

International Federation
of Accountants (IFAC)

Międzynarodowe Standardy Edukacyjne

Wydanie 2020

Przetłumaczone przez:



Stowarzyszenie
Księgowych w Polsce



International
Federation
of Accountants®

International Education Standards

IES[®]

Warszawa 2020

Komitet Redakcyjny

dr Teresa Cebrowska
dr hab. prof. US. Stanisław Hońko
prof. dr hab. Anna Karmańska
prof. dr hab. Zbigniew Luty

Redaktor Prowadzący

prof. dr hab. Anna Karmańska

Tłumaczenie

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce

Wydawca

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

MIĘDZYNARODOWE STANDARDY EDUKACYJNE

SPIS TREŚCI

	Strona
Zmiany w niniejszym wydaniu Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych (MSE) w porównaniu z wydaniem MSE z roku 2017 oraz najnowsze zmiany	9
Rada Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB) ..	12
Międzynarodowa Federacja Księgowych (IFAC)	13
Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych (2015).....	14
Słownik terminologiczny (2021).....	16
 MIĘDZYNARODOWE STANDARDY EDUKACYJNE	
MSE 1 Wymagania wstępne odnoszące się do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości (2014).....	32
MSE 2 Wstępny rozwój zawodowy – kompetencje techniczne (2021)	38
MSE 3 Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe (2021)	50
MSE 4 Wstępny rozwój zawodowy – wartości, etyka i postawy zawodowe (2021)	60
MSE 5 Wstępny rozwój zawodowy – doświadczenie praktyczne (2015).....	74
MSE 6 Wstępny rozwój zawodowy – weryfikacja kompetencji zawodowych (2015)	83
MSE 7 Ustawiczne doskonalenie zawodowe (2020)	90
MSE 8 Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych (2021).....	102

Szanowni Państwo,

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (SKwP) – jako organizacja reprezentująca środowisko księgowych – dba o jak najwyższe standardy wykonywania zawodu księgowego, a także o docenienie jego rangi wśród odbiorców usług księgowych. Promuje i upowszechnia rozwój kompetencji zawodowych, rzetelność i etykę wykonywania zawodu. Jest to szczególnie istotne w świetle uwarunkowań stawianych przez realia współczesnego świata.

Ciągle zmiany, dotyczące zarówno gospodarki, jak i systemów prawnych, wymagają od księgowych nieustannego dokształcania oraz umiejętności dostosowywania się do oczekiwań pracodawców, regulatorów, organizacji zawodowych, a także innych interesariuszy. Stowarzyszenie zapewnia, nie tylko swoim członkom, liczne i różnorodne formy rozwijania oraz doskonalenia wiedzy i umiejętności. Bogatą ofertę edukacyjną uzupełniają liczne publikacje wydawane przez SKwP (więcej na: www.skwp.pl).

Stworzony w 2009 roku przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce autorski system certyfikacji zawodu księgowego opiera się m.in. na Międzynarodowych Standardach Edukacyjnych (MSE), będących zbiorem systemowych rozwiązań związanych z przygotowaniem do zawodu księgowego zarówno osób, które wkraczają na ścieżkę kariery, jak i wykonujących ten zawód od wielu lat. MSE opracowała Rada Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości [International Accounting Education Standards Board™ (IAESB™)] działająca do 31 grudnia 2019 r. pod auspicjami Międzynarodowej Federacji Księgowych [International Federation of Accountants® (IFAC®)], która wydała tę publikację. Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, będące członkiem IFAC od 1989 roku, stosuje MSE w swoich programach szkoleniowych oraz w ścieżce certyfikacji zawodu księgowego.

Tłumaczenie MSE, przygotowane przez SKwP po raz czwarty (pierwsze ukazało się w 2004 r.), zostało zredagowane przez Komitet Redakcyjny złożony z pracowników naukowych – członków Rady Naukowej SKwP, którzy na co dzień zajmują się kształceniem oraz przygotowaniem kandydatów do pracy w zawodach związanych z rachunkowością i dziedzinami pokrewnymi na różnych stanowiskach.

Zachęcamy do lektury Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych, które stanowią wsparcie rozwoju i doskonalenia kształcenia zawodowego w rachunkowości, wzmacniają rangę zawodu księgowego w Polsce i zwiększają zaufanie publiczne do księgowych.

Jerzy Koniecki
Prezes
Zarządu Głównego

Warszawa, 12 października 2020 r.

Drodzy Czytelnicy,

Przekazujemy do wykorzystania tłumaczenie Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych (MSE) – pozycję szczególną z kilku powodów.

Po pierwsze – odnosi się do wiedzy i kompetencji, które warunkują sukces zawodowy na wielu płaszczyznach.

Po drugie – udostępniamy ją w warunkach, gdy biznes jeszcze uważniej niż dotychczas, przygląda się różnym alternatywnym działaniom, a konieczne wybory – trudne w czasach rozchwieanych przez globalny zasięg COVID-19 – wymagają posiadania rzetelnych informacji, w tym także tworzonych w systemie informacyjnym rachunkowości.

Po trzecie – pozycja ta, choć powstała daleko poza granicami Polski, klimatem tłumaczenia nawiązuje do naszych uwarunkowań kulturowych. Twierdzę tak, chociaż osąd ten może być przez Państwa odebrany z pewną ostrożnością. Najbardziej tego świadome są bowiem osoby tłumaczące i redagujące nietatwy, oryginalny tekst publikacji. Tłumaczenie nie jest wykonane automatycznie, uwzględnia subtelności znaczeniowe, wynikające z odmiennego patrzenia na różne sprawy i sposoby ich określania. Zrealizowano je z troską o klarowność i konsekwencję przekazu, aby był jednoznacznie rozumiany przez Polaków – adresatów pierwszoplanowych.

Po czwarte – MSE doskonale wpisują się w prowadzoną przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce politykę wspierającą zdobywanie wiedzy i kompetencji, ważnych dla wykonywania zawodów związanych z rachunkowością i dziedzinami pokrewnymi. Warto przypomnieć, iż z inicjatywy i na wniosek SKwP, Minister Finansów w marcu 2020 roku włączył do zintegrowanego systemu kwalifikacji (ZSK) cztery kwalifikacje kluczowe dla księgowych: *wspomaganie obsługi procesów księgowych, obsługa procesów księgowych, zarządzanie procesami księgowymi, zarządzanie procesami placowymi*, a wcześniej (w grudniu 2018 roku) do ZSK wpisano kwalifikację dla kadrowców – *zarządzanie obsługą spraw kadrowych*.

I wreszcie, *po piąte* – użyteczność tej pozycji została zauważona przy tworzeniu programów edukacyjnych związanych z systemem certyfikacji zawodu księgowego (od księgowego, poprzez specjalistę ds. rachunkowości i głównego księgowego, do dyplomowanego księgowego), wprowadzonym przez SKwP w 2009 roku. W ostatnim paragrafie uchwały Zarządu Głównego SKwP, ustanawiającej system certyfikacji zawodu księgowego czytamy: „*w sprawach kształcenia objętego certyfikacją w zakresie niezawartym w niniejszej uchwale, stosuje się właściwe przepisy prawa polskiego, a w obszarach nieuregulowanych nim mają zastosowanie odpowiednie postanowienia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych, wydanych przez Międzynarodową Federację Księgowych (IFAC)*”.

Na koniec pragnę dodać, że zarówno Komitet Redakcyjny, jak i ja – jako redaktor prowadzący – jesteśmy świadomi, iż różne instytucje zajmujące się kształceniem, mogą posługiwać się dokumentami lub opracowaniami stosującymi wyrażenia i określenia, mające inne brzmienie, ale w warstwie znaczeniowej zbliżone do tych, których używamy w przedstawianej Państwu pozycji. Przygotowując ją, wykorzystaliśmy naszą wiedzę i doświadczenie dotyczące kształcenia zawodowego w różnych formach i na różnych poziomach, w tym na poziomie akademickim i podyplomowym. Staraliśmy się umiejętnie zaadaptować terminologię powszechnie już obowiązującą zarówno w Polsce, jak i poza nią. W celu precyzyjnego oddania przekazu zawartego w tekście oryginalnym, zastosowaliśmy określenia możliwie najbardziej nam, Polakom, przyjazne w odbiorze,

gdyż naszym celem było przekazanie intencji i koncepcji tej pozycji w sposób jak najbardziej komunikatywny.

Mamy nadzieję, iż wykonaną przez nas pracę nad tłumaczeniem i redakcją merytoryczną tekstu Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych uznacie Państwo za użyteczną nie tylko w środowisku zawodowym związanym z rachunkowością.

Z życzeniami podejmowania wysiłku i osiągnięcia kolejnych szczebli zawodowego doskonalenia.

prof. dr hab. Anna Karmańska
Redaktor Prowadzący

Warszawa, 12 października 2020 r.



International Federation of Accountants®
529 Fifth Avenue, 6th Floor
New York, New York 10017 USA

This publication was published by the International Federation of Accountants (IFAC®). Its mission is to serve the public interest and strengthen the accountancy profession by: supporting the development of high quality international standards, promoting the adoption and implementation of these standards, building the capacity of professional accountancy organizations, and speaking out on public interest issues.

International Education Standards, Exposure Drafts, Consultation Papers, and other IAESB publications are published by, and copyright of, IFAC.

The IAESB and IFAC do not accept responsibility for loss caused to any person who acts or refrains from acting in reliance on the material in this publication, whether such loss is caused by negligence or otherwise.

The International Accounting Education Standards Board, International Education Standards, International Federation of Accountants, IAESB, IES, IFAC, the IAESB logo, and IFAC logo are trademarks of IFAC, or registered trademarks and service marks of IFAC in the US and other countries.

Copyright © October 2019 by the International Federation of Accountants (IFAC). All rights reserved. Written permission from IFAC is required to reproduce, store or transmit, or to make other similar uses of, this document. Contact permissions@ifac.org.

ISBN: 978-1-60815-427-2

“This “*Revisions to IES 2, 3, 4 and 8*” published by the International Federation of Accountants (IFAC) in October 2019 in the English language, has been translated into Polish by Accountants Association in Poland (AAP) in September 2020, and is reproduced with the permission of IFAC. The process for translating “*Revisions to IES 2, 3, 4 and 8*” was considered by IFAC and the translation was conducted in accordance with “Policy Statement—Policy for Translating Publications of the International Federation of Accountants.” The approved text of “*Revisions to IES 2, 3, 4 and 8*” is that published by IFAC in the English language.

English language text of “*Revisions to IES 2, 3, 4 and 8*” © 2019 by the International Federation of Accountants (IFAC). All rights reserved.

Polish language text of “*Revisions to IES 2, 3, 4 and 8*” © 2020 by the International Federation of Accountants (IFAC). All rights reserved.

Original title: “*Revisions to IES 2, 3, 4 and 8*”, October 2019”.



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 służenie interesowi publicznemu i umacnianie zawodu księgowych poprzez: wspieranie opracowywania wysokiej jakości międzynarodowych standardów, ułatwianie przyjmowania i wdrażania tych standardów, wkład w rozwój silnych zawodowych organizacji księgowych oraz zabieranie głosu w sprawach ważnych dla interesu publicznego.

International Education Standards (Międzynarodowe Standardy Edukacyjne), projekty, dokumenty konsultacyjne 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 Federation of Accountants, International Federation of Accountants, IAESB, IES, IFAC, logo IAESB i logo IFAC są znakami handlowymi IFAC lub zarejestrowanymi znakami towarowymi lub usługowymi IFAC w Stanach Zjednoczonych lub innych krajach.

Copyright © październik 2019 roku 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.

ISBN: 978-1-60815-427-2

Zmiany aktualizujące MSE 2, 3, 4 i 8 opublikowane przez Międzynarodową Federację Księgowych (IFAC) w październiku 2019 r. w języku angielskim, zostały przetłumaczone na język polski przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (SKwP) we wrześniu 2020 r. oraz są upubliczniane za zgodą IFAC. Proces tłumaczenia *Zmian aktualizujących MSE 2, 3, 4 i 8* został rozpatrzony przez IFAC, a tłumaczenie zostało przeprowadzone zgodnie z Zasadami tłumaczenia publikacji Międzynarodowej Federacji Księgowych. Zatwierdzonym tekstem *Zmian aktualizujących MSE 2, 3, 4 i 8* jest opublikowany przez IFAC tekst w języku angielskim.

Tekst w języku angielskim „Revisions to IES 2, 3, 4 and 8” © 2019 International Federation of Accountants (IFAC). Wszelkie prawa zastrzeżone.

Tekst w języku polskim „Revisions to IES 2, 3, 4 and 8” © 2020 International Federation of Accountants (IFAC). Wszelkie prawa zastrzeżone.

Oryginalny tytuł: „Revisions to IES 2, 3, 4 and 8”, October 2019”.

ZMIANY W NINIEJSZYM WYDANIU MIĘDZYNARODOWYCH STANDARDÓW EDUKACYJNYCH (MSE) W PORÓWNANIU Z WYDANIEM MSE Z ROKU 2017 ORAZ NAJNOWSZE ZMIANY

Niniejsze wydanie Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych (MSE) zastępuje wydanie MSE z 2017 roku. Sposób organizacji treści wydania ma zapewnić wsparcie wdrażania Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych (MSE), które przedstawiają podstawowe zasady, koncepcje i definicje doskonalące edukację w obszarze rachunkowości. Niniejsze wydanie zawiera *Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych* (Założenia 2015), *Słownik terminologiczny IAESB* (Słownik 2021) oraz MSE 1–6, które dotyczą wstępnych wymagań odnoszących się do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości i wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ) kandydatów na zawodowych księgowych. Zawiera także MSE 7 *Ustawiczne doskonalenie zawodowe* (2020) i MSE 8 *Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych* (2021), które dotyczą ustawicznego doskonalenia zawodowego (UDZ) zawodowych księgowych i partnerów badania.

W grudniu 2019 roku IAESB wydała zaktualizowany MSE 7 *Ustawiczne doskonalenie zawodowe* (2020), który wyjaśnia zasady i wymagania dotyczące sposobu oceny, monitorowania i wdrażania systemów ustawicznego doskonalenia zawodowego przez zawodowe organizacje księgowe. MSE 7 (zaktualizowany) jasno określa, że wszyscy zawodowi księgowi, chcąc pełnić swoje funkcje, muszą rozwijać i utrzymywać kompetencje zawodowe.

Na spotkaniu w czerwcu 2019 roku IAESB zatwierdziła zmiany aktualizujące MSE 2, 3, 4 i 8, które miały na celu wzmocnienie efektów kształcenia się w obszarze technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK) i zawodowego sceptycyzmu oraz doprecyzowanie dołączonych objaśnień tam, gdzie to niezbędne. Projekt aktualizujący powyższe MSE polegał w szczególności na: (a) zmianie dotychczasowych i dodaniu nowych efektów kształcenia się w obszarze technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK) i zawodowego sceptycyzmu, (b) dodaniu nowych lub zmianie dotychczasowych objaśnień, (c) zmianie i dodaniu nowych definicji i objaśnień terminów do *Słownika terminologicznego*. Wszelkie merytoryczne zmiany struktury i/lub treści standardów, które nie miały wpływu na TIK i zawodowy sceptycyzm, nie były przedmiotem projektu aktualizującego MSE. Zaproponowane zmiany objęto procesem konsultacji społecznych trwającym 90 dni, a uwagi zgłoszone w tym czasie przez respondentów zostały poddane analizie i po ich zatwierdzeniu uwzględnione przez IAESB na finalnym etapie opracowywania zaktualizowanych MSE 2, 3, 4, 7 i 8 oraz *Słownika terminologicznego*.

Wsparcie wdrażania MSE

Oprócz MSE IAESB opublikowała materiały pomocnicze, wspomagające wdrażanie MSE 1 *Wymagania wstępne odnoszące się do programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości* (2014) oraz MSE 8 *Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych* (2021). Ponadto IAESB opracowała materiały pomocnicze, wspomagające wdrażanie MSE 7 *Ustawiczne doskonalenie zawodowe* (2020). Materiały pomocnicze odnoszące się do MSE 7 obejmują:

- *Założenia UDZ*: materiał opisujący korzyści z wdrożenia założeń UDZ, w tym problematykę opracowywania UDZ,

- *Zakres odpowiedniego UDZ:* materiał wyjaśniający koncepcję odpowiedniego UDZ oraz opisujący czynniki służące określeniu, czy kształcenie się i efekty kształcenia się są odpowiednie oraz
- *Przykłady dowodów oceny:* materiał dostarczający przykłady dowodów, które mogą być wykorzystane do oceny różnych form kształcenia się w ramach podejścia opartego na dowodach odpowiedniego kształcenia się oraz podejścia opartego na dowodach odpowiedniej pracy. Znajdziemy w nim także objaśnienie koncepcji ekwiwalentnych jednostek kształcenia się i dowodów możliwych do zweryfikowania.

IAESB ulepszyła również pakiet materiałów pomocniczych dotyczących podejścia do efektów kształcenia się, aby pomóc podmiotom odpowiedzialnym za programy wstępnego rozwoju zawodowego, UDZ oraz rozwój kompetencji zawodowych poprzez doświadczenie praktyczne. Materiały wspierające wdrażanie obejmują:

- *Wskazówki dotyczące wdrażania: pożądanane efekty kształcenia się w obszarze technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK).* Materiał ten zawiera pożądanane efekty kształcenia się związane z technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi, które mają na celu poprawić rozwój i wykorzystanie wiedzy, umiejętności i zachowania kandydatów na zawodowych księgowych i zawodowych księgowych w zakresie TIK.
- *Wskazówki dotyczące wdrażania: rozwój zawodowego księgowego w biznesie w związku z objęciem funkcji strategicznego partnera biznesowego.* Materiał przedstawia wskazówki dotyczące przyjmowania przez zawodowego księgowego roli partnera biznesowego oraz uwzględnia zmieniające się kompetencje i efekty kształcenia się, które zawodowy księgowy powinien posiadać i utrzymywać, aby móc pełnić tę rolę.
- *Wskazówki dotyczące wdrażania: przykładowe efekty kształcenia się w programach nauczania rachunkowości sektora publicznego.* Materiał zawiera wskazówki dotyczące obszarów kompetencji i związanych z nimi efektów kształcenia się, o których mówi MSE 2, *Wstępny rozwój zawodowy – kompetencje techniczne*. Materiał przedstawia dodatkowe efekty kształcenia się na potrzeby programu rozwoju zawodowych księgowych w sektorze publicznym oraz
- *Przykład ilustrujący: projektowanie efektów kształcenia się w programach nauczania na potrzeby rachunkowości sektora publicznego.* W materiale znajdują się wskazówki określające kluczowe pojęcia i potrzeby informacyjne w obszarze rachunkowości, które są istotne dla zrozumienia roli sektora publicznego. Wyjaśniono w nim sposób dostosowania obszarów kompetencji w MSE 2, *Wstępny rozwój zawodowy –kompetencje techniczne* na potrzeby programów nauczania rachunkowości sektora publicznego.

Więcej informacji na temat materiałów ze wskazówkami IAESB można znaleźć na stronie www.iaesb.org

NOWE PODEJŚCIE DO ROZWOJU KSZTAŁCENIA W OBSZARZE RACHUNKOWOŚCI NA POZIOMIE GLOBALNYM

W 2018 roku Międzynarodowa Federacja Księgowych (IFAC) i Rada Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB) ogłosiły nowy kierunek rozwoju kształcenia w obszarze rachunkowości na poziomie globalnym. Nowe podejście zostało zatwierdzone przez zarząd IFAC w 2019 roku i jest obecnie wdrażane. IAESB uległa rozwiązaniu w 2019 roku po zrealizowaniu planu pracy.

Niniejsze wydanie jest ostatnim zbiorem dokumentów na temat edukacji wydanym przez IAESB. Zawiera *Ramy Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych (2015)*, *Słownik terminologiczny (2021)*, *Przedmowę* oraz MSE opracowane przez IAESB. Dokumenty i materiały pomocnicze wspomagające wdrażanie MSE opracowane przez IAESB znajdują się na stronie: www.iaesb.org i nie zostały zmienione, co służy zwróceniu uwagi na kontekst, w jakim nastąpiło przyjęcie nowego podejścia i zaprzestanie działalności przez IAESB. Odniesienia do IAESB i procesu tworzenia przez nią standardów należy w dokumentach i materiałach pomocniczych wspomagających wdrażanie MSE odczytywać w tym kontekście.

IFAC opracowała internetowe narzędzie, które wspiera użytkowników w efektywniejszej nawigacji po MSE i zapewnia łatwy dostęp do materiałów pomocniczych wspomagających ich wdrażanie: <https://education.ifac.org/index.html>.

RADA MIĘDZYNARODOWYCH STANDARDÓW EDUKACYJNYCH RACHUNKOWOŚCI (IAESB)

Rada Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB) to działający do 2019 roku niezależny organ opracowujący standardy edukacyjne, materiały pomocnicze wspomagające wdrażanie tych standardów oraz wytyczne stosowania przeznaczone do wykorzystania przez organizacje członkowskie IFAC oraz przez inne strony zainteresowane zawodowym kształceniem w obszarze rachunkowości, takie jak: uniwersytety i instytucje edukacyjne, pracodawcy, organy regulacyjne, władze rządowe, księgowi i kandydaci na zawodowych księgowych.

IAESB opracowywała standardy i wytyczne przy współudziale Rady Nadzoru nad Interesem Publicznym (PIOB), nadzorującej działalność IAESB, oraz Konsultacyjnej Grupy Doradczej IAESB, która wносиła uwagi z punktu widzenia interesu publicznego. IFAC zapewniała IAESB wsparcie finansowe, operacyjne i administracyjne. Dzięki temu wolontariusze-ekspertki pracujący w IAESB mogli skupiać się wyłącznie na pracy związanej z ustanawianiem standardów.

IAESB realizowała cele służące interesowi publicznemu poprzez: opracowywanie i ustanawianie wysokiej jakości międzynarodowych standardów edukacyjnych, które podnosiły kompetencje kandydatów na zawodowych księgowych i zawodowych księgowych, przez co podnoszona była światowa ranga zawodu księgowego oraz rosło zaufanie publiczne do tego zawodu.

IAESB składała się z maksymalnie 18 członków. Określenie liczby członków IAESB zależało od stopnia, w jakim dany skład spełniał zapotrzebowanie na umiejętności, różnorodność i talenty niezbędne do opracowywania standardów. Skład IAESB zatwierdzała Rada Nadzoru nad Interesem Publicznym (PIOB) na podstawie rekomendacji Komitetu Nominacyjnego i po zatwierdzeniu przez Zarząd IFAC. Powołanie członków IAESB, w tym przewodniczącego i wiceprzewodniczącego, dokonywało się zgodnie z tą samą procedurą.

Ponad połowę składu IAESB tworzyły osoby wykonujące zawód księgowego a nie mniej niż trzy były osobami nie wykonującymi zawodu księgowego, które reprezentowały szeroko rozumiany interes publiczny. Przedstawicielem interesu publicznego mogła być wyłącznie osoba nie wykonująca zawodu księgowego. Wszyscy członkowie IAESB byli zobowiązani do podpisywania corocznych oświadczeń, w których deklarowali działanie w interesie publicznym oraz uczciwie wywiązywanie się z obowiązków członka IAESB.

Opracowując standardy w niezależny sposób, IAESB zachowywała transparentność działań i przestrzegała właściwego procesu opracowywania standardów, zatwierdzonego przez PIOB. Posiedzenia IAESB, w tym spotkania w formie telekonferencji, były otwarte dla publiczności, a wszystkie dokumenty włączone do porządku obrad były dostępne na stronie www.iaesb.org/meetings. Więcej informacji na temat dokumentów i działalności IAESB można znaleźć pod adresem <https://www.iaesb.org/about-iaesb>.

MIĘDZYNARODOWA FEDERACJA KSIĘGOWYCH (IFAC)

W 2019 roku IFAC wdrożyła kompleksowe i zintegrowane podejście do rozwoju kształcenia w obszarze rachunkowości na poziomie globalnym. Mając spełniać wymogi adekwatności, elastyczności, skuteczności i otwartości to podejście:

- wykorzystuje rangę i potencjał IFAC, w celu reagowania na wyzwania i możliwości w sposób zwinny, skuteczny i wydajny,
- korzysta z doradztwa, dostępu do zasobów i wiedzy oraz wsparcia Międzynarodowego Panelu ds. Kształcenia w Obszarze Rachunkowości,
- opiera się na twórczym zaangażowaniu wielu interesariuszy,
- optymalizuje wykorzystanie zasobów i wiedzy we wszystkich działaniach IFAC oraz, – co jest bardzo ważne,
- wykorzystuje, zasoby i wiedzę organizacji członkowskich IFAC oraz innych podmiotów.

Różne perspektywy i bogactwo zasobów umożliwiają IFAC świadczenie szerokiego spektrum usług, w tym opracowywanie i promowanie Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych (MSE), wspieranie ich wdrażania, budowanie potencjału działalności, zapewnianie przemyślanego przywództwa, zlecenie badań, wspieranie wysokiej jakości kształcenia w obszarze rachunkowości oraz współpracy z szeroką gamą interesariuszy.

Strategia IFAC, służąca rozwojowi kształcenia w obszarze rachunkowości na poziomie globalnym, jest wdrażana przez pracowników IFAC pod kierownictwem dyrektora generalnego IFAC przekazującego sprawozdania Zarządowi IFAC, który nadzoruje realizację tej strategii i składa sprawozdania Radzie IFAC. Więcej informacji na temat podejścia IFAC do rozwoju kształcenia w obszarze rachunkowości na poziomie globalnym znajduje się w zakładce *What We Do* na stronie internetowej IFAC www.ifac.org.

ZAŁOŻENIA MIĘDZYNARODOWYCH STANDARDÓW EDUKACYJNYCH DLA ZAWODOWYCH KSIĘGOWYCH I KANDYDATÓW NA ZAWODOWYCH KSIĘGOWYCH (2015)¹

SPIS TREŚCI

	Paragraf
CZĘŚĆ PIERWSZA – WPROWADZENIE, CEL I ZAKRES	
Wprowadzenie	1–7
Cel Założeń	8–10
Zakres Założeń	11–16
CZĘŚĆ DRUGA – KONCEPCJE EDUKACYJNE	
Kompetencje zawodowe	17–18
Efekty kształcenia się, obszary kompetencji i poziomy zaawansowania	19–23
Kształcenie się i rozwój	24–26
Wykształcenie ogólne	27–29
Wstępny rozwój zawodowy	30–33
Ustawiczne doskonalenie zawodowe	34–37
Weryfikacja, pomiar, monitoring	38–42
CZĘŚĆ TRZECIA – PUBLIKACJE IAESB	
Międzynarodowe Standardy Edukacyjne (MSE)	43–37
Inne publikacje IAESB	48
CZĘŚĆ CZWARTA – OBOWIĄZKI CZŁONKOWSKIE	
Obowiązki członkowskie IFAC związane z MSE	49–50
Załącznik 1. Opis poziomów zaawansowania	
Załącznik 2. Wytyczne sporządzania dokumentów IAESB	

¹ Przypis red.: *Założenia Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla Zawodowych Księgowych i Kandydatów na Zawodowych Księgowych (2015)* nie były przedmiotem aktualizacji od roku 2015 i obowiązują w formie przedstawionej w niniejszym wydaniu.

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 *programów kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości*²,
 - *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 księgowy zaspokaja potrzeby w zakresie informacji finansowych, a w niektórych okolicznościach także niefinansowych, zgłaszane przez szerokie grono osób podejmujących decyzje. Do tego grona 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 efektywnej gospodarki, tworzącej wartość dla społeczeństwa.
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,

² Przypis red.: Terminy i wyrażenia wyróżnione w *Założeniach* pochyłą czcionką zostały zdefiniowane w *Słowniku terminologicznym*.

- ułatwianie globalnej mobilności *zawodowych księgowych* oraz
 - zapewnianie międzynarodowych wzorców *dobrej praktyki* dla *zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości*.
7. Terminologia występująca w *zawodowym kształceniu w obszarze rachunkowości* nie jest uniwersalna; w różnych systemach prawnych to samo wyrażenie może być użyte na różne sposoby. Definicje i wyjaśnienia kluczowych wyrażen 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 się i rozwojem zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych*³.
9. Założenia są również przydatne innym interesariuszom, którzy wspierają *kształcenie się 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 się i rozwoju*, oraz
 - wszyscy inni interesariusze zainteresowani pracą IAESB i jej podejściem do opracowywania publikacji na temat *zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości*.
10. Korzyści wynikające z *Założeń* przedstawiają się następująco:
- 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 pojęć odnoszących się do kształcenia zawodowego w obszarze rachunkowości, *Międzynarodowe Standardy Edukacyjne* są spójne, oraz

³ Przypis red.: Rozwój zawodowych księgowych (w rozumieniu biegłych księgowych) i kandydatów na zawodowych księgowych postrzegany jest w MSE jako najszersze spektrum kompetencyjne w obszarze rachunkowości. Nie zmienia to jednak faktu, że w spektrum tym mieszczą się kompetencje szczególne, adekwatne także dla innych funkcji pełnionych w obszarze rachunkowości. Tekst MSE należy więc odczytywać, mając na uwadze, że ma on zastosowanie do każdej osoby, która bądź to dopiero wchodzi zawodowo w obszar rachunkowości, bądź też poszerza swoje kompetencje, podejmując kolejne zadania i funkcje zawodowe w związku z rachunkowością. Wytyczne podane w MSE w odniesieniu do *zawodowego księgowego i kandydata na zawodowego księgowego* należy więc rozumieć adekwatnie do sytuacji, w której pragnie się je wykorzystywać.

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

Zakres

11. *Założenia* opisują koncepcje kształcenia leżące u podstaw MSE, nie określają jednak 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 *zawodowego kształcenia 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*, pełniąc *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 określenie „kodeks etyki” będzie się odnosiło do *Kodeksu etyki zawodowych księgowych* (obejmującego Międzynarodowe standardy niezależności) opracowanego przez Radę Międzynarodowych Standardów Etycznych dla Księgowych (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 określone w Kodeksie IESBA.
15. IAESB definiuje *kandydata na zawodowego księgowego* jako osobę, która przystąpiła do programu *zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości*, będącego częścią *wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ)*.
16. IAESB może także określać wymagania dotyczące *funkcji*, są szeroko praktykowane przez *zawodowych księgowych* lub które są obiektem zainteresowania publicznego.

CZĘŚĆ DRUGA – KONCEPCJE EDUKACYJNE

Kompetencje zawodowe

17. Ogólne cele *zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości* obejmują: (a) rozwój *kompetencji zawodowych kandydatów na zawodowych księgowych* oraz (b) rozwój i doskonalenie *kompetencji zawodowych księgowych*.
18. *Kompetencje zawodowe* oznaczają zdolność do wykonywania zadań zgodnie z określonymi normami. *Kompetencje zawodowe* wykraczają poza znajomość zasad, standardów, pojęć, faktów oraz procedur i oznaczają zintegrowanie a także stosowanie: (a) *kompetencji technicznych*, (b) *umiejętności zawodowych* oraz (c) *wartości, etyki i postaw zawodowych*.

Efekty kształcenia się, obszary kompetencji i poziomy zaawansowania

19. Kilka MSE zawiera *efekty kształcenia się*, które określają treść i zakres wiedzy, jej zrozumienie i zastosowanie wymagane w każdym specyficznym *obszarze kompetencji*. *Efekty kształcenia się* mogą być osiągnięte w środowisku pracy lub w ramach *programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości*.
20. Przykładowo, w obszarze *kompetencji technicznych*, *efektem kształcenia się 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 się* wymaga znajomości MSSF, zdolności oceny ich przydatności w danej sytuacji oraz zastosowania wymagań odpowiedniego MSSF.
21. MSE obejmują *obszary kompetencji*, które są kategoriami, do których można przypisać zestawy powiązanych *efektów kształcenia się*. 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 się*. Poziom zaawansowania w kompetencjach z danego obszaru opiera się na uwzględnieniu dwuznaczności, złożoności i niepewności w środowisku pracy. 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 się*. Przykładowo takie zmiany mogą być konieczne, gdy organizacja członkowska IFAC przygotowuje *zawodowych księgowych* lub *kandydatów na zawodowych księgowych* do pracy w specyficznym sektorze lub do pełnienia 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 rozwoju* w następujący sposób:

*Edukacja*⁴

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

⁴ IAESB stosuje termin „*edukacja*” w swojej własnej nazwie i w publikacjach, jednak jego interpretacja obejmuje cały proces *kształcenia się i rozwoju*.

Trening

Trening opisuje działania w zakresie *kształcenia się i rozwoju*, które uzupełniają *edukację i doświadczenie praktyczne*. *Trening* kładzie nacisk na zastosowanie praktyczne i zwykle jest prowadzony 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, treningu i doświadczenia praktycznego*, działania w zakresie *kształcenia się i rozwoju* obejmują nieformalne kształcenie się, takie jak: (a) mentoring i coaching, (b) networking, (c) obserwacja, informacje zwrotne i autorefleksja oraz (d) działania ukierunkowane na samorozwój.
26. Skala wykorzystania różnych form *kształcenia się i rozwoju* może być różna. Na przykład, większy nacisk na *zawodowe kształcenie w obszarze rachunkowości* może być położony w trakcie realizowania początkowych etapów *WRZ* niż po jego zrealizowaniu. Podczas *ustawicznego doskonalenia zawodowego (UDZ)* może nastąpić bowiem przesunięcie w stronę *kształcenia się i rozwoju* poprzez *doświadczenie praktyczne i trening*.

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 *kształcenie się i rozwój* trwające całe życie.
28. Wykształcenie ogólne pomaga *zawodowym księgowym i kandydatom na zawodowych księgowych* w zintegrowaniu *kompetencji technicznych, umiejętności zawodowych, etyki zawodowej, wartości i postaw* powstałych podczas *zawodowego kształcenia w obszarze 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 występujących na świecie.
29. Wykształcenie ogólne można uzyskać na wiele różnych sposobów oraz w różnych okolicznościach. Rozpoczyna się ono przed przystąpieniem do *programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości* i może być kontynuowane w trakcie *WRZ i UDZ*.

Wstępny rozwój zawodowy

30. *Wstępny rozwój zawodowy (WRZ)* obejmuje takie *kształcenie się i rozwój*, dzięki któremu *kandydaci na zawodowych księgowych* po raz pierwszy rozwijają *kompetencje zawodowe* prowadzące ich do pełnienia *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 trening, które opierają się na wykształceniu ogólnym i rozwijają: (a) *kompetencje techniczne*, (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 w zakresie 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* (lub licencji).

Ustawiczne doskonalenie zawodowe

34. *Ustawiczne doskonalenie zawodowe (UDZ)* to *kształcenie się i rozwój*, dzięki którym *kompetencje zawodowe* są doskonalone i utrzymywane, co pozwala *zawodowym księgowym* profesjonalnie pełnić swoje *funkcje*. *UDZ* zapewnia ustawiczne doskonalenie *efektów kształcenia się* w obszarach: (a) *kompetencji technicznych*, (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 *kompetencji zawodowych* 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 się kształcić w kierunku badania *sprawozdań finansowych*. *UDZ*, które obejmuje wiele takich samych elementów jak *WRZ*, także rozwija dodatkowy zakres: (a) *kompetencji technicznych* (b) *umiejętności zawodowych* oraz (c) *wartości, etyki i postaw zawodowych*, które mogą być konieczne do podjęcia nowej *funkcji*.

37. *UDZ* obejmuje *doświadczenie praktyczne*, dające możliwość rozwoju *kompetencji zawodowych* w miejscu pracy. Wraz z rozwojem kariery *zawodowego księgowego*, mniejszy nacisk kładzie się na usystematyzowane kształcenie się; rośnie natomiast znaczenie *doświadczenia praktycznego* i nieformalnego kształcenia się.

Weryfikacja, pomiar, monitoring

38. *Weryfikacja, pomiar* i *monitoring* są kluczowe dla wykazania *kompetencji zawodowych* i ustalenia, czy *kształcenie się* i *rozwój* były efektywne.
39. *Weryfikacja* jest wykorzystywana do zebrania dowodów na to, że osoba podlegająca ocenie wykazała się *kompetencjami zawodowymi* niezbędnymi do pełnienia *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 *trafności, wystarczalności, wiarygodności, obiektywności* i *transparentności*. W celu *weryfikacji kompetencji zawodowych* wykorzystuje się często zestaw różnych czynności oceniających.
40. *Weryfikacja* polega na pomiarze *kompetencji zawodowych*. W kontekście *weryfikacji* pomiar obejmuje ocenę i dostarczenie *możliwego do zweryfikowania dowodu* na osiągnięcie: (a) *kompetencji technicznych*, (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), wymiernych nakładów (np. godzin *UDZ* lub ekwiwalentnych jednostek kształcenia) lub na połączeniu obserwowalnych wyników i wymiernych 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 obowiązujące i są przez nie wykorzystywane przy ustalaniu wymagań edukacyjnych dla *zawodowych księgowych* i *kandydatów na zawodowych księgowych*.
44. W MSE ustanowiono wymagania dotyczące: (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) międzynarodowej różnorodności 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 się 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 się i rozwoju*.

CZĘŚĆ CZWARTA – OBOWIĄZKI CZŁONKOWSKIE

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 w 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 są nadrzędne pod względem prawnym wobec wymagań lub ograniczeń edukacyjnych nałożonych przez krajowe przepisy prawa lub regulacje na poszczególne organizacje członkowskie IFAC. Jeśli MSE określają bardziej rygorystyczne wymagania niż krajowe przepisy prawa i regulacje, OOC 2 wymaga, żeby w obszarach objętych MSE, za które organizacja członkowska IFAC nie ponosi pełnej odpowiedzialności lub dzieli współodpowiedzialność z inną organizacją, dołożyła wszelkich starań, aby wymagania MSE były 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 (c) 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 się* zarówno w MSE, jak i innych publikacjach. Zawiera on charakterystykę trzech poziomów zaawansowania. Opis ten, razem z *efektami kształcenia się* pomaga organizacjom członkowskim w IFAC opracowywać własne *programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości* dla różnych ról i specjalizacji zawodowych księgowych.

Poziom zaawansowania	Opis efektów kształcenia się
<p>Podstawowy</p>	<p><i>Efekty kształcenia się</i> 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 <i>kompetencji technicznych</i>, niezbędnych w wykonywaniu zadań (pracy) pod odpowiednim nadzorem, • wykonywanie powierzonych zadań, z zastosowaniem odpowiednich <i>umiejętności zawodowych</i>, • rozpoznawanie znaczenia <i>wartości, etyki i postaw zawodowych</i> podczas wykonywania powierzonych zadań, • rozwiązywanie prostych problemów oraz kierowanie skomplikowanych zadań i problemów do przełożonych lub osób posiadających fachową wiedzę oraz • dostarczanie informacji i przedstawianie pomysłów w jasny sposób, ustnie lub na piśmie. <p><i>Efekty kształcenia się</i> na poziomie podstawowym wiążą się z pracą w środowiskach charakteryzujących się niskim poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p>
<p>Średnio-zaawansowany</p>	<p><i>Efekty kształcenia się</i> 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 <i>kompetencji technicznych</i>, niezbędnych do realizacji przydzielonych zadań i podejmowania decyzji, • łączenie <i>kompetencji technicznych</i> i <i>umiejętności zawodowych</i> w celu realizacji przydzielonych prac, • stosowanie <i>wartości, etyki i postaw zawodowych</i> przy wykonywaniu powierzonych prac oraz

Poziom zaawansowania	Opis efektów kształcenia się
	<ul style="list-style-type: none"> • prezentowanie informacji i przedstawianie pomysłów w jasny sposób – ustnie lub na piśmie – interesariuszom związanym i niezwiązanym z systemem rachunkowości. <p><i>Efekty kształcenia się na poziomie średniozaawansowanym wiążą się z pracą w środowiskach charakteryzujących się umiarkowanym poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</i></p>
Zaawansowany	<p><i>Efekty kształcenia się w danym obszarze kompetencji zwykle obejmują:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • wybór i integrację zasad i teorii z różnych obszarów <i>kompetencji technicznych</i> w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac, a także wydawanie rekomendacji stosownie do potrzeb interesariuszy, • integrowanie <i>kompetencji technicznych</i> i <i>umiejętności zawodowych</i> w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac, • formułowanie osądów na temat właściwego sposobu postępowania, zgodnie z <i>wartościami, etyką i postawami zawodowymi</i>, • 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><i>Na poziomie zaawansowanym efekty kształcenia się wiążą się z pracą w środowiskach charakteryzujących się wysokim poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</i></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*, który ma stanowić pomoc w tłumaczeniu, interpretacji i stosowaniu MSE. Definicje nie są nadrzędne wobec definicji ustanowionych dla innych celów w przepisach prawa, regulacjach lub innych źródłach.

W strukturze każdego MSE znajdują się następujące odrębne sekcje: wprowadzenie, cel, wymagania oraz objaśnienia.

Wprowadzenie

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. Objasnienia stanowią dla organizacji członkowskich IFAC istotną pomoc przy spełnianiu wymagań i mogą zawierać przykłady ich stosowania. Objasnienia nie nakładają żadnych nowych wymagań, ale ich celem jest pomoc w zastosowaniu wymagań.

SŁOWNIK TERMINOLOGICZNY (2021)⁵

1. Niniejszy *Słownik terminologiczny* obejmuje zbiór wyrażeń, z których wiele zostało już szczegółowo zdefiniowanych w istniejących opracowaniach Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (International Accounting Education Standards Board – IAESB). 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 zdefiniowanych wyrażeń, które mogą być przez te organizacje stosowane w sytuacji korzystania z *Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych* (MSE) opracowanych przez Radę.
2. Słowa lub wyrażenia oznaczone gwiazdką (*) są definiowane i przywoływane w innych miejscach w *Słowniku*.

Autorefleksja
(*reflective activity*)

dokonywany przez zawodowego księgowego* – na wszystkich etapach swojej kariery – przegląd własnych doświadczeń (rzeczywistych lub symulowanych), w celu doskonalenia przyszłych aktywności zawodowych.

Czynność weryfikacyjna
(*assessment activity*)

działania mające na celu przeprowadzenie weryfikacji* określonych obszarów kompetencji zawodowych*.

Dobra praktyka
(*good practice*)

elementy uznawane za najważniejsze dla edukacji* i rozwoju zawodowych księgowych, realizowane zgodnie ze standardami, które są niezbędne do osiągnięcia kompetencji zawodowych*.

Doświadczenie praktyczne
(*practical experience*)

wykonywana praca oraz inne aktywności, które mają znaczenie dla rozwoju kompetencji zawodowych.

Dowody możliwe do zweryfikowania
(*verifiable evidence*)

dowody, które są obiektywne, możliwe do sprawdzenia i przechowywania.

Dowody odpowiedniego kształcenia się
(*input measure*)

potwierdzony stosownie pomiar skoncentrowanego na zaangażowaniu (inwestycji) danej osoby w kształcenie się i rozwój*; pomiar ten wyrażać może na przykład liczba godzin zajęć, które osoba powinna poświęcić na udział w kursach lub innych formach nauki w danych obszarach tematycznych.

Dowody odpowiedniej pracy
(*output measure*)

potwierdzony stosownie pomiar skoncentrowany na dowodach pozwalających potwierdzić, że zawodowy księgowy* rozwinął określone kompetencje.

Edukacja
(*education*)

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

Edukacja formalna
(*formal education*)

część programu edukacji w obszarze rachunkowości realizowana poza miejscem pracy.

⁵ Do *Słownika* wprowadzono zmiany aktualizujące, które wchodzi w życie 1 stycznia 2021 roku.

Edukacja w kooperacji uczelni i pracodawców (<i>cooperative education</i>)	program edukacji* prowadzący zwykle do uzyskania stopnia akademickiego, który to program w ramach studiów akademickich obejmuje naprzemienne okresy (np. sesje, semestry, trymestry) oraz pracę w pełnym wymiarze godzin. Taki program edukacji wymaga zazwyczaj więcej czasu na spełnienie wymagań związanych z uzyskaniem stopnia akademickiego.
Efekty kształcenia się (<i>learning outcomes</i>)	treść i głębia wiedzy, zrozumienie i umiejętność zastosowania w praktyce, wymagane w przypadku danego obszaru kompetencji*.
Firma (<i>firm</i>)	indywidualny zawodowy księgowy, spółka, korporacja lub inna jednostka zrzeszająca zawodowych księgowych.
Funkcja (<i>role</i>)	rola (zawodowego księgowego), z którą wiąże się określony zestaw oczekiwań.
Kandydat na zawodowego księgowego (<i>aspiring professional accountant</i>)	osoba, która rozpoczęła program zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości* poprzez przystąpienie do wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ)*.
Kompetencje techniczne (<i>technical competence</i>)	umiejętność stosowania wiedzy* w celu pełnienia funkcji zgodnie z określonymi normami.
Kompetencje zawodowe (<i>professional competence</i>)	zdolność do pełnienia danej funkcji (w zawodzie księgowego) zgodnie z określonymi normami.
Kształcenie się i rozwój (<i>learning and development</i>)	ciągły proces rozwoju i utrzymywania kompetencji zawodowych* w trakcie całego okresu kariery zawodowej.
Kwalifikacje (<i>qualification</i>)	kwalifikacje zawodowego księgowego* oznaczające, że dana osoba w określonym momencie spełniła i nadal spełnia wymagania konieczne do uznania jej za zawodowego księgowego*.
Monitorowanie (<i>monitoring</i>)	systematyczny proces gromadzenia, przeglądu i potwierdzania dowodów na to, że kompetencje zawodowe są rozwijane i utrzymywane.
Obiektywność czynności weryfikacyjnej (<i>equity</i>)	ustalenie, czy czynność weryfikacyjna* jest rzetelna i bezstronna.
Obszar kompetencji (<i>competence area</i>)	kategoria, dla której można określić zestaw powiązanych efektów kształcenia się*.
Opiekun praktyki (<i>practical experience supervisor</i>)	zawodowy księgowy*, który odpowiada za prowadzenie, doradzanie i pomoc kandydatowi na zawodowego księgowego w uzyskaniu wystarczającego doświadczenia praktycznego*.
Osąd zawodowy (<i>professional judgment</i>)	zastosowanie instrukcji, wiedzy, umiejętności i doświadczenia odpowiednio do faktów i okoliczności, w tym do charakteru i zakresu określonych czynności

zawodowych oraz odnoszących się do nich korzyści i relacji.

Podejście łączone
(*combination approach*)

podjęcie łączące elementy podejścia opartego na dowodach odpowiedniego kształcenia się* z podejściem opartym na dowodach odpowiedniej pracy*.

Podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się
(*input-based approach*)

podjęcie określające liczbę zajęć dydaktycznych wymaganą od zawodowych księgowych* w celu rozwoju i utrzymania kompetencji zawodowych*.

Podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy
(*output-based approach*)

podjęcie, które wymaga od zawodowych księgowych* wykazania, za pomocą osiągniętych efektów kształcenia się*, że rozwijają i utrzymują kompetencje zawodowe*.

Programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości
(*professional accounting education programs*)

programy zaprojektowane w celu wspierania kandydatów na zawodowych księgowych* w rozwijaniu odpowiednich kompetencji zawodowych* od momentu zakończenia wstępnego rozwoju zawodowego*. Programy te mogą przyjmować formę edukacji formalnej* w ramach kierunków i kursów realizowanych przez uniwersytety, inne instytucje szkolnictwa wyższego, organizacje członkowskie IFAC i pracodawców, a także mogą być realizowane w formie treningu w miejscu pracy.

Rejestr pracy
(*work log*)

prowadzony przez daną osobę rejestr wykonanych prac i zadań oraz czasu ich realizacji. Rejestr pracy może także zawierać dokumentację kompetencji, które zostały zdobyte w wyniku wykonywanych prac i zadań.

Sceptycyzm zawodowy
(*professional skepticism*)

postawa cechująca się docieklivością, wyczuleniem na warunki mogące wskazywać na możliwe niekształcenie spowodowane błędem lub oszustwem oraz krytycyzmem przy ocenie dowodów.

Specjalizacja
(*specialization*)

formalne uznanie przez organizację członkowską, że dana grupa jej członków posiada właściwe kompetencje w obszarze lub obszarach działalności związanych z pracą zawodowego księgowego*.

Sprawozdanie finansowe
(*financial statements*)

uporządkowane przedstawienie historycznych informacji finansowych – zwykle uzupełnione o informacje dodatkowe – których celem jest poinformowanie 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 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. Ujawnienia obejmują informacje objaśniające lub informacje opisowe przedstawione zgodnie z wymogami w sprawozdaniu finansowym, w informacji dodatkowej lub w innym dokumencie (do którego odsyłacz znajduje się w sprawozdaniach finansowych), na co wyraźnie zezwalają lub co umożliwiają mające zastosowanie ramowe założenia sprawozdawczości finansowej. Sprawozdania finansowe jednostki, będące przedmiotem audytu, są sprawozdaniami, które zostały sporządzone przez kierownictwo jednostki i podlegały nadzorowi ze strony osób sprawujących nadzór.
Technologie informacyjne i komunikacyjne (TIK) <i>(information and communications technologies – ICT)</i>	istniejące już i dopiero powstające technologie, techniki i procesy wykorzystywane do gromadzenia, przetwarzania i przekazywania danych lub informacji (w formie elektronicznej).
Trafność <i>(validity)</i>	sytuacja, w której można potwierdzić, że metoda pomiaru dokonuje pomiaru tego, co powinno być zmierzone.
Trafność czynności weryfikacyjnej co do treści <i>(content validity of assessment)</i>	czynność weryfikacyjna*, zapewniająca szeroki wgląd w konkretny aspekt kompetencji zawodowych*, podlegający weryfikacji.
Trafność empiryczna czynności weryfikacyjnej <i>(predictive validity)</i>	sytuacja, gdy zakres czynności weryfikacyjnej* odnosi się do konkretnego aspektu kompetencji zawodowych*, który ma być przedmiotem weryfikacji.
Trafność fasadowa czynności weryfikacyjnej <i>(face validity)</i>	ustalenie, w jakim stopniu czynność weryfikacyjna* jest postrzegana jako zapewniająca pomiar tego, co ma być objęte pomiarem.
Transparentność weryfikacji <i>(transparency of assesment)</i>	to sytuacja, gdy szczegóły dotyczące czynności weryfikacyjnej*, takie jak przewidziane do weryfikacji obszary kompetencji i moment przeprowadzenia tej czynności, są publicznie ujawniane.
Trening <i>(training)</i>	kształcenie się i rozwój*, które uzupełniają edukację* i praktykę zawodową*. Trening kładzie nacisk na praktyczne zastosowanie i zwykle odbywa się w miejscu pracy lub w symulowanym środowisku pracy.
Umiejętności intelektualne <i>(intellectual skills)</i>	zdolność zawodowego księgowego* do rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji, dostosowywania się do zmian i wydawania zawodowego osądu.
Umiejętności interpersonalne i komunikacyjne <i>(interpersonal and communication skills)</i>	zdolność zawodowego księgowego* do efektywnej współpracy i kontaktów z innymi.

Umiejętności organizacyjne (<i>organizational skills</i>)	zdolność zawodowego księgowego* do efektywnej współpracy wewnątrz organizacji oraz z innymi organizacjami w celu uzyskania optymalnych rezultatów wynikających z kontaktów z ludźmi i dostępnymi zasobów.
Umiejętności osobiste (<i>personal skills</i>)	osobiste postawy i zachowania zawodowego księgowego*.
Umiejętności zawodowe (<i>professional skills</i>)	umiejętności intelektualne, interpersonalne i komunikacyjne, osobiste i organizacyjne, które zawodowy księgowy łączy z wiedzą zawodową* oraz wartościami, etyką i postawami zawodowymi* w celu wykazania się kompetencjami zawodowymi*.
Ustawiczne doskonalenie zawodowe (UDZ) (<i>continuing professional development – CPD</i>)	proces kształcenia się i rozwoju* następujący po wstępnym rozwoju zawodowym*, który zapewnia rozwijanie i utrzymywanie kompetencji zawodowych* umożliwiających zawodowemu księgowym pełnienie swoich funkcji* w sposób kompetentny.
Wartości, etyka i postawy zawodowe (<i>professional values, ethics, and attitudes</i>)	cechy, które identyfikują zawodowych księgowych* jako przedstawicieli zawodu. Obejmują one zasady postępowania (np. zasady etyczne) uważane za podstawowe oraz związane z definiowaniem cech charakterystycznych dla profesjonalnego zachowania.
Weryfikacja (<i>assessment</i>)	ocena kompetencji zawodowych* uzyskanych w trakcie kształcenia się i rozwoju*.
Wiarygodność czynności weryfikacyjnej (<i>reliability</i>)	sytuacja, gdy czynności weryfikacyjne* konsekwentnie prowadzą do uzyskania tych samych wyników, biorąc pod uwagę ten sam zestaw okoliczności, ich jakość i stan oraz gdy metoda pomiaru efektów zastosowana w tej czynności daje ten sam wynik.
Wiedza zawodowa (<i>professional knowledge</i>)	zagadnienia, które składają się na przedmiot rachunkowości, a także inne dziedziny gospodarcze, które wspólnie tworzą podstawy wiedzy zawodowych księgowych*.
Właściwe wymagania etyczne (<i>relevant ethical requirements</i>)	wymagania etyczne, którym podlegają zawodowi księgowi* i które zwykle odnoszą się do <i>Międzynarodowego kodeksu etyki zawodowych księgowych</i> (zawierającego Międzynarodowe standardy niezależności) opracowanego przez IESBA (dalej zwanego Kodeksem IESBA) oraz wszelkie krajowe wymagania, które są bardziej restrykcyjne.
Wstępny rozwój zawodowy (WRZ) (<i>initial professional development – IPD</i>)	kształcenie się i rozwój, dzięki którym kandydaci na zawodowego księgowego* rozwijają kompetencje, które pozwolą im pełnić funkcje* zawodowego księgowego.

Wystarczalność czynności weryfikacyjnej
(*sufficiency*)

sytuacja, gdy czynność weryfikacyjna* jest wyważona i zrównoważona pod względem szczegółowości (głębi) i zakresu, wiedzy i jej zastosowania oraz łączy w sobie materiał pochodzący z różnych obszarów, mający zastosowanie do różnorodnych sytuacji i kontekstów.

Wystarczalność doświadczenia praktycznego
(*sufficiency of practical experience*)

sytuacja, gdy doświadczenie praktyczne* jest zrównoważone pod względem szczegółowości (głębi) i zakresu, wiedzy i jej zastosowania oraz łączy w sobie materiał pochodzący z różnych obszarów i mający zastosowanie do różnorodnych sytuacji i kontekstów. Na zakres doświadczenia praktycznego wpływają takie czynniki jak: rodzaj pełnionej funkcji, poziom sprawności (wprawy), poziom wcześniejszej edukacji formalnej*, prawo krajowe lub lokalne, wymagania organów regulacyjnych oraz oczekiwania opinii publicznej dotyczące kompetencji zawodowych*. Na szczegółowość (głębię) doświadczenia praktycznego* wpływają takie czynniki jak: różnorodność i złożoność zadań, poziom opieki nad praktyką oraz wsparcia mentorskiego.

Zawodowe kształcenie w obszarze rachunkowości
(*professional accounting education*)

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

Zawodowy księgowy
(*professional accountant*)

osoba, która osiąga kompetencje zawodowe, potrafi się nimi wykazać i dalej je rozwija w celu pełnienia funkcji w zawodzie księgowego. Wymaga się od tej osoby przestrzegania kodeksu etyki zgodnie z wytycznymi zawodowej organizacji księgowych lub organu wydającego uprawnienia zawodowe*.

MIĘDZYNARODOWY STANDARD EDUKACYJNY 1
WYMAGANIA WSTĘPNE ODNOŚZĄCE SIĘ DO PROGRAMÓW
ZAWODOWEGO KSZTAŁCENIA W OBSZARZE RACHUNKOWOŚCI
(2014)⁶

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

⁶ Przypis red.: MSE 1 wszedł w życie 1 lipca 2014 roku i od tego czasu nie był zmieniany.

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*⁷, zaś wymagania wstępne dotyczące wykonywania zawodu są regulowane przez:
 - (a) MSE 2 *Wstępny rozwój zawodowy – kompetencje techniczne* (2021)
 - (b) MSE 3 *Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe* (2021)
 - (c) MSE 4 *Wstępny rozwój zawodowy – wartości, etyka i postawy zawodowe* (2021)
 - (d) MSE 5 *Wstępny rozwój zawodowy – doświadczenie praktyczne* (2015) oraz
 - (e) MSE 6 *Wstępny rozwój zawodowy – weryfikacja kompetencji zawodowych* (2015).
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 może być 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 ich 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 poszczególnych systemach prawnych ze względu na: (a) różne ścieżki realizacji *programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości* i (b) różnice pomiędzy 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 wyrażeń stosowanych w MSE oraz *Założeniach Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych* znajdują się w *Słowniku terminologicznym* (2021) wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB).

⁷ Przepis red.: Terminy i wyrażenia wyróżnione w MSE pochylą czcionką są terminami i wyrażeniami, które zostały zdefiniowane w *Słowniku terminologicznym*.

Data wejścia w życie

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

Cel (zob. par. A4–A6)

7. Celem niniejszego MSE jest określenie rzetelnych, adekwatnych i zapewniających ochronę interesu publicznego wstępnych wymagań edukacyjnych odnoszących się do *programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości*.

Wymagania (zob. par. A7–A12)

8. Organizacje członkowskie IFAC powinny 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 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 *treningu* w miejscu pracy. Opracowanie *programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości dla zawodowych księgowych w ramach wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ)* może wobec tego łączyć się z istotnym wpływem interesariuszy, 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 ustalane 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.

- 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 przemyślanych decyzji związanych z ich edukacyjnymi wyborami. Te wstępne wymagania sprawiają, że dostęp do *programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości* 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 *kompetencje techniczne, umiejętności zawodowe, wartości, etykę i postawy zawodowe*, a także *doświadczenie praktyczne i weryfikację*, i które zostały opracowane w celu zapewnienia, aby członkowie zawodowego środowiska rachunkowości uzyskali 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 przemyślanych 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 *kompetencji technicznych, umiejętności zawodowych oraz wartości, etyki i postaw zawodowych*, których oczekuje się od osób kończących naukę w ramach *programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości*. Podjęcie przemyślanych 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) różnicowanie wstępnych progów dla *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 *kompetencji technicznych, umiejętności zawodowych, 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 wygórowaną barierą jest ustalenie specyficznych *kwalifikacji* jako wymaganych w zakresie danego przedmiotu, a uzyskanych w określonych instytucjach, lub ustalenie minimalnej długości specyficznego 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 faktu, że istnieje wiele możliwości 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 rodzaju systemu prawnego. 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 swoje: (a) *kompetencje techniczne*, (b) *umiejętności zawodowe* 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 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 oceniu 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.

MIĘDZYNARODOWY STANDARD EDUKACYJNY 2

WSTĘPNY ROZWÓJ ZAWODOWY – KOMPETENCJE TECHNICZNE (2021)⁸

SPIS TREŚCI

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

⁸ Przypis red.: MSE 2 został poddany zamianom aktualizującym, które wchodzi w życie 1 stycznia 2021 roku.

Wprowadzenie

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

1. Niniejszy Międzynarodowy Standard Edukacyjny (MSE) określa *efekty kształcenia się* w zakresie *kompetencji technicznych*, których uzyskania wymaga się od *kandydatów na zawodowych księgowych* na koniec *wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ)*. *Kompetencje techniczne* stanowią umiejętność zastosowania *wiedzy zawodowej*⁹ w celu pełnienia *funkcji* w zawodzie 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 może być pomocny także dla organizacji edukacyjnych, pracodawców, organów regulacyjnych, organów rządowych i wszelkich innych interesariuszy wspierających procesy *kształcenia się i rozwoju kandydatów na zawodowych księgowych*.
3. Niniejszy MSE określa *obszary kompetencji i efekty kształcenia się* opisujące *kompetencje techniczne*, których wymaga się od *kandydatów na zawodowych księgowych* na koniec *wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ)*. MSE 3 *Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe (2021)* oraz MSE 4 *Wstępny rozwój zawodowy – wartości, etyka i postawy zawodowe (2021)* wskazują na *obszary kompetencji i efekty kształcenia się* istotne dla poszczególnych obszarów objętych *WRZ*. Te trzy MSE łącznie określają *obszary kompetencji i efekty kształcenia się* opisujące *kompetencje zawodowe*, których posiadanie jest wymagane od *kandydatów na zawodowych księgowych* na koniec *WRZ*.
4. Definicje i wyjaśnienia kluczowych terminów stosowanych w MSE oraz *Założeniach Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych (2015)* znajdują się w *Słowniku terminologicznym (2021)* wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB).

Data wejścia w życie

5. Niniejszy MSE wchodzi w życie 1 stycznia 2021 roku.

Cel (zob. par. A7)

6. Celem niniejszego MSE jest określenie *kompetencji technicznych*, które musi rozwinąć i którymi musi wykazać się *kandydat na zawodowego księgowego* na koniec *WRZ*, aby móc pełnić *funkcję zawodowego księgowego*.

Wymagania

Efekty kształcenia się w zakresie kompetencji technicznych (zob. par. A8–A12)

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

⁹ Przepis red.: Terminy i wyrażenia wyróżnione w MSE pochylą czcionką zostały zdefiniowane w *Słowniku terminologicznym*.

Tabela A – Efekty kształcenia się w zakresie kompetencji technicznych

Obszar kompetencji (Poziom zaawansowania) ¹⁰	Efekty kształcenia się
(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 <i>sprawozdań finansowych</i> .
	(iv) Sporządzanie <i>sprawozdań finansowych</i> , w tym sprawozdań skonsolidowanych, zgodnie z MSSF lub innymi odpowiednimi standardami.
	(v) Interpretacja <i>sprawozdań finansowych</i> i stosownych ujawnień.
	(vi) Interpretacja sprawozdań zawierających dane niefinansowe, np. sprawozdań na temat zrównoważonego rozwoju i sprawozdań zintegrowanych.
(b) Rachunkowość zarządcza (średniozaawansowany)	(i) Przygotowywanie danych oraz informacji w celu wsparcia podejmowania decyzji zarządczych w takich obszarach jak planowanie i budżetowanie, zarządzanie kosztami, kontrola jakości, zarządzanie efektywnością oraz analiza porównawcza.
	(ii) Stosowanie narzędzi wspierania decyzji zarządczych, takich jak rachunek kosztów, analiza wariacji, zarządzanie zapasami, budżetowanie i prognozowanie.
	(iii) Stosowanie odpowiednich technik ilościowych w celu analizy zachowania się kosztów i czynników kosztotwórczych.
	(iv) Analiza danych oraz informacji w celu wsparcia podejmowania decyzji zarządczych.
	(v) Ocena wyników generowanych przez sprzedaż produktów i segmenty działalności.

¹⁰ Poziom zaawansowania dla *obszaru kompetencji*, który powinien zostać osiągnięty na koniec WRZ (zgodnie z Załącznikiem 1.).

Obszar kompetencji (Poziom zaawansowania)	Efekty kształcenia się
<p>(c) Finanse i zarządzanie finansami (średniozaawansowany)</p>	(i) Porównanie różnych źródeł finansowania dostępnych dla organizacji, w tym finansowanie przez banki, instrumenty finansowe oraz rynki obligacji, skarbowe papiery wartościowe 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.
<p>(d) Podatki (średniozaawansowany)</p>	(i) Interpretacja krajowych wymagań z zakresu podatków i sporządzania niezbędnej dokumentacji.
	(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 uchylaniem się od płacenia podatków.
<p>(e) Badanie i usługi atestacyjne (średniozaawansowany)</p>	(i) Opis celów i etapów badania <i>sprawozdań finansowych</i> .
	(ii) Stosowanie Międzynarodowych Standardów Badania lub innych odpowiednich standardów badania, przepisów i regulacji mających zastosowanie do badania <i>sprawozdań finansowych</i> .
	(iii) Ocena ryzyka istotnych błędów w <i>sprawozdaniach finansowych</i> i rozważenie ich wpływu na strategię badania.

Obszar kompetencji (Poziom zaawansowania)	Efekty kształcenia się
	<p>(iv) Stosowanie metod ilościowych używanych przy zleceniach badania.</p> <p>(v) Identyfikowanie odpowiednich dowodów badania, w tym sprzecznych dowodów badania, będących podstawą dla wydawania osądów, podejmowania decyzji i formułowania uzasadnionych wniosków.</p> <p>(vi) Stwierdzenie, czy zgromadzono wystarczające i odpowiednie dowody badania.</p> <p>(vii) Interpretacja kluczowych elementów zleceń atestacyjnych oraz odpowiednich standardów mających zastosowanie przy takich zleceniach.</p>
(f) Ład organizacyjny, zarządzanie ryzykiem i kontrola wewnętrzna (średniozaawansowany)	<p>(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 transparentności.</p> <p>(ii) Analiza elementów ładu organizacyjnego obowiązującego w organizacji.</p> <p>(iii) Analiza zagrożeń i szans organizacji z zastosowaniem systemu zarządzania ryzykiem.</p> <p>(iv) Analiza elementów kontroli wewnętrznej związanych ze sprawozdawczością finansową.</p> <p>(v) Analiza adekwatności systemów, procesów i kontroli służących gromadzeniu, tworzeniu, przechowywaniu, uzyskiwaniu dostępu, wykorzystywaniu lub udostępnianiu danych oraz informacji.</p>
(g) Przepisy i regulacje z zakresu działalności gospodarczej (średniozaawansowany)	<p>(i) Interpretacja przepisów prawa i regulacji mających zastosowanie do różnych form podmiotów prawnych.</p> <p>(ii) Interpretacja przepisów prawa i regulacji mających zastosowanie do środowiska, w jakim działają <i>zawodowi księgowi</i>.</p> <p>(iii) Stosowanie przepisów dotyczących ochrony i poufności danych w związku z gromadzeniem, tworzeniem, przechowywaniem, uzyskiwaniem dostępu, wykorzystywaniem lub udostępnianiem danych oraz informacji.</p>

Obszar kompetencji (Poziom zaawansowania)	Efekty kształcenia się
<p>(h) Technologie informacyjne i komunikacyjne (TIK) (średniozaawansowany)</p>	(i) Wyjaśnienie wpływu rozwoju <i>technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK)</i> na otoczenie organizacji i jej model biznesowy.
	(ii) Umiejętność wyjaśnienia, jak <i>TIK</i> przyczynia się do analizy danych i podejmowania decyzji.
	(iii) Wyjaśnienie jak <i>TIK</i> wspiera identyfikację, sprawozdawczość i zarządzanie ryzykiem w organizacji.
	(iv) Stosowanie <i>TIK</i> do analizy danych i informacji.
	(v) Wykorzystywanie <i>TIK</i> do poprawy skuteczności i efektywności komunikacji.
	(vi) Stosowanie <i>TIK</i> do poprawy skuteczności i efektywności systemów organizacji.
	(vii) Analiza adekwatności procesów <i>TIK</i> i kontroli.
	(viii) Wskazywanie udoskonaleń procesów <i>TIK</i> i kontroli.
<p>(i) Otoczenie gospodarcze i organizacyjne (średniozaawansowany)</p>	(i) Znajomość otoczenia, w jakim działa organizacja, z uwzględnieniem głównych czynników gospodarczych, prawnych, regulacyjnych, politycznych, społecznych, technologicznych 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.
<p>(j) Ekonomia (podstawowy)</p>	(i) Znajomość fundamentalnych zasad mikroekonomii 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.
<p>(k) Strategie biznesowe i zarządzanie (średniozaawansowany)</p>	(i) Znajomość różnych modeli i struktur organizacji.

Obszar kompetencji (Poziom zaawansowania)	Efekty kształcenia się
	(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 opracowania i wdrożenia strategii organizacji.
	(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 się* określonych przez niniejszy MSE.

Weryfikacja kompetencji technicznych (zob. par. A15 i A16)

9. Organizacje członkowskie IFAC ustalają odpowiednie działania oceniające, aby na ich podstawie móc ocenić *kompetencje techniczne kandydatów na zawodowych księgowych*.

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 *wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ)*. *WRZ* to *kształcenie się i rozwój*, dzięki którym *kandydaci na zawodowych księgowych* rozwijają *kompetencje* prowadzące ich do pełnienia *funkcji zawodowego księgowego*. *WRZ* opiera się na wykształceniu ogólnym i obejmuje *zawodowe kształcenie w obszarze rachunkowości, doświadczenie praktyczne 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 zakończonego *WRZ* i poziomu *kwalifikacji* (lub licencji).

- A3. Włączenie *kompetencji technicznych* do WRZ stanowi podstawę dla pełnienia *funkcji zawodowego księgowego*. Dalszy rozwój *kompetencji technicznych* jest obszarem *ustawicznego doskonalenia zawodowego (UDZ)* opisanego w MSE 7 *Ustawiczne doskonalenie zawodowe (2020)*.
- A4. *Kompetencje zawodowe* mogą być opisywane i kategoryzowane na wiele różnych sposobów. W myśl MSE, *kompetencje zawodowe* oznaczają zdolność do pełnienia danej *funkcji* w zawodzie księgowego zgodnie z określonymi normami. *Kompetencje zawodowe* wykraczają poza znajomość zasad, standardów, koncepcji, faktów i procedur i oznaczają zintegrowanie i stosowanie: (a) *kompetencji technicznych*, (b) *umiejętności zawodowych* oraz (c) *wartości, etyki i postaw zawodowych*.
- A5. Dany *obszar kompetencji* stanowi kategorię, do której można przypisać zestaw powiązanych *efektów kształcenia się*. *Obszary kompetencji* w ramach *kompetencji technicznych* 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 *sceptycyzm zawodowy i osąd zawodowy*.
- A6. *Efekty kształcenia się* określają treść i poziom wiedzy, zrozumienia i stosowania, które są wymagane dla każdego określonego *obszaru kompetencji*. *Efekty kształcenia się* mogą być osiągnięte w kontekście środowiska pracy lub *programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości*.

Cel (zob. par. 6)

- A7. Określenie *kompetencji technicznych*, które *kandydat na zawodowego księgowego* musi rozwinąć i którymi musi się wykazać, służy kilku celom: chroni interes publiczny, podwyższa jakość pracy *zawodowych księgowych* oraz promuje wiarygodność zawodów związanych z rachunkowością.

Efekty kształcenia się w zakresie kompetencji technicznych (zob. par. 7)

- A8. W tabeli A zamieszczono listę *efektów kształcenia się* w zakresie *kompetencji technicznych*, 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 się* 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*, jedenaście *obszarów kompetencji* wymienionych w tabeli A może nie być tożsame z nazwami zalecanych kursów i przedmiotów. *Efekty kształcenia się* związane z jednym *obszarem kompetencji* mogą być również osiągnięte poprzez więcej niż jeden kurs lub przedmiot dedykowany dla tego obszaru. Na przykład *efekty kształcenia się* 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 się* może obejmować kilka różnych kursów lub przedmiotów, z których żaden może nie być

poświęcony wyłącznie temu *obszarowi kompetencji*. Na przykład *efekty kształcenia się* w zakresie *technologii informacyjnych i komunikacyjnych* mogą być osiągnięte poprzez połączenie odpowiednich materiałów na kursach rachunkowości zarządczej i/lub badania 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 być usytuowana na wyższej pozycji.

- 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 koniec *WRZ*. Ten poziom zaawansowania wskazuje na kontekst, w którym oczekuje się wykazania się odpowiednimi *efektami kształcenia się*. *Efekty kształcenia się* 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 się* 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. specjaliści 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 *kompetencji zawodowych*. 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 *treningu* w miejscu pracy. Wobec tego opracowanie *programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości* może łączyć się z istotnym wpływem interesariuszy, innych niż organizacje członkowskie IFAC.
- A14. Szybkie tempo zmian i złożoność otoczenia w jakim działają *zawodowi księgowi*, powoduje konieczność 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 kompetencji technicznych (zob. par. 9)

- A15. MSE 6 *Wstępny rozwój zawodowy – weryfikacja kompetencji zawodowych* (2015) określa zasady mające zastosowanie do opracowywania *czynności weryfikacyjnych* stosowanych w celu oceny *kompetencji technicznych* i innych elementów *kompetencji zawodowych*.
- A16. Można stosować różnorodne czynności służące *weryfikacji kompetencji technicznych kandydatów na zawodowych księgowych*. *Czynności weryfikacyjne* 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 się* 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 się* 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><i>Efekty kształcenia się w obszarze kompetencji</i> są zwykle skoncentrowane wokół umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> definiowania, wyjaśniania, podsumowywania i interpretacji podstawowych zasad i teorii dotyczących stosownych <i>obszarów kompetencji technicznych</i> niezbędnych do realizacji zadań wykonywanych pod odpowiednim nadzorem, wykonywania powierzonych zadań z zastosowaniem odpowiednich <i>umiejętności zawodowych</i>, znajomości znaczenia <i>wartości, etyki i postaw zawodowych</i> 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><i>Efekty kształcenia się</i> na poziomie podstawowym wiążą się ze środowiskiem pracy charakteryzującym się niskim poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p>
Średniozaawansowany	<p><i>Efekty kształcenia się w obszarze kompetencji</i> są zwykle skoncentrowane wokół umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> samodzielnego stosowania, porównywania i analizowania podstawowych zasad i teorii dotyczących stosownych <i>obszarów kompetencji technicznych</i> niezbędnych do realizacji przydzielonych prac i podejmowania decyzji, łączenia <i>kompetencji technicznych i umiejętności zawodowych</i> w celu realizacji przydzielonych prac, stosowania <i>wartości, etyki i postaw zawodowych</i> przy wykonywaniu przydzielonych prac, oceny, badania i rozwiązywania złożonych problemów pod ograniczonym nadzorem oraz

Poziom zaawansowania	Opis
	<ul style="list-style-type: none"> • prezentowania informacji i przedstawiania pomysłów w jasny sposób – ustnie lub na piśmie – interesariuszom związanym lub niezwiązanym z systemem rachunkowości. <p><i>Efekty kształcenia się</i> na poziomie średniozaawansowanym wiążą się ze środowiskiem pracy charakteryzującym się umiarkowanym poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p>
Zaawansowany	<p><i>Efekty kształcenia się w obszarze kompetencji</i> są zwykle skoncentrowane wokół umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wyboru i integrowania zasad oraz teorii z różnych obszarów <i>kompetencji technicznych</i> w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac, a także wydawania rekomendacji stosownie do potrzeb interesariuszy, • integrowania <i>kompetencji technicznych</i> i <i>umiejętności zawodowych</i> w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac, • formułowania osądów na temat właściwego sposobu postępowania, zgodnie z <i>wartościami, etyką i postawami zawodowymi</i>, • 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 <i>efekty kształcenia się</i> wiążą się ze środowiskiem pracy charakteryzującym się wysokim poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p>

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

MIĘDZYNARODOWY STANDARD EDUKACYJNY 3

WSTĘPNY ROZWÓJ ZAWODOWY – UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE (2021)¹¹

SPIS TREŚCI

	Paragraf
Wprowadzenie	
Zakres standardu	1–4
Data wejścia w życie	5
Cel	6
Wymagania	
Efekty kształcenia się w zakresie umiejętności zawodowych	7
Przegląd programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości	8
Weryfikacja umiejętności zawodowych	9
Objaśnienia	
Zakres niniejszego standardu	A1–A7
Cel	A8
Efekty kształcenia się w zakresie umiejętności zawodowych	A9–A14
Przegląd programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości	A15–A16
Weryfikacja umiejętności zawodowych	A17–A19
Załącznik 1. Opis poziomów zaawansowania w umiejętnościach zawodowych	

¹¹ Przypis red.: MSE 3 został poddany zamianom aktualizującym, które wchodzą w życie 1 stycznia 2021 roku.

Wprowadzenie

Zakres standardu (zob. par. A1–A7)

1. Niniejszy Międzynarodowy Standard Edukacyjny (MSE) określa *efekty kształcenia się*¹² w zakresie *umiejętności zawodowych*, których uzyskania 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 technicznymi 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 rozwoju kandydatów na zawodowych księgowych*.
3. Niniejszy MSE określa *obszary kompetencji i efekty kształcenia się* opisujące *umiejętności zawodowe*, których wymaga się od *kandydatów na zawodowych księgowych na koniec wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ)*. MSE 2 *Wstępny rozwój zawodowy – kompetencje techniczne (2021)* oraz MSE 4 *Wstępny rozwój zawodowy – wartości, etyka i postawy zawodowe (2021)* wskazują na *obszary kompetencji i efekty kształcenia się* istotne dla poszczególnych obszarów objętych WRZ. Te standardy łącznie określają *obszary kompetencji i efekty kształcenia się* 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 *Założeń Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych (2015)* znajdują się w *Słowniku terminologicznym (2021)* wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB).

Data wejścia w życie

5. Niniejszy MSE wchodzi w życie 1 stycznia 2021 roku.

Cel (zob. par. A9)

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

¹² Przepis red.: Terminy i wyrażenia wyróżnione w MSE pochyłą czcionką zostały zdefiniowane w *Słowniku terminologicznym*.

Wymagania

Efekty kształcenia się w zakresie umiejętności zawodowych (zob. par. A9–A14)

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

Tabela A – Efekty kształcenia się w zakresie umiejętności zawodowych

Obszar kompetencji (poziom zaawansowania) ¹³	Efekty kształcenia się
(a) Intelktualne (średniozaawansowany)	(i) Ocena danych oraz informacji pochodzących z różnych źródeł poprzez badanie, integrację i analizę.
	(ii) Stosowanie krytycznego myślenia w celu rozwiązywania problemów, dokonywania uzasadnionych osądów, podejmowania decyzji, aby dojść do dobrze przemyślanych wniosków.
	(iii) Rozpoznawanie sytuacji, w których właściwe jest skonsultowanie się ze specjalistami.
	(iv) Rekomendowanie rozwiązań dla skomplikowanych wieloaspektowych problemów.
	(v) Właściwe reagowanie na zmieniające się okoliczności lub nowe informacje, aby rozwiązywać problemy, dokonywać uzasadnionych osądów, podejmować decyzje oraz dochodzić do dobrze przemyślanych wniosków.
(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.
	(iii) Świadomość różnic kulturowych i językowych we wszystkich procesach komunikacyjnych.
	(iv) Stosowanie aktywnych technik słuchania i przeprowadzania wywiadów.
	(v) Wykorzystywanie umiejętności negocjacyjnych w celu uzyskania odpowiednich rozwiązań i uzgodnień.
	(vi) Stosowanie umiejętności prowadzenia konsultacji w celu minimalizowania lub rozwiązywania

¹³ Poziom zaawansowania w zakresie obszaru kompetencji do osiągnięcia na koniec WRZ (zgodnie z Załącznikiem 1.).

Obszar kompetencji (poziom zaawansowania)	Efekty kształcenia się
	<p>konfliktów, rozwiązywania problemów i maksymalizowania szans.</p> <p>(vii) Prezentowanie pomysłów i wpływanie na innych, aby udzielili poparcia i zaangażowali się.</p>
(c) Osobiste (średniozaawansowany)	<p>(i) Zaangażowanie w kształcenie się przez całe życie.</p> <p>(ii) Określanie wysokich osobistych standardów dokonań i <i>monitorowanie</i> własnej pracy w drodze <i>autorefleksji</i> i analizy opinii wyrażanych przez inne osoby.</p> <p>(iii) Zarządzanie czasem i zasobami w celu realizacji zawodowych obowiązków.</p> <p>(iv) Przewidywanie wyzwań i planowanie potencjalnych rozwiązań.</p> <p>(v) Otwartość wobec nowych szans.</p> <p>(vi) Rozpoznanie potencjalnego wpływu osobistych i organizacyjnych uprzedzeń.</p>
(d) Organizacyjne (średniozaawansowany)	<p>(i) Podejmowanie zleceń zgodnie z ustalonymi praktykami, aby przestrzegać ustalonych terminów.</p> <p>(ii) Przegląd pracy własnej i pracy innych w celu stwierdzenia, czy jest zgodna ze standardami jakości danej organizacji.</p> <p>(iii) Stosowanie umiejętności zarządzania ludźmi w celu ich motywowania i rozwoju.</p> <p>(iv) Stosowanie umiejętności przydzielania zadań.</p> <p>(v) Stosowanie umiejętności przywódczych w celu wpływania na innych, aby pracowali na osiągnięcie celów organizacyjnych.</p>

Przegląd programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości
(zob. par. A15–A16)

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

Weryfikacja umiejętności zawodowych (zob. par. A17–A19)

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 pełnienia *funkcji zawodowego księgowego*. WRZ opiera się na wykształceniu ogólnym i obejmuje *zawodowe kształcenie w obszarze rachunkowości, doświadczenie praktyczne 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 zakończonego WRZ i poziomu *kwalifikacji* (lub licencji).
- A3. *Kompetencje zawodowe* mogą być opisywane i kategoryzowane na wiele różnych sposobów. W myśl MSE *kompetencje zawodowe* oznaczają zdolność do pełnienia 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) *kompetencji technicznych*, (b) *umiejętności zawodowych* oraz (c) *wartości, etyki i postaw zawodowych*.
- A4. Włączenie *umiejętności zawodowych* do WRZ stanowi podstawę dla pełnienia *funkcji zawodowego księgowego*. Dalszy rozwój *kompetencji zawodowych* jest obszarem *ustawicznego doskonalenia zawodowego (UDZ)* opisanego w MSE 7 *Ustawiczne doskonalenie zawodowe (2020)*.
- A5. 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, przystosowania się do zmian i wydawania osądów zawodowych,
 - (b) *umiejętności interpersonalne i komunikacyjne*, które dotyczą zdolności *zawodowego księgowego* do skutecznej współpracy i interakcji z innymi,
 - (c) *umiejętności personalne*, 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.
- A6. Dany *obszar kompetencji* stanowi kategorię, do której można przypisać zestaw powiązanych *efektów kształcenia się*. *Obszary kompetencji* w ramach *umiejętności zawodowych* obejmują zdolności intelektualne i organizacyjne; *obszary kompetencji* w ramach *kompetencji technicznych* obejmują rachunkowość i sprawozdawczość finansową, podatki i ekonomię, a *obszary kompetencji* w ramach *wartości, etyki i postaw zawodowych* obejmują zasady etyczne oraz *sceptycyzm zawodowy* i *osąd zawodowy*.

A7. *Efekty kształcenia się* określają treść i poziom wiedzy, zrozumienia i stosowania, które są wymagane dla każdego określonego *obszaru kompetencji*. *Efekty kształcenia się* mogą być osiągnięte w kontekście środowiska pracy lub *programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości*.

Cel (zob. par. 6)

A8. 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 zawodu księgowego.

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

A9. W tabeli A zamieszczono listę *efektów kształcenia się* 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 się* 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.

A10. W opracowaniach *programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości*, cztery *obszary kompetencji* wymienione w tabeli A mogą nie być tożsame z nazwami zalecanych kursów i przedmiotów. *Efekty kształcenia się* związane z jednym *obszarem kompetencji* (np. umiejętnościami organizacyjnymi) mogą być również osiągnięte poprzez więcej niż jeden kurs lub przedmiot. Osiągnięcie niektórych *efektów kształcenia się* (np. tych w zakresie umiejętności intelektualnych) może obejmować kilka różnych kursów lub przedmiotów, z których żaden może nie być poświęcony wyłącznie temu *obszarowi kompetencji*.

A11. Poziomy zaawansowania w *umiejętnościach zawodowych* mogą być klasyfikowane i opisywane na wiele sposobów. Ich opis wypracowany przez IAESB znajduje się w Załączniku 1. *Opis poziomów zaawansowania w umiejętnościach zawodowych*.

A12. 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 się*. *Efekty kształcenia się* i poziom zaawansowania w danym *obszarze kompetencji* łącznie dostarczają informacji pomagających organizacjom członkowskim IFAC w opracowaniu *programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości*.

A13. 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 się* 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).

A14. Zachęca się, aby organizacje członkowskie IFAC, organizacje edukacyjne i inni interesariusze określali najbardziej odpowiednie podejście do *kształcenia się i rozwoju* w zakresie *umiejętności zawodowych*, biorąc pod uwagę otoczenie krajowe i kulturowe. Odpowiednie podejście będzie prawdopodobnie zawierać czynności z zakresu *kształcenia się i rozwoju* zawodowego łączące uporządkowane programy kształcenia oraz *doświadczenie praktyczne*. Na przykład *opiekunowie praktyki* 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)

A15. *Programy zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości* powstają w celu wspierania *kandydatów na zawodowych księgowych* w uzyskaniu – na koniec okresu *wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ)* – odpowiednich *kompetencji zawodowych*. 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 *treningu* w miejscu pracy. Wobec tego opracowanie *programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości* może łączyć się z istotnym wpływem interesariuszy, innych niż organizacje członkowskie IFAC.

A16. 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 umiejętności zawodowych (zob. par. 9)

A17. MSE 6 *Wstępny rozwój zawodowy – weryfikacja kompetencji zawodowych* (2015) określa zasady mające zastosowanie do opracowywania *czynności weryfikacyjnych* stosowanych w celu oceny *umiejętności zawodowych* i innych elementów *kompetencji zawodowych*.

A18. Można stosować różnorodne czynności służące *weryfikacji* osiągnięcia *umiejętności zawodowych kandydatów na zawodowych księgowych*. Przykładami czynności umożliwiającymi *kandydatom na zawodowych księgowych* rozwijanie i wykazywanie *efektów kształcenia się* 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 z informacją zwrotną, (c) tworzenie portfeli dowodów osiągnięcia *efektów kształcenia się* lub (d) podleganie nadzorowi ze strony *opiekuna praktyki*.

A19. *Weryfikacja umiejętności zawodowych* w miejscu pracy, aby osiągnąć wysoki poziom *wiarygodności, trafności, obiektywności, transparentności* i *wystarczalności*,

może wymagać innego podejścia niż egzaminy pisemne. Na przykład *weryfikacja* ta może obejmować:

- (a) specyfikację *efektów kształcenia się*, które są zrozumiałe, a także uszczegółowione w stopniu minimalizującym wieloznaczność oraz zwiększającym *wiarygodność i transparentność weryfikacji*,
- (b) *trening* osób weryfikujących w miejscu pracy, aby osiągnąć większą spójność między ich ocenami i poczucie sprawiedliwości wśród *kandydatów na zawodowych księgowych* oraz
- (c) stworzenie symulacji konkretnej pracy, aby umożliwić wystarczającą, sprawiedliwą i wiarygodną *weryfikację umiejętności zawodowych*.

Załącznik 1.

Opis poziomów zaawansowania w umiejętnościach zawodowych

Opis poziomów zaawansowania (biegłości) w kompetencjach ułatwia wykorzystanie *efektów kształcenia się* 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 się* 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><i>Efekty kształcenia się w obszarze kompetencji</i> zwykle obejmują umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none">• definiowania, wyjaśniania, podsumowywania i interpretacji podstawowych zasad i teorii dotyczących stosownych obszarów <i>kompetencji technicznych</i> niezbędnych do realizacji zadań wykonywanych pod odpowiednim nadzorem,• wykonywania powierzonych zadań z zastosowaniem odpowiednich <i>umiejętności zawodowych</i>,• znajomości znaczenia <i>wartości, etyki i postaw zawodowych</i> 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><i>Efekty kształcenia się</i> na poziomie podstawowym wiążą się ze środowiskiem pracy charakteryzującym się niskim poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p>
Średniozaawansowany	<p><i>Efekty kształcenia się w obszarze kompetencji</i> zwykle obejmują umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none">• samodzielnego stosowania, porównywania i analizowania podstawowych zasad i teorii dotyczących stosownych obszarów <i>kompetencji technicznych</i> niezbędnych do realizacji przydzielonych prac i podejmowania decyzji,• łączenia <i>kompetencji technicznych</i> i <i>umiejętności zawodowych</i> w celu realizacji przydzielonych prac,• stosowania <i>wartości, etyki i postaw zawodowych</i> przy wykonywaniu przydzielonych prac oraz• prezentowania informacji i przedstawiania pomysłów w jasny sposób – ustnie lub na piśmie – interesariuszom związanym lub niezwiązanym z systemem rachunkowości.

Poziom zaawansowania	Opis
	<p><i>Efekty kształcenia się</i> na poziomie średniozaawansowanym wiążą się ze środowiskiem pracy charakteryzującym się umiarkowanym poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p>
Zaawansowany	<p><i>Efekty kształcenia się</i> w obszarze kompetencji zwykle obejmują umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wyboru i integrowania zasad oraz teorii z różnych obszarów <i>kompetencji technicznych</i> w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac, a także wydawania rekomendacji stosownie do potrzeb interesariuszy, • integrowania <i>kompetencji technicznych</i> i <i>umiejętności zawodowych</i> w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac, • formułowania osądów na temat właściwego sposobu postępowania, zgodnie z <i>wartościami, etyką i postawami zawodowymi</i>, • 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 <i>efekty kształcenia się</i> wiążą się ze środowiskiem pracy charakteryzującym się wysokim poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p>

MIĘDZYNARODOWY STANDARD EDUKACYJNY 4
WSTĘPNY ROZWÓJ ZAWODOWY –
WARTOŚCI, ETYKA I POSTAWY ZAWODOWE (2021)¹⁴

SPIS TREŚCI

	Paragraf
Wprowadzenie	
Zakres standardu	1–6
Data wejścia w życie	7
Cel	8
Wymagania	
Ramy koncepcyjne wartości, etyki i postaw zawodowych	9
Właściwe wymagania etyczne	10
Efekty kształcenia się 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 IESBA	A1
Zakres niniejszego standardu	A2–A10
Cel	A11
Ramy koncepcyjne wartości, etyki i postaw zawodowych	A12–A14
Właściwe wymagania etyczne	A15
Efekty kształcenia się w zakresie wartości, etyki i postaw zawodowych.....	A16–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	

¹⁴ Przepis red.: MSE 4 został poddany zmianom aktualizującym, które wchodzi w życie 1 stycznia 2021 roku.

Wprowadzenie

Zakres standardu (zob. par. A2–A10)

1. Niniejszy Międzynarodowy Standard Edukacyjny (MSE) określa *efekty kształcenia się*¹⁵ w zakresie *wartości, etyki i postaw zawodowych*, których uzyskania wymaga się od *kandydatów na zawodowych księgowych na koniec wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ)*. *Wartości, etyka i postawy zawodowe* charakteryzują *zawodowych księgowych* jako przedstawicieli zawodu. Obejmują one zasady postępowania (np. zasady etyczne) uważane za podstawowe i powiązane z definiowaniem cech charakterystycznych dla profesjonalnego zachowania.
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 rozwoju kandydatów na zawodowych księgowych*.
3. *Kształcenie się i rozwój* 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 zagrożeń etycznych.
4. Niniejszy MSE włącza *właściwe wymagania etyczne* do zawodowego kształcenia księgowych. Te *właściwe wymagania etyczne* określają zwykle pięć fundamentalnych zasad etyki¹⁶, którymi są: uczciwość, obiektywizm, *kompetencje zawodowe* i należyta staranność, zachowanie poufności oraz profesjonalne postępowanie.
5. Niniejszy MSE określa *obszary kompetencji i efekty kształcenia się* 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 – kompetencje techniczne* (2021) oraz MSE 3 *Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe* (2021) wskazują na *obszary kompetencji i efekty kształcenia się* istotne dla poszczególnych obszarów objętych *WRZ*. Te standardy łącznie określają *obszary kompetencji i efekty kształcenia się* 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 i kandydatów na zawodowych księgowych* (2015) znajdują się w *Słowniku terminologicznym* (2021) wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB). W *Objaśnieniach* zostały również zawarte dodatkowe terminy z dokumentów Rady Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych (IAASB) oraz Rady Międzynarodowych Standardów Etycznych dla Księgowych (IESBA).

¹⁵ Przypis red.: Terminy i wyrażenia wyróżnione w MSE pochylą czcionką zostały zdefiniowane w *Słowniku terminologicznym*.

¹⁶ Podstawowe zasady przedstawiono w opracowanym przez IESBA *Międzynarodowym kodeksie etyki zawodowych księgowych* (zawierającym Międzynarodowe standardy niezależności) – wydanie 2018, rozdział 110.

Data wejścia w życie

7. Niniejszy MSE wchodzi w życie 1 stycznia 2021 roku.

Cel (zob. par. A11)

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

Wymagania

Ramy koncepcyjne wartości, etyki i postaw zawodowych (zob. par. A12–A14)

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) stosować *sceptycyzm zawodowy* i formułować profesjonalne osądy oraz (b) działać etycznie zgodnie z interesem publicznym.

Właściwe wymagania etyczne (zob. par. A15)

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

Efekty kształcenia się w zakresie wartości, etyki i postaw zawodowych (zob. par. A16–A31)

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

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

Obszar kompetencji (poziom zaawansowania) ¹⁷	Efekty kształcenia się
(a) <i>sceptycyzm zawodowy i osąd zawodowy (średniozaawansowany)</i>	(i) Stosowanie docieklivego podejścia w celu gromadzenia i oceny danych i informacji.
	(ii) Stosowanie technik zmniejszających stronniczość przy rozwiązywaniu problemów, wydawaniu uzasadnionych osądów, podejmowaniu decyzji oraz formułowaniu przemyślanych wniosków.
	(iii) Krytyczne myślenie przy wyszukiwaniu i ocenie alternatywnych rozwiązań w celu ustalenia najlepszego sposobu działania.

¹⁷ Poziom zaawansowania w zakresie *obszaru kompetencji* do osiągnięcia na koniec WRZ (zgodnie z Załącznikiem 1.).

Obszar kompetencji (poziom zaawansowania)	Efekty kształcenia się
(b) Zasady etyczne (średniozaawansowany)	(i) Wyjaśnianie istoty etyki.
	(ii) Wyjaśnianie korzyści i negatywnych aspektów podejścia do etyki opartego na zasadach i na przepisach.
	(iii) Identyfikacja zagrożeń dla przestrzegania podstawowych zasad etycznych.
	(iv) Analiza znaczenia zagrożeń dla przestrzegania podstawowych zasad etycznych i umiejętność odpowiedniego reagowania.
	(v) Stosowanie podstawowych zasad etycznych w związku z gromadzeniem, tworzeniem, przechowywaniem, uzyskiwaniem dostępu, wykorzystywaniem lub udostępnianiem danych oraz informacji.
	(vi) Stosowanie <i>właściwych wymagań etycznych</i> w odniesieniu do zachowania etycznego zgodnie ze standardami ¹⁸ .
(c) Działanie na rzecz interesu publicznego (średniozaawansowany)	(i) Wyjaśnianie roli i znaczenia etyki dla zawodu oraz w kontekście koncepcji odpowiedzialności społecznej.
	(ii) Wyjaśnianie roli i 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 się* określonych przez niniejszy MSE.

¹⁸ Standardy obejmują standardy badania, standardy rachunkowości i inne standardy dotyczące pracy wykonywanej przez *zawodowego księgowego*.

Autorefleksja (zob. par. A34–A38)

13. Organizacje członkowskie IFAC tak projektują przebieg *kształcenia się 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, etyki i postaw zawodowych (zob. par. A39–A42)

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

Objaśnienia

Odniesienia do definicji zawartych w dokumentach IAASB i IESBA

- A1. Niniejszy MSE stosuje następujące terminy zdefiniowane w dokumentach IAASB i IESBA.

Tabela B – definicje IAASB i IESBA przyjęte w MSE 4

Termin	Definicja w Słowniku terminologicznym IAASB
<i>Sceptycyzm zawodowy</i> (IAASB) ¹⁹	Postawa cechująca się dociekliwością, wyczuleniem na warunki, mogące wskazywać na możliwe zniekształcenie spowodowane błędem lub oszustwem, oraz krytycyzmem przy ocenie dowodów badania.
<i>Osąd zawodowy</i> (IESBA) ²⁰	Osąd zawodowy obejmuje wykorzystanie odpowiedniego treningu, wiedzy zawodowej, umiejętności i doświadczenia odpowiednio do faktów i okoliczności, w tym rodzaju i zakresu określonych czynności zawodowych, oraz związanych z nimi korzyści i powiązań.

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

- A2. *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 pełnienia *funkcji zawodowego księgowego*. *WRZ* opiera się na wykształceniu ogólnym i obejmuje *zawodowe wykształcenie w obszarze rachunkowości, doświadczenie praktyczne i weryfikację*. *WRZ* kontynuuje się aż do momentu, gdy *kandydat na zawodowego księgowego* może

¹⁹ Słownik terminologiczny IAASB – *Międzynarodowe standardy kontroli jakości, badania, przeglądu, innych usług atestacyjnych i usług pokrewnych*, wydanie 2018, tom 1.

²⁰ IESBA – *Międzynarodowy kodeks etyki zawodowych księgowych* (zawierający Międzynarodowe standardy niezależności), wydanie 2018, par. 120.5.A1.

wykazać się *kompetencjami zawodowymi* wymaganymi dla wybranych przez niego *funkcji* w zawodzie księgowego.

- A3. *Wartości, etyka i postawy zawodowe* są definiowane jako postępowanie zawodowe i cechy, które określają *zawodowych księgowych* jako przedstawicieli zawodu. Obejmują one zasady etyczne, które generalnie postrzega się i uznaje za kluczowe przy definiowaniu szczególnych cech zawodowego postępowania.
- A4. *Wartości, etyka i postawy zawodowe* obejmują zaangażowanie kandydata na *zawodowego księgowego* w: (a) utrzymywanie *kompetencji technicznych 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).
- A5. *Właściwe wymagania etyczne*²¹ są definiowane jako wymagania, którym podlegają *zawodowi księgowi* i zwykle odnoszą się do *Międzynarodowego kodeksu etyki zawodowych księgowych* (zawierającego Międzynarodowe standardy niezależności) opracowanego przez IESBA (dalej zwanego Kodeksem IESBA) oraz wszelkie krajowe wymagania, które są bardziej restrykcyjne.
- A6. *Kompetencje zawodowe* mogą być opisywane i kategoryzowane na wiele sposobów. W myśl MSE *kompetencje zawodowe* oznaczają zdolność do pełnienia 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) *kompetencji technicznych*, (b) *umiejętności zawodowych* oraz (c) *wartości, etyki i postaw zawodowych*.
- A7. 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* (lub licencji).
- A8. Włączenie *wartości, etyki i postaw zawodowych* do WRZ stanowi podstawę pełnienia *funkcji* zawodowego księgowego. Dalszy rozwój *wartości, etyki i postaw zawodowych* jest obszarem *ustawicznego doskonalenia zawodowego* (UDZ) opisanego w MSE 7 *Ustawiczne doskonalenie zawodowe* (2020).
- A9. Dany *obszar kompetencji* stanowi kategorię, do której można przypisać zestaw powiązanych *efektów kształcenia się*. *Obszary kompetencji* w ramach *wartości, etyki i postaw zawodowych* obejmują zasady etyczne oraz *sceptycyzm zawodowy* i *osąd zawodowy*; w ramach *kompetencji technicznych* obejmują rachunkowość i sprawozdawczość finansową, podatki i ekonomię; a *obszary kompetencji* w ramach *umiejętności zawodowych* obejmują zdolności intelektualne i organizacyjne.
- A10. *Efekty kształcenia się* określają treść i poziom wiedzy, zrozumienia i stosowania, które są wymagane dla każdego określonego *obszaru kompetencji*. *Efekty kształcenia się* mogą być uzyskane w środowisku pracy lub za pomocą *programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości*.

²¹ Słownik terminologiczny IAASB – *Międzynarodowe standardy kontroli jakości, badania, przeglądu, innych usług atestacyjnych i usług pokrewnych*, wydanie 2018, tom 1.

Cel (zob. par. 8)

A11. Określenie *wartości, etyki i postaw zawodowych*, które *kandydat na zawodowego księgowego* musi rozwinąć i którymi musi wykazać się na koniec WZR, służy kilku celom. Chroni interes publiczny, zwiększa jakość pracy *zawodowych księgowych* oraz promuje wiarygodność zawodu księgowego.

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

A12. 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 IESBA²².

A13. 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.

A14. 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. W konsekwencji *zawodowi księgowi* mają udział w bezpieczeństwie i zaufaniu funkcjonujących rynków i całej gospodarki.

Właściwe wymagania etyczne (zob. par. A10)

A15. *Wartości, etyka i postawy zawodowe* mogą być początkowo traktowane jako odrębny kurs lub przedmiot w ramach *programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości*. W miarę jak *kandydat na zawodowego księgowego* robi postępy na drodze swego rozwoju, wskazane jest zintegrowanie *wartości, etyki i postaw zawodowych* z innymi kursami lub przedmiotami oraz zachęcanie do ich uwzględniania w szerszym kontekście rozważań etycznych implikacji.

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

Osiąganie efektów kształcenia się

A16. W tabeli A zamieszczono listę *efektów kształcenia się* 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 się* konstituują 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.

²² Ramowe założenia koncepcyjne *Międzynarodowego kodeksu etyki zawodowych księgowych* (zawierającego Międzynarodowe standardy niezależności), wydanie 2018, rozdział 120.

- A17. IAASB wydaje dokumenty regulujące przeprowadzanie badania, przeglądu, usług atestacyjnych i usług pokrewnych zgodnie z międzynarodowymi standardami. Mimo iż termin *sceptycyzm zawodowy* został zdefiniowany w kontekście zleceń badania i usług atestacyjnych, to postawy, umiejętności i zachowania przyczyniające się do zachowania *sceptycyzmu zawodowego* są istotne dla wszystkich *kandydatów na zawodowych księgowych*, niezależnie od tego jakie *specjalizacje* lub *funkcje* będą pełnić w zawodzie księgowego. Dlatego WRZ obejmuje działania ukierunkowane na kształcenie się i rozwój umiejętności, postaw i zachowań niezbędnych dla rozwinięcia zdolności stosowania *sceptycyzmu zawodowego* przez *kandydatów na zawodowych księgowych*. Umiejętności, postawy i zachowania przyczyniające się do rozwinięcia *sceptycyzmu zawodowego* powinny po zakończeniu WRZ być dalej rozwijane w ramach UDZ.
- 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 się* związane z jednym *obszarem kompetencji* (np. zasadami etycznymi) mogą również być osiągnięte poprzez więcej niż jeden kurs lub przedmiot. Osiągnięcie niektórych *efektów kształcenia się* (np. tych w zakresie *sceptycyzmu zawodowego* i *osądu zawodowego*) 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 być usytuowana na wyższej pozycji).
- A19. Poziomy zaawansowania w zakresie *wartości, etyki i postaw zawodowych* mogą być klasyfikowane i opisywane na wiele sposobów. Ich opis wypracowany przez IAESB znajduje się w Załączniku 1. *Opis poziomów zaawansowania w zakresie wartości, etyki i postaw zawodowych*.
- 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 się*. *Efekty kształcenia się* i poziom zaawansowania w danym *obszarze kompetencji* łącznie dostarczają informacji pomagających organizacjom członkowskim IFAC w opracowaniu *programów zawodowego 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 się* 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 kształceniem się i rozwojem

- A22. Zachęca się, aby organizacje członkowskie IFAC, organizacje edukacyjne i inni interesariusze określali najbardziej odpowiednie podejście do *kształcenia się i rozwoju*

w zakresie *wartości, etyki i postaw zawodowych*, biorąc pod uwagę otoczenie krajowe i kulturowe.

- A23. Ustalając podejście do osiągnięcia *efektów kształcenia się*, 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 *kształceniem się i rozwojem*, organizacje członkowskie IFAC, organizacje edukacyjne oraz inni interesariusze mogą dokonać różniczenia 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 zawodowych* może być osiągnięte poprzez *WRZ* i 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) omawianie wybranych artykułów i materiałów dostępnych on-line,
 - (c) analizę studiów przypadków sytuacji biznesowych, w których występują zagrożenia 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.

Sceptycyzm zawodowy i osąd zawodowy

A27. Rozwój zawodowy w obszarze *sceptycyzmu zawodowego i osądu zawodowego* 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 praktyczne*.

Zasady 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 zagrożenia etyczne i wypracowywać podejście do nich.

- A29. Tematy, z którymi styka się *kandydat na zawodowego księgowego* kształcąc się i rozwijając się w zakresie podstawowych zasad i zagrożeń etycznych, mogą dotyczyć: (a) określonych zagadnień etycznych, z którymi stykają się wszyscy *zawodowi księgowi*, (b) zagrożeń etycznych, z którymi stykają się księgowi pełniący określone *funkcje* oraz (c) kluczowych rozważań, jakie należy przeprowadzić w związku z przygotowaniem reakcji na tego rodzaju zagrożenia 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) omawiania ich z *opiekunami praktyki*.
- A31. Z zagrożeniami etycznymi i potencjalnymi dylematami kandydaci na *zawodowych księgowych* mogą z dużym stopniem prawdopodobieństwa zetknąć się w okresie zdobywania *doświadczenia praktycznego*. Osoby odpowiedzialne za zaprojektowanie i nadzorowanie programów *doświadczenia praktycznego* mogą zalecać, aby w przypadku wątpliwości co do etycznego aspektu danego działania lub sytuacji, kandydaci na *zawodowych księgowych* konsultowali się z pracodawcami, mentorami lub *opiekunami praktyki* bądź to w miejscu pracy, bądź w 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 *kompetencji zawodowych*. 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 mogą być realizowane w formie *treningu* w miejscu pracy. Wobec tego opracowanie *programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości* dla *zawodowych księgowych* oferowanych w ramach *WRZ* może łączyć się z istotnym wpływem interesariuszy, 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 *kompetencji zawodowych* ważnych dla coraz lepszego wykonywania 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:

- (a) zapisy dotyczące kształcenia się,
- (b) zapisy dotyczące *autorefleksji*,
- (c) portfele dokumentów dotyczące rozwoju osobistego lub
- (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 *opiekunom praktyki* wytycznych wskazujących konkretne metody wspierania *autorefleksji kandydatów na zawodowych księgowych*.

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

A39. *MSE 6: Wstępny rozwój zawodowy – weryfikacja kompetencji zawodowych* (2015) określa zasady mające zastosowanie do opracowywania *czynności weryfikacyjnych* zastosowanych do *weryfikacji wartości, etyki i postaw zawodowych* oraz innych elementów *kompetencji zawodowych*.

A40. Można stosować różne czynności służące ocenie *wartości, etyki i postaw zawodowych kandydatów na zawodowych księgowych*. Odpowiednie *czynności weryfikacyjne* 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, które można stosować w celu *weryfikacji* w ramach kształcenia formalnego, w tym:

- (a) tworzenie repozytoriów 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 zagrożeń etycznych w miarę ich powstawania w miejscu pracy oraz
- (b) przegląd procesów decyzyjnych z zakresu etyki, połączony z przeglądem wyników i ocen.

Załącznik 1.

Opis poziomów zaawansowania w zakresie wartości, etyki i postaw zawodowych

Opis poziomów zaawansowania (biegłości) w kompetencjach ułatwia wykorzystanie *efektów kształcenia się* 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 się* 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 się
Podstawowy	<p><i>Efekty kształcenia się w obszarze kompetencji</i> zwykle obejmują umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> definiowania, wyjaśniania, podsumowywania i interpretacji podstawowych zasad i teorii dotyczących stosownych obszarów <i>kompetencji technicznych</i>, niezbędnych do realizacji zadań wykonywanych pod odpowiednim nadzorem, wykonywania powierzonych zadań z zastosowaniem odpowiednich <i>umiejętności zawodowych</i>, znajomości znaczenia <i>wartości, etyki i postaw zawodowych</i> 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><i>Efekty kształcenia się</i> na poziomie podstawowym wiążą się z pracą w otoczeniu charakteryzującym się niskim poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p>
Średniozaawansowany	<p><i>Efekty kształcenia się w obszarze kompetencji</i> zwykle obejmują umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> samodzielnego stosowania, porównywania i analizowania podstawowych zasad i teorii dotyczących stosownych obszarów <i>kompetencji technicznych</i> niezbędnych do realizacji przydzielonych prac i podejmowania decyzji, łączenia <i>kompetencji technicznych</i> i <i>umiejętności zawodowych</i> w celu realizacji przydzielonych prac, stosowania <i>wartości, etyki i postaw zawodowych</i> przy wykonywaniu przydzielonych prac oraz prezentowania informacji i przedstawiania pomysłów w jasny sposób – ustnie lub na piśmie – interesariuszom związanym lub niezwiązanym z systemem rachunkowości.

Poziom zaawansowania	Opis efektów kształcenia się
	<p><i>Efekty kształcenia się</i> na poziomie średniozaawansowanym wiążą się z pracą w otoczeniu charakteryzującym się umiarkowanym poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p>
<p>Zaawansowany</p>	<p><i>Efekty kształcenia się</i> w obszarze kompetencji zwykle obejmują umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wyboru i integrowania zasad oraz teorii z różnych obszarów <i>kompetencji technicznych</i> w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac, a także wydawania rekomendacji stosownie do potrzeb interesariuszy, • integrowania <i>kompetencji technicznych</i> i <i>umiejętności zawodowych</i> w celu zarządzania i prowadzenia projektów oraz przydzielonych prac, • formułowania osądów na temat właściwego sposobu postępowania, zgodnie z <i>wartościami, etyką i postawami zawodowymi</i>, • oceny, badania i rozwiązywania złożonych problemów pod ograniczonym nadzorem, • przewidywania, odpowiedniego konsultowania opracowywania rozwiązań złożonych problemów i kwestii oraz • konsekwentnego prezentowania i przedstawiania stosownych informacji szerokiemu gronu interesariuszy w sposób przekonujący. <p>Na poziomie zaawansowanym <i>efekty kształcenia się</i> wiążą się z pracą w otoczeniu charakteryzującym się wysokim poziomem dwuznaczności, złożoności i niepewności.</p>

MIĘDZYNARODOWY STANDARD EDUKACYJNY 5

WSTĘPNY ROZWÓJ ZAWODOWY – DOŚWIADCZENIE PRAKTYCZNE (2015)²³

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

²³ Przepis red.: MSE 5 wszedł w życie 1 lipca 2015 roku i od tego czasu nie był zmieniany.

Wprowadzenie

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

1. Niniejszy Międzynarodowy Standard Edukacyjny (MSE) określa zakres *doświadczenia praktycznego*²⁴ 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 może być pomocny także dla organizacji edukacyjnych, pracodawców, organów regulacyjnych, organów rządowych i wszelkich innych interesariuszy wspierających *doświadczenie praktyczne kandydatów na zawodowych księgowych*.
3. *Doświadczenie praktyczne* odnosi się do działań wykonywanych w miejscu pracy i innych działań istotnych dla rozwoju *kompetencji zawodowych*. *Doświadczenie praktyczne* jest elementem *WRZ*. *WRZ* oznacza *kształcenie się i rozwój* służące nabyciu przez *kandydatów na zawodowych księgowych* w pierwszej kolejności *kompetencji zawodowych 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. 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*. *Doświadczenie praktyczne* jest częścią kształcenia trwającego przez całe życie w ramach *ustawicznego doskonalenia zawodowego (UDZ)*, które *zawodowi księgowi* podejmują, aby kontynuować rozwijanie i utrzymywanie *kompetencji zawodowych niezbędnych do pełnienia swoich funkcji* w zawodzie księgowego. Zmiany w środowisku pracy, rozwój kariery lub nowe *funkcje* mogą wymagać od *zawodowych księgowych* podniesienia poziomu *kompetencji zawodowych* i zdobycia nowych kompetencji. Zagadnienia te omawia MSE 7 *Ustawiczne doskonalenie zawodowe (2020)*.
6. *Opiekunowie praktyki* oraz pracodawcy odgrywają ważną rolę w planowaniu i monitorowaniu *doświadczenia praktycznego* nabytego przez *kandydatów na zawodowych księgowych*.

²⁴ Przepis red.: Terminy i wyrażenia wyróżnione w MSE pochylą czcionką zostały zdefiniowane w *Słowniku terminologicznym*.

7. Definicje i objaśnienia kluczowych terminów zastosowanych w niniejszym MSE oraz *Założeniach Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych* zostały zawarte w *Słowniku terminologicznym* (2021) wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB).

Data wejścia w życie

8. Niniejszy MSE wchodzi w życie 1 lipca 2015 roku.

Cel (zob. par. A5–A6)

9. Celem niniejszego MSE jest określenie *doświadczenia praktycznego kandydatów na zawodowych księgowych*, które powinni zdobyć na koniec WRZ i które jest wystarczające do pełnienia *funkcji zawodowego księgowego*.

Wymagania (zob. par. A7–A21)

Doświadczenie praktyczne (zob. par. A7–A9)

10. Organizacje członkowskie IFAC wymagają od *kandydatów na zawodowych księgowych* zdobycia *doświadczenia praktycznego* na koniec WRZ.
11. Organizacje członkowskie IFAC wymagają wystarczającego *doświadczenia praktycznego*, które pozwoli *kandydatom na zawodowych księgowych* wykazać, że użyli: (a) *kompetencje techniczne*, (b) *umiejętności zawodowe* i (c) *wartości, etykę i postawy zawodowe*, niezbędne do pełnienia *funkcji zawodowego księgowego*.
12. 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*,
 - *podejścia łączonego*.
- Podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy* (zob. par. A10).
13. 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)

14. 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).

15. Organizacje członkowskie IFAC stosujące *podejście łączone*, obejmujące *podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy* i *podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się*, przestrzegają wymagania sformułowane w ramach tych podejść, które określone są odpowiednio w paragrafach 13 i 14.

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

16. Organizacje członkowskie IFAC wymagają, aby zdobywanie *doświadczenia praktycznego* przez kandydatów na zawodowych księgowych odbywało się pod kierunkiem opiekuna praktyki.
17. 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 sprawdzenia dowodami*.
18. Organizacje członkowskie IFAC wymagają, aby *opiekun praktyki* przeprowadzał okresowy przegląd dokumentacji dotyczącej *doświadczenia praktycznego* kandydatów na zawodowych księgowych.
19. Organizacje członkowskie IFAC określają odpowiednie *czynności weryfikacyjne* w celu weryfikacji, czy kandydaci na zawodowych księgowych uzyskali wystarczające *doświadczenie praktyczne*.

Objaśnienia

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

- A1. *Kandydat na zawodowego księgowego* to osoba, która przystąpiła do programu zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości w ramach WRZ. *Wstępny rozwój zawodowy (WRZ)* polega na kształceniu się i rozwoju, dzięki którym kandydat na zawodowego księgowego rozwija przede wszystkim kompetencje umożliwiające mu pełnienie funkcji w zawodzie księgowego. WRZ opiera się na wykształceniu ogólnym i obejmuje kształcenie zawodowe w obszarze rachunkowości, *doświadczenie praktyczne* i weryfikację. WRZ kontynuuje się aż do momentu, gdy kandydat na zawodowego księgowego może wykazać się kompetencjami zawodowymi wymaganymi do pełnienia wybranych przez niego funkcji w zawodzie 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 kompetencji zawodowych. 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 *treningu* w miejscu pracy. Wobec tego, opracowanie programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości w ramach WRZ może łączyć się z istotnym wpływem interesariuszy innych niż organizacje członkowskie IFAC.
- A3. *Kompetencje zawodowe* mogą być opisywane i kategoryzowane na wiele różnych sposobów. W myśl niniejszego MSE kompetencje zawodowe oznaczają zdolność do pełnienia danej funkcji w zawodzie księgowego zgodnie z określonymi normami. *Kompetencje zawodowe* wykraczają poza znajomość zasad, standardów, pojęć, faktów i procedur i oznaczają zintegrowanie i stosowanie: (a) *kompetencji technicznych*, (b) *umiejętności zawodowych* oraz (c) *wartości, etyki i postaw zawodowych*.
- 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 *wartości, etyki i postaw zawodowych* w praktycznych i rzeczywistych sytuacjach (zob. także MSE 4 *Wstępny rozwój zawodowy – wartości, etyka i postawy zawodowe* (2021)) oraz
- (e) możliwość rozwoju na coraz wyższych poziomach odpowiedzialności przy adekwatnych poziomach nadzoru.

Cel (zob. par. 9)

- 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 różnorodne czynniki, takie jak: charakter funkcji, poziom złożoności prawa krajowego lub wymagań organów regulacyjnych, oczekiwania opinii publicznej dotyczące *kompetencji zawodowych*. Na rozległość *doświadczenia praktycznego* wpływają takie czynniki jak różnorodność i złożoność zadań, a także poziom wsparcia w zakresie nadzoru i *monitorowania*.
- A6. Ustalenie co składa się na wystarczające *doświadczenie praktyczne*, które *kandydaci na zawodowych księgowych* powinni zdobyć na koniec WRZ służy kilku celom: ochronie interesu publicznego, zwiększeniu jakości pracy *zawodowych księgowych* oraz promowaniu wiarygodności zawodu księgowego.

Doświadczenie praktyczne (zob. paragrafy 10–12)

- A7. WRZ opiera się na wykształceniu ogólnym i obejmuje *zawodowe kształcenie 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 sposób zapewnienia 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 duży nacisk na zastosowanie praktyczne, takie jak *treningi*, staże, okresy pracy w ramach *edukacji w kooperacji uczelni i pracodawców*, 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 *kwalfikacji akademickich lub zawodowych*. Jednakże sam fakt studiowania nie musi dowodzić uzyskania *kompetencji zawodowych niezbędnych dla pełnienia funkcji zawodowego księgowego*. Doświadczenie uzyskane w pracy wyposaża *kandydata na zawodowego księgowego* w wiele *umiejętności niezbędnych do stania się kompetentnym zawodowym księgowym*.
- (c) *Doświadczenie praktyczne* 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 oraz czasu przeznaczonego na ich realizację.

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

- A11. *Podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się* jest często wykorzystywane jako podstawa do pomiaru uzyskanych kompetencji z powodu łatwości pomiaru i weryfikacji, jaką one zapewniają. *Podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się* ma swoje ograniczenia, na przykład nie zawsze umożliwia bezpośredni pomiar uzyskanych *efektów kształcenia się* lub nabytych *kompetencji*. Tradycyjnie *podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się* wykorzystuje miary ilości czasu, na przykład godziny poświęcone na odnośne działania lub łączny czas trwania (wyrażony w dniach, miesiącach lub latach) *doświadczenia praktycznego*.
- A12. Dowody, które mogą być wykorzystane w *podejściu opartym na dowodach odpowiedniego kształcenia się* obejmują listy obecności, arkusze czasu, notatki z miejsca pracy, *rejestry pracy* 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 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*, 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. 15)

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

Nadzór i monitorowanie doświadczenia praktycznego (zob. par. 16–19)

A15. *Opiekun praktyki* jest *zawodowym księgowym*, który odpowiada za kierowanie, doradzanie i pomaganie *kandydatom na zawodowych księgowych* w zdobywaniu wystarczającego *doświadczenia praktycznego*. *Opiekun praktyki* może stanowić ważny łącznik między *kandydatami na zawodowych księgowych* a organizacją członkowską IFAC. Osoba ta może być odpowiedzialna za planowanie okresu zdobywania *doświadczenia praktycznego* i dostarcza wytycznych *kandydatom na zawodowych księgowych*. W niektórych środowiskach *opiekun praktyki* może także udzielać wsparcia mentorskiego *kandydatom na zawodowych księgowych*. Organizacje członkowskie IFAC mogą oferować szkolenie *opiekunowi praktyki* oraz wprowadzać programy zarówno wsparcia jak i kontroli jakości.

A16. Inne osoby, wśród których nie wszystkie muszą być *zawodowymi księgowymi*, mogą pomagać *opiekunowi praktyki* w wypełnianiu funkcji *monitorowania*.

A17. *Dowody możliwe do zweryfikowania* są obiektywne, możliwe do sprawdzenia oraz przechowywania.

A18. Celem okresowych przeglądów dokonywanych przez *opiekuna praktyki* nad dokumentacją *doświadczenia praktycznego* potwierdzonego przez *dowody możliwe do zweryfikowania* jest ustalenie, czy wymagania określone przez organizację członkowską IFAC oraz przez organ regulacyjny zostały spełnione. Dodatkowo okresowe

przeeglądy mogą być także wykorzystywane do *monitorowania* indywidualnych postępów. Jeżeli postępy *kandydata na zawodowego księgowego* nie spełniają oczekiwań, *opiekun praktyki* może przyjrzeć się tej sytuacji, aby poznać jej przyczyny oraz ustalić, co można zrobić, aby postępy uległy poprawie. Okresowe *monitorowanie* (a) da możliwość *opiekunowi praktyki*, 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 odpowiedniości pracodawców w celu zapewnienia odpowiedniego *doświadczenia praktycznego kandydatom na zawodowych księgowych*,
- (d) ocena i zatwierdzenie otoczenia zawodowego, w którym będzie przebiegać *doświadczenie praktyczne* przed rozpoczęciem jego realizacji. Na przykład można dokonać przeglądu rodzaju i zakresu *doświadczenia praktycznego* oraz ustaleń z pracodawcami dotyczących *treningu*, 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 *opiekuna praktyki* (zob. MSE 6 *Wstępny rozwój zawodowy – weryfikacja kompetencji zawodowych* (2015)),
- (g) zachęcanie pracodawców do udzielania informacji zwrotnej *kandydatom na zawodowych księgowych* i *opiekunom praktyki* oraz informowanie o tym, kiedy zostały uzyskane *kompetencje zawodowe*,
- (h) *monitorowanie* uprzednio zatwierdzonych pracodawców i *opiekunów praktyki*. 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 *doświadczenie praktyczne* i jest poparte *możliwymi do zweryfikowania dowodami* (np. rejestr pracy).

A20. MSE 6 *Wstępny rozwój zawodowy – weryfikacja kompetencji zawodowych* (2015) przedstawia zasady mające zastosowanie do określania *czynności weryfikacyjnych* służących do *weryfikacji wystarczalności doświadczenia praktycznego*.

A21. Do weryfikacji *wystarczalności doświadczenia praktycznego kandydatów na zawodowych księgowych* mogą być zastosowane różne czynności. Odpowiednie *czynności weryfikacyjne* mogą obejmować *weryfikację* w miejscu pracy, zgodnie z odpowiednimi rozdziałami poświęconymi WRZ następujących standardów: MSE 2 *Wstępny rozwój zawodowy – kompetencje techniczne* (2021), MSE 3 *Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe* (2021), MSE 4 *Wstępny rozwój zawodowy – wartości, etyka i postawy zawodowe* (2021).

MIĘDZYNARODOWY STANDARD EDUKACYJNY 6
WSTĘPNY ROZWÓJ ZAWODOWY –
WERYFIKACJA KOMPETENCJI ZAWODOWYCH (2015)²⁵

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 możliwe do zweryfikowania	10
Objaśnienia	
Zakres niniejszego standardu	A1–A3
Cel	A4
Formalna weryfikacja kompetencji zawodowych	A5–A8
Zasady oceny	A9–A20
Dowody możliwe do zweryfikowania	A21–A22

²⁵ Przepis red.: MSE 6 wszedł w życie 1 lipca 2015 r. i od tego czasu nie był zmieniany.

Wprowadzenie

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

1. Niniejszy Międzynarodowy Standard Edukacyjny (MSE) określa wymagania dotyczące *weryfikacji kompetencji zawodowych*²⁶, których wykazania 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 *kompetencji zawodowych* na koniec *WRZ*. Niniejszy standard może być pomocny także dla organizacji edukacyjnych, pracodawców, organów regulacyjnych, organów rządowych i wszelkich innych interesariuszy wspierających procesy *kształcenia się i rozwoju kandydatów na zawodowych księgowych*.
3. MSE definiują *weryfikację* jako ocenę *kompetencji zawodowych* uzyskanych w trakcie *kształcenia się i rozwoju*. *WRZ* obejmuje proces *kształcenia się i rozwoju*, podczas którego *kandydaci na zawodowych księgowych* w pierwszej kolejności zdobywają kompetencje umożliwiające pełnienie *funkcji zawodowego księgowego*. *Kształcenie się i rozwój* stanowią jednak ciągły proces rozwijania i utrzymywania *kompetencji zawodowych* 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 kompetencji zawodowych*, podczas gdy:
 - MSE 2 *Wstępny rozwój zawodowy – kompetencje techniczne* (2021), MSE 3 *Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe* (2021) oraz MSE 4 *Wstępny rozwój zawodowy – wartości, etyka i postawy zawodowe* (2021) określają wymagania dotyczące *weryfikacji* zgodnie z ich zakresem objętym *WRZ* oraz
 - MSE 5 *Wstępny rozwój zawodowy – doświadczenie praktyczne* (2015) określa wymagania dotyczące *weryfikacji doświadczenia praktycznego*.
5. Definicje i wyjaśnienia kluczowych wyrażeń stosowanych w MSE oraz *Założeniach Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych* znajdują się w *Słowniku terminologicznym* (2021) wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB).

Data wejścia w życie

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

Cel (zob. par. A4)

7. Celem niniejszego MSE jest ustalenie, czy *kandydaci na zawodowych księgowych* wykazali się na koniec *WRZ* odpowiednim poziomem *kompetencji zawodowych* niezbędnych do pełnienia *funkcji zawodowego księgowego*.

²⁶ Przypis red.: Terminy i wyrażenia wyróżnione w MSE pochyłą czcionką zostały zdefiniowane w *Słowniku terminologicznym*.

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 *kompetencji zawodowych* 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 *wiarygodności, trafności, obiektywności, transparentności i wystarczalności*.

Dowody możliwe do zweryfikowania (zob. par. A21–A22)

10. Organizacje członkowskie IFAC opierają *weryfikację kompetencji zawodowych kandydatów na zawodowych księgowych* na *dowodach możliwych do zweryfikowania*.

Objaśnienia

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

- A1. *Kompetencje zawodowe* mogą być opisywane i kategoryzowane na wiele różnych sposobów. W myśl MSE *kompetencje zawodowe* oznaczają zdolność do pełnienia danej *funkcji* w zawodzie księgowego zgodnie z określonymi normami. *Kompetencje zawodowe* wykraczają poza znajomość zasad, standardów, pojęć, faktów i procedur i oznaczają zintegrowanie i stosowanie: (a) *kompetencji technicznych*, (b) *umiejętności zawodowych* oraz (c) *wartości, etyki i postaw zawodowych*.
- 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 *ustawiczne doskonalenie zawodowe (UDZI)* *zawodowi księgowi* podejmują kształcenie się trwające przez całe życie, 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* (2020).

Cel (zob. par. 7)

- A4. Ustalenie, czy *kandydat na zawodowego księgowego* wykazał się odpowiednim poziomem *kompetencji zawodowych* na koniec WRZ służy kilku celom: ochronie interesu publicznego, zwiększeniu jakości pracy *zawodowych księgowych* oraz promowaniu wiarygodności zawodu księgowego.

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 weryfikacyjnej* 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 zawodowych* 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
 - (d) dostępność *kształcenia się i rozwoju* zapewniana 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 *kompetencji zawodowych*,
 - (c) specjalistyczna wiedza niezbędna dla *zawodowych księgowych* zatrudnionych w konkretnych branżach,

- (d) poziom *osądu zawodowego* 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 *kompetencji zawodowych*. 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 *treningu* w miejscu pracy. Wobec tego opracowanie *programów zawodowego kształcenia w obszarze rachunkowości* w ramach *WRZ* może łączyć się z istotnym wpływem interesariuszy, innych niż organizacje członkowskie IFAC.
- A10. Zasady *weryfikacji* mają zastosowanie do pojedynczych *czynności weryfikacyjnych* przeprowadzanych w ramach *WRZ*. Nie zawsze może być jednak możliwe osiągnięcie wysokiego poziomu *wiarygodności, trafności, obiektywności, transparentności* 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 zwiększenia ich *wiarygodności*. Na przykład:
- (a) *wiarygodność* egzaminu pisemnego może wzrosnąć dzięki unikaniu niejasnego języka przy formułowaniu pytań i poleceń egzaminacyjnych,
 - (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 *treningu* przygotowującego do *weryfikacji* zadania.
- A13. *Czynność weryfikacyjna* charakteryzuje się wysokim stopniem *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 *obiektywności*, jeśli jest sprawiedliwa i bezstronna. *Obiektywność* nie jest wskaźnikiem niezmiennym, a poszczególne *czynności weryfikacyjne* mogą cechować różne poziomy *obiektywności*. *Obiektywność* może zostać podwyższona, jeżeli osoby opracowujące *czynności weryfikacyjne* są świadome zagrożenia stronniczości.

A16. Istnieje wiele sposobów zwiększania *obiektywności* projektowanych *czynności weryfikacyjnych*. Na przykład:

- (a) zapewnienie, że *czynności weryfikacyjne* są oparte wyłącznie na technologiach komputerowych dostępnych dla wszystkich kandydatów na zawodowych księgowych oraz
- (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 *transparentności*, jeśli szczegóły dotyczące takiej czynności (takie jak przewidziane do oceny obszary kompetencji i moment przeprowadzenia tej czynności) są publicznie ujawniane. Wysoki poziom *transparentności* jest również istotny przy rozważaniu całokształtu *czynności weryfikacyjnych*, przeprowadzanych w ramach WRZ. *Transparentność* nie jest wskaźnikiem niezmiennym, a poszczególne *czynności weryfikacyjne* mogą cechować różne poziomy *transparentności*. Jasne i dostępne informacje dostarczane interesariuszom mogą prowadzić do osiągnięcia wysokiego poziomu *transparentności*.

A18. Istnieje wiele sposobów zwiększania *transparentności* projektowanych *czynności weryfikacyjnych*. Na przykład:

- (a) w odniesieniu do całokształtu *czynności weryfikacyjnych* przeprowadzanych w ramach WRZ, *transparentność* może zostać zwiększona dzięki podaniu do publicznej wiadomości oświadczenia wskazującego *obszary kompetencji zawodowych*, które mają zostać poddane *weryfikacji*, rodzaje *czynności weryfikacyjnych* oraz moment, w którym takie czynności są przeprowadzane w ramach WRZ,
 - (b) *transparentność weryfikacji* w miejscu pracy może zostać zwiększona, jeśli pracodawcy informują pracowników o jasno określonych ramach kompetencji, które będą służyć ocenie tych pracowników oraz
 - (c) *transparentność* 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 wymaganych *kompetencji technicznych, 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 *umiejętności, wartości, etyki i postaw zawodowych* mających zastosowanie do różnorodnych sytuacji.

Dowody możliwe do zweryfikowania (zob. par. 10)

- A21. *Dowody możliwe do zweryfikowania* to dowody, które cechuje obiektywizm, które można sprawdzić i przechowywać. 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 *kompetencji zawodowych*.
- A22. Przykłady *dowodów możliwych do zweryfikowania* obejmują:
- (a) zaświadczenia o ukończeniu kursu,
 - (b) wykaz pozytywnych wyników egzaminów oraz
 - (c) dostarczony przez pracodawców wykaz osiągnięć w zakresie kompetencji uzyskanej przez *kandydatów na zawodowych księgowych*.

MIĘDZYNARODOWY STANDARD EDUKACYJNY 7
USTAWICZNE DOSKONALENIE ZAWODOWE (2020)²⁷

SPIS TREŚCI

	Paragraf
Wprowadzenie	
Zakres niniejszego standardu	1–6
Data wejścia w życie	7
Cel	8
Wymagania	
UDZ dla zawodowych księgowych	9
Promocja i dostęp do UDZ	10–11
Pomiar UDZ	12–14
Monitorowanie i wdrażanie UDZ	15–16
Objaśnienia	
Zakres niniejszego standardu	A1–A6
Cel	A7–A8
UDZ dla zawodowych księgowych	A9–A15
Promocja i dostęp do UDZ	A16–A18
Pomiar UDZ	A19–A27
Monitorowanie i wdrażanie UDZ	A28–A42

²⁷ Przepis red.: MSE 7 został poddany zmianom aktualizującym, które weszły w życie 1 stycznia 2020 r.

Wprowadzenie

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

1. Niniejszy Międzynarodowy Standard Edukacyjny (MSE) określa zakres wymaganego *ustawicznego doskonalenia zawodowego (UDZ)*²⁸, które sprawia, że *zawodowcy księgowi* zdobywają i utrzymują *kompetencje zawodowe* niezbędne dla świadczenia wysokiej jakości usług klientom, pracodawcom i innym interesariuszom oraz przyczyniające się do wzrostu zaufania publicznego do zawodu księgowego.
2. *UDZ* stanowi proces *kształcenia się i rozwoju*, który następuje po *wstępnym rozwoju zawodowym (WRZ)* i polega na rozwijaniu i utrzymywaniu *kompetencji zawodowych*, aby umożliwić *zawodowym księgowym* dalsze kompetentne wypełnianie swoich *funkcji*. *UDZ* obejmuje różne formy *kształcenia się i rozwoju*, takie jak: (a) *edukacja*, (b) *trening*, (c) *doświadczenie praktyczne*, (d) *mentoring* i *coaching*, (e) *networking*, (f) *obserwacja*, *informacje zwrotne* i *refleksja* oraz (g) *samorozwój*, mające znaczenie dla *funkcji* pełnionych przez *zawodowych księgowych*.
3. Wymagania dotyczące *kompetencji zawodowych* mogą się zmieniać wraz z podejmowaniem przez *zawodowych księgowych* w trakcie ich kariery nowych *funkcji*. *UDZ* obejmuje wiele takich samych elementów co *WRZ*, rozwija również dodatkowy zakres i poziom wiedzy oraz *kompetencji zawodowych*, które mogą być niezbędne do podejmowania nowych *funkcji* w zawodzie księgowego.
4. 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 także pomocny dla *zawodowych księgowych*, pracodawców, organów regulacyjnych, władz państwowych, organizacji edukacyjnych oraz innych interesariuszy popierających *UDZ zawodowych księgowych*.
5. Na *zawodowych księgowych* spoczywa odpowiedzialność za rozwój i utrzymywanie *kompetencji zawodowych* poprzez podejmowanie odpowiednich działań w ramach *UDZ*. Niniejszy MSE jest jednak adresowany do organizacji członkowskich IFAC, ponieważ w ich gestii leży pomoc *zawodowym księgowym* w rozwijaniu i utrzymywaniu *kompetencji zawodowych* niezbędnych dla ochrony interesu publicznego poprzez:
 - (a) przyjęcie zalecanych wymagań *UDZ* związanych z opracowaniem i wdrożeniem odpowiednich procedur pomiaru, *monitorowania* i zachowania zgodności z *UDZ*,
 - (b) promowanie wśród *zawodowych księgowych* znaczenia i potrzeby zaangażowania w kształcenie się przez całe życie oraz
 - (c) ułatwienie *zawodowym księgowym* dostępu do możliwości i zasobów wynikających z *UDZ*.
6. Definicje i wyjaśnienia kluczowych terminów stosowanych w MSE oraz *Założeń Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych* znajdujących się w *Słowniku terminologicznym* (2021) wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB).

²⁸ Przepis red.: Terminy i wyrażenia wyróżnione w MSE pochylą czczonką zostały zdefiniowane w *Słowniku terminologicznym*.

Data wejścia w życie

7. Niniejszy MSE wchodzi w życie 1 stycznia 2020 roku.

Cel (zob. par. A7–A8)

8. Celem niniejszego MSE jest zapewnienie, aby *zawodowi księgowi* podejmowali właściwe *UDZ* w celu rozwijania i utrzymywania *kompetencji zawodowych*, które są niezbędne do pełnienia przez nich *funkcji* w zawodzie księgowego.

Wymagania**UDZ dla zawodowych księgowych** (zob. par. A9–A15)

9. Organizacje członkowskie IFAC wymagają od *zawodowych księgowych*, aby podejmowali i dokumentowali swój udział we właściwym *UDZ*, które rozwija i utrzymuje *kompetencje zawodowe* niezbędne do pełnienia przez nich *funkcji* w zawodzie księgowego.

Promowanie i dostęp do UDZ (zob. par. A16–A18)

10. Organizacje członkowskie IFAC promują znaczenie i podejmowanie *UDZ* oraz rozwijanie i utrzymywanie *kompetencji zawodowych*.
11. Organizacje członkowskie IFAC ułatwiają dostęp do zasobów i możliwości wynikających z *UDZ*, wspierając w ten sposób *zawodowych księgowych* w wywiązaniu się z ich osobistej odpowiedzialności za podejmowanie *UDZ*, które rozwija i utrzymuje *kompetencje zawodowe*.

Pomiar UDZ (zob. par. A19–A20, A27)

12. Organizacje członkowskie IFAC ustalają sposób pomiaru *UDZ* *zawodowych księgowych* na podstawie *podejścia opartego na dowodach odpowiedniej pracy*, *podejścia opartego na dowodach odpowiedniego kształcenia się* lub przy wykorzystaniu obu tych podejść.

Podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy (zob. par. A21–A23)

13. Organizacje członkowskie IFAC, stosując *podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy*, wymagają od *zawodowych księgowych* rozwijania i utrzymywania *kompetencji zawodowych*, które można wykazać za pomocą *efektów kształcenia się*, odpowiednich do pełnionej przez nich *funkcji* w zawodzie księgowego.

Podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się

(zob. par. A24–A26)

14. Organizacje członkowskie IFAC, stosując *podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się*, wymagają od *zawodowych księgowych* rozwijania i utrzymywania *kompetencji zawodowych*, które można wykazać poprzez ukończenie określonej ilości form *kształcenia się i rozwoju*, odpowiednich do pełnionej przez nich *funkcji* w zawodzie księgowego.

Monitorowanie i egzekwowanie UDZ (zob. par. A28–A42)

15. Organizacje członkowskie IFAC określają charakter i zakres *możliwych do zweryfikowania dowodów*, które *zawodowi księgowi* muszą utrzymywać w związku z podjętym *UDZ*.
16. Organizacje członkowskie IFAC tworzą usystematyzowany proces (a) *monitorowania* spełniania przez *zawodowych księgowych* wymagań *UDZ* stawianych organizacjom członkowskim przez IFAC oraz (b) ustanawiają odpowiednie sankcje za nieprzebrzeżenie tych wymagań.

Objaśnienia**Zakres standardu** (zob. par. 1–6)

- A1. W myśl niniejszego MSE *zawodowy księgowy* to osoba, która zdobyła, wykazuje i rozwija *kompetencje zawodowe* w celu pełnienia *funkcji* w zawodzie księgowego i która jest zobowiązana do przestrzegania kodeksu etyki zgodnie z zaleceniami zawodowej organizacji księgowej lub organu wydającego uprawnienia zawodowe. Wykonywanie zawodu księgowego polega między innymi na:
 - (a) przygotowywaniu, analizowaniu i raportowaniu istotnych i rzetelnie przedstawionych informacji finansowych i niefinansowych,
 - (b) współuczestniczeniu w podejmowaniu decyzji oraz formułowaniu i wdrażaniu strategii organizacyjnych,
 - (c) badaniu informacji finansowych i niefinansowych oraz świadczeniu innych usług atestacyjnych i doradczych oraz
 - (d) sporządzaniu i analizie odpowiednich informacji podatkowych.
- A2. *Kompetencje zawodowe* oznaczają umiejętność pełnienia danej *funkcji* w zawodzie księgowego zgodnie z określonymi normami. *Kompetencje zawodowe* wykraczają poza znajomość zasad, standardów, koncepcji, faktów i procedur i oznaczają zintegrowanie i stosowanie: (a) *kompetencji technicznych*, (b) *umiejętności zawodowych* oraz (c) *wartości, etyki i postaw zawodowych*.
- A3. Podjęcie *UDZ* nie gwarantuje, że *zawodowy księgowy* rozwinie i utrzyma *kompetencje zawodowe* niezbędne do świadczenia wysokiej jakości zawodowych usług. *UDZ* odgrywa jednak ważną rolę w zwiększaniu publicznej pewności i zaufania, gdyż umożliwia *zawodowemu księgowemu* rozwój i utrzymanie *kompetencji zawodowych* odpowiednich do jego *funkcji* w zawodzie księgowego.
- A4. Od *zawodowych księgowych* oczekuje się rozwijania i utrzymywania *kompetencji zawodowych*, które są odpowiedzią na zmiany w procesach, technologiach, standardach zawodowych, wymaganiach regulacyjnych, oczekiwaniach pracodawców oraz w innych dziedzinach. Organizacje członkowskie wspierające *zawodowych księgowych* w spełnianiu tych oczekiwań, mogą okresowo weryfikować swoje zasady *UDZ* i sposób zastosowania niniejszego MSE.
- A5. Ugruntowany program *UDZ*, który jest weryfikowany, monitorowany, oceniany i wdrażany, może być częścią procesu zapewniania jakości w organizacji członkowskiej IFAC. Proces zapewniania jakości może uwzględniać przegląd jakości

pracy zawodowych księgowych (w tym przegląd podejmowanego przez nich UDZ) oraz postępowania dochodzeniowego i dyscyplinarnego.

- A6. Kształcenie się przez całe życie oznacza ustawiczne dążenie do zdobywania *kompetencji technicznych, umiejętności zawodowych, wartości, etyki i postaw zawodowych*. Kształcenie się przez całe życie ma kluczowe znaczenie dla *zawodowych księgowych* mających spełniać oczekiwania wynikające z interesu publicznego.

Cel (zob. par. 8)

- A7. Zapewnienie podejmowania UDZ przez *zawodowych księgowych* w celu rozwijania i utrzymywania *kompetencji zawodowych*, które są niezbędne do pełnienia przez nich *funkcji* w zawodzie księgowego, służy kilku celom: pomaga chronić interes publiczny, wspiera świadczenie wysokiej jakości usług dla klientów, pracodawców i innych interesariuszy oraz promuje wiarygodność zawodu księgowego.
- A8. UDZ jest dla *zawodowych księgowych* niezbędne, niezależnie od sektora lub wielkości organizacji, w której działają, ponieważ:
- (a) *zawodowi księgowi* mają obowiązek posiadania *kompetencji zawodowych* i zachowania należytej staranności w relacjach ze swoimi klientami, organizacjami zatrudniającymi oraz interesariuszami oraz oczekuje się od nich zdolności do kompetentnego działania w środowisku zawodowym²⁹,
 - (b) *zawodowi księgowi* podlegają publicznej ocenie i przyczyniają się do utrzymania zaufania publicznego,
 - (c) opinia publiczna jest skłonna polegać na zawodowym tytule i pozycji *zawodowego księgowego*. Brak kompetencji może zaszkodzić reputacji i pozycji *zawodowego księgowego*, pracodawcy, organizacji członkowskiej IFAC i całemu zawodowi księgowego,
 - (d) szybko zmieniające się środowisko stwarza konieczność rozwijania nowych obszarów *kompetencji zawodowych* oraz
 - (e) pracodawcy zatrudniający *zawodowych księgowych* mogą polegać na ich tytułach zawodowych jako na dowodzie *kompetencji zawodowych*.

UDZ dla zawodowych księgowych (zob. par. 9)

- A9. Odpowiednie UDZ ułatwia *zawodowym księgowym* efektywne *kształcenie się i rozwój*. UDZ jest odpowiednie, gdy wiąże się ściśle z obowiązkami, które wynikają z *funkcji* w zawodzie księgowego i pomaga rozwijać oraz utrzymywać *kompetencje zawodowe* niezbędne do pełnienia tej *funkcji*.
- A10. Mając na uwadze istnienie różnych potrzeb *zawodowych księgowych* w zakresie *kształcenia się i rozwoju*, organizacje członkowskie IFAC mogą opracować założenia UDZ, w których określą strukturę UDZ, dostarczą wskazówek i wyjaśnień pojęć w celu wsparcia *kształcenia się i rozwoju zawodowych księgowych*. Założenia UDZ mogą pomóc *zawodowym księgowym* w rozpoznawaniu, podejmowaniu

²⁹ Międzynarodowy kodeks etyki zawodowych księgowych (zawierający Międzynarodowe standardy niezależności), wydanie 2018, IESBA, par. 113.1A2.

- i dokumentowaniu odpowiedniego *UDZ*. Założenia *UDZ* mogą na przykład zawierać następującą strukturę, zgodnie z którą postępuje *zawodowy księgowy*:
- (a) przeprowadź samoocenę w celu rozpoznania odpowiednich *efektów kształcenia się* i braków w rozwoju osobistym,
 - (b) zaplanuj, uzupełnij i udokumentuj formy *kształcenia się i rozwoju*,
 - (c) oceń i podejmij autorefleksję na temat ukończonych form *kształcenia się i rozwoju* oraz
 - (d) dokonaj odpowiedniego przeglądu planu *kształcenia się i rozwoju*.
- A11. Organizacje członkowskie IFAC mogą dostarczyć *zawodowym księgowym* innych narzędzi pomocnych w rozpoznawaniu, planowaniu i dokumentowaniu odpowiedniego *UDZ*, takich jak:
- (a) mapy kompetencyjne, które zawierają wykaz kluczowych kompetencji dla pewnych funkcji lub obszarów zawodu księgowego,
 - (b) szablony harmonogramów kształcenia się, które pomagają *zawodowym księgowym* rozpoznawać potrzeby w zakresie *kształcenia się i rozwoju*, w tym *efekty kształcenia się* oraz sposoby ich realizacji oraz
 - (c) przykłady dokumentacji kształcenia się, które pomagają *zawodowym księgowym* w dokumentowaniu podejmowanych przez nich form *kształcenia się i rozwoju*.
- A12. Organizacje członkowskie IFAC mogą dostarczać *zawodowym księgowym* wytycznych zachęcających ich do omawiania *UDZ* z pracodawcami, współpracownikami, organizacjami członkowskimi IFAC oraz innymi organizacjami zawodowymi. Takie dyskusje mogą pomóc zidentyfikować braki kompetencyjne, braki w *kształceniu się i rozwoju*, a także w *efektach kształcenia się*, które mogą być wykorzystane do rozpoznania właściwych szans kształcenia się, niwelujących te braki.
- A13. Organizacje członkowskie IFAC mogą opracować wymagania lub wytyczne dla tych form *kształcenia się i rozwoju* lub *efektów kształcenia się*, które uznają za istotne dla ról i *funkcji zawodowych księgowych* w swoim kraju. Organizacje członkowskie IFAC mogą również zalecić specjalne lub dodatkowe *UDZ* lub *efekty kształcenia się* dla:
- (a) określonych *obszarów kompetencji* lub dziedzin (np. rachunkowość i sprawozdawczość finansowa),
 - (b) *zawodowych księgowych* pracujących w specjalistycznych branżach lub pełniących specjalistyczne *funkcje* (np. sporządzający rozliczenia podatkowe) oraz
 - (c) *obszarów kompetencji* uznanych za najbardziej istotne dla ochrony interesu publicznego.
- A14. Mając na uwadze znaczenie roli partnera odpowiedzialnego za badanie w kontekście interesu publicznego, MSE 8 *Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie sprawozdań finansowych* (2021) określa *kompetencje zawodowe*, które *zawodowi księgowi* muszą rozwijać i utrzymywać w związku z pełnieniem tej specyficznej *funkcji*.
- A15. Organizacje członkowskie IFAC, ustalając wymagania *UDZ*, mogą rozważyć kwestie istotne dla *zawodowych księgowych* znajdujących się w szczególnych sytuacjach, na przykład:

- osób w trakcie przerwy w karierze oraz
- osób, które po pracy na pełnym etacie przeszły na emeryturę, ale w pewnym zakresie pracują jako *zawodowi księgowi*.

Promocja i dostęp do UDZ (zob. par. 10–11)

A16. Poniższe działania mogą przyczyniać się do promowania *UDZ*, a także do rozwijania i utrzymywania *kompetencji zawodowych*:

- (a) regularne informowanie *zawodowych księgowych* o wartości *UDZ*,
- (b) zachęcanie *zawodowych księgowych* do korzystania z założeń *UDZ* jako formy wsparcia *kształcenia się i rozwoju*,
- (c) promowanie różnorodnych możliwości wynikających z *UDZ*, które są dostępne dla *zawodowych księgowych*,
- (d) współpraca z pracodawcami w celu podkreślenia znaczenia *UDZ* w procesach zarządzania wydajnością oraz
- (e) współpraca z lokalnymi organami regulacyjnymi i innymi organami wydającymi uprawnienia zawodowe w celu uświadamiania istnienia lokalnego *UDZ* i potrzeby przestrzegania jego wymogów.

A17. Organizacje członkowskie IFAC mogą bezpośrednio dostarczać odpowiednie programy *UDZ* dla *zawodowych księgowych* oraz ułatwiać dostęp do programów oferowanych przez innych, w tym przez pracodawców.

A18. Poniżej znajdują się przykłady planowanych i nieplanowanych form *kształcenia się i rozwoju*, które organizacje członkowskie IFAC mogą promować w ramach *UDZ*:

- (a) udział w programach edukacyjnych lub *treningach*, takich jak kursy zawodowe (stacjonarne lub wirtualne), kursy e-learningowe, konferencje i seminaria,
- (b) refleksja nad praktycznymi doświadczeniami i opracowywanie planów rozwoju osobistego na drodze samooceny,
- (c) skorzystanie z *treningu* w miejscu pracy oraz uzyskanie od mentora lub trenera informacji zwrotnych na temat efektów pracy lub wskazówek dotyczących rozwoju zawodowego,
- (d) zapewnienie *treningu* w miejscu pracy, udzielenie przez *zawodowego księgowego*, występującego w roli mentora lub trenera, informacji zwrotnych na temat efektów pracy lub wskazówek dotyczących rozwoju zawodowego,
- (e) uczestnictwo i praca w zarządach organizacji zawodowych, komitetach technicznych, organizacjach branżowych, sieciach informacyjnych, zrzeszeniach praktyków lub w innych podobnych grupach,
- (f) pisanie artykułów, opracowań lub książek branżowych, zawodowych lub akademickich,
- (g) prace badawcze nad określonym tematem, w tym czytanie literatury fachowej i czasopism mających zastosowanie do *funkcji zawodowego księgowego*,
- (h) przygotowywanie się do egzaminów zawodowych, ponownych egzaminów lub innych formalnych testów oraz

- (i) projektowanie, opracowywanie, recenzowanie lub prowadzenie wykładów na kursach zawodowych (stacjonarnych lub wirtualnych), kursach e-learningowych, konferencjach, seminariach lub innych programach edukacyjnych i *treningach*.

Pomiar UDZ (zob. par. 12)

- A19. Pomiar obejmuje ocenę dowodów *UDZ* pod kątem osiągniętych *efektów kształcenia się* lub zakończenia określonej ilości form *kształcenia się i rozwoju*, które są związane z: (a) *kompetencjami technicznymi*, (b) *umiejętnościami zawodowymi* oraz (c) *wartościami, etyką i postawami zawodowymi*.
- A20. Określając podejście do pomiaru *UDZ*, organizacje członkowskie IFAC mogą wziąć pod uwagę szereg czynników, w tym:
- (a) względy interesu publicznego, w tym lokalne problemy środowiskowe, oczekiwania społeczne i wymogi regulacyjne oraz
 - (b) potrzeby w zakresie *kształcenia się i rozwoju zawodowych księgowych* w kraju, w tym zrozumienie zakresu *funkcji* pełnionych przez *zawodowych księgowych*.

Podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy (zob. par. 13)

- A21. W *podejściu opartym na dowodach odpowiedniej pracy* dokonuje się pomiaru *UDZ* za pomocą osiągniętych *efektów kształcenia się*, którymi *zawodowi księgowi* mogą się wykazać. Pomiar skupia się na osiągnięciach *zawodowych księgowych*, które wynikają z podjętych przez nich form *kształcenia się i rozwoju*. Paragraf A31 zawiera przykłady możliwych do zweryfikowania dowodów, które można wykorzystać do wykazania, że *efekty kształcenia się* zostały osiągnięte.
- A22. *Efekty kształcenia się* określają wymaganą treść i poziom wiedzy, zrozumienie i umiejętności stosowania w praktyce, wymagane w przypadku danego *obszaru kompetencji*. *Efekty kształcenia się* można osiągnąć poprzez zaplanowane i nieplanowane formy *kształcenia się i rozwoju*. Uznaje się je za odpowiednie, gdy są ściśle powiązane z obowiązkami wynikającymi z *funkcji zawodowego księgowego* i pomagają mu rozwijać i utrzymywać *kompetencje zawodowe* niezbędne do jej pełnienia.
- A23. *Podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy* polega na ustaleniu jasno określonych *efektów kształcenia się*, które są odpowiednie dla *funkcji zawodowego księgowego*. *Efekty kształcenia się* mogą być określone przez wiele podmiotów, w tym przez:
- (a) organizacje członkowskie IFAC,
 - (b) *zawodowych księgowych* w wyniku przeprowadzonej samooceny,
 - (c) pracodawców,
 - (d) organy wydające uprawnienia zawodowe,
 - (e) organy regulacyjne oraz
 - (f) dostawców *UDZ*.

Podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się (zob. par. 14)

- A24. W *podejściu opartym na dowodach odpowiedniego kształcenia się* pomiaru *UDZ* dokonuje się za pomocą godzin lub równoważnych jednostek *kształcenia się*. Organi-

zacje członkowskie IFAC mogą na przykład wymagać od każdego *zawodowego księgowego*, aby:

- (a) odbył określoną liczbę godzin kształcenia się (lub równoważnych jednostek kształcenia) w następujących po sobie przedziałach czasu lub
- (b) zakończył określoną liczbę odpowiednich form *kształcenia się i rozwoju* zawodowego w każdym roku.

Paragraf A32 zawiera przykłady *możliwych do zweryfikowania dowodów* umożliwiających wykazanie, że formy *kształcenia się i rozwoju* zostały zakończone i były odpowiednie dla *funkcji zawodowego księgowego*.

A25. Organizacje członkowskie IFAC, stosujące podejście oparte na *dowodach odpowiedniego kształcenia się*, oczekują od *zawodowych księgowych* rozwijania i trzymywania *kompetencji zawodowych* poprzez podejmowanie określonej aktywności w ramach *UDZ*. Organizacja członkowska IFAC może na przykład wymagać co najmniej 120 godzin (lub równoważnych jednostek kształcenia) właściwego *UDZ* w okresie następujących po sobie kolejno trzech lat, z czego 60 godzin (lub równoważnych jednostek kształcenia) powinno być możliwych do zweryfikowania, oraz zaliczenia przynajmniej 20 godzin (lub równoważnych jednostek kształcenia) odpowiednich form *kształcenia się i rozwoju* w każdym roku.

A26. Organizacje członkowskie IFAC mogą udzielać *zawodowym księgowym* wytycznych dotyczących ustalenia zakresu *UDZ* w przypadku wielokrotnego podejmowania tych samych form *kształcenia się i rozwoju* (na przykład wygłoszenie więcej niż jeden raz prezentacji, której treść pozostaje bez zmian).

Zastosowanie obu podejść do pomiaru (podejście łączone) (zob. par. 12)

A27. Organizacje członkowskie IFAC ustalając sposób pomiaru *UDZ*, mogą stosować zarówno *podejście oparte na dowodach odpowiedniej pracy* oraz *podejście oparte na dowodach odpowiedniego kształcenia się*. Przykłady łączenia obu podejść do pomiaru (*podejście łączone*) przez organizację członkowską IFAC są następujące:

- (a) ocena osiągnięcia specyficznych *efektów kształcenia się* za pomocą *podejścia opartego na dowodach odpowiedniej pracy* przy jednoczesnym pomiarze innych *efektów kształcenia się* już zakończonego *UDZ* za pomocą *podejścia opartego na dowodach odpowiedniego kształcenia się*,
- (b) przyjęcie dowodów dotyczących podjętych przez *zawodowego księgowego* form *kształcenia się i rozwoju* oraz sprawdzenie, czy zostały osiągnięte związane z nimi *efekty kształcenia się*,
- (c) pomiar *UDZ zawodowych księgowych* przy zastosowaniu *podejścia opartego na dowodach odpowiedniej pracy* lub *podejścia opartego na dowodach odpowiedniego kształcenia się* w zależności od *funkcji* pełnionych przez *zawodowych księgowych* oraz
- (d) przyjęcie *podejścia opartego na dowodach odpowiedniego kształcenia się* i jednocześnie umożliwienie *zawodowemu księgowemu* zastąpienia części *UDZ* opartego na dowodach odpowiedniego kształcenia się przez *UDZ* oparte na dowodach odpowiedniej pracy.

Monitorowanie i egzekwowanie UDZ (zob. par. 15–16)

- A28. *Dowody możliwe do zweryfikowania* zwiększają zaufanie interesariuszy, że UDZ osiąga swój założony cel oraz przyczynia się do podniesienia *kompetencji zawodowych właściwych dla zawodowych księgowych*. *Dowody możliwe do zweryfikowania* są obiektywne, sprawdzalne i można je przechowywać.
- A29. Organizacje członkowskie IFAC mogą dostarczać wytycznych dotyczących dowodów, jakie należy przechowywać w związku z podjętym UDZ. Wytyczne mogą dotyczyć odpowiedzialności *zawodowych księgowych* za:
- (a) przechowywanie właściwych kartotek i dokumentów dotyczących UDZ oraz
 - (b) dostarczanie na żądanie *możliwych do zweryfikowania dowodów* celem potwierdzenia spełnienia przez nich wymagań UDZ określonych przez organizację członkowską IFAC.
- A30. Organizacje członkowskie IFAC określając charakter i zakres dowodów, które *zawodowi księgowi* przechowują na potrzeby UDZ, mogą stwierdzić, że pewnych form kształcenia się nie można zweryfikować. Niektóre formy kształcenia się, na przykład *trening* w miejscu pracy, lektura, coaching i mentoring, można zmierzyć, ale ich *weryfikacja* może być trudna. Takie formy kształcenia się również przyczyniają się do odpowiedniego UDZ, ponieważ zapewniają rozwój i utrzymywanie *kompetencji zawodowych*. Formy kształcenia się, których nie da się zweryfikować, można tym niemniej wykazywać i dokumentować, na przykład w ramach samooceny i *autorefleksji*.
- A31. Poniższe przykłady pokazują *dowody możliwe do zweryfikowania*, które w ramach *podejścia opartego na dowodach odpowiedniej pracy* – można wykorzystać do wykazania, że *efekty kształcenia się* zostały osiągnięte:
- (a) wyniki egzaminu,
 - (b) specjalistyczne lub inne *kwalifikacje*,
 - (c) ocena zdobytych *kompetencji technicznych, umiejętności zawodowych, wartości, etyki i postaw zawodowych* w odniesieniu do określonych *efektów kształcenia się*,
 - (d) kartoteka wykonanej pracy zweryfikowana na podstawie mapy kompetencyjnej,
 - (e) obiektywna ocena wyników pracy lub zachowań na podstawie mapy kompetencyjnej oraz
 - (f) publikacje.
- A32. Poniższe przykłady przedstawiają *dowody możliwe do zweryfikowania*, które w ramach *podejścia opartego na dowodach odpowiedniego kształcenia się* można wykorzystać, aby wykazać, że podjęto określoną liczbę form *kształcenia się i rozwoju*:
- (a) konspekty kursów, materiały dydaktyczne, tablice edukacyjne (do treningu wirtualnego), cele programów kursów i protokoły weryfikujące adekwatność ich treści oraz
 - (b) potwierdzenie przez organizatora, instruktora, pracodawcę, mentora lub opiekuna, że formy *kształcenia się i rozwoju* zostały zakończone (w tym podanie liczby godzin lub równoważnych jednostek edukacyjnych).

- A33. Systematyczny proces *monitorowania* może polegać na okresowym składaniu przez zawodowych księgowych:
- oświadczenia o przestrzeganiu spoczywającego na nich obowiązku zawodowego, polegającego na utrzymaniu kompetencji zawodowych niezbędnych do pełnienia swojej *funkcji*,
 - deklaracji wypełnienia zawodowego obowiązku przestrzegania wymogów *UDZ* nałożonych przez organizację członkowską IFAC, inne organy regulacyjne lub organy wydające uprawnienia zawodowe lub
 - dowodów potwierdzających podjęte formy *kształcenia się i rozwoju* lub weryfikujących *kompetencje zawodowe*, które rozwinęli i utrzymują w ramach *UDZ*.
- A34. Systematyczny proces *monitorowania* może polegać na tym, że organizacje członkowskie IFAC:
- otrzymują od zawodowych księgowych próbki kartoteki działań związanych z *UDZ* w celu sprawdzenia zgodności z wymaganiami,
 - oceniają plany kształcenia się lub dokumentację dotyczącą *UDZ* w ramach programów zapewniania jakości,
 - wymagają od niektórych pracodawców włączenia *UDZ* i skutecznych systemów *monitorowania* do ich własnych programów zapewniania jakości oraz monitorowania form *kształcenia się i rozwoju* za pomocą własnych systemów rejestrowania czasu pracy lub
 - współpracują z organami regulacyjnymi lub innymi organami wydającymi uprawnienia zawodowe, pomagając im przy monitorowaniu i egzekwowaniu wymagań *UDZ*.
- A35. Organizacje członkowskie IFAC mogą ustalić, które *funkcje zawodowych księgowych* mają największe znaczenie dla ochrony interesu publicznego i przyjąć wobec nich odpowiednio bardziej rygorystyczne *monitorowanie*.
- A36. Organizacje członkowskie IFAC mogą przeprowadzać *monitorowanie* cyklicznie. Określając długość cyklu *monitorowania*, organizacja członkowska IFAC bierze pod uwagę najistotniejsze czynniki w danym otoczeniu, w tym interes publiczny oraz oczekiwania opinii publicznej, organów regulacyjnych oraz pozostałych interesariuszy. Doświadczenie niektórych organizacji członkowskich IFAC wskazuje, że cykl *monitorowania* w przedziale od jednego roku do pięciu lat spełnia te oczekiwania.
- A37. System obowiązkowego *UDZ* będzie działał skutecznie oraz w interesie publicznym, gdy *zawodowi księgowi* nieprzestrzegający wymagań wynikających z *UDZ*, będą w odpowiednim terminie obligowani do ich przestrzegania. Organizacje członkowskie IFAC przy ustalaniu sankcji za nieprzestrzeganie przez *zawodowych księgowych* wymagań *UDZ*, mogą wziąć pod uwagę uwarunkowania prawne i środowiskowe w swoim kraju.
- A38. W odpowiedzi na nieprzestrzeganie wymagań *UDZ* przez *zawodowego księgowego*, organizacja członkowska prawdopodobnie w pierwszej kolejności podejmie działania ukierunkowane na doprowadzenie go do ich przestrzegania w rozsądnym przedziale czasu. Organizacje członkowskie IFAC prawdopodobnie będą dążyć do

zrównoważenia ryzyka ustanowienia sankcji – których łagodny charakter umożliwiłyby *zawodowemu księgowemu* odwołanie lub unikanie przestrzegania wymagań *UDZ* – z ryzykiem ustanowienia sankcji nadmiernie karzących.

- A39. Celowe zaniechanie przez *zawodowego księgowego* zdobywania i utrzymywania *kompetencji zawodowych* może stanowić naruszenie kodeksu etyki, skutkujące podjęciem wobec niego działań dyscyplinarnych oraz osłabieniem jego zdolności do działania w interesie publicznym.
- A40. Niektóre organizacje członkowskie IFAC mogą mieć prawne podstawy, aby *zawodowych księgowych* nieprzestrzegających wymagań *UDZ* usunąć z zawodu lub pozbawić prawa wykonywania zawodu. Każde z tych rozwiązań może być zastosowane wobec tych *zawodowych księgowych*, którzy na skutek notorycznego nieprzestrzegania wymagań *UDZ* lub w bezpośrednim oświadczeniu przekazanym organizacji członkowskiej IFAC dali jasno do zrozumienia, że prawdopodobnie w dalszym ciągu nie będą przestrzegać wymagań *UDZ*. Organizacja członkowska może rozważyć publikację nazwisk *zawodowych księgowych*, którzy świadomie nie przestrzegają wymagań *UDZ*. Publikacja nazwisk może być czynnikiem zniechęcającym *zawodowych księgowych* i wyraźnym sygnałem dla opinii publicznej o zaangażowaniu zawodu księgowego w utrzymywanie kompetencji i ochronę interesu publicznego.
- A41. Skuteczny proces *monitorowania* i egzekwowania *UDZ* wymaga odpowiednich środków. Organizacje członkowskie IFAC mogą również rozważyć powołanie rady lub komitetu do spraw nadzorowania przestrzegania wymagań *UDZ* oraz procesu *monitorowania* i egzekwowania *UDZ*.
- A42. Organizacje członkowskie IFAC mogą rozważyć informowanie opinii publicznej o stopniu przestrzegania przez swoich członków wymagań *UDZ* określonych w niniejszym MSE.

MIĘDZYKARODOWY STANDARD EDUKACYJNY 8

KOMPETENCJE ZAWODOWE PARTNERÓW ODPOWIEDZIALNYCH ZA BADANIE SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH (2021)³⁰

SPIS TREŚCI

	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

³⁰ Przepis red.: MSE 8 został poddany zamianom aktualizującym, które wchodzi w życie 1 stycznia 2021 roku.

Wprowadzenie

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

1. Niniejszy Międzynarodowy Standard Edukacyjny (MSE) określa *kompetencje zawodowe*³¹, których rozwijanie i utrzymywanie na odpowiednim poziomie stanowi wymaganie wobec *zawodowych księgowych* pełniących *funkcje* partnerów odpowiedzialnych za *badanie sprawozdań finansowych*³².
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 (2020)*³³ organizacje członkowskie IFAC wymagają, aby *zawodowi księgowi* kształcili się i doskonalili na odpowiednim poziomie *kompetencje zawodowe* niezbędne do pełnienia *funkcji zawodowego księgowego*. W MSE 8 *Kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badania sprawozdań finansowych (2021)*, to wymaganie z MSE 7 przypisano także do *funkcji* partnera odpowiedzialnego 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 na temat obowiązków członkowskich (OOC) 1 – *Zapewnianie jakości*, Międzynarodowym Standardem Badania (MSB) 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 nadzorczą 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 historycznych informacji finansowych zgodnie z MSB (lub innymi odpowiednimi standardami badania) lub odpowiedzialnego za inne rodzaje zleceń atestacyjnych i usług pokrewnych.
5. Definicje i wyjaśnienia kluczowych *terminów* użytych w *Międzynarodowych Standardach Edukacyjnych* oraz *Założeniach Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych dla zawodowych księgowych i kandydatów na zawodowych księgowych*

³¹ Przypis red.: Terminy i wyrażenia wyróżnione w MSE pochyłą czcionką zostały zdefiniowane w *Słowniku terminologicznym*.

³² Na potrzeby niniejszego MSE zwanych dalej „partnerami odpowiedzialnymi za badania”, zgodnie z definicją zawartą w *Międzynarodowym Standardzie Badania (MSB) 220, Kontrola jakości badania sprawozdań finansowych*, par. 7 (a).

³³ MSE 7, *Ustawiczne doskonalenie zawodowe*, par. 12.

(2015) znajdują się w *Słowniku terminologicznym* (2021) Rady Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych Rachunkowości (IAESB). Dodatkowe terminy pochodzące z dokumentów Rady Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych (IAASB) zostały zawarte także w Objasnieniach.

Data wejścia w życie

6. Niniejszy MSE wchodzi w życie 1 stycznia 2021 roku.

Cel (zob. par. A17–A18)

7. Celem niniejszego MSE jest określenie *kompetencji zawodowych*, które *zawodowy księgowy* rozwija i utrzymuje na odpowiednim poziomie, pełniąc *funkcję* partnera odpowiedzialnego za badanie.

Wymagania (zob. par. A19–A31)

8. Organizacje członkowskie IFAC wymagają od *zawodowego księgowego* pełniącego *funkcję* partnera odpowiedzialnego za badanie rozwijania i utrzymywania na odpowiednim poziomie *kompetencji zawodowych*, co przejawia się w osiągnięciu *efektów kształcenia się*, zawierających między innymi te wymienione w Tabeli A.
9. Organizacje członkowskie IFAC wymagają od *zawodowego księgowego* pełniącego *funkcję* partnera odpowiedzialnego za badanie podejmowania *UDZ*, które doskonali i utrzymuje na odpowiednim poziomie *kompetencje zawodowe* niezbędne dla pełnienia tej *funkcji*.

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

Obszar kompetencji (MSE 8)	Efekty kształcenia się
(a) Badanie	(i) Kieruje badaniem, angażując się we wszystkie etapy zlecenia badania.
	(ii) Kieruje rozpoznaniem i oceną ryzyka istotnego zniekształcenia.
	(iii) Opracowuje plan badania w odpowiedzi na rozpoznane ryzyka istotnego zniekształcenia.
	(iv) Ocenia odpowiedzi na ryzyko istotnego zniekształcenia.
	(v) Stwierdza, czy wszystkie właściwe dowody badania, w tym sprzeczne dowody badania, są odpowiednie i wystarczające dla potwierdzenia opinii z badania.
	(vi) Ocenia, czy badanie zostało przeprowadzone zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Badania lub innymi odpowiednimi standardami badania, przepisami prawa i regulacjami dotyczącymi badania <i>sprawozdań finansowych</i> .
	(vii) Wydaje odpowiednią opinię z badania oraz sprawozdanie biegłego rewidenta, w tym opis kluczowych zagadnień badania.

Obszar kompetencji (MSE 8)	Efekty kształcenia się
(b) Rachunkowość i sprawozdawczość finansowa	<p>(i) Ocenia, czy jednostka sporządziła <i>sprawozdania finansowe</i>, we wszystkich istotnych aspektach, zgodnie z odpowiednimi założeniami sprawozdawczości finansowej i wymogami regulacyjnymi.</p> <p>(ii) Ocenia ujmowanie, wycenę, prezentację i ujawnianie transakcji i zdarzeń w <i>sprawozdaniach finansowych</i> 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 <i>sprawozdań finansowych</i> w odniesieniu do charakteru działalności gospodarczej, otoczenia oraz zdolności jednostki do kontynuacji działalności.</p>
(c) Nadzór i zarządzanie ryzykiem	(i) Ocenia strukturę nadzoru korporacyjnego i procesy oceny ryzyka, które mają wpływ na <i>sprawozdania finansowe</i> 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 <i>sprawozdań finansowych</i> w kwestiach podatkowych i wpływ wyników tych procedur na ogólną strategię badania.
(f) Technologie informacyjne i komunikacyjne	(i) Ocenia <i>technologie informacyjne i komunikacyjne</i> , aby zidentyfikować mechanizmy kontroli związane ze <i>sprawozdaniami finansowymi</i> 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.
(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>

Obszar kompetencji (MSE 8)	Efekty kształcenia się
(i) Interpersonalne i komunikacyjne	(i) W sposób efektywny i odpowiedni komunikuje się z zespołem wykonującym badanie, kierownictwem oraz osobami sprawującymi nadzór w jednostce.
	(ii) Ocenia potencjalny wpływ różnic kulturowych i językowych na przeprowadzenie badania.
	(iii) W razie konieczności rozwiązuje problemy badania poprzez efektywne konsultacje.
(j) Osobiste	(i) Promuje kształcenie się przez całe życie.
	(ii) Daje dobry przykład zespołowi wykonującemu badanie.
	(iii) Działa w charakterze mentora lub trenera w stosunku do zespołu wykonującego badanie.
	(iv) Promuje postawę <i>autorefleksji</i> .
(k) Organizacyjne	(i) Ocenia, czy zespół wykonujący badanie, w tym eksperci powołani przez biegłego rewidenta, wspólnie wykazują odpowiedni obiektywizm i posiadają odpowiednie kompetencje, aby przeprowadzić badanie.
	(ii) Zarządza realizacją badania, zapewniając przywództwo i zarządzanie projektem w zespołach wykonujących badania.
(l) Oddanie interesowi publicznemu	(i) Promuje jakość badania i przestrzeganie zawodowych standardów i wymogów regulacyjnych, skupiając się na ochronie interesu publicznego.
(m) Sceptycyzm zawodowy i osąd zawodowy	(i) Kieruje się <i>osądem zawodowym</i> podczas planowania i przeprowadzania badania oraz dochodzenia do wniosków, które będą stanowić podstawę opinii z badania.
	(ii) Promuje znaczenie kierowania się <i>sceptycyzmem zawodowym</i> na wszystkich etapach zlecenia badania.
	(iii) Kieruje się <i>sceptycyzmem zawodowym</i> przy krytycznej ocenie dowodów badania uzyskanych w trakcie badania, aby dojść do dobrze przemyślanych wniosków.
	(iv) Ocenia wpływ indywidualnych i organizacyjnych uprzedzeń na zdolność do kierowania się <i>sceptycyzmem zawodowym</i> .
	(v) Kieruje się <i>sceptycyzmem zawodowym</i> przy ocenie stwierdzeń i oświadczeń kierownictwa.
	(vi) Rozwiązuje problemy badania, dzięki krytycznemu myśleniu przy rozważaniu alternatywnych rozwiązań i analizowaniu wyników.

Obszar kompetencji (MSE 8)	Efekty kształcenia się
(n) Zasady etyczne	(i) Promuje znaczenie przestrzegania podstawowych zasad etycznych ³⁴ .
	(ii) Ocenia i reaguje na zagrożenia dla obiektywizmu i niezależności, które mogą wystąpić podczas badania.

Objaśnienia

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

A1. W niniejszym MSE użyto następujących terminów wcześniej zdefiniowanych w dokumentach IAASB³⁵.

Tabela B – definicje IAASB przyjęte w MSE 8

Zdefiniowany termin	Termin źródłowy	Definicja w użyciu
Ekspert powołany przez biegłego rewidenta	MSB 620 <i>Korzystanie z wyników pracy eksperta powołanego przez biegłego rewidenta</i> , par. 6 (a)	Osoba lub organizacja posiadająca wiedzę z dziedziny innej niż rachunkowość lub badanie, której wyniki pracy w tej dziedzinie są wykorzystywane przez biegłego rewidenta jako pomoc przy uzyskaniu wystarczających i odpowiednich dowodów badania. Ekspertem powołanym przez biegłego rewidenta może być wewnętrzny ekspert (którym może być partner, członek personelu, w tym personelu zatrudnionego tymczasowo przez firmę lub firmę należącą do sieci, z której wywodzi się biegły rewident) lub zewnętrzny ekspert powołany przez biegłego rewidenta.
Partner odpowiedzialny za badanie*	MSB 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.

³⁴ Podstawowe zasady przedstawiono w opracowanym przez IESBA *Międzynarodowym kodeksie etyki zawodowych księgowych* (zawierającym Międzynarodowe standardy niezależności), wydanie 2018, rozdział 110.

³⁵ Definicje z MSB wyszczególnione poniżej zostały zawarte w *Zbiorze dokumentów IAASB dotyczących międzynarodowej kontroli jakości, badania, innych usług atestacyjnych i pokrewnych*, wydanie 2018, tom I (*IAASB Handbook of International Quality Control, Auditing, Review, Other Assurance, and Related Services Pronouncements - 2018 Edition, Volume I*).

Zdefiniowany termin	Termin źródłowy	Definicja w użyciu
Zespół wykonujący badanie	MSB 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 MSB 610 (zaktualizowanego w 2013 roku) ³⁶ .
Sprawozdanie finansowe	MSB 200 <i>Ogólne cele niezależnego biegłego rewidenta oraz przeprowadzanie badania zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Badania,</i> par. 13 (f)	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 „ <i>sprawozdania finansowe</i> ” odnosi się na ogół do pełnego zestawu <i>sprawozdań finansowych</i> zgodnie z tym, jak określają je wymogi mających zastosowanie ramowych założeń sprawozdawczości finansowej, ale może także dotyczyć pojedynczego <i>sprawozdania finansowego</i> . Ujawnienia obejmują informacje objaśniające lub informacje opisowe przedstawione zgodnie z wymogami w sprawozdaniu finansowym lub w informacji dodatkowej lub jako odsyłacz wskazujący na inny dokument, na co wyraźnie zezwalają lub umożliwiają mające zastosowanie ramowe założenia sprawozdawczości finansowej.

³⁶ MSB 610, *Korzystanie z wyników pracy audytorów wewnętrznych* (zaktualizowany).

Zdefiniowany termin	Termin źródłowy	Definicja w użyciu
Firma*	MSB 220 <i>Kontrola jakości badania sprawozdań finansowych,</i> par. 7 (e)	Indywidualny przedstawiciel zawodu, spółka, korporacja zawodowych księgowych lub inna jednostka zrzeszająca zawodowych księgowych.
Osąd zawodowy	MSB 200 <i>Ogólne cele niezależnego biegłego rewidenta oraz przeprowadzanie badania zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Badania,</i> par. 13 (k)	Zastosowanie treningu, wiedzy i doświadczenia w zakresie standardów badania, rachunkowości i etyki do podejmowania racjonalnych decyzji dotyczących kierunku działań, które są odpowiednie w okolicznościach zlecenia badania.
Sceptycyzm zawodowy	MSB 200 <i>Ogólne cele niezależnego biegłego rewidenta oraz przeprowadzanie badania zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Badania,</i> par. 13 (l)	Postawa cechująca się dociekliwością, wyczuwaniem 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 pełnienia danej *funkcji* na określonym poziomie. *Kompetencje zawodowe* wykraczają poza znajomość zasad, standardów, koncepcji, faktów i procedur i oznaczają zintegrowanie i stosowanie: (a) *kompetencji technicznych*, (b) *umiejętności zawodowych* oraz (c) *wartości, etyki i postaw zawodowych*.
- A3. *UDZ* jest kontynuacją *wstępnego rozwoju zawodowego (WRZ)*. *WRZ to kształcenie się i rozwój*, dzięki którym kandydaci na zawodowych księgowych rozwijają kompetencje prowadzące ich do pełnienia *funkcji zawodowego księgowego*. *UDZ to kształcenie się i rozwój*, które mają miejsce po *WRZ* i które dzięki rozwojowi i utrzymywaniu *kompetencji zawodowych* pozwalają zawodowym księgowym dalej pełnić swoje *funkcje* w sposób kompetentny. *UDZ* zapewnia stały rozwój: (a) *kompetencji technicznych*, (b) *umiejętności zawodowych* (c) *wartości, etyki i postaw zawodowych*, zdobytych podczas *WRZ*, odpowiednio udoskonalonych pod kątem czynności i obowiązków *zawodowego księgowego*.

- A4. Jak wskazano w MSE 7³⁷, *UDZ* obejmuje *doświadczenie praktyczne*. Wraz z postępem w karierze partnera odpowiedzialnego za badanie, *doświadczenie praktyczne* staje się coraz ważniejsze w kształceniu się i utrzymywaniu na odpowiednim poziomie *kompetencji zawodowych*. *Doświadczenie praktyczne* partnera odpowiedzialnego za badanie 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.
- 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 OOC 2 – *Międzynarodowe standardy edukacyjne dla zawodowych księgowych i inne dokumenty wydane przez IAESB*³⁸, 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.

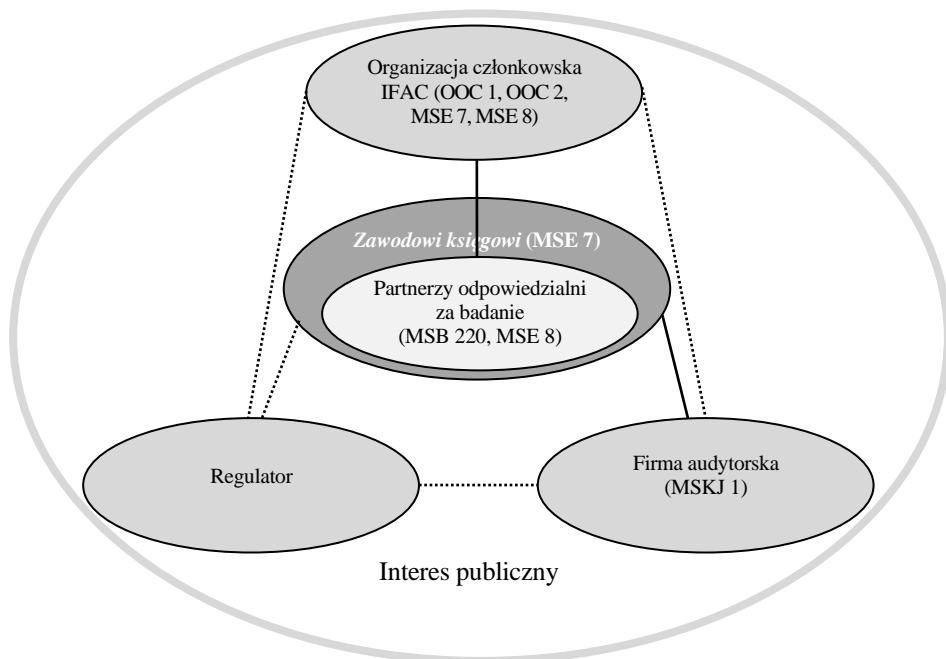
Interesariusze, którzy mają wpływ na kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie

- 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.

³⁷ Zob. MSE 7, *Ustawiczne doskonalenie zawodowe* (2020), par. 2.

³⁸ Oświadczenie w Sprawie Obowiązków Członkowskich (OOC) 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 OOC 2 szczególne miejsce poświęcono (par. 9) sytuacji, w której organizacja członkowska IFAC nie posiada odpowiedzialności lub dzieli odpowiedzialność za przyjmowanie i wdrażanie zawodowej rachunkowości.

Rysunek 1 – Interesariusze, którzy mają wpływ na kompetencje zawodowe partnerów odpowiedzialnych za badanie



..... relacje są zależne od systemu prawnego

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

- A9. Zgodnie z MSE 7³⁹ organizacje członkowskie IFAC zobowiązują wszystkich *zawodowych księgowych* do podejmowania i dokumentowania *UDZ*, które rozwija i utrzymuje *kompetencje zawodowe* niezbędne do pełnienia *funkcji zawodowego księgowego*.
- A10. MSE 7⁴⁰ stawia też przed organizacjami członkowskimi IFAC wymóg wprowadzenia procesu systematycznego monitorowania, czy *zawodowi księgowi* spełniają wymagania *UDZ* określone przez organizację członkowską IFAC.
- A11. W MSB 220⁴¹ 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. MSB 220⁴² 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 formalny *training*.

³⁹ Zob. MSE 7, *Ustawiczne doskonalenie zawodowe* (2020), par. 9.

⁴⁰ Zob. MSE 7, *Ustawiczne doskonalenie zawodowe* (2020), par. 16.

⁴¹ Zob. MSB 220, *Kontrola jakości badania sprawozdań finansowych*, par. 14.

⁴² Zob. MSB 220, *Kontrola jakości badania sprawozdań finansowych*, par. A2.

- A12. MSKJ 1⁴³ zobowiązuje firmę do ustalenia zasad i procedur służących uzyskaniu wystarczającej pewności, że zatrudnia odpowiednich pracowników posiadających przygotowanie, umiejętności i przestrzegających zasady etyczne, w tym wymogi dotyczące niezależności, 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 OOC 1⁴⁴ i OOC 2⁴⁵, pomagają firmom w przestrzeganiu wymogów MSKJ 1 oraz partnerom odpowiedzialnym za badanie w przestrzeganiu wymogów MSB 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

- A15. Jedynie ci *zawodowi księgowi*, którzy kształcą się i doskonalą na odpowiednim poziomie *kompetencje zawodowe* odzwierciedlone w uzyskanych *efektach kształcenia* się wymienionych w Tabeli A, będą w stanie poradzić sobie ze złożonymi sytuacjami, z którymi mogą zetknąć się – w trakcie swojej kariery – gdy będą pełnił *funkcję* partnera odpowiedzialnego za badanie. *Zawodowy księgowy* aspirujący do *funkcji* 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 *funkcji* partnera odpowiedzialnego za badanie. Osoba pełniąca *funkcję* partnera odpowiedzialnego za badanie kształci się i doskonali na odpowiednim poziomie *kompetencje zawodowe* poprzez kierowanie badaniami i ich wykonywanie oraz w inny sposób, w drodze uczenia się w ramach *UDZ*.

⁴³ Zob. MSKJ 1, *Kontrola jakości firm przeprowadzających badania i przeglądy sprawozdań finansowych oraz wykonujących inne zlecenia usług atestacyjnych i pokrewnych*, par. 29.

⁴⁴ Oświadczenie w Sprawie Obowiązków Członkowskich (OOC) 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 OOC 1 szczególne miejsce poświęcono sytuacji, w której organizacja członkowska IFAC nie posiada odpowiedzialności lub dzieli odpowiedzialność za ustanawianie reguł i utrzymywanie systemu przeglądu zapewniania jakości.

⁴⁵ Oświadczenie w Sprawie Obowiązków Członkowskich (OOC) 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 OOC 2 szczególne miejsce poświęcono sytuacji, w której organizacja członkowska IFAC nie posiada odpowiedzialności lub dzieli odpowiedzialność za przyjmowanie i wdrażanie zawodowej rachunkowości.

Badanie sprawozdań finansowych i wykonywanie innych usług atestacyjnych

A16. Niniejszy MSE obowiązuje partnerów odpowiedzialnych za badanie *sprawozdań finansowych*. *Kompetencje zawodowe* odzwierciedlone w uzyskanych *efektach kształcenia się* w Tabeli A mogą również być przydatne podczas badania – zgodnie z MSB – 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 funkcji, ale działają 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 oraz (e) złożoności biznesu. Zmiany te wymagają, aby partnerzy odpowiedzialni za badanie w trakcie swojej kariery dalej rozwijali *kompetencje zawodowe* i doskonalili je.

Wymogi (zob. par. 8–9)

A19. W tabeli A wymieniono *obszary kompetencji* i powiązane z nimi *efekty kształcenia się* w odniesieniu do *kompetencji technicznych, umiejętności zawodowych oraz wartości, etyki i postaw zawodowych*. Dany *obszar kompetencji* stanowi kategorię, do której można przypisać zestaw powiązanych *efektów kształcenia się*.

A20. *Efekty kształcenia się* określają treść i poziom wiedzy, zrozumienie i umiejętności stosowania w praktyce, wymagane w przypadku każdego z *obszarów kompetencji*. Osiągnięcie *efektów kształcenia się* jest parametrem weryfikacji efektywności UDZ ustalonej za pomocą *podejścia opartego na dowodach odpowiedniej pracy*. Szczegółowe wytyczne dotyczące weryfikacji UDZ przedstawia MSE 7⁴⁶.

A21. Niniejszy MSE opiera się na *efektach kształcenia się*, opisujących *kompetencje zawodowe* zgodne z MSE 2, 3 i 4⁴⁷, których wymaga się od *kandydatów na zawodowych księgowych* na koniec WRZ.

A22. Poza *efektami kształcenia się* wymienionymi w Tabeli A, inne czynniki mogą mieć wpływ na charakter, czas i zakres planowanego UDZ. Czynniki te mogą obejmować

⁴⁶ MSE 7, *Ustawiczne doskonalenie zawodowe* (2020), par. A19-A27.

⁴⁷ MSE 2 *Wstępny rozwój zawodowy – kompetencje techniczne* (2021), MSE 3 *Wstępny rozwój zawodowy – umiejętności zawodowe* i MSE 4 *Wstępny rozwój zawodowy – wartości, etyka i postawy zawodowe* (2021).

m.in.: (a) portfel zleceń badania partnera odpowiedzialnego za badanie, (b) zakres wszelkich zmian w standardach badania i sprawozdawczości finansowej oraz (c) wpływ różnych zmian w treści innych obszarów kompetencji wymienionych w Tabeli A.

A23. Niezależnie od rozmiaru i charakteru zlecenia badania 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 pełnią *funkcję* partnera odpowiedzialnego za badanie.

A24. Organizacje członkowskie IFAC mogą dołączyć dodatkowe *obszary kompetencji* lub zobowiązać partnerów odpowiedzialnych za badanie do osiągania dodatkowych *efektów kształcenia się*, 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 (prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą) lub osoba zatrudniona w małej lub średniej firmie⁴⁸ i koncentruje się na jednej konkretnej *funkcji*, 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 się

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 międzynarodowymi standardami badania i obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami, obejmuje:

- ocenę, czy uzyskano wystarczające i odpowiednie dowody badania,

⁴⁸ W dokumencie informacyjnym Komitetu IFAC ds. Małych i Średnich Firm Księgowych i Audytorskich zdefiniowano małe i średnie firmy księgowe i audytorskie jako „firmy posiadające następujące cechy: ich klienci to głównie małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP), wykorzystują źródła zewnętrzne dla wsparcia własnych ograniczonych zasobów technicznych i zatrudniają ograniczoną liczbę pracowników”.

- zwrócenie uwagi na znaczące braki w kontroli wewnętrznej i innych kwestiach i ich zakomunikowanie osobom sprawującym nadzór,
- zwrócenie uwagi na stronniczość w szacunkach kierownictwa i innych obszarach wymagających osądu.

Organizacja – efekty kształcenia się

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

Sceptycyzm zawodowy i osąd zawodowy – efekty kształcenia się

A30. Kluczowym aspektem każdego badania jest ocena, czy zgromadzono wystarczające i odpowiednie dowody badania na poparcie wniosków, na których oparta jest opinia biegłego rewidenta. *Sceptycyzm zawodowy* obejmuje dociekliwość w celu krytycznej oceny dowodów badania. MSB wymagają także, aby partnerzy odpowiedzialni za badanie i ich zespoły formułowały osądy zawodowe podczas planowania i przeprowadzania badania *sprawozdań finansowych*. *Osąd zawodowy* jest wykorzystywany np. przy poddawaniu w wątpliwość twierdzeń i założeń kierownictwa zawartych w *sprawozdaniach finansowych*, rozważaniu odpowiedności stosowania standardów rachunkowości przez jednostkę oraz ustalaniu ogólnej strategii badania.

A31. Planowanie efektywnego UDZ w takich obszarach, jak *sceptycyzm zawodowy* i *osąd zawodowy* wymaga należytej staranności i może obejmować połączenie różnych metod, wśród których kluczową rolę odgrywa mentoring, *autorefleksja* i *doświadczenie praktyczne*.