy i doświadczenia w zakresie standardów rewizji finansowej, rachunkowości i etyki do podejmowania racjonalnych decyzji dotyczących kierunku działań, które są odpowiednie w okolicznościach zlecenia badania</p> |

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

| | | |
|---|---|--|
| Zawodowy sceptycyzm | MSRF 200 <i>Ogólne cele niezależnego biegłego rewidenta oraz przeprowadzanie badania zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Badania, par. 13 (1)</i> | Postawa cechująca się dociekliwością, wyczuleniem na warunki mogące wskazywać na możliwe zniekształcenie spowodowane błędem lub oszustwem oraz krytycyzmem przy ocenie dowodów badania |
| *„Partner” i „firma” powinny być rozumiane jako odnoszące się również do ich odpowiedników w sektorze publicznym. | | |

Zakres niniejszego standardu (zob. par. 1 - 5)

- A2. Kompetencje zawodowe mogą być opisywane i kategoryzowane na wiele różnych sposobów. W myśl MSE, kompetencje zawodowe oznaczają zdolność wykonywania danej funkcji na określonym poziomie. Kompetencje zawodowe wykraczają poza znajomość zasad, standardów, koncepcji, faktów i procedur. Stanowią one połączenie i zastosowanie (a) zawodowej wiedzy, (b) umiejętności zawodowych oraz (c) zawodowych wartości, etyki i postaw.
- A3. Udział (UDZ) jest kontynuacją wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ). WRZ to kształcenie się i doskonalenie, dzięki którym kandydaci na zawodowych księgowych rozwijają kompetencje prowadzące ich do wykonywania funkcji zawodowego księgowego. Udział (UDZ) to kształcenie się i doskonalenie, które mają miejsce po WRZ i które dzięki rozwojowi i utrzymywaniu kompetencji zawodowych pozwalają zawodowym księgowym dalej wykonywać swoje funkcje. Udział (UDZ) zapewnia stały rozwój (a) zawodowej wiedzy, (b) umiejętności zawodowych (c) zawodowych wartości, etyki i postaw, zdobytych podczas WRZ, odpowiednio udoskonalonych pod kątem czynności i obowiązków zawodowego księgowego.
- A4. Jak wskazano w MSE 7¹⁸, Udział (UDZ) obejmuje doświadczenie praktyczne. Wraz z postępowaniem w karierze partnera odpowiedzialnego za badanie doświadczenie praktyczne staje się coraz ważniejsze w kształceniu się i utrzymywaniu na odpowiednim poziomie kompetencji zawodowych. Doświadczenie praktyczne może zostać udokumentowane w drodze rocznego oświadczenia, ewidencji czasu pracy oraz wyników czynności monitoringu jakościowego, takich jak ocena wyników pracy, przeglądy zapewnienia jakości realizacji zlecenia i inspekcje prowadzone przez organy regulacyjne.

¹⁸ Zob. MSE 7, *Ustawiczne doskonalenie zawodowe*, par. 5.

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

- A5. Poza kompetencjami zawodowymi i doświadczeniem praktycznym, także inne czynniki – nieobjęte zakresem niniejszego MSE – określają, czy zawodowy księgowy posiada, tam gdzie jest to wymagane, odpowiednie uprawnienia nadane przez organizację zawodową, organ prawny lub regulacyjny do pełnienia funkcji partnera odpowiedzialnego za badanie.
- A6. W wielu systemach prawnych ustawodawstwo, regulacje lub organ regulacyjny (wspólnie zwane „systemem licencyjnym”) ustalają lub egzekwują wymagania co do tego, kto może pełnić funkcję partnera odpowiedzialnego za badanie. Systemy licencyjne znacznie różnią się pod względem wymagań. Jeśli przyznawanie licencji nie leży w gestii organizacji członkowskiej IFAC, organizacje członkowskie IFAC są zobowiązane dołożyć wszelkich starań, zgodnie z SMO 2 – *Międzynarodowe standardy edukacyjne dla zawodowych księgowych i inne dokumenty wydane przez IAESB*¹⁹, aby wpłynąć na system licencyjny, tak aby organizacja członkowska IFAC mogła spełnić wymagania dotyczące kompetencji zawodowych określone w niniejszym MSE.
- A7. Firma, którą zgodnie z definicją może być też indywidualny przedstawiciel zawodu, ustala, kto może wydać opinię z badania w charakterze prawnego przedstawiciela tej firmy. Większość firm audytorskich tworzą partnerzy, którzy w spółce osobowej decydują, kto może w niej pełnić funkcję partnera odpowiedzialnego za badanie.

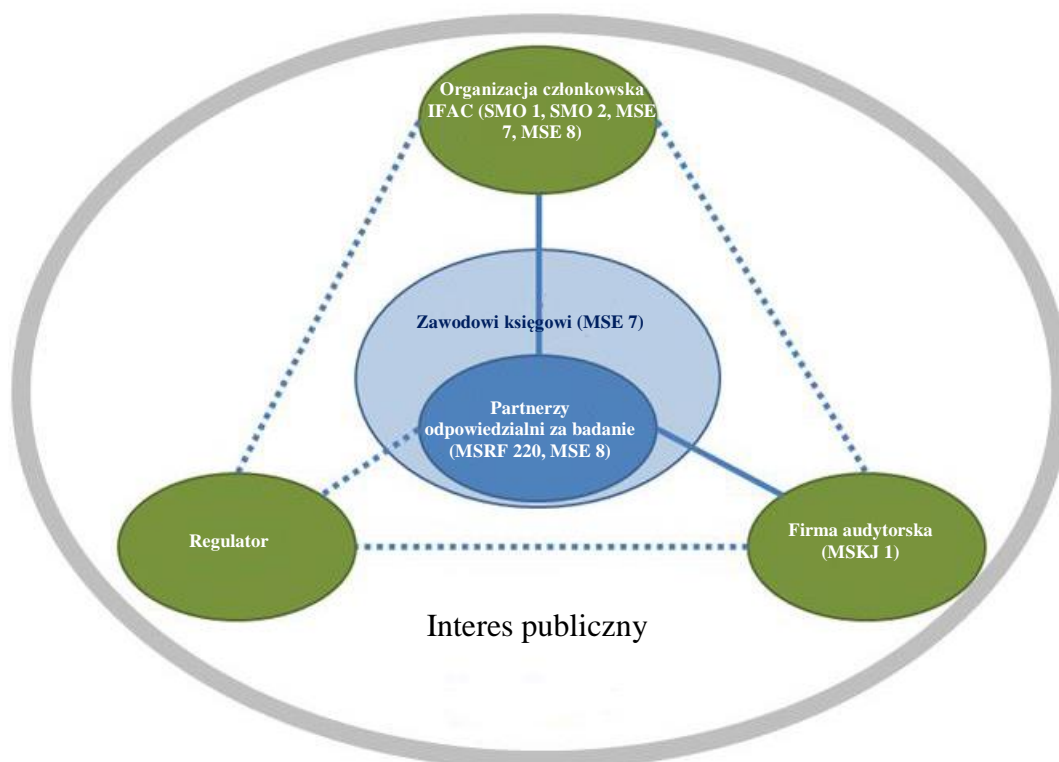
Interesariusze, którzy mają wpływ na kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie

- A8. Rysunek 1 przedstawia interesariuszy, którzy mają wpływ na kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie. Relacje pomiędzy interesariuszami mogą zależeć od systemu prawnego lub wynikać z wymagań zawartych w dokumentach IAASB i IAESB i obowiązków zawartych w dokumentach IFAC.

¹⁹ Oświadczenie w Sprawie Obowiązków Członkowskich 2 – *Międzynarodowe standardy edukacyjne dla zawodowych księgowych i inne dokumenty wydane przez IAESB* określa wymogi wobec organizacji członkowskiej IFAC odnośnie do międzynarodowych standardów i innych dokumentów wydanych przez IAESB. W SMO 2 szczególne miejsce poświęcono (par. 9) sytuacji, w której organizacja członkowska IFAC nie posiada odpowiedzialności lub dzieli odpowiedzialność za przyjmowanie i wdrażanie edukacyjnych standardów i wytycznych dla zawodowych księgowych.

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

Rysunek 1: Interesariusze, którzy mają wpływ na kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badania



----- relacje są zależne od systemu prawnego

———— relacje zdefiniowane w dokumentach IFAC, IAASB i IAESB

- A9. Zgodnie z MSE 7²⁰ organizacje członkowskie IFAC zobowiązują wszystkich zawodowych księgowych do podejmowania UDZ, w celu kształcenia się i doskonalenia na odpowiednim poziomie kompetencji zawodowych, stosownych dla ich pracy i obowiązków.
- A10. MSE 7²¹ stawia też przed organizacjami członkowskimi IFAC wymóg wprowadzenia procesu systematycznego monitorowania, czy zawodowi księgowi spełniają wymagania UDZ określone przez organizację członkowską IFAC.

²⁰ Zob. MSE 7, *Ustawiczne doskonalenie zawodowe*, par. 12.

²¹ Zob. MSE 7, *Ustawiczne doskonalenie zawodowe*, par. 17.

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

- A11. W MSRF 220²² omówiono obowiązki partnera odpowiedzialnego za badanie w zakresie oceny tego, czy zespół wykonujący badanie i eksperci wyznaczeni przez biegłego rewidenta, którzy nie należą do zespołu, mają łącznie odpowiednie kompetencje i umiejętności. MSRF 220²³ stanowi, że o ile informacje dostarczone przez firmę lub inne strony nie sugerują czegoś przeciwnego, zespół wykonujący badanie może polegać na systemie kontroli jakości firmy w odniesieniu do oceny kompetencji personelu poprzez jego rekrutację i formalne szkolenie.
- A12. MSKJ 1²⁴ zobowiązuje firmę do ustalenia zasad i procedur służących uzyskaniu wystarczającej pewności, że zatrudnia odpowiednich pracowników posiadających przygotowanie, umiejętności i przestrzegających zasady etyczne konieczne do: (a) wykonania zlecenia zgodnie z zawodowymi standardami oraz obowiązującymi wymogami regulacyjnymi i prawnymi oraz (b) umożliwienia firmie lub partnerom odpowiedzialnym za zlecenie sporządzanie sprawozdania odpowiedniego w danych okolicznościach.
- A13. Na arenie międzynarodowej, organy regulacyjne mogą pełnić funkcje nadzorcze wobec organizacji członkowskich IFAC, firm audytorskich i partnerów odpowiedzialnych za badanie.
- A14. Organizacje członkowskie IFAC przestrzegając wymogów niniejszego MSE i wypełniając swoje obowiązki zgodnie z SMO 1²⁵ i SMO 2²⁶, pomagają firmom w przestrzeganiu wymogów MSKJ 1 oraz partnerom odpowiedzialnym za badanie w przestrzeganiu wymogów MSRF 220. Dokumenty te promują wspólnie zrozumiałość i spójność w obszarze kompetencji zawodowych wymaganych od partnera odpowiedzialnego za badanie i zespołu wykonującego badanie, co służy ochronie interesu publicznego.

Progresywny charakter kompetencji zawodowych

²² Zob. MSRF 220, *Kontrola jakości badania sprawozdań finansowych*, par. 14.

²³ Zob. MSRF 220, *Kontrola jakości badania sprawozdań finansowych*, par. A2.

²⁴ Zob. MSKJ 1, *Kontrola jakości firm przeprowadzających badania i przeglądy sprawozdań finansowych oraz wykonujących inne zlecenia usług atestacyjnych i pokrewnych*, par. 29.

²⁵ Oświadczenie w Sprawie Obowiązków Członkowskich 1 – *Zapewnianie jakości* określa wymagania wobec organizacji członkowskiej IFAC w odniesieniu do systemów przeglądu zapewniania jakości dla członków przeprowadzających badanie, przegląd i wykonujących inne usługi atestacyjne i pokrewne. W SMO szczególne miejsce poświęcono sytuacji, w której organizacja członkowska IFAC nie posiada odpowiedzialności lub dzieli odpowiedzialność za ustanawianie reguł i utrzymywanie systemu przeglądu zapewniania jakości.

²⁶ Oświadczenie w Sprawie Obowiązków Członkowskich 2 – *Międzynarodowe standardy edukacyjne dla zawodowych księgowych i inne dokumenty wydane przez IAESB* ustanawiają wobec organizacji członkowskiej IFAC wymogi dotyczące Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych i innych dokumentów wydanych przez IAESB. W SMO szczególne miejsce poświęcono sytuacji, w której organizacja członkowska IFAC nie posiada odpowiedzialności lub dzieli odpowiedzialność za przyjmowanie i wdrażanie zawodowych standardów i wytycznych edukacyjnych dla księgowych.

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

- A15. Jedynie ci zawodowi księgowi, którzy kształcą się i doskonalą na odpowiednim poziomie kompetencje zawodowe odzwierciedlone w efektach kształcenia wymienionych w Tabeli A, będą w stanie poradzić sobie ze złożonymi sytuacjami, z którymi mogą zetknąć się – w trakcie swojej kariery – gdy wypełniać będą rolę partnera odpowiedzialnego za badanie. Zawodowy księgowy aspirujący do roli partnera odpowiedzialnego za badanie zwykle przez kilka lat jest członkiem zespołów przeprowadzających badania i może rozwijać się poprzez sprawowanie funkcji nadzorczych i zarządczych pod nadzorem partnera odpowiedzialnego za badanie. Rozwój poprzez przyjmowanie coraz większej odpowiedzialności jest powszechną praktyką, która przygotowuje zawodowego księgowego do roli partnera odpowiedzialnego za badanie. Osoby pełniący funkcje partnerów odpowiedzialnych za badania kształcą się i doskonalą na odpowiednim poziomie kompetencje zawodowe poprzez kierowanie badaniami i ich wykonywanie oraz w inny sposób, w drodze rozwoju zawodowego w ramach UDZ.

Badanie sprawozdań finansowych i wykonywanie innych usług atestacyjnych

- A16. Niniejszy MSE obowiązuje partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych. Kompetencje zawodowe odzwierciedlone w efektach kształcenia w Tabeli A mogą również być przydatne podczas badania – zgodnie z MSRF – różnych historycznych informacji finansowych lub wykonywania innych rodzajów usług atestacyjnych lub pokrewnych. Podobnie wiele z kompetencji zawodowych wymaganych przy przeprowadzaniu badań sprawozdań finansowych może być istotnych dla partnerów odpowiedzialnych za usługi atestacyjne, dotyczące informacji niefinansowych, takich jak kwestie środowiskowe lub społeczne.

Cel (zob. par. 7)

- A17. Określenie kompetencji zawodowych, które zawodowi księgowi rozwijają i utrzymują na odpowiednim poziomie wypełniając funkcję partnera odpowiedzialnego za badanie, służy kilku celom. Chroni interes publiczny, przyczynia się do podwyższania jakości badania, doskonali pracę partnerów odpowiedzialnych za badanie i promuje wiarygodność zawodu biegłego rewidenta.
- A18. Niniejszy MSE zakłada, że partnerzy odpowiedzialni za badania, zdobyli już kompetencje zawodowe potrzebne do przyjęcia tej roli, ale funkcjonują w otoczeniu podlegającym znaczącym zmianom. Presja zmian może pochodzić z wielu źródeł, w tym m.in. z (a) większej ilości regulacji, (b) rozwoju sprawozdawczości finansowej i niefinansowej, (c) nowych technologii, (d) szerszego wykorzystywania analiz biznesowych i (e) złożoności biznesu. Zmiany te wymagają, aby partnerzy odpowiedzialni za badanie w trakcie swojej kariery dalej rozwijali kompetencje zawodowe i doskonalili je.

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

Wymogi (zob. par. 8 - 9)

- A19. W tabeli A wymieniono obszary kompetencji i powiązane z nimi efekty kształcenia w odniesieniu do zawodowej wiedzy, umiejętności zawodowych oraz zawodowych wartości, etyki i postaw. Dany obszar kompetencji stanowi kategorię, do której można przypisać zestaw powiązanych efektów kształcenia.
- A20. Efekty kształcenia określają treść i poziom wiedzy, zrozumienie i umiejętności stosowania w praktyce, wymagane w przypadku każdego z obszarów kompetencji. Osiągnięcie efektów kształcenia jest parametrem weryfikacji efektywności UDZ, opartej na podejściu wykorzystującym dowody odpowiedniej pracy. Szczegółowe dalsze wytyczne dotyczące weryfikacji UDZ przedstawia MSE 7.
- A21. Niniejszy MSE jest oparty na efektach kształcenia, opisujących kompetencje zawodowe zgodne z MSE 2, 3 i 4²⁷ i wymagane od kandydatów na zawodowych księgowych na koniec WRZ.
- A22. Poza efektami kształcenia wymienionymi w Tabeli A, inne czynniki mogą mieć wpływ na charakter, czas i zakres planowanego UDZ. Czynniki te mogą obejmować m.in. (a) portfel jednostek zbadanych przez partnera odpowiedzialną za badanie, (b) zakres wszelkich zmian w standardach rewizji i sprawozdawczości finansowej oraz (c) wpływ różnych zmian w treści innych obszarów kompetencji wymienionych w Tabeli A.
- A23. Niezależnie od rozmiaru i charakteru jednostki i firmy partnera odpowiedzialnego za badanie, niniejszy MSE zakłada, że partnerzy odpowiedzialni za badanie ciągle podejmują UDZ odpowiednie do stopnia złożoności badań, w przypadku których wykonują funkcje partnerów odpowiedzialnych za badanie.
- A24. Organizacje członkowskie IFAC mogą dołączyć dodatkowe obszary kompetencji lub zobowiązać partnerów odpowiedzialnych za badanie do osiągania dodatkowych efektów kształcenia, które nie są wymienione w niniejszym MSE. Taka sytuacja może wystąpić, gdy np. partner odpowiedzialny za badanie bada specjalistyczne branże lub transakcje.

Indywidualni przedstawiciele zawodu oraz małe i średnie firmy

- A25. Niniejszy MSE bierze pod uwagę szerokie spektrum sytuacji, w których działa partner odpowiedzialny za badanie, w tym jako indywidualny przedstawiciel zawodu

²⁷ MSE 2 *Wstępny rozwój zawodowy — kompetencje merytoryczne*, MSE 3 *Wstępny rozwój zawodowy — umiejętności zawodowe* i MSE 4 *Wstępny rozwój zawodowy — wartości, etyka i postawy zawodowe*.

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

(prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą) lub osoba zatrudniona w małej lub średniej firmie²⁸ i koncentruje się na jednej konkretnej roli, a nie na zespole wykonującym badanie lub na strukturze firmy. W tych sytuacjach partner odpowiedzialny za badanie może działać bez wsparcia zespołu przeprowadzającego badanie, w tym członków zespołu posiadających specjalistyczne umiejętności. W konsekwencji partner odpowiedzialny za badanie będzie zaangażowany w wykonywanie szerszego zakresu czynności badania, niż miałyby to miejsce w przypadku pracy z zespołem.

Badanie – efekty kształcenia

- A26. Dokonując identyfikacji i oceny ryzyka istotnego zniekształcenia, należy wziąć pod uwagę:
- ryzyko zidentyfikowane w ramach procedur przyjęcia i kontynuacji zlecenia badania,
 - zdolność jednostki do kontynuowania działalności oraz
 - ryzyko istotnego zniekształcenia wynikające z oszustwa lub błędu.
- A27. Ocena odpowiedzi na ryzyko istotnego zniekształcenia powinna mieć wyraz w procesie zatwierdzenia lub ustanowienia odpowiedniej ogólnej strategii przeprowadzania badania.
- A28. Ocena, czy badanie zostało przeprowadzone zgodnie z odpowiednimi standardami rewizji finansowej (np. MSRF) i obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami, obejmuje:
- ocenę, czy uzyskane dowody badania i związane z nim dokumenty są wystarczające i odpowiednie,
 - zwrócenie uwagi na znaczące braki w kontroli wewnętrznej i innych kwestiach i ich zakomunikowanie osobom sprawującym nadzór, oraz
 - zwrócenie uwagi na stronniczość w szacunkach kierownictwa i innych obszarach wymagających osądu.

Organizacja – efekty kształcenia

- A29. Przykłady obszarów, w których w trakcie badania może być zaangażowany audytor-ekspert, obejmują między innymi podatki, IT, prawo, audyt śledczy, wyceny, usługi aktuarialne i emerytury.

²⁸ W dokumencie informacyjnym Komitetu IFAC ds. Małych i Średnich Firm zdefiniowano małe i średnie firmy jako „firmy posiadające następujące cechy: ich klienci to głównie małe i średnie przedsiębiorstwa, wykorzystują źródła zewnętrzne dla wsparcia własnych ograniczonych zasobów technicznych i zatrudniają ograniczoną liczbę pracowników”.

MSE 8 – Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych

Zawodowy sceptycyzm i zawodowy osąd – efekty kształcenia

- A30. Kluczowym aspektem każdego badania jest ocena, czy zgromadzono wystarczające i odpowiednie dowody badania na poparcie wniosków, na których oparta jest opinia biegłego rewidenta. Zawodowy sceptycyzm obejmuje dociekliwość w celu krytycznej oceny dowodów badania. MSRF wymagają także, aby partnerzy odpowiedzialni za badanie i ich zespoły formułowały zawodowe osądy podczas planowania i przeprowadzania badania sprawozdań finansowych. Zawodowy osąd jest wykorzystywany np. przy poddawaniu w wątpliwość twierdzeń i założeń kierownictwa zawartych w sprawozdaniach finansowych, rozważaniu odpowiedniości stosowania standardów rachunkowości przez jednostkę, oraz ustalaniu ogólnej strategii badania.
- A31. Efektywne UDZ w takich obszarach, jak zawodowy sceptycyzm i zawodowy osąd wymaga połączenia różnych metod, spośród których często kluczową rolę odgrywa mentoring, refleksja i doświadczenie praktyczne mające miejsce w kontekście środowiska pracy.