

Marzena Rydzewska¹

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie,

Patrycja Milczarek²

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie

ZDALNE NAUCZANIE RACHUNKOWOŚCI A KOMPETENCJE SPOŁECZNE PRZYSZŁYCH KSIĘGOWYCH³

Wstęp

Zmieniające się warunki funkcjonowania podmiotów gospodarczych stanowią ogromne wyzwanie dla księgowych i adeptów tego zawodu. W pracy księgowych niezbędne jest zarówno ustawiczne aktualizowanie wiedzy i umiejętności zawodowych (kompetencji twardych), jak i posiadanie i rozwijanie kompetencji osobistych i społecznych (kompetencji miękkich). Pracodawcy oczekują bowiem, że księgowych będzie cechować nie tylko gotowość do samodzielnego wykonywania wielu różnych czynności zawodowych przy wykorzystaniu posiadanej wiedzy specjalistycznej, ale też odpowiedzialność, sumienność i rzetelność w działaniu. Współczesny księgowy powinien mieć też umiejętności: poszukiwania rozwiązań nietypowych problemów, pracy pod presją ciągłych zmian i presją czasu, budowania relacji zawodowych ze współpracownikami i klientami, pracy w interdyscyplinarnych zespołach, a nawet przewodzenie im. Wymaga to od księgowych otwartości na zmiany i chęci rozwoju przebiegającego nie tylko w sposób ewolucyjny, ale też

¹ dr, tutor w „Szkole Orłów ZUT” 2021-2022, mrydzewska@zut.edu.pl, ORCID: 0000-0002-5952-9481.

² Absolwentka studiów pierwszego stopnia na kierunku ekonomia, uczestnik projektu „Szkola Orłów ZUT”.

³ Opracowanie powstało w ramach projektu „Szkola Orłów ZUT” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (Grant nr MNiSW/2019/391/DIR/ KH, POWR.03.01.00-00-P015/18).

szybkiego podnoszenia kompetencji w reakcji na nietypowe okoliczności. Konieczność posiadania przez księgowych tych umiejętności potwierdził okres pandemii wywołanej przez koronawirus SARS-CoV-2. Pandemia wymusiła natychmiastowe modyfikacje wykonywania pracy, ale też sposobów i metod nauczania. Efekty tych zmian są zróżnicowane. Oprócz powszechnie zgłaszanych negatywnych skutków pandemii w edukacji, zauważa się też korzystny jej wpływ na kształtowanie kompetencji społecznych osób uczących się. Należą do nich m.in. gotowość do dostosowania się do nietypowych warunków organizacyjnych i technicznych nauki, umiejętność organizacji czasu nauki, zdolność do pracy w zespole oraz rozwijanie umiejętności komunikacyjnych. Wskazane kompetencje społeczne księgowych są dla pracodawców równie istotne, jak kompetencje twarde.

Celem pracy jest ocena wpływu metod nauczania stosowanych podczas zdalnego studiowania na kształtowanie kompetencji społecznych przyszłych księgowych. Punktem wyjścia do realizacji tego celu była próba identyfikacji kompetencji społecznych księgowych zgłaszanych przez pracodawców w ogłoszeniach o pracę. Badaniami objęto kompetencje społeczne pracowników dwóch wybranych zawodów z zakresu rachunkowości, tj. księgowego oraz asystenta księgowego. Są to zawody najbliższej związane kompetencyjnie z profilem absolwenta studiów przygotowanego do pracy w księgowości⁴.

Material i metody

W celu wyodrębnienia kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od kandydatów do pracy na stanowiskach księgowego i asystenta księgowego posłużono się metodą jakościowej analizy treści (badanie niereaktywne). Podczas tego badania dokonano przeglądu 150 ofert pracy dla księgowych udostępnionych na specjalistycznych portalach internetowych w okresie III-V.2022 r., w tym 100 ofert skierowanych do kandydatów na stanowisko księgowego oraz 50 ofert pracy na stanowisko młodszego księgowego (asystenta do spraw księgowości, pomocnika księgowej). Wyniki badań zestawiono z zakresem kompetencji społecznych przyjętych dla zawodów księgowy i asystent księgowego oraz zakresem kompetencji społecznych absolwentów studiów ekonomicznych.

Z kolei w celu określenia, czy metody nauczania stosowane podczas zajęć z rachunkowości przyczyniają się do kształtowania umiejętności społecznych i czy w czasie nauczania zdalnego metody te zmieniły się, przeprowadzono badania sondażowe z użyciem kwestionariusza ankiety (badania reaktywne), którymi objęto

⁴ Do pracy w zawodach związanych z rachunkowością przygotowują m.in. studia ekonomiczne różnych kierunków i specjalności oraz studia podyplomowe z zakresu rachunkowości. Przykładowo są to studia na kierunkach: finanse i rachunkowość, ekonomia, zarządzanie, rachunkowość.

studentów uczestniczących w zajęciach bezpośrednich oraz w zajęciach zdalnych z rachunkowości. W toku badań poznano też opinie studentów na temat preferowanych metod nauczania i narzędzi dydaktycznych używanych podczas zajęć zdalnych. Badanie to miało charakter studium przypadku. Analizie poddano bowiem wybraną grupę zajęć o różnych formach dydaktycznych realizowanych przez studentów zarówno w online, jak i stacjonarnie.

Punktem wyjścia do przeprowadzenia badania była analiza literaturowa metod nauczania stosowanych w szkolnictwie, a następnie skonfrontowano zalecane metody z zakresem ich stosowania przez nauczycieli akademickich podczas zajęć z rachunkowości w toku nauczania bezpośredniego i podczas nauczania zdalnego. Ankieta badawcza była realizowana drogą elektroniczną. W badaniu wzięło udział łącznie 280 studentów, którzy uczestniczyli w różnych rodzajach (przedmioty) i formach zajęć z rachunkowości (wykłady, ćwiczenia audytoryjne, projekty i laboratoryjne). Badanie przeprowadzono trzykrotnie – po zakończeniu trzech kolejnych semestrów kształcenia w formie zdalnej (PB1-PB3). Uzyskane wyniki badań pogrupowano, a następnie dokonano ich analizy ilościowej i jakościowej.

Badania empiryczne poprzedziły studia literaturowe dotyczące kompetencji osób zajmujących się rachunkowością, oczekiwań pracodawców wobec kompetencji pracowników i kandydatów do pracy w działach finansowo-księgowych oraz zagadnienia odnoszące się do kształcenia zorientowanego na nabycie kompetencji twardych i miękkich. Kontekst badań zwracał uwagę na zmianę podejścia do kompetencji i ich rozwoju dokonanej pod wpływem pandemii koronawirusa.

Kompetencje społeczne księgowych – ujęcie teoretyczne i empiryczne

Praca księgowego wymaga posiadania odpowiednich kompetencji w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw ukształtowanych w trakcie życia i procesu uczenia się⁵. Z powodu złożonego charakteru terminu „kompetencje” jest różnie rozpatrywany i używany w wielu znaczeniach⁶. Na ogół są one ujmowane szeroko jako

⁵ Majchrzak, I., Rydzewska-Włodarczyk, M. (2013). Metody nauczania i ich wykorzystanie do kształtowania kompetencji społecznych pokolenia Y. *Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis. Oeconomica*, T. 72, 105-116.

⁶ Definicje pojęcia „kompetencje” w ujęciu różnych autorów proponują m.in. Czapla, T. (2011). *Modelowanie kompetencji pracowniczych w organizacji*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 13-22; Paszkiewicz, A., Silska-Gembka, S. (2013). Rola kompetencji miękkich w pracy księgowego. Wyniki badań empirycznych. *Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów*, Nr 130, 89-112; Piwowarczyk, J. (2011). Tworzenie i wdrażanie systemu zarządzania kompetencjami w organizacji. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, nr 853, 21-37; Rydzewska-Włodarczyk, M. (2009). Efekty kształcenia i kompetencje w programach studiów. *Folia Pomer. Univ. Technol. Stetin.*, Ser. Oeconomica 273 (56), 163-170.

umiejętności, zdolności i wartości⁷ albo jako właściwości lub zakres uprawnień potrzebnych do zrealizowania wskazanego działania⁸. Uwzględniając fleksyjne źródło terminu „kompetencja” (łac. *competentia*), za kompetentne można uważać działania odpowiednie, zgodne z oczekiwaniami dotyczącymi np. pozytywnych efektów, sukcesów, czy rozwiązań⁹. Termin kompetencje służy też do opisu cech posiadanych przez (kompetentnego) człowieka, np. profesjonalnego księgowego. Przykładem może być definicja wskazująca, że „kompetencje to cechy danej osoby, które wykorzystuje ona w sposób odpowiedni i konsekwentny w celu osiągnięcia oczekiwanych wyników. Do cech tych zalicza się wiedzę, umiejętności, pewne aspekty postrzegania samego siebie, zachowania społeczne, cechy charakteru, schematy myślowe, nastawienie i sposób myślenia, odczuwania oraz postępowania”¹⁰. Kompetencje są też pojmowane jako dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, pozwalające wykonywać określone zadania na odpowiednim poziomie¹¹. Definicja ta zwraca więc uwagę na główne cechy kompetencji, którymi są: związek z pracą zawodową, możliwość rozwoju lub regresu oraz mierzalność¹².

Warto zauważyć, że słowo „kompetencje” występuje zwykle w liczbie mnogiej, bowiem trudno jest wyizolować jedną kompetencję jako właściwość całkowicie oderwaną i niezależną od innych kompetencji. Można więc przyjąć, że kompetencje są współzależne oraz że można je pogrupować¹³. Z punktu widzenia procesu kształcenia oraz rynku pracy można wyodrębnić kompetencje: specjalistyczno-techniczne, menedżerskie, osobiste i społeczne. Wymagania te można dalej grupować w podziale na kompetencje twarde (wiedzę i umiejętności zawodowe) oraz kompetencje miękkie, na które składają się kompetencje osobiste i kompetencje

⁷ Piwowarczyk, J. (2011). Tworzenie i wdrażanie systemu zarządzania kompetencjami w organizacji. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, nr 853, 22.

⁸ Kopaliński, W. (2007). *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem*. Cz. I, t. IV, Warszawa: HPS, s. 302.

⁹ Czapla, T. (2011). *Modelowanie kompetencji pracowniczych w organizacji*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 16.

¹⁰ Dubois, D. D., Rothwell, W. J. (2008). *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*. Gliwice: Helion, s. 32.

¹¹ Filipowicz, G. (2004). *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*. Warszawa: PWE, s. 17 i podobnie Eisenhardt M. (2009). Wykorzystanie struktury kompetencyjnej w procesach szkolenia. https://kipdf.com/wykorzystanie-struktury-kompetencyjnej-w-procesach-szkoleniowych_5ab10ff71723dd499c63819b.html (dostęp 16.04.2022).

¹² Piwowarczyk, J. (2011). Tworzenie i wdrażanie systemu zarządzania kompetencjami w organizacji. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, nr 853, 22.

¹³ Podział kompetencji z punktu widzenia procesu kształcenia prezentuje wielu autorów, m.in. Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami...*, dz. cyt.; Majchrzak I., Rydzewska-Włodarczyk M., *Metody nauczania...*, dz. cyt. s. 105–116.

społeczne określane też jako zdolności społeczne i komunikacyjne, a nawet inteligencja społeczna¹⁴¹⁵.

Zasadnicze dla możliwości wykonywania przez księgowych czynności zawodowych jest posiadanie kompetencji twardych. Ich zestaw i zakres są zróżnicowane. Zależą przede wszystkim od wykształcenia i doświadczenia zawodowego, jednak oczekiwania pracodawców co do wiedzy i umiejętności księgowych są uzależnione głównie od:

- 1) stanowiska pracy, na którym księgowy ma być zatrudniony, a zatem zakresu czynności zawodowych jakie będą wykonywane przez księgowych pracujących na tym stanowisku,
- 2) wielkości i zakresu działalności jednostki, w której księgowy będzie zatrudniony lub z którą ma współpracować,
- 3) organizacji pracy w danej jednostce.

Kompetencje zawodowe księgowych można również rozpatrywać w świetle artykułu 4, ust. 3 Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2021 r., poz. 217 ze zm.), który określa zakres przedmiotowy systemu informacyjnego rachunkowości, a zatem również zasoby wiedzy i umiejętności, które są niezbędne do wykonywania zawodu księgowego.

Księgowi zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych (np. główny księgowy, czy starszy księgowy) oraz pracujący w charakterze samodzielnych księgowych lub ekspertów rachunkowości powinni posiadać kompleksową wiedzę i umiejętności z zakresu prowadzenia rachunkowości oraz kształtowania jej zasad (polityki). W skład kompetencji głównego księgowego powinny wchodzić kompleksowa znajomość i rozumienie prawa bilansowego i podatkowego, umiejętności ich stosowania z uwzględnieniem technicznych i organizacyjnych warunków wykonywania czynności finansowo-księgowych w danej jednostce. Warto podkreślić, że praca samodzielnego i głównego księgowego wymaga też umiejętności kontrolowania prawidłowości i terminowości ewidencji operacji gospodarczych, zgodności dokumentacji księgowej, stosowania procedur księgowych i prowadzenia ksiąg

¹⁴ Bandach, M. (2013). Trening umiejętności społecznych jako forma podnoszenia kompetencji społecznych. *Economics and Management*, nr 4, 2013, 82-97; Smółka, P. (2008). *Kompetencje społeczne. Metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych*. Kraków: Wolters Kluwer Polska – Oficyna; Szoltysek, J., Twaróg, S., Jeż, R. (2015). Kompetencje społeczne w okresie kształcenia zawodowego na potrzeby logistyki społecznej. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 249; Tomorowicz, A. (2011). Struktura kompetencji społecznych w ujęciu interakcyjnym, *Psychiatria*, tom 8, nr 3.

¹⁵ Psychologowie często odwołują się do koncepcji A. Matczak, która rozumie kompetencje społeczne jako: „złożone umiejętności warunkujące efektywność radzenia sobie w określonego typu sytuacjach społecznych, nabywane przez jednostkę w toku treningu społecznego”. Matczak, A. (2007). *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych KKS. Podręcznik (wyd. 2 uzupełnione)*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP, s. 6–10, 24–25.

rachunkowych z przepisami w zakresie rachunkowości i podatkowymi. Główny księgowy korzysta z zasobów ewidencyjnych i sprawozdawczych w celu prowadzenia lub weryfikowania poprawności rozliczeń i sporządzania: deklaracji podatkowych, sprawozdań finansowych, raportów, sprawozdań statystycznych oraz analiz będących podstawą do podejmowania decyzji operacyjnych i inwestycyjnych. Od księgowego pracującego na stanowisku kierowniczym oczekuje się też posiadania umiejętności wspomagających zarządzanie, w tym z zakresu nadzoru nad gospodarką finansową organizacji. Współpracuje on bowiem z kierownictwem jednostki, wykonując czynności doradcze.

Z kolei od księgowych pracujących na niesamodzielnych stanowiskach, jak np. asystent księgowego, czy młodszy księgowy, oczekuje się umiejętności wykonywania określonych (wybranych, prostych) czynności związanych z prowadzeniem dokumentacji finansowo-księgowej i dokonywaniem zapisów w księgach rachunkowych i kontrolą ich poprawności.

Warto podkreślić, że zawód księgowego pozostaje pod dużym wpływem zmian prawnych, organizacyjnych i technologicznych. Rozwój systemów służących do automatyzacji pracy stopniowo eliminuje ręcznego wykonywania części procesów związanych z przetwarzaniem danych w rachunkowości. W związku z tym czynności zawodowe księgowych będą w przyszłości koncentrowały się na sprawowaniu funkcji kontrolnych w odniesieniu do systemów finansowo-księgowych, analizie zmian prawa oraz udziale w projektowaniu i dostosowywaniu oprogramowania służącego do prowadzenia rozliczeń finansowo-księgowych.

W pracy księgowych równie istotne, jak kompetencje twarde, są kompetencje miękkie. Ich zestaw, podobnie, jak w wypadku kompetencji twardych, nie jest stały. Księgowi pracują bowiem w różnych podmiotach, na różnych stanowiskach, co wymaga dopasowania umiejętności do potrzeb konkretnych organizacji i pełnionych w przedsiębiorstwie funkcji i ról¹⁶. Za ważne w pracy księgowego umiejętności osobiste uważa się: zaangażowanie, chęć rozwoju, kreatywność, umiejętność zarządzania własną pracą i czasem, odporność na stres, samomotywacja, czy asertywność. Z kolei kompetencje społeczne, obejmują umiejętności: skutecznego komunikowania się, współpracy w grupie, rozwiązywania konfliktów, argumento-

¹⁶ Wyodrębnione przez IFAC funkcje profesjonalistów z zakresu rachunkowości przewidują pełnienie przez księgowych różnych ról, jak roli: drugiego pilota, nawigatora, strażnika marki, narratora, sprawcy przemian cyfrowych i technologicznych, eksperta procesów i kontroli, zaufanego profesjonalisty. Zob. Księgowość i rachunkowość: rynek i zawody w Polsce. Centre for Financial Reporting Reform (CFRR) Governance Global Practice, International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. 2016. https://cfr.worldbank.org/sites/default/files/2019-11/Accounting_Market_Study_pl.pdf.

¹⁷ Jakie role będzie pełnił księgowy w przyszłości?, Infor. <https://ksiegowosc.infor.pl/rachunkowosc/zasady-ogolne/4728448,Jakie-role-bedzie-pelnil-ksiegowy-w-przyszlosci.html> (dostęp 10.04.2022).

wanie własnych racji, odnoszenie się z szacunkiem i bez uprzedzeń do innych ludzi, radzenie sobie z krytyką.¹⁸ Warto dodać, że kompetencje społeczne wraz z osobistymi w zakresie uczenia się zostały scharakteryzowane wśród 8 kompetencji kluczowych warunkujących proces samorealizacji i rozwoju osobistego¹⁹.

Kompetencje miękkie księgowych w ujęciu ogólnym i w odniesieniu do oczekiwań rynku pracy zawiera Tabela 1.

Tabela 1. Kompetencje miękkie w kontekście oczekiwanych na rynku pracy umiejętności zawodowych

R. Poprawa, Zasoby osobiste w radzeniu sobie ze stresem	A. Paszkiewicz, S. Silska-Gembka, Rola kompetencji miękkich w pracy księgowego. Wyniki badań empirycznych	S. Rzepka, Kompetencje przyszłości i ich miejsce w księgowości
Kompetencje osobiste: <ul style="list-style-type: none"> – dążenie do rezultatów, – elastyczność myślenia, – gotowość do uczenia się i samorozwoju, – kreatywność, – myślenie analityczne, – organizacja pracy własnej, – otwartość na zmiany, – odpowiedzialność, – podejmowanie decyzji, – radzenie sobie w trudnych sytuacjach, – radzenie sobie ze stresem, – rozwiązywanie problemów, – samodzielność, – zaangażowanie, – zarządzanie czasem. 	<ul style="list-style-type: none"> – komunikatywność, – sumiennność, – dokładność, – umiejętności organizacyjne, – umiejętności współpracy w zespole, – zdolność analitycznego myślenia, – samodzielność w działaniu, – orientacja na klienta, – zaangażowanie, – umiejętność precyzyjnego wykonywania obowiązków pod presją czasu. 	<ul style="list-style-type: none"> – umiejętność logicznego i analitycznego myślenia, – zorientowanie na ciągły rozwój i zdolność szybkiego uczenia się, – odporność na stres i presję czasu, – komunikatywność, empatia, etyka oraz szacunek dla innych osób, – zdolności negocjacyjne, umiejętności godzenia sprzecznych interesów i rozwiązywania konfliktów, – rozważa w działaniu i praca pod presją czasu,

¹⁸ Szoltysek, J., Twaróg, S., Jeż, R. (2015). Kompetencje społeczne w okresie kształcenia zawodowego na potrzeby logistyki społecznej. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 249.

¹⁹ Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE z 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2018/C 189/01). Zaliczenie kompetencji społecznych do kluczowych obszarów ważnych dla rozwoju kapitału społecznego ma swój wyraz również w przepisach prawa oświatowego. Kompetencje w podstawach programowych, obok nabywania wiedzy i umiejętności, stanowią podstawę do przygotowania młodego człowieka do prawidłowego funkcjonowania w życiu społecznym, w szczególności na rynku pracy. Polska Rama Kwalifikacyjna określa 8 poziomów, a każdy z nich jest opisywany za pomocą ogólnych charakterystyk zakresu i stopnia skomplikowania wiedzy, umiejętności, a także kompetencji społecznych, wymaganych od osób posiadających kwalifikacje danego poziomu.

R. Poprawa, Zasoby osobiste w radzeniu sobie ze stresem	A. Paszkiewicz, S. Silska-Gembka, Rola kompetencji miękkich w pracy księgowego. Wyniki badań empirycznych	S. Rzepka, Kompetencje przyszłości i ich miejsce w księgowości
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none"> – autoprezentacja, – identyfikacja z jednostką, – dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, – komunikatywność, – kultura osobista, – negocjowanie, – obsługa klienta, – obycie międzykulturowe, – orientacja na klienta, – procedury – znajomość i stosowanie, – prowadzenie prezentacji, – relacje z klientami, – relacje z przełożonymi, – współpraca w zespole i wewnątrzfirmowa, – wywieranie wpływu na otoczenie. 		<ul style="list-style-type: none"> – umiejętność analizy danych i podejmowania decyzji w warunkach niepewności i braku pełnej wiedzy, – zmiana optyki z „drzew” na „las” - odejście od skupiania się wyłącznie na szczegółach.

Źródło: Opracowanie na podstawie: Poprawa, R. (2001). Zasoby osobiste w radzeniu sobie ze stresem. W: *Podstawy psychologii zdrowia*. Dolińska-Zygmunt, G. (red.). Wrocław: Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 103-141 za Szoltysek, J., Twaróg, S., Jeż, R. (2015). Kompetencje społeczne w okresie kształcenia zawodowego na potrzeby logistyki społecznej. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 249, s. 17; Paszkiewicz, A., Silska-Gembka, S. (2013). Rola kompetencji miękkich w pracy księgowego. Wyniki badań empirycznych. *Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów*, Nr 130, 89-112 oraz Rzepka, S. Kompetencje przyszłości i ich miejsce w księgowości. <https://skwp.poznan.pl/aktualnosc/kompetencje-przyszlosci-i-ich-miejsce-w-ksiegowosci/> (dostęp 15.03.2022).

Pracodawcy mogą oczekiwać od księgowych różnych kompetencji społecznych. W wielu przypadkach ich oczekiwania koncentrują się na budowaniu zespołów na bazie ludzi posiadających zdolności związane z przywództwem, pracą zespołową, komunikacją, wydajnością, gotowością do rozwoju osobistego, dających wsparcie współpracownikom i klientom²⁰. W literaturze proponuje się używać dla

²⁰ Jakie umiejętności rozwijają najlepsze księgowie i księgowi? Value Finance, <https://www.youtube.com/watch?v=ElBhVaDysak> (dostęp 16.03.2022). <https://ksiegowosc.infor.pl/rachunkowosc/zasady-ogolne/4728448,Jakie-role-bedzie-pelnil-ksiegowy-w-przyszlosci.html>.

ich określenia terminu „*power skills*”²¹, w znaczeniu umiejętności władzy lub energetyczne²². Są to umiejętności charakterystyczne dla księgowych, których cechuje elastyczność i odwaga w działaniu i zdolność adaptacji do zmiennych warunków, kreatywność i innowacyjność, zdolność do podejmowania decyzji, gotowość do zarządzania zespołem i czasem, odporność na stres, wyższa tolerancja na niejednoznaczność, a także wrodzona ciekawość intelektualna²³. Zestawy prezentowanych w praktyce *power skills* różną się od siebie, stanowią one jednak bardziej zaawansowane umiejętności interpersonalne zorientowane na przyszłość i rozwój zawodowy, które powinny w szczególności cechować profesjonalnych (zawodowych) księgowych.²⁴

Przedstawiony zakres kompetencji oczekiwanych od księgowych potwierdzają też wyniki analizy wymagań w zakresie cech osobowych i kompetencji społecznych przeprowadzonej w oparciu o charakterystyki dwóch grup zawodów opracowane dla potrzeb różnych grup interesariuszy, w tym dla rynku pracy, kształcenia zawodowego, opisu stanowisk pracy i kwalifikacji. Jak wynika bowiem z Tabeli 2 część cech i zdolności wymaganych od osób podejmujących pracę w księgowości jest podobnych niezależnie od rodzaju zawodu (księgowy czy asystent do spraw księgowości). Inne z kolei są odmienne, co wynika bezpośrednio z zakresów obowiązków przypisanych do danego stanowiska oraz jego miejscem w hierarchii organizacyjnej przedsiębiorstwa.

²¹ Ekspertki rynku pracy twierdzą, że określenie „umiejętności miękkie” jest mylące, ponieważ słowo „miękkie” wskazuje na umiejętności, które są po prostu przyjemne lub delikatne, natomiast w przypadku oczekiwanych przez rynek pracy kompetencji społecznych i osobowych znajdują się takie umiejętności, których nabycie i rozwój wymaga dużego zaangażowania i ciągłej, niełatwej pracy. *What are power skills?*, Nowojorski Instytut Finansów. <https://info.nyif.com/what-are-power-skills/> (dostęp 22.04.2022).

²² Terminy te odzwierciedlają potencjał i znaczenie tych kompetencji we współczesnym miejscu pracy.

²³ Royse, M. *Top 10 Power Skills You Should Learn This Year*. <https://betterhumans.pub/top-10-power-skills-you-should-learn-this-year-e9be3ae5bde1> (dostęp 11.04.2022).

²⁴ Wymaga się od nich łączenia odpowiedniego na danym stanowisku zestawu profesjonalnych umiejętności intelektualnych, interpersonalnych i komunikacyjnych, osobistych i organizacyjnych z wiedzą zawodową oraz wartościami, etyką i postawami zawodowymi. Międzynarodowe Standardy Edukacyjne MSE, „Słownik terminologiczny (2021)” (2020). Warszawa: Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, s. 30.

Tabela 2. Wymagania co do cech osobowych i kompetencji społecznych dla wybranych zawodów związanych z rachunkowością w oparciu o informacje o zawodach

Wyszczególnienie	Księgowy	Asystent do spraw księgowości
Wymagania w kategorii cech osobowych	<ul style="list-style-type: none"> – wytrzymałość na długotrwały wysiłek umysłowy – odporność na działanie pod presją czasu, – gotowość do pracy w warunkach monotonnych, – samodzielność, – samokontrola, – systematyczność, – niezależność, – wytrwałość, – cierpliwość, – rzetelność, – dokładność, – zamiłowanie do ładu i porządku, – zainteresowania urzędnicze, – gotowość do ustawicznego uczenia się. 	<ul style="list-style-type: none"> – komunikatywność, – samodzielność, – samokontrola, – systematyczność, – rzetelność, – dokładność, – dbałość o jakość pracy, – gotowość do pracy indywidualnej, – odpowiedzialność za działania zawodowe, – gotowość do ustawicznego uczenia się, – zainteresowania ekonomiczne.
Kompetencje społeczne	<p>Zdolność:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ponoszenia odpowiedzialności związanej z wykonywaniem zadań, – przestrzegania zasad właściwego postępowania w środowisku pracy, kierując się etyką zawodową, – rzetelnego wykonywania zadań związanych z obsługą finansowo-księgową, – działania w ramach zespołu komórki księgowości oraz współdziałania z innymi osobami i zespołami, – ustawicznego podnoszenia kompetencji zawodowych, m.in. w kontekście zmieniających się przepisów prawnych oraz systemu podatkowego. 	<p>Zdolność:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ponoszenia odpowiedzialności związanej z wykonywaniem prostych czynności księgowych, – dostosowywania zachowania do zmieniających się okoliczności w środowisku pracy działu księgowości, – uzupełniania i aktualizowania wiedzy niezbędnej do realizacji powierzonych zadań zawodowych, – dokonywania oceny swojego działania oraz działania wykonywanego w ramach współpracy zespołowej w dziale księgowości, – osiągnięcia wyznaczonych rezultatów związanych z wykonywaniem prostych czynności księgowych we współpracy z innymi pracownikami działu księgowości, – przestrzegania zasad etyki zawodowej.

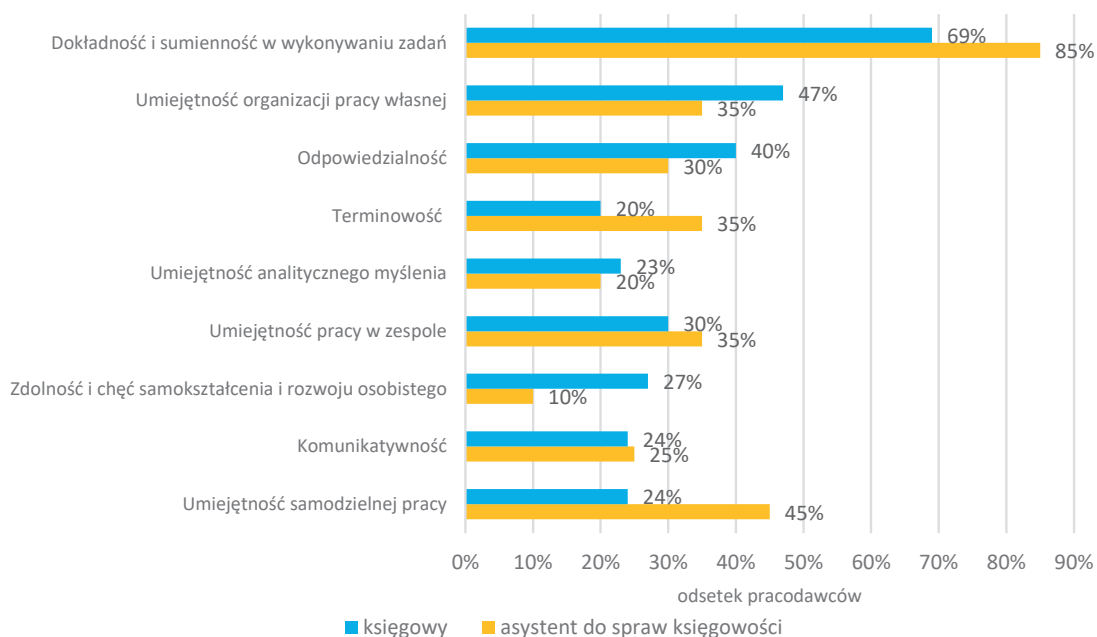
Wyszczególnienie	Księgowy	Asystent do spraw księgowości
Umiejętności kluczowe	<ul style="list-style-type: none"> – umiejętność obsługi komputera i wykorzystania internetu, – umiejętności matematyczne, – umiejętność czytania ze zrozumieniem i pisania, – sprawność motoryczna, – planowanie i organizowanie pracy, – wywieranie wpływu/przywództwo, – komunikacja ustna, – współpraca w zespole, – rozwiązywanie problemów. 	

Źródło: Opracowanie na podstawie: Informacja o zawodzie „Księgowy”. Opracowanie w ramach projektu „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie a pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych – INFODORADCA+” oraz Informacja o zawodzie „Asystent do spraw księgowości”. Opracowanie w ramach projektu „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie a pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych – INFODORADCA+”. Charakterystyki te są umieszczone w bazie pod adresem www.psz.praca.gov.pl (dostęp 15.04.2022).

Można też sądzić, że wyzwania zawodowe stawiane księgowym zatrudnionym w mniejszych jednostkach są niższe, niż w rozwiniętych, dużych podmiotach, tymczasem wysoki poziom wiedzy i umiejętności jest w takiej jednostce sprawą równie ważną, szczególnie gdy za całość zagadnień związanych z prowadzeniem ksiąg rachunkowych odpowiada tylko jedna osoba. Niezależnie od różnic definiowania i przyjętej terminologii pracodawcy poszukują księgowych o określonych cechach personalnych i dobrze rozwiniętych umiejętnościach społecznych. Pracownicy tacy tworzą profesjonalny zespół.

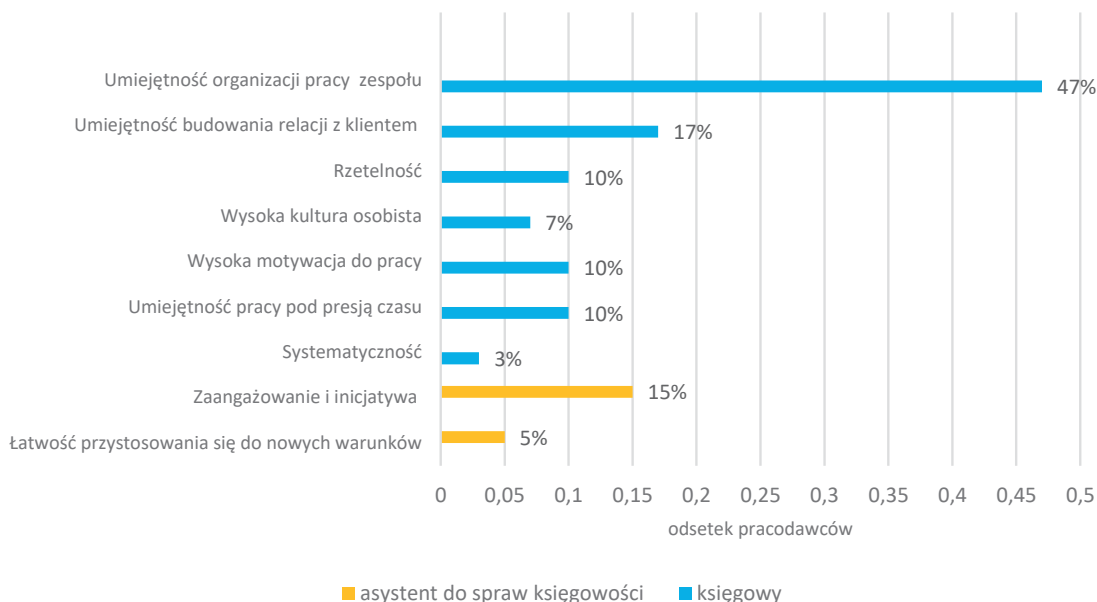
Najbardziej konkretnym zapisem dotyczącym wymagań pracodawcy wobec kandydata jest oferta pracy. Na jej treść i formę wpływ ma wiele podmiotów od zarządu, przez bezpośredniego przełożonego przyszłego pracownika, dział personalny jednostki i ewentualnie pracownika wynajętej do przeprowadzenia rekrutacji agencji doradztwa personalnego (pracy). Na ostateczny kształt oferty pracy wpływać może też medium (platforma, serwis ogłoszeniowy) przez zastosowanie szablonu ogłoszenia lub jego uporządkowanie według przyjętego standardu.

Przeprowadzona w toku badań analiza ogłoszeń o pracę pozwoliła uzyskać odpowiedź na pytanie jakich kompetencji osobowych i społecznych oczekują pracodawcy od kandydatów do pracy na stanowiskach księgowego i młodszego księgowego (asystenta księgowego) oraz czy różnią się te oczekiwania w odniesieniu do analizowanych zawodów? Wyniki badań przedstawiono na wykresach 1-2. Jak z nich wynika w ogłoszeniach o pracę wymagania osobiste i społeczne zostały określone z dużą szczegółowością oraz że są one zróżnicowane dla poszczególnych zawodów (stanowisk pracy).



Wykres 1. Kompetencje miękkie wymagane przez pracodawców od księgowych – oczekiwania wspólne dla zawodów

Źródło: Opracowanie na podstawie własnej analizy źródeł.



Wykres 2. Kompetencje miękkie wymagane przez pracodawców od księgowych – oczekiwania odmienne dla zawodów

Źródło: Opracowanie na podstawie własnej analizy źródeł.

Jak wynika z Wykresu 1, mimo zauważalnych różnic poziomu oczekiwań wobec poszczególnych zawodów, najważniejsze dla potencjalnych pracodawców okazały się następujące cechy personalne: dokładność i sumiennosc w wykonywaniu zadań (odpowiednio 69% wskazań w przypadku kandydatów na stanowisko księgowego i aż 85% młodszego księgowego), zdolność do organizacji pracy własnej (47% i 35%), odpowiedzialność (40% i 30%), terminowość (20% i 35) oraz analityczne myślenie (23% i 20%). W podobnym zakresie pracodawcy oczekiwali też od potencjalnych pracowników takich zdolności społecznych, jak: umiejętność pracy samodzielnej i w zespole, komunikatywność oraz gotowość do samokształcenia i rozwoju osobistego. W przypadku tych kompetencji również zauważa się rozbieżności oczekiwań w stosunku do przedstawicieli poszczególnych profesji.

Przedstawiony wykaz cech osobistych i umiejętności społecznych oczekiwanych zarówno od kandydatów do pracy na stanowisku księgowego, jak i asystenta księgowego uzupełniały listy innych kompetencji miękkich oczekiwanych od kandydatów do pracy na poszczególnych stanowiskach (Wykres 2), w przypadku księgowego pracodawcy oczekiwali również: zdolności do organizacji pracy zespołu (47%), umiejętność budowania relacji z klientami i rzetelności w działaniu (17%) oraz wysokiej kultury osobistej (7%), umiejętności radzenia sobie z presją czasu i wysokiej motywacji do pracy (10%). W przypadku młodszych księgowych pracodawcy doceniają zaangażowanie w pracy i podejmowanie inicjatywy (15%) oraz zdolność do przystosowania się do nowych warunków. Przedstawione zestawy oczekiwanych przez pracodawców kompetencji w przypadku księgowego wskazują też, że od księgowych oczekuje się posiadania zdolności określanych jako *power skills*.

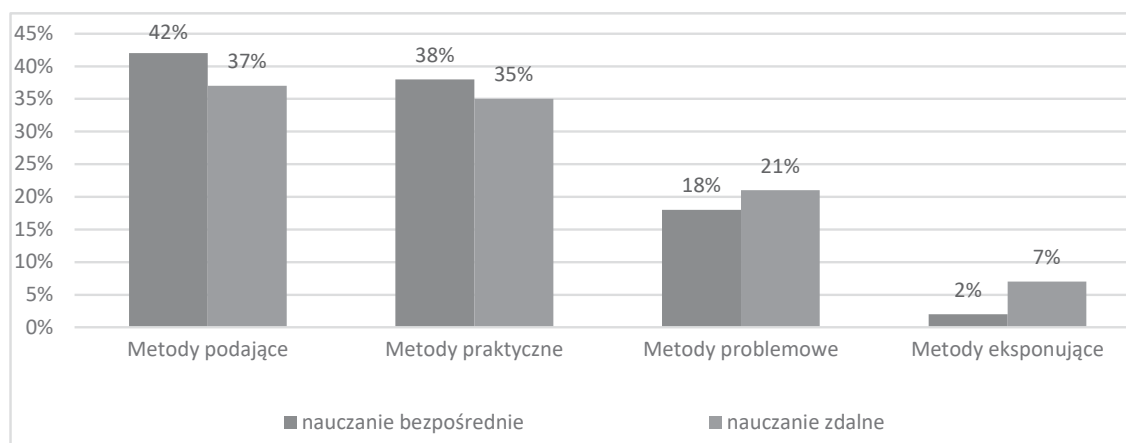
Zdalne nauczanie rachunkowości a rozwój kompetencji społecznych studentów – wyniki badań ankietowych

Oczekiwania i sytuacja na rynku pracy oraz dynamiczne środowisko pracy księgowych, jak też czynniki nadzwyczajne, powodują, że kształcenie księgowych jest dla uczelni poważnym wyzwaniem²⁵, z którym wiąże się konieczność ciągłego

²⁵ Prawie dziewięciu na dziesięciu menedżerów twierdzi, że ich jednostki borykają się z niedoborem umiejętności lub spodziewa się, że pojawią się one w najbliższym czasie. 2022 Workplace Learning Trends Report. https://info.udemy.com/rs/273-CKQ-053/images/2022_Workplace_Learning_Trends_Report.pdf, s. 3 (dostęp 29.04.2022); Nie tylko zatrudnianie: jak firmy przekwalifikowują się, aby zaradzić niedoborom talentów. <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/beyond-hiring-how-companies-are-reskilling-to-address-talent-gaps> (dostęp 29.04.2022).

dostosowywania modelu kształcenia²⁶. Jedynym z istotnych zadań nauczycieli akademickich jest dobór metod nauczania i narzędzi dydaktycznych stosowanych podczas zajęć odpowiednio do potrzeb i warunków kształcenia. pozostaje też pod wpływem czynników niezależnych od nauczycieli. Przykładem jest pandemia, która wywołała konieczność prowadzenia wszystkich zajęć w formie zdalnej, co w konsekwencji wpłynęło na zmiany używanych metod kształtowania umiejętności, włączając w ten proces wykorzystywanie narzędzi informatycznych.²⁷

W toku badań, w trakcie których poznano opinie studentów na temat metod nauczania stosowanych przez nauczycieli podczas różnych zajęć z rachunkowości prowadzonych w formie zajęć bezpośrednich i zdalnych (online) wykazano, że w nauczaniu rachunkowości, niezależnie od sposobu prowadzenia zajęć, w dużym zakresie wykorzystuje się metody podające i praktyczne, przy mniejszym udziale metod problemowych i eksponujących. Duży udział wykorzystania metod podających w kształceniu akademickim (zwłaszcza na studiach o profilu ogólnoakademickim) wynika z tego, że większość zajęć z rachunkowości jest realizowana w co najmniej dwóch formach, z czego jedną są wykłady i ćwiczenia audytoryjne, podczas których są zwykle stosowane te metody.



Wykres 3. Metody nauczania stosowane podczas zajęć bezpośrednich i zajęć zdalnych z zakresu rachunkowości

Źródło: Opracowanie własne.

²⁶ Niedostosowanie struktury wykształcenia do struktury zatrudnienia jest powszechne na całym świecie i wynika z różnych czynników. Wiek XXI charakteryzuje się tak dużą dynamiką zmian, że system edukacji nie jest w stanie w krótkim czasie odpowiedzieć na potrzeby rynku pracy. Kołodziejczyk W., Polak M. Jak będzie zmieniać się edukacja? Wyzwania dla polskiej szkoły i ucznia., Instytut Obywatelski, Warszawa 2011.

²⁷ Zob. Rydzewska, M., Nadolna, B. (2022). Metody nauczania rachunkowości w warunkach zdalnego kształcenia w opinii studentów i nauczycieli – wyniki badań. W: W., Gos, B., Sadowska (red.), *Metody nauczania rachunkowości*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, s. 69-86.

Respondenci wskazali jednocześnie, że w okresie realizacji zajęć zdalnych nauczyciele modyfikowali metody nauczania rachunkowości w kierunku ograniczenia metod podających i praktycznych na rzecz metod problemowych i eksponujących (wzrost o 3 i 5 pp.). Zmiana ta była korzystna dla rozwoju kompetencji społecznych. Ich rozwojowi sprzyja stosowanie podczas nauki metod opierających się samodzielnym dochodzeniu do wiedzy, na pracy w grupie, komunikacji w zespole, samoocenie i ocenie koleżeńskiej²⁸. Do szczególnie użytecznych w przypadku nauczania przedmiotów z rachunkowości zalicza się metody problemowe, aktywizujące i programowe, w tym metodę: projektu edukacyjnego, WebQuest, przypadków czy portfolio, jak też debatę i dyskusję i gry dydaktyczne²⁹.

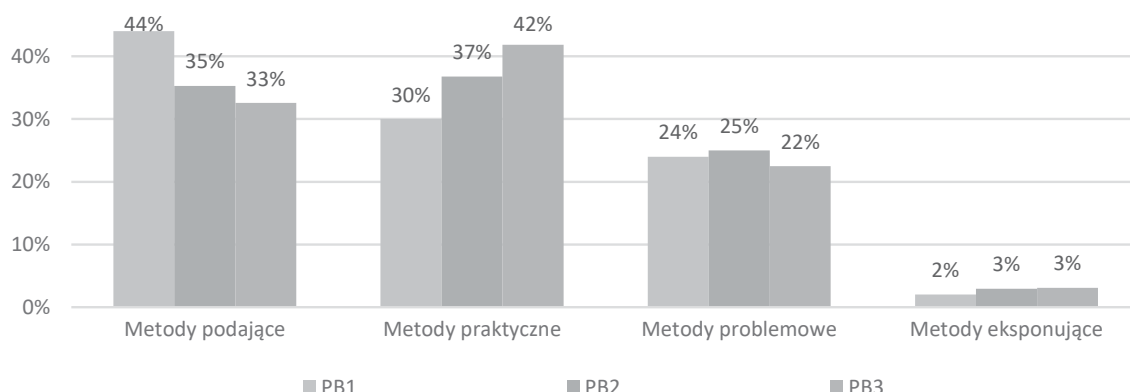
Wskazania respondentów co do stosowanych przez nauczycieli rachunkowości metod w kolejnych okresach badawczych nieznacznie różniły się między sobą. Jak wynika z wykresu 4, w pierwszym semestrze zdalnego nauczania (PB1) aż 44% respondentów wskazało, że zajęcia z rachunkowości, w których uczestniczą ma formę wykładów online, podczas których nauczyciele stosują metodę podającą wspierając nauczanie dodatkowymi materiałami omawiającymi zagadnienia teoretyczne. Zdaniem studentów, którzy brali udział w pierwszym badaniu, podczas nauczania zdalnego niższe było niż podczas nauczania bezpośredniego, wykorzystanie metod praktycznych (odpowiednio 30%), a większy problemowych.

W drugim semestrze nauki zdalnej wykorzystanie na zajęciach z rachunkowości metod praktycznych wzrosło (37%). Wzrosło też użycie metod problemowych (o 1pp.) i eksponujących (do 3%). Odbywało się to przez wprowadzenie w większym zakresie zadań angażujących pracę samodzielną i zespołową z przekazanymi przez nauczycieli materiałami. Badanie przeprowadzone w drugim roku od rozpoczęcia zdalnego nauczania (PB3) wykazało natomiast, że w opinii studentów

²⁸ Furgoł, S. *Jak kształtować kompetencje kluczowe? Metody pracy z uczniami*. <https://www.metis.pl/content/view/3397/> (dostęp 15.04.2022); Hajduk, J. *Metody aktywizujące w kształtowaniu kompetencji kluczowych uczniów*. <https://www.slideshare.net/zsi/metody-aktywizujce-w-kształtowaniu-kompetencji-kuczowych-uczniow> (dostęp 15.04.2022); Koch-Kozioł, M. *Jak kształtować kompetencje społeczne uczniów*. <https://epedagogika.pl/top-tematy/jak-kształtować-kompetencje-spoeczne-uczniow-3056.html> (dostęp 15.04.2022).

²⁹ Ich charakterystykę prezentują m.in. Nadolna, B., Rydzewska, M. (2020). *Metody nauczania w zdalnym kształceniu w zakresie sprawozdawczości przedsiębiorstw. Wyniki badań ankietowych*. W: Z., Głodek, M., Trocka (red.). *Współczesne problemy teorii i praktyki*. Gorzów Wielkopolski: Akademia im. Jakuba z Paradyża, s. 91-107; Rydzewska, M., Nadolna, B. (2022). *Metody nauczania rachunkowości w warunkach zdalnego kształcenia w opinii studentów i nauczycieli – wyniki badań*. W: W., Gos, B., Sadowska (red.). *Metody nauczania rachunkowości*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, s. 69-86; Majchrzak, I., Rydzewska-Włodarczyk, M. (2013). *Metody nauczania i ich wykorzystanie do kształtowania kompetencji społecznych pokolenia Y*. *Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis. Oeconomica*, T. 72, s. 105-116.

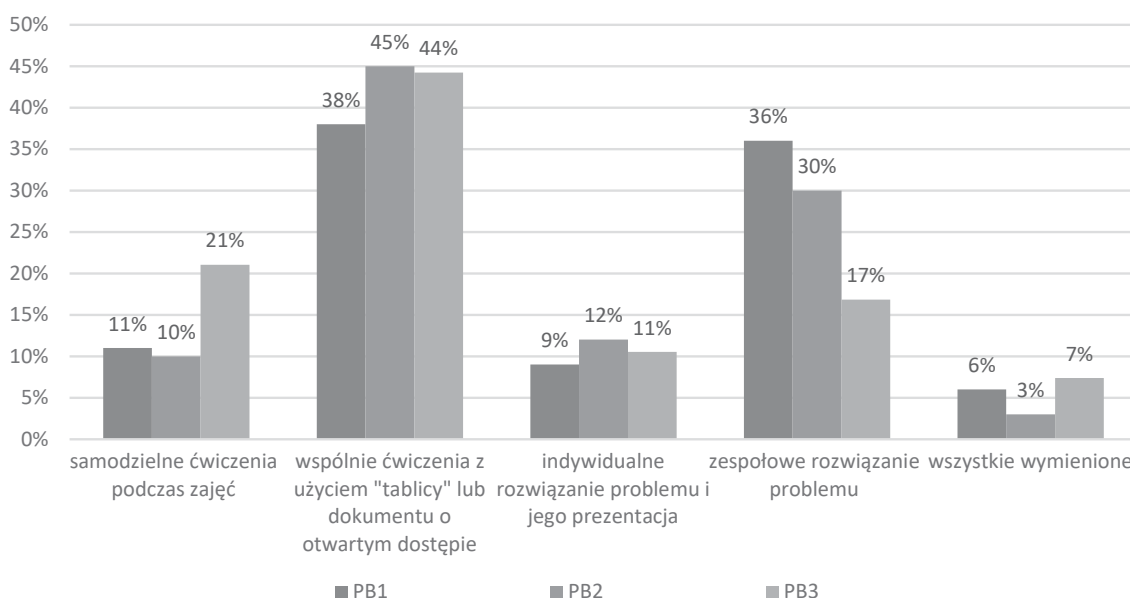
w nauczaniu rachunkowości online nastąpił dalszy wzrost wykorzystania metod praktycznych, przy niezmiennym poziomie wykorzystania metod eksponujących.



Wykres 4. Metody nauczania stosowane podczas zajęć zdalnych z zakresu rachunkowości w opinii respondentów

Źródło: Opracowanie własne.

Do poszczególnych grup studentów skierowano też pytanie dotyczące preferowanych metod i technik kształcenia. Pierwsze pytanie z tego zakresu dotyczyło wyboru z katalogu metod, które studenci preferują podczas zajęć realizowanych w formie ćwiczeń. W toku badań zebrano preferencje studentów wobec sposobu pracy na różnych zajęciach z zakresu rachunkowości. Wykres 5 przedstawia wyniki dotyczące zajęć z zakresu sprawozdawczości.



Wykres 5. Metody praktyczne i problemowe preferowane przez studentów podczas zajęć online na przykładzie zajęć ze sprawozdawczości

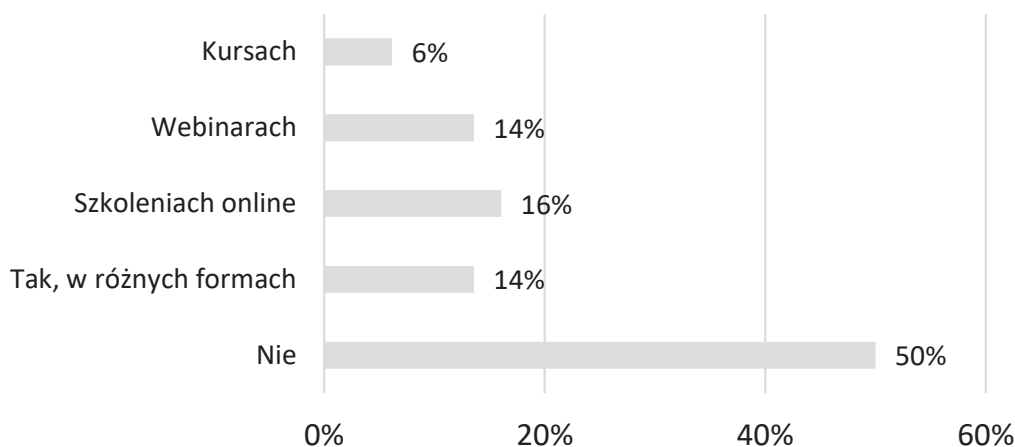
Źródło: Opracowanie własne.

Z przedstawionych na Wykresie 5 wyników badań należy sądzić, że najwyższą ocenianą przez studentów metodą nauczania są ćwiczenia wykonywane wspólnie z nauczycielem podczas zajęć. Należy też dodać, że popularność tej metody utrzymuje się cały czas na wysokim poziomie. Wysoko w przypadku zajęć ze sprawozdawczości została oceniona też zespołowa praca związana z przygotowaniem i interpretacją danych sprawozdawczych (36% i 30% ogółu odpowiedzi udzielonych przez studentów realizujących zajęcia w pierwszym roku trwania zajęć zdalnych). Metoda ta cieszyła się jednak zdecydowanie mniejszym uznaniem wśród studentów PB3. Mało popularne są wśród studentów metody pracy indywidualnej, w tym metoda polegająca na samodzielnym wykonywaniu zadań podczas zajęć (odpowiednio 11%, 10% i 21% respondentów preferowało tę metodę). Równie mało popularna wśród respondentów studiujących sprawozdawczość była metoda polegająca na samodzielnym przygotowaniu, a następnie prezentacji raportu (odpowiednio 9%, 12% i 11% ogółu odpowiedzi udzielonych w kolejnych grupach badawczych). Powyższe odpowiedzi sugerują, że studenci przedkładają pracę z nauczycielem i pracę zespołową nad samodzielną pracą problemową. Takie formy zajęć sprzyjają kształtowaniu takich umiejętności, jak umiejętności organizacyjne i współpracy w zespole, zaangażowanie i komunikacja. Warto dodać, że studenci podczas zajęć (nie tylko realizowanych online) bardzo chętnie włączaliby do nauki różnego rodzaju narzędzia i gry dydaktyczne. Pozytywnie oceniali próby używania dostępnych powszechnie narzędzi Microsoft Office 365, a także takich, jak: Genially, Google Classroom, Kahoot, Quizlet, Edukator, Khan Academy, Scholaris, Insert i inne. Wiele z wymienionych stanowi gry wprowadzające element zabawy, grywalizacji czy też lżejszego podejścia do poważnych zagadnień.

Wśród pytań skierowanych do respondentów wystąpiło również pytanie dotyczące potrzeby i chęci korzystania w „tradycyjnych” warunkach nauczania z narzędzi używanych podczas zajęć zdalnych, takich jak: platformy edukacyjne, wraz z szeregiem dostępnych na nich lub powiązanych z nimi aplikacji, fora, czaty, wideokonferencje itp. Zdecydowana większość respondentów (ponad 82%) każdorazowo wskazywała odpowiedź twierdzącą.

Jedną z oczekiwanych przez pracodawców kompetencji jest zdolność do samorozwoju. Ankietowanych, których najdłużej dotyczyło kształcenie zdalne zapytano o to, czy w związku z realizacją nauczania online zmienili swoje sposoby samokształcenia. Połowa respondentów wskazała, że w okresie pandemii i bezpośrednio po powrocie do nauczania bezpośredniego bierze w większym zakresie udział w kursach online, webinarach, e-szkoleniach, czy warsztatach online (Wykres 6). Tematyka tych zajęć jest różnorodna, przy czym część z nich dotyczy bezpośrednio studiowanych zagadnień. Ankietowani studenci wskazali też,

że chętniej niż wcześniej słuchają podcastów, czy przeglądają materiały graficzne tematycznie związane z rachunkowością, podatkami, ekonomią itp.



Wykres 6. Czy podczas pandemii zwiększyła się Twoja aktywność dotycząca udziału w dodatkowych formach uczenia się?

Źródło: Opracowanie własne.

Z przeprowadzonych badań wynika też, że przeniesienie w trakcie pandemii kształcenia na edukacyjne platformy cyfrowe i zaburzenie tradycyjnych kontaktów społecznych wpłynęło zarówno pozytywnie, jak i negatywnie na rozwój zdolności społecznych adeptów księgowości. Jak wykazały badania, w trakcie pandemii utrwaliło się przekonanie, że *do priorytetowych umiejętności miękkich, które należy wzmacniać w toku studiów należą:*

- umiejętność sprawnego posługiwania się nowoczesnymi technologiami informacyjno-komunikacyjnymi, w tym bezpiecznego poruszania się w cyberprzestrzeni oraz rzetelnego i etycznego korzystania ze źródeł (wskazania 82% respondentów),
- kreatywne, lecz zgodnie z literą prawa rozwiązywanie problemów z zakresu rachunkowości i podatków ze świadomym wykorzystaniem metod i narzędzi informatycznych (wskazania 50% respondentów),
- umiejętność samodzielnego docierania do informacji, dokonywania ich selekcji, analizy i syntezy oraz wartościowania (wskazania 43% respondentów),
- umiejętność pracy w grupie, w założonym czasie i danych warunkach, wspólnego rozwiązywania i dyskusowania problemów przy jednoczesnej umiejętności podejmowania działań indywidualnych (wskazania 92% respondentów),

- nabywanie nawyków samodzielnego, systematycznego uczenia się, porządkowania zdobytej wiedzy i jej pogłębiania (wskazania 73% respondentów),
- korzystania z różnych form rozwoju osobistego, w tym takich, które rozwinęły się w trakcie pandemii, jak np. e-szkolenia, webinaria, podcasty, e-konferencje, e-publikacje itd. (wskazania 32% respondentów).

Zakończenie

Przeprowadzone badania wykazały, że zarówno teoretycy, jak i praktycy w literaturze, dokumentach programowych, charakterystykach zawodów, czy raportach na temat rynku pracy podkreślają, że w pracy księgowego istotne znaczenie odgrywają obok wiedzy i umiejętności zawodowych kompetencje osobiste i społeczne. Katalog preferowanych przez pracodawców cech i umiejętności jest indywidualnie zróżnicowany i zależy od stanowiska pracy i roli jaką księgowy odgrywa w jednostce. W rankingach popularności kompetencji miękkich wysokie znaczenie odgrywają jednak kompetencje, które można rozwijać podczas edukacji w szkołach wyższych, takie jak: umiejętność pracy samodzielnej i pracy w zespole, komunikacja, odporność na stres wynikający z presji czasu i zmian, elastyczność (umiejętność adaptacji do zmian), gotowość i chęć do samodoskonalenia się i rozwoju. W związku z tym jest uzasadnione, aby podczas nauczania rachunkowości nauczyciele stosowali metody nauczania, które ułatwiają rozwijanie tych zdolności.

Wyniki badań przeprowadzonych w czasie pandemii wskazały, że w znacznym zakresie w czasie nauczania rachunkowości online zmieniła się struktura stosowanych metod nauczania rachunkowości. Zjawisko to należy ocenić, jako zmiana służąca nabywaniu w większym zakresie kompetencji społecznych. Rozwój umiejętności społecznych jest też istotny dla studentów. Chętnie pracują metodami kształtującymi aktywną postawę wobec zdobywania wiedzy. Pozytywnie postrzegają wykonywanie podczas zajęć zadań, podczas których stawiają problemy, weryfikują tezy, wspólnie formułują wnioski i interpretują wyniki. Praca z wykorzystaniem technologii informacyjnej i informatycznej w ich opinii wyzwala kreatywność. Ponadto używanie metod problemowych i praktycznych wpływa na kształtowanie takich postaw społecznych, jak: planowanie pracy, podział obowiązków, wyznaczanie ról, przyjmowanie zadań i odpowiedzialności za ich terminowe wykonanie. Pozwala to kształtować umiejętności przywódcze, komunikowanie się i prezentowanie wyników na forum oraz dokonywanie ocen.

Piśmiennictwo:

1. Bandach, M. (2013). Trening umiejętności społecznych jako forma podnoszenia kompetencji społecznych. *Economics and Management*, nr 4, 2013, 82-97.
2. Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: a Model for Effective Performance*, John Wiley & Sons, New York.
https://books.google.pl/books?hl=pl&lr=&id=KmFR7BnLdCoC&oi=fnd&pg=PP3&dq=The+Competent+Manager:+a+Model+for+Effective+Performance&ots=ww7IVoQqSE&sig=9FErEWiWpfsXI30emd1DG_moXjU&redir_esc=y#v=onepage&q=The%20Competent%20Manager%3A%20a%20Model%20for%20Effective%20Performance&f=false.
3. Czapla, T. (2011). *Modelowanie kompetencji pracowniczych w organizacji*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
4. Dubois, D. D., Rothwell, W. J. (2008). *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*. Gliwice: Helion.
5. Filipowicz, G. (2004). *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*. Warszawa: PWE.
6. Furgoń, S. *Jak kształtować kompetencje kluczowe? Metody pracy z uczniami*. <https://www.metis.pl/content/view/3397/>.
7. Hajduk, J. *Metody aktywizujące w kształtowaniu kompetencji kluczowych uczniów*. <https://www.slideshare.net/zsi/metody-aktywizujce-w-kształtowaniu-kompetencji-kuczowych-uczniw>.
8. Informacja o zawodzie „Asystent do spraw księgowości”. „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie a pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych – INFODORADCA+”. Charakterystyki te są umieszczone w bazie pod adresem www.psz.praca.gov.pl
9. Informacja o zawodzie „Księgowy”. „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie a pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych – INFODORADCA+”. Charakterystyki te są umieszczone w bazie pod adresem www.psz.praca.gov.pl
10. Jakie role będzie pełnił księgowy w przyszłości?, Infor, <https://ksiegowosc.infor.pl/rachunkowosc/zasady-ogolne/4728448,Jakie-role-bedzie-pelnil-ksiegowy-w-przyszlosci.html>.
11. Jakie umiejętności rozwijają najlepsze księgowie i księgowi? Value Finance, <https://www.youtube.com/watch?v=ElBhVaDysak>.
12. <https://ksiegowosc.infor.pl/rachunkowosc/zasady-ogolne/4728448,Jakie-role-bedzie-pelnil-ksiegowy-w-przyszlosci.html>.
13. Koch-Kozioł, M. *Jak kształtować kompetencje społeczne uczniów*. <https://epedagogika.pl/top-tematy/jak-kształtować-kompetencje-spoeczne-uczniow-3056.html>.
14. Kopaliński, W. (2007). *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem*. Cz. I, t. IV, Warszawa: HPS.
15. *Księgowość i rachunkowość: rynek i zawody w Polsce*. Centre for Financial Reporting Reform (CFRR) Governance Global Practice, International Bank for Reconstruction

- and Development / The World Bank. 2016. https://cfrr.worldbank.org/sites/default/files/2019-11/Accounting_Market_Study_pl.pdf.
16. Majchrzak, I., Rydzewska-Włodarczyk, M. (2013). Metody nauczania i ich wykorzystanie do kształtowania kompetencji społecznych pokolenia Y. *Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis. Oeconomica*, T. 72, 105-116.
 17. Matczak, A. (2007). *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych KKS. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
 18. Międzynarodowe Standardy Edukacyjne MSE, „Słownik terminologiczny (2021)” (2020). Warszawa: Stowarzyszenie Księgowych w Polsce.
 19. Międzynarodowy Standard Edukacyjny dla Zawodowych Księgowych nr 3 „Profesjonalne umiejętności”. (2020). Warszawa: Stowarzyszenie Księgowych w Polsce Zarząd Główny.
 20. Nadolna, B., Rydzewska, M. (2020). Metody nauczania w zdalnym kształceniu w zakresie sprawozdawczości przedsiębiorstw. Wyniki badań ankietowych. W: Z., Głodek, M., Trocka (red.). *Współczesne problemy teorii i praktyki*. Gorzów Wielkopolski: Akademia im. Jakuba z Paradyża.
 21. Nie tylko zatrudnianie: jak firmy przekwalifikowują się, aby zaradzić niedoborom talentów, <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/beyond-hiring-how-companies-are-reskilling-to-address-talent-gaps>.
 22. Paszkiewicz, A., Silska-Gembka, S. (2013). Rola kompetencji miękkich w pracy księgowego. Wyniki badań empirycznych. *Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów*, Nr 130, 89-112.
 23. Piwowarczyk, J. (2011). Tworzenie i wdrażanie systemu zarządzania kompetencjami w organizacji. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, nr 853, 21-37.
 24. Royse, M. Top 10 Power Skills You Should Learn This Year. <https://betterhumans.pub/top-10-power-skills-you-should-learn-this-year-e9be3ae5bde1>.
 25. Rydzewska, M., Nadolna, B. (2022). Metody nauczania rachunkowości w warunkach zdalnego kształcenia w opinii studentów i nauczycieli – wyniki badań. W: W., Gos, B., Sadowska (red.). *Metody nauczania rachunkowości*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
 26. Rzepka, S. *Kompetencje przyszłości i ich miejsce w księgowości*. <https://skwp.poznan.pl/aktualnosc/kompetencje-przyszlosci-i-ich-miejsce-w-ksiegowosci/>.
 27. Smółka, P. (2008). *Kompetencje społeczne. Metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych*. Kraków: Wolters Kluwer Polska – Oficyna.
 28. Szołtysek, J., Twaróg, S., Jeż, R. (2015). Kompetencje społeczne w okresie kształcenia zawodowego na potrzeby logistyki społecznej. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 249, 11-22.
 29. Tomorowicz, A. (2011). Struktura kompetencji społecznych w ujęciu interakcyjnym, *Psychiatria*, tom 8, nr 3, 91-96.
 30. What are power skills?, Nowojorski Instytut Finansów. <https://info.nyif.com/what-are-power-skills/>.

31. Workplace Learning Trends Report. (2022). https://info.udemy.com/rs/273-CKQ-053/images/2022_Workplace_LearningTrends_Report.pdf.
32. Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE z 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2018/C 189/01).

Streszczenie

W pracy księgowego kompetencje osobiste i społeczne są równie ważne jak wiedza i umiejętności zawodowe. Z badań wynika, że pracodawcy oczekują od księgowych umiejętności pracy indywidualnej z wykorzystaniem swojej specjalistycznej wiedzy i umiejętności: rozwiązywania niestandardowych problemów, pracy pod presją ciągłych zmian i czasu, budowania profesjonalnych relacji ze współpracownikami i klientami, pracować w zespołach interdyscyplinarnych, a nawet nimi kierować. Rozwijanie tych kompetencji w trakcie studiów wymaga zastosowania odpowiednich metod. W pracy przedstawiono wyniki badań, których celem była ocena wpływu zmian w metodach nauczania stosowanych podczas zdalnego nauczania na kształtowanie się kompetencji społecznych przyszłych księgowych.

Słowa kluczowe: księgowa, kompetencje społeczne, metody nauczania, pandemia, oczekiwania pracodawców, nauka zdalna