



Ministerstwo
Finansów

Model kompetencyjny osób prowadzących audyt wewnętrzny

Warszawa, 6 grudnia 2023 roku

Model kompetencyjny osób prowadzących audyt wewnętrzny



**POROZMAWIAMY
DZIŚ O...**



DRABINA KOMPETENCJI



Noel Burch

na początku lat 70 XIX wieku opisał jak ludzie rozwijają swoje kompetencje.
(UWAGA! ten model nie jest stricte opracowaniem naukowym, ale jest bardzo inspirujący).

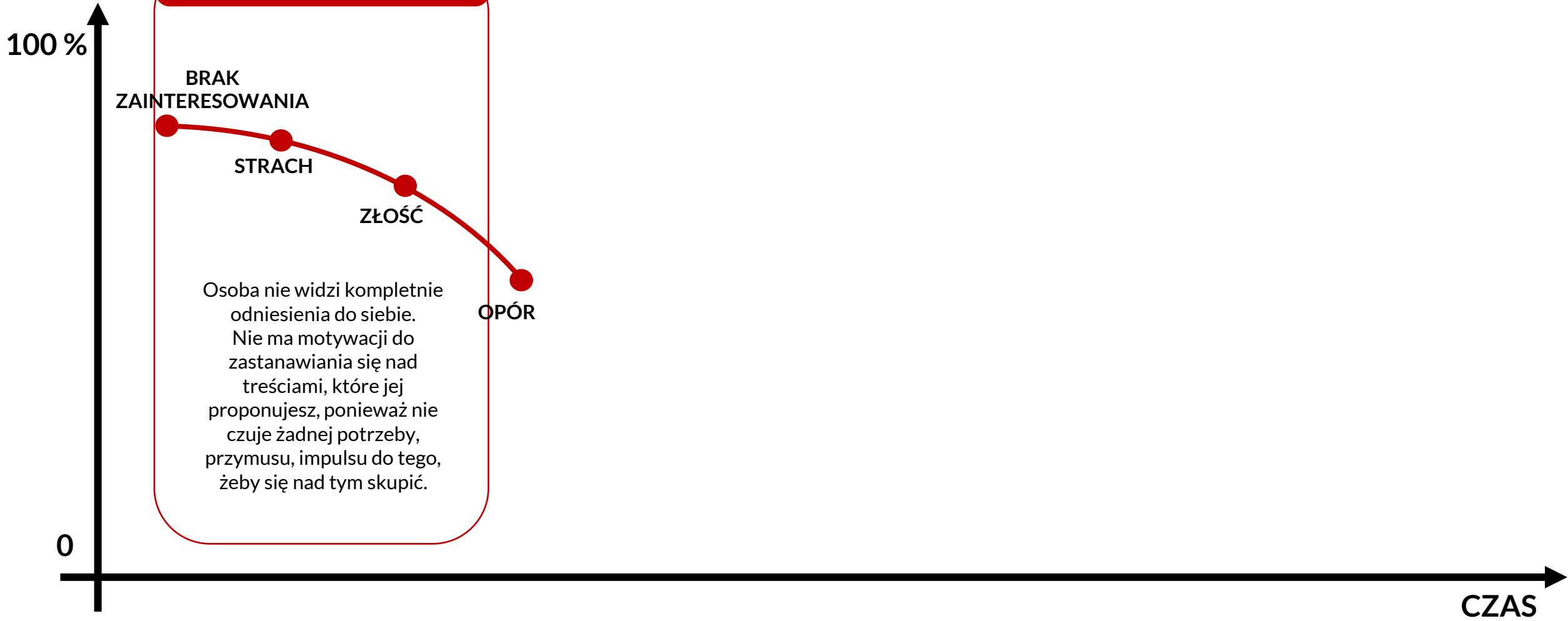
**DRABINA
KOMPETENCJI**



**NIEŚWIADOMA
NIEKOMPETENCJA**

MOTYWACJA I KOMPETENCJE

NIEŚWIADOMA NIEKOMPETENCJA



**DRABINA
KOMPETENCJI**

**ŚWIADOMA
NIEKOMPETENCJA**

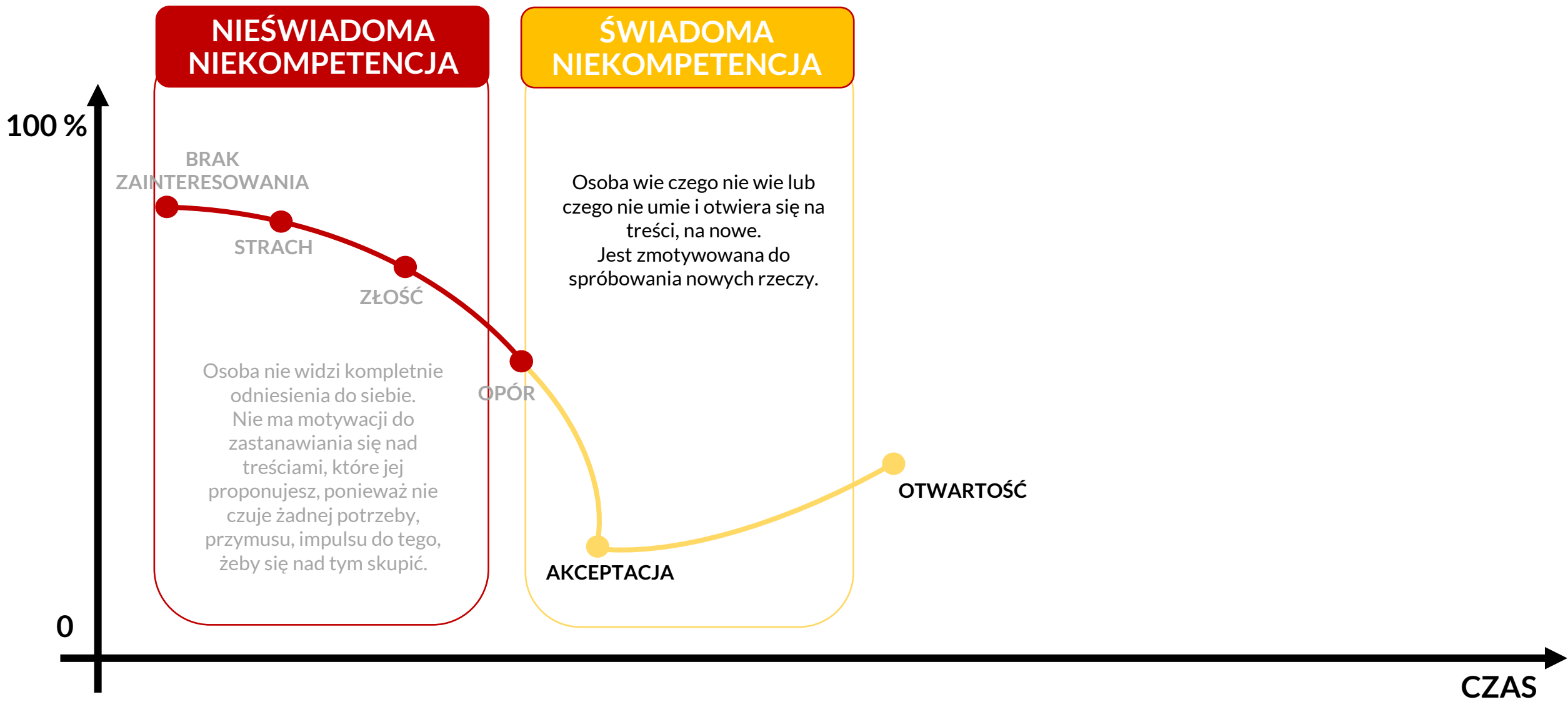
**NIEŚWIADOMA
NIEKOMPETENCJA**



Model kompetencyjny osób prowadzących audyt wewnętrzny



MOTYWACJA I KOMPETENCJE



DRABINA KOMPETENCJI

ŚWIADOMA
KOMPETENCJA

ŚWIADOMA
NIEKOMPETENCJA

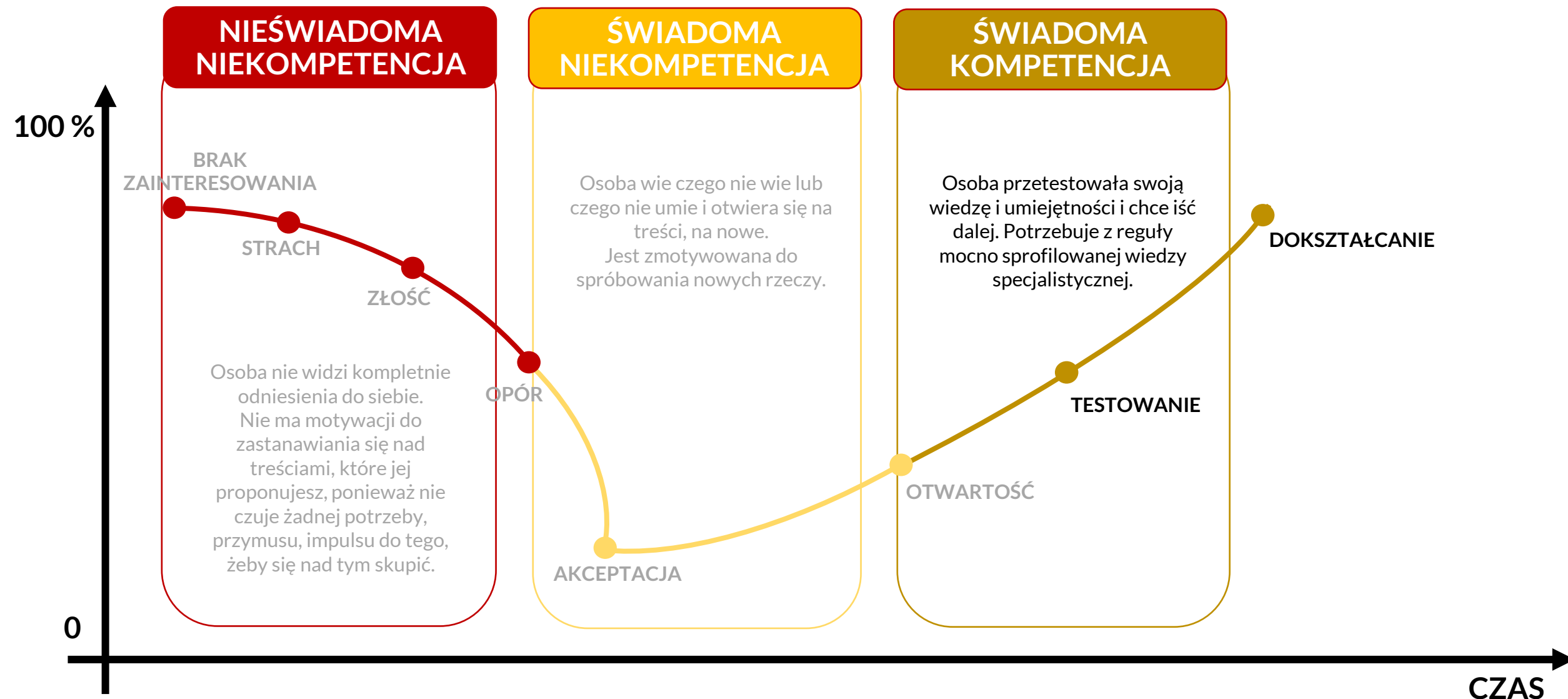
NIEŚWIADOMA
NIEKOMPETENCJA



Model kompetencyjny osób prowadzących audyt wewnętrzny



MOTYWACJA I KOMPETENCJE



Model kompetencyjny osób prowadzących audyt wewnętrzny



DRABINA KOMPETENCJI

NIEŚWIADOMA
KOMPETENCJA

ŚWIADOMA
KOMPETENCJA

ŚWIADOMA
NIEKOMPETENCJA

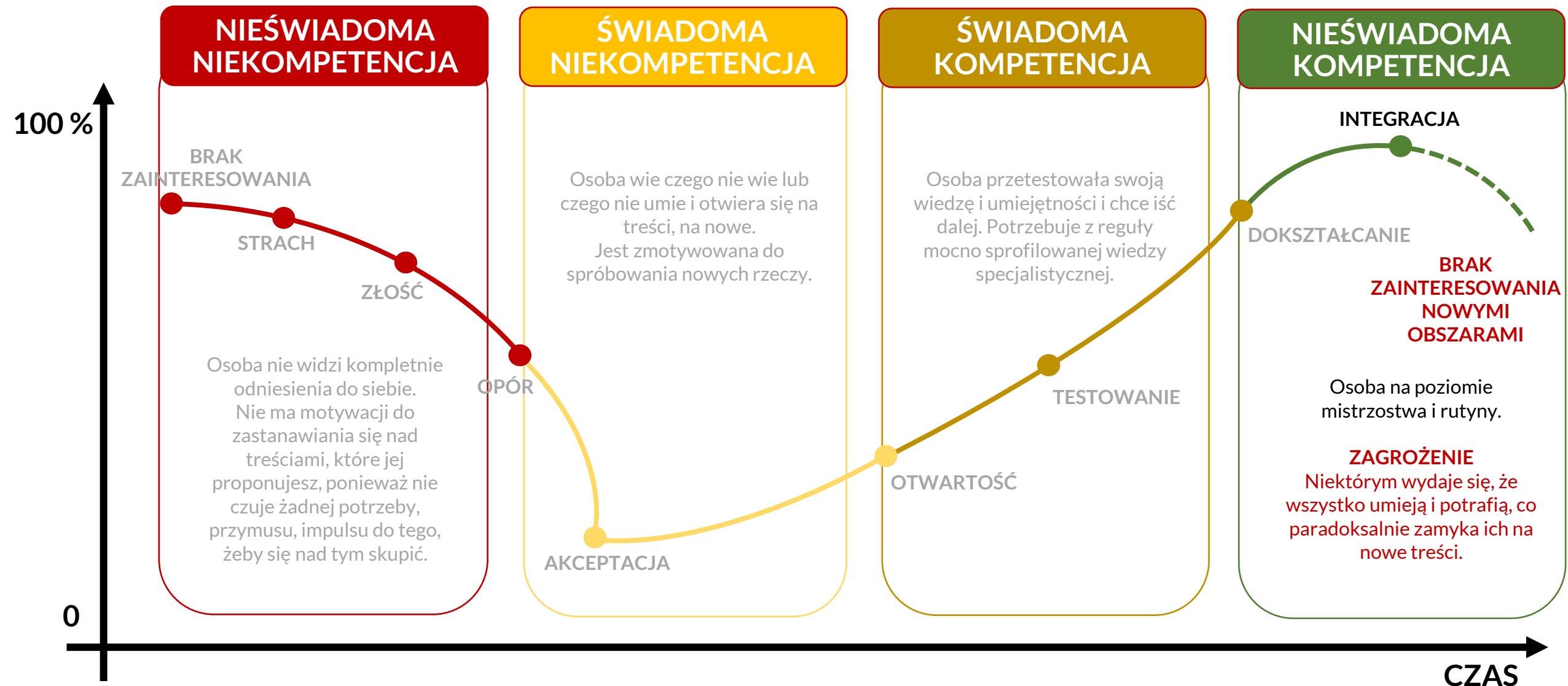
NIEŚWIADOMA
NIEKOMPETENCJA



Model kompetencyjny osób prowadzących audyt wewnętrzny



MOTYWACJA I KOMPETENCJE

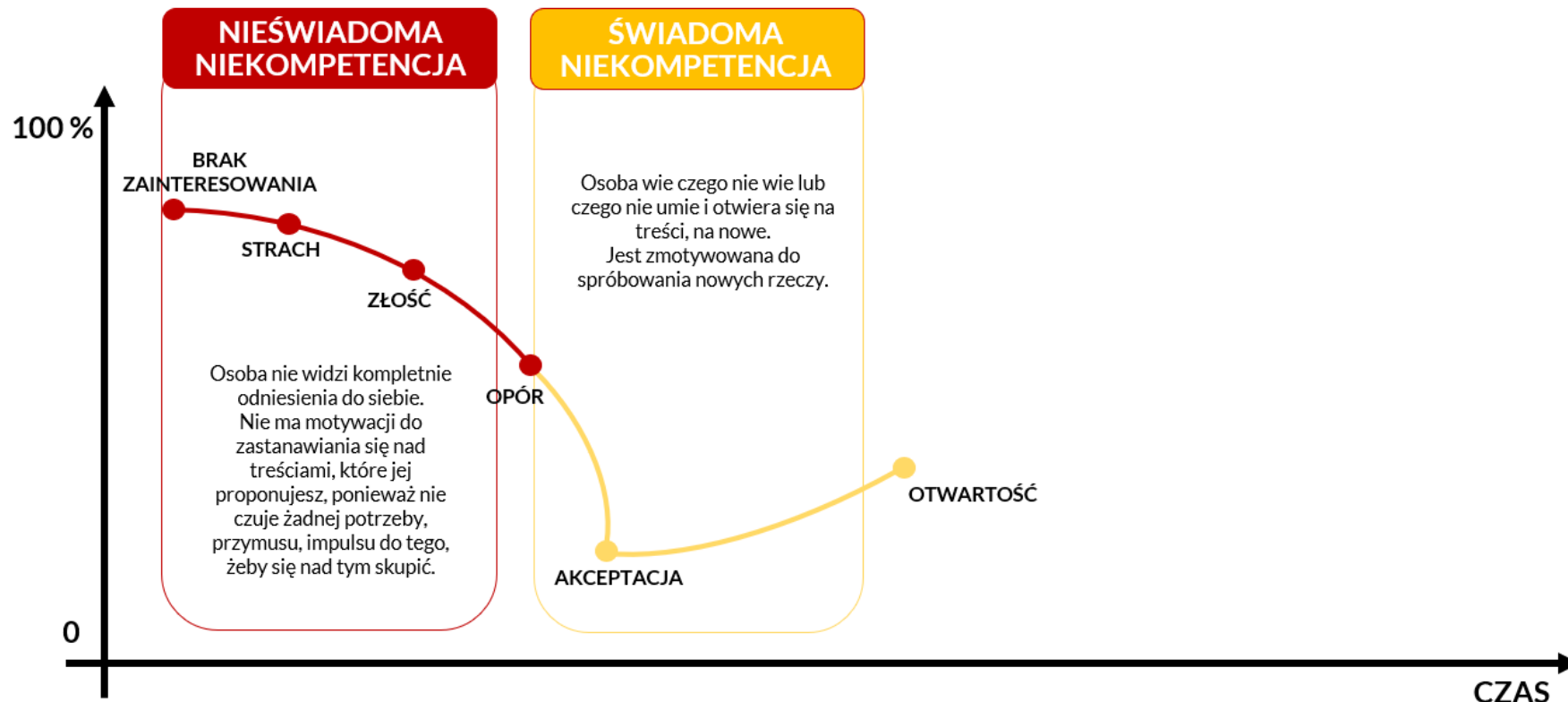


Model kompetencyjny osób prowadzących audyt wewnętrzny



**DLACZEGO
CHCEMY LUB
MUSIMY WEJŚĆ
NA DRABINĘ?**

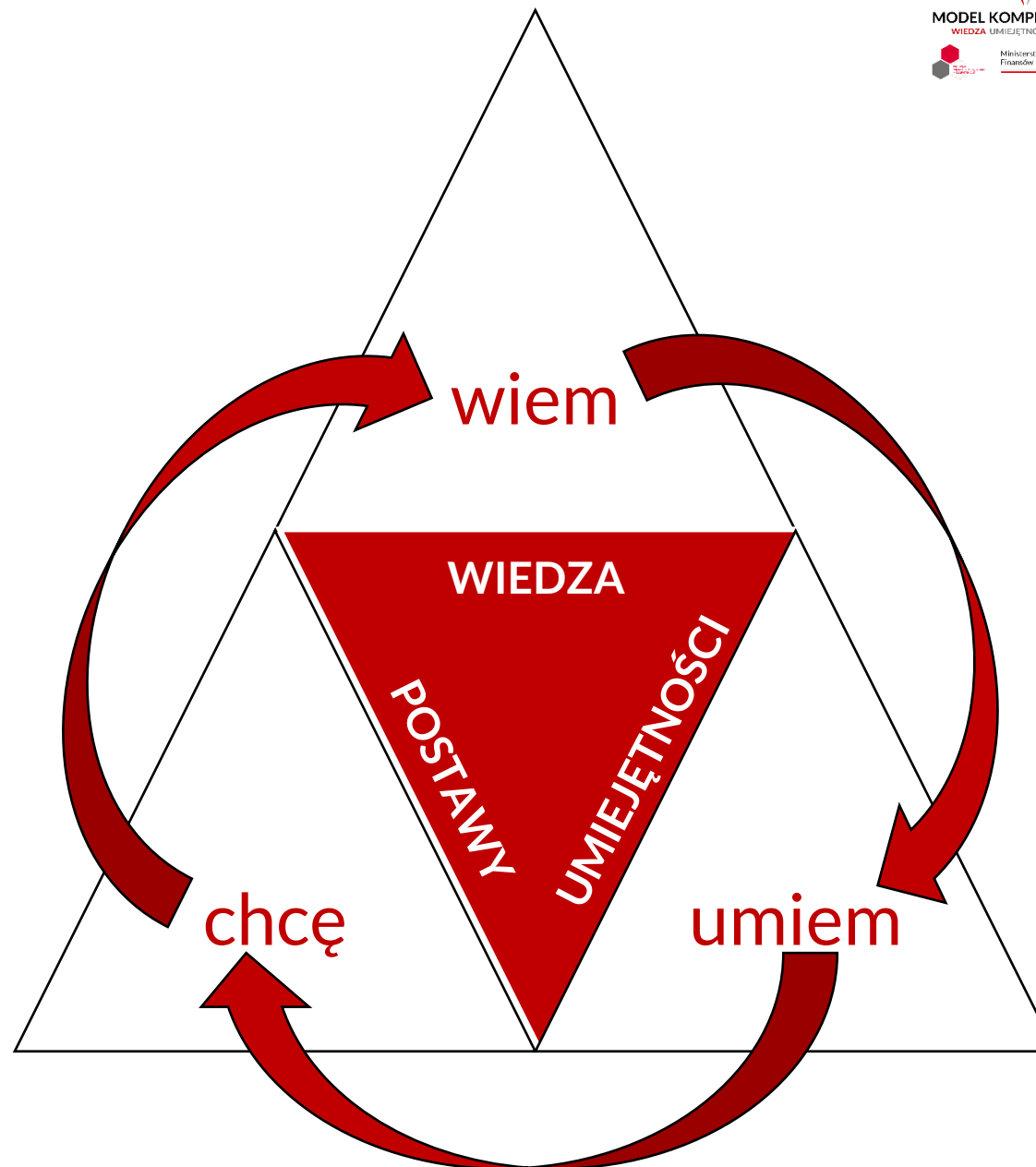
**CO MUSI SIĘ
WYDARZYĆ, ABY
OPÓR ZAMIENIĆ
NA AKCEPTACJĘ
I PÓŹNIEJ NA
OTWARTOŚĆ?**



Model kompetencyjny osób prowadzących audyt wewnętrzny



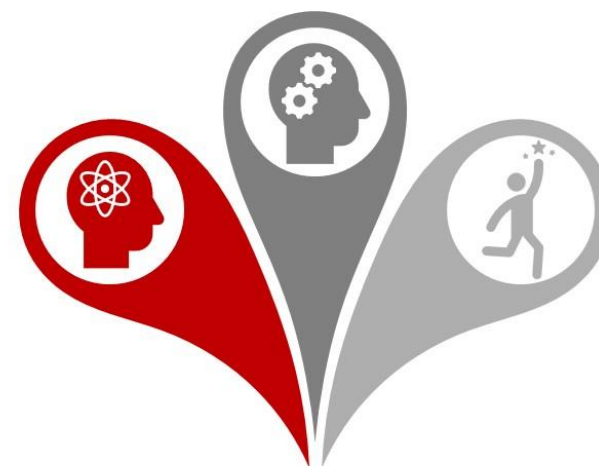
KOMPETENCJE
TO...



Model kompetencyjny osób prowadzących audyt wewnętrzny



Głównym celem *Modelu kompetencyjnego* jest podnoszenie jakości audytu wewnętrznego poprzez promowanie ciągłego rozwoju kompetencyjnego osób zaangażowanych w prowadzenie audytu wewnętrznego.



MODEL KOMPETENCYJNY
WIEDZA UMIEJĘTNOŚCI POSTAWY



Ministerstwo
Finansów



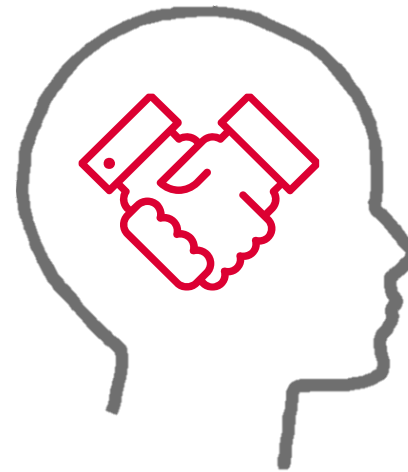
Model kompetencyjny osób prowadzących audyt wewnętrzny



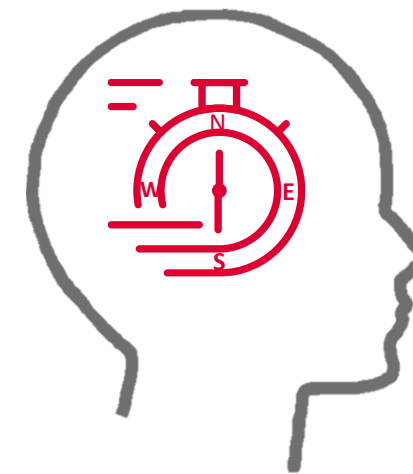
WIEDZA



UMIEJĘTNOŚCI
„TWARDE”



UMIEJĘTNOŚCI
„MIĘKKIE”



POSTAWY

KOMPETENCJE

● ● ● ● ● ● Model kompetencyjny osób prowadzących audyt wewnętrzny



Wyodrębnione stanowiska:

KAW1



KAW2



Audytors wewnętrzny



Asystent



Model kompetencyjny osób prowadzących audyt wewnętrzny



WIEDZA



3 KOMPETENCJE
23 wskaźniki

5 KOMPETENCJI
16 wskaźników



UMIEJĘTNOŚCI
„TWARDE”

UMIEJĘTNOŚCI
„MIĘKKIE”



13 KOMPETENCJI
23 wskaźniki

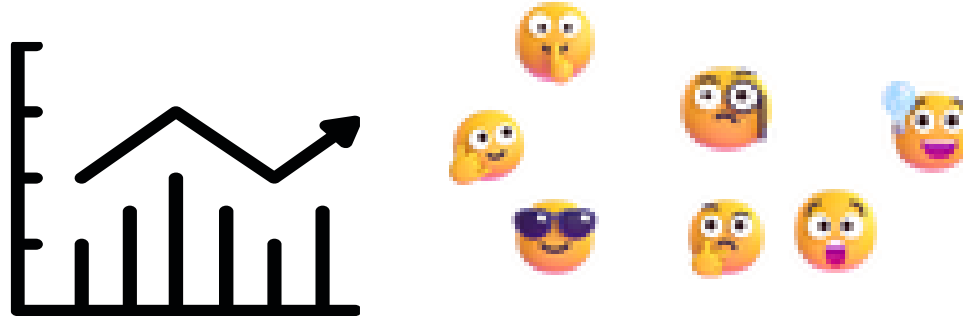
5 KOMPETENCJI
8 wskaźników



POSTAWY

Wskaźniki świadczące o opanowaniu kluczowych kompetencji (wskaźniki behawioralne)

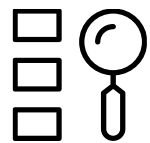
Wskaźnik = zachowanie



zachowania – obiektywne, obserwowalne i mierzalne przejawy kompetencji, które uwidaczniają daną kompetencję,

- przełożenie opisu kompetencji na zestawienie charakterystycznych dla danej kompetencji zachowań
- identyfikacja zachowań świadczących o opanowaniu danej kompetencji

Cechy wskaźników:



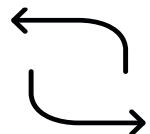
obserwowalność



mierzalność



obiektywizm



rozłączność



osadzenie w kontekście sytuacyjnym

Skala obserwacyjna

Przełożenie opisu kompetencji na wszystkich jej poziomach na język zachowań.



Przypisanie do poziomów kompetencji zachowań czyli opis kompetencji w skali obserwacyjnej

- 5 stopniowa skala obserwacyjna
- opisujemy przejawy opanowania danej kompetencji na określonym poziomie.



Przypisanie do poziomów kompetencji zachowań czyli opis kompetencji w skali obserwacyjnej

Poważne braki

Brak pożądanych zachowań związanych z daną kompetencją, popełnianie błędów, wyraźna nieumiejętność poradzenia sobie z zadaniami wymagającymi danej kompetencji.



Przypisanie do poziomów kompetencji zachowań czyli opis kompetencji w skali obserwacyjnej

Uczący się

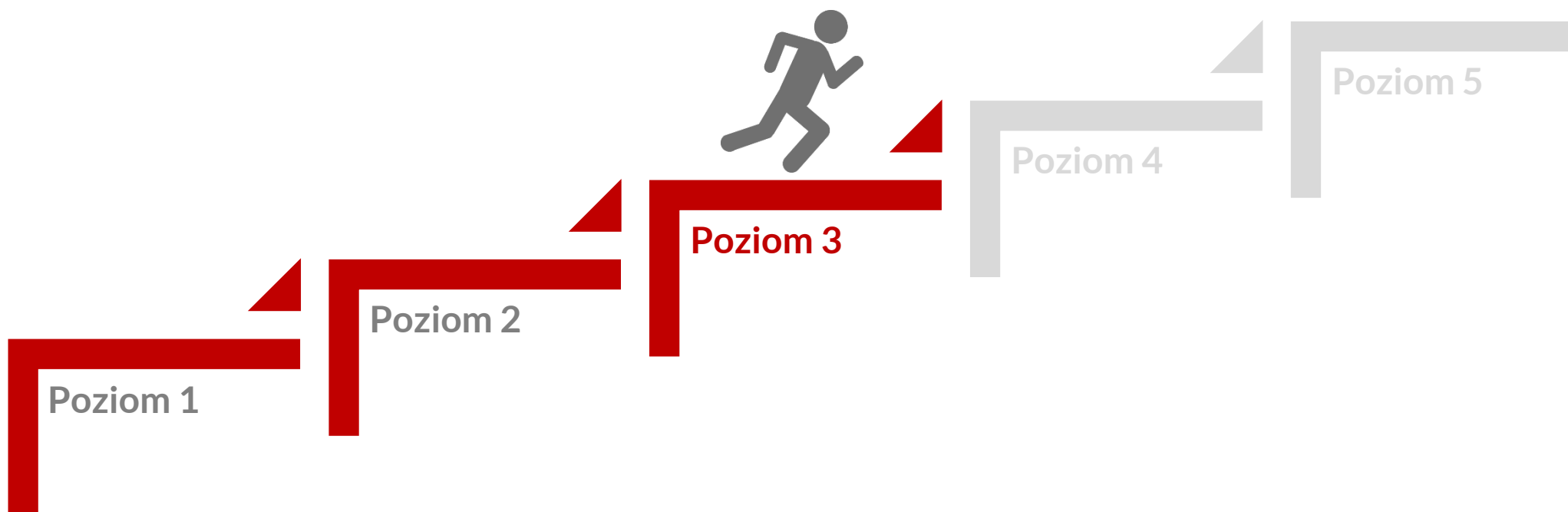
Podejmowanie prób zachowania się w oczekiwany sposób, poradzenia sobie z zadaniami wymagającymi danych kompetencji, popełnianie błędów.



Przypisanie do poziomów kompetencji zachowań czyli opis kompetencji w skali obserwacyjnej

Dobry

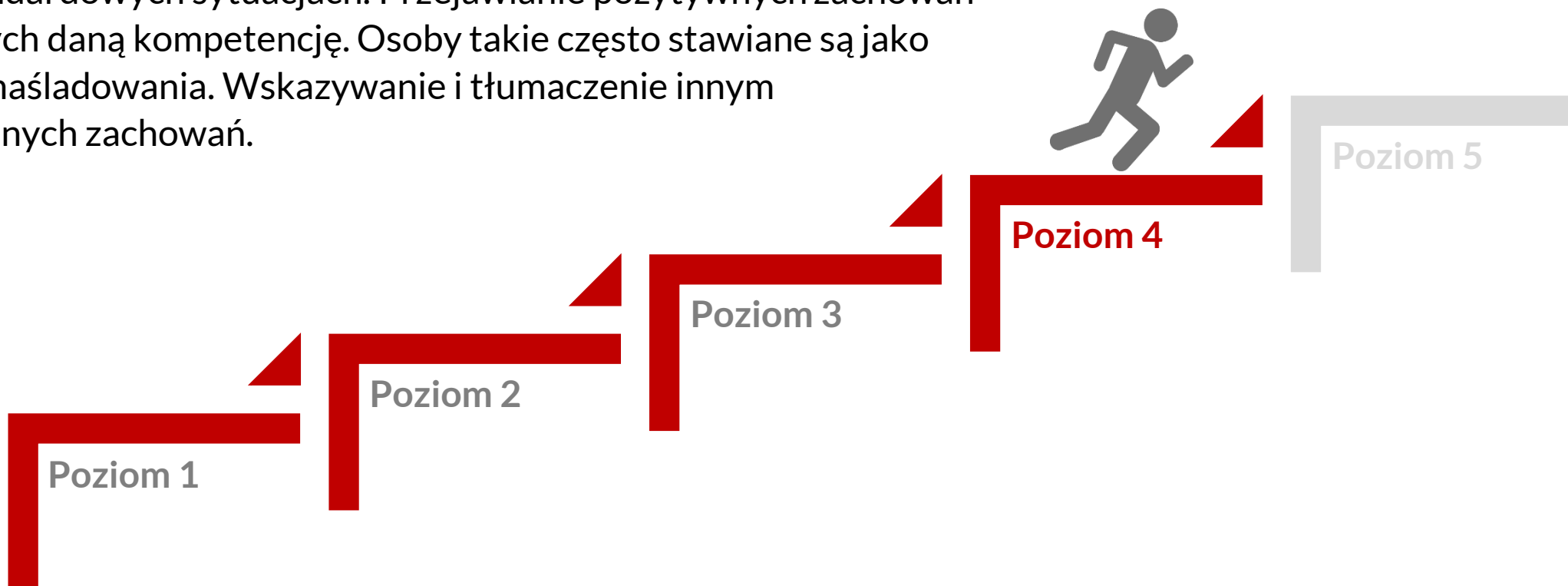
Samodzielność, poprawne wykonywanie większości zadań wymagających danej kompetencji, problemy z nieco trudniejszymi zadaniami, błędy popełniane w nowych, niestandardowych sytuacjach.



Przypisanie do poziomów kompetencji zachowań czyli opis kompetencji w skali obserwacyjnej

Bardzo dobry

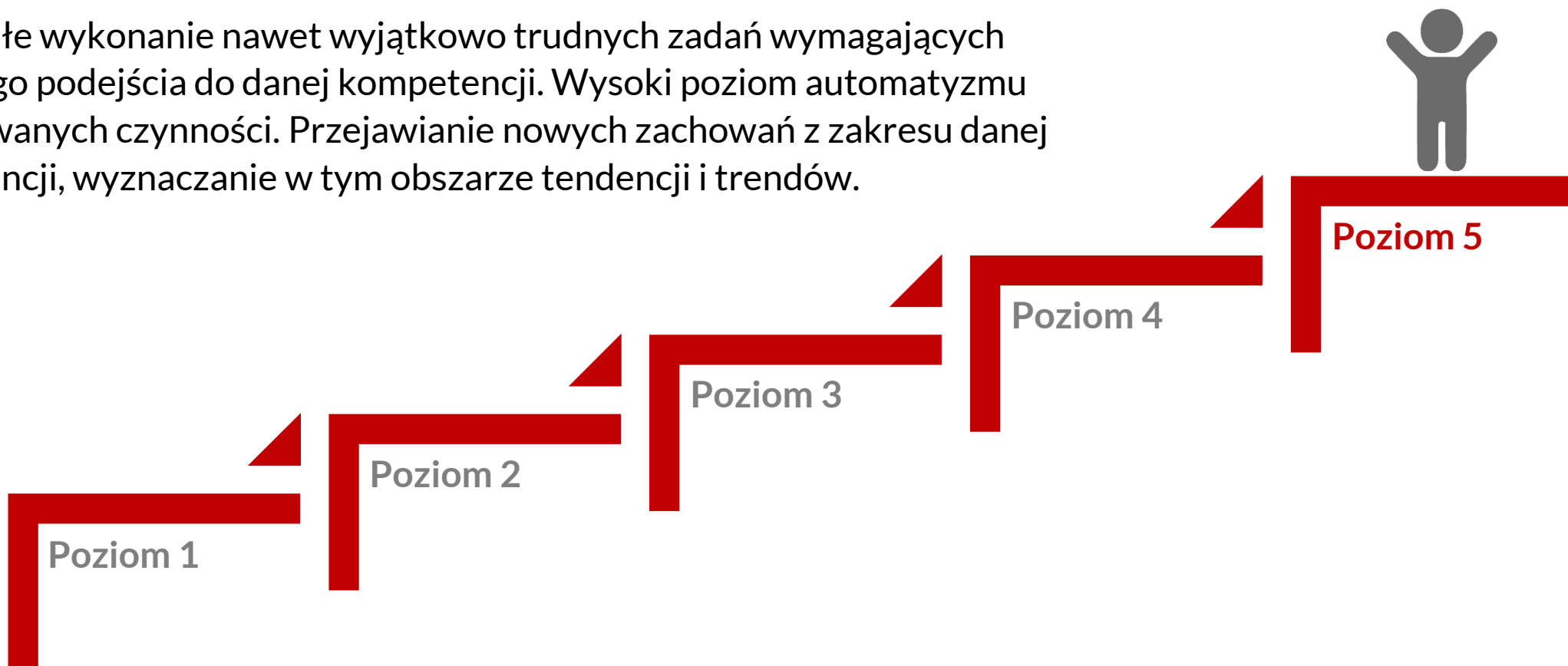
Sprawna, bezbłędna realizacja większości zadań wymagających danej kompetencji, radzenie sobie również z trudnymi zadaniami w niestandardowych sytuacjach. Przejawianie pozytywnych zachowań opisujących daną kompetencję. Osoby takie często stawiane są jako wzór do naśladowania. Wskazywanie i tłumaczenie innym oczekiwanych zachowań.



Przypisanie do poziomów kompetencji zachowań czyli opis kompetencji w skali obserwacyjnej

Wybitny

Doskonałe wykonanie nawet wyjątkowo trudnych zadań wymagających twórczego podejścia do danej kompetencji. Wysoki poziom automatyzmu wykonywanych czynności. Przejawianie nowych zachowań z zakresu danej kompetencji, wyznaczanie w tym obszarze tendencji i trendów.

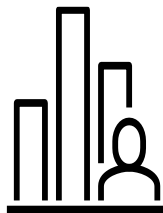


Określenie poziomów oczekiwanych opanowania kompetencji

Uczestnicy badania:



liczba Formularzy MK



sektor



wypełniający



Prezentacja narzędzia – Model kompetencyjny osób prowadzących audyt wewnętrzny (MK@w)



STRUKTURA NARZĘDZIA

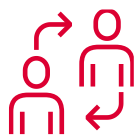
Arkusze:



INSTRUKCJA

KROK 1 – WYBÓR METODY I ZAPOZNANIE SIĘ Z ZASADAMI OCENY

METODY OCENY:



Ocena 180 stopni – tzw. model negocjacyjny, składają się na niego oceny cząstkowe:

- samoocena,
- ocena bezpośredniego przełożonego

lub



Samoocena (w przypadku braku możliwości uzyskania oceny bezpośredniego przełożonego).

INSTRUKCJA

KROK 2 – WYPEŁNIANIE NARZĘDZIA MK I INTERPRETACJA WYNIKÓW

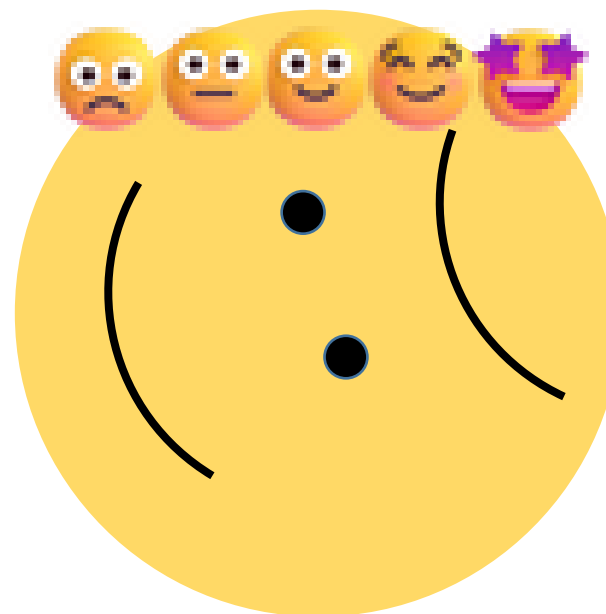


WYPEŁNIANIE FORMULARZA MK@w

Arkusze *Strona tytułowa* – wybór z listy rozwijanej:
stanowiska
metody oceny



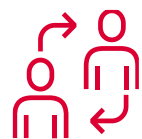
Kolejne arkusze – ocena kompetencji
Wiedza
Umiejętności "twarde,"
Umiejętności "miękkie,"
Postawy



- ocena przypisanych do kompetencji wskaźników ujętych w 5 stopniowej skali obserwacyjnej
- wybór odpowiedniego poziomu z listy rozwijanej

INSTRUKCJA

KROK 2 – KORZYSTANIE Z NARZĘDZIA MK I INTERPRETACJA WYNIKÓW



Ocena 180 stopni



Samoocena

Arkusze „Profil kompetencyjny”

- osiągnięty poziom oczekiwany – „poziom oczekiwany”,
- nieosiągnięty poziom oczekiwany – „wymaga działań rozwojowych”,
- osiągnięty poziom wyższy niż oczekiwany – „poziom wyższy od oczekiwanego”

albo

- rozbieżności między samooceną pracownika, a oceną przełożonego – „Uwaga!”

INSTRUKCJA

KROK 3 – TWORZENIE PLANU ROZWOJU ZAWODOWEGO



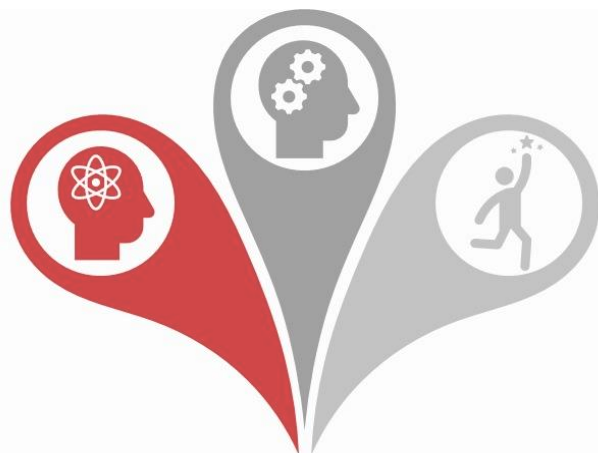
DZIAŁANIA ROZWOJOWE

Plan rozwojowy:

- cele rozwojowe,
- kompetencje, które mają być rozwijane oraz planowany zakres ich rozwoju,
- rodzaj działań i ich konkretne propozycje,
- zakres wsparcia przełożonego,
- umiejscowienie działań w czasie,
- zasady monitorowania procesu rozwoju.

MODEL KOMPETENCYJNY

OSÓB PROWADZĄCYCH AUDYT WEWNĘTRZNY
W JEDNOSTKACH SEKTORA
FINANSÓW PUBLICZNYCH
PRZEWODNIK



MODEL KOMPETENCYJNY
WIEDZA UMIEJĘTNOŚCI POSTAWY



Ministerstwo
Finansów



ZAWARTOŚĆ:

I. CZYM JEST MODEL

II. CEL

III. UŻYTKOWNICY MODELU

IV. KORZYŚCI

V. POJĘCIA

VI. STRUKTURA MODELU

VII. BUDOWA MODELU

VIII. OCZEKIWANY POZIOM
OPANOWANIA KOMPETENCJI

IX. INSTRUKCJA – TRZY KROKI



Ministerstwo
Finansów



Kontakt z nami:

Wydział Koordynacji Kontroli Zarządczej i Audytu
Wewnętrznego
w Sektorze Publicznym
Departament Efektywności Wydatków Publicznych i
Rachunkowości
koordynacjaaw@mf.gov.pl