



ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕЖДУНАРОДНОГО РАЗВИТИЯ

Компетентностный подход к образованию, практической подготовке и сертификации специалистов в сфере бухгалтерского учета

Руководство по применению

Алфред Боргоново, Брайан Фридрих и Майкл Уэллс



ГРУППА ВСЕМИРНОГО БАНКА

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕЖДУНАРОДНОГО РАЗВИТИЯ

**Компетентностный
подход к образованию,
практической подготовке
и сертификации
специалистов в сфере
бухгалтерского учета**
Руководство по применению

Алфред Боргоново, Брайан Фридрих и Майкл Уэллс



ГРУППА ВСЕМИРНОГО БАНКА

Некоторые права защищены.

1 2 3 4 23 22 21 20

Настоящая работа была изначально опубликована Всемирным банком на английском языке под названием: «*Competency-Based Accounting Education, Training, and Certification: An Implementation Guide*» в 2019 году. В случае расхождений преимущество имеет язык оригинала.

Книги из этой серии призваны оперативно доносить до широкой публики результаты проводимых Банком исследований, анализов и экспериментов. Степень редактирования текста меняется от книги к книге.

Настоящая книга является результатом работы сотрудников Всемирного банка и привлеченных экспертов. Выводы, толкования и заключения, представленные в настоящем документе, не обязательно совпадают с мнением Всемирного банка, его Совета управляющих или правительств представляемых ими стран. Всемирный банк не гарантирует точности данных, вошедших в настоящий документ. Границы, цвета, обозначения или иная информация, представленная на картах в настоящем документе, не является выражением мнения Всемирного банка относительно правового статуса какой-либо территории или поддержки или признания таких границ.

Ничто в настоящем документе не является и не может считаться ограничением или отказом от привилегий и иммунитетов Всемирного банка, которые в полном объеме особо сохраняются за Банком.

Права и разрешения



Настоящий документ предоставляется по лицензии Creative Commons Attribution 3.0 IGO (CC BY 3.0 IGO) <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>. В соответствии с лицензией Creative Commons Attribution, разрешается свободно копировать, распространять, передавать и перерабатывать данный документ, в том числе в коммерческих целях, с соблюдением следующих условий:

Ссылка на источник – при цитировании просьба указывать источник следующим образом: Боргоново, Алфред, Брайан Фридрих и Майкл Уэллс. 2020. *Компетентностный подход к образованию, практической подготовке и сертификации специалистов в сфере бухгалтерского учета: Руководство по применению*. Практические аспекты международного развития. Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. doi: 10.1596/978-1-4648-1562-1. Лицензия: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO

Переводы – при переводе данного документа, просим сопроводить ссылку на источник следующей оговоркой: *Перевод данного документа не был произведен Всемирным банком, и не может считаться официальным переводом Всемирного банка. Всемирный банк не несет ответственности за содержание данного перевода или любые имеющиеся в нем ошибки.*

Адаптация – при адаптации данного документа, просим сопроводить ссылку на источник следующей оговоркой: *Настоящий документ является адаптацией оригинального документа Всемирного банка. Взгляды и мнения, выраженные в адаптированной версии документа, принадлежат исключительно автору (авторам) адаптации и не разделяются Всемирным банком.*

Материалы, являющиеся интеллектуальной собственностью третьих лиц – Всемирный банк не обязательно является владельцем каждого компонента содержания настоящего документа. В связи с этим Всемирный банк не может гарантировать, что использование какого-либо принадлежащего третьим лицам отдельного компонента или части содержания данного документа не будет нарушать права таких третьих лиц. Риск предъявления претензий вследствие такого нарушения возлагается исключительно на вас. Если вы желаете повторно использовать какой-либо компонент данного документа, вам следует определить, необходимо ли для такого повторного использования разрешение, и получить такое разрешение у обладателя авторских прав. Примеры таких компонентов включают таблицы, рисунки и изображения, но не ограничиваются ими.

Все запросы о правах и лицензиях следует направлять по адресу: World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA; электронная почта: pubrights@worldbank.org.

ISBN: 978-1-4648-1562-1

DOI: 10.1596/978-1-4648-1562-1

Иллюстрация на обложке: © Papuchalka – kaelaimages / Shutterstock. Используется с разрешения; для повторного использования требуется дополнительное разрешение.

Дизайн обложки: Дебра Нэйлор / Naylor Design Inc.

Содержание

| | |
|----------------------|-------------|
| <i>Предисловие</i> | <i>vii</i> |
| <i>Благодарности</i> | <i>ix</i> |
| <i>Об авторах</i> | <i>xi</i> |
| <i>Сокращения</i> | <i>xiii</i> |

| | | |
|-----------------|---|-----------|
| ГЛАВА 1: | Введение | 1 |
| | Для кого предназначено данное руководство? | 1 |
| | Что такое профессиональная компетентность? | 3 |
| | Что такое компетентностный подход к образованию, подготовке и сертификации специалистов в сфере бухгалтерского учета (СВАЕТС)? | 4 |
| | Почему так важен компетентностный подход к обучению, практической подготовке и сертификации специалистов в сфере бухгалтерского учета (СВАЕТС)? | 5 |
| | Каковы основные промежуточные и конечные результаты подхода СВАЕТС? | 8 |
| | Существуют ли международные стандарты подхода СВАЕТС? | 11 |
| | Примечания | 13 |
| | Список литературы | 14 |
| ГЛАВА 2: | Обзор процедуры внедрения подхода СВАЕТС | 15 |
| | Нулевой этап: Оценка готовности и ресурсов | 16 |
| | Этап 1: Утверждение Матрицы компетентности | 17 |
| | Этап 2: Оценка текущей программы на предмет обнаружения пробелов | 19 |
| | Этап 3: Планирование и разработка развернутой программы | 21 |
| | Этап 4: Внедрение развернутой программы | 24 |
| | Примечание | 25 |
| ГЛАВА 3: | Четыре этапа процесса внедрения подхода СВАЕТС | 27 |
| | Несколько слов о терминологии и подходах | 27 |
| | Нулевой этап: Оценка готовности и ресурсов | 28 |
| | Этап 1: Утверждение Матрицы компетентности | 31 |
| | Этап 2: Оценка ДЕЙСТВУЮЩЕЙ программы на предмет обнаружения пробелов | 49 |
| | Сокращенный вариант этапа 2: Оценка ДЕЙСТВУЮЩЕЙ программы на предмет обнаружения пробелов | 65 |
| | Этап 3: Планирование и разработка развернутой программы | 66 |
| | Сокращенный вариант реализации этапа 3: Планирование и разработка развернутой программы | 88 |

| | |
|---|----|
| Этап 4: Внедрение развернутой программы | 89 |
| Заключение | 97 |
| Примечания | 98 |
| Список литературы | 99 |

ПРИЛОЖЕНИЕ А: Разбор примеров из практики 101

ПРИЛОЖЕНИЕ В: Профессиональное развитие и оценка 125

ПРИЛОЖЕНИЕ С: Примеры 131

ВРЕЗКИ

| | | |
|-----|--|----|
| 3.1 | Финансовая отчетность | 39 |
| 3.2 | Практическое примечание на тему ключевых компетенций | 40 |
| 3.3 | Практическое примечание на тему уровней квалификации | 43 |
| 3.4 | Распределение тематических блоков в рамках курсов предметного направления «Финансовая отчетность» Кейптаунского университета | 73 |
| 3.5 | Примеры вопросов с несколькими вариантами ответа | 84 |
| 3.6 | Вопросы, требующие краткого ответа | 84 |

РИСУНКИ

| | | |
|-----|--|-----|
| 1.1 | Учет, основанный на правилах | 7 |
| 1.2 | Учет, основанный на принципах | 8 |
| 1.3 | Подготовка компетентных профессиональных бухгалтеров | 11 |
| 2.1 | 5-этапный процесс реализации подхода СВАЕТС | 15 |
| 2.2 | Три ступени нулевого этапа | 17 |
| 2.3 | Три ступени этапа 1 | 19 |
| 2.4 | Две ступени этапа 2 | 20 |
| 2.5 | Четыре ступени этапа 3 | 22 |
| 2.6 | Три ступени этапа 4 | 25 |
| 3.1 | Матрица компетентности | 32 |
| 3.2 | Структура Матрицы компетентности | 45 |
| 3.3 | Требования к минимальным срокам | 76 |
| 3.4 | Требования CPA Canada к диапазону и глубине практического опыта | 78 |
| A.1 | Стандартные этапы на пути к профессиональной сертификации: образование, экзамены и практическая подготовка | 102 |
| A.2 | Матрица бухгалтерского образования на Филиппинах | 114 |
| A.3 | Матрица бухгалтерского образования на Филиппинах (РАЕФ) | 115 |
| A.4 | Восемь ключевых аспектов профессиональной аттестации | 118 |
| A.5 | Члены и студенты Института дипломированных бухгалтеров Ганы (ICAG) | 120 |

ТАБЛИЦЫ

| | | |
|------|---|----|
| 1.1 | Сравнение компетентностного подхода к обучению с подходом, основанным на передаче знаний | 4 |
| 1.2 | Международные образовательные стандарты для профессиональных бухгалтеров | 12 |
| 3.1 | Квалификационные уровни | 32 |
| 3.2 | Примеры тематических блоков | 40 |
| 3.3 | Предметная сфера: Финансовый учёт и отчётность | 52 |
| 3.4 | Пример сопоставления | 53 |
| 3.5 | Пример сопоставления плюс экзамен ПБО | 54 |
| 3.6 | Пример сопоставления плюс опыт работы | 55 |
| 3.7 | Сопоставление элементов программы с техническими компетенциями | 55 |
| 3.8 | Пример сопоставления элементов программы с выбранными компетенциями | 57 |
| 3.9 | Примерная оценка квалификационных уровней для финансового учета и отчетности | 58 |
| 3.10 | Примерная оценка квалификационных уровней для коммуникативных навыков | 58 |
| 3.11 | Примерная оценка специализаций | 60 |
| 3.12 | Образец таблицы для сравнения действующих квалификационных рейтингов с целевыми рейтингами, заложенными в Матрице | 62 |

| | | |
|------|--|-----|
| 3.13 | Образец сводки пробелов | 63 |
| 3.14 | Образец сравнения квалификационных уровней | 64 |
| A.1 | Необходимые ресурсы | 105 |
| A.2 | Оценка готовности | 122 |
| B.1 | IES 2, Первичное профессиональное образование – Техническая компетентность (2015 г.) | 126 |
| B.2 | IES 3, Первичное профессиональное образование – Профессиональные навыки (2015 г.) | 127 |
| B.3 | IES 4, Первичное профессиональное образование – Профессиональные ценности, этические принципы и подходы (2015 г.) | 127 |
| B.4 | Предметные сферы: для впервые сертифицируемых профессиональных бухгалтеров | 128 |
| B.5 | Установка квалификационных уровней | 130 |
| C.1 | Сопоставление экзаменов ИТС, АРС и STP для области компетентности «Бухгалтерский учет и внешняя отчетность» (SAICA, 2015 г.) | 138 |

Предисловие

Достоверная финансовая информация, без искажений отражающая экономические события, несомненно, имеет основополагающее значение для принятия оптимальных инвестиционных решений и безошибочных операций на рынках капитала, что, как общеизвестно, напрямую связано с экономическим ростом и созданием рабочих мест. Именно поэтому Глобальная практика Всемирного банка по вопросам государственного управления (GGP) всегда была на переднем крае поддержки стран-клиентов в вопросах разработки надежных механизмов и подготовки квалифицированных кадров для обеспечения объективности финансовой отчетности. Профессиональная бухгалтерская организация (ПБО) является ключевым элементом этого механизма, и деятельность ПБО имеет важное значение с точки зрения создания в стране возобновляемого кадрового потенциала, способного обеспечить объективность финансовой отчетности.

Основной задачей полнофункционального ПБО является создание в стране системы профессиональной сертификации, а также организация программ повышения профессиональной квалификации и обучение бухгалтеров и аудиторов. Для этого потребуется разработать Матрицу компетентности, а также пересмотреть и/или создать заново систему образования и практической подготовки с учетом новых требований. Матрица и система профессиональной сертификации должны быть разработаны с учетом требований Международных стандартов бухгалтерского образования. Во многих странах потребуется серьезная реформа системы бухгалтерского образования. Необходимость внедрения современных образовательных концепций – обучения, ориентированного на результат, непрерывного обучения, обязательной практической подготовки и комплексных межпредметных экзаменов, а также новые требования к навыкам, которыми должны обладать профессиональные бухгалтеры (от командной работы до навыков критического мышления), сделали реформу бухгалтерского образования непростым начинанием. Зрелые экономики не всегда могут предложить четкие пути развития для развивающихся стран и стран с переходной экономикой, ввиду отличающихся образовательных и профессиональных традиций, а также сертификационных моделей стран с переходной экономикой, а также их проблем с адаптацией бухгалтерского образования к современной экономике. Международные образовательные стандарты, разработанные Комитетом по международным стандартам бухгалтерского образования™,

предлагают ПБО четкую основу для работы. Но заинтересованные стороны на местах должны договориться о том, как адаптировать эти стандарты к местным условиям с учетом возможностей местных институтов, правовых традиций и политики государственного управления, а также прочих ограничений и препятствий.

Ввиду вышесказанного, существует необходимость в руководстве по осуществлению реформ в области бухгалтерского образования. Руководство по применению компетентностного подхода к образованию, практической подготовке и сертификации специалистов в сфере бухгалтерского учета, разработанное Центром по реформированию финансовой отчетности Всемирного банка (CFRR) создано именно с этой целью. Руководство будет полезно для органов государственного управления и профильных государственных учреждений, которые приступают к реформам бухгалтерского образования, а также для партнеров по развитию или международных организаций, которые поддерживают эти реформы. Практическая компетентность, а не проверка знания теории является ключевой целью преобразований бухгалтерского образования, которых требует современная экономика.

Я горячо рекомендую эту работу всем, кто интересуется данным вопросом и активно участвует в процессе реформирования бухгалтерского образования.

Эд Олоуо-Окере

Директор Глобальной практики Всемирного банка по вопросам государственного управления (GGP)

Всемирный банк

Благодарности

Руководство по применению компетентностного подхода к образованию, практической подготовке и сертификации специалистов в сфере бухгалтерского учета было разработано специалистами Центра по реформированию финансовой отчетности Всемирного банка (CFRR) под руководством Алфреда Боргоново, старшего специалиста по финансовому управлению, при участии консультантов Брайана Фридриха и Майкла Уэллса. Алексей Мануилов и Екатерина Гусарова обеспечивали редакторское сопровождение. Анара Токушева, ассистент программы, CFRR, на протяжении всего проекта оказывала административную поддержку. Проект курировали Джаретт Декер, глава Центра по реформированию финансовой отчетности Всемирного банка (CFRR), и Аденике Шерифат Оейола, руководитель практики, Всемирный банк.

Команда хотела бы выразить особую благодарность Лауре Фридрих, руководителю корпорации Friedrich & Friedrich, и Нэнси Форан, вице-президенту CPA Canada по международным делам, за их всестороннюю поддержку и помощь на протяжении всего проекта.

Команда благодарна рецензентам за рекомендации и отзывы о данном проекте: Мозес Васике, ведущий специалист по управлению финансами; Патрик Кабуйя, старший специалист по управлению финансами; и Зохра Фарук Нуръяр, старший специалист по управлению финансами. Команда также благодарит Бонни Энн Сироис, старшего специалиста по финансовому управлению, и Аббаса Хасана Кизилбаша, старшего специалиста по финансовому управлению, за их комментарии и отзывы.

Команда также хотела бы поблагодарить Кристиана Аедо, руководителя практики, и Диньюна Хоу, старшего специалиста по образованию, сотрудников Всемирного банка; Дэвида Макпика, директора Комитета по международным стандартам бухгалтерского образования; Анну-Мари Кристиан, директора международных программ CPA Canada; Марка Кэмпбелла, руководителя отдела по международным отношениям Института дипломированных бухгалтеров в Англии и Уэльсе (ICAEW); и Дэвида Брукфилда, консультанта из ICAEW, внесших неоценимый вклад в создание руководства. Настоящее издание публикуется в рамках программы STAREP, которая поддерживается Австрийским агентством развития, Федеральным министерством финансов Австрийской Республики и инициативой Европейского союза EU4Business, и осуществляется под эгидой многостороннего донорского целевого фонда REPARIS.

Об авторах

Алфред Боргоново присоединился к команде Центра реформирования финансовой отчетности (CFRR) Всемирного банка в качестве старшего специалиста по финансовому управлению в 2015 году. Он является членом CPA Australia и CPA Canada. Боргоново проработал в CGA Canada более семи лет в отделах образования и международного развития, где играл ведущую роль в создании проектов международного сотрудничества. До этого он занимал различные должности, от кредитного аналитика до финансового контролера в нескольких компаниях, включая Banque Nationale de Paris, Orange Business Services, NCR Corporation и Департамент образования штата Квинсленд. За последние 15 лет Алфред возглавлял или участвовал во многих проектах институционального развития в сфере реформирования бухгалтерского образования в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, Европы и Центральной Азии, Юго-Восточной Азии и Африки. Боргоново – носитель французского языка и свободно говорит по-испански. Он является кандидатом экономических наук в Университете Стратклайда, Глазго, Великобритания.

Брайан Фридрих более 20 лет специализировался на институциональном развитии, внедрении компетентностного подхода к оценке образования и практической подготовки, а также на разработке стратегических руководств, директив, программ, руководящих указаний и этических рекомендаций как для действующих, так и для вновь создающихся профессиональных и регулирующих организаций. До этого он работал в сфере образования и внешнего аудита. Фридрих является членом Совета по международным этическим нормам для бухгалтеров и Общественного трстового комитета CPA Canada и рабочей группы «Взгляд в будущее профессии». В течение 10 лет он принимал участие в работе совета CPA British Columbia и одной из организаций-предшественниц, в том числе в качестве председателя. Также в течение многих лет Фридрих возглавлял комитеты по этике и дисциплине в организации, которая позже стала частью CPA British Columbia. В 2014 году он был награжден пожизненным членством за его вклад в развитие профессии в сферах образования, этики и управления. Помимо основной профессиональной деятельности, он работал в нескольких советах и комитетах, и в настоящее время является директором Совета недвижимости Ванкувера.

Майкл Уэллс – профессор Imperial College Business School и консультант Всемирного банка, посвятивший себя углублению понимания международных стандартов финансовой отчетности и укреплению способности выносить, проверять и регламентировать суждения, необходимые для их применения. Более десяти лет он возглавлял образовательную инициативу Совета по международным стандартам бухгалтерского образования (IASB). Он является членом Консультативного комитета по членству в Американской ассоциации бухгалтеров (AAA). До этого он участвовал в работе комитетов по образованию и по присуждению премий за инновации в области бухгалтерского образования Американской ассоциации бухгалтеров. Почти десять лет он был членом Консультативной группы (CAG) Комитета по международным стандартам бухгалтерского образования (IAESB) Международной федерации бухгалтеров (IFAC) и членом Консультативного совета Международной ассоциации образования и исследований в области бухгалтерского учета (IAAER).

Сокращения

| | |
|--------|--|
| AAA | Американская ассоциация бухгалтеров |
| AACSB | Ассоциация по развитию университетских бизнес-школ |
| ABWA | Ассоциация бухгалтерских организаций Западной Африки |
| ACCA | Ассоциация дипломированных сертифицированных бухгалтеров |
| AEC | Экономическое сообщество АСЕАН |
| AFA | Федерация бухгалтеров Юго-Восточной Азии АСЕАН |
| AICPA | Институт дипломированных бухгалтеров США |
| APC | Оценка профессиональной компетентности |
| ATE | Уполномоченный работодатель |
| BoA | Совет по делам дипломированных бухгалтеров |
| BOE | Экзаменационная комиссия |
| BS | Бакалавр естественных наук |
| BSA | Бакалавр по бухгалтерскому учету |
| BSAIS | Бакалавр по системам автоматизации бухгалтерского учета |
| BSIA | Бакалавр по внутреннему аудиту |
| BSMA | Бакалавр по управленческому учету |
| CA | Дипломированный бухгалтер |
| CAPA | Конфедерация бухгалтеров стран Азии и Тихого океана |
| СВАЕТС | Компетентностный подход к образованию, подготовке и сертификации специалистов в сфере бухгалтерского учета |
| CCP | Common Content Project (проект по унификации требований к профессиональной квалификации) |
| CFRR | Центр по реформированию финансовой отчетности |
| CHED | Комиссия по высшему образованию |
| CIPFA | Институт дипломированных специалистов по государственным финансам и бухгалтерскому учету |
| CPA | Дипломированный бухгалтер |
| ППК | Повышение профессиональной квалификации |
| СТА | Сертификат по теории бухгалтерского учета |
| ДЭ | Дипломный экзамен |
| FAQ | Ответы на часто задаваемые вопросы |

| | |
|----------|---|
| FASSET | Управление по вопросам образования и профессиональной подготовки в секторе финансовых и бухгалтерских услуг |
| IAESB™ | Комитет по международным стандартам бухгалтерского образования™ |
| МСБУ° | Международные стандарты бухгалтерского учета° |
| IASB° | Совет по международным стандартам бухгалтерского образования |
| ICAEW | Институт дипломированных бухгалтеров в Англии и Уэльсе |
| ICAG | Институт дипломированных бухгалтеров Ганы |
| ICAS | Институт дипломированных бухгалтеров Шотландии |
| IESBA° | Совет по международным этическим нормам для бухгалтеров° |
| IES™ | Международные образовательные стандарты™ |
| IFAC° | Международная федерация бухгалтеров° |
| МСФО | Международные стандарты финансовой отчетности |
| ППО | Первичное профессиональное образование |
| ISA° | Международные стандарты аудита° |
| ITC | Первичное тестирование компетентности |
| MRA | Соглашения о взаимном признании |
| РАСРА | Ассоциация дипломированных бухгалтеров Палестины |
| РАЕФ | Матрица бухгалтерского образования на Филиппинах |
| ПБО | Профессиональная бухгалтерская организация |
| РІСРА | Институт дипломированных бухгалтеров Филиппин |
| ПА | Профессиональная аттестация |
| PRC | Комиссия по профессиональному регулированию |
| PWAT | Программа развития базовых бухгалтерских навыков для женщин Палестины |
| ROSC A&A | Отчет Всемирного банка о соблюдении стандартов и кодексов в сфере бухгалтерского учета и аудита |
| SAAA | Ассоциация бухгалтеров и аудиторов Сербии |
| SAICA | Южноафриканский институт сертифицированных бухгалтеров |
| SMO | Положения об обязательствах членов IFAC |
| TBS | Практические задачи на применение теоретических знаний |

Введение

ДЛЯ КОГО ПРЕДНАЗНАЧЕНО ДАННОЕ РУКОВОДСТВО?

Это руководство для лиц, ответственных за качество образования, подготовки и сертификации бухгалтерских кадров. Оно особенно актуально для профессиональных бухгалтерских организаций (ПБО) и прочих организаций, которые предоставляют образовательные услуги или осуществляют надзор в сфере официального образования или практической подготовки, являющийся частью первичного профессионального образования (ППО) претендентов на получение квалификации профессионального бухгалтера, или повышения профессиональной квалификации (ППК) профессиональных бухгалтеров. Также руководство будет полезно для органов власти и регуляторов, определяющих порядок выдачи лицензий организациям, осуществляющим сертификацию профессиональных бухгалтеров и представителей смежных специальностей, например, профессиональных аудиторов.

Глава 2 настоящего руководства предназначена для лиц, принимающих решения на более высоком уровне, а также лиц, осуществляющих надзорные функции в сфере образования, подготовки и сертификации бухгалтерских кадров, реализуемых с позиций компетентностного подхода (СВАЕТС), включая лиц, ответственных за распределение ресурсов и определяющих, будет ли подход СВАЕТС реализован в подведомственной им юрисдикции. Глава 3 создавалась с целью предоставить более конкретные рекомендации пользователям, активно реализующим подход СВАЕТС, а также лицам, принимающим решения на оперативном уровне.

Обратите внимание, что руководство содержит указания относительно того, кого следует привлекать на различных стадиях процесса. Также авторы руководства отдают себе отчет в том, что различные организации будут по-своему реализовывать подход СВАЕТС, руководствуясь частично существующими и доступными ресурсами, равно как и наличием опыта реализации программ на основе компетентностного подхода. Руководство не предписывает конкретных функций; функции в большей мере зависят от законодательства, ресурсов, квалификации и опыта; возможно внедрение регламентирующих требований.

Несмотря на то, что данное руководство создавалось в расчете на профессиональное образование, оно также может применяться разработчиками

программ по подготовке специалистов уровня техника-бухгалтера. Техники-бухгалтеры могут воспользоваться преимуществами обучения, нацеленного на применение технических знаний и развитие таких полезных навыков, как критическое мышление и анализ.

Данное руководство способствует переходу от традиционной парадигмы знаний к компетентностной в сфере образования, подготовки и сертификации специалистов по бухгалтерскому учету. В основе такого перехода лежат возросшие в связи с увеличивающейся сложностью транзакций, обилием взаимосвязанных организаций и более широкими глобальными факторами ожидания, которые возлагаются на бухгалтеров и требуют от них навыков критического мышления высшего порядка и применения профессионального суждения.

Настоящее руководство призвано:

- помочь осознать разрыв между практическими навыками большинства бухгалтеров в некоторых регионах и навыками, которые требуют экономики стран в условиях стремительной цифровизации и глобализации;
- изложить основные черты подхода СВАЕТС;
- предложить единую справочную систему как для организаций, реализующих подход СВАЕТС, так и для работающих с ними консультантов;
- оказать странам помощь в разработке внутренних планов и внедрении внутри страны процессов для подготовки бухгалтерских кадров, владеющих навыками высшего порядка, которые отвечают запросам быстро развивающейся экономики; и, в конечном счете
- повысить качество финансовой отчетности, аудита и контроля.

Настоящее руководство основывается на требованиях, установленных Международными образовательными стандартами (IES™), разработанными Комитетом по международным стандартам бухгалтерского образования™ (IAESB™), и дополняет их.

Внедрение подхода СВАЕТС требует, чтобы организация обладала достаточными зрелостью и опытом, чтобы иметь возможность выделять соответствующие ресурсы на достижение устойчивых изменений в долгосрочной перспективе. Чтобы получить представление о профессиональной зрелости рекомендуется оценить степень соблюдения Положений об обязательствах членов (SMO) Международной федерации бухгалтеров (IFAC®). Документ IFAC *Международные стандарты: Ситуация в мире, отчет за 2017 год* содержит данные касательно ситуации с соблюдением SMO среди изученных организаций. В отчете представлены следующие суммарные данные:

Значительный прогресс был достигнут с принятием международных стандартов и передовой практики, что отражает серьезную поддержку и неуклонный курс на повышение качества финансовой отчетности и аудита; достижение большей прозрачности и подконтрольности; а также поддержание этических стандартов профессии бухгалтера. Исследование проводилось в 80 юрисдикциях, на территории которых функционирует 104 организации – члена IFAC:

- 84% юрисдикций (67) внедрили системы контроля качества, а 46% (37) приняли все требования SMO 1 по контролю качества всех обязательных аудитов
- 100% юрисдикций (80) внедрили некоторые требования IES 2010, а 20% (16) приняли все IES в полном объеме для всех профессиональных бухгалтеров
- 79% юрисдикций (63) приняли Международные стандарты аудита® (ISA®) для всех обязательных аудитов, при этом 70% (56) приняли, по крайней мере, стандарт ISA 2009 с разъяснениями, а 9 процентов (7) приняли новый ISA.2 2016

- В 61% юрисдикций (49) был полностью принят Кодекс этики профессиональных бухгалтеров™ (Кодекс™), что свидетельствует о принятии, как минимум, Кодекса 2009 года.
- 55% юрисдикций (44) добились успехов в принятии Международных стандартов учета в государственном секторе® (МСУГС®), при этом 9% (7) полностью приняли все МСУГС во всех организациях государственного сектора.
- 98% юрисдикций (79) внедрили системы [рассмотрения нарушений и применения мер дисциплинарного воздействия], при этом 15% (12) полностью приняли требования СМО 6 для всех профессиональных бухгалтеров
- 91% юрисдикция (72) приняла Стандарты МСФО® (МСФО) для всех или большинства общественно значимых организаций (Международная федерация бухгалтеров 2017).

Такие результаты представляют повод для оптимизма в отношении успешного внедрения подхода СВАЕТС. В целом профессиональное сообщество выглядит достаточно зрело для перехода к СВАЕТС; при этом, учитывая, что всего 20% респондентов в полной мере реализовали стандарты IES, повсеместное введение подхода СВАЕТС сулит существенный прогресс.

Нашим читателям из числа представителей ПБО следует учитывать оценку соблюдения их организацией положений IFAC при определении того, какие разделы руководства могут иметь для них наибольшее значение.

ЧТО ТАКОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ?

Компетентность – это способность выполнять актуальные задачи в реальной жизни на определенном уровне мастерства. Знание и понимание сами по себе не приводят к компетентности. Компетентность требует эффективного *приложения* соответствующих навыков и наличия определенных качеств, которые, как правило, появляются только в результате конкретного практического опыта.

В контексте бухгалтерского учета, **профессиональная компетентность** – способность продемонстрировать необходимые технические и профессиональные навыки, ценности, этические принципы и подходы на достаточном для исполнения функций профессионального бухгалтера уровне мастерства в соответствии с потребностями и ожиданиями работодателей, клиентов, коллег и общественности. Технические знания важны, но недостаточны для исполнения функций бухгалтера: общественная ценность профессионального бухгалтера не сводится к знанию правил учета сделок или соблюдению налогового законодательства, а, что гораздо важнее, распространяется на умение выносить **профессиональное суждение**, в частности, в следующих ситуациях:

- помощь в оценке рисков;
- мониторинг и обеспечение качества и прозрачности финансовой отчетности;
- образцовое поведение в контексте принятия этических решений;
- оценка сложных транзакций и потенциальных проблем для сохранения актуальности и пригодности финансовой отчетности для пользователей;
- толкование и применение соответствующих стандартов и нормативов;
- критический подход к анализу информации;
- участие в стратегическом планировании.

Именно профессиональное суждение и компетентность профессионального бухгалтера позволяют ему выступать советником в процессе принятия деловых решений, что служит укреплению общественного доверия, а также экономической стабильности и роста.

ЧТО ТАКОЕ КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ОБРАЗОВАНИЮ, ПОДГОТОВКЕ И СЕРТИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА (СВАЕТС)?

Целью компетентностного подхода к обучению является развитие компетентности, а не просто накопление знаний, что лучше всего может быть проиллюстрировано путем сравнения двух подходов (таблица 1.1).

Точно так же компетентностный подход к практической подготовке и сертификации выходят за рамки традиционных процессов передачи и контроля знаний, направлены на развитие навыков и требуют от учащихся умения продемонстрировать решение целевых задач и достижение результатов на предварительно определенном квалификационном уровне.

Подход, основанный на передаче знаний, все еще имеет преимущественное распространение во многих регионах мира. Такой подход все же крайне ограничен: профессиональные бухгалтеры не получают полноценной подготовки к требующим применения профессионального суждения рабочим ситуациям, с которыми они будут постоянно сталкиваться на своем профессиональном пути.

Таким образом, подход СВАЕТС означает вооружение будущих бухгалтеров (а также повышающих свою квалификацию профессиональных бухгалтеров) профессиональными компетентностями, необходимыми для предоставления актуальных в эпоху глобализации и цифровизации услуг, когда сложность сделок постоянно растет.

ТАБЛИЦА 1.1 Сравнение компетентностного подхода к обучению с подходом, основанным на передаче знаний

| ПОДХОД, ОСНОВАННЫЙ НА ПЕРЕДАЧЕ ЗНАНИЙ | КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД |
|--|---|
| Тестовые задания «Знаете ли Вы как...?» | Тестовые задания «Умеете ли Вы...?» |
| В центре внимания принципы, концепции, факты или процедуры, которые необходимо усвоить | В центре внимания задачи или конечные результаты, которые необходимо продемонстрировать |
| Ориентация на теоретические знания и идейные концепции | Ориентация на практическое применение теоретических знаний |
| Устанавливает минимальные проходные баллы в виде процентной доли от общего объема материала, подлежащего усвоению и отражению в результатах тестирования | Устанавливает минимальные уровни достигнутой и демонстрируемой учащимися квалификации для признания их достаточно компетентными для профессиональной деятельности |
| Обучение часто рассчитано на зубрежку и хорошую память | Обучение построено на практике и активном взаимодействии, а проверка применения знаний и навыков происходит в актуальных контекстах |

ПОЧЕМУ ТАК ВАЖЕН КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ, ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ И СЕРТИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА (СВАЕТС)?

Профессиональные бухгалтерские организации (ПБО) несут ответственность за обеспечение профессиональной компетентности своих членов в целях:

- защиты общества;
- защиты репутации профессии и сохранения общественного доверия;
- соответствия государственным стандартам и нормативам;
- соответствия международным стандартам и требованиям.

Благодаря подходу СВАЕТС ПБО могут гарантировать, что профессиональные бухгалтеры способны выполнять свои функции в соответствии со стандартами, отвечающими широким общественным интересам. Роль профессионального бухгалтера многогранна и оказывает принципиальное влияние на процесс принятия решений в деловых кругах. Главная функция профессионального бухгалтера заключается в способности подготовить, представить, проверить, прокомментировать и объяснить финансовые и прочие хозяйственно-экономические данные неискушенным в тонкостях бухгалтерского учета лицам таким образом, чтобы помочь принять верное решение и защитить их интересы. Трудно переоценить роль достоверно представленной финансовой информации для принятия решений о распределении ресурсов в условиях постоянно меняющейся конъюнктуры. Это относится ко всем типам организаций: публичным и непубличным компаниям, некоммерческим, бюджетным и прочим организациям. Сфера компетенций профессионального бухгалтера выходит далеко за рамки решений о распределении ресурсов, простираясь, например, до вопросов стратегического лидерства и риск-менеджмента.

Тем не менее, множество программ бухгалтерского образования не спешат внедрять новейшие наработки. В 1985 году Ристон (Wriston) предупреждал:

Перед бухгалтерским образованием стоит амбициозная задача по достижению соответствия перспективам и ожиданиям, требующим от учащихся умения мыслить по-новому и развивать необходимые навыки и компетентности, для сохранения конкурентоспособности профессии в мире новых потенциальных возможностей. Без инноваций и изменений как предмет, так и профессия рискуют быть вытесненными машинами, или, возможно, потеряют актуальность из-за узкопрактических правил и искусственной сложности.

Более 25 лет назад Американская ассоциация бухгалтеров (ААА) и Институт дипломированных бухгалтеров США (АICРА) объединились в рамках Комиссии Соединенных Штатов по анализу различных направлений высшего бухгалтерского образования (The Pathways Commission). О срочной необходимости значительных изменений убедительно сказано в заключении Комиссии (стр. 24)¹:

Без решительной, устойчивой ориентации системы образования в сфере бухгалтерского учета на образовательную модель, которая будет способствовать широкому развитию и одновременно всесторонне подстраиваться к постоянно меняющимся требованиям общества, предъявляемым к бухгалтерской профессии, последняя рискует оказаться неспособной выполнить свое гражданское обязательство служить широким общественным интересам в части обеспечения надежной учетной информацией. Такой вариант развития событий будет иметь далеко идущие и серьезные последствия, выходящие далеко за пределы бухгалтерской профессии.

Суровое предупреждение Комиссии не стоит игнорировать. В настоящее время ПБО всего мира изучают, планируют и вырабатывают стратегии реагирования на изменения в бизнес-среде и сохранения актуальности профессии бухгалтера. Некоторые из самых больших изменений происходят в обширной области технологий. Ассоциация дипломированных сертифицированных бухгалтеров (АССА) утверждает: «Если финансовая служба планирует сохранить актуальность, она должна меняться и внедрять новые технологии. Во избежание технологического отставания, преодолеть которое будет сложнее, руководители финансовых ведомств должны действовать немедленно»².

Чтобы идти в ногу с технологическим прогрессом недостаточно сугубо технических профессиональных знаний и навыков: здесь необходима компетентность в области стратегического мышления, расстановки приоритетов, оценки рисков и управления преобразованиями. В соответствии с этим принципом, в сфере управления персоналом складывается тенденция придавать большее значение поведенческим аспектам, таким как отношение к обязанностям, адаптивность и обучаемость, нежели техническим навыкам и опыту. И здесь приходит на помощь СВАЕТС, поскольку данный подход ведет к достижению компетентности, охватывающей широчайший спектр технических и, что более важно, профессиональных навыков, ценностей, этических принципов и подходов, которые позволяют профессиональным бухгалтерам оставаться на высоте во времена неопределенности и постоянных перемен.

Повышая компетентность профессиональных бухгалтеров в сфере формирования, проверки и корректировки суждений при подготовке финансовой информации, подход СВАЕТС позволяет предоставлять финансовую информацию более высокого качества. Качественная финансовая информация повышает инвестиционный оптимизм за счет принятия более информированных экономических решений, что, в свою очередь, обеспечивает прочную основу для более интенсивного и устойчивого экономического роста. Но настоящий прогресс возможен только в тех случаях, когда организации настроены на активные действия, а не на их имитацию.

Необходимость смены подхода, основанного на передаче знаний, на компетентностный подход в бухгалтерском образовании может быть продиктована замещением за последние 30 лет учета, ориентированного на правила, учетом, ориентированным на принципы (рис. 1.1 и 1.2).

Стандарты учета, ориентированные на принципы, включают многоуровневый процесс суждения по отношению к предметам учета. В процессе подготовки финансовых документов бухгалтер выносит первичное суждение относительно вопросов учета, вызывающих сомнения. Суждение составителя может быть подвергнуто оценке или опровергнуто аудитором, инвестором, регулятором, сторонами судебного иска и прочими лицами. В таком контексте навыки критического мышления приобретают гораздо более важное значение. Кроме того, качественная финансовая отчетность будет способствовать переходу от решений о предоставлении кредитов под гарантию в форме залога или поручительства к решениям о предоставлении кредитов, основанным на финансовых показателях потенциального заемщика.

Переход к стандартам, ориентированным на принципы, подчеркивает необходимость того, чтобы организации, чем раньше, тем лучше, уделили внимание переходу на СВАЕТС в связи с растущим запросом на профессиональное суждение и гибкость для принятия решений в сложных и вызывающих сомнения ситуациях.

РИСУНОК 1.1

Учет, основанный на правилах

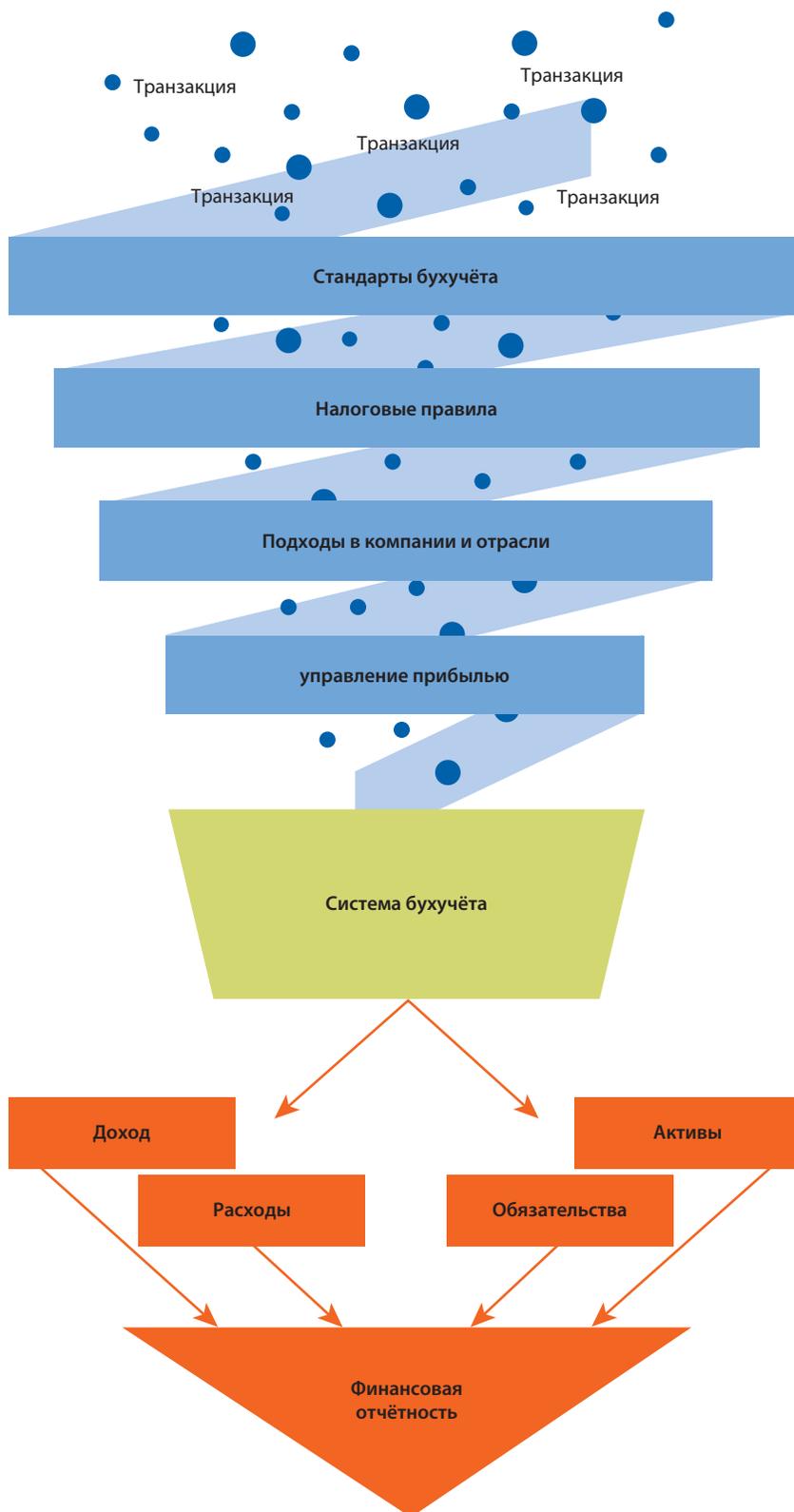
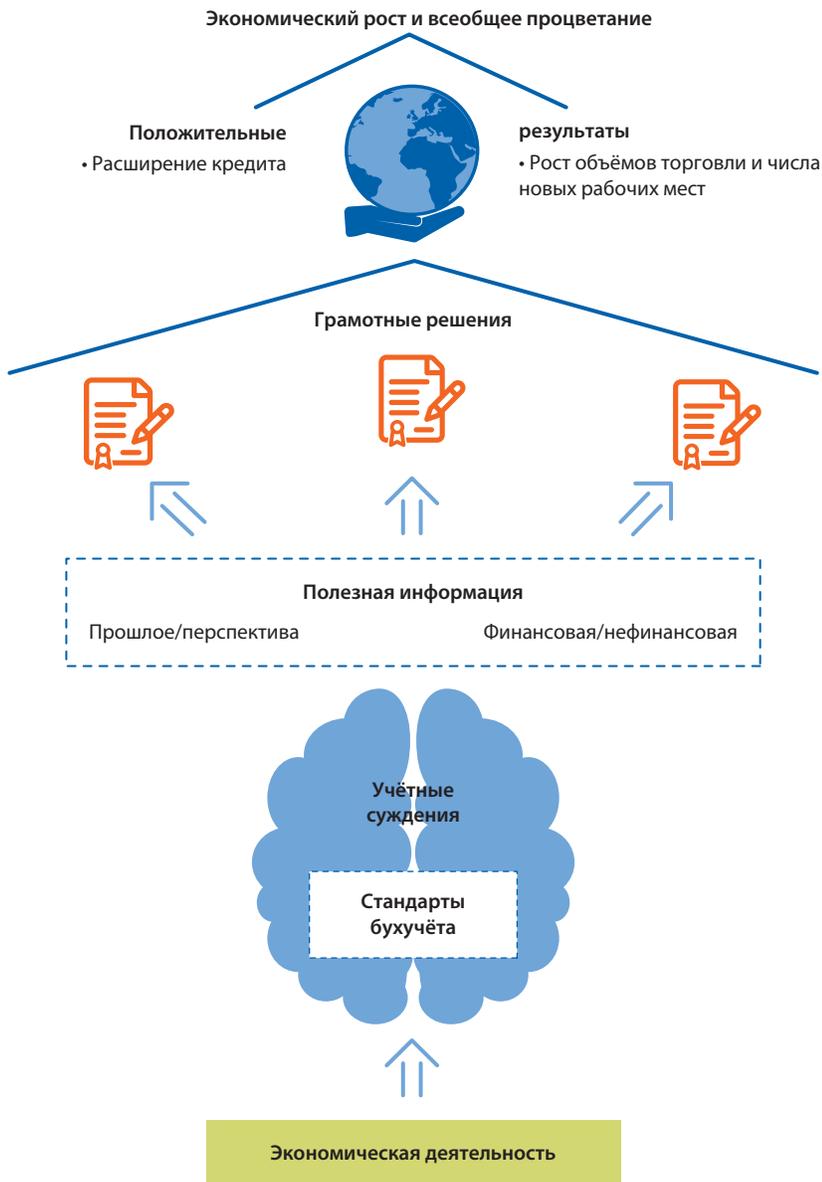


РИСУНОК 1.2

Учет, основанный на принципах



КАКОВЫ ОСНОВНЫЕ ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ И КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПОДХОДА СВАЕТС?

Внедрение компетентного подхода к обучению, практической подготовке и сертификации профессиональных бухгалтеров приводит к следующим ощутимым промежуточным и конечным результатам:

1. **Стратегические цели организации:** Внедрение подхода СВАЕТС требует, чтобы организация сначала разработала и четко сформулировала свою миссию, стратегию и ожидаемые конечные результаты, чтобы можно было отслеживать положительные изменения в прогрессе, измерять их и сообщать заинтересованным сторонам. Что касается подхода СВАЕТС, стратегическая цель, как правило, будет формулироваться в контексте служения

общественным интересам в виде подготовки и сертификации достаточного количества компетентных профессиональных бухгалтеров для удовлетворения потребностей и ожиданий общества. В более широком смысле стратегические цели, как правило, могут включать общественно-полезную деятельность и взаимодействие с обществом в виде исследовательской и информационно-просветительской работы. Что, в свою очередь, требует четкого определения нужд и ожиданий общественности и местного населения.

2. **Матрица компетентности:** Основой подхода СВАЕТС является современная, актуальная и обоснованная матрица компетентности, четко определяющая и описывающая соответствующие профессиональные компетенции с указанием квалификационных уровней и тематических блоков для каждой области компетентности, которые кандидат должен продемонстрировать, чтобы стать сертифицированным профессиональным бухгалтером.

Данная Структура служит единой основой, на базе которой строятся все последующие программы, процедуры и требования, чтобы обеспечить преемственность ориентации на профессиональную компетентность. В процессе разработки и утверждения Структуры потребуются консультации с регулирующими органами и прочими принимающими решения ведомствами, включая заинтересованных участников рынка, например, работодателей и клиентов. Подобные консультации играют важную роль, помогая организации не только определиться с необходимым содержанием учебного плана, но и формируют основу для обоснованного и актуального контроля, который позволяет организации официально подтвердить профессиональную компетентность своих сертифицированных членов. Кроме того, консультации с заинтересованными сторонами позволяют разграничить отдельные компетенции для различных функций или специальностей профессиональных бухгалтеров, а также заручиться согласием на внедрение нового подхода.

3. **Вспомогательные карты компетентности:** Подробные карты компетентности служат связующим звеном между Матрицей компетентности и более развернутыми программами официального образования и практической подготовки, предназначенными для воплощения в жизнь стратегических целей, а именно, развития компетентности претендентов на получение квалификации профессионального бухгалтера. Кроме того, более подробные карты компетентности станут залогом того, что:

- a. Знания, навыки и качества, полученные на начальных этапах официального образования, будут рационально и эффективно использоваться в ходе последующих, более углубленных этапов обучения и практической подготовки; а также
- b. Компоненты официального образования и практической подготовки будут должным образом синхронизированы.

Обратите внимание: когда в рамках данного руководства используется термин «Матрица компетентности», то имеется в виду обобщенный список ключевых компетенций по предметным сферам с указанием уровней квалификации. Термин же «Карты компетентности» используется в отношении документа или серии документов, раскрывающих взаимосвязь элементов профессиональной образовательной программы и Матрицы компетентности. В других источниках можно встретить употребление термина «Карта компетентности» в значении «Структура». Это важное разграничение обретет четкость в дальнейших разделах руководства.

4. Компетентностный подход к образованию и средства контроля: В рамках ППО подход СВАЕТС заключается в разработке и постоянном обновлении комплекса учебно-методических и контрольно-измерительных материалов, подходящего для развития и оценки целевых компетенций на соответствующем уровне квалификации. Это могут быть, например, формы деятельности, нацеленные на активное взаимодействие, интерактивные симуляции и, в качестве ключевого элемента, контрольные мероприятия на основе анализа примеров из междисциплинарной практики. Такие формы деятельности и контроля позволяют претендентам на получение квалификации профессионального бухгалтера развивать и демонстрировать применение технических знаний на фоне использования навыков критического мышления высокого уровня и выносить надлежащие суждения в сложных симуляциях, основанных на реальных фактах и обстоятельствах. Подход СВАЕТС также подчеркивает важность построения адекватного механизма донесения актуальных промежуточных результатов до ключевых заинтересованных лиц и ведомств.

Подход СВАЕТС для ППК предназначен для поддержания на должном уровне, усовершенствования и расширения компетенций действующих профессиональных бухгалтеров, в том числе углубленного изучения одной из специализированных областей, например аудита, управленческого учета или финансов. В основном ожидаемые итоги идентичны результатам ППО, но освоение необходимых компетентностей, приобретение уровней квалификации и усвоение знаний происходит на более высоком уровне ожиданий, ассоциируемых со специализированной областью.

В дополнение к узким специализациям Матрица компетентности приводит диапазон ключевых тем, которые могут быть актуальны в качестве направлений повышения профессиональной квалификации.

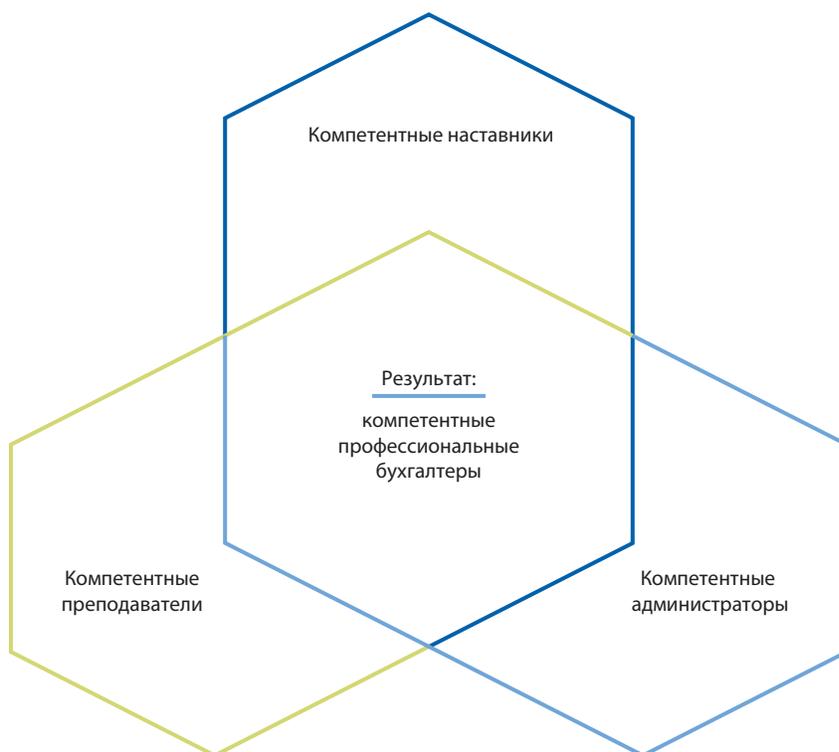
5. Оптимизация производительности: Полномасштабное внедрение подхода СВАЕТС приводит к тому, что:

- преподаватели овладевают навыками применения адекватных методик обучения с использованием учебных материалов, предназначенных для последовательного культивирования компетенций;
- руководители практики ответственно контролируют процесс прохождения практики на рабочем месте с целью достижения определенного уровня квалификации, и
- администраторы осуществляют разработку и администрирование процедур и программ, направленных на эффективное развитие и поддержку в актуальном состоянии профессиональной компетентности учащихся, кандидатов и членов.

Повышение эффективности труда в сфере бухгалтерского учета требует координированного приложения совместных усилий со стороны ПБО, образовательных учреждений по подготовке бухгалтерских кадров, исследовательских коллективов и практикующих бухгалтеров.

6. Повышение компетентности профессиональных бухгалтеров: Доминирующими целями внедрения подхода СВАЕТС являются повышение и актуализация компетентности профессиональных бухгалтеров как на момент сертификации, так и на протяжении всего карьерного пути (рис. 1.3), предоставление работодателям и клиентам основания для предъявления справедливых должностных требований и неизменная защита общественных интересов.

РИСУНОК 1.3

Подготовка компетентных профессиональных бухгалтеров**СУЩЕСТВУЮТ ЛИ МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ПОДХОДА СВАЕТС?****Международные образовательные стандарты IAESB – ключевой ресурс для подхода СВАЕТС**

Комитет по международным стандартам бухгалтерского образования™ (IAESB) разрабатывает для организаций – членов Международной федерации бухгалтеров® (IFAC) образовательные стандарты, руководящие материалы и информационные документы в рамках совместного процесса по созданию стандартов; в этой работе принимают участие Совет по надзору за соблюдением интересов общественности (PIOB), наблюдающий за деятельностью IAESB, и Совещательно-консультативная группа IAESB, обеспечивающая в процессе разработки стандартов и руководящих материалов предоставление обратной связи относительно общественных интересов. Роль по обеспечению функционирования структур и процессов, поддерживающих оперативную деятельность IAESB, отводится IFAC.

IAESB разрабатывает и осуществляет поддержку Международных образовательных стандартов (IES), которые служат ключевым ресурсом в процессе внедрения подхода СВАЕТС (таблица 1.2). Члены IFAC обязаны соблюдать Положения об обязательствах членов IFAC (SMO)³. Положение SMO 2 требует соответствия стандартам IES настолько, насколько распространяется зона ответственности и полномочий организаций – членов IFAC, а для организаций – членов IFAC, у которых отсутствуют полномочия – требование сводится к максимально приложенным усилиям по соблюдению стандартов IES.

ТАБЛИЦА 1.2 Международные образовательные стандарты для профессиональных бухгалтеров

| СТАНДАРТ | ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ |
|---|------------------------|
| ППО IES 1 <i>Вступительные требования для программ профессионального бухгалтерского образования (2014)</i> | 1 июля 2014 г. |
| ППО IES 2 <i>Техническая компетентность (2015)</i> | 1 июля 2015 г. |
| ППО IES 3 <i>Профессиональные навыки (2015)</i> | 1 июля 2015 г. |
| ППО IES 4 <i>Профессиональные ценности, этические принципы и подходы (2015)</i> | 1 июля 2015 г. |
| ППО IES 5 <i>Практический опыт (2015)</i> | 1 июля 2015 г. |
| ППО IES 6 <i>Оценка профессиональной компетентности (2015)</i> | 1 июля 2015 г. |
| ППК IES 7 <i>Повышение профессиональной квалификации (2014)</i> | 1 января 2014 г. |
| ППК IES 8 <i>Профессиональная компетентность руководителей аудиторских заданий по проверке финансовой отчетности (2016)</i> | 1 июля 2016 г. |

Стандартами IES устанавливаются требования⁴ к поступлению на программы профессионального бухгалтерского образования: ППО для претендентов на получение квалификации профессионального бухгалтера и ППК для профессиональных бухгалтеров. В стандартах IES, регламентирующих ППО, каждой области компетентности был присвоен уровень квалификации, которого претенденты на получение квалификации профессионального бухгалтера должны достичь в результате ППО. Этот уровень квалификации указывает на контекст, в котором соответствующие образовательные результаты должны быть продемонстрированы во время сертификации.

Роли, которые приходится выполнять профессиональным бухгалтерам весьма разнообразны: от финансового директора до таких специальностей как руководитель в аудиторском задании. В связи с этим ПБО должны определить компетентности и критерии квалификации, сертификации или лицензирования в соответствии с функциями, которые их члены исполняют в сфере бухгалтерского учета⁵. Некоторые ПБО принимают для своих членов требования к обучению и развитию, выходящие за пределы аналогичных требований стандартов IES. Такие замены могут быть оправданы в случаях, когда ПБО осуществляют подготовку профессиональных бухгалтеров или претендентов на получение квалификации профессионального бухгалтера для работы в конкретной сфере деятельности или для выполнения определенных функций, которые являются предметом общественного интереса.

В дополнение к этим стандартам IAESB предоставляет методические материалы по внедрению подхода к развитию компетентности, ориентированного на образовательные результаты⁶.

Дополнительные международные ориентиры

Благодаря глобализации, помимо требований и методических рекомендаций IAESB, ПБО доступна возможность взаимного обучения и обмена опытом. Такой сопоставительный анализ способствует более быстрому внедрению изменений, которые необходимы ПБО для перехода к компетентностному подходу в бухгалтерском образовании. Достойным образцом карт компетентности ПБО могут служить карты, разработанные и обновляемые Сообществом сертифицированных бухгалтеров Канады (CPA Canada) и Южноафриканским институтом сертифицированных бухгалтеров (SAICA)⁷.

Аналогично можно очень эффективно задействовать используемые другими приемы, чтобы более оперативно достигать намеченных компетенций. Например, **подход к обучению, ориентированный на Концептуальные основы МСФО**, рекомендованный Образовательной инициативой Комитета по международным стандартам бухгалтерского образования и другими для развития навыков составления финансовой отчетности в соответствии со стандартами МСФО⁸. Данный подход преподносит требования стандартов МСФО⁹ в контексте *Концептуальной основы* МСФО. Другими словами, вместо того чтобы просто сосредоточиться на том, «что» требуется для соответствия стандартам МСФО при отражении в учете и отчетах транзакций и событий, указанный подход описывает ситуацию с точки зрения целей, которых данное требование призвано достичь, чтобы объяснить «почему».

Способность формировать обоснованные, информированные суждения и учетные оценки крайне важна для умения применять МСФО. Подход к обучению, ориентированный на Концептуальные основы МСФО, является наилучшим методом, помогающим учащимся самостоятельно формировать подобные суждения и учетные оценки. Подход к обучению, ориентированный на Концептуальные основы МСФО, помогает учащимся понять цели и идеи, лежащие в основе финансовой отчетности, способствуя, таким образом, осознанию «почему» требования МСФО именно таковы, а не просто заучить «как» им соответствовать. Понимание «почему» лежит в основе способности формировать суждения и учетные оценки, необходимые для применения МСФО. Кроме того, подход к обучению, ориентированный на Концептуальные основы МСФО, снабжает учащихся знаниями о МСФО, практически не имеющими срока давности: требования МСФО меняются с каждой новой редакцией стандартов, в то время как концепции, лежащие в основе МСФО, остаются неизменными десятки лет. Я использую этот подход при обучении своих студентов и очень рекомендую данный метод всем преподавателям МСФО (Мэри Барт, профессор бухгалтерского учета, Стэнфордский университет)⁹.

ПРИМЕЧАНИЯ

1. The Pathways Commission: Charting a National Strategy for the Next Generation of Accountants (July 2012): 24 (Для получения дополнительной информации о Pathways Commission перейдите по ссылке: <http://commons.aaahq.org/groups/2d690969a3/summary>).
2. Association of Chartered Certified Accountants, *The Race for Relevance: Technology Opportunities for the Finance Function*, London: ACCA, 2017, p. 34.
3. Параграф 2.3.b Устава IFAC.
4. IAESB признает, что отдельные организации-члены IFAC могут предъявлять требования к обучению и развитию, которые выходят за рамки IES (параграф 36 Основных положений IES).
5. Параграф 41 Основных положений IES.
6. Методические руководства IAESB доступны по ссылке: <https://www.ifac.org/publications-resources/guidance-support-implementation-learning-outcomes-approach>
7. При разработке своей карты компетентности SAICA использовал работу Канадского института дипломированных бухгалтеров (получившего после слияния с другими канадскими ПБО название CPA Canada).
8. Подход к обучению, ориентированный на Концептуальные основы МСФО, «предназначен для того, чтобы помочь преподавателям МСФО развить у учащихся способность вырабатывать суждения, необходимые для применения МСФО и МСФО для МСП [малых и средних предприятий], а также чтобы заложить у учащихся предпосылки для непрерывного образования». См.: <http://www.ifrs.org/Use-around-the-world/Education/Pages/Framework-based-teaching-material.aspx>
9. IFRS Foundation, *A Guide to the IFRS Education Initiative* (December 2015): 3.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- International Federation of Accountants. 2017. *International Standards: 2017 Global Status Report*. New York: IFAC. pp. 4–5.
- Wriston, W.B. 1985. “Microseconds and Macropolicy.” *AEI Journal on Government and Society* 9 (2, March/April): 13–16.

Обзор процедуры внедрения подхода СВАЕТС

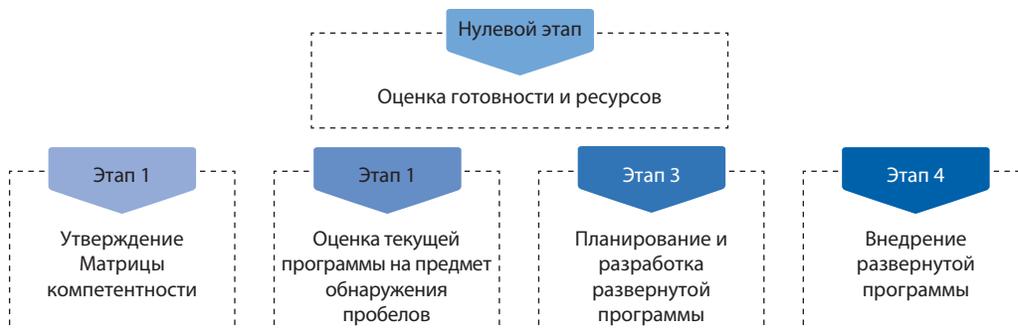
В настоящей главе представлен беглый обзор процедуры внедрения подхода СВАЕТС. Более подробно с практической точки зрения процесс будет рассмотрен в главе 3.

Как видно из рис. 2.1, процесс реализации подхода СВАЕТС делится на 5 ключевых этапов. Несмотря на строгую последовательность этапов, процесс должен предусматривать возможность постоянной настройки и доведения до совершенства отдельных этапов. Чтобы идти в ногу с постоянно развивающимся рынком бухгалтерских услуг, этапы 1–4, начиная с анализа Матрицы компетентности, должны повторяться каждые 3–5 лет дабы учитывать изменения потребностей заинтересованных сторон и профессионального сообщества. На переходном этапе также уместны небольшие отклонения.

Организации, внедряющие подход СВАЕТС впервые, могут столкнуться с нехваткой ресурсов, что, в свою очередь, может помешать реализации полноценной модели. Для помощи таким организациям разработаны рекомендации по внедрению сокращенного варианта, с помощью которого организации могут достичь ощутимого прогресса на пути к СВАЕТС без привлечения значительных ресурсов на начальном этапе. Эти рекомендации приводятся в главе 3, где дается подробное описание каждого этапа.

РИСУНОК 2.1

5-этапный процесс реализации подхода СВАЕТС



НУЛЕВОЙ ЭТАП: ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ И РЕСУРСОВ

Задача:

Проанализировать местное законодательство, регулирующее профессиональную деятельность в данной юрисдикции, и произвести оценку доступных финансовых и человеческих ресурсов, которые могут быть мобилизованы для реализации подхода СВАЕТС.

Для чего необходим данный этап?

Внедрение подхода СВАЕТС требует серьезного отношения всех уполномоченных органов, ответственных за образование и подготовку профессиональных бухгалтеров в конкретной юрисдикции. Важно заранее изучить нормативно-правовую базу, способную повлиять на реализацию подхода СВАЕТС, а также определить круг заинтересованных сторон, которые являются потенциальными источником спроса и бенефициарами внедрения подхода СВАЕТС. Аналогичным образом, крайне важно, чтобы руководство организации на самом начальном этапе ясно представляло, какими ресурсами для реализации проекта оно располагает, как с точки зрения финансирования, так и с точки зрения наличия квалифицированных преподавателей, администраторов и руководителей практики.

Каких результатов мы должны достичь по завершении нулевого этапа?

Вы будете ясно представлять текущее положение в отрасли в контексте нормативно-правовой базы и рыночной конъюнктуры, а также понимать, какое влияние это сможет оказать на реализацию подхода СВАЕТС. Кроме того, вы определите, какими финансовыми и человеческими ресурсами вы располагаете в рамках данного проекта, что поможет в ходе предстоящего планирования расходов и расстановки приоритетов.

Каким образом мы достигнем этих результатов?

Целью нулевого этапа является предварительное изучение и анализ данных для гарантии успешного запуска проекта (рис. 2.2). Важно, чтобы организация хорошо представляла себе структуру органов, регулирующих профессиональную деятельность, и их полномочия, а также как можно раньше инициировала взаимодействие с другими влиятельными заинтересованными сторонами. Аналогичным образом, организация должна собрать данные о доступных в рамках проекта СВАЕТС финансовых и человеческих ресурсах, чтобы приступить к планированию расходов и расстановке приоритетов. Приоритеты могут быть расставлены по итогам ознакомления основных спонсоров и участников проекта с содержанием настоящего документа, в частности главы 2.

На текущем этапе смета расходов носит приблизительный характер. Предварительная оценка затрат является неизменно сложной задачей в проектах подобного типа, так как в разных юрисдикциях они кардинально отличаются в зависимости от приоритетов, зрелости действующей образовательной системы, местных экономических факторов, степени вовлеченности международных консультантов и т. д. Бюджет проекта следует регулярно пересматривать и корректировать по мере того, как вносятся изменения в предварительные сметы по части финансирования и затрат.

РИСУНОК 2.2

Три ступени нулевого этапа

**ЭТАП 1: УТВЕРЖДЕНИЕ МАТРИЦЫ КОМПЕТЕНТНОСТИ***Задача:*

Установить для вновь сертифицируемых членов ПБО (или аналогичных организаций) набор компетенций (включая тематические блоки, лежащие в основе таких компетенций) и квалификационные уровни, чтобы их профессиональная подготовка соответствовала потребностям клиентов и работодателей на внутреннем рынке.

Для чего необходим данный этап?

Чтобы успешно развивать и оценивать компетентность профессиональных бухгалтеров и студентов, необходимо четко и в деталях сформулировать набор ключевых компетенций и требуемых уровней квалификации, включая тематические блоки, лежащие в основе обозначенных компетенций. Матрица компетентности используется в качестве основы для разработки элементов программы сертификации и служит гарантией того, что в ходе программы происходит развитие и оценка полного спектра компетенций. Она служит центральным документом, на базе которого строятся все прочие элементы программы, обеспечивая их преемственность и упрощая внесение обновлений.

Аналогичным образом, Матрица компетентности задает диапазон содержания курсов повышения профессиональной квалификации и служит точкой отсчета для разработки курсов ППК для сертифицированных бухгалтеров – членов ПБО (например, программы профессионального роста или специализированные программы). Без Матрицы программы отличались бы недостаточной скоординированностью либо содержали бы несоответствия, непреднамеренные пропуски и/или избыточные повторения.

Каких результатов мы должны достичь по завершении этапа 1?

Результатом этапа 1 станет полностью обоснованная Матрица компетентности, которая будет включать:

- предметные сферы, образующие каркас Матрицы;
- полный набор ключевых компетенций, необходимых для исполнения функций профессионального бухгалтера в пределах вашей юрисдикции;
- квалификационные уровни, специально разработанные для каждой ключевой компетенции, в зависимости от профессиональной роли;
- комплекты тематических блоков для каждой предметной сферы или ключевой компетенции.

Данная Матрица компетентности будет служить эталоном, в соответствии с которым вы будете выстраивать и оценивать элементы программы на этапе 2.

«Именно широкое определение компетенций послужит основой для образовательных, практических и контрольно-измерительных компонентов программ, а также позволит разработать соответствующий контент, ключевые положения, а также стратегии преподавания и обучения».

—SAICA¹

Каким образом мы достигнем этих результатов?

Данный этап (рис. 2.3) включает фазы изучения, анализа, обсуждения и получения конечного продукта. Фаза изучения включает:

- анализ коммерческой и отраслевой конъюнктуры, оказывающей или способной оказать влияние на услуги, предоставляемые местными профессиональными бухгалтерами;
- анализ Матриц компетентности ведущих ПБО из других юрисдикций с целью изучения требований, предъявляемых к компетенциям, которые демонстрируют их члены; и
- предварительные целевые обсуждения с участием основных заинтересованных сторон, в форме, например, интервью или фокус-групп.

Результаты исследования анализируются с учетом всех значимых факторов и сводятся к предварительному списку ключевых компетенций, которыми должны обладать профессиональные бухгалтеры данной юрисдикции. На основе выявленных компетенций формируется предварительная Матрица компетентности.

Затем проводится широкое обсуждение – часто называемое практическим анализом – с участием всех заинтересованных сторон, как принадлежащих к профессиональным кругам, так и представляющих иные сферы деятельности. Практический анализ использует сплошные опросы и фокус-группы в целях проверки обоснованности выделенных областей компетентности и ключевых компетенций, сбора информации для определения уровня квалификации, соответствующего каждой ключевой компетенции, а также создания списка лежащих в их основе тематических блоков. Возможно, что для этапа практического анализа потребуются привлечение опытных международных экспертов, чтобы провести обучение и курировать лиц, ответственных за разработку Матрицы компетентности.

По итогам практического анализа проект Матрицы компетентности уточняется и обретает конечную форму.

РИСУНОК 2.3

Три ступени этапа 1



ЭТАП 2: ОЦЕНКА ТЕКУЩЕЙ ПРОГРАММЫ НА ПРЕДМЕТ ОБНАРУЖЕНИЯ ПРОБЕЛОВ

Задача:

Проанализировать элементы действующей программы и дать оценку текущего уровня компетентности практикующих профессиональных бухгалтеров в целях обнаружения несоответствий с желаемым уровнем компетентности.

Для чего необходим данный этап?

Разработанная на предыдущем этапе Матрица компетентности отражает эталонный набор знаний, умений и профессиональных качеств, которыми должны обладать профессиональные бухгалтеры в заданной юрисдикции. Скорее всего, компоненты действующей программы не полностью соответствуют Матрице компетентности, и потребуются ее расширение, пересмотр и изменение. Прежде чем приступить к разработке новых элементов программ ППО и ППК, необходимо полностью понимать, какие элементы действующих программ следует сохранить и в какой степени они соответствуют Матрице. Такой подход позволит максимально увеличить продуктивность и будет способствовать эффективному расходованию ресурсов. Без адекватной оценки и приведения в соответствие действующей программы существует риск либо утратить имеющиеся ценные ресурсы, либо ошибочно продолжать полагаться на элементы, которые не обеспечивают развитие компетенций на заданных уровнях квалификации.

Каких результатов мы должны достичь по завершении этапа 2?

По завершении этого этапа будут:

- определены элементы программы, которые используются в настоящее время в процессе обучения и практических занятий профессиональных бухгалтеров в вашей юрисдикции;
- сопоставлены элементы действующей программы (например, обучение, оценка, практическая подготовка, ППК) с Матрицей компетентности;
- выявлены пробелы в ключевых компетенциях, не охваченные действующей сертификационной программой на ожидаемых уровнях квалификации;
- выявлены пробелы в компетенциях действующих профессиональных бухгалтеров.

А на этапе 3, опираясь на результаты проведенного сопоставления и анализа пробелов, будут разработаны новые элементы программы (в т. ч. ППО и ППК).

Каким образом мы достигнем этих результатов?

На данном этапе, (рис. 2.4) проводятся обсуждения с участием ключевых заинтересованных сторон, как принадлежащих к профессиональным кругам, так и представляющих иные сферы деятельности, с целью:

1. Проанализировать элементы действующей программы сертификации (например, учебные планы и программы, кодификатор элементов содержания экзамена, требования к практической подготовке, требования к ППК) и сопоставив их с Матрицей, определить в какой степени они совпадают с последней.
2. Провести экспертизу реального уровня компетентности профессиональных бухгалтеров и определить расхождения между текущим качеством / объемом преподавания и контроля результатов в обучении профессиональных бухгалтеров и тем эталоном, которого предполагается достичь в соответствии с Матрицей компетентности.

РИСУНОК 2.4

Две ступени этапа 2



На этапе 3 несоответствия, обнаруженные в образовательном и практическом компонентах программы, будут устранены путем разработки новых / развернутых элементов программы ППО, а существующие компетентностные пробелы практикующих специалистов будут устраняться в ходе программ ППК.

ЭТАП 3: ПЛАНИРОВАНИЕ И РАЗРАБОТКА РАЗВЕРНУТОЙ ПРОГРАММЫ

В ходе данного этапа, на основе анализа несоответствий, проведенного на предыдущем этапе, предстоит:

- спроектировать развернутую программу с сохранением приемлемых элементов действующей программы;
- разработать новые образовательные, практические и оценочные компоненты и/или сертификационные процедуры в полном соответствии с Матрицей компетентности; и
- пересмотреть / усовершенствовать требования к программам ППК и разработать способы устранения существующих компетентностных пробелов у действующих членов организации.

Для чего необходим данный этап?

После выявления пробелов в образовательных и практических элементах действующих программ ППО, а также пробелов в компетенциях практикующих специалистов необходимо определить самый эффективный и экономичный способ их устранения. Одним из решений может стать аккредитация высших и/или среднетехнических учебных заведений, если таковые являются основным источником профессионального бухгалтерского образования.

Каких результатов мы должны достичь по завершении этапа 3?

Результатом третьего этапа должен стать четко определенный диапазон новых элементов, которые предстоит разработать, включая разработку, с опорой на конкретные характеристики диапазона, общих концепций:

- новой образовательной программы и комплекса контрольно-измерительные материалы;
- новых требований к практической подготовке; и
- новых требований к ППК.

Кроме того, должны быть разработаны и приведены в соответствие с Матрицей компетентности:

- новые элементы образовательной программы для развития и оценки компетентности;
- обновленные процедуры аккредитации поставщиков образовательных услуг в сфере высшего образования;
- новые элементы программы по практической подготовке для развития и оценки компетентности; и
- новые элементы программы ППК для ликвидации компетентностных пробелов у практикующих профессионалов.

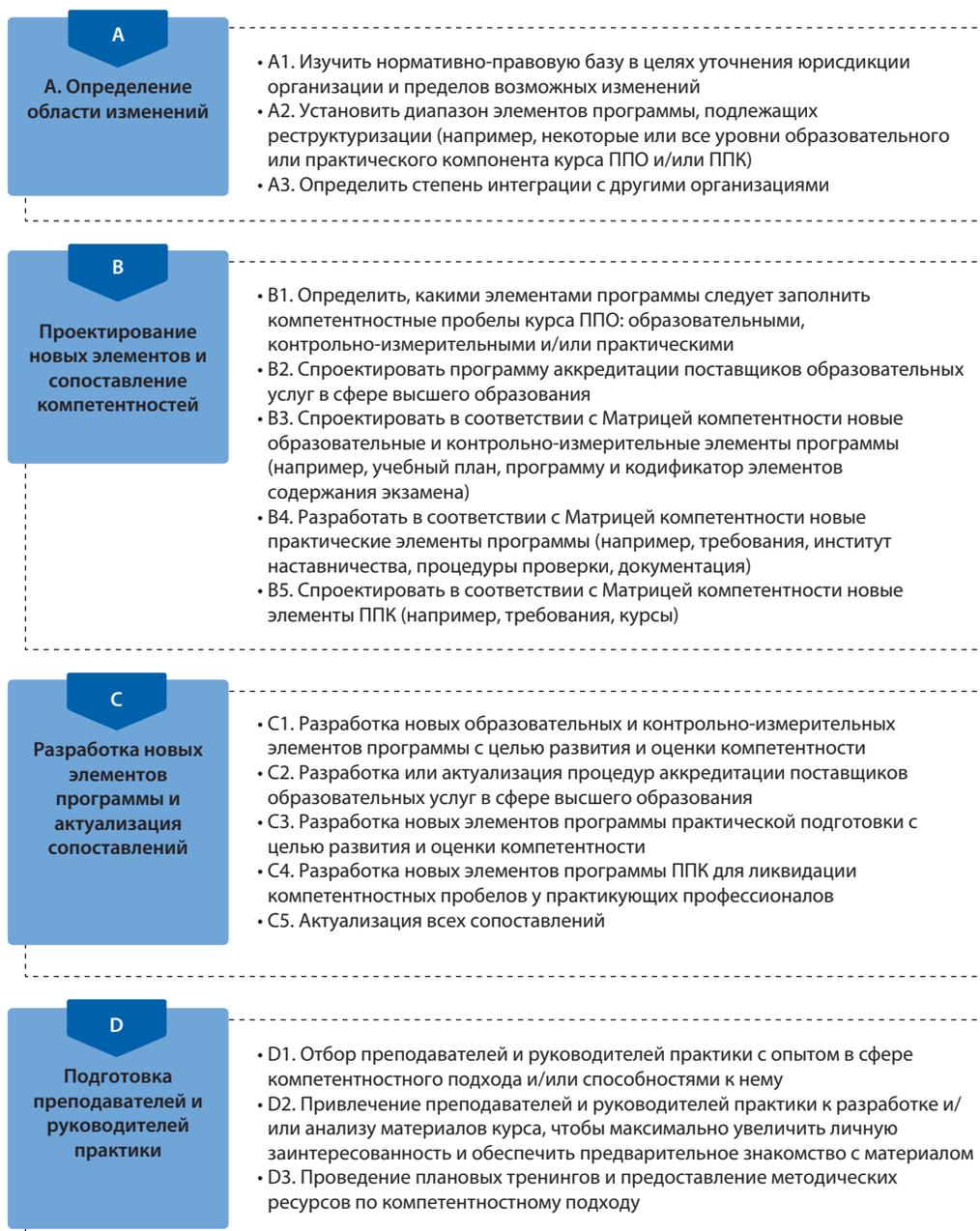
Каким образом мы достигнем этих результатов?

Масштаб усилий и времени, необходимых для разработки концепции и развернутой программы (рис. 2.5), зависит от величины разрыва, отделяющего реальное положение дел от желаемого (в соответствии с Матрицей компетентности). На временной диапазон также влияет неопределенность в отношении ресурсов, доступных для этого процесса.

В тех случаях, когда обнаруженные несоответствия требуют существенных изменений, для подготовки и методического сопровождения лиц, уполномоченных на проведение мероприятий по проектированию и разработке новых элементов, может потребоваться привлечение международных экспертов с опытом внедрения подхода СВАЕТС.

РИСУНОК 2.5

Четыре ступени этапа 3



Проектирование / Разработка концепции

Помимо расхождений между существующим состоянием и тем, которого планируется достичь, есть ряд практических вопросов, от ответов на которые будет зависеть диапазон развернутой программы:

- К какой юрисдикции относится организация, внедряющая изменения?
- Какие доступны ресурсы и возможности финансирования?
- Какие еще ограничения могут препятствовать достижению поставленных задач?

Важным первым шагом в процессе проектирования должна стать установка границ того, что может или не может быть сделано в рамках выявленных ограничений. Действуя в пределах ограничений и/или объединившись с другими организациями для получения дополнительных полномочий и ресурсов, организация производит проектирование новых элементов образовательных, практических и ППК программ для устранения несоответствий, выявленных на этапе 2.

В целях обеспечения принципа преемственности и комплексности образования при проектировании новой развернутой программы следует учитывать, какие компетенции и в каких элементах программы на протяжении всего образовательного цикла будут охвачены. Например, развитие и оценка каких компетенций предусматривается образовательным компонентом, а каких – охватывается преимущественно в ходе практической подготовки? Также, в целях повышения прочности усвоения, при проектировании элементов программы важно предусмотреть достаточный процент повторяемости или избыточности отработки различных компетентностей, но эти элементы должны быть направлены на последовательное формирование конкретных наборов компетенций. Ввиду необходимости совмещать эффективность с рациональностью, невозможно (нет необходимости) охватить все компетенции в рамках одного курса. По этой причине, прежде чем приступить к разработке образовательных, контрольно-измерительных, практических и ППК элементов, необходимо спланировать логическую последовательность и разбивку целевых компетентностей на подразделы.

Разработка

После того как элементы программы состыкованы с точки зрения программ и планов, кодификатора элементов содержания экзамена, параметров программ практической подготовки и ППК и т. д., производится разработка элементов, в ходе которой уделяется пристальное внимание компетентностям, которые охватывает каждый элемент, а также соответствующим им квалификационным уровням. При этом, в большинстве случаев, подлежат переформатированию:

- курсы ППО и ППК и методы их преподавания в целях развития компетенций в запланированном объеме;
- требования, предъявляемые к практической подготовке, и их администрирование – в целях развития компетенций и достижения заданных квалификационных уровней; и
- контрольно-оценочные критерии ППО (и, возможно, ППК), подтверждающие достижение надлежащего уровня компетентности.

В ходе этого процесса важно, чтобы все новые элементы были скоординированы и соответствовали Матрице компетентности.

Проектирование и разработка развернутой программы требует слаженного взаимодействия и четкого распределения обязанностей под строгим контролем кураторов для обеспечения соответствия требованиям и актуализации сопоставлений.

Координация особенно важна, когда некоторые или все компоненты официального образования по линии ППО и/или ППК предоставляются ПБО на условиях аутсорсинга другим учреждениям (например, университетам). Все поставщики услуг официального образования должны четко понимать, какими компетенциями и на каком квалификационном уровне должны овладеть их выпускники, чтобы ПБО признала их профессиональную квалификацию.

ЭТАП 4: ВНЕДРЕНИЕ РАЗВЕРНУТОЙ ПРОГРАММЫ

Задача:

Предпринять все необходимые меры для внедрения новых элементов программы в образовательный, контрольно-измерительный, практический компоненты и курсы ППК, включая утверждение графика реализации, задействование ресурсов и оценку результатов.

Для чего необходим данный этап?

Вновь спроектированные и разработанные элементы программы должны внедряться людьми, обладающими достаточным опытом по успешной реализации аналогичных проектов. Без тщательного планирования, распределения ресурсов, мониторинга и оценки первых результатов запуска новых элементов, мелкие недочеты могут привести к разочарованию участников и неадекватной оценке эффекта от внедрения подхода СВАЕТС.

Каких результатов мы должны достичь по завершении этапа 4?

Вам предстоит произвести запуск новых элементов программы в пилотном режиме и сделать выводы по итогам запуска. Затем вы составите план будущих доработок элементов программы и актуализируете, по мере необходимости, Матрицу компетентности.

Каким образом мы достигнем этих результатов?

Данный заключительный этап является кульминацией проекта (рис. 2.6). Первичный запуск новых элементов программы должен проходить под строгим наблюдением и в атмосфере плотного взаимодействия. Важно убедиться, что преподаватели и руководители практики получают достаточную поддержку в ходе первичного запуска для сбора максимального объема обратной связи и последующих усовершенствований. Не стоит рассчитывать, что внедряемые элементы программы будут безупречны с первого раза.

Как только будут получены и обработаны данные по итогам первого раунда внедрения, а также разработаны планы дополнительных мероприятий по дальнейшему усовершенствованию программы, важно довести до сведения ключевых заинтересованных сторон о достигнутом прогрессе и последующих шагах. Постоянная, без излишних формальностей коммуникация с различными заинтересованными сторонами на протяжении всех этапов, является, несомненно, ценным механизмом управления преобразованиями.

РИСУНОК 2.6

Три ступени этапа 4



Настоящее руководство предназначено для поддержки ПБО и прочих институтов на этапе перехода от методик обучения, основанных на передаче знаний, к обучению на базе подхода СВАЕТС. Такой переход способствует развитию навыков критического мышления, которые имеют основополагающее значение при обработке современной финансовой информации, гарантируя принятие более обоснованных экономических решений, и тем самым обеспечивая прочную основу для более высоких темпов и устойчивости экономического роста. Далее следует подробное описание каждого из четырех ключевых этапов.

ПРИМЕЧАНИЕ

1. Подробное руководство SAICA для академических программ: Компетенции сертифицированного бухгалтера в Южной Африке (CA(SA)) на момент первичного тестирования компетентности (оценка основных технических знаний) (2014) стр. 4.

Четыре этапа процесса внедрения подхода СВАЕТС

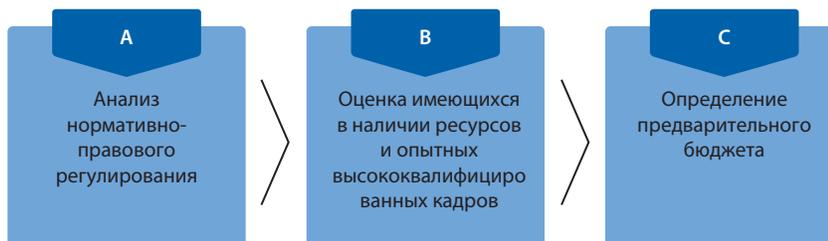
Настоящая глава содержит подробное руководство по практической организации процессов по внедрению подхода СВАЕТС, описанных в главе 2. Для каждого этапа сперва даются подробные рекомендации по полномасштабному внедрению подхода СВАЕТС. Далее, в конце каждого этапа с 1 по 4, приводятся рекомендации по введению подхода в сокращенном объеме. Такой подход может использоваться в качестве стартового варианта, когда существенные временные или иные ограничения не позволяют внедрить подход в полном объеме. Описание каждого этапа также включает такие важные аспекты, как ключевые справочные материалы и стороны, принимающие участие в процессе.

На каждом этапе руководство организации должно адекватно оценивать имеющиеся внутренние ресурсы, квалификацию и опыт, чтобы определить степень задействования внешних консультантов с международным опытом в соответствующих областях.

НЕСКОЛЬКО СЛОВ О ТЕРМИНОЛОГИИ И ПОДХОДАХ

Предварительные исследования в процессе внедрения подхода СВАЕТС неминуемо откроют вам множество разнообразных методик и вариантов интерпретации концепций. Помните, что существует масса способов внедрения и реализации подхода СВАЕТС, а широкий спектр доступных ресурсов отражает различные точки зрения, приоритеты и методики. Глубокое понимание теории и принципов, лежащих в основе подхода СВАЕТС, позволят вам эффективно оперировать информацией из широкого ряда источников и использовать актуальные находки в собственных разработках.

НУЛЕВОЙ ЭТАП: ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ И РЕСУРСОВ



Предварительное изучение и анализ данных позволят получить ответы на вопросы о границах полномочий, доступных ресурсах и первоочередных статьях бюджета. На этом этапе необходимо достичь как можно большей ясности, но при этом следует отдавать себе отчет, что вы имеете дело с «сырой» информацией, а все решения и предположения нужно будет пересматривать по мере поступления дополнительных данных.

А. Анализ нормативно-правового регулирования

A1. Определить юрисдикцию и сферу деятельности организации

Определить границы ваших полномочий. Внедрение подхода СВАЕТС требует внесения значительных изменений в профессиональные стандарты образования и сертификации бухгалтеров. Обладает ли ваша организация достаточными полномочиями для проведения необходимых изменений, или существуют ограничения, с которыми необходимо считаться?

Например, некоторые ПБО наделены прямыми полномочиями по введению стандартов профессиональной сертификации, тогда как в других юрисдикциях такие стандарты устанавливаются государством. Аналогичным образом, университеты могут быть в той или иной степени свободнее в отношении составления учебных программ и планов, не нуждаясь в их утверждении государством.

Ключевым ресурсом для тех ПБО, которые стремятся установить или развить отношения с общественностью и способствовать внедрению передового опыта, является публикация Комитета IFAC по развитию ПБО «*В поисках голоса: ПБО, активная защита интересов и отношения с общественностью*» (*Finding Your Voice: PAOs, Advocacy, and Public Policy*).

Определение заинтересованных сторон со смежными полномочиями или влиянием.

Если ваша организация не обладает единоличным правом на внесение изменений в стандарты обучения и практической подготовки профессиональных бухгалтеров в своей юрисдикции, необходимо определить заинтересованные стороны (например, регулирующие органы, другие ПБО, прочие стандартизирующие или надзорные организации), с которыми нужно будет наладить взаимодействие. Дополнительно, следует определить заинтересованные стороны, которые пользуются влиянием в отрасли (независимо от наличия полномочий). Такие влиятельные организации станут важными союзниками по внедрению перемен.

A2. Инициировать коммуникацию с регулирующими органами и прочими заинтересованными лицами

Взаимодействие с регулирующими органами. Если для внедрения подхода СВАЕТС требуется внесение изменений в нормативно-правовые документы, лежащие в основе процедуры сертификации профессиональных

бухгалтеров и/или представителей смежных специальностей (например, аудиторов), то дальнейшее продвижение невозможно без активного взаимодействия и сотрудничества с регулирующими органами. Если же, напротив, ваша организация имеет право единолично определять содержание стандартов профессиональной сертификации, то взаимодействие с заинтересованными сторонами – профильными министерствами и прочими регулирующими органами – ограничится приглашением их к сотрудничеству, предварительным ознакомлением с масштабом и характером перемен, а также получением одобрения предстоящих реформ с их стороны.

Взаимодействие с другими заинтересованными лицами. Независимо от единичного или коллективного характера реализации полномочий организации в сфере стандартизации профессиональной деятельности, взаимодействие с влиятельными заинтересованными сторонами следует начать как можно раньше. Такие контакты помогут заручиться поддержкой уважаемых организаций, а также собрать информацию, которая окажется полезной на стадии планирования, расстановки приоритетов и составления бюджета.

В. Оценка имеющихся в наличии ресурсов и опытных высококвалифицированных кадров

В1. Дать оценку профессиональной квалификации и функциональных возможностей местных преподавателей, администраторов и руководителей практики

Провести опрос в университетской среде в целях изучения имеющихся знаний и опыта в сфере компетентностного подхода к обучению. В системе высшего образования зачастую одни преподаватели лучше других владеют информацией о разработке, внедрении и администрировании элементов компетентностного подхода к обучению. Опрос сотрудников солидных университетов поможет создать резерв из числа профессионалов, потенциально заинтересованных в подходе СВАЕТС.

Провести опрос среди средних учебных заведений / поставщиков образовательных услуг с целью определить текущий уровень осведомленности и личного опыта в сфере компетентностного подхода к обучению. По аналогии с университетскими программами, преподаватели центров практической подготовки могут иметь опыт применения компетентностного подхода к обучению, в особенности в рамках тех программ, которые имеют конкретную практическую направленность.

Провести опрос среди компаний и ключевых работодателей в целях определения текущего уровня осведомленности и опыта в сфере компетентностного подхода к обучению и оценки профессионального соответствия. Крупные работающие на международном уровне компании, как правило, имеют программы практической подготовки, предназначенные для обучения сотрудников на рабочем месте. По сути своей, такие программы чаще всего основываются на компетентностном подходе (в отличие от программ теоретической направленности).

Определить текущую нагрузку потенциального кадрового резерва. Определив место работы кадрового резерва, установить, если текущая нагрузка позволяет им принять участие в проекте СВАЕТС на условиях вторичной занятости или возможно их полная вовлеченность в проект СВАЕТС.

В2. Оценить имеющиеся источники и объем финансирования

Определить объем доступного организации собственного финансирования. Для поддержания подхода СВАЕТС обычно бывает достаточно бюджета организации на образование, но ввиду значительных затрат, связанных с первичным запуском подхода СВАЕТС, стандартного бюджета на образование может оказаться недостаточно. В зависимости от модели финансирования организации может существовать возможность выделения дополнительных ассигнований на внедрение подхода СВАЕТС. Однако чаще приходится искать источники внешнего финансирования.

Определение возможностей внешнего финансирования. Если собственных средств организации недостаточно, необходимо обеспечить дополнительное внешнее финансирование. Потенциальными источниками финансирования могут стать:

- Гранты местных / федеральных органов исполнительной власти
- Партнерские соглашения с компаниями и другими работодателями (с использованием данных опроса по выявлению способных специалистов)
- Партнерские соглашения с университетами и другими учебными заведениями (с использованием данных опроса по выявлению способных специалистов)
- Волонтерская помощь со стороны опытных членов ПБО
- Донорская помощь по линии международных организаций.

С. Принятие предварительного бюджета

С1. Установить бюджетные приоритеты

Проанализировать процесс реализации подхода СВАЕТС и решить, внедрение каких элементов окажется максимально выигрышным. В зависимости от текущего положения вещей в вашей юрисдикции вы можете обнаружить, что наибольших результатов можно достичь, сосредоточившись на определенных аспектах образовательной программы или уделив больше внимания компетентностному подходу к обучению на рабочем месте. Определившись с приоритетами, вы облегчите себе задачу по распределению ограниченных ресурсов.

Определение приоритетных направлений СВАЕТС. В зависимости от текущей квалификации преподавательского состава, определенной на стадии В1, и имеющегося финансирования, необходимо расставить целевые приоритеты. Эта процедура поможет решить, на каких участках можно реализовать применение подхода в сокращенном объеме, а где есть возможность применить подход СВАЕТС в полном масштабе.

С2. Определить прогнозируемые расходы

Оценить стоимость внутренних ресурсов. Исходя из определенных приоритетов и имеющихся кадровых возможностей, оцените стоимость внутренних ресурсов, необходимых для реализации подхода СВАЕТС. Сюда должны войти затраты по привлечению временных ассистентов в целях высвобождения времени команды экспертов, непосредственно принимающих участие в процессе внедрения подхода СВАЕТС.

Оценить стоимость внешней поддержки. В дополнение к внутренним ресурсам, может потребоваться внешняя поддержка опытных специалистов со стороны – из числа сотрудников научных или образовательных учреждений, коммерческих компаний или других организаций. Если выяснится, что квалификации и опыта местных кадров недостаточно для внедрения приоритетных направлений, придется дополнительно нанимать внешних консультантов. Такие организации, как Центр по реформированию финансовой отчетности Всемирного банка (CFRR), могут предоставить справочную информацию по ставкам на консультационные услуги в различных юрисдикциях.

С3. Подготовить предварительную смету расходов

Разработать предварительный бюджет с учетом имеющихся ресурсов (внутренних и внешних) и прогнозируемых затрат на приоритетные направления. Разработка предварительного бюджета потребует итеративного подхода по мере поступления и уточнения данных, касающихся ресурсов, приоритетов и затрат.

Составить план регулярного пересмотра и актуализации бюджета. Вполне вероятно, что в ходе реализации подхода СВАЕТС приоритеты будут меняться по мере появления новых возможностей и ограничений. Запланируйте регулярные пересмотры бюджета для максимально эффективного расходования выделенных фондов.

ЭТАП 1: УТВЕРЖДЕНИЕ МАТРИЦЫ КОМПЕТЕНТНОСТИ



Как обсуждалось ранее, Матрица компетентности определяет и описывает профессиональные компетенции, которые, по утверждению ПБО, вновь сертифицируемые профессиональные бухгалтеры способны демонстрировать на указанных квалификационных уровнях.

Матрица компетентности будет служить основанием, связывающим все элементы программ для членов организации и студентов посредством:

- поддержки внутренних образовательных программ и курсов повышения профессиональной квалификации как для вновь сертифицируемых членов, так и для действующих профессиональных бухгалтеров;
- определения стандартных требований в отношении компетенций и профессионального поведения в поддержку этических и воспитательных процессов;
- предоставления взрослым студентам и переквалифицирующимся специалистам, желающим присоединиться к программе, базы для оценки и

частичного зачета баллов либо полного освобождения от дисциплин на основании предыдущего образования и опыта работы;

- обеспечения соответствия национальным, региональным и международным требованиям и ожиданиям; и
- обоснования сопоставлений с другими организациями, в частности, потенциальными партнерами (например, другими ПБО, ВУЗами или органами управления других, смежных профессий).

Матрица компетентности обычно состоит из элементов, указанных на рисунке 3.1.

Процесс разработки первичной Матрицы компетентности организации состоит в определении областей компетентности (или предметных сфер); относящихся к ним ключевых компетенций и соответствующих последним квалификационных уровней; а также тематических блоков, лежащих в основе каждой из ключевых компетенций.

Согласно стандартам IES, ПБО обычно выделяют три квалификационных уровня, которые соответствуют профессиональным средам с возрастающими уровнями неоднозначности, сложности и неопределенности (таблица 3.1).

РИСУНОК 3.1

Матрица компетентности



ТАБЛИЦА 3.1 Квалификационные уровни

| | БАЗОВЫЙ | СРЕДНИЙ | ПРОДВИНУТЫЙ |
|---|---|---|---|
| Формулировки, используемые при описании ключевых компетенций / результатов обучения | Дает определение, описывает, объясняет, обобщает, решает (простые задачи) | Применяет, анализирует, принимает решения, находит значения, интерпретирует | Оценивает, исследует, интегрирует, дает количественную оценку, выносит суждения и принимает окончательное решение или дает рекомендации |
| Уровни неоднозначности, сложности и неопределенности профессиональной среды | Низкий | Умеренный | Высокий |

Источник: Адаптировано из IFAC 2015.

Квалификационные уровни обычно указываются при получении сертификата или лицензии профессионального бухгалтера, но они также могут устанавливаться на промежуточных точках, например, на момент зачисления на программу профессионального образования или по факту завершения ступеней программы. В качестве примера такого подхода, применяемого Сообществом сертифицированных бухгалтеров Канады (CPA Canada) см. Приложение В.

Если ваша ПБО осуществляет лицензирование одной или более бухгалтерских специализаций (например, профессиональных аудиторов), возможно, вы сочтете целесообразным разработать отдельную Матрицу компетентности для каждой специализации или, что гораздо вероятнее, – использовать единую Матрицу, но на разных уровнях в зависимости от специализации (например, повышая квалификационный уровень в сфере финансового учета и аудита в соответствии со стандартными требованиями по лицензированию аудиторов). Напоминаем, что в качестве ключевого справочного ресурса рекомендуется использовать IES 8, в котором описывается *Профессиональная компетентность руководителей аудиторских заданий по проверке финансовой отчетности*.

А. Изучение и разработка предварительных вариантов

Прежде чем приступить к разработке Матрицы компетентности, необходимо оценить профессиональную среду, в которой работают члены вашей организации.

А1. Проанализировать действующую конъюнктуру

Оценить действующие, неизбежные и потенциально возможные тенденции, оказывающие воздействие на предпринимательский сектор. Изменения в сфере бизнеса и профессионального бухгалтерского учета происходят очень быстро. Вот лишь некоторые тенденции, которые необходимо учитывать:

- Достижения технологического прогресса (такие как средства программного и технического обеспечения, искусственный интеллект, криптовалюты и блокчейн, облачные вычисления и анализ данных). Например, цифровые сканеры штрих-кодов, которые фиксируют принятый и отпущенный компанией товар или карты бесконтактной оплаты, которые обеспечивают мгновенную оплату в одно касание. Подобные технологии становятся неотъемлемой частью повседневной жизни в технически развитых урбанизированных центрах, в которых мы живем.
- Глобализация. Взять, например, расчет транснациональных корпораций на поддержку и помощь профессиональных бухгалтеров в вопросах стратегического планирования.
- Изменение способов передачи информации – появление социальных сетей, широкое распространение электронной почты и текстовых сообщений. Например, расширение власти конечного потребителя в связи с появившейся возможностью взаимодействовать с производителем напрямую, а также репутационные риски, которые грозят компании даже в том случае, если всего один клиент выразил свое недовольство публично.
- Возросший запрос на прозрачность и этичное поведение. Например, рост числа инициатив корпоративной социальной ответственности и запрос на выполнение организациями своих обязательств в отношении широких групп общественности.

Определить в какой степени рыночная конъюнктура должна быть отражена в требованиях к компетентности местных профессиональных бухгалтеров. Чтобы гарантировать, что члены вашей организации способны оказывать услуги, востребованные рынком, крайне важно убедиться, что развиваемые вами компетенции отвечают запросам меняющейся профессиональной среды. В противном случае квалификация членов вашей организации и обучающихся окажется недостаточной, и они окажутся не востребованы на рынке труда, что будет препятствовать стимулированию внутреннего экономического роста. В то же время необходимо убедиться, что требования, установленные в вашей юрисдикции в отношении настоящих и будущих профессионалов, носят реалистичный характер с учетом местного контекста.

Сегодняшние студенты – это будущее нашей профессии. Мы должны подготовить их к жизни в том мире, в котором предстоит жить им, а не в котором жили мы. Их мир глобален. (Барт / Barth 2008)

A2. Изучить имеющиеся наработки и сравнить Матрицы компетентности разных организаций

Определить, имеется ли свежий отчет Всемирного банка о соблюдении стандартов и кодексов в сфере бухгалтерского учета и аудита (ROSC A&A) для вашей юрисдикции. Отчет ROSC A&A¹ использует результаты диагностического анализа для оценки требований и практик в отношении бухгалтерского учета, финансовой отчетности и аудита, сложившихся в определенной юрисдикции. Кроме того, в отчете содержатся рекомендации по улучшению нормативно-правового регулирования корпоративной финансовой отчетности в данной юрисдикции.

Например, ознакомьтесь с приводимым ниже отрывком из последнего варианта отчета ROSC A&A для Республики Сербия за июнь 2015 г.:

В рамках бухгалтерского образования необходимо уделять больше внимания практическому применению МСФО и других стандартов. Многие специалисты по финансовой отчетности еще не в полной мере освоили и научились применять современные стандарты бухгалтерского учета и аудита, принятые в Сербии. Следует доработать существующие учебные планы университетов, чтобы обеспечить более качественную подготовку будущих бухгалтеров по применению МСФО, особенно на уровне бакалавриата. Иногда в учебных материалах недостаточно освещаются вопросы практического применения. Более того, как и во многих других странах, отмечается недостаток сотрудничества и действующих связей университетских преподавателей с профессиональными бухгалтерскими организациями или крупными бухгалтерскими фирмами, призванного гарантировать, что университетское образование обеспечивает надлежащую подготовку студентов к карьере профессионального бухгалтера и аудитора. Обновленный отчет ROSC A&A, Республика Сербия².

Если бы вы внедряли подход СВАЕТС в Сербии, то вам бы потребовалось убедиться, что в Матрице компетентности уделяется достаточно внимания интерпретации и применению стандартов МСФО, а также других актуальных международных стандартов в широком спектре практических задач. А для применения МСФО установлен самый высокий квалификационный уровень, отражающий всю сложность транзакций и событий, с которой может столкнуться профессиональный бухгалтер. На момент сопоставления действующих элементов вы бы обнаружили пробелы между уже достигнутыми и предстоящими уровнями, и вам бы пришлось разработать дополнительные требования к обучению и практической подготовке для ликвидации этих пробелов.

Изучить Международные образовательные стандарты (IES), разработанные Комитетом по международным стандартам бухгалтерского образования (IAESB). Основным справочным источником, актуальным для всех юрисдикций, будут разработанные IAESB стандарты IES, рассмотренные в главе 1. В частности, в стандартах IES 2, 3 и 4 устанавливаются обязательные для всех профессиональных бухгалтеров образовательные результаты в отношении технической компетентности, профессиональных навыков, а также ценностей, этических принципов и подходов.

Например, стандарт IES 2 устанавливает следующие образовательные результаты в предметной сфере «Финансовый учет и отчетность»:

- Применять стандарты МСФО (IFRS®) или другие актуальные стандарты к операциям и прочим событиям.
- Интерпретировать финансовые отчеты и сопутствующие публично раскрываемые сведения.

Аналогичным образом, стандарт IES 4 включает предметную сферу «Профессиональный скептицизм и профессиональное суждение», одной из ключевых компетенций которой является «Подвергать сомнению и критически оценивать финансовую информацию и другие сопутствующие сведения».

Поскольку большинство ПБО являются – или стремятся стать – членами Международной федерации бухгалтеров (IFAC), важно, чтобы эти образовательные результаты были проанализированы и включены в Матрицу компетентности организации. Дальнейшие рекомендации по использованию стандартов IES в процессе реализации подхода СВАЕТС см. в Приложении В.

Проанализировать «Международный кодекс этических норм для профессиональных бухгалтеров»™ Совета по международным этическим нормам для бухгалтеров® (IESBA®) или местный кодекс этических норм. Глубокое понимание этических требований и ожиданий в отношении профессиональной компетентности в вашей юрисдикции поможет вам обеспечить адекватное отражение этих требований и ожиданий в Матрице компетентности.

Проанализировать образцы Матриц компетентности. В условиях глобализации вы никогда не одиноки. Практически все юрисдикции, пусть и в разной степени, сталкиваются со схожими проблемами в области бухгалтерского образования, практической подготовки и сертификации. Соответственно, прежде чем внедрять подход СВАЕТС, вполне целесообразно проанализировать и сделать выводы из постороннего опыта.

Как упоминается в главе 1, образцовыми экспериментами других ПБО по созданию Матрицы компетентности могут служить, например, карта компетентности Сообщества сертифицированных бухгалтеров Канады (CPA Canada)³ и Матрица компетентности Южноафриканского института сертифицированных бухгалтеров (SAICA)⁴.

Хорошим примером сотрудничества между бухгалтерскими организациями является глава 7: «Создание базового корпуса знаний» (Первичный этап: выбор бухгалтерских компетенций) документа Комиссии Соединенных Штатов по анализу различных направлений высшего бухгалтерского образования (The Pathways Commission): План Национальной стратегии по подготовке нового поколения бухгалтерских кадров⁵. Данный документ содержит ряд

нетехнических, вспомогательных компетенций, а также перечни ключевых технических тем. (Обратите внимание, что в документе используется термин «компетенции», но в терминах настоящего руководства это скорее перечни «тематических блоков».)

Проанализировать Матрицы компетентности, разработанные другими местными организациями, и постараться найти точки соприкосновения для сотрудничества. В процессе поиска профильных Матриц компетентности, не игнорируйте другие организации своего региона (включая ПБО и, возможно, университеты). Зачастую, даже не будучи столь продвинутыми, как лидирующие отраслевые организации, региональные отделения способны поделиться ценными сведениями относительно местных норм и отличительных особенностей. Также они могут поделиться «бюджетными» методиками для сокращенного варианта, эффективно работающими в условиях недостаточности ресурсов.

Сотрудничество с местными организациями в рамках национальных / региональных инициатив по внедрению подхода СВАЕТС создает условия для совместной работы заинтересованных сторон над развитием ключевых компетенций, а также способствует взаимному признанию квалификаций, присваиваемых различными поставщиками бухгалтерского образования. Результатом этого может стать более рациональное распределение и использование ресурсов для достижения синергетического эффекта.

A3. Собрать отзывы заинтересованных целевых групп

Создать консультационную группу из представителей основных заинтересованных сторон (целевая рабочая группа). После завершения предварительного анализа и изучения различных вариантов Матриц компетентности у вас должны появиться свои идеи относительно методики, которую вы планируете использовать для создания своей Матрицы компетентности, и основных справочных источников, на которые вы будете полагаться. На этом этапе, интервью или фокус-группы с целевыми заинтересованными сторонами помогут прояснить ваше понимание актуальных для местной профессиональной среды компетенций. Цель состоит в том, чтобы получить аналитическое заключение от небольшой, но репрезентативной группы уважаемых консультантов, которые могут обогатить исследование, поделившись своей точкой зрения. Перечень целевых групп будет зависеть от специфики отдельных юрисдикций, но рекомендуется включить:

- представителей регулирующих органов;
- работодателей, включая как крупные организации, так и МСП;
- клиентов;
- профессиональных бухгалтеров, как опытных, так и прошедших сертификацию совсем недавно;
- опытных преподавателей по бухгалтерскому учету;
- профессионалов по подбору кадров.

Собрать и задокументировать идеи, предложенные консультативной группой. Обсудите с заинтересованными сторонами, каковы их представления о том, какими компетенциями должен обладать профессиональный бухгалтер во всем многообразии ролей, ситуаций и контекстов. Отделите мнение новичков от отзывов опытных специалистов.

А4. Разработать предварительные варианты областей компетентности, ключевых компетенций и тематических блоков

В процессе разработки черновых вариантов Матрицы компетентности ПБО не придется «изобретать колесо». Основой некоторых известных вам образцов Матрицы компетентности, созданных другими ПБО, послужили ранние разработки их коллег из других организаций. Однако нельзя слепо копировать чужие разработки, потому что аспекты, зависящие от специфики юрисдикции (например, различия с точки зрения стадии экономического развития, правовых систем, открытости рынка, доминирующих отраслей и т. д.), требуют индивидуального подхода. Разработка уникальной, учитывающей местные условия Матрицы компетентности, а не просто внедрение чужой Матрицы, имеет также более фундаментальные преимущества, например:

- более глубокое понимание Матрицы и того, как она будет связана с различными аспектами профессии;
- более охотное принятие заинтересованными сторонами финальной версии Матрицы компетентности;
- более выраженное взаимодействие между ПБО и заинтересованными сторонами в ходе процесса, укрепляющее связи ПБО в профессиональной среде;
- более глубокий анализ пробелов, поскольку различные стандарты и ключевые компетенции подлежат отдельному обсуждению перед внесением; и
- более эффективное взаимодействие между участниками процесса в целях обеспечения практической ценности Матрицы как для ППО, так и ППК программ.

Составить черновые варианты предметных сфер. Предметные сферы предназначены для объединения технических и вспомогательных компетенций в 10–20 логических групп, которые в комплексе охватывают весь спектр компетенций, которыми должен обладать профессиональный бухгалтер.

Например, CPA Canada выделяет следующие предметные сферы:

Области технической компетентности

- Финансовая отчетность
- Стратегии управления
- Управленческий учёт
- Аудит и подтверждение достоверности
- Финансы
- Налогообложение.

Области вспомогательной компетентности

- Профессиональная этика
- Устранение проблем и принятие решений
- Коммуникативные навыки
- Самоорганизация
- Работа в команде и лидерские качества.

Несмотря на то, что технические и вспомогательные компетенции часто представлены в Матрице компетентности раздельно (как, например, в предметных сферах, разработанных CPA Canada), профессиональная компетентность требует эффективного сочетания как технических, так и вспомогательных компетенций для выполнения сложных задач на заданном или более высоком квалификационном уровне. То есть, когда вы дойдете до стадии проектирования

элементов программы, вы обеспечите интеграцию технических и нетехнических областей на должном уровне.

Кроме того, важно помнить о лежащих в основе базовых секторах, охватывающих предметные сферы, и обеспечить их адекватное отражение при составлении ключевых компетенций. Такие сектора, как хозяйственное право, экономическая теория, количественные методы и информационные технологии (ИТ), часто не классифицируются как самостоятельные предметные сферы, но накладываются на другие области компетентности. Сектор ИТ, например, может найти отражение в следующих предметных сферах:

- Бухгалтерский учет (все, что касается систематизации и контроля)
- Аудит (в контексте безбумажного делопроизводства или анализа данных)
- Финансы (применительно к криптовалютам и моделям финансирования)
- Коммуникативные навыки (в отношении сетевого этикета и использования текстовых сообщений в деловом общении).

Важно, чтобы эти базовые сектора были адекватно отражены в той мере, в какой они обеспечивают выполнение функций и предполагаемых задач профессиональными бухгалтерами в вашей юрисдикции.

Сравнение примерных предметных сфер см. в Приложении В.

Составить конкретные ключевые компетенции. Каждая предметная сфера содержит набор ключевых компетенций, которые описывают знания, навыки и качества, которыми должен обладать представитель профессии.

CPA Canada, например, в рамках предметной сферы «Финансовая отчетность», состоящей в свою очередь из 4 подразделов, выделяет 17 ключевых компетенций (врезка 3.1).

Каждая предметная сфера вашей Матрицы компетентности должна найти адекватное отражение в наборе систематично структурированных ключевых компетенций. Как хорошо продемонстрировано на примере списка CPA Canada, каждая ключевая компетенция должна:

- начинаться с подходящего глагола, обозначающего действие, ассоциирующееся с ожидаемым уровнем квалификации,
- иметь емкую формулировку, и
- быть систематично организованной.

При составлении собственных ключевых компетенций (а также в процессе их дальнейшей доработки), рекомендуется сопровождать их комментариями относительно того, как следует интерпретировать эти компетенции. Например, CPA Canada уточняет каждую свою компетенцию при помощи ряда образовательных результатов. Ниже приводится пример образовательных результатов для выборочной компетенции, относящейся к предметной сфере «Финансовая отчетность» (также см. врезку 3.2):

Компетенция 1.4.4 Интерпретирует результаты финансовой отчетности для заинтересованных сторон (внешних или внутренних)

Образовательные результаты:

1. Готовит и интерпретирует анализ финансовой отчетности (например, коэффициенты и анализ динамики показателей) для информированного принятия решений
2. Анализирует, интерпретирует и разъясняет содержание финансовых отчетов для заинтересованных сторон

ВРЕЗКА 3.1

Финансовая отчетность**Потребности в плане организации и систематизации финансовой отчетности**

- 1.1.1. Оценивает потребности в отношении финансовой отчетности
- 1.1.2. Оценивает целесообразность применения основных принципов финансового учета
- 1.1.3. Оценивает, насколько существующие отчетные процедуры способствуют объективности финансовой отчетности
- 1.1.4. Разъясняет последствия новых тенденций и назревающие проблемы в контексте финансовой отчетности
- 1.1.5. Определяет потребности в отношении финансовой отчетности для государственного сектора
- 1.1.6. Определяет конкретные требования к финансовой отчетности для отдельных регулирующих органов и прочим видам отчетности.

Принципы бухгалтерского учета операций

- 1.2.1. Разрабатывает или оценивает соответствующие принципы и процедуры бухгалтерского учета
- 1.2.2. Оценивает порядок учета типовых операций

1.2.3. Оценивает порядок учета нестандартных операций

1.2.4. Анализирует порядок учета сложных событий или операций.

Подготовка финансовой отчетности

- 1.3.1. Готовит финансовую отчетность
- 1.3.2. Готовит типовые примечания к финансовой отчетности.

Анализ финансовой отчетности

- 1.4.1. Анализирует сложные примечания к финансовой отчетности
- 1.4.2. Оценивает финансовую отчетность, включая примечания
- 1.4.3. Анализирует и принимает участие в подготовке обращений руководства (например, отчета руководства о рассмотрении и анализе финансового состояния организации и результатов её деятельности (MD&A))
- 1.4.4. Интерпретирует результаты финансовой отчетности для заинтересованных сторон (внешних или внутренних)
- 1.4.5. Анализирует и дает предварительную оценку финансовых последствий стратегических и оперативных решений.

Источник: CPA Canada.

Составить списки тематических блоков. В продолжение процесса для технических ключевых компетенций формируются списки тематических блоков, определяющих диапазон и содержание ключевых компетенций. Что касается вспомогательных компетенций, то поскольку они определяются широким спектром моделей поведения и качеств, применимых к любым контекстам, а не привязанных к знаниям, для них, как правило, тематические блоки не разрабатываются.

Тематические блоки могут быть выделены для каждой технической компетенции или разработаны на базе группы компетенций в технической предметной сфере. Например, тематические блоки CPA Canada разработаны на базе подразделов, составляющих предметную сферу, а затем, для обеспечения последовательности и согласованности, соотнесены с конкретными ключевыми компетенциями. Тематическое приложение CPA Canada, содержащее списки тематических блоков, находится по ссылке: <https://www.cpacanada.ca>

ВРЕЗКА 3.2

Практическое примечание на тему ключевых компетенций

При составлении ключевых компетенций важно достичь соответствующего уровня детализации.

Ключевые компетенции должны отличаться достаточной степенью детализации, чтобы различать их в целях сопоставления и установки квалификационных уровней. В то же время, излишняя детализация приведет к избытку ключевых компетенций, что затруднит дальнейшие манипуляции с Матрицей. «Магического числа» ключевых компетенций в Матрице не существует, но передовой опыт показывает, что от 125 до 175 компетенций вполне достаточно.

Сравните, например, следующие три варианта предварительных ключевых компетенций:

1. Формирует бухгалтерские проводки.
2. Формирует бухгалтерские проводки в соответствии со **Стандартами МСФО (IFRS®)**

для операций низкой или средней сложности.

3. Формирует бухгалтерские проводки в соответствии со **Стандартами МСФО (IFRS®)** для торговых операций крупных корпораций.

Вариант 1 недостаточно детализирован для большинства организаций, поскольку для операций низкой и высокой сложности требуются разные уровни квалификации (и будет трудно соотносить компетенцию с каким-то одним уровнем квалификации). С другой стороны, составление ключевых компетенций с таким уровнем детализации, как в варианте 3, приведет к тому, что Матрица компетентности станет громоздкой из-за бесконечного списка компетенций. Вариант 2 представляет собой «золотую середину» между двумя крайностями.

ТАБЛИЦА 3.2 Примеры тематических блоков

| БЛОКИ | СООТВЕТСТВУЮЩИЕ КОМПЕТЕНЦИИ СРА |
|---|---|
| Основные цели, понятия и принципы бухгалтерского учета (качественные характеристики учетной информации, основные элементы финансовых отчетов) | 1.1.1 Оценивает потребности в отношении финансовой отчетности |
| Этическое профессиональное суждение | 1.1.2 Оценивает целесообразность основных принципов организации финансового учета |
| Цели финансовой отчетности | 1.1.3 Оценивает отчетные процедуры, обеспечивающие объективность финансовой отчетности |
| Методы количественного измерения | 1.2.1 Разрабатывает или оценивает соответствующие предъявляемым требованиям принципы и процедуры бухгалтерского учета |
| Разница между учетом по методу начисления и учетом по кассовому методу | 1.4.2 Анализирует финансовую отчетность, включая примечания |
| Концепция стандартизации финансовой отчетности (МСФО и ASPE) | 1.4.4 Интерпретирует результаты финансовой отчетности для заинтересованных сторон (внешних или внутренних) |
| Пользователи финансовой отчетности и их потребности; стандартизация; принцип прозрачности | 1.1.4 Разъясняет последствия новых тенденций и назревающие проблемы в контексте финансовой отчетности |
| Системы автоматизации бухгалтерского учета. Роль ИТ в организации передачи данных, в том числе: доступ в режиме реального времени, удаленный доступ к данным, информационная панель, электронная таблица, генератор отчетов и открытый стандарт отчетности XBRL | |
| Новые тенденции в стандартах бухгалтерского учета и последние изменения | |
| Законодательство, оказывающее влияние на бухгалтерский учет (закон Сарбейнса-Оксли (SOX), Bill 198) | 1.1.6 Определяет конкретные требования к финансовой отчетности для отдельных регулирующих органов и прочих видов отчетности |

Источник: CPA Canada.

[/en/become-a-cpa/pathways-to-becoming-a-cpa/national-education-resources/the-cpa-competency-map](#) (прокрутите вниз до ссылки на тематическое приложение / Knowledge Supplement). Примеры тематических блоков из предметной сферы «Финансовая отчетность» приводятся в таблице 3.2.

Обратите внимание на присутствие в списке тематических блоков СРА таких фундаментальных областей как законодательство и ИТ. Это гарантирует освоение содержания технических компетенций в полном объеме.

На усмотрение ПБО: тематическим блокам могут назначаться либо отдельные квалификационные уровни, либо уровни могут указываться только для ключевых компетенций.

В некоторых юрисдикциях содержание тематических блоков диктуется законодательно, например, государственные органы устанавливают список тем в качестве обязательного образовательного и контрольно-измерительного компонента подготовки сертифицированных аудиторов. В подобных случаях, список обязательных тем должен рассматриваться в качестве необходимой, но не исчерпывающей, содержательной основы.

Кроме того, могут существовать единые программы обучения, специально разработанные для региона или группы организаций. Ряд европейских ПБО объединились для работы над проектом Common Content Project и разработали образовательные результаты, требования к знаниям и матрицу навыков. Ресурсы проекта Common Content Project доступны на www.commoncontent.com. Среди них вы найдете:

Образовательный результат – это определение, формулировка которого обычно отличается большей детализированностью, чем ключевая компетенция. Образовательные результаты наиболее полезны в качестве ориентиров при разработке конкретных курсов и элементов профессиональных программ, что будет рассматриваться на этапе 3.

Требования к знаниям перечисляют конкретные тематические блоки, освоение которых обеспечивает достижение образовательных результатов. Они служат ценным справочным инструментом при составлении тематических блоков. Они также включают «уровни знаний», по аналогии с квалификационными уровнями.

Матрица навыков содержит список ключевых умений, составленных на уровне ключевых компетенций для вспомогательных компетенций.

После того как вы составили полный комплект ключевых компетенций для технических и нетехнических предметных сфер, а также разработали список тематических блоков, необходимо провести широкое обсуждение в целях доработки чернового документа и создания пригодной к использованию и утвержденной Матрицы.

В. Широкое публичное обсуждение (Практический анализ)

Подобный тип широких публичных обсуждений обычно называется **практический анализ**. Обсуждение полагается на экспертное мнение опытных профессиональных бухгалтеров и прочих отраслевых экспертов, таких как представители работодателей, ученых кругов и регулирующих органов, которые представляют широкий спектр контекстов, функциональных ролей и точек зрения, связанных с профессией.

А. Практический анализ проводится с целью:

- утвердить выбранные предметные сферы;
- проанализировать, утвердить и доработать (при необходимости) предварительный проект ключевых компетенций;
- убедиться, что весь спектр компетенций, которыми должны обладать профессиональные бухгалтеры, в комплексе с опорными тематическими блоками, нашел свое отражение в Матрице;

- установить для профессиональных бухгалтеров любых специальностей необходимые квалификационные уровни;
- убедиться, что установленные квалификационные уровни отражают местный контекст и учитывают местные условия;
- привлечь к участию и стимулировать одобрение широкого круга сторон, которые будут в перспективе использовать Матрицу компетентности при разработке своих образовательных, практических и контрольно-измерительных программ.

Практический анализ должен проводиться той же самой командой, которая составляла предварительный список ключевых компетенций. Проведение практического анализа требует обширного опыта, обычно к участию в нем привлекают независимого эксперта и специалиста по психометрике с целью услышать авторитетное экспертное мнение, обеспечить объективность и избежать потенциальной предвзятости при выполнении следующих действий.

В1. Смоделировать и подготовить все необходимое для практического анализа

Подготовить инструментарий для анализа и разработать методику. Практический анализ обычно проходит в форме комплексного опроса, дополненного фокус-группами с заинтересованными сторонами, где последние формулируют свои ожидания относительно компетентности вновь сертифицируемых профессиональных бухгалтеров.

Можно проводить отдельные опросы для представителей различных взглядов (например, работодателей и профессиональных бухгалтеров), что также позволит сэкономить время участников. Опросы должны быть направлены на получение следующей информации:

- уровень реализации компетенций на практике и выявление недостающих компетенций;
- уровень освоения тематических блоков на практике, поддержка компетенций и выявление недостающих тематических блоков;
- выявление компетенций, которые наиболее важны для защиты общественных интересов и/или удовлетворения потребностей клиентов и работодателей;
- выявление компетенций, которые считаются первоочередными для вновь сертифицируемых профессиональных бухгалтеров;
- определение периода освоения компетенций и тематических блоков (до или после сертификации);
- определение приоритетных путей развития и оценки тех или иных компетенций (в процессе обучения, экзаменов и/или практической подготовки);
- определение квалификационных уровней, необходимых для каждой компетенции (и, в идеале, тематического блока) (врезка 3.3).

Если в работе принимают участие эксперт / специалист по психометрике, они обеспечат стандартный инструментарий и методики, которые можно эффективно использовать. Сперва необходимо проверить опросы на небольшой пилотной группе, чтобы убедиться, что формулировки будут понятны для респондентов.

Важно напомнить респондентам, что их ответы должны отражать ожидания в отношении квалификации *начинающего*, а не опытного специалиста – другими словами, они должны отражать *минимально* приемлемый уровень, необходимый для успешного прохождения сертификации.

Определить выборку респондентов и обеспечить достаточное количество отвечающих требованиям участников фокус-групп. В число участников должны войти представители тех же заинтересованных сторон, которые упоминались выше в контексте первичного обсуждения, а именно:

- регулирующих органов;
- работодателей, включая крупные организации и МСП;
- клиентов;
- недавно прошедших сертификацию и опытных профессиональных бухгалтеров;
- опытных преподавателей по бухгалтерскому учету;
- профессионалов по подбору кадров.

При формировании выборки из членов организации методика отбора должна предусматривать достаточный размер и разнообразие выборки для обеспечения репрезентативности. Следует учесть, к примеру, географическую репрезентативность, отраслевой состав, уровни опыта и т. д. Группы для фокусированных интервью должны быть достаточно большими, чтобы обеспечить удовлетворительный разброс и глубину точек зрения и опыта (включая опыт в основных областях, таких как хозяйственное право, экономика, количественные методы исследования, ИТ и т. д.), позволяя при этом общаться по существу с небольшим количеством респондентов.

Например, эффективный подход к проведению фокус-групп состоит в том, чтобы разделить участников на рабочие группы в соответствии с их принадлежностью к основным предметным сферам и обеспечить плюрализм точек зрения внутри каждой группы. Для подобной группировки необходима дополнительная информация о принадлежности участников к основным предметным сферам и их краткие биографии.

Организовать логистику и администрирование. Подготовьте опросные листы с четкими инструкциями на бумажных или электронных носителях в зависимости от местной специфики.

Что касается фокус-групп, выбранная площадка должна обеспечивать единенность и быть приспособленной для работы с целевыми и прочими небольшими группами. Вам потребуется достаточное количество квалифицированного персонала для ведения записи в каждой группе для обеспечения четкого и систематического документирования идей всех участников. Необходимо согласовать систематический подход к документированию обсуждений до проведения фокус-групп.

В2. Обосновать и протестировать предварительные варианты и установить квалификационные уровни

Администрирование опросов. Установите реалистичный срок для ответа и предусмотрите возможность отправки напоминаний, а также стимулирование участников. Чем выше доля ответивших, тем надежнее совокупность данных для анализа.

ВРЕЗКА 3.3

Практическое примечание на тему уровней квалификации

Многими ПБО используется цифровой или буквенный метод обозначения квалификационных уровней (например, А, В, С или 1, 2, 3). При таком подходе необходимо определиться будет ли цифра 1 (или буква А) использоваться для обозначения высшего или низшего уровня сертификационной программы. Обычно принято использовать 1 (или А) для обозначения высшего уровня, а 3 (или С) – низшего. Но такой подход проигрывает в том отношении, что ограничена возможность нумерации следующих уровней повышения квалификации или специализации. В связи с этим, предпочтительно обозначить низший уровень 1 (или А), чтобы нумерацию уровней, следующих за сертификацией, можно было продолжить с 4 (или D).

Объединить результаты опросов и установить квалификационные уровни.

Проанализируйте ответы и определите, что было однозначно подтверждено или отклонено, и, используя рейтинги квалификационных уровней, установите уровни квалификации для ключевых компетенций и, потенциально, тематических блоков. Эти классификации должны соответствовать сформированным респондентами рейтингам по важности и существенности.

Выделить на основании ответов респондентов требующие решения вопросы.

В результате опроса, скорее всего, будут выявлены противоречия или отсутствие ясности в некоторых областях. Эти противоречивые или неоднозначные результаты должны организованно браться на заметку для рассмотрения в фокус-группах.

Провести фокус-группы. Фокус-группы позволяют более обстоятельно обсуждать отдельные темы, решать проблемы, возникающие в результате опросов, и получить рекомендации по спорным вопросам. Для того, чтобы наиболее эффективно и действенно решать проблемы с привлечением опыта и знаний участников групп, необходимы хорошие организационные навыки.

Объединить результаты фокус-групп. Тщательная запись итогов групповых обсуждений необходима для обеспечения того, чтобы на заключительном этапе работы над Матрицей компетентности данные можно было легко понять и интерпретировать, а также в целях надлежащего документирования происходящего процесса.

Списки тематических блоков обычно объединяются в отдельный документ с обратной ссылкой на Матрицу компетентности.

Результаты практического анализа объединяются для того, чтобы на следующем этапе можно было завершить работу над предварительными ключевыми компетенциями, квалификационными уровнями и связанными с ними тематическими блоками.

С. Первичная Матрица компетентности

В результате практического анализа вы получите огромное количество идей, отзывов и рекомендаций, которые необходимо будет тщательно изучить, чтобы завершить работу над первичной Матрицей компетентности (рисунок. 3.2).

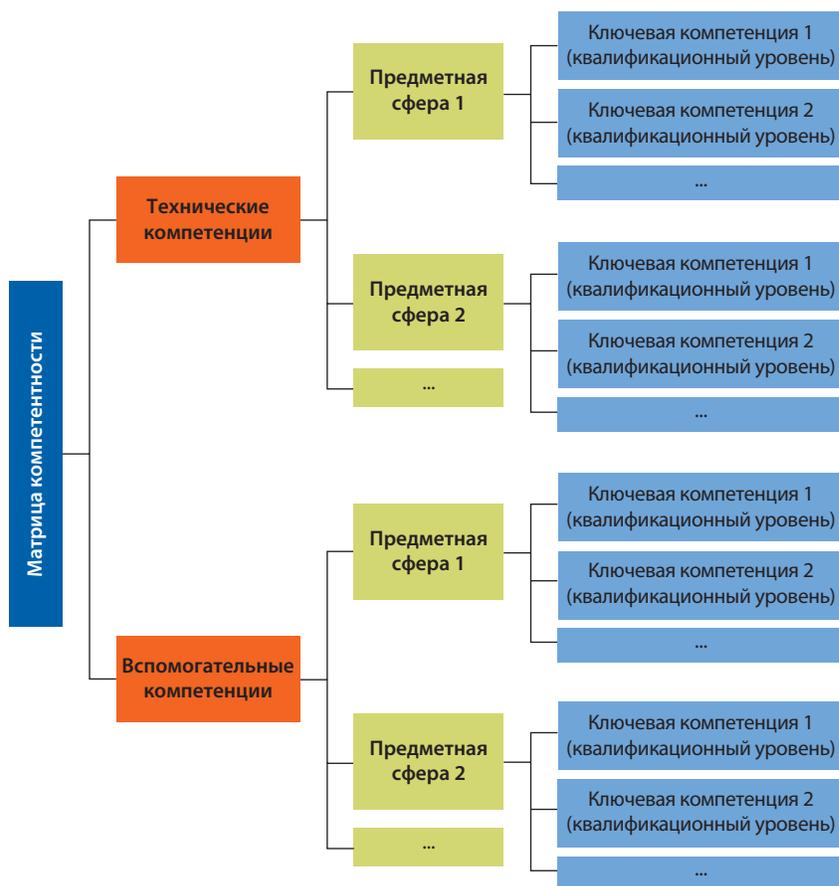
С1. Уточнить ключевые компетенции и квалификационные уровни

Доработать предварительные ключевые компетенции, используя объединенные результаты практического анализа. Доработка может включать изменение формулировок, объединение частично дублирующих компетенций или разделение слишком сложных или объемных компетенций.

Доработать предварительные квалификационные уровни, используя объединенные результаты практического анализа. В ходе доработки квалификационных уровней вам придется урегулировать разногласия между участниками. Во время фокус-групп и при доработке Матрицы не забывайте возвращаться к стандартам IES, которые устанавливают минимальные квалификационные уровни для целого ряда образовательных результатов. Установленные вами квалификационные уровни должны будут соответствовать этим требованиям. Кроме того, не забывайте следить за тем, чтобы глагол(ы) в начале каждой ключевой компетенции правильно отражал(и) требуемый квалификационный уровень.

РИСУНОК 3.2

Структура Матрицы компетентности



Разработать окончательную редакцию тематических блоков для каждой компетенции в соответствии с определенным квалификационным уровнем, используя объединенные результаты практического анализа. Тематические блоки должны быть логическим основанием (т. е. служить неотъемлемым базисом) ключевых компетенций, к которым они относятся. Совокупность списков тематических блоков следует проанализировать с точки зрения достаточности охвата всего диапазона ключевых компетенций.

С2. Протестировать проект Матрицы компетентности

Заключительной ступенью в процессе разработки Матрицы компетентности является тестирование полученного варианта будущей Матрицы в небольших, но достаточно репрезентативных группах представителей ключевых заинтересованных сторон. Данный шаг призван уточнить непонятные формулировки; провести окончательную проверку на баланс разумной достаточности и полноты охвата ключевых компетенций и тематических блоков, подтвердить целесообразность квалификационных уровней; а также убедиться, что компетентностный профиль профессионального бухгалтера в целом выглядит реалистично.

Помните, что общая Матрица компетентности служит для обеспечения соответствия ожиданиям для вновь сертифицируемых лиц. Если же в процессе

работы вы разработали минимальные требования к отдельным специализациям, например, аудиторам, то их тестирование необходимо проводить в узком кругу заинтересованных сторон с преобладающим числом представителей данной специализации.

С3. Завершить и распространить проект Матрицы компетентности

Руководствуясь рекомендациями и пожеланиями, полученными в ходе тестирования на ступени С2, а также в контексте всех предыдущих исследований и разработок, пересмотреть, завершить и распространить Матрицу компетентности.

Внести необходимые заключительные поправки в Матрицу. На этом этапе любые правки в формулировки компетенций, тематических блоков или квалификационных уровней должны тщательно обдумываться, ограничиваясь исправлением «существенных ошибок», принимая во внимание изменения, внесенные на предыдущих этапах, и важность поддержания в актуальном состоянии психометрических аспектов процесса.

Повсеместно распространить Матрицу и разослать информационное сообщение в адрес всех заинтересованных сторон. Матрица должна быть представлена всем заинтересованным сторонам, в особенности тем, кто принимал активное участие в процессе. Как и в любой ситуации, связанной с управлением изменениями, распространение документа должно сопровождаться информационным сообщением, которое должно подчеркнуть важнейшую роль и огромное значение Матрицы, вкратце изложить процесс ее создания, упомянув участвовавшие заинтересованные стороны, а также рассказать о дальнейших планах.

Рубежи успеха

Разработанная и утвержденная вами Матрица компетентности, в которой уверены как ваша организация, так и ключевые заинтересованные стороны, включает в себя:

- предметные сферы, образующие каркас Матрицы;
- полный набор ключевых компетенций, которые необходимы для исполнения в пределах вашей юрисдикции функций профессионального бухгалтера, включая узкие специализации;
- квалификационные уровни, специально разработанные для каждой ключевой компетенции (и, в идеале, для каждого тематического блока), в зависимости от профессиональной роли;
- комплекты тематических блоков для каждой предметной сферы или ключевой компетенции.

Данная Матрица компетентности будет служить эталоном, в соответствии с которым вы будете выстраивать и оценивать элементы программы на этапе 2.

Сокращенный вариант реализации этапа 1: Разработка Матрицы компетентности

Одна из основных проблем полного практического анализа заключается в том, что, несмотря на свою ценность и важность, это достаточно дорогостоящее мероприятие, которое к тому же занимает много времени. Кроме того, в идеале

практический анализ должен проводиться до разработки образовательной программы по бухгалтерскому учету или до пересмотра основной программы, чтобы избежать необходимости значительной ее корректировки для приведения в соответствие с Матрицей. Однако, если для проведения полного практического анализа в краткосрочной перспективе ресурсов недостаточно, в качестве отправной точки можно рассмотреть следующий сокращенный итеративный подход:

- Используйте в качестве источника готовые Матрицы и стандарты IAESB IES.
- Составьте проект набора ключевых компетенций и соответствующих им квалификационных уровней, а также лежащих в их основе тематических блоков (или описаний).
- Соберите небольшую, но репрезентативную группу заинтересованных сторон и проведите интенсивный семинар по оценке Матрицы.
- Сопоставьте действующие программы ППО и ППК с Матрицей и приведите в соответствие с ней.
- Пересматривайте и регулируйте Матрицу по мере необходимости, памятуя о необходимости проведения полноценного практического анализа, когда позволят ресурсы.

Ознакомьтесь с приведенным в Приложении А примером реализации в Польше сокращенного варианта разработки Матрицы компетентности.

Дополнительный пример сокращенного варианта единого учебного плана на переходном этапе к СВАЕТС

Центр по реформированию финансовой отчетности Всемирного банка (CFRR) в рамках программы STAREP (Укрепление аудита и отчетности в странах Восточного партнерства) реализовал проект по разработке региональной «Учебной программы на базе единых образовательных стандартов», содержащей основные умения и навыки, которыми должны овладеть студенты, получающие профильное базовое высшее образование (бакалавриат). Учебная программа доступна на английском и русском языках по адресу www.worldbank.org/cfrr.

«Учебная программа на базе единых образовательных стандартов» содержит задачи обучения / основные умения и навыки, которые в общем совпадают с детализацией ключевых компетенций, но предназначена для университетского, а не профессионального уровня образования, и также не предусматривает квалификационные уровни. Таким образом, этот полезный документ смешанного типа может быть использован:

- высшими учебными заведениями – для приведения к единому стандарту бухгалтерских образовательных программ в регионе, а также в качестве основы для сотрудничества и взаимного обмена;
- ПБО – для сотрудничества с университетами и другими ПБО в области разработки и/или признания курсов и элементов программ (чтобы привести программы к единому стандарту и избежать дублирования);
- ПБО – для создания собственной Матрицы компетентности (имеющийся список задач обучения / основных умений и навыков можно расширить до профессионального уровня и присвоить квалификационные уровни);
- другими организациями, планирующими внедрение подхода СВАЕТС – в качестве ресурса.

Аналогичным образом, в рамках программы PULSAR (Международные стандарты учета в государственном секторе) был реализован проект по разработке «Матрицы базовой компетентности специалистов по финансам государственного сектора в области учета по методу начисления», которая увязывает образовательные и практические компоненты учебной деятельности с требованиями, предъявляемыми на рабочем месте. Матрица базовой компетентности доступна на сайте PULSAR на английском, русском и боснийском / сербском / хорватском языках⁶.

Матрица базовой компетентности предназначена для использования в качестве руководства по определению базовых компетенций различных функциональных должностных категорий в области учета по методу начисления в госсекторе и может быть изменена и адаптирована исходя из конкретных потребностей. Таким образом, она может использоваться для оказания содействия правительствам в проведении и поддержке реформ по внедрению учета по методу начисления.

В Матрице указываются:

1. Важнейшие функциональные должностные категории, на которых должна быть сосредоточена профессиональная подготовка, ориентированная на реформы по внедрению учета по методу начисления
2. Базовые компетенции, которыми должна владеть каждая группа для эффективного проведения и поддержки этих реформ
3. Рекомендуемые квалификационные уровни для каждой базовой компетенции и функциональной категории, и
4. Связанные с ними задачи обучения в комплексе с навыками, демонстрирующими компетентность.

Примечание для преподавателей, готовящих техников-бухгалтеров

Если ваша организация готовит техников-бухгалтеров, маловероятно, что вы станете затрачивать чрезмерные усилия и ресурсы на проведение полноценного практического анализа. Скорее всего для создания Матрицы компетентности вы воспользуетесь сокращенным вариантом, проанализировав готовые региональные Матрицы компетентности и отобрав набор базовых компетенций, подлежащих развитию на уровне техника-бухгалтера. Далее вы можете установить квалификационные уровни применительно к вашим студентам, исходя из функций, которые им предстоит исполнять в экономике.

Это особенно выгодно, если ПБО в вашей юрисдикции располагает готовой Матрицей компетентности. Если это так, то сопоставление образовательных результатов и квалификационных уровней вашей программы с Матрицей ПБО может послужить отправной точкой для взаимной инициативы по согласованию процедуры зачета дисциплин для техников-бухгалтеров, которые захотят присоединиться к профессиональной программе ПБО.

Если отсутствует Матрица компетентности, которую можно было бы взять за основу, можно определить содержание программы посредством формулировки задач и функций, которые предстоит выполнять выпускникам программы. См. в Приложении А6 пример реализации такого подхода.

ЭТАП 2: ОЦЕНКА ДЕЙСТВУЮЩЕЙ ПРОГРАММЫ НА ПРЕДМЕТ ОБНАРУЖЕНИЯ ПРОБЕЛОВ



Этот этап требует систематической и тщательной оценки степени компетентности, которая приобретается в соответствии с текущими требованиями программы.

На данном этапе можно выделить два аспекта:

1. Оценка уровня компетентности, приобретаемого в соответствии с требованиями программы ППО (образование, экзамены / аттестации, практическая подготовка), который должен быть успешно продемонстрирован потенциальным кандидатом, чтобы стать сертифицированным профессиональным бухгалтером; и
2. Оценка уровня компетентности действующих членов. Этот второй элемент необходим, поскольку когда обнаруживаются компетентностные пробелы в программе ППО, важно понимать, каков масштаб этих пробелов у практикующих бухгалтеров, а также в какой степени удалось их заполнить в процессе постоянной практики и/или ППК.

Ниже мы рассмотрим эти аспекты по очереди, но выполнять вы их можете параллельно.

Обратите внимание, что если ваша Матрица компетентности включает другие компетенции и/или квалификационные уровни для специализаций, например, аудита, вам необходимо будет оценить действующие критерии программы для получения разрешения на работу по специальности (например, получение лицензии на аудиторскую деятельность), сопоставив их с необходимыми компетенциями и квалификационными уровнями в Матрице компетентности. Также вы, возможно, захотите оценить уровень компетентности практикующих аудиторов.

А. Оценить текущий статус

A1. В ходе обсуждений с ключевыми заинтересованными сторонами проанализировать элементы действующей сертификационной программы

Провести комплексную инвентаризацию элементов программы. Составить список образовательных, контрольно-измерительных и практических элементов.

Например, предположим, что ваша программа ППО предъявляет к кандидатам следующие требования:

- Базовое высшее экономическое образование по программе, включающей определенные предметы, полученное в университете с государственной аккредитацией

- Успешная сдача серии экзаменов на получение лицензии, установленных ПБО
- Опыт работы 3 года под руководством лицензированного бухгалтера, и
- Присяга с обязательством соблюдать устав и кодекс поведения ПБО.

В инвентарной ведомости вы указываете:

- Каждый обязательный и факультативный курс, входящий обычно в аккредитованную программу высшего образования
- Каждый курс и экзамен, которые необходимо прослушать и сдать по линии ПБО
- Требования ПБО к опыту работы, и
- Любые виды профессионального ориентирования или дополнительной подготовки кандидатов до принесения присяги.

Для каждого элемента необходимо получить и проанализировать имеющиеся уточняющие данные, способные облегчить сопоставление элемента с Матрицей компетентности. Такими данными, необходимыми для облегчения сопоставления, могут стать любые документы, определяющие качество, глубину и диапазон обучения, практической подготовки и контроля.

Например, вам пригодятся:

- Стандартные или репрезентативные учебные программы на каждый обязательный курс университетской программы
- Методические материалы курса, включая учебники и другие пособия
- Ожидаемые образовательные результаты, указанные в учебных программах и/или учебниках
- Образцы экзаменационных материалов из курсов университетской программы (включая образцы ответов или критерии оценивания)
- Образцы экзаменов на получение профессиональной сертификации
- Проектная документация или кодификатор элементов содержания курсов и экзаменов
- Требования к опыту работы, которые выходят за рамки требований к продолжительности (например, требования к возрастающему уровню ответственности, требования к результатам аттестации, требования к многообразию и т. д.).

A2. Сопоставить элементы действующей программы с Матрицей

В рамках каждого элемента произвести сопоставление компонентов с Матрицей компетентности. Каждый элемент программы состоит из ряда компонентов. Например, каждый курс обычно разбит на уроки или модули в соответствии с учебниками или другими материалами. Профессиональные экзамены могут быть разбиты на разделы, охватывающие различные предметы или темы, и каждому экзамену могут предшествовать профессиональные курсы. Программа практической подготовки может также включать обязательную часть (например, требовать включения определенного количества часов аудита или работы с налогами). Для каждого из этих компонентов необходимо ответить на вопрос: «Какая компетенция (или компетенции) поддерживается (поддерживаются) этим компонентом и на каком квалификационном уровне?»

В ходе сопоставления необходимо увязывать элементы программы как с техническими, так и со вспомогательными компетенциями. С практической точки

зрения, возможно было бы проще отделить сопоставление с техническими навыками от сопоставления со вспомогательными навыками.

Сопоставление с техническими компетенциями

Исходя из того, что на этапе 1 вы разработали полный комплект тематических блоков и сопоставили их с техническими компетенциями, наиболее интуитивно понятным способом сопоставить материалы курса и компоненты экзамена с техническими компетенциями будет их увязка на уровне тематических блоков. (Также такой подход позволяет ярче выделить пробелы, чем непосредственное сопоставление с компетенциями, что будет полезно на ступени В настоящего этапа). При сопоставлении курсов и связанных КИМ необходимо учитывать содержание материалов, в том числе, например, задачи обучения, заявленные в учебном плане курса и/или учебнике, а также в кодификаторах элементов содержания экзамена, демоверсиях экзаменов и критериях оценивания, проектах, заданиях и т. п.

В качестве иллюстрации этого процесса предположим, что ваша Матрица компетентности включает компетенцию, указанную в таблице 3.3 в предметной сфере «Финансовый учет и отчетность», и сопровождается перечисленными тематическими блоками. Обратите внимание, что компетенциям и тематическим блокам были присвоены квалификационные уровни (которые для этих базовых тем являются «продвинутыми»).

Предположим также, что программа вашей организации по сертификации профессиональных бухгалтеров включает следующие элементы, направленные на развитие компетенций в сфере «Финансового учета и отчетности»:

- Два курса по финансовому учету, пройденные в рамках программы базового высшего образования
- Экзамен на получение лицензии, установленный ПБО, и
- Стаж работы под руководством лицензированного бухгалтера не менее 3 лет.

Для того, чтобы сопоставить каждый из курсов с этой технической компетенцией:

1. Подготовьте учебный план, учебник, другие пособия и материалы, а также образцы заданий и демонстрационные экзамены (с ответами) для каждого курса.
2. Используя учебный план, учебник, другие пособия и материалы, определите и запишите тематические блоки, входящие в каждый курс.
3. Проанализируйте задания, экзамены и другие КИМ, входящие в состав курсов, и определите, на оценку какого уровня когнитивной пирамиды они рассчитаны (на базе таксономии Блума (Anderson et al. 2001) или аналогичной теории).
4. Оцените квалификационный уровень для каждого тематического блока, опираясь на требования курса.

В ходе оценки квалификационных уровней:

- Учитывайте глубину, широту, когнитивный уровень и объем каждого тематического блока.
- Обратите внимание на используемую методику преподавания и требования к кандидатам по результатам завершения компонентов.
- Помните, что задания на запоминание и воспроизведение информации будут работать лишь на низких квалификационных уровнях, тогда как

ТАБЛИЦА 3.3 Предметная сфера: Финансовый учёт и отчётность

| <i>FAR-4 Оценивает типовые операции, чтобы определить соответствующий порядок учета</i> | |
|---|--------------------------------------|
| <i>Требуемый квалификационный уровень Продвинутый</i> | |
| <i>Описание: оценивает первичные документы и сведения о типовых событиях и операциях, определяет соответствующий порядок учета; правильно проводит типовые операции</i> | |
| ТЕМАТИЧЕСКИЙ БЛОК | КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ ^а |
| | МАТРИЦА |
| Учет операций: | |
| • Денежные средства и их эквиваленты | A |
| • Дебиторская задолженность | A |
| • Запасы | A |
| • Основные средства | A |
| • Гудвилл и нематериальные активы | A |
| • Износ и амортизация | A |
| • Обесценение, отчуждение / списание с баланса | A |
| • Кредиторская задолженность | A |
| • Резервы и условные обязательства | A |
| • Долгосрочные обязательства | A |
| • Собственный / акционерный капитал | A |
| • Прибыль на акцию (базовая, разводненная) | A |
| • Финансовые инструменты | A |
| • Инвестиции в ассоциированные компании / значительное влияние | A |
| • Признание выручки / выручка по договорам с покупателями, учет выручки и связанных с ней расходов | A |
| • Аренда | A |
| • Изменения в учетной политике и бухгалтерских оценках, ошибки | A |
| • Операции в иностранной валюте | A |
| • Учет подоходных налогов | A |
| • События после отчетной даты | A |

а. Квалификационные уровни: A = Продвинутый I = Промежуточный F = Базовый.

тестирование умения обобщать, применять концепции и выносить суждения подтверждают продвинутый уровень квалификации кандидатов.

- Формируйте свое оценочное суждение на основе как развиваемого, так и тестируемого квалификационного уровня. Например, если тестирование кандидата проводится на промежуточном уровне, было бы неверным утверждать, что компетенция поддерживается на продвинутом уровне.

Сопоставление двух курсов может в конечном итоге выглядеть примерно, как в таблице 3.4.

Такой способ сопоставления усложняется, когда не все элементы стандартизированы. Например, если ваша программа устанавливает требования к образованию, но кандидаты могут получить базовое высшее образование в любом университете, а содержание обязательных курсов в разных университетах настолько значительно различается, что трудно определить, что же является «типичным».

ТАБЛИЦА 3.4 Пример сопоставления

| ТЕМАТИЧЕСКИЙ БЛОК | КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ* | | |
|--|--------------------------|--------|--------|
| | МАТРИЦА | КУРС 1 | КУРС 2 |
| Учет операций: | | | |
| • Денежные средства и их эквиваленты | A | F | I |
| • Дебиторская задолженность | A | F | I |
| • Запасы | A | F | I |
| • Основные средства | A | F | I |
| • Гудвилл и нематериальные активы | A | | I |
| • Износ и амортизация | A | F | I |
| • Обесценение, отчуждение / списание с баланса | A | | F |
| • Кредиторская задолженность | A | F | I |
| • Резервы и условные обязательства | A | | |
| • Долгосрочные обязательства | A | F | I |
| • Собственный / акционерный капитал | A | F | I |
| • Прибыль на акцию (базовая, разводненная) | A | F | I |
| • Финансовые инструменты | A | | I |
| • Инвестиции в ассоциированные компании / значительное влияние | A | | F |
| • Признание выручки / выручка по договорам с покупателями, учет выручки и связанных с ней расходов | A | F | I |
| • Аренда | A | F | I |
| • Изменения в учетной политике и бухгалтерских оценках, ошибки | A | | F |
| • Операции в иностранной валюте | A | | F |
| • Учет подоходных налогов | A | F | I |
| • События после отчетной даты | A | | F |

а. Квалификационные уровни: A = Продвинутый I = Промежуточный F = Базовый.

Далее, сопоставьте экзамен ПБО с Матрицей, соотнося экзаменационные темы, указанные в **кодификаторе элементов содержания экзамена** с обязательными тематическими блоками. Если кодификатора элементов содержания экзамена у вашей организацией пока нет, вам необходимо будет определить, какие темы необходимо включить в экзамен, возможно обратившись для справки к материалам предыдущих экзаменов. При определении соответствующего квалификационного уровня в каждом случае следует учитывать когнитивный уровень, необходимый для успешной сдачи экзамена (о котором свидетельствуют предшествующие и/или демоверсии экзаменационных ответов / критериев оценивания).

Дополнить полученными сведениями сопоставление курса (таблица 3.5).

В завершение, сопоставьте требования к опыту работы. Для этого вам потребуется изучить рекомендации, которые получают кандидаты в отношении требований к опыту работы (спектр и широта задач, которые необходимо выполнить, минимальное количество часов, посвященных определенным задачам или определенной роли и т. д.). Если обязательные требования по выполнению определенных задач или ролей отсутствуют, то финальный квалификационный уровень будет продиктован набором задач, которые в разумных пределах будут выполняться *всеми* кандидатами исходя из действующей программы.

ТАБЛИЦА 3.5 Пример сопоставления плюс экзамен ПБО

| ТЕМАТИЧЕСКИЙ БЛОК | КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ ^а | | | |
|--|--------------------------------------|--------|--------|-------------|
| | МАТРИЦА | КУРС 1 | КУРС 2 | ЭКЗАМЕН ПБО |
| Учет операций: | | | | |
| • Денежные средства и их эквиваленты | A | F | I | A |
| • Дебиторская задолженность | A | F | I | A |
| • Запасы | A | F | I | A |
| • Основные средства | A | F | I | I |
| • Гудвилл и нематериальные активы | A | | I | I |
| • Износ и амортизация | A | F | I | A |
| • Обесценение, отчуждение / списание с баланса | A | | F | F |
| • Кредиторская задолженность | A | F | I | A |
| • Резервы и условные обязательства | A | | | |
| • Долгосрочные обязательства | A | F | I | I |
| • Собственный / акционерный капитал | A | F | I | I |
| • Прибыль на акцию (базовая, разводненная) | A | F | I | I |
| • Финансовые инструменты | A | | I | I |
| • Инвестиции в ассоциированные компании / значительное влияние | A | | F | F |
| • Признание выручки / выручка по договорам с покупателями, учет выручки и связанных с ней расходов | A | F | I | A |
| • Аренда | A | F | I | I |
| • Изменения в учетной политике и бухгалтерских оценках, ошибки | A | | F | I |
| • Операции в иностранной валюте | A | | F | I |
| • Учет подоходных налогов | A | F | I | A |
| • События после отчетной даты | A | | F | I |

а. Квалификационные уровни: А = Продвинутый I = Промежуточный F = Базовый.

Карта сопоставлений, дополненная графой «Опыт работы», будет выглядеть, как таблица 3.6.

Сопоставив все соответствующие элементы, вы можете присвоить общие квалификационные уровни тематическим блокам действующей программы. Для определения текущего общего квалификационного уровня потребуется вынести суждение исходя из целостной картины в отношении каждого элемента. Например, несмотря на то что на уровне практической подготовки тематическому блоку «Операции в иностранной валюте» был присвоен квалификационный уровень «А», в контексте программы в целом получился уровень «I».

Аналогичный процесс используется для сопоставления элементов программы с каждой технической компетенцией в составе Матрицы компетентности. Обратите внимание, что в рамках данного примера (таблица 3.7) показано, как одна компетенция сопоставляется индивидуально, но в момент реального сопоставления элементы, как правило, сопоставляются одновременно со всеми компетенциями в соответствующих предметных сферах в целях увеличения эффективности и соблюдения системного подхода.

Сопоставление с вспомогательными компетенциями

Как отмечалось ранее, также необходимо сопоставление элементов программы со вспомогательными компетенциями. Это требует изучения используемых методов обучения и оценивания результатов, а также степени, в которой кандидаты должны (в процессе обучения, сдачи экзаменов / аттестаций и практической подготовки), уметь:

ТАБЛИЦА 3.6 Пример сопоставления плюс опыт работы

| ТЕМАТИЧЕСКИЙ БЛОК | КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ ^а | | | | |
|--|--------------------------------------|--------|--------|-------------|-------------|
| | МАТРИЦА | КУРС 1 | КУРС 2 | ЭКЗАМЕН ПБО | ОПЫТ РАБОТЫ |
| Учет операций: | | | | | |
| • Денежные средства и их эквиваленты | A | F | I | A | A |
| • Дебиторская задолженность | A | F | I | A | A |
| • Запасы | A | F | I | A | A |
| • Основные средства | A | F | I | I | I |
| • Гудвилл и нематериальные активы | A | | I | I | F |
| • Износ и амортизация | A | F | I | A | A |
| • Обесценение, отчуждение / списание с баланса | A | | F | F | F |
| • Кредиторская задолженность | A | F | I | A | A |
| • Резервы и условные обязательства | A | | | | |
| • Долгосрочные обязательства | A | F | I | I | A |
| • Собственный / акционерный капитал | A | F | I | I | I |
| • Прибыль на акцию (базовая, разводненная) | A | F | I | I | I |
| • Финансовые инструменты | A | | I | I | I |
| • Инвестиции в ассоциированные компании / значительное влияние | A | | F | F | F |
| • Признание выручки / выручка по договорам с покупателями, учет выручки и связанных с ней расходов | A | F | I | A | A |
| • Аренда | A | F | I | I | I |
| • Изменения в учетной политике и бухгалтерских оценках, ошибки | A | | F | I | F |
| • Операции в иностранной валюте | A | | F | I | A |
| • Учет подоходных налогов | A | F | I | A | A |
| • События после отчетной даты | A | | F | I | F |

а. Квалификационные уровни: A = Продвинутый I = Промежуточный F = Базовый.

ТАБЛИЦА 3.7 Сопоставление элементов программы с техническими компетенциями

| ТЕМАТИЧЕСКИЙ БЛОК | КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ ^а | | | | | |
|--|--------------------------------------|--------|--------|-------------|-------------|---------|
| | МАТРИЦА | КУРС 1 | КУРС 2 | ЭКЗАМЕН ПБО | ОПЫТ РАБОТЫ | В ЦЕЛОМ |
| Учет операций: | | | | | | |
| • Денежные средства и их эквиваленты | A | F | I | A | A | A |
| • Дебиторская задолженность | A | F | I | A | A | A |
| • Запасы | A | F | I | A | A | A |
| • Основные средства | A | F | I | I | I | I |
| • Гудвилл и нематериальные активы | A | | I | I | F | I |
| • Износ и амортизация | A | F | I | A | A | A |
| • Обесценение, отчуждение / списание с баланса | A | | F | F | F | F |
| • Кредиторская задолженность | A | F | I | A | A | A |
| • Резервы и условные обязательства | A | | | | | |
| • Долгосрочные обязательства | A | F | I | I | A | A |
| • Собственный / акционерный капитал | A | F | I | I | I | I |
| • Прибыль на акцию (базовая, разводненная) | A | F | I | I | I | I |
| • Финансовые инструменты | A | | I | I | I | I |
| • Инвестиции в ассоциированные компании / значительное влияние | A | | F | F | F | F |
| • Признание выручки / выручка по договорам с покупателями, учет выручки и связанных с ней расходов | A | F | I | A | A | A |
| • Аренда | A | F | I | I | I | I |
| • Изменения в учетной политике и бухгалтерских оценках, ошибки | A | | F | I | F | F |
| • Операции в иностранной валюте | A | | F | I | A | I |
| • Учет подоходных налогов | A | F | I | A | A | I |
| • События после отчетной даты | A | | F | I | F | F |

а. Квалификационные уровни: A = Продвинутый I = Промежуточный F = Базовый.

- мыслить критически,
- применять суждение,
- интегрировать концепции из разных предметных сфер,
- оценивать ситуации в контексте профессиональных стандартов,
- работать в команде и проявлять лидерские качества,
- профессионально общаться с заинтересованными сторонами, и
- демонстрировать приверженность общественным интересам.

Например, если в программу курса входит написание кандидатами настоящих служебных записок, это развивает коммуникационные компетенции. Если от кандидатов требуется критиковать работу друг друга, это развивает критическое мышление, умение работать в команде и лидерские качества. Что касается требований к практической подготовке, в процессе прохождения профессиональной практики кандидаты могут выполнять контрольные задачи, а их наставники на рабочем месте – оценивать и подтверждать вспомогательные компетенции кандидатов на различных этапах их практической подготовки.

Возвращаясь к разбору процедуры сопоставления: вы сопоставили два курса по финансовому учету плюс все прочие обязательные курсы базового высшего образования, экзамен на получение сертификата ПБО и программу практической подготовки. Для каждого элемента рекомендуется принять во внимание следующие моменты:

- Касательно коммуникативных компетенций: в какой степени от кандидатов требуется предоставление письменных ответов, имитирующих настоящие деловые документы (электронные письма, записки, отчеты, проекты учетной политики, рабочие документы и т. д.), а также готовить и проводить презентации или сдавать устные экзамены?
- Как оцениваются коммуникативные навыки кандидатов? Например, предусмотрены ли специальные баллы за эффективность коммуникации при выполнении заданий и во время экзаменов?
- Оценивается ли умение кандидатов подобрать коммуникативные средства, соответствующие аудитории?
- В контексте воспитания профессиональной этики, включают ли обязательные задания и экзамены этические дилеммы? Если да, то насколько сложными, приближенными к действительности и целостными являются эти упражнения? Ссылаются ли эти упражнения напрямую на «Международный кодекс этических норм для профессиональных бухгалтеров»™ IESBA или местный аналог?
- В производственных условиях, насколько предусмотрена обязанность руководителя и наставника по развитию и оценке коммуникативных навыков кандидатов, демонстрируемых в общении с коллегами и клиентами, и как работает механизм по предоставлению кандидатам обратной связи для усовершенствования этих навыков?
- Как этическое поведение и принятие решений встроены в систему текущей оценки эффективности работы кандидатов?
- Какие обязанности возлагаются на наставников и супервайзеров по оценке и отчетности перед ПБО в отношении развития компетенций кандидата?

Основываясь на оценке элементов программы, ваше сопоставление с выбранными вспомогательными компетенциями может выглядеть следующим образом, см. таблицу 3.8.

ТАБЛИЦА 3.8 Пример сопоставления элементов программы с выбранными компетенциями

| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: КОММУНИКАТИВНЫЕ НАВЫКИ | КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ ^а | | | | | | |
|--|--------------------------------------|--------|--------|--------|-----|-------------|-------------|
| | МАТРИЦА | КУРС 1 | КУРС 2 | КУРС 3 | ... | ЭКЗАМЕН ПБО | ОПЫТ РАБОТЫ |
| СОМ-1 Выстраивает коммуникацию логично, четко и лаконично <i>Описание: инициирует сеансы письменной и устной коммуникации для логического и четкого представления информации в максимально лаконичной форме; предоставляет достаточные обоснования решений и рекомендаций</i> | I | F | I | F | ... | I | I |
| СОМ-2 Адаптирует терминологию, содержание и уровень детализации для целевой аудитории <i>Описание: оценивает потребности и уровень образованности целевой аудитории и адаптирует объем, уровень технической детализации, терминологию и стиль, чтобы наилучшим образом подстроиться под аудиторию</i> | I | | I | F | ... | I | I |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Предметная сфера: Профессиональная этика | | | | | | | |
| РЕВ-3 Оценивает ситуации с этической точки зрения <i>Описание: предвидит и идентифицирует ситуации этического выбора по мере их возникновения</i> | A | | F | F | ... | I | I |
| РЕВ-4 Принимает решения в соответствии со стандартами профессионального поведения <i>Описание: руководствуясь стандартами поведения, разрабатывает и придерживается надлежащего образа действий</i> | A | | F | F | ... | I | I |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |

а. Квалификационные уровни: А = Продвинутый I = Промежуточный F = Базовый.

Как только все элементы программы будут сопоставлены с полной Матрицей компетентности, вас ждет следующий шаг – определение единых квалификационных уровней, соответствующих каждой компетенции в составе Матрицы.

Оценить квалификационный уровень, соответствующий каждой из необходимых компетенций. Исходя из сопоставления всех компонентов с Матрицей, для каждой ключевой компетенции оцените квалификационный уровень, достигнутый кандидатами, успешно завершившими обучение. Помните, что вы оцениваете компетентность, а не знания. Другими словами, вы оцениваете, насколько хорошо кандидат способен выполнять функции и задачи, возлагаемые на профессионального бухгалтера, а не насколько качественно он может воспроизвести по памяти информацию из учебника или налогового кодекса.

Для достижения продвинутого квалификационного уровня потребуется учесть несколько аспектов. Крайне маловероятно, чтобы кандидату был присвоен продвинутый квалификационный уровень по результатам одного курса обучения; скорее всего, потребуется прослушать несколько курсов и/или сдать ряд экзаменов, а также предпочтительно пройти практическую подготовку, чтобы полностью удовлетворять требованиям.

Возвращаясь к нашему примеру, после сопоставления всех компонентов программы общая оценка квалификационных уровней для приведенных в примере компетенций может выглядеть, как показано в таблицах 3.9 и 3.10.

ТАБЛИЦА 3.9 Примерная оценка квалификационных уровней для финансового учета и отчетности

| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: ФИНАНСОВЫЙ УЧЁТ И ОТЧЁТНОСТЬ | КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ ^а | | | | | | | |
|---|--------------------------------------|--------|--------|--------|-----|-------------|-------------|---------|
| | МАТРИЦА | КУРС 1 | КУРС 2 | КУРС 3 | ... | ЭКЗАМЕН ПБО | ОПЫТ РАБОТЫ | В ЦЕЛОМ |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| FAR-4 Оценивает типовые операции, чтобы определить соответствующий порядок учета | A | F | F/I | | | I/A | I | I |
| <i>Описание: оценивает первичные документы и сведения о типовых событиях и операциях, определяет соответствующий порядок учета; правильно проводит типовые операции</i> | | | | | | | | |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |

а. Квалификационные уровни: А = Продвинутый I = Промежуточный F = Базовый.

ТАБЛИЦА 3.10 Примерная оценка квалификационных уровней для коммуникативных навыков

| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: КОММУНИКАТИВНЫЕ НАВЫКИ | КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ ^а | | | | | | | |
|---|--------------------------------------|--------|--------|--------|-----|-------------|-------------|---------|
| | МАТРИЦА | КУРС 1 | КУРС 2 | КУРС 3 | ... | ЭКЗАМЕН ПБО | ОПЫТ РАБОТЫ | В ЦЕЛОМ |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| СОМ-1 Выстраивает коммуникацию логично, четко и лаконично | I | F | I | F | ... | I | I | I |
| <i>Описание: инициирует сеансы письменной и устной коммуникации для логического и четкого представления информации в максимально лаконичной форме; предоставляет достаточные обоснования решений и рекомендаций</i> | | | | | | | | |
| СОМ-2 Адаптирует средства коммуникации для целевой аудитории | I | | I | F | ... | I | I | I |
| <i>Описание: оценивает потребности и уровень образованности целевой аудитории и адаптирует объем, уровень технической детализации, терминологию и стиль, чтобы наилучшим образом подстроиться под аудиторию</i> | | | | | | | | |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Предметная сфера: Профессиональная этика | | | | | | | | |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| РЕВ-3 Оценивает ситуации с этической точки зрения | A | | F | F | ... | I | I | I |
| <i>Описание: предвидит и идентифицирует ситуации этического выбора по мере их возникновения</i> | | | | | | | | |
| РЕВ-4 Принимает решения в соответствии со стандартами профессионального поведения | A | | F | F | ... | I | I | I |
| <i>Описание: руководствуясь стандартами поведения, разрабатывает и придерживается надлежащего образа действий</i> | | | | | | | | |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |

а. Квалификационные уровни: А = Продвинутый I = Промежуточный F = Базовый.

Пример сокращенного варианта сопоставления существующих элементов программы с компетентными требованиями проиллюстрирован в Приложении А, где CFRR в Сербии использовал сравнительное исследование, чтобы помочь определить пробелы в учебных программах по бухгалтерскому учету и аудиту.

На ступени В этого этапа мы разберем пробелы между текущим положением и желаемым состоянием (как показано в Матрице). Однако, прежде чем мы приступим к анализу пробелов, нам также необходимо оценить текущий уровень компетентности практикующих профессиональных бухгалтеров.

A3. В процессе обсуждений с ключевыми заинтересованными сторонами, проанализируйте и задокументируйте уровень компетентности практикующих профессиональных бухгалтеров

Разумеется, делать это необходимо деликатно, так как практикующие профессиональные бухгалтеры вряд ли с энтузиазмом воспримут любую попытку открыто оценить уровень их компетентности. Целью должна стать не оценка отдельных представителей, а вынесение честного заключения о профессии в целом и/или ее специализациях.

Изучить исследования, проводившиеся в отношении компетентности местных профессиональных бухгалтеров (например, ROSC A&A). Это исследование может помочь вам сформировать общую оценку и обеспечит объективными справочными сведениями.

Ознакомиться с последними докладами отдела внутреннего контроля и дисциплины ПБО. Проблемы в сфере компетентности могут вскрыться в результате анализа характера жалоб, полученных в отношении членов организации, и/или изучения заключений регулирующих органов по итогам контрольно-ревизионных мероприятий.

Например, результаты проверок могут высветить области, в которых практикующие бухгалтеры в массе своей слабее и не дотягивают до стандартов. Проблемы могут лежать как в сфере технических компетенций, таких как «Подтверждение достоверности» или «Налоги», так и в области вспомогательных компетенций, выражаясь, например, в неспособности соответствовать «Кодексу профессионального поведения» в отношении независимой роли профессионального бухгалтера. Жалобы со стороны потребительского сообщества также могут указывать на области, в которых требуется повышение компетентности.

Организовать фокус-группы, опросы и/или собеседования, чтобы знающие представители заинтересованных сторон могли оценить компетентность профессиональных бухгалтеров в рамках Матрицы. В идеале вам необходимо увидеть четкую картину глазами тех, в чьи функции входит надзор за практикующими профессиональными бухгалтерами.

Например, можно задействовать членов фокус-групп, принимавших участие в практическом анализе. Вы также можете попросить действующих членов самостоятельно и анонимно оценить свою компетентность при условии соблюдения репрезентативности выборки.

Помните, если согласно вашей Матрице для таких специализаций, как аудиторы, требуются другие компетенции и/или квалификационные уровни, вы также должны оценить компетентность этих подгрупп, используя аналогичный процесс.

Объединить результаты полученных оценок. Самый простой способ – это использовать копию Матрицы компетентности и указать текущий квалификационный уровень для каждой компетенции по результатам оценки.

Например, в результате оценочных мероприятий вы можете получить следующий рейтинг для приведенной выборки компетенций:

Если вы оцениваете специализации по отдельности, то вам придется объединить результаты оценки для каждой специализации (таблица 3.11).

После того, как вы завершили сопоставление и определение квалификационных уровней в рамках действующей программы сертификации, а также для практикующих специалистов, вы готовы приступить к систематическому анализу пробелов.

ТАБЛИЦА 3.11 Примерная оценка специализаций

| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: ФИНАНСОВЫЙ УЧЁТ И ОТЧЁТНОСТЬ | КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ ^a | |
|--|--------------------------------------|---------|
| | МАТРИЦА | ТЕКУЩИЙ |
| ... | ... | ... |
| FAR-4 Оценивает типовые операции, чтобы определить соответствующий порядок учета | A | I |
| FAR-5 Оценивает комплексные нестандартные операции, чтобы определить соответствующий порядок учета | I | F |
| FAR-8 Готовит или оценивает примечания к финансовой отчетности | A | I |
| ... | ... | ... |
| Предметная сфера: Управленческий учёт | | |
| ... | ... | ... |
| MA-2 Готовит, анализирует или оценивает оперативные финансовые планы, бюджеты и прогнозы | A | I |
| MA-6 Оценивает основополагающие причины проблем с операционными показателями | I | F |
| ... | ... | ... |
| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ДОСТОВЕРНОСТИ | | |
| ... | ... | ... |
| A-1 Оценивает перспективы инициации и продолжения договорных отношений с клиентом в контексте независимости и других профессиональных стандартов | A | F |
| A-7 Объясняет последствия предстоящих изменений в стандартах по обеспечению достоверности | I | F |
| ... | ... | ... |
| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ | | |
| ... | ... | ... |
| TX-1 Рассчитывает сумму налога, подлежащего уплате в типовых ситуациях | I | A |
| TX-3 Определяет налоговые последствия будущих бизнес-операций | I | I |
| ... | ... | ... |
| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: КОММУНИКАТИВНЫЕ НАВЫКИ | | |
| ... | ... | ... |
| COM-1 Выстраивает коммуникацию логично, четко и лаконично | I | A |
| COM-2 Адаптирует средства коммуникации для целевой аудитории | I | I |
| ... | ... | ... |
| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: ЛИЧНОСТНЫЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ | | |
| ... | ... | ... |
| PM-3 Демонстрирует приверженность идее непрерывного обучения | A | F |
| ... | ... | ... |
| TL-1 Принимает эффективное участие в командной деятельности | A | A |
| TL-2 Справляется с конфликтами между членами команды | I | I |

продолжение

ТАБЛИЦА 3.11, продолжение

| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: ФИНАНСОВЫЙ УЧЁТ И ОТЧЁТНОСТЬ | КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ ^а | |
|--|--------------------------------------|---------|
| | МАТРИЦА | ТЕКУЩИЙ |
| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: КОММУНИКАТИВНЫЕ НАВЫКИ | | |
| ТЛ-3 Создает благоприятные условия для культурного разнообразия и участия в деятельности команды | A | I |
| ... | ... | ... |
| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА | | |
| ... | ... | ... |
| РЕВ-3 Оценивает ситуации с этической точки зрения | A | I |
| РЕВ-4 Принимает решения в соответствии со стандартами профессионального поведения | A | F |
| ... | ... | ... |

а. Квалификационные уровни: А = Продвинутый I = Промежуточный F = Базовый.

В. Определение пробелов между действительным состоянием дел и результатом, которого планируется достичь

В1. Определить степень соответствия элементов действующих программ ППО требованиям Матрицы компетентности и документально зафиксировать факты несоответствия

Сравнить действующие квалификационные уровни, которые подверглись оценке выше (см. ступень А2), с целевыми квалификационными уровнями. Примечание: вы уже проделали подготовительную работу, необходимую для этого шага. На данном этапе вы просто методично сравниваете действующие квалификационные рейтинги с целевыми «матричными» рейтингами, чтобы определить, какие компетенции адекватно охватываются имеющейся программой, а какие – нет.

На базе иллюстрации из ступени А мы получаем таблицу 3.12.

Процедуру сравнения следует выполнять для всей программы в целом, но по мере необходимости можно также проводить ее в промежуточных точках, а также для любых отдельных специализаций. Независимо от того, когда измеряется квалификационный уровень (т. е. по итогам ППО, в промежуточных точках и/или по факту лицензирования отдельных специализаций), анализируйте пробелы в сравнении с этим квалификационным уровнем, используя все элементы, которые непосредственно предшествуют точке, в которой замеряется квалификационный уровень.

Например, если Матрица компетентности содержит требования к квалификационному уровню на момент зачисления на профессиональную программу, а также по итогам ППО (см. Приложение В), анализ пробелов должен быть выполнен в обеих точках. Если же установлен только один квалификационный уровень, чаще всего по итогам ППО, тогда и анализ пробелов сосредоточится в этой точке.

Составить сводку пробелов, наглядно демонстрирующую, какие компетенции в элементах программы представлены в достаточной мере, а какие – имеют пробелы. Такая оценка не претендует на научную точность, но вы пытаетесь ответить на следующие вопросы: «В результате прохождения курса обучения и сдачи экзаменов в соответствии с действующими требованиями приобретет ли кандидат и сможет ли продемонстрировать компетентность X на ожидаемом

ТАБЛИЦА 3.12 Образец таблицы для сравнения действующих квалификационных рейтингов с целевыми рейтингами, заложенными в Матрице

| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: ФИНАНСОВЫЙ УЧЁТ И ОТЧЁТНОСТЬ | КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ ^а | | | | | | | |
|---|--------------------------------------|--------|--------|--------|-----|-------------|-------------|---------|
| | МАТРИЦА | КУРС 1 | КУРС 2 | КУРС 3 | ... | ЭКЗАМЕН ПБО | ОПЫТ РАБОТЫ | В ЦЕЛОМ |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| FAR-4 Оценивает типовые операции, чтобы определить соответствующий порядок учета | A | F | F/I | | | I/A | I | I |
| <i>Описание: оценивает первичные документы и сведения о типовых событиях и операциях, определяет соответствующий порядок учета; правильно проводит типовые операции</i> | | | | | | | | |
| SOM-1 Выстраивает коммуникацию логично, четко и лаконично | I | F | I | F | ... | I | I | I |
| <i>Описание: инициирует сеансы письменной и устной коммуникации для логического и четкого представления информации в максимально лаконичной форме; предоставляет достаточные обоснования решений и рекомендаций</i> | | | | | | | | |
| SOM-2 Адаптирует средства коммуникации для целевой аудитории | I | | I | F | ... | I | I | I |
| <i>Описание: оценивает потребности и уровень образованности целевой аудитории и адаптирует объем, уровень технической детализации, терминологию и стиль, чтобы наилучшим образом подстроиться под аудиторию</i> | | | | | | | | |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Предметная сфера: Профессиональная этика | | | | | | | | |
| РЕВ-3 Оценивает ситуации с этической точки зрения | A | | F | F | ... | I | I | I |
| <i>Описание: предвидит и идентифицирует ситуации этического выбора по мере их возникновения</i> | | | | | | | | |
| РЕВ-4 Принимает решения в соответствии со стандартами профессионального поведения | A | | F | F | ... | I | I | I |
| <i>Описание: руководствуясь стандартами поведения, разрабатывает и придерживается надлежащего образа действий</i> | | | | | | | | |

а. Квалификационные уровни: А = Продвинутый I = Промежуточный F = Базовый.

квалификационном уровне, или же он достигнет этого уровня в сочетании с практической подготовкой, или же исходя из действующих требований он вообще не достигнет целевого квалификационного уровня?»

В результате у вас получится сводка пробелов, как в таблице 3.13.

Сводка пробелов будет интенсивно использоваться на этапе 3, когда будут разрабатываться новые элементы программы.

Отсутствие стандартизированных требований создает проблемы для оценки степени охвата компетентности, так как это приводит к таким утверждениям, как «Если бы кандидат пошел в университет А, там должны бы были развить эту компетенцию, но в университете В – не обязаны». Аналогично, если качество обучения в разных университетах существенно отличается, процесс оценки становится трудновыполнимым. Эти различия могут, однако, оказаться очень информативными на следующем этапе в ходе разработки новых и усовершенствованных

ТАБЛИЦА 3.13 Образец сводки пробелов

| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: ФИНАНСОВЫЙ УЧЁТ И ОТЧЁТНОСТЬ | КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ ^а | | | | | | | |
|---|--------------------------------------|--------|--------|--------|-----|-------------|-------------|---------|
| | МАТРИЦА | КУРС 1 | КУРС 2 | КУРС 3 | ... | ЭКЗАМЕН ПБО | ОПЫТ РАБОТЫ | В ЦЕЛОМ |
| ... | Зрб | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| FAR-4 Оценивает типовые операции, чтобы определить соответствующий порядок учета | A | F | F/I | | | I/A | I | I |
| <i>Описание: оценивает первичные документы и сведения о типовых событиях и операциях, определяет соответствующий порядок учета; правильно проводит типовые операции</i> | | | | | | | | |
| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: КОММУНИКАТИВНЫЕ НАВЫКИ | | | | | | | | |
| СОМ-1 Выстраивает коммуникацию логично, четко и лаконично | I | F | I | F | ... | I | I | I |
| <i>Описание: инициирует сеансы письменной и устной коммуникации для логического и четкого представления информации в максимально лаконичной форме; предоставляет достаточные обоснования решений и рекомендаций</i> | | | | | | | | |
| СОМ-2 Адаптирует средства коммуникации для целевой аудитории | I | | I | F | ... | I | I | I |
| <i>Описание: оценивает потребности и уровень образованности целевой аудитории и адаптирует объем, уровень технической детализации, терминологию и стиль, чтобы наилучшим образом подстроиться под аудиторию</i> | | | | | | | | |
| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА | | | | | | | | |
| РЕВ-3 Оценивает ситуации с этической точки зрения | A | | F | F | ... | I | I | I |
| <i>Описание: предвидит и идентифицирует ситуации этического выбора по мере их возникновения</i> | | | | | | | | |
| РЕВ-4 Принимает решения в соответствии со стандартами профессионального поведения | A | | F | F | ... | I | I | I |
| <i>Описание: руководствуясь стандартами поведения, разрабатывает и придерживается надлежащего образа действий</i> | | | | | | | | |

а. Квалификационные уровни: А = Продвинутый I = Промежуточный F = Базовый.

программ (например, при установке новых требований к содержанию подлежащих аккредитации университетских программ или для создания профессиональных программ ПБО).

В2. Определить и задокументировать факты несоответствия текущего уровня компетентности практикующих профессиональных бухгалтеров ожидаемому

Сравнить целевые квалификационные уровни (согласно Матрицы) с действующими квалификационными уровнями, определенными и зафиксированными ранее на ступени А3, и задокументировать полученные результаты. Как и со ступенью В1, вы уже совершили подготовительную работу, необходимую для этого шага. И сейчас вам просто нужно методично сравнить «действующие» квалификационные рейтинги с целевыми значениями в Матрице.

Четкое протоколирование результатов поможет вам разработать методы ликвидации пробелов на следующем этапе (таблица 3.14).

Еще раз, не забудьте составить сводку пробелов для специализаций, которые оценивались отдельно.

Также сейчас самое время пересмотреть бюджет и внести изменения исходя из того, что вы узнали о сильных и слабых сторонах действующей программы. Анализ пробелов, выполненный на данном этапе, позволит вам доработать приоритетные для внедрения элементы, а также уточнить сметы расходов на разработку и внедрение усовершенствованных элементов программы.

Сводка(и) пробелов буде(у)т использоваться на этапе 3 при разработке расширенных требований и программ ППК.

Рубежи успеха

Вы уже сопоставили весь спектр элементов программ ППО и ППК с вашей Матрицей компетентности, и сравнили действующие программы с эталонами, разработанными вами на этапе 1.

ТАБЛИЦА 3.14 Образец сравнения квалификационных уровней

| ПРЕДМЕТНАЯ СФЕРА: ФИНАНСОВЫЙ УЧЁТ И ОТЧЁТНОСТЬ | КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ ^а | |
|--|--------------------------------------|---------|
| | МАТРИЦА | ТЕКУЩИЙ |
| | ← | → |
| | Сравнение | |
| FAR-4 Оценивает типовые операции, чтобы определить соответствующий порядок учета | A | I |
| FAR-5 Оценивает комплексные нестандартные операции, чтобы определить соответствующий порядок учета | I | F |
| FAR-8 Готовит или оценивает примечания к финансовой отчетности | A | I |
| Предметная сфера: Управленческий учёт | | |
| MA-2 Готовит, анализирует или оценивает оперативные финансовые планы, бюджеты и прогнозы | A | I |
| MA-6 Оценивает основополагающие причины проблем с операционными показателями | I | F |
| Предметная сфера: Подтверждение достоверности | | |
| A-1 Оценивает перспективы инициации и продолжения договорных отношений с клиентом в контексте независимости и других профессиональных стандартов | A | F |
| A-7 Объясняет последствия предстоящих изменений в стандартах по обеспечению достоверности | I | F |
| Предметная сфера: Налогообложение | | |
| TX-1 Рассчитывает сумму налога, подлежащего уплате в типовых ситуациях | I | A |
| TX-3 Определяет налоговые последствия будущих бизнес-операций | I | I |
| Предметная сфера: Коммуникативные навыки | | |
| SOM-1 Выстраивает коммуникацию логично, четко и лаконично | I | A |
| SOM-2 Адаптирует средства коммуникации для целевой аудитории | I | I |
| Предметная сфера: Личностный и профессиональный рост | | |
| PM-3 Демонстрирует приверженность идее непрерывного обучения | A | F |
| Предметная сфера: Работа в команде и лидерские качества | | |
| TL-1 Принимает эффективное участие в командной деятельности | A | A |
| TL-2 Справляется с конфликтами между членами команды | | |
| TL-3 Создает благоприятные условия для культурного разнообразия и участия в деятельности команды | | |
| Предметная сфера: Профессиональная этика | | |
| PEB-3 Оценивает ситуации с этической точки зрения | A | I |
| PEB-4 Принимает решения в соответствии со стандартами профессионального поведения | A | I |

а. Квалификационные уровни: А = Продвинутый I = Промежуточный F = Базовый.

На этом этапе процесса реализации компетентностного подхода вы получили весьма ценную информацию о текущем состоянии бухгалтерского образования в вашей юрисдикции, включая его сильные и слабые стороны.

На этапе 3, опираясь на результаты задокументированного сопоставления и проведенного анализа пробелов, будут разработаны новые элементы программы (в т. ч. ППО и ППК).

СОКРАЩЕННЫЙ ВАРИАНТ ЭТАПА 2: ОЦЕНКА ДЕЙСТВУЮЩЕЙ ПРОГРАММЫ НА ПРЕДМЕТ ОБНАРУЖЕНИЯ ПРОБЕЛОВ

Определение пробелов в программе ППО

Выбор ориентированных на экономию ресурсов практических методов определения пробелов будет зависеть от имеющейся исходной позиции. Если на этапе 1 вы создали совершенную Матрицу компетентности (при помощи полномасштабного или сокращенного метода) и разработали список тематических блоков с квалификационными уровнями, то сейчас стоит приложить все усилия для полного сопоставления элементов действующей программы с Матрицей компетентности. Процедура не обязана быть чрезмерно затратной, но крайне важно, чтобы лица, занимающиеся сопоставлением, имели полное и реалистичное понимание элементов и требований действующей программы. Другими словами, специалисты по оценке могут выходить за рамки представленного «на бумаге» содержания курса и объективно интерпретировать фактически развиваемые и оцениваемые квалификационные уровни.

Примечание: В случаях, когда образовательный компонент кандидатам предоставляется широким кругом поставщиков высшего образования, целесообразно начинать процесс оценки и сопоставления с нескольких учреждений, чтобы не перегружать процесс с самого начала. Выбор сперва флагманских ВУЗов может оказаться более эффективным, поскольку они, скорее всего, окажутся лучше организованными в административном отношении, а также будут соответствовать требованиям в максимальной степени.

Если ваша Матрица компетентности включает не весь объем тематических блоков и квалификационных уровней, то вам, возможно, потребуется провести более поверхностный выборочный анализ с помощью компетентных экспертов, которые смогут оценить элементы программы в целом на соответствие требованиям через призму передового международного опыта.

Определение компетентностных пробелов у действующих членов организации

Сокращенный подход к определению компетентностных пробелов у действующих профессиональных бухгалтеров будет состоять в том, чтобы отказаться от оценки каждой отдельной компетенции и ограничиться следующим:

- Анализ любых актуальных выводов и комментариев в недавнем отчете ROSC A&A
- Анализ докладов отдела внутреннего контроля и дисциплины для определения текущих трендов, и
- Интервью с надежными экспертами в целях определения слабых мест в технических и/или вспомогательных компетенциях практикующих профессиональных бухгалтеров.

При использовании сжатого подхода обязательно:

- Включить оценку вспомогательных компетенций, поскольку они в равной степени (а в некоторых случаях и более) важны, чем технические компетенции
- Рассмотреть требования в отношении компетентности и компетентностные пробелы для специализаций, а также для всех профессиональных бухгалтеров.

ЭТАП 3: ПЛАНИРОВАНИЕ И РАЗРАБОТКА РАЗВЕРНУТОЙ ПРОГРАММЫ



Данный этап включает стадии проектирования и разработки новых или усовершенствованных элементов программы на основе результатов анализа пробелов.

Прежде чем приступить к разработке, важно уделить время проектированию новых или усовершенствованных элементов. Это гарантирует, что, когда начнется работа над элементами, можно будет применить сбалансированный подход по параллельной разработке всех необходимых элементов (насколько позволяют ресурсы), и что приоритеты будут соблюдены. Нередки случаи, когда по мере поступления новой информации в проект вносятся изменения и поправки уже в процессе разработки. Но даже в такой ситуации подготовленный заранее проект послужит основой для дальнейшей доработки.

Также важно, чтобы действия по разработке проекта велись в строгих рамках бюджета на разработку и внедрение. На протяжении всего процесса проектирования усовершенствованных элементов убедитесь, что по мере необходимости бюджет пересматривается и корректируется, основываясь на новых сведениях, приоритетах, изысканных средствах и т. д.

А. Определение области изменений

А1. Изучить нормативно-правовую базу в целях уточнения юрисдикции организации и пределов возможных изменений

Вступая на путь внедрения подхода СВАЕТС, вы начали с изучения нормативно-правовой базы и своих полномочий по внесению изменений в требования к образованию и практической подготовке бухгалтеров. Прежде чем приступить к разработке новых элементов программы, необходимо еще раз вернуться к трактовке диапазона и пределов полномочий вашей организации, чтобы убедиться в четком их понимании.

Например, если анализ пробелов выявил ряд пробелов во вспомогательных компетенциях, существует целый ряд способов модификации программы в целях развития и оценки у кандидатов этих компетенций, включая изменения в

образовательных, контрольно-измерительных и практических элементах программы. Прежде чем вносить изменения в содержание элементов, вы должны четко определить свои полномочия в сфере изменения каждого элемента.

A2. Установить диапазон элементов программы, подлежащих реструктуризации (например, некоторые или все уровни образовательного или практического компонента курса ППО и/или ППК)
Убедиться, что диапазон планируемых изменений не противоречит нормативно-правовому регулированию в вашей юрисдикции. Основываясь на анализе, проделанном на ступени A1 данного этапа, определите диапазон изменений.

Например, если ваша организация не имеет полномочий по изменению требований к опыту профессиональных бухгалтеров, вам нужно либо скооперироваться с органом, имеющим полномочия вносить изменения в этой области, либо придется ограничиться внесением изменений в образовательные и контрольно-измерительные элементы.

Скорректировать диапазон путем определения степени приоритетности задокументированных на этапе 2 пробелов, используя данные практического анализа. Диапазон и темпы изменений зависят от ресурсов (человеческих и финансовых), которыми вы располагаете. Необходимо стремиться устранить все пробелы как можно скорее, но если проект по каким-то причинам растянут во времени, то в первую очередь необходимо сконцентрироваться на двух ключевых компетенциях, которые в ходе практического анализа были оценены, как:

1. Наиболее важные с точки зрения защиты общественных интересов и отвечающие наиболее распространенным потребностям клиентов и работодателей; и
2. Являющиеся неотъемлемыми для вновь сертифицируемых профессиональных бухгалтеров.

Это относится как к техническим, так и к вспомогательным компетенциям. Может показаться заманчивым сосредоточиться только на технических пробелах, но это было бы крайне непродуктивно – большинство организаций, которые проводили полномасштабный практический анализ, обнаружили, что работодатели считают многие вспомогательные компетенции более важными и существенными, чем технические компетенции.

При определении диапазона и приоритетов обратите внимание на пробелы, обнаруженные в действующей программе, а также на полученный в результате оценки уровень компетентности практикующих профессиональных бухгалтеров.

Например, если анализ пробелов показал, что у практикующих членов имеются компетентностные пробелы в определенных областях, вы захотите включить в свой диапазон программу ППК, так как это наиболее очевидный способ устранения этих пробелов. Если обнаружено, что компетентностные пробелы практикующих членов серьезно подрывают функции организации по защите общественных интересов, устранение таких пробелов должно стать первоочередной задачей.

Рассмотреть задокументированные на этапе 2 пробелы, относящиеся к специализациям. Если ваша Матрица компетентности охватывает различные

компетенции и/или квалификационные уровни для специализаций, как, например, аудит, консультирование по вопросам налогообложения или управление казначейскими операциями, не забудьте при определении диапазона учесть результаты анализа пробелов для специализации(й).

Например, если у вас имеются отдельные квалификационные уровни для лицензирования аудиторской деятельности, и обнаружены пробелы, то в ваш диапазон войдут элементы программ (как первичных, ведущих к сертификации, так и предназначенных для повышения квалификации сертифицированных членов), которые необходимы для получения лицензии на аудит.

A3. Определить степень интеграции с другими организациями

Определить, необходима ли интеграция ввиду ограниченной юрисдикции. Если ваша организация не имеет полного и неограниченного права распоряжаться элементами программы сертификации профессиональных бухгалтеров в вашем регионе, лучшим вариантом для внесения изменений, вероятно, будет партнерство с другой организацией, которая обладает необходимыми полномочиями. На этапе 1 (ступень A1) вы уже должны были наладить коммуникацию с такими потенциальными партнерами. На данном этапе вы должны закрепить обязательства партнеров в отношении разработки и внедрения изменений.

Изучить возможности местного партнерства, чтобы обеспечить более эффективное использование ресурсов для совместной работы. Некоторые ПБО (такие как Институт дипломированных бухгалтеров Шотландии) предоставляют будущим членам практически все аспекты профессионального бухгалтерского образования. Другие ПБО (такие как SAICA) доверяют образование будущих профессиональных бухгалтеров аккредитованным университетам, но оставляют за собой проведение квалификационных экзаменов, сдача которых в сочетании с соответствующей практической подготовкой, позволяет обрести заветное членство в профессиональной организации. Подробное рассмотрение подхода SAICA см. в Приложении С. Третьи (например, CPA Canada) используют гибридный подход к образованию, требующий получения степени бакалавра в определенной предметной сфере в качестве критерия приема на интенсивную Программу профессионального образования, которая функционирует и администрируется силами ПБО.

Одной из главных причин для партнерства в проектах СВАЕТС является более эффективное использование ограниченных ресурсов в местной или региональной среде. Это могут быть партнерские отношения между учреждениями высшего образования и другими поставщиками образовательных услуг, ПБО и правительствами.

Например, если ваша организация является ПБО, рассмотрите возможность установления партнерских отношений с одним или несколькими престижными университетами, которые могут получить аккредитацию на предоставление ППО от профессиональной организации. Для партнерства такого типа необходимо, чтобы университет был заинтересован в сотрудничестве с ПБО, что позволит гарантировать, что выпускники не просто будут академически подготовлены к профессиональной деятельности, но и обретут практические навыки и умения, необходимые для участия в профессиональной программе. В свою очередь это позволит университетам (за счет своего аккредитованного статуса) привлекать высококвалифицированных студентов, которые стремятся к карьере профессионального бухгалтера.

В некоторых юрисдикциях имеется несколько ПБО. В таких юрисдикциях порой разные ПБО получают полномочия на обслуживание разных секторов рынка (например, один уполномочен сертифицировать профессиональных аудиторов, а другой – прочих представителей бухгалтерской профессии). В подобных случаях целесообразно взаимное признание квалификаций между ПБО. Например, ПБО, сертифицирующая аудиторов, должна признавать квалификации другой ПБО, предусматривая, таким образом, потенциальную возможность членства при условии дополнительного прохождения кандидатом соответствующих специальных курсов и наличия опыта аудиторской деятельности. Партнерство в рамках инициатив СВАЕТС может служить основой для таких соглашений.

Не упускайте возможности сотрудничества с местными органами власти или другими организациями по созданию ресурсов, которые можно использовать в рамках программы.

Например, факультет бухгалтерского учета Кейптаунского Университета в партнерстве с поставщиком онлайн-образования GetSmarter разработал набор высококачественных образовательных ресурсов для бухгалтеров. Проект финансировался Управлением по вопросам образования и профессиональной подготовки в секторе финансовых и бухгалтерских услуг (FASSET) Южной Африки при участии переводчиков и докладчиков из Университета Уолтера Сисулу и Школы бухгалтерского учета WITS. В результате проекта в свободном доступе появилась серия бесплатных коротких обучающих видеороликов на основные темы бухгалтерского учета на английском, а также на ряде местных языков Южной Африки (см. learnaccounting.uct.ac.za).

Оценить потенциальные возможности для налаживания партнерских или шефских отношений с хорошо зарекомендовавшей себя ПБО или университетом. Как упоминалось ранее, внедрение подхода СВАЕТС чаще всего требует привлечения знаний и опыта компетентных экспертов. Помимо этого, могут присутствовать возможности использования опыта, знаний и помощи со стороны более компетентного и авторитетного партнера (ПБО или университета) в виде ресурсов, идей, наставничества и поддержки.

Проектирование новых элементов и сопоставление компетенций

В1. Определить, какими элементами программы следует заполнить компетентностные пробелы курса ППО: образовательными, контрольно-измерительными и/или практическими

Возвращаясь к этапу 1, где при помощи практического анализа вы определили, как лучше всего развивать компетенцию (в рамках обучения, тестирования и/или практической подготовки). Используя эту информацию, в соответствии с анализом пробелов наметьте, где в программе ППО должна быть рассмотрена каждая недостаточно охваченная компетенция.

Обратите внимание, что большинство компетенций следует развивать и оценивать в рамках комбинации двух или более элементов программы, особенно если они должны быть продемонстрированы на продвинутом уровне.

Это также самое время для поиска возможностей для более эффективного и результативного развития компетенций, даже если они формально считаются охваченными.

Например, предположим, что вы определили, что коммуникационные компетенции удовлетворительно развиваются в рамках обязательных элементов

курса посредством обучения и тестирования. Однако, если практический анализ показал, что коммуникативные компетенции также следует развивать и оценивать в рамках практической подготовки, может существовать возможность повысить эффективность оценки компетенций путем расширения конкретных требований к руководителям трудовой практики в части оценки коммуникативных навыков кандидатов в процессе практики.

V2. Спроектировать программу аккредитации поставщиков образовательных услуг в сфере высшего образования

Степень важности этой ступени зависит от того, отвечает ли ваша организация за учебную программу (в качестве университета или ПБО) или ваша организация это ПБО, являющаяся партнером университетов или учебных заведений, и аккредитующая их программы первичного профессионального образования и/или повышения профессиональной квалификации.

Когда часть или все программы бухгалтерского образования, необходимые для членства в ПБО, предоставляются на условиях аутсорсинга, важно, чтобы ПБО активно взаимодействовала с теми, кто непосредственно оказывает образовательные услуги, чтобы гарантировать, что они понимают подробные методические рекомендации по развитию обязательных для сертификации компетенций и вносят необходимые изменения в свои программы и методы обучения для эффективного развития этих компетенций.

Пересмотреть действующую программу аккредитации. Если ваша организация является ПБО, аккредитующей университеты или другие высшие учебные заведения на предмет предоставления программ ППК, вам следует пересмотреть свою программу аккредитации и определить, есть ли необходимость внесения изменений, гарантирующих, что программа допускает партнерские отношения только с теми учреждениями, которые эффективно развивают компетенции начинающих профессиональных бухгалтеров.

Изучить передовой опыт аккредитации программ. Ключевым ресурсом при разработке программ аккредитации является руководство, составленное AACSB International – Ассоциацией по развитию университетских бизнес-школ. AACSB аккредитует учреждения, бизнес-школы и кафедры бухгалтерского учета, которые:

- Демонстрируют соответствие стандартам аккредитации AACSB
- Разделяют миссию AACSB и ее основные ценности
- Продвигают интересы образования в области управления и учета, а также
- Являются частью глобального сообщества ведущих бизнес-школ и бухгалтерских программ AACSB.

Основной целью AACSB является «постоянное улучшение качества образования в области управления и бухгалтерского учета посредством вовлеченности, инноваций и долгосрочного воздействия». Несмотря на то, что аккредитация является полностью добровольной, она очень востребована в некоторых кругах, поскольку воспринимается как знак качества и служит средством привлечения высококвалифицированных студентов и преподавателей, а также источником международного признания.

Аккредитация доступна для бизнес-школ, предоставляющих высшее образование в области бизнес-администрирования. Академические подразделения, специализирующиеся на бухгалтерском учете (факультеты, кафедры и т. д.) могут подать заявку на дополнительную аккредитацию AACSB в области

бухгалтерского учета. Эти два комплекта стандартов тесно связаны, и бухгалтерская аккредитация служит дополнением к бизнес-аккредитации.

Первоначально аккредитация предоставляется по итогам процедур самооценки и экспертной оценки, а затем продляется на основании проводимых с определенной периодичностью экспертных оценок. Руководство по бизнес-аккредитации доступно по адресу: <http://www.aacsb.edu/-/media/aacsb/docs/accreditation/standards/business-accreditation-2017-update.ashx?la=en>.

Руководство по аккредитации академических подразделений, специализирующихся на бухгалтерском учете, находится по адресу: <http://www.aacsb.edu/-/media/aacsb/docs/accreditation/standards/accounting-standards-2013-update.ashx?la=en>

Также следует рассмотреть другие хорошо зарекомендовавшие себя системы аккредитации в качестве ориентира разработки вашего проекта. Например:

- Стандарты аккредитации и признания CPA Canada для высших и средних специальных учебных заведений: <https://www.cpacanada.ca/en/become-a-cpa/pathways-to-becoming-a-cpa/national-education-resources/cpa-recognition-and-accreditation-standards>
- Информация о программе аккредитации SAICA: <https://www.saica.co.za/LearnersStudents/InformationonEducationProviders/InformationonAccreditedProgrammes/tabid/465/language/en-ZA/Default.aspx>.

Твердо придерживаться модели аккредитации. Эффективная модель аккредитации программ состоит из двух уровней или стадий:

1. На общем уровне необходимо установить требования, обеспечивающие общее качество обучения, строгость контроля на фоне среды активного обучения, которая поддерживает и развивает профессионализм.

Общие критерии аккредитации могут включать:

- Приверженность профессии
- Квалификация и опыт преподавательского состава
- Обеспеченность преподавательским составом и его заинтересованность в образовательном процессе
- Обеспечение соответствующей образовательной среды
- Наличие этического компонента
- Наличие процедур контроля качества образования

2. На более детальном уровне должны присутствовать критерии оценки отдельных дисциплин в целях обеспечения охвата содержания курса в достаточном объеме, а также развития и оценки соответствующих компетенций на необходимых уровнях квалификации.

Из конкретных критериев отбора можно отметить:

- Достаточный охват материала, включая обширность и глубину
- Современные методики преподавания и обучения
- Подходящие методики оценки
- Необходимость достижения приемлемых минимальных уровней владения материалом для получения зачета

Разработать программу устойчивой связи с партнерскими учреждениями.

Аутсорсинг и партнерские соглашения, связанные с аккредитацией, требуют функционального комплекта методических указаний, четко формулирующих требования к аккредитации программ. Часть работы над проектом должна быть посвящена разработке комплекта документации, который будет предоставляться, и коммуникационных форматов, которые будут использоваться (например, руководства, онлайн-материалы, блоги, часто задаваемые вопросы [FAQ], шаблоны и т. д.).

Подробные рекомендации по целевым компетенциям и квалификационным уровням особенно важны, когда ПБО передает на аутсорсинг некоторые или все виды бухгалтерского образования и практической подготовки, которые ведут к членству в ПБО. Это гарантирует, что поставщики услуг по образованию и практической подготовке смогут разрабатывать и реализовывать свои программы надлежащим образом.

В3. Разработка новых элементов образовательных и экзаменационных / аттестационных программ в соответствии с Матрицей компетентности

Если ваша организация реализует программу ППО, проектная документация для образовательных элементов должна быть в форме учебных программ и планов, по которым преподаются образовательные программы и отдельные курсы. Экзамены и другие контрольные задания должны сопровождаться кодификаторами элементов содержания экзамена, которые определяют диапазон, допустимые виды вопросов и соответствующие баллы для каждого.

Обратите внимание, что для разработки усовершенствованных образовательных и контрольно-измерительных элементов программы могут оказаться полезны стандарты аккредитации AACSB, даже если аккредитация AACSB не требуется. Для ПБО, реализующих образовательную программу своими силами, и университетов, которые стремятся повысить качество своих программ, стандарты AACSB могут служить источником передового опыта и полезной информации по проектированию как общего, так и частного характера.

Примечание по терминологии: при исследовании компетентностного подхода к образованию (особенно в контексте высшего образования) вы можете столкнуться с такой интерпретацией, что компетентностный подход основан на результатах, когда квалификации присваиваются исключительно по факту аттестации, а продвижение в рамках программы происходит полностью в свободном графике. Такой подход имеет право на существование, если строгости и диапазона контрольно-измерительных мероприятий достаточно для обеспечения надежных результатов (иными словами, если аттестация действительно позволяет эффективно дифференцировать компетентных кандидатов от некомпетентных, принимая во внимание как технический, так и вспомогательный аспекты компетентности). Традиционная модель высшего образования как правило не поддерживает полностью ориентированный на результат подход по причине сложностей с полноценным обеспечением достоверности результатов. В традиционных условиях подход СВАЕТС реализуется в рамках обычного полугодового учебного плана с фиксированным количеством выделенных часов.

Заполнить пробелы в технических компетенциях путем настройки «предметных направлений» или «предметных этапов» технической предметной сферы. При проектировании в рамках технических компетенций дополнительных тем, которые лучше всего поддаются освоению посредством обучения и последующего контроля в виде экзамена / аттестации, часто оказывается полезным провести анализ пробелов тематических блоков в контексте сквозных «предметных направлений» или «предметных комплексов» учебных курсов технической направленности.

Например, допустим, что в рамках программы ППО предусмотрено несколько курсов по финансовому учету и отчетности. В ходе проектирования определите, какие из этих курсов следует подвергнуть доработке в целях

устранения обнаруженных пробелов. Если анализ пробелов выявил значительные расхождения в этой технической предметной сфере, то может потребоваться целый дополнительный курс.

На этапе проектирования необходимо разработать документ, который зафиксировать, где именно в рамках «предметного направления» или «предметного комплекса» технического курса будет охвачен каждый тематический блок, в том числе в тех случаях, когда происходит намеренное дублирование.

Например, Кейптаунский университет разрабатывает документы, регулирующие распределение тематических блоков между курсами на разных квалификационных уровнях по принципу «от простого к сложному». В предметной сфере «Финансовый учет и отчетность» ключевые темы перечислены в соответствии с лежащими в их основе стандартами бухгалтерского учета, и даны описания того, как каждая ключевая тема отражена в рамках каждого курса по финансовому учету и отчетности на протяжении всего предметного направления. В качестве иллюстрации см. документ Кейптаунского университета, регламентирующий охват стандарта IAS 2² (врезка 3.4).

Заполнить компетентностные пробелы, которые лучше всего устраняются посредством обучения и последующего контроля в виде экзамена / аттестации, путем разработки действенных и эффективных методик преподавания и обучения. На этапе проектирования необходимо разработать документ, который описывает, где в рамках курсов будет охвачена каждая вспомогательная компетенция, и как они будут оцениваться.

ВРЕЗКА 3.4

Распределение тематических блоков в рамках курсов предметного направления «Финансовая отчетность» Кейптаунского университета

Активы

Запасы (МСБУ 2)

Курс: Финансовый учет

- важность понимания различий между запасами и себестоимостью реализованной продукции
- когда статья запасов признается по себестоимости
- по какой цене статья запасов признается по себестоимости
- учет запасов – непрерывный количественный метод и метод периодической инвентаризации
- распределение затрат при помощи методов ФИФО и средневзвешенной стоимости

Курс: Финансовая отчетность II

- идентификация затрат, которые должны быть отнесены на запасы

- повторение формул для расчета себестоимости запасов
- затраты на переработку, в т. ч. распределение накладных расходов
- изменения в учетной политике, касающиеся запасов (см. ниже IAS 8)
- определение чистой цены продажи запасов и работа со списаниями
- себестоимость запасов при передаче филиалам / другим подразделениям по цене внутрикорпоративной сделки (концепция сторнирования нереализованной прибыли)
- требования раскрытия информации относительно запасов

Курсы: Финансовый учет III & IV

- интеграция с другими ключевыми темами (например, валютные операции)

Развитие вспомогательных компетенций, как правило, происходит в ходе выполнения кандидатами разнообразных учебных заданий и тестов. Это могут быть обсуждения в классе, дебаты, презентации, разбор ситуационных задач и прочие симуляции, которые требуют от кандидатов критического мышления, логического изложения собственных мыслей, синтеза информации, применения профессионального суждения и скептицизма. Аналогичным образом, для оценки вспомогательных компетенций необходимо, чтобы в самостоятельных и экзаменационных работах кандидаты продемонстрировали применение суждения, критического мышления, навыков общения и профессиональной этики при разборе ситуационных задач и других реалистичных сценариев.

Поскольку вспомогательные компетенции предназначены для применения в широком диапазоне контекстов, важно обеспечить, чтобы при разработке программы учитывалось содержание как можно большего количества вспомогательных компетенций в каждом из элементов программы.

Определить, будут ли экзамены / аттестации проводиться на узкопрофильной основе, отдельно для каждой дисциплины, или будет использоваться одна или несколько комплексных практических аттестаций. В настоящее время передовой практикой является интеграция контрольно-измерительных компонентов по оценке основных компетенций в масштабное междисциплинарное ситуационное задание ППО, которое обычно предлагается в качестве практического выпускного экзамена по завершению профессиональной программы. Для сдачи практического экзамена от студентов требуется умение интегрировать содержимое нескольких технических областей, а также владение вспомогательными компетенциями. Например, в задании студентам может быть предложено рассмотреть финансовую отчетность, налогообложение и последствия аудиторской проверки в одном вопросе, также при этом учитываются этические и коммуникативные навыки. Практический выпускной экзамен часто позволяет кандидатам обращаться к техническим ресурсам во время экзамена – помните, что на данном уровне программы знание фактической информации не оценивается.

Практические итоговые экзамены оценивают, насколько будущие профессиональные бухгалтеры умеют:

- применять технические знания, используя навыки критического мышления высокого уровня,
- выносить соответствующие суждения по сложным симуляциям на основе реальных фактов и обстоятельств, и
- квалифицированно преподносить относящиеся к делу результаты.

Такие комплексные экзамены более эффективны, чем узкопрофильные в контексте оценки продвинутых квалификационных уровней, но также сложнее и дороже с точки зрения разработки, администрирования и оценивания. При определении того, каким образом итоговые практические экзамены будут встроены в программу, необходимо предусмотреть ресурсы и определенные организационные приоритеты.

Разработать кодификатор элементов содержания экзамена. При проектировании экзаменов необходимо отталкиваться от результатов практического анализа и учитывать статус компетенций в отношении их:

- актуальности для обеспечения защиты общественных интересов и удовлетворения потребностей клиентов и работодателей, а также

- первостепенной важности для вновь сертифицируемых профессиональных бухгалтеров.

Кодификатор элементов содержания экзамена должен по возможности содержать:

- количественное соотношение элементов содержания курса (например, 5–10% баллов присваиваются за модуль 1; 20–25% за модуль 2 и т. д.);
- для межпредметных комплексных экзаменов – количественные соотношения для каждой предметной сферы (например, 25–35% оценки составляют компетенции в области финансового учета и отчетности; 20–30% – компетенции в сфере подтверждения достоверности и аудита и т. д.);
- требования к интеграции вспомогательных компетенций (например, не менее 25% общего балла должно формироваться в результате оценки вспомогательных компетенций);
- допустимые типы вопросов и максимальное количество вопросов одного типа (например, вопросы с несколькими вариантами ответа генерируют не более 30% общего балла; решение задач на примерах из практики – не менее 40% и т. д.);
- для профессиональных экзаменов – период времени, в течение которого ожидается освоение Матрицы компетентности в полном объеме (например, все оцениваемые экзаменом компетенции должны включаться в курс обучения не реже одного раза в каждые 5 лет).

Организациям, впервые сталкивающимся с этим подходом, будут полезны консультации с опытными экспертами, в том числе со специалистом по психометрике в целях устранения проблем, связанных с валидностью и надежностью экзаменов.

Разработать программу устойчивой связи со студентами / кандидатами.

Когда экзамены / аттестации проводятся в рамках университетских программ, студенты, как правило, получают все необходимые рекомендации и инструкции от своих преподавателей. Однако, когда администрированием экзаменов занимается ПБО, необходимо подготовить для кандидатов комплект методических указаний по подготовке к экзаменам, в частности потому, что компетентностный подход к экзаменам может оказаться для них новинкой.

Этот комплект документов должен включать:

- четкие инструкции по использованию Матрицы компетентности, кодификатора элементов содержания экзамена и т. д. для подготовки к экзаменам;
- тренировочные экзаменационные задания или задания прошлых лет с примерами решений и инструкциями по оценке;
- Комментарии экзаменаторов / экспертов в отношении результатов кандидатов, сдававших экзамены ранее, включая типичные сильные и слабые места.

В4. Разработать в соответствии с Матрицей компетентности новые практические элементы программы (например: требования, институт наставничества, процедура рефлексии, документация)

Программа практической подготовки должна быть эффективно и качественно синхронизирована с официальным образованием и экзаменами. В целях развития и оценки компетентности обычно различают пять разновидностей требований к практической подготовке:

Определить требования к минимальным срокам практической подготовки. Требования к минимальным срокам представляют собой элемент ориентированного на ресурсы подхода к развитию компетенции, который заключается в контроле затраченного времени, а не достигнутых целей или результатов. Требования к срокам могут быть достаточно произвольными, поскольку развитие компетентности у кандидатов происходит с различной скоростью. Предпочтительнее использовать подходы, ориентированные на результат, которые построены на непосредственном измерении реальных параметров. К сожалению, реализация подходов, ориентированных на результат, как правило, сопряжена со сложностями, поскольку оценивание носит более субъективный характер, в то время как в рамках подхода, ориентированного на ресурсы, легче обеспечить контроль и системность. По этим причинам многие организации в целях обеспечения максимальной надежности используют сочетание подходов, учитывающих как затраченные ресурсы, так и результат (рисунок 3.3).

Например, помимо демонстрации компетентности в определенных областях многие организации требуют от кандидатов как минимум 3 лет профильного производственного стажа. Некоторые организации засчитывают в обязательный 3-летний срок время, затраченное на получение высшего образования продвинутой ступени, например, степени магистра.

Кандидатов необходимо призывать к приобретению практического опыта одновременно с прохождением обязательного обучения. Достигаются более высокие уровни компетентности, когда кандидат закрепляет полученные в классе теоретические знания путем практического их применения на рабочем месте.

Прежде чем проектировать отдельные элементы программы практической подготовки, убедитесь, что готов полный список компетенций (технических и вспомогательных), которые предстоит развить и оценить в рамках практической подготовки (см. ступень В1 настоящего этапа). Практика предоставляет возможности для применения технических компетенций в реальном рабочем контексте, тем самым способствуя их дальнейшему развитию. Поскольку кандидаты свободны выбирать различные области специализации в ходе обязательной практической подготовки, многие ПБО допускают гибкость в отношении конкретных технических компетенций, развиваемых в ходе практики, при условии, что такой опыт может быть привязан к Матрице компетентности для обеспечения актуальности ролей / задач.

РИСУНОК 3.3

Требования к минимальным срокам

| | | |
|---|---|---|
| 1. Минимальный срок – количество лет или месяцев производственного стажа на условиях полной занятости | 2. Соответствие ролям / задачам – согласно Матрицы компетентности | |
| | 3А. Обширный диапазон – без излишней сфокусированности | 3В. Глубина – нарастающая ответственность за повышение квалификации |
| | 4. Соблюдение условий наставничества – подготовка должна проводиться под руководством профессионального бухгалтера / аудитора | |
| | 5. Достоверность аттестации – должна быть документально подтверждена и основана на фактически продемонстрированной компетентности | |

Наиболее важные компетенции для нового профессионального бухгалтера / аудитора, лежат в области профессионализма, этики и доверия, лидерства и коммуникации. Практическая подготовка предоставляет отличную возможность для объединения различных технических компетенций, а также интеграции технических и вспомогательных компетенций. Для большинства вспомогательных компетенций необходимо обеспечить возможности развития и оценки в процессе практической подготовки, а также в ходе обучения и экзаменов / аттестаций, особенно на продвинутых квалификационных уровнях. Это особенно верно для компетенций, которые могут быть продемонстрированы только специалистом, работающим в команде.

Определить требования к диапазону и глубине функций и задач, выполняемых в ходе практической подготовки. Требования к диапазону касаются количества предметных сфер, изучаемых кандидатом в ходе практической подготовки. **Требования к глубине** касаются точки приложения или интенсивности опыта, достигнутого в предметной сфере. Требования к диапазону и глубине могут включать технические компетенции (например, требовать выполнения минимального количества заданий по подтверждению достоверности информации) или вспомогательные компетенции (например, требовать, чтобы кандидаты добивались карьерного роста и переходили на руководящую должность).

Как упоминалось в предыдущем пункте, большинство организаций признают, что кандидаты могут решить посвятить свою карьеру определенной предметной сфере в пределах профессии. В результате требования к опыту часто предусматривают, что определенные базовые требования должны выполняться в отношении фундаментальных основ финансового учета и отчетности, но в остальном допускают гибкость ролей. Кандидаты должны достичь соответствующего требованиям диапазона, чтобы обеспечить общий уровень профессионализма и достичь удовлетворительного уровня глубины в минимальном количестве областей по собственному выбору, что будет гарантировать, что они готовы принимать профессиональные решения на должном уровне сложности.

В качестве примера: CPA Canada предъявляет строгие требования к диапазону и глубине практической подготовки, а кандидаты должны продемонстрировать рост квалификации, беря на себя более самостоятельные роли и/или более сложные задачи (рисунок 3.4). Требования к практической подготовке тесно интегрированы с картой компетентности CPA.

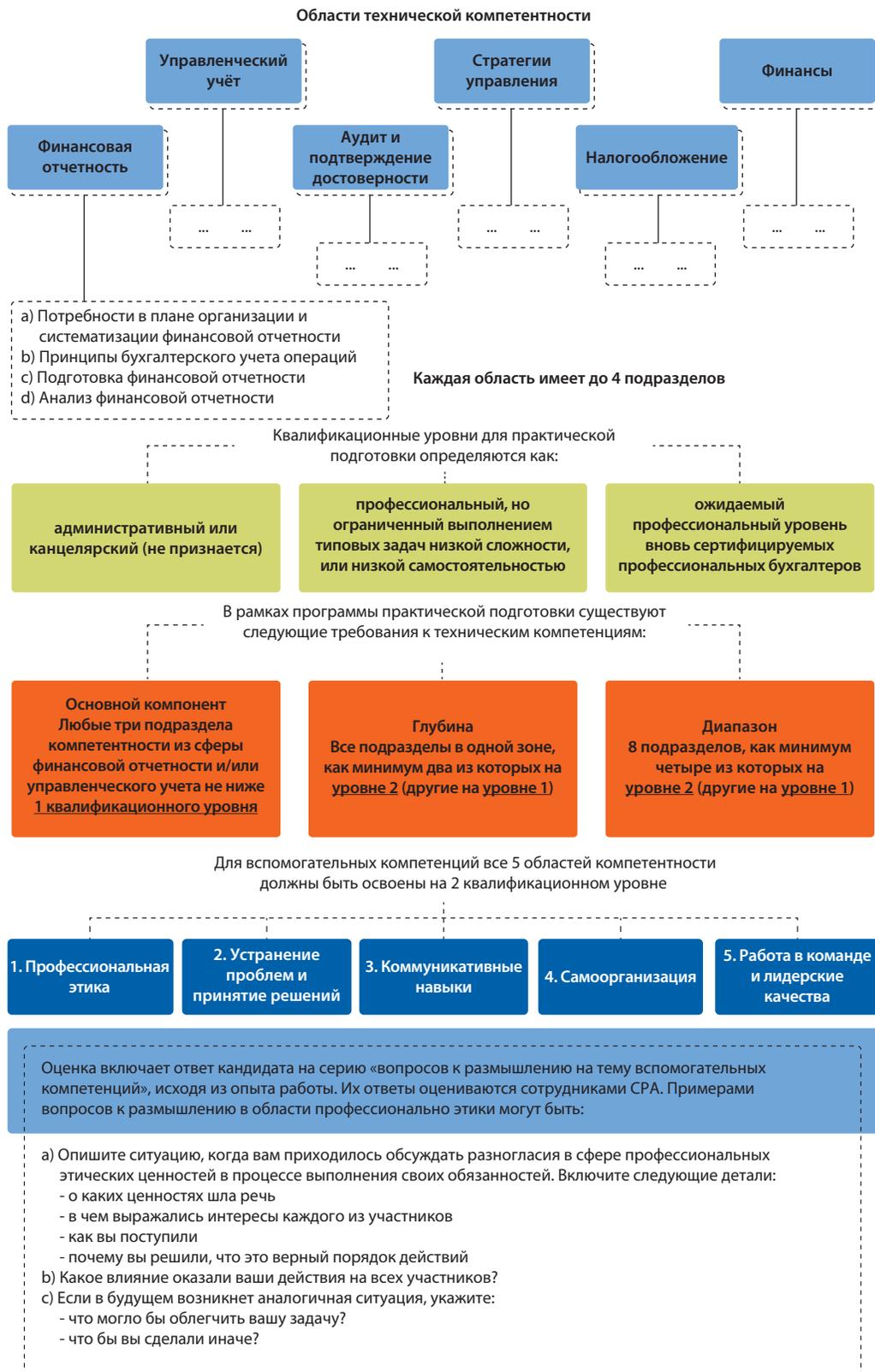
Стремление объединить строгость с гибкостью делает эту модель CPA Canada относительно сложной. Ваша собственная модель может быть проще, особенно в начале. Вероятно, сначала вы захотите сосредоточиться на обеспечении достаточной строгости, а затем, как только станет понятно, что система функционирует эффективно, добавить средства повышения гибкости.

Определить требования к роли ментора или наставника. В ходе практической подготовки необходим надлежащий контроль со стороны квалифицированного представителя профессии. Требования могут касаться регулярности встреч с наставниками и официальной обязанности наставника оценивать компетентность и регулярно давать обратную связь кандидату.

Не забывайте, что работодатели обычно заняты и вряд ли знакомы с методами оценки компетентности. В связи с этим вам придется разработать эффективные и легко исполнимые требования, иначе их реализация вызовет сопротивление.

РИСУНОК 3.4

Требования CPA Canada к диапазону и глубине практического опыта



Источник: CPA Canada. Используется с разрешения; для повторного использования требуется дополнительное разрешение.

Примечание: более подробную информацию о требованиях CPA Canada к практической подготовке и примеры вопросов для размышления можно найти по адресу: <https://www.cpacanada.ca/en/become-a-cpa/cpa-designation-practical-experience-requirements-overview>.

Определить требования к аттестации и документации. Официальная аттестация компетентности (технической и вспомогательной) в отношении требований к практической подготовке часто является более сложной, чем в отношении требований к обучению и экзаменам. Однако важно, чтобы компетентность, достигнутая благодаря практической подготовке, была надлежащим образом задокументирована как часть процессов сертификации ПБО.

Регулярный контроль в ходе практической подготовки поможет убедиться, что кандидат делает успехи, а по ее окончании – что кандидат справился с требованиями. Результаты этих проверок должны быть задокументированы, чтобы применяться в качестве достоверного доказательства. При разработке расширенных требований от вас потребуется указать частоту отчетов, необходимых утверждений и т. д.

Многие организации полагаются, по крайней мере частично, на выполняемую кандидатами самооценку компетентности. Но из-за того, что бывает сложно добиться от широкого круга наставников, руководителей и работодателей согласованности в оценке компетентности, полезной практикой для ПБО является проведение аудита данных по практической подготовке кандидатов.

Использование уполномоченных центров / организаций по практической подготовке

Многие организации находят целесообразным предварительное утверждение конкретных должностей или ролей в определенных организациях-работодателях. ПБО оценивает выбранные организации заранее, чтобы удостовериться, что они ориентированы на развитие профессиональной компетентности и способны обеспечить необходимую глубину и диапазон практической подготовки кандидатов. Кандидатам в этих уполномоченных центрах практической подготовки, как правило, предъявляются менее строгие требования по документальному подтверждению, поскольку ПБО доверяет рабочей среде и реализуемой практической программе.

В5. Разработка новых элементов ППК (например: требования, курсы), сопоставленных с Матрицей компетентности

Согласно стандарту IES 7 IAESB члены IFAC обязаны:

- сделать прохождение программ ППК обязательным требованием для всех профессиональных бухгалтеров,
- повышать важность и привлекательность ППК,
- облегчить доступ к программам ППК,
- выбрать метод измерения результативности ППК, и
- контролировать и обеспечивать соблюдение требований к ППК.

Требования этого стандарта должны лечь в основу разработки новых элементов ППК.

Обратите внимание, что на момент публикации данного руководства стандарт IES 7 подвергается существенному пересмотру. Следите за появлением существенных изменений к требованиям.

Определить, чего в первую очередь должны коснуться изменения – новых требований, новых курсов или и того, и другого. Необходимость в новых элементах будет зависеть от расхождений, выявленных в процессе анализа пробелов. Если в целом проявленная компетентность членов не внушает доверия, необходимо

рассмотреть вопрос о всестороннем повышении требований к программам ППК. Сюда может войти придание большей организованности действующим программам ППК и/или ужесточение требований, чтобы курсы, предлагаемые уполномоченными поставщиками программ ППК, могли обеспечить достаточную строгость и гарантировать эффективный рост компетентности.

Например, если анализ пробелов обнаружил, что уровень компетентности практикующих членов в отношении умения применять кодекс профессионального поведения ПБО не отвечает требованиям, вы можете принять решение о включении кодекса поведения в программу обязательного обучения в целях повышения осведомленности и умения членов применять требования кодекса.

С другой стороны, если анализ пробелов выявит, что ключевые проблемы сосредоточены в конкретных технических областях, вы можете решить эту проблему, разработав дополнительные ресурсы для проблемных областей.

Например, если анализ показал, что недостаточно профессиональных бухгалтеров, специализирующихся в области финансов, вы можете расширить линейку курсов в этой области.

Определитесь, какой подход к оценке результатов и организации ППК будет использоваться: ориентированный на ресурсы, на результат или комбинированный. Подходы, основанные на результатах, предъявляют требования с точки зрения достигнутых результатов обучения (например, требуя, чтобы профессиональные бухгалтеры устанавливали собственные индивидуальные цели обучения и развития; шли к достижению этих целей в процессе учебной деятельности; демонстрировали результаты обучения путем рефлексии и достоверного подтверждения знаний, например, посредством тестирования).

Подходы, основанные на ресурсах, предъявляют требования с точки зрения необходимого объема учебной деятельности, часто измеряемого в часах или других единицах обучения (например, требующих 120 часов ППК в течение 3-летнего скользящего учетного цикла, 60 часов из которых должны быть верифицированы).

Комбинированные подходы объединяют элементы подходов, ориентированных на ресурсы и результаты (например, требуя от профессиональных бухгалтеров завершения определенного количества часов учебной деятельности и документального подкрепления фактических результатов обучения при помощи рефлексии).

Ориентированные на результаты подходы к подведению итогов ППК наиболее соответствуют духу СВАЕТС, потому что они нацелены на демонстрацию достижения и поддержания определенных компетенций; однако, эти подходы могут быть более сложны в администрировании из-за более субъективного характера оценки.

Решить, нужны ли изменения для программ ППК по отдельным специализациям. В зависимости от результатов анализа пробелов, разрабатываемые изменения могут касаться всех профессиональных бухгалтеров или только отдельных специальностей, например, аудиторов или налоговых консультантов.

С. Разработка новых элементов программы и обновление сопоставлений

Следующим шагом после разработки проектов, определяющих, как за счет расширения требований к обучению, экзаменам / аттестациям, практической подготовке и ППК будут устраняться компетентностные пробелы, станет

разработка новых элементов программы. В процессе разработки элементов обязательно обновляйте реестры сопоставлений, связывающих элементы программы с Матрицей компетентности.

Важно, чтобы основное внимание уделялось развитию компетентности с использованием надлежащих методик преподавания и обучения, которые были бы педагогически целесообразны. Это та область, в рамках которой организации, впервые сталкивающиеся с подходом СВАЕТС, особенно оценят помощь со стороны преподавателей, имеющих опыт работы в данной области.

Важным ресурсом при разработке элементов программы является руководство по внедрению подхода, основанного на результатах обучения, представленное IAESB (см. <https://www.ifac.org/publications-resources/guidance-support-implementation-learning-outcomes-approach>). Подход, ориентированный на результаты обучения, сосредоточен не на процессе обучения, а на способности кандидата продемонстрировать достижение результатов обучения на необходимом уровне квалификации. Другими словами, этот подход направлен на непосредственное развитие и оценку компетентности, особенно в отношении результатов обучения, требуемых стандартами IES.

Как вы помните, одним из ключевых требований при разработке Матрицы компетентности было включение результатов обучения, указанных в стандартах IES.

С1. Разработка новых образовательных и контрольно-измерительных элементов программы с целью развития и оценки компетентности

Разработать новые материалы курса на основе проектной документации. Разработайте новые материалы, охватывающие недостающие тематические блоки. Помните о квалификационных уровнях и сосредоточьтесь на компетентности, а не способности запоминать информацию. Кандидаты должны понимать мотивы, принципы и концептуальные основы, на которых построен материал.

Большинство авторитетных учебников подходят к обучению исходя из развития компетентности, с указанием результатов обучения, отражающих надлежащие квалификационные уровни в рамках изучаемой темы. При выборе учебников сопоставьте квалификационный уровень, указанный в учебнике, с тем уровнем, которого планируется достичь. Для обеспечения преемственности и достаточной повторяемости курсы для разных квалификационных уровней, относящиеся к одному предметному направлению, должны разрабатываться (а также пересматриваться) в комплексе.

Учитывая, что учащиеся имеют разные типы восприятия, следует рассмотреть возможность использования различных каналов доставки информации. В качестве примера инновационного материала, ориентированного на компетентность, а не изолированные знания, ознакомьтесь с видеороликами LearnAccounting, созданными на факультете бухгалтерского учета Кейптаунского университета (доступны по адресу: <http://learnaccounting.uct.ac.za> — необходима бесплатная регистрация). Даже в видеороликах о финансовой отчетности базового уровня основное внимание уделяется пониманию того, как работает бизнес и для чего нужны системы отчетности, а не заучиванию основного принципа бухгалтерского учета или запоминанию определений дебета и кредита. В качестве конкретного примера в видеоролике «Понятие дебета и кредита» профессор объясняет, почему студентов часто смущают понятия дебета и кредита, объясняя, в чем разница записи типичных банковских операций с позиций банка и индивидуального лица.

Что касается разработки конкретного учебного материала по финансовому учету и отчетности, материалы, ориентированные на развитие компетентности, могут быть разработаны с акцентом на подход к обучению, ориентированный на Концептуальные основы МСФО, который подробно обсуждается в Приложении С.

Поскольку Концептуальная основа призвана обеспечить системность и логичность формулировок МСФО, использование подхода к обучению, ориентированного на Концептуальные основы МСФО, дает студентам целостное понимание МСФО, связывая требования МСФО с целью финансовой отчетности по МСФО и концепциями, лежащими в основе МСФО и способствующими их развитию. Такое понимание должно улучшить способность студентов выносить суждения, что является важным условием для применения МСФО, а также лучше подготовить их к необходимости постоянной актуализации своих знаний и компетенций в сфере МСФО в соответствии с принципом непрерывного обучения (Wells 2011).

Подход к обучению, ориентированный на Концептуальные основы МСФО, строится на следующих идеях:

- Преподаватели должны приложить все усилия для того, чтобы студенты понимали ключевые принципы, лежащие в основе обсуждаемых тем.
- Студентов необходимо учить самостоятельно определять, почему используется или неуместен тот или иной метод, а не ограничиваться механическим применением методов. Это позволит им лучше понять конкретную тему и предмет в целом, а также поможет им научиться применять методы в незнакомых ситуациях.
- В результате хорошей лекции студент должен понять основные принципы, которые применяются при работе в рамках этой темы, и то, как эта тема вписывается в более широкий контекст. Плохая лекция, напротив, приведет к тому, что студент получит разрозненные концепции и методы без понимания общей картины.

Такие методы обучения обязательно подчеркивают необходимость представления исследований, анализа и обоснованной аргументации, лежащих в основе суждений, которые привели к четко изложенным выводам об актуальных или смоделированных ситуациях из реальной жизни. С другой стороны, механическое запоминание и воспроизведение информации сводится к минимуму, потому что в современных условиях оно не представляет особой ценности для выполнения обязанностей профессионального бухгалтера. Это говорит о том, что преподавание, обучение и оценивание по принципу «открытой книги» полностью укладывается в концепцию подхода СВАЕТС. В Приложении А приведен пример того, как сотрудники кафедры финансовой отчетности факультета бухгалтерского учета Кейптаунского университета внедрили подход к обучению, ориентированный на Концептуальные основы МСФО, в связи с переходом SAICA на СВАЕТС.

Чтобы помочь учителям в развитии у студентов способности выносить суждения и оценки в соответствии со Стандартами МСФО®, Образовательная инициатива IASB предоставляет преподавателям Стандартов МСФО® бесплатные цифровые учебные материалы (на нескольких языках), разработанные в рамках подхода, ориентированного на Концептуальные основы МСФО, в том числе подробные разборы практических примеров, сопровождающиеся детальными методическими рекомендациями (доступно по адресу: <http://www.ifrs.org/academics/framework-based-teaching-material/>).

В Приложении С предлагается рассуждение на тему подхода к обучению, ориентированного на Концептуальные основы МСФО, включающее различные методы обучения и оценки, позволяющие гарантировать, что все внимание учащихся сосредоточено на принципах. Хотя эти методы представлены в контексте подхода к обучению, ориентированного на Концептуальные основы МСФО, они полезны не только в сфере финансового учета и отчетности, а должны широко применяться во всех образовательных областях. Особое значение имеет рекомендация стимулировать мышление студентов путем предложения незнакомых ситуаций и включения несущественных сведений в вопросы, чтобы убедиться, что они действуют в соответствии с принципами, а не просто следуют заранее заученному набору шагов.

Новый учебный материал должен включать различные виды заданий, которые провоцируют студентов на активное обсуждение, анализ и оценку принципов и концепций. В то же время в ходе аудиторных занятий необходимо сделать упор на развитие вспомогательных компетенций, таких как критическое мышление и суждение, профессиональная этика, коммуникативные навыки, работа в команде и лидерство. Подходящие виды деятельности включают тематические дискуссии, презентации, исследования и групповые проекты.

Разработка новых экзаменационных / аттестационных материалов на основе проектных документов. Как подчеркивалось ранее, невозможно обеспечить достижение требуемого квалификационного уровня без проведения экзамена или тестирования знаний на том же квалификационном уровне. Аттестация по итогам программ официального образования, основанная на компетентностном подходе может проводиться в различных формах, включая итоговые проекты, презентации или устные / письменные экзамены. Для объективности обычно предпочитают, чтобы наиболее значительная часть итогового балла учащегося определялась по итогам письменных экзаменов и индивидуальных письменных работ.

При разработке экзаменационных заданий убедитесь, что на этапе проектирования подготовлен кодификатор элементов содержания экзамена. Этот документ поможет вам охватить надлежащие компетенции на необходимом квалификационном уровне, используя рекомендуемые форматы вопросов.

Если присутствуют вопросы с несколькими вариантами ответа, убедитесь, что составили их таким образом, чтобы пришлось задействовать навыки более высокого порядка, чем воспроизведение заученной наизусть информации, что типично для вопросов в рамках подхода, основанного на передаче знаний (врезка 3.5).

Аналогичным образом, в случае вопросов, требующих краткого ответа, избегайте вопросов, которые требуют примитивного воспроизведения заученной информации (врезка 3.6).

Ситуационные задачи и симуляции обычно являются наиболее эффективными и практичными видами вопросов для оценки компетенций на продвинутом квалификационном уровне и для интеграции ряда технических компетенций с вспомогательными компетенциями. Такие вопросы требуют от кандидатов учитывать различные точки зрения и применять концепции и методы в неоднозначных и незнакомых ситуациях. Ситуационные задачи на примерах из практики особенно полезны при разработке комплексных практических выпускных экзаменов.

ВРЕЗКА 3.5

Примеры вопросов с несколькими вариантами ответа

Сравните следующие два вопроса с несколькими вариантами ответа:

Вопрос А:

Какой тип угрозы соблюдению принципа независимости наиболее вероятен, если аудитор много лет работает с клиентом?

1. Личной заинтересованности
2. Близкого знакомства
3. Самоконтроля
4. Шантажа

Вопрос Б:

В течение последних 6 лет корпорация «ЭЮЯ» привлекала вас к работе с налогами и аудиту. Корпорация «ЭЮЯ» является важным клиентом вашей фирмы, обеспечивая около 5% доходов, и руководство «ЭЮЯ» рекомендовало вас нескольким другим крупным клиентам. По завершении аудиторской работы у вас возникли серьезные разногласия с финансовым директором о том, как отражать в учете и раскрывать в финансовых

отчетах события. Финансовый директор говорит вам: «Мы знаем друг друга не первый день, и я рассчитываю, что вы с уважением относитесь к вынесенному мной в данном случае суждению. Я регулярно получаю предложения от других аудиторов, желающих занять ваше место. Мне не хотелось бы думать, что я ошибался, оставаясь преданным вам и направляя к вам своих коллег».

Какие виды угроз соблюдению принципа независимости наиболее очевидны в данном примере?

1. Близкого знакомства и личной заинтересованности
2. Личной заинтересованности и шантажа
3. Шантажа и самоконтроля
4. Самоконтроля и близкого знакомства

Разница видна невооруженным взглядом: вопрос А можно вызубрить по учебнику, тогда как вопрос В требует применения суждения и расстановки приоритетов.

ВРЕЗКА 3.6

Вопросы, требующие краткого ответа

На экзамене учащегося просят описать неотъемлемые риски и риски системы контроля, включая характеристики или ситуации, которые могут способствовать увеличению или уменьшению этих рисков.

Это в первую очередь вопрос, ориентированный на воспроизведение знаний, так как учащийся способен запомнить два типа риска, что они означают и типичные индикаторы степени риска.

Наилучшим подходом (для оценки более высокого квалификационного уровня) было бы дать

студенту описание компании и попросить его оценить неотъемлемый риск и риск системы контроля, а также определить, какие балансы и/или циклы операций являются наиболее критичными для данной конкретной компании с точки зрения аудита.

Второй вариант вопроса гораздо больше основан на компетентности и требует более высокого квалификационного уровня, чтобы ответить достойным образом. Ответ будет зависеть от специфики компании, а для расстановки приоритетов потребуются вынести суждение.

Если вам не хватает опыта разработки экзаменов и аттестаций в рамках компетентностного подхода, вам стоит изучить разнообразные варианты экзаменов, представляющих лучшие элементы передового опыта, которые имеются в хорошо зарекомендовавших себя организациях. Например:

- Тренировочные версии и методические рекомендации по итоговому экзамену Common Final Examination CPA Canada: <https://www.cpacanada.ca/en/become-a-cpa/cpa-certification-program-evaluation/the-common-final-examination-report-simulations-and-guides-for-the-cfe>
- Вступительный тест на компетентность SAICA (Initial Test of Competence (ITC)): тесты прошлых лет: <https://www.saica.co.za/LearnersStudents/Examinations/ExamInformation/PastExamPapers/PartIQualifyingExamination/tabid/1168/language/en-ZA/Default.aspx>
- Оценка профессиональной компетентности SAICA (Assessment of Professional Competence (APC)): экзаменационные работы прошлых лет доступны по адресу: <https://www.saica.co.za/LearnersStudents/Examinations/ExamInformation/PastExamPapers/AssessmentofProfessionalCompetencePartIIQ/tabid/3629/language/en-ZA/Default.aspx>
- Вспомогательные методические ресурсы АССА, в том числе образцы экзаменационных работ: <http://www.accaglobal.com/gb/en/student/exam-support-resources.html>.

Разработать пакет информационных документов для кандидатов.

Первичная документация должна содержать рекомендации о том, как готовиться к экзаменам в рамках компетентностного подхода, и должна содержать примеры того, как использовать Матрицу компетентности и кодификатор элементов содержания экзамена при подготовке к экзаменам.

Например, на сайте CPA Canada кандидатам предоставляется широкий спектр рекомендаций по подготовке к итоговому экзамену Common Final Evaluation (включая рекомендации по использованию кодификатора элементов содержания экзамена и карты компетентности CPA для подготовки к экзаменам), все материалы можно найти по ссылке: <https://www.cpacanada.ca/en/become-a-cpa/cpa-certification-program-evaluation/cpa-certification-capstone-1-cfe-cases>

На этапе проектирования было отмечено, что экзаменационные задания и комментарии экспертов о результатах прошлых лет являются важными документами. Для новых экзаменов, которые еще только предстоит создать, рекомендуется предоставлять «пробные» экзаменационные задания и решения, которые отражают формат и требования настоящего экзамена.

В материалах экзаменов прошлых лет по ссылкам выше можно также посмотреть образцы рекомендаций кандидатам по подготовке к экзаменам и ознакомиться с комментариями экспертов о результатах кандидатов.

С2. Разработка или актуализация процедур аккредитации поставщиков образовательных услуг в сфере высшего образования

Разработать административные инструменты для аккредитации новых программ. Основываясь на модели аккредитации, которую вы выбрали на этапе проектирования, разработайте стандарты, процедуры, формы и шаблоны аккредитации. Пересмотрите руководство по аккредитации AACSB и другие программы аккредитации ПБО, которые вы исследовали на этапе проектирования.

Разработать информационную и методическую документацию. В дополнение к стандартам и шаблонам, вы также должны разработать отдельные информационные бюллетени для различных заинтересованных сторон, например, для потенциальных партнеров по аккредитации и студентов аккредитованных университетов.

Партнеры по аккредитации должны понимать, как их работа связана с работой других (то есть они должны четко понимать свои обязанности в контексте общего дела). Студенты аккредитованных университетов должны понимать, каков вес их университетского образования в общем балансе требований к получению статуса профессионального бухгалтера.

С3. Разработка новых элементов программы практической подготовки для развития и оценки компетенций

Разработать административные инструменты для поддержки новых требований. На основании проектных решений, принятых на ступени В4 вам, вероятно, потребуется разработать официальную документацию в поддержку усовершенствованных требований к практической подготовке, которая будет включать:

- шаблоны отчетности для документального отслеживания прогресса кандидатов, и
- внутренние административные документы для оценки, утверждения и контроля за уполномоченными центрами практической подготовки.

Разработать информационную и методическую документацию. Которая будет включать:

- руководства для кандидатов и работодателей,
- ответы на часто задаваемые вопросы (FAQ), и
- образцы заполненных шаблонов, таких как заявка на получение статуса уполномоченного центра / организации по практической подготовке и оценке кандидатов.

Сосредоточьтесь на ключевых документах и со временем пополняйте ресурсы. Примером могут служить образцы документации от хорошо зарекомендовавших себя организаций:

- CPA Canada предоставляет подробные рекомендации для работодателей и кандидатов (включая информацию о компетентностных требованиях и наставничестве) по адресу: <https://www.cpacanada.ca/en/become-a-cpa/cpa-designation-practical-experience-requirements-overview>
- SAICA предоставляет широкий спектр методических рекомендаций и форм как для практикантов, так и для организаций по практической подготовке (включая ряд отвечающих современным требованиям ресурсов для оценки, оценочных инструментов и стандартных планов практической подготовки, призванных обеспечить эффективное и результативное выполнение требований к практической подготовке), доступных по ссылке: <https://www.saica.co.za/Training/Training/tabid/411/language/en-ZA/Default.aspx>.

С4. Разработка новых элементов программы ППК для ликвидации компетентностных пробелов у практикующих профессионалов

Разработать административные инструменты в поддержку новых требований к программам ППК. Если были спроектированы новые требования к

программам ППК, такие как введение обязательных предметов или мер, ориентированных на результат, то в этой связи возникнет необходимость в новых формах, шаблонах и механизмах отчетности.

Разработать самостоятельно и/или на условиях аутсорсинга новые курсы, нацеленные на заполнение компетентностных пробелов. На этапе проектирования вы наметили курсы, которые необходимо разработать с нуля или пересмотреть. Курсы по тем предметам, где у организации имеются собственные высококвалифицированные кадры, можно разработать самостоятельно. Для остальных предметов может быть более эффективно поручить разработку курса сторонним экспертам. Отдавая разработку курсов на аутсорсинг, удостоверьтесь, что разработчик полностью понимает, какие компетенции и на каких квалификационных уровнях необходимо охватить.

Разрабатывая курсы ППК технической направленности, не упускайте возможности помогать слушателям развивать и вспомогательные компетенции. Например, обсуждения в небольших группах, разбор примеров из практики и прочие интерактивные методы могут повысить уровень вовлеченности на занятиях по ППК и помочь слушателям развить навыки общения, критического мышления, анализа и работы в команде.

Разработать информационную и методическую документацию. Как и в случае с другими элементами, эффективное информирование станет залогом того, что изменения будут поняты и приняты теми, кого они коснутся в первую очередь.

С5. Актуализация всех сопоставлений

Как в процессе, так и после разработки каждого нового элемента программы, необходимо будет проверить и убедиться, что предполагаемые компетентностные пробелы были ликвидированы (или насколько их удалось сократить). Поддерживайте реестры сопоставлений в актуальном состоянии по мере разработки новых элементов и вносите изменения в будущие учебные планы на предмет пробелов, которые сейчас не удалось заполнить.

D. Подготовка преподавателей и руководителей практики

D1. Подобрать преподавателей и руководителей практики с опытом в сфере компетентностного подхода и/или способностями к нему

Если вы только приступаете к реализации подхода СВАЕТС, у вас, скорее всего, не будет избытка преподавателей с опытом преподавания в рамках компетентностного подхода, хотя, несомненно, большинство из них смогут легко адаптироваться к данному подходу. Если аналогичные организации в вашем регионе уже внедрили подход СВАЕТС, вы можете пригласить оттуда опытных специалистов для оказания помощи. Если это не ваш случай, то может потребоваться нанять опытных консультантов, которые помогут с подбором и обучением преподавателей, продемонстрировавших способности, которые позволят им добиться успеха в реализации подхода СВАЕТС.

Обратите внимание, что чаще всего наибольшие способности к подходу СВАЕТС демонстрируют те преподаватели, которые считаются новаторами и легко реагируют на перемены. Важно наличие достаточного преподавательского опыта, чтобы они могли уверенно чувствовать себя в классе и пользоваться уважением коллег, эффективно продвигая подход.

D2. Привлечение преподавателей и руководителей практики к разработке и/или анализу материалов курса, чтобы максимально увеличить личную заинтересованность и обеспечить предварительное знакомство с материалом

Как только вы определились с преподавательским составом, важно вовлечь их в процесс разработки как можно раньше и в максимально полной мере. Это позволит им освоить терминологию и методику СВАЕТС, а также обеспечит их поддержку инициативы при одновременном повышении квалификации.

D3. Проведение плановых тренингов и предоставление методических ресурсов по компетентностному подходу

Цель данной ступени – создать команду преподавателей, которые уверенно владеют методиками СВАЕТС и компетентны в них. Первые тренинги могут проводиться опытными внешними консультантами, но они должны быть нацелены на подготовку будущих консультантов-тренеров, чтобы дальнейшее распространение шло быстрее, и активная передача знаний повышала внутреннюю устойчивость программы в долгосрочной перспективе.

Рубежи успеха

У вас уже готов обобщенный проект новой программы, в комплекте с полным набором новых и усовершенствованных элементов программы, призванных преодолеть разрыв между Матрицей компетентности и действующими программами и системами. Эти новые элементы могут охватывать какую-то часть или образовательную программу, экзамены, практическую подготовку и ППК целиком.

В документах по проектированию и разработке отражено сопоставление всех новых элементов с Матрицей компетентности, и эти сопоставления в будущем будут продолжены, чтобы вы всегда могли видеть прямую связь программ с ожидаемой компетенцией профессиональных бухгалтеров в вашей юрисдикции.

Теперь вы готовы к внедрению новых элементов программы.

СОКРАЩЕННЫЙ ВАРИАНТ РЕАЛИЗАЦИИ ЭТАПА 3: ПЛАНИРОВАНИЕ И РАЗРАБОТКА РАЗВЕРНУТОЙ ПРОГРАММЫ

Если ваша организация использует сокращенный вариант реализации подхода СВАЕТС, анализ пробелов может быть выборочным, в отличие от полного сопоставления элементов действующей программы с Матрицей компетентности и анализа выявленных в результате пробелов. Это может привести к меньшей выраженности этапов проектирования, с большим расчетом при определении приоритетных изменений и дополнений на компетентность разработчиков элементов программы.

Если ресурсы ограничены, такая расстановка приоритетов становится критически важной. Вам следует:

- сосредоточить внимание в первую очередь на основных элементах, таких как базовые и продвинутые курсы в основных предметных сферах, и убедиться, что достаточное внимание уделяется развитию и оценке вспомогательных компетенций;

- использовать аутсорсинг и партнерские отношения для повышения эффективности использования ресурсов, также стоит ограничить круг партнерств заслуживающими доверия организациями, которые требуют относительно небольшой проверки на соответствие (например, ведущие университеты и крупные бухгалтерские фирмы и компании);
- сначала разработать ключевые документы, инструменты и шаблоны, со временем увеличивая базу методических ресурсов;
- держать под контролем важные для оценки компетентности элементы, такие как итоговый комплексный практический экзамен и зачет по практической подготовке;
- нанимать экспертов и/или изыскивать возможности для двустороннего сотрудничества, чтобы задействовать экспертный потенциал для обучения персонала, который послужит ресурсом для дальнейшего развития.

Независимо от того, использовался ли сокращенный подход на других этапах, крайне важно, чтобы при разработке развернутых элементов все внимание было сосредоточено на развитии компетентности как в технической, так и в вспомогательной областях, и чтобы итоговая усовершенствованная программа была полностью сопоставлена с Матрицей компетентности. Без такого сопоставления не будет возможности управлять программой, оценивать изменения и проводить постоянные усовершенствования.

ЭТАП 4: ВНЕДРЕНИЕ РАЗВЕРНУТОЙ ПРОГРАММЫ



А теперь самая захватывающая часть – установка новых элементов на место. Тщательно спланируйте запуск, но будьте готовы к корректировке на ходу – по мере того, как вы будете учиться осуществлять процесс в реальных условиях.

А. Планирование и задействование ресурсов

A1. Назначить срок и выбрать методику запуска

Определить, какие элементы выигрывают от запуска в пилотном режиме.

Объемные и ресурсоемкие элементы программы, которые внедряются впервые или подверглись сильному изменению, может быть полезно запустить в пилотном режиме с небольшой группой студентов, членов или других заинтересованных сторон, прежде чем осуществлять полноценный запуск. Это может помочь локализовать риски и позволить команде обнаружить и устранить серьезные недостатки, прежде чем приступать к повсеместному запуску. Благодаря запуску в пилотном режиме сеансы обратной связи в условиях относительно небольшой группы можно провести с большей эффективностью, что позволит получить изобилие отзывов и рекомендаций при одновременном сохранении объема обратной связи легко поддающимся обработке и реагированию.

Например:

- новый курс или экзамен можно запустить в пилотном режиме в небольшой группе студентов;
- новая программа аккредитации может быть запущена в пилотном режиме в одном или двух престижных университетах; и
- новая программа практической подготовки может быть опробована в тестовом режиме при участии одного или двух уполномоченных работодателей.

В случае проведения тестового курса обучения, возможно, было бы целесообразно предложить участникам пройти его бесплатно (например, освободив их от оплаты за обучение / экзамен или ППК) в обмен на обещание предоставлять регулярную и качественную обратную связь на протяжении тестового периода.

Установить даты запуска новых элементов. Планируя развертывание новых программных элементов, пожалуйста, не пытайтесь запустить все компоненты одновременно. Вместо этого выберите логически оправданную исходную точку и спланируйте очередность запусков, чтобы у вас была возможность доработки в процессе и гарантия того, что элементы остаются скоординированными. Внедрение элементов программы в соответствии с их естественными циклами может помочь избежать излишнего хаоса.

Например, можно провести тестовый или первичный запуск новых / обновленных курсов в начале учебного года или, когда такие курсы обычно предлагаются, а новых экзаменов – след за ними, в конце семестра. Новые требования к ППК лучше всего вводить так, чтобы это совпало с началом нового отчетного периода, и у дипломированных бухгалтеров было время для корректировки своих планов.

Составьте график контрольных мероприятий и аналитических обзоров, а также корректировок по результатам обратной связи. Периодически каждый новый элемент программы будет нуждаться в доработке, поэтому важно запланировать промежуточные контрольные точки. Заинтересованным сторонам необходимо обеспечить стимулы для предоставления обратной связи, чтобы получить максимально широкий спектр точек зрения.

Также следует спланировать график проведения обзоров после тестового или первичного запуска каждого элемента таким образом, чтобы успеть внести коррективы по результатам предоставленной в ходе аналитических обзоров обратной связи до того, как будет осуществлен запуск следующего элемента или нового цикла.

A2. Подтверждение наличия ресурсов

Убедиться, что вы пригласили достаточно квалифицированных преподавателей / координаторов для новых курсов, экзаменов и программ ППК. На предыдущем этапе вы начали подготовку преподавателей и привлекли их к разработке новых курсов и экзаменов / аттестаций. Вы также наняли сотрудников или консультантов для разработки усовершенствованных материалов для программ ППК. На данном этапе предстоит связаться с преподавателями и координаторами, которые будут участвовать в первых сессиях, и удостовериться, что они хорошо подготовлены, уверены в себе и готовы приступить к работе.

Убедиться, что у вас достаточно подходящих аудиторий для новых курсов, экзаменов и программ ППК. Часто места проведения курсов и экзаменов

организуются в сотрудничестве с местными университетами, даже в тех случаях, когда администрирование ведется полностью силами ПБО. Следует позаботиться о том, чтобы выбранные локации были удобными для студентов / кандидатов.

Часто программы ППК проводятся в отелях и конференц-центрах, однако, если ресурсы ограничены, можно их проводить в местных школах, университетах, общественных центрах или в собственных офисах ПБО, чтобы сократить расходы.

Надлежащим образом подготовить работодателей и руководителей трудовой практики к введению новых требований к практической подготовке.

Лица, ответственные за контроль процесса прохождения практики, должны иметь соответствующие методические и справочные материалы по критериям требований и должны быть готовы к ответам на вопросы кандидатов. Рассмотрите возможность проведения тренингов или вебинаров для работодателей о вводимых изменениях, чтобы ответить на их вопросы.

Убедиться, что организация обладает достаточным кадровым резервом, чтобы справиться с возросшим в связи с изменениями административным бременем. Персонал должен быть готов справляться не только с собственной рабочей нагрузкой, но и с лавиной вопросов и обратной связи от заинтересованных сторон, с которым наверняка придется иметь дело в результате запуска новых элементов программы.

Убедиться в наличии достаточных ресурсов, предназначенных для связей с заинтересованной общественностью, управления проектами и преобразованиями. Запуск новых элементов программы, скорее всего, будет связан со значительными изменениями как для вашей организации, так и для заинтересованных сторон, которых затрагивают новые требования. Для того, чтобы заручиться поддержкой заинтересованных сторон, потребуется затратить достаточное количество времени и усилий на то, чтобы держать их в курсе событий и обеспечить адекватную поддержку в течение переходного периода. Насколько это будет успешно, будут определять следующие факторы:

- заблаговременная реализация плана взаимодействия, призванного привлечь и удержать тех, кто до сих пор не участвовал в проекте,
- наличие четкого механизма распространения информации о необходимости изменений и принятых решениях (с использованием материалов исследований, результатов практического анализа и анализа пробелов для придания большей убедительности сообщениям),
- наличие соответствующих информационных и методических документов для заинтересованных сторон, и
- планирование рабочей деятельности персонала, инструкторов и других лиц, участвующих в реализации новой программы таким образом, чтобы у них было достаточно времени и поддержки для ведения документации и выпуска информационных бюллетеней в ходе реализации проекта.

Руководствуясь масштабами проекта, вы можете рассмотреть возможность нанять эксперта по управлению преобразованиями для контроля и координации действий или непосредственно прописать эти обязанности в должностной инструкции действующего сотрудника.

A3. Осуществить пилотный / первичный запуск образовательного и контрольно-измерительного элемента программы

Провести в рамках новых курсов первые занятия и экзамены / аттестации. Обеспечьте преподавателям надлежащую поддержку в процессе запуска. Варианты поддержки могут быть самые разные, например:

- обеспечить надлежащую административную поддержку;
- запланировать сеансы регулярных обсуждений, в ходе которых координаторы могут поделиться впечатлениями и рекомендациями;
- предоставить преподавателям, ведущим разные курсы, возможность общаться и поддерживать друг друга в период первых запусков;
- назначить в помощь координаторам преподавателя с опытом реализации компетентностного подхода, который сможет оперативно проконсультировать их при необходимости.

Обратная связь. Собирайте отзывы и рекомендации в соответствии с расписанием промежуточных контрольных точек и на ситуативной основе по мере поступления. Отзывы необходимо классифицировать, чтобы определить, на какие из них следует реагировать немедленно, а какие лучше реализовать в рамках следующего запуска или цикла. Также полезно будет присвоить отзывам приоритеты, например, «крайне важно», «важно» или «хорошая идея», а затем распределить свои ресурсы соответствующим образом.

A4. Осуществить запуск практического элемента программы

Объявление новых требований. Убедитесь, что кандидаты / стажеры и работодатели проинформированы о датах вступления изменений в силу и напомните им, где можно найти ресурсы и получить поддержку в случае необходимости. Убедитесь, что в документации простым и понятным языком изложено, что представляют собой новые требования, как и когда составляется отчетность, обязанности каждой из сторон, а также подлежит ли отчетность проверке или аудиту со стороны ПБО. Полезно разработать документ с ответами на часто задаваемые вопросы (FAQ), чтобы предупредить наиболее распространенные вопросы заинтересованных сторон.

Обратная связь. Собирайте отзывы и рекомендации в соответствии с расписанием промежуточных контрольных точек и на ситуативной основе по мере поступления. Как и выше, отзывы следует классифицировать, чтобы определить, какие из них требуют немедленного реагирования, а какие лучше реализовать в рамках следующего запуска или цикла; равно как использовать любые другие критерии расстановки приоритетов по соображениям целесообразности.

A5. Осуществить пилотный / первичный запуск элемента программы по ППК

Ввести новые требования. Убедитесь, что потенциальные участники (включая тех, кого коснутся изменения в требованиях к аттестации смежных специализаций) ознакомлены со сроками вступления в силу изменений и напомните им, где можно найти ресурсы и получить поддержку в случае необходимости. Как и в случае изменения требований к практической подготовке, разработка документа с ответами на часто задаваемые вопросы (FAQ) станет полезным шагом в деле эффективного управления преобразованиями, который позволит снизить административную нагрузку на персонал и избавить их от многократных ответов на однотипные вопросы.

Провести первые занятия курсов ППК нового поколения. Убедитесь, что координаторам оказывается надлежащая административная поддержка. Если требования к отчетности ППК или критерии соответствия также изменились, убедитесь, что координаторы готовы ответить на вопросы об этих нововведениях. По возможности, попросите сотрудников ПБО хотя бы по одному разу посетить каждый из новых курсов ППК, чтобы лучше понимать специфику курса, его эффективность и полученные отзывы.

Обратная связь. Организуйте сбор отзывов и рекомендаций по итогам каждого занятия / сессии. Отзывы необходимо классифицировать, чтобы определить, на какие из них следует реагировать уже в рамках следующего запуска, а какие могут подождать до следующего цикла.

Существует множество бесплатных или недорогих инструментов для проведения онлайн-опросов, которые можно использовать как для повышения доли ответов за счет снижения затрачиваемых усилий, так и в качестве базового аналитического инструментария для более эффективного обобщения отзывов.

Рассмотрите возможность вознаграждения участников за предоставление обратной связи для дальнейшего увеличения доли ответивших. При условии соблюдения действующего игорного законодательства, хорошо зарекомендовало себя участие респондентов в розыгрыше бесплатного или льготного курса ППК или какого-либо другого приза.

В. Оценка и корректировка

В1. Отслеживать, документально фиксируя и оценивая результаты
Собрать и дать оценку обратной связи в отношении пилотных / первичных предложений. На ступени А1 вы установили расписание для обзоров и промежуточных контрольных точек. В ходе и по завершении тестовых или первичных запусков отзывы и предложения систематически собираются и подвергаются надлежащему анализу.

При анализе обратной связи важно учитывать источник обратной связи и возможные скрытые мотивы. Имейте в виду, что некоторые заинтересованные стороны будут сопротивляться изменениям, и это восприятие может затуманить их видение изменений. Тем не менее старайтесь относиться ко всем отзывам без предубеждения, независимо от их источника, так как в основе даже самых предвзятых отзывов могут лежать реальные проблемы.

Отпраздновать успехи. Ключевой частью процесса управления преобразованиями является признание успехов как награды за напряженный труд, благодаря которому это стало возможно. Акцент на «победах» помогает иначе взглянуть на мелкие неудачи на пути, и кроме того, такое признание может послужить источником мощной нематериальной мотивации для ключевых заинтересованных сторон и участников.

Отметить необходимые корректировки. Ни один новый элемент не будет идеальным с первого раза. Основываясь на полученных отзывах, а также собственной оценке и анализе новых элементов, определите требующие корректировки моменты в целях адаптации и улучшения процессов, материалов и методического сопровождения. Однако не планируйте радикальные изменения, если вы не уверены, что они абсолютно необходимы. Как правило, в долгосрочной перспективе более успешной оказывается постепенная и систематическая

корректировка, когда дается достаточно времени для оценки эффективности изменений.

Также имейте в виду, что в некоторых ситуациях при обнаружении отрицательных отзывов решением может стать коррекция процессов взаимодействия, методического руководства или установки требований, а не внесение изменений в новые элементы. Это особенно характерно для ситуаций, когда заинтересованные стороны демонстрируют сопротивление. Найдите баланс между потребностью корректировки программы и необходимостью лучшего управления преобразованиями.

V2. Внести коррективы в элементы программы

После того, как вы определили в новых элементах моменты, требующие корректировки, необходимо последовательно внести эти изменения и обеспечить проверку компетентными рецензентами, чтобы убедиться, что корректировки были выполнены надлежащим образом. Проведите тщательный анализ корректировок, чтобы определить, где в остальных элементах программы могут потребоваться соответствующие изменения.

V3. Актуализировать сопоставление с Матрицей компетентности

По мере пересмотра элементов, следите за тем, чтобы реестры сопоставлений, связывающие элементы с Матрицей компетентности поддерживались в актуальном состоянии и отражали произведенные изменения. Скорее всего, потребуется провести оперативное сопоставление силами экспертов в данной предметной области (из числа штатных сотрудников или консультантов), работающих над изменениями, в сотрудничестве с экспертами по Матрице компетентности.

V4. Докладить о результатах заинтересованным сторонам

Важной частью вашего плана по информационному взаимодействию должен быть структурированный отчет для ключевых заинтересованных сторон. Несмотря на то, что в процессе внедрения новых элементов с заинтересованными сторонами должна регулярно вестись постоянная коммуникация, важно время от времени предоставлять более официальные и структурированные доклады, для гарантии того, что все владеют актуальной информацией о текущем положении дел и планах на будущее. Это становится особенно важно в тех случаях, когда вас связывают имеющиеся подотчетные отношения с определенными заинтересованными сторонами, такими как государственные или надзорные органы.

Регулярное взаимодействие помогает акцентировать успехи, а также задать импульс и поддерживать динамику рабочего процесса доработки и корректировок.

V5. Установить регулярную процедуру анализа и усовершенствования

В мире, где изменения происходят непрерывно, ПБО должны постоянно пересматривать и периодически переформатировать свой подход к образованию, практической подготовке и сертификации бухгалтеров, чтобы гарантировать, что члены организации способны предоставлять актуальные услуги, в которых нуждается рынок. ПБО должны чутко реагировать изменениями на развитие бизнеса и бухгалтерского учета.

Составить циклический график регулярных ревизий элементов. Необходимо на регулярной основе подвергать анализу каждый программный элемент, начиная

с Матрицы компетентности и далее по этапам 2–4; степень анализа будет обусловлена масштабами изменений в компетенциях и/или квалификационных уровнях.

Учитывая темпы изменений в профессии бухгалтера, важно, чтобы Матрица компетентности пересматривалась не реже одного раза в несколько лет, чтобы обеспечить ее актуальность и соответствие требованиям времени. Если до запуска был выполнен полный практический анализ и у организации достаточно ресурсов, то его повторное проведение может быть наиболее эффективным методом обеспечения такой актуальности. Если организация не хочет (или не имеет возможности) выделять ресурсы на очередной практический анализ, использование сокращенного подхода остается по-прежнему эффективным. Независимо от выбранного подхода:

- Убедитесь, что проведение аналитического обзора включено в план и происходит систематически, а результирующие идеи, наблюдения и резолюции надлежащим образом документально оформлены.
- Тщательно относитесь к выбору состава аналитической группы – наравне со специалистами, хорошо разбирающимися в действующей Матрице компетентности и ее применении, необходимо ввести в ее состав представителей бизнес-элиты и лиц с прогрессивными взглядами и чутким восприятием конъюнктуры, обладающих соответствующими управленческими компетенциями.
- Учитывайте долгосрочную перспективу – довольно заманчиво включать ключевые компетенции, отражающие злобу дня, но старайтесь формулировать ключевые компетенции таким образом, чтобы их содержание не устаревало слишком быстро. Например, формулировка «новейшие технологии, такие как криптовалюты и искусственный интеллект», станет устаревшей, как только эти технологии станут массовыми. Более долговечной будет формулировка «цифровые технологии, такие как криптовалюты и искусственный интеллект».
- Помните, что вы изменяете фундамент и основу всех программ вашей организации: будьте внимательны и обеспечьте адекватное сопровождение, включая информирование об изменениях тех, кто непосредственно использует Матрицу или косвенно подвергается ее воздействию.

Обзор отдельных элементов может проводиться путем пересмотра всех элементов одновременно, один раз в несколько лет или поочередно по гибкому графику на протяжении 3–5 лет. Чтобы определиться с оптимальным подходом, расставьте приоритеты исходя из обзора и анализа Матрицы компетентности и масштаба результирующих изменений. Например, если в Матрицу вносились изменения, чтобы сделать больший упор на управлении рисками, скорее всего, появятся пробелы, которые потребуют устранения. В целях обеспечения эффективности имеет смысл в первую очередь проанализировать и привести в соответствие курсы и другие элементы программы, в рамках которых происходит развитие и оценка навыков управления рисками.

В Приложении С описывается регулярная процедура анализа АИСПА.

После того как анализ отдельных элементов завершен, изучите, как обнаруженные результаты влияют на остальные элементы. Для этого потребуется обеспечить эффективный контур обратной связи, в том числе специальный механизм, определяющий на какие другие элементы повлияли выявленные проблемы и предлагаемые корректировки. Таким образом, к процедуре анализа отдельных элементов должны привлекаться эксперты-аналитики или

те, кто обладает глубоким пониманием всех элементов программы и их взаимодействия.

Продолжить наращивание сопутствующих ресурсов. Чтобы инициативы СВАЕТС устойчиво развивались в долгосрочной перспективе, важно продолжать набирать и обучать преподавателей, координаторов, экспертов по предметным областям и административный персонал. Также важно рассмотреть планирование кадровой преемственности для тех руководителей, которые осуществляли первичную реализацию. Реализация подхода СВАЕТС это серьезная задача и вы должны быть уверены, что новые и перспективные лидеры полны энтузиазма и готовы продвигать эту инициативу.

Следить за действующей конъюнктурой. Чтобы с уверенностью смотреть в будущее, продолжайте следить за современными тенденциями, как делали ранее на этапе 1 (ступень A2). Программа должна оставаться актуальной, а также отражать условия и проблемы, с которыми сталкиваются профессиональные бухгалтеры.

В рамках этого сканирования полезно подписаться на новостные каналы, которые в курсе всех событий, касающихся профессионального сообщества. Например, IFAC позволяет индивидуальным подписчикам получать новости и обновления от комитетов и независимых советов по разработке стандартов, а также получать электронные информационные бюллетени на актуальные темы. Подробнее см. <https://www.ifac.org/subscriptions> (необходима бесплатная регистрация). Другие агрегаторы новостей, онлайн-ресурсы крупных консалтинговых и бухгалтерских фирм, исследовательских компаний и специализированных ассоциаций (например, Инициатива по этике и соблюдению установленных требований – см. <http://www.ethics.org>) также могут быть использованы для более тщательного анализа глобальной ситуации в отрасли.

Установить процедуры для отслеживания новых достижений в сфере СВАЕТС. Передовая практика в сфере СВАЕТС, как и в любой другой области, не стоит на месте. Следите за появлением новых возможностей, позволяющих усовершенствовать ваши программы.

Например, некоторые ПБО изучают, как при помощи технологий лучше оценивать навыки критического мышления. АICPA недавно исследовал различные способы тестирования в компьютеризированной среде навыков письменного общения высшего порядка и последующей оценки этих способностей в баллах. Однако, они пришли к выводу, что процедура объективной оценки применения кандидатом навыков высшего порядка (мыслительный процесс и суждение) в контексте письменного ответа в настоящее время является нерентабельной и затратной по времени. Соответственно, АICPA сконцентрировал свои исследования в области передовой автоматизированной технологии оценки письменных работ. Кроме того, с помощью сторонних экспертов по тестированию АICPA продолжает исследовать потенциальные возможности в области оценки профессионального скептицизма, что может привести к разработке новых типов вопросов для экзамена CPA⁸.

Также следите за любыми новинками в области образования, практической подготовки и сертификации, появляющимися в других профессиях. Ничего не стоит с головой уйти в собственную профессию, особенно во время внедрения крупных проектов, и выпустить из виду передовые практики, разрабатываемые другими профессиональными организациями.

В6. Стать достойным представителем и куратором подхода СВАЕТС

Успехи, достигнутые вашей организацией, и компетентность, которую вы приобрели в процессе внедрения подхода СВАЕТС, важны для профессионального сообщества. Помогая другим организациям, которые только начинают свой путь к внедрению подхода СВАЕТС, вы усовершенствуете свой опыт и закрепите его. Сотрудничество с другими организациями и обмен опытом может стать ценным источником новых взаимовыгодных партнерских отношений по обмену ресурсами и разработке элементов программ.

Рубежи успеха

Поздравляем! Вы завершили свой первый проект по реализации подхода СВАЕТС! Вы запустили в тестовом режиме или провели первичный запуск новых курсов и, возможно, внедрили новые партнерские программы по аккредитации. Вы ввели новые требования и оценили первоначальные результаты.

Но ваш проект по реализации подхода СВАЕТС далек от завершения – теперь вы понимаете, что подход СВАЕТС требует постоянной работы по усовершенствованию. Внедрение подхода СВАЕТС помогло вашей команде развить навыки и компетенции, которые вы будете использовать для будущей оценки и совершенствования процессов и программ, нацеленных на качественную подготовку действующих и будущих профессиональных бухгалтеров к оказанию компетентных и эффективных услуг работодателям, клиентам и общественности.

Теперь у вас также есть возможность призывать другие организации вашего региона приступить к внедрению подхода СВАЕТС, а также помогать и консультировать их, основываясь на собственном опыте, проблемах и успехах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Слишком многие программы повышения квалификации ПБО зациклены на воспроизведении знаний и механике бухгалтерского учета. У выпускников таких программ ухудшаются перспективы нахождения долгосрочной работы в условиях стремительной глобальной цифровизации, когда работа на уровне техника-бухгалтера быстро обесценивается. Профессиональные бухгалтеры больше не воспринимаются как занудные «счетоводы», а клиенты и работодатели постепенно начинают обращаться к ним за такими услугами, требующими применения навыков высшего порядка, как например, разъяснение экономического смысла операций и событий с последующим вынесением суждений для подтверждения того, что финансовая отчетность достоверно отражает экономическую ситуацию и тем самым обеспечивает более релевантные исходные данные в качестве основы для принятия решений о распределении ресурсов. Это не означает, что профессиональные бухгалтеры могут игнорировать формирование бухгалтерских проводок – знание фундаментальных основ всегда будет опорой применения профессионального суждения, плюс алгоритмы суждений, применяющиеся для нестандартных операций, значительно сложнее автоматизировать. Однако для сохранения актуальности, профессиональные бухгалтеры должны преимущественно предоставлять услуги с применением навыков критического мышления, анализа и оценки, которые позволяют им генерировать тот самый экономический эффект, которого организации и клиенты – и, в конечном итоге, общественность – ожидают от профессионалов.

Внедрение подхода СВАЕТС, как для программ ППО, так и для программ ППК, может быть непростой задачей для ПБО и университетов, но им доступен обширный опыт и знания других организаций по всему миру, которые уже прошли или проходят через этот процесс. В результате успешного внедрения подхода СВАЕТС вы получаете:

- современную и всеобъемлющую Матрицу компетентности, которая является базовым (параллельно с кодексом этики) для профессии документом, четко определяющим и описывающим необходимые компетенции, квалификационные уровни и тематические блоки для каждой предметной сферы и специализации;
- подробную карту компетентности, документирующую связи между Матрицей компетентности, официальным образованием и практической подготовкой;
- высокую производительность за счет использования компетентными преподавателями подходящих учебных материалов и методик;
- эффективный надзор за реализацией программ практической подготовки на рабочем месте на фоне слаженного сотрудничества с ПБО, академиями бухгалтерского учета (образовательными и исследовательскими) и профессиональными бухгалтерами; а также
- уверенность в компетентности членов ПБО, сертификация которых по итогам программы подтверждает, что они оперируют техническими знаниями с использованием навыков высшего порядка для выработки грамотных решений в сложных ситуациях, а также объективно преподносят относящиеся к делу результаты.

И главное, университетам подход СВАЕТС обеспечивает базис для подготовки студентов к профессиональной карьере и укрепляет функцию ПБО по защите общественных интересов.

Примеры того, как подход СВАЕТС применялся в различных юрисдикциях, представлены в Приложении А. Некоторые из них уже упоминались выше. Ознакомьтесь с дополнительными примерами, чтобы иметь полное представление об обширном спектре применений подхода СВАЕТС.

ПРИМЕЧАНИЯ

1. Отчет Всемирного банка о соблюдении стандартов и кодов учета и аудита (ROSC A&A) / World Bank Report on the Observance of Standards and Codes Accounting and Auditing <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/EXTCENFINREPREF/0,,contentMDK:21569478~menuPK:7356128~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:4152118,00.html>
2. Отчета ROSC A&A для Республики Сербия за июнь 2015 г. / Republic of Serbia ROSC A&A Update (June 2015): viii (см. <http://documents.worldbank.org/curated/en/557921479710152064/Serbia-Report-on-the-Observance-of-Standards-and-Codes-ROSC-on-accounting-and-auditin-g-update>).
3. <https://www.cpacanada.ca/en/become-a-cpa/pathways-to-becoming-a-cpa/national-education-resources/the-cpa-competency-map>
4. <https://www.saica.co.za/LearnersStudents/Examinations/Informationonwhatwillbeexamined/CompetencyFramework/tabid/780/language/en-ZA/Default.asp>
5. См. The Pathways Commission: Charting a National Strategy for the Next Generation of Accountants (July 2012) Chapter 7_complete with detailed tables.pdf (290 KB) <http://commons.aahq.org/posts/a3470e7ffa>

6. Страница в сети Интернет, посвященная программе PULSAR Центра по реформированию финансовой отчетности Всемирного банка (CFRR) <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/EXTCENFINREPREF/0,,contentMDK:23762127~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:4152118,00.html>; Матрица компетентности доступна непосредственно по адресу: <http://siteresources.worldbank.org/EXTCENFINREPREF/Resources/4152117-1509403435007/9950109-1531347933627/fincop10.pdf>
7. Перепечатано с разрешения факультета бухгалтерского учета Кейптаунского университета, Кейптаун, Южная Африка. Любые модификации, которым подвергся оригинальный материал, находятся исключительно в сфере ответственности авторов (и/или издателей) и факультетом бухгалтерского учета Кейптаунского университета не контролировались или не утверждались.
8. <http://www.aicpa.org/BecomeACPA/CPAExam/nextexam/DownloadableDocuments/2016-practice-analysis-final-report.pdf>

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Anderson, L. W. D. R. Krathwohl, B. S. Bloom. 2001. *A Taxonomy for Teaching, Learning, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. Complete Edition. New York: Longman.
- Barth, M. E. 2008. Global Financial Reporting: Implications for U.S. Academics. *The Accounting Review* 83 (5): 1159–79.
- IFAC (International Federation of Accountants). 2015. *Framework for International Education Standards for Professional Accountants and Aspiring Professional Accountants*. New York: IFAC.
- Wells, M. J. C. 2011. Framework-Based Approach to Teaching Principle-Based Accounting Standards. *Accounting Education* 20 (4): 303–16.

Разбор примеров из практики

ПРИЛОЖЕНИЕ А1. ИСТОРИИ УСПЕШНОГО ПРИМЕНЕНИЯ – ПОЛЬША: ВНЕДРЕНИЕ ПОДХОДА СВАЕТС НАЦИОНАЛЬНОЙ ПАЛАТОЙ НЕЗАВИСИМЫХ АУДИТОРОВ (KIBR)

Предпосылки и обстоятельства

Национальная палата независимых аудиторов Польши (KIBR) отвечает за регулирование деятельности аудиторов в стране. Процедура профессиональной сертификации аудиторов представлена на рисунке А.1.

Отборочные и дипломные экзамены (ДЭ) разрабатываются и проводятся под руководством Экзаменационной комиссии, независимого органа, учреждаемого министром финансов.

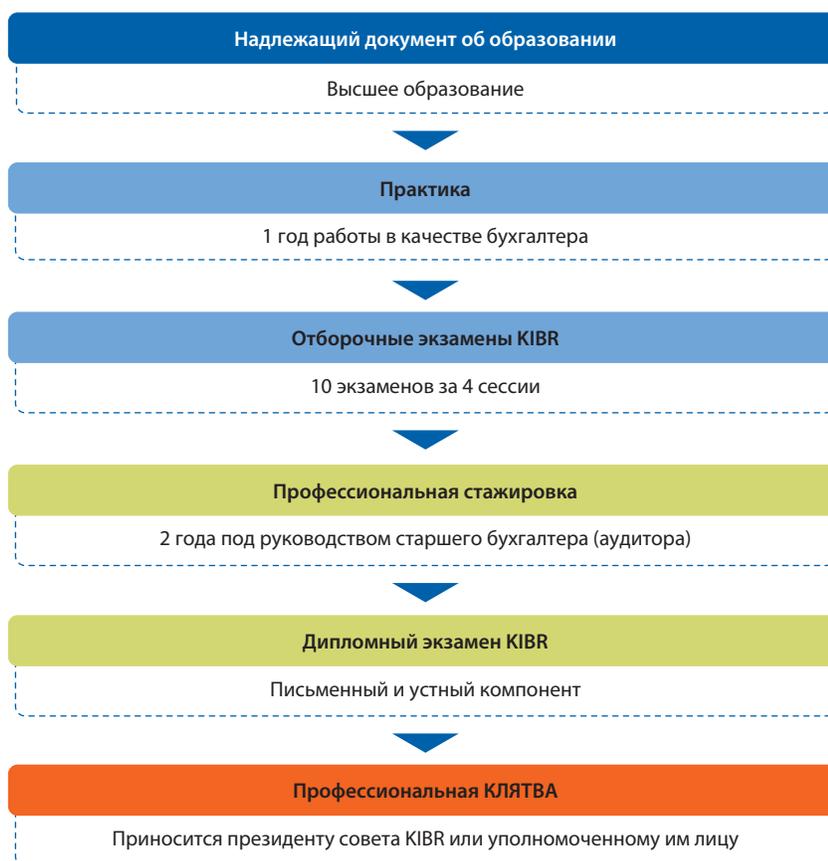
В 2016 году профессия независимого аудитора в Польше переживала ряд серьезных проблем и изменений, которые были вызваны устареванием систем, расширением глобализации, конкуренцией со стороны иностранных ПБО, возросшими ожиданиями со стороны ЕС и других международных организаций, а также снижением привлекательности организации для новых членов.

Проект Всемирного банка был запущен в целях (1) расширения доступа к профессии в контексте экономического роста страны и одновременного (2) укрепления образования в области аудита и бухгалтерского учета для удовлетворения общественного запроса на компетентных аудиторов. Для решения обеих задач в рамках проекта были разработаны ресурсы, призванные помочь KIBR и Экзаменационной комиссии улучшить профессиональное образование для бухгалтеров и аудиторов, а также облегчить доступ к профессиональному образованию. Вышеупомянутые ресурсы можно условно разделить на три группы:

1. Разработка *Матрицы образовательных результатов* KIBR для обеспечения соответствия требованиям IES
2. Пересмотр содержания дипломного экзамена (ДЭ), который отныне должен был состоять из более длинных, более комплексных и более содержательных, основанных на компетентностном подходе примеров из бизнес-практики, для оценки образовательных результатов на соответствие *Матрице*; и

РИСУНОК А.1

Стандартные этапы на пути к профессиональной сертификации: образование, экзамены и практическая подготовка



Источник: www.WorldBank.org/CFRR.

3. Введение двухступенчатого процесса аккредитации университетов и предоставление освобождений от отборочных экзаменов KIBR с использованием механизма, отражающего прочное и взаимовыгодное партнерство между профессиональным образованием и университетами.

Внедрение подхода СВАЕТС

Степень реализации подхода СВАЕТС и использованные методы обсуждаются ниже при описании этапов внедрения подхода СВАЕТС.

Нулевой этап: Оценка готовности и ресурсов

Как уже указывалось выше, финансирование проекта осуществлялось Всемирным банком в рамках проекта комплексной реформы финансовой отчетности в Польше. Таким образом, подготовкой бюджета занималась команда Всемирного банка и консалтинговая фирма, выполнявшая рабочие задания, а не KIBR. В числе первых мероприятий были предприняты шаги для того, чтобы разобраться в структуре органов власти в стране и характере взаимоотношений между Министерством финансов, KIBR и Экзаменационной комиссией. Поскольку каждая группа имела общую зону ответственности и

полномочий в сфере обучения и сертификации аудиторов, проект требовал прямого участия и сотрудничества между группами.

Что касается оценки возможностей местных академических кругов, команда проекта посетила несколько престижных университетов и опросила ведущих преподавателей, чтобы оценить уровень компетентности и наличие у них времени и желания принять участие в проекте. И несмотря на то, что наблюдаются существенные различия по уровню опыта отдельных лиц в сфере компетентного подхода к обучению, многие преподаватели страны в той или иной степени использовали компетентностный подход в своих классах. Что является хорошим знаком относительно перспектив долгосрочных изменений, вносимых KIBR и Экзаменационной комиссией.

Этап 1: Утверждение Матрицы компетентности

Ввиду нехватки времени и других ресурсов в KIBR было решено использовать сокращенный подход к разработке Матрицы компетентности. Внешние консультанты, имеющие обширный опыт внедрения подхода CBAETS, использовали разработанные IAESB стандарты IES в качестве отправной точки – с разрешения IFAC – для разработки так называемой *Матрицы образовательных результатов KIBR*. Использование термина «образовательные результаты» вместо термина «компетентность» было призвано акцентировать тот факт, что не был проведен полный практический анализ. Это вполне в духе терминологии стандартов IES, на которых в значительной степени была основана Матрица.

Первоначально Матрица была разработана с учетом пожеланий нескольких ключевых заинтересованных сторон, а затем был проведен семинар с участием представителей соответствующих заинтересованных сторон, включая KIBR, Министерство финансов и Экзаменационную комиссию. Участники семинара, в числе которых были практикующие бухгалтеры, а также деятели профессионального и университетского образования, представляли самые разные точки зрения и аспекты профессии. Одним из ключевых нововведений благодаря широкому участию заинтересованных сторон было то, что несколько квалификационных уровней были повышены с базового уровня в IES, ввиду того что основной деятельностью KIBR является сертификация специалистов по аудиту, а не профессиональных бухгалтеров широкого профиля. После пересмотра предварительных ключевых компетенций и квалификационных уровней в свете обратной связи, полученной во время семинаров, итоговая *Матрица образовательных результатов* стала основой для будущих мероприятий в рамках проекта.

В качестве предварительных списков тематических блоков использовались списки обязательных теоретических тем для отборочных экзаменов, которые были представлены непосредственно в правилах экзамена.

Этап 2: Оценка действующей программы на предмет обнаружения пробелов

В ходе оценки действующей программы списки тематических блоков были сопоставлены с образовательными результатами, что позволило оценить, какие образовательные результаты в настоящее время не охвачены действующими учебными планами и экзаменами. Основные пробелы были обнаружены в рамках таких направлений как управление, риск-менеджмент и внутренний контроль, стратегии управления, организационная среда и информационные

технологии, а также в сфере вспомогательных компетенций, таких как профессиональные навыки, ценности, этические принципы и подходы. KIBR планировала устранить эти пробелы в будущем, точно работая с соответствующими министерствами над адаптацией нормативно-правового регулирования.

Другие элементы действующей программы не были подвергнуты сопоставлению в ходе программы из соображений безопасности экзаменационных материалов и ограниченного диапазона проекта. Местным заинтересованным сторонам были предоставлены рекомендации и инструкции для завершения сопоставления.

Этап 3: Разработка развернутой программы

Масштаб проекта был ограничен разработкой нового дипломного экзамена на основе компетентностного подхода и разработкой программы аккредитации для университетских курсов. Оба эти элемента в значительной степени опирались на *Матрицу образовательных результатов*. ДЭ был полностью соотнесен с Матрицей и был изначально спроектирован для обеспечения надлежащего охвата Матрицы в течение разумного периода времени. Это было указано в проектной документации к экзамену (кодификатор элементов содержания экзамена и прочие проектные спецификации). Экзаменационные задания были составлены с целью контроля конкретных образовательных результатов на заданных уровнях. Кроме того, чтобы гарантировать надежность и последовательность в процессе оценки, было разработано комплексное руководство по оценке, содержащее шкалу оценки результатов, которая описывает ожидаемые способы демонстрации компетентности.

Была разработана модель аккредитации университетов, чтобы студенты аккредитованных университетов могли поступать в KIBR без экзаменов при условии успешного окончания определенных университетских программ. Согласно разработанной модели необходимо, чтобы аккредитованные университеты обеспечивали развитие компетенций у студентов путем применения передовых практик, таких как активное вовлечение студентов посредством подходов, ориентированных на учащихся и сотрудничество. На уровне тематических блоков, университетские программы должны были продемонстрировать, что они надлежащим образом раскрывают все необходимые темы, прежде чем присвоить программам освобожденный от отборочных экзаменов статус.

Этап 4: Внедрение развернутой программы

В настоящее время KIBR работает над этапом внедрения компонентов проекта. В KIBR с самого начала понимали, что огромный объем согласований между заинтересованными сторонами будет тормозить процесс внедрения. В настоящее время результаты проекта используются для координации совместных усилий по реализации.

В данном примере сокращенный подход к частичной реализации СВАЕТС занял примерно 12 месяцев.

Кроме того, ресурсы предоставлялись Центром CFRR Всемирного банка, KIBR и Министерством финансов в виде курирования и критического анализа, предоставления площадок для проведения встреч и административной поддержки (таблица А.1).

ТАБЛИЦА А.1 Необходимые ресурсы

| НЕОБХОДИМЫЕ РЕСУРСЫ (ВСЕ ЦИФРЫ ПРИБЛИЗИТЕЛЬНЫЕ): | |
|---|-----|
| Количество дней для расчета расходов на консультации (90% – иностранные эксперты, 10% – местные консультанты) | 160 |
| Количество дней для расчета командировочных расходов на международных экспертов (в т. ч. отель, питание, и т. д.) | 110 |
| Дни групповых встреч и мероприятий (в т. ч. площадки для встреч, транспорт и/или проживание и питание для участников) | 12 |
| Количество часов синхронного перевода | 40 |
| Переведено страниц | 450 |

Источник: Центр CFRR Всемирного банка.

ПРИЛОЖЕНИЕ А2. ИСТОРИИ УСПЕШНОГО ПРИМЕНЕНИЯ – СЕРБИЯ: ПРОЕКТ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КУРСОВ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АУДИТА ДЛЯ ПРОГРАММ УНИВЕРСИТЕТСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Предпосылки и обстоятельства

Палата аудиторов Сербии признана на законодательном уровне, и членство в Палате является обязательным для дипломированных аудиторов и всех аудиторских фирм. Закон об аудите (2013 г.) наделяет Палату, среди прочего, мандатом на:

- подготовку программы аттестационных экзаменов для сертификации аудиторов, организацию аттестационных экзаменов для сертификации аудиторов и выдачу сертификатов независимым аудиторам;
- подготовку программ повышения профессиональной квалификации и организацию непрерывного обучения дипломированных сертифицированных аудиторов.

Сербская ассоциация бухгалтеров и аудиторов (SAAA) является добровольной членской организацией, объединяющей бухгалтеров и аудиторов Сербии. Она была основана в 1955 году и является полноправным членом Международной федерации бухгалтеров* (IFAC) с 1997 года. Образовательная программа SAAA основана на образовательной программе Ассоциации дипломированных сертифицированных бухгалтеров (ACCA).

В Сербии действуют четыре ведущих государственных университета, предлагающих программы высшего образования в области бухгалтерского учета и аудита, а именно:

- Белградский университет
- Нови-Садский университет
- Нишский университет
- Крагуевацкий университет.

В Отчете о соблюдении стандартов и кодексов в сфере бухгалтерского учета и аудита (ROSC) для Республики Сербия, опубликованном в июне 2015 года, были обнаружены некоторые недостатки в учебной программе университетов, особенно в части международных стандартов бухгалтерского учета и аудита.

Отчет также выявил, что бухгалтерское образование имеет тенденцию сосредотачиваться на правилах и должно сдвигаться в сторону компетентностных программ. Также, в отчете было заявлено о необходимости установления более прочных связей между программами университетского уровня и программами профессиональной подготовки в области аудита.

Внедрение STAR-CFR

Отчет ROSC возымел свое действие и правительство Швейцарии предоставило грант в размере 3,4 миллиона на реализацию программы «Оказание технической поддержки Сербии по реформированию корпоративной финансовой отчетности». Проект был запущен в июне 2016 года, а дата окончания проекта была назначена на декабрь 2019 года.

Проект затронул ряд элементов, часть которых подлежала внедрению со стороны Министерства финансов Республики Сербия («элементы, внедряемые получателем»), тогда как остальные элементы должны были быть реализованы Центром реформирования финансовой отчетности Всемирного банка (CFRR), расположенного в Вене, Австрия («элементы, внедряемые Банком»).

На элементы, внедряемые получателем, был выделен бюджет размером 1 миллион евро, предназначенный для запуска образовательной программы в сфере финансового учета. Программа была призвана охватить обширную аудиторию, состоящую из представителей регулирующих органов, составителей и аудиторов финансовой отчетности как в государственном, так и в частном секторах, университетских преподавателей и прочих инструкторов, и посвящалась использованию и применению Стандартов МСФО, Международных стандартов аудита (ISA) и прочим вопросам финансового учета.

Расширение базы знаний по вопросам международных стандартов среди академического сообщества является ключевым требованием для того, чтобы реформы бухгалтерского образования оказались в итоге жизнеспособными.

Внедряемые Банком элементы были направлены на поддержку бухгалтерского образования в следующих четырех тематических направлениях:

- оценка и последующая коррекция учебной программы по бухгалтерскому учету в университетском секторе;
- оценка и последующая коррекция программ профессионального образования, предлагаемых Палатой аудиторов и другими компетентными профессиональными бухгалтерскими организациями (ПБО), включая подготовительное обучение, практическую подготовку, экзамены, семинары и практикумы;
- предоставление консультаций, инструментария и иной поддержки при разработке программ повышения профессиональной квалификации (ППК);
- помощь с внедрением улучшенных инструментов в программы практической подготовки, а также поддержка программ практической подготовки для бухгалтеров и аудиторов.

На момент написания настоящего Руководства проект находился в процессе реализации, и команда проекта Всемирного банка разработала следующие мероприятия для внедрения необходимых изменений:

1. Сравнительное исследование
2. Практический анализ
3. Пересмотр учебных программ
4. Мероприятия, направленные на институциональное развития

Ниже поэтапно и кратко описываются мероприятия в рамках проекта внедрения подхода СВАЕТС.

Нулевой этап: Оценка готовности и ресурсов

Несмотря на то, что отчет ROSC 2015 года констатировал недостатки университетских учебных программ в Сербии, участники команды Всемирного банка также отметили значительный потенциал университетов и ПБО, с которыми им довелось сотрудничать в ходе проекта. Например, несколько университетских профессоров имели опыт разработки собственных вопросов, основанных на разборе примеров из практики, а ПБО усовершенствовали экзамены, приблизив себя к подходу, основанному на результатах обучения. Без оказанной внешней помощи не хватило бы собственных финансовых ресурсов, специальных знаний и возможностей для более широкого и глубокого внедрения подхода СВАЕТС.

Как уже говорилось выше, правительство Швейцарии предоставило грант на «Оказание технической поддержки Сербии по реформированию корпоративной финансовой отчетности» (STAR-CFR). Мероприятия по внедрению подхода СВАЕТС включены в список элементов, внедряемых Банком, и средства на их проведение выделяются из общего бюджета STAR-CFR. Это позволило получить достаточную финансовую поддержку для достижения ранее указанных целей и задач.

Этап 1: Утверждение Матрицы компетентности и Этап 2: Оценка действующей программы на предмет обнаружения пробелов

Сравнительное исследование и модифицированный практический анализ были запущены параллельно для того, чтобы:

- определить полный спектр компетенций, необходимых для профессиональных бухгалтеров и аудиторов, и оценить их важность с точки зрения различных ключевых заинтересованных сторон, и
- определить расхождения между действующим положением и желаемым состоянием.

Практический анализ

Параллельно со сравнительным исследованием был запущен практический анализ. Исходя из имеющихся ресурсов и соображений рентабельности при проведении модифицированного практического анализа использовался сокращенный подход. Анализ был проведен в виде интервью с 46 представителями различных заинтересованных сторон, которые представляли ПБО, образовательное сообщество, местные частные компании, транснациональные корпорации, государственные предприятия, а также бухгалтерские и аудиторские компании. Благодаря этим заинтересованным сторонам была собрана ценная информация об относительной значимости технических и вспомогательных компетенций для бухгалтеров и аудиторов в сербском контексте.

Сравнительное исследование

Программы высшего образования в сфере бухгалтерского учета четырех государственных университетов, указанных выше, а также программы профессиональной аттестации (ПА) Палаты аудиторов и SAAA были оценены с

использованием инструмента сравнительного анализа, разработанного CFRR (см. www.worldbank.org/cfrr). Инструмент сравнительного анализа включает образовательные результаты программ АССА и Института дипломированных специалистов по государственным финансам и бухгалтерскому учету (CIPFA), сгруппированные по четырем различным областям:

- управление и управленческий учет;
- финансовый учёт и отчётность;
- аудит и подтверждение достоверности;
- финансовый учет.

Помимо выявления областей обучения, требующих особого внимания, проведение такого анализа также приводит к немедленной коррекции, поскольку в некоторых случаях преподаватели могут довольно легко устранить некоторые выявленные пробелы в обучении. Он также помогает университетам добиться освобождения выпускников от вступительных экзаменов на некоторые международно признанные программы профессионального образования для бухгалтеров. Наконец, это помогает заложить ответственный подход преподавателей и руководителей практики ПБО к программе реформирования.

Этап 3: Разработка развернутой программы и Этап 4: Внедрение развернутой программы

Пересмотр учебных программ

В результате сравнительного исследования и практического анализа был получен общий набор рекомендаций по пересмотру содержания университетских программ высшего образования в сфере бухгалтерского учета и аудита, а также программ профессиональной сертификации:

- Данные программы должны быть дополнены рядом технических компетенций
- Также должны быть введены вспомогательные навыки и компетенции, чтобы выпускники и молодые специалисты приобрели, в частности:
 - опыт работы с прикладными инструментами, такими как EXCEL и бухгалтерское программное обеспечение;
 - навыки общения, профессиональной этики и вынесения профессионального суждения.

Эти дополнительные навыки и компетенции обсуждались на двухдневном семинаре с участием представителей университетов и ПБО.

Мероприятия по расширению возможностей

После достижения консенсуса по вопросу о необходимости изменений в бухгалтерском образовании был запланирован ряд семинаров по расширению потенциала, чтобы помочь университетам и ПБО реализовать эти изменения.

- Внедряемый получателем элемент проекта предоставит технические знания, необходимые для обеспечения соответствия всех материалов курса и программ практической подготовки новейшим международным стандартам бухгалтерского учета и аудита.

- Внедряемый Банком элемент проекта будет направлен на развитие способности преподавателей внедрять компетентностный подход к обучению.

В рамках внедряемого банком элемента запланирована серия семинаров, которые будут посвящены ряду тем, в том числе:

- Переход от образовательных результатов к программам обучения, основанным на компетентностном подходе.
- Структурная скоординированность между образовательными результатами, методами обучения и оценкой компетенций.
- Комплексные курсы и экзамены, как одна из ключевых особенностей программ профессиональной сертификации.
- Повышение профессиональной квалификации: Как разработать и внедрить основанную на компетентностном подходе программу ППК для практикующих бухгалтеров и аудиторов в соответствии с передовым международным опытом.

Для максимальной эффективности на этапе расширения возможностей применялись следующие подходы:

- Целенаправленная помощь в случае необходимости – в дополнение к крупным семинарам, нацеленным на достижение экономической эффективности, проводятся специализированные семинары, чтобы помочь ПБО и отдельным университетам принять правильные решения в контексте их уникальных обстоятельств и нужд.
- Организация практических, «компетентностных» семинаров – это поможет руководителям практической подготовки вносить непосредственные изменения в свои программы в процессе работы над практическими примерами и конкретными ситуациями.
- Разработка образцов материалов и инструментария, которые руководители практической подготовки смогут адаптировать и использовать в будущем для улучшения своих программ, не ограничиваясь временными рамками проекта.

ПРИЛОЖЕНИЕ АЗ. ИСТОРИИ УСПЕШНОГО ПРИМЕНЕНИЯ – ЮЖНАЯ АФРИКА: ВНЕДРЕНИЕ ПОДХОДА СВАЕТС В СОЧЕТАНИИ С ПОДХОДОМ К ОБУЧЕНИЮ, ОРИЕНТИРОВАННЫМ НА КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ МСФО

Хорошим примером такого подхода может служить Южная Африка, где обширные исследования, разработки и консультации в течение трехлетнего периода (2007–2009 гг.) привели к созданию «революционной» новой учебной программы СА(SA) 2010, основанной на новой Матрице компетентности. В данном приложении рассматриваются аспекты проекта, относящиеся, в основном, к этапу 3: Планирование и разработка развернутой программы. По итогам внедрения подхода СВАЕТС Южноафриканский институт сертифицированных бухгалтеров (SAICA) разработал подробное руководство по успешному завершению двух фаз официального образования и компонента практической подготовки, составляющих ППО.

Обратите внимание, что некоторые документы, упомянутые ниже, были обновлены и подверглись пересмотру с учетом произошедших изменений.

Методические рекомендации SAICA по оценке компетенций в элементах программы включают:

- Развернутое руководство для образовательной программы (2014 г.): https://www.saica.co.za/Portals/0/LearnersStudents/documents/Detailed_Guidance_to_the_competency_framework_for_the_academic_programme_Updated_and_approved_July_2014.pdf
- Программа практической подготовки CA(SA): Предусмотренные компетенции (действительно с 1 января 2010 г.; последняя редакция – 2015 г.): https://www.saica.co.za/Portals/0/Trainees/documents/SAICA_Training_Programme_Competencies_2016.pdf
- Программа практической подготовки: Руководство по реализации (январь 2016 г.): <https://www.saica.co.za/trainees/training/theca2010trainingprogramme/tabid/1657/language/en-US/default.aspx>
- Ряд отвечающих современным требованиям ресурсов для оценки, оценочных инструментов и стандартных планов практической подготовки, призванных способствовать эффективному выполнению руководителями по практической подготовке SAICA своих функций: <https://www.saica.co.za/Training/Training/AssessmentofTrainees/tabid/420/language/en-ZA/Default.aspx>.

Аккредитованные SAICA университеты, предоставляющие услуги в рамках официального образовательного компонента, который является обязательным требованием для регистрации на первичное тестирование компетентности (ITC) SAICA и оценку профессиональной компетентности (APC), адаптировали свои учебные материалы и методы для развития у студентов соответствующих компетенций. В качестве удачных примеров можно привести опыт сотрудников факультета бухгалтерского учета Кейптаунского Университета, которые обеспечили реализацию посвященных финансовой отчетности аспектов подробного руководства SAICA для академических программ путем:

- пересмотра курсов по финансовой отчетности, обеспечившего продуманное распределение тематических блоков между курсами на разных квалификационных уровнях по принципу «от простого к сложному»;
- принятия подхода к обучению, ориентированного на Концептуальные основы МСФО, и его внедрение во все курсы по финансовой отчетности на факультете;
- проведения тренингов для преподавателей по основам обучения, ориентированного на Концептуальные основы МСФО; и
- разработки методических материалов в рамках подхода к обучению, ориентированному на Концептуальные основы МСФО, и свободного распространения этих материалов посредством веб-сайта LearnAccounting (<http://learnaccounting.uct.ac.za> — необходима бесплатная регистрация).

ПРИЛОЖЕНИЕ А4. ИСТОРИИ УСПЕШНОГО ПРИМЕНЕНИЯ – ФИЛИППИНЫ: ПЕРЕСМОТР УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ ПО БУХГАЛТЕРСКОМУ УЧЕТУ

Предпосылки и обстоятельства

Деятельность профессиональных бухгалтеров на Филиппинах регулируется Советом по регулированию деятельности профессиональных бухгалтеров (ВоА). Официально признанной организацией профессиональных бухгалтеров страны является Институт дипломированных бухгалтеров Филиппин (PICPA). На Филиппинах зарегистрировано более 188 000 дипломированных бухгалтеров (CPA), из которых более 8000 в настоящее время занимаются предоставлением услуг дипломированного бухгалтера / аудитора в рамках публичной практики.

Для оказания бухгалтерских услуг в рамках публичной практики на Филиппинах требуется:

1. Базовое высшее образование (бакалавриат) по специальности «Бухгалтерский учет» (BSA), полученное в университете, аккредитованном Комиссией по высшему образованию (CHED)
2. Успешная сдача лицензионного экзамена CPA.

Недавно CHED и ВоА утвердили три новые университетские программы по бухгалтерскому учету в дополнение к пересмотренному курсу BSA.

Опыт работы можно получить в любой из четырех признанных областей (публичная практика, торговля и промышленность, наука и образование, а также государственный сектор). В отношении дипломированных бухгалтеров, занятых в публичной практике, должно соблюдаться требование обязательного 3-летнего профильного опыта. Кроме того, должны быть получены разрешения ряда различных регулирующих органов в зависимости от отрасли и специфики обслуживаемых ими клиентов.

Действующий экзамен на получение лицензии CPA на Филиппинах обычно проводится вскоре после завершения BSA исключительно в виде шести письменных работ, состоящих из вопросов с несколькими вариантами ответов. Действующий экзамен на получение лицензии CPA охватывает следующие предметные области:

- Налогообложение и нормативно-правовая база хозяйственных операций
- Финансовый учёт и отчётность
- Финансовый учёт и отчётность (продвинутый курс)
- Аудит
- Услуги по управленческому консультированию.

Ряд факторов побудил различные заинтересованные стороны, вовлеченные в сертификацию и регулирование деятельности профессиональных бухгалтеров, признать необходимость пересмотра учебной программы по бухгалтерскому учету. Среди этих факторов:

- необходимость идти в ногу с международными образовательными стандартами (IES), которые претерпели значительные изменения за последние 10 лет;

- необходимость обеспечить признание различных бухгалтерских специализаций, поскольку в действующей модели образования и сертификации предпочтение отдавалось публичной практике в ущерб другим направлениям;
- возможность расширения региональной мобильности для представителей профессии, в частности, посредством подписания соглашений о взаимном признании (MRA) профессиональных услуг в рамках Экономического сообщества АСЕАН (АЕС), созданного в 2015 году;
- реализация программы «К-12», которая добавила два дополнительных года обучения на уровне старших классов средней школы, чтобы обеспечить достаточное время для овладения концепциями и навыками, развития учащихся в духе непрерывного образования и подготовки выпускников средней школы к высшему образованию, трудоустройству и предпринимательству.

Нулевой этап: Оценка готовности и ресурсов

Основными заинтересованными сторонами в этом проекте были Совет по регулированию деятельности профессиональных бухгалтеров (BoA) и Комиссия по высшему образованию (CHED).

- BoA является одним из 43 советов, созданных под руководством Комиссии по профессиональному регулированию (PRC). PRC является национальным государственным учреждением, уполномоченным обеспечивать соблюдение законов, регулирующих различные профессии. Советы регулируют вопросы практики и этических стандартов в соответствующем профессиональном поле и осуществляют аккредитацию профессиональных организаций, представляющих профессионалов. Совет по регулированию деятельности профессиональных бухгалтеров (BoA) состоит из председателя и шести членов Совета, назначаемых президентом Филиппин. Список номинантов формируется из предложенных PICPA кандидатов (по 5 номинантов на каждое место), из которых PRC оставляет по 3 рекомендованных кандидатуры для назначения
- Комиссия по высшему образованию (CHED) была создана в соответствии с Законом о высшем образовании 1994 года, и в его обязанности входит установление минимальных стандартов для программ и институтов высшего образования, а также принятие мер в случаях плохой работы высших учебных заведений. В дополнение к регулированию высшего образования, CHED также отвечает за разработку политики, способствующей повышению качества системы высшего образования.

Как отмечается в отчете Всемирного банка о соблюдении стандартов и кодексов в сфере бухгалтерского учета и аудита для Республики Филиппины, опубликованном в июне 2017 года, PICPA не располагает достаточными ресурсами для полноценного выполнения собственных функций, не говоря уже о выделении ресурсов, необходимых для проведения пересмотра квалификационных требований к профессиональным бухгалтерам и аудиторам. Кроме того, Институт не располагает мандатом на проведение экзаменов по присвоению профессиональной сертификации, поскольку проведение этих экзаменов входит в компетенцию BoA.

Пока CHED обладает ресурсами и полномочиями для разработки и реализации пересмотренных программ базового высшего образования в университетах, а BoA располагает ресурсами и полномочиями для принятия

пересмотренной учебной программы по предметам, входящим в экзамен(-ы) на получение лицензии CPA, им нужна будет внешняя поддержка и ресурсы для обеспечения эффективного проведения реформ. Волонтерство, сотрудничество и мобилизация ресурсов, доступных через региональные и глобальные сети, также будут способствовать успеху данного проекта.

Этап 1: Утверждение Матрицы компетентности

Комиссия по высшему образованию (CHED) взяла на вооружение подход к обучению, ориентированному на результаты, и в 2014 году опубликовала Справочник по типологии, результат-ориентированному обучению и оценке институциональной устойчивости.

Матрица бухгалтерского образования на Филиппинах (PAEF) содержит стандарты и минимальные требования для программ базового высшего бухгалтерского образования, которые могут предлагаться высшими учебными заведениями. Она охватывает высшее образование, начальную профессиональную подготовку и ППК, а также критерии сертификации и подтверждения профессиональной квалификации.

Матрица PAEF была подвергнута пересмотру и приведена в соответствие с последней Матрицей компетентности профессиональных бухгалтеров, сформулированной IFAC в стандартах IES, в том числе, IES 2 (Техническая компетентность), IES 3 (Профессиональные навыки) и IES 4 (Профессиональные ценности, этические принципы и подходы). Другими словами, для определения компетенций в Матрице PAEF вместо проведения полного практического анализа были использованы образовательные результаты IES. Матрица PAEF использует подход, ориентированный на учащихся и их результаты, направленный на удовлетворение требований профессионального сообщества бухгалтеров и пользователей их услуг (рисунок А.2).

Этап 2: Оценка действующей программы на предмет обнаружения пробелов

Значительный объем исследований был проведен различными заинтересованными сторонами, участвующими в обучении и сертификации бухгалтеров и аудиторов на Филиппинах. Обсуждения и сбор информации проводились с привлечением ряда глобальных и региональных организаций, в том числе тех, в деятельности которых Филиппины принимают активное участие: IFAC, Федерация бухгалтеров АСЕАН (AFA) и Конфедерация бухгалтеров стран Азии и Тихого океана (CAPA).

Среди факторов и тенденций, приведших к пересмотру учебной программы, следует отметить необходимость согласования и интеграции с:

- системой аттестационных требований Филиппин (PQF);
- системой аттестационных требований АСЕАН (AQRIF);
- международно признанными аттестационными требованиями в зарубежных странах (в целях содействия MRA);
- требованиями отрасли (для усиления определенных компетенций дипломированных профессиональных бухгалтеров, выходящих на рынок труда).

Обзор глобальных тенденций позволил сделать вывод о том, что единого подхода не существует, а аттестационные требования к профессиональным бухгалтерам должны отражать растущую специализацию сферы бухгалтерского учета.

РИСУНОК А.2

Матрица бухгалтерского образования на Филиппинах

| Уровень квалификации | Степень | Надзорный орган | Уровень IES |
|-------------------------------|------------|-----------------|---|
| PQF/AQRF 8 | Доктор | CHED | Повышение профессиональной квалификации (ППК) |
| PQF/AQRF 7 | Магистр | | |
| Аккредитованные программы ППК | | | |
| PQF/AQRF 6 | Бакалавр | CHED | Первичное профессиональное образование (ППО) |
| PQF/AQRF 1-5 | Диплом N/C | TESDA | Технический / профессиональный |

Источник: Всемирный банк 2017 (адаптировано).

Примечание: AQRF = Система аттестационных требований АСЕАН; CHED = Комиссия по высшему образованию; CPD = Повышение профессиональной квалификации; IES: Международные образовательные стандарты; PQF = Система аттестационных требований Филиппин; TESDA: Управление по техническому образованию и развитию навыков (Филиппины).

Пересмотренный в июне 2015 года Советом ВоА список предметов, охватываемых лицензионным экзаменом CPA, действует в настоящее время.

Этап 3: Планирование и разработка развернутой программы

После серии консультаций, которые прошли в формате открытых встреч по всей стране, были созданы четыре различные, но взаимосвязанные программы бухгалтерского учета на уровне бакалавриата:

- Пересмотренная программа базового высшего образования (бакалавриат) по специальности «Бухгалтерский учет» (BSA) для направления CPA
- Программа базового высшего образования (бакалавриат) по специальности «Управленческий учет» (BSMA) для направления управленческого учета
- Программа базового высшего образования (бакалавриат) по специальности «Внутренний аудит» для направления государственного управления, управления рисками и контроля за соблюдением установленных требований, и
- Программа базового высшего образования (бакалавриат) по специальности «Системы автоматизации бухгалтерского учета» (BSAIS) для направления информационных технологий.

В дополнение к изменениям, произошедшим в бухгалтерском образовании на университетском уровне, ожидается переформатирование процедуры профессионального лицензионного экзамена. В будущем лицензионный экзамен будет включать двухуровневое тестирование. Выпускники четырех

бухгалтерских программ должны будут сдать экзамен на присвоение звания сертифицированного бухгалтера первого уровня (СА). Этот экзамен охватывает пять основных предметных сфер бухгалтерского учета, а именно, «Финансовый учет и отчетность», «Финансовый учёт и отчётность» (продвинутый курс), «Управленческое консультирование», «Налогообложение и нормативно-правовая база для хозяйственных операций». Испытуемые должны будут сдавать экзамен СА, чтобы получить право работать или заниматься частной практикой в качестве бухгалтера. Сдавшие экзамены СА будут иметь право работать в качестве бухгалтера в государственных органах, заниматься публичной и частной практикой, за исключением подписания аудиторских заключений и преподавательской деятельности в сфере бухгалтерского учета.

Предполагается, что кандидат может быть допущен к экзамену на присвоение звания сертифицированного бухгалтера второго уровня (СРА) или дипломированного бухгалтера (СРА) после 3 лет работы по специальности, в зависимости от специализации или уровня подготовки кандидатов. Для каждой из четырех программ бухгалтерского учета или специализаций будет проводиться свой экзамен СРА. После сдачи экзамена СРА выпускники получают право подписывать заключения внешнего аудитора, а сдавшие экзамен на сертифицированного публичного или профессионального бухгалтера могут заниматься преподавательской деятельностью в области бухгалтерского учета (рисунок А.3). Совет ВоА также предложил сделать акцент на определенных темах, которые являются общими для всех предметов в составе экзамена.

РИСУНОК А.3

Матрица бухгалтерского образования на Филиппинах (РАЕФ)

| | | | | | | | |
|-------------------------------|----------|---|---|---|---|---|--|
| PQF/AQRF 8 | Доктор | Повышение профессиональной квалификации (ППК) | Доктор философии (PhD) в области бухгалтерского учета <i>Новые</i> | Предлагаемые бухгалтерские программы | | | |
| PQF/AQRF 7 | Магистр | | Магистр естественных наук (MS) / Магистр философских наук (Mphil) в области бухгалтерского учета <i>На пересмотр</i> | Магистр в области бухгалтерского учета <i>На пересмотр</i> | | | |
| Аккредитованные программы ППК | | | | | | | |
| PQF/AQRF 6 | Бакалавр | Первичное профессиональное образование (ППО) | СРА | СМА, СGMA | СIA, СFE, СrFA | СISA, СISSP | |
| | | | СМА, СGMA, СIA, СFE, СrFA, СISA, СISSP, САТ | СIA, СFE, СrFA, СISA, СISSP, САТ | СМА, СGMA, СISA, СISSP, САТ | СМА, СGMA, СIA, СFE, СrFA, СISA, СISSP, САТ | |
| | | | Бакалавр по бухгалтерскому учету <i>Пересмотренный стандарт</i> | Бакалавр по управленческому учету <i>Новый стандарт</i> | Бакалавр по внутреннему аудиту <i>Новый стандарт</i> | Бакалавр по системам автоматизации бухгалтерского учета <i>Бывший BSAC</i> | |

Источник: Всемирный банк 2017 г.
 Примечание: AQRF = Система аттестационных требований ACEAN; BS = Бакалавр естественных наук; CAT = Дипломированный бухгалтер-техник; CFE = Сертифицированный ревизор по борьбе с мошенничеством; CrFA = Сертифицированный финансовый консультант по пенсионным вопросам; CGMA = Дипломированный бухгалтер по глобальному управленческому учету; CHED = Комиссия по высшему образованию; CIA = Сертифицированный внутренний аудитор; CISA = Сертифицированный аудитор информационных систем; CISSP = Сертифицированный специалист по безопасности информационных систем; CMA = Сертифицированный специалист по управленческому учету; ППК= Повышение профессиональной квалификации; РАЕФ = Матрица бухгалтерского образования на Филиппинах; PQF = Система аттестационных требований на Филиппинах.

Следующие темы должны быть отнесены к категории «Обновления по особым вопросам» с выделением под них не менее 10 процентов экзаменационных вопросов:

1. Тенденции глобализации
2. Тенденции цифровых информационных технологий
3. Вопросы управления и этики
4. Нормативные требования и соображения правового характера
5. Эффективность бизнес-коммуникаций.

Этап 4: Внедрение развернутой программы

Политика, стандарты и методические руководства для четырех программ бакалавриата были опубликованы в виде постановлений CHED 27–30 в марте 2017 года.

Постановления носят всеобъемлющий характер и основаны на результат-ориентированном подходе. Они включают развернутую учебную программу, предоставляют подробные методические указания относительно методов преподавания, а также устанавливают требования к стажировкам и исследовательской работе. Рекомендованные в пересмотренных стандартах IES компетенции служат образовательной основой для четырех бухгалтерских программ. В пересмотренную учебную программу следует включить обязательный практический выпускной экзамен, практический курс с исследованиями длительностью не менее 400 часов для приобретения практического опыта в рамках первичного профессионального образования выпускников, а также профессиональное звание, присваиваемое каждой специальности.

В постановлениях также содержатся рекомендации по необходимым ресурсам и указывается наличие библиотеки, лаборатории и прочей материально-технической базы. Также учитывается квалификация и преподавательская нагрузка преподавателей, а также требования к повышению профессиональной квалификации для преподавателей и других сотрудников. Постановления также служат ориентиром для CHED в процессе постоянного мониторинга и оценки высших учебных заведений.

Начиная с 2018/19 учебного года будут предлагаться четыре специализированные программы бухгалтерского учета.

Предполагается, что лицензионные экзамены, состоящие из экзаменов CA и CPA, будут введены к 2023 году.

ПРИЛОЖЕНИЕ А5. ИСТОРИИ УСПЕШНОГО ПРИМЕНЕНИЯ – ГАНА: РЕФОРМА В ОБЛАСТИ АТТЕСТАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К СЕРТИФИКАЦИИ БУХГАЛТЕРОВ В ТЕСНОМ СОТРУДНИЧЕСТВЕ С ICAEW

Предпосылки и обстоятельства

Институт дипломированных бухгалтеров Ганы (ICAG) является единственным органом, регулирующим профессиональную бухгалтерскую деятельность в стране. Учрежденный Законом о дипломированных бухгалтерях (1963 г.), ICAG является саморегулируемым органом, во главе которого стоит Совет из 11 дипломированных бухгалтеров, 4 из которых назначаются министром образования, а остальных членов Совета выбирают члены ICAG.

ICAG действует как в качестве экзаменационного органа, осуществляющего сертификацию СА, так и в качестве лицензирующего органа для членов, ведущих публичную аудиторскую практику. В соответствии с Кодексом о компаниях члены ICAG признаются в качестве единственного аудитора отчетности компании. ICAG является членом IFAC и Ассоциации бухгалтерских организаций в Западной Африке (ABWA).

В отчете Всемирного банка «О соблюдении стандартов и кодексов в сфере бухгалтерского учета и аудита» (ROSC-A&A) для Ганы, опубликованном в 2004 году, отмечается, что в Гане ощущается нехватка квалифицированных специалистов в области бухгалтерского учета. ICAG насчитывает чуть более 1000 членов, из которых менее 4% женщины, и только 109 человек заняты в публичной практике. 48% от общего числа участников приходится на профессиональных бухгалтеров с международными дипломами. На тот момент в Гане было зарегистрировано более 124 000 компаний.

В результате дефицита кадров многие компании нанимали на должности бухгалтера неквалифицированных лиц, что негативно сказывалось на качестве финансовой отчетности.

В отчете ROSC A&A также отмечается, что профессиональное обучение и практическая подготовка не соответствовали требованиям. Несмотря на то, что основные требования ICAG к поступающим на профессиональное обучение соответствовали требованиям IFAC, на деле допускалось занижение требований. Учебной программе, рекомендованной ICAG для обучения и подготовки профессиональных бухгалтеров, было уже более десяти лет. Предлагаемый пересмотренный учебный план должен был вступить в силу в мае 2005 года, однако он все еще не полностью соответствовал международным образовательным стандартам IFAC.

Ключевые рекомендации ROSC отражали необходимость:

- Повысить качество профессиональной подготовки бухгалтеров путем расширения возможностей ICAG, что позволит ему работать с большей эффективностью и в соответствии с Положениями об обязательствах членов (SMO) IFAC
- Повысить качество и добиться международного признания программ профессиональной аттестации (ПА) ICAG.

Нулевой этап: Оценка готовности и ресурсов

ICAG нуждался в мерах поддержки, чтобы эффективно функционировать в качестве профессиональной бухгалтерской организации. Ограниченность финансовых ресурсов секретариата ICAG усугубляла имеющиеся трудности.

Слабым местом также была устаревшая программа сертификации ICAG. На помощь пришел Институт дипломированных бухгалтеров в Англии и Уэльсе (ICAEW). Были установлены отношения двустороннего сотрудничества между ICAEW и ICAG, а начиная с 2011 года Всемирный банк предоставил финансирование. В рамках установленного партнерства ICAEW работал с ICAG над одновременным развитием потенциала в области управления, стандартов и администрирования, а также над усовершенствованием программы ПА ICAG.

В 2015–2016 годах новый проект ICAEW под контролем IFAC финансировался Министерством международного развития Великобритании (DFID). Затем последовали второй (2016–2017) и третий (2017–2018) этапы институционального развития.

В рамках этих проектов задачей ICAEW было оказание содействия ICAG в совершенствовании системы профессиональной аттестации бухгалтеров. Также ICAEW должен был разработать дорожные карты для усовершенствования систем аккредитации учебных заведений и центров практической подготовки, а также практической подготовки и стажировки недавно сертифицированных профессиональных бухгалтеров. Работа над проектом была основана на модели ICAEW «Восемь основополагающих принципов эффективной профессиональной аттестации» (ПА) в целях выявления новых проектных мероприятий, которые обеспечили бы немедленный эффект (рисунок А.4).

Этап 1: Утверждение Матрицы компетентности

Одним из ключевых преимуществ партнерского соглашения с известной ПБО является возможность использования существующих систем и программ зрелой ПБО. Таким образом, ICAG мог в значительной степени использовать в качестве источника Матрицу компетентности, лежащую в основе собственной программы ICAEW. Для внесения корректировок по мере необходимости проводились консультации с командой проекта на местном уровне.

Проект направлен на укрепление авторитета и влияния ICAG, а также на его способность полноценно сопровождать дальнейшее экономическое развитие Ганы. Одним из результатов консультаций на местном уровне стало решение включить раздел «Учет и финансы в государственном секторе» в программу профессиональной аттестации. Это будет способствовать внедрению МСУГС в государственном секторе.

Кроме того, была признана важность сохранения и развития в рамках программы квалификации бухгалтера-техника, которая признается на региональном уровне и позволяет перейти на профессиональный уровень.

Этап 2: Оценка действующей программы на предмет обнаружения пробелов

В начале проекта в программе ICAG наблюдались значительные расхождения в сопоставлении с программой ICAEW и другими международными образцами.

РИСУНОК А.4

Восемь ключевых аспектов профессиональной аттестации



Источник: Команда институционального развития Института дипломированных бухгалтеров в Англии и Уэльсе (ICAEW). Используется с разрешения; для повторного использования требуется дополнительное разрешение.

Отсутствие реформирования программы в течение 5 лет, полное отсутствие дидактических материалов любого качества, несоответствие экзаменов программе, очень слабое качество преподавания. Наблюдая все это, крупные аудиторские компании и прочие ключевые работодатели были крайне недовольны результатами работы ICAG.

Этап 3: Планирование и разработка развернутой программы и Этап 4: Внедрение развернутой программы

В течение ряда лет ICAEW совместно с ICAG трудились над кардинальным улучшением ситуации. Результатом проекта 2011–2012 гг. стали рекомендации по пересмотру учебной программы и серия совместных семинаров / практикумов с участием различных аудиторий – экзаменаторов, работодателей, представителей университетской и преподавательской среды – в целях получения поддержки запуска новой ПА. Чтобы гарантировать, что в результате мероприятий по проектированию и разработке пробелы были успешно ликвидированы, новая аттестационная программа Ганы была сопоставлена с программами ICAEW, стандартами IES IFAC и другими международными квалификационными требованиями.

В качестве продолжения этого проекта в 2013 году ICAEW оказал техническое содействие ICAG в части приобретения учебных материалов, отвечающих мировым стандартам. Это стало поворотным моментом. Студенты ICAG наконец-то получили все необходимые учебные материалы и базы данных вопросов для прохождения трехуровневой программы. Впервые квалификация ICAG могла достойно выглядеть на фоне международных конкурентов.

В проекте 2015–2018 гг. проводились различные фазы дальнейших мероприятий по проектированию, разработке и внедрению:

Фаза 1 была направлена на улучшение качества проведения экзаменов на всех 3 уровнях ПА. Программа семинаров для экспертов-экзаменаторов подчеркивала важность ответственного проведения экзаменов и стимулировала экспертов генерировать вопросы, отвечающие новым критериям качества, установленным для Ганы. Данная фаза также отвечала за усовершенствование процедуры экзаменов и включала тренинги для сотрудников ICAG, задействованных в этой сфере. Также в ходе этой фазы были определены критические области, на которых следует сосредоточиться в процессе следующих двух фаз.

Фаза 2 была направлена на повышение качества преподавания и практической подготовки (навыков). Был запущен механизм регистрации и аттестации всех поставщиков образовательных услуг с целью классификации (аккредитации) последних в соответствии с качественной оценкой учебных заведений. Значительная методическая поддержка была оказана крупнейшему, насчитывающему более 1000 студентов, поставщику образовательных услуг – колледжу ICAG. В то же время была введен механизм аккредитации уполномоченных работодателей (АТЕ), чтобы подчинить практическую подготовку единым правилам, которые могли бы тщательно контролироваться. ICAEW также разработал программу ППК, ориентированную на МСФО и МСБУ, что особенно полезно бухгалтерам, недавно прошедшим процедуру сертификации.

Фаза 3 была посвящена полному обновлению / реформе учебной программы ICAG 2012 года, а также дальнейшему усовершенствованию процедуры проведения экзамена, механизма оценки поставщиков образовательных услуг, конфигурации колледжа ICAG и механизма АТЕ. Дополнительные семинары для

экзаменаторов, модераторов и экспертов ICAG были признаны очень эффективными. Также была разработана подробная программа курсов подготовки тренеров-консультантов, которая в сочетании с поддержкой колледжа ICAG и механизмом оценки поставщиков образовательных услуг значительно повысила качество обучения.

Каждая последующая фаза основывалась на достижениях предыдущей, и в целом имеются убедительные доказательства положительных изменений. За период проведения реформ существенно выросло количество зарегистрированных студентов и членов. Это убедительно свидетельствует о том, что ключевая цель проекта – увеличение числа профессиональных бухгалтеров в Гане – достигается.

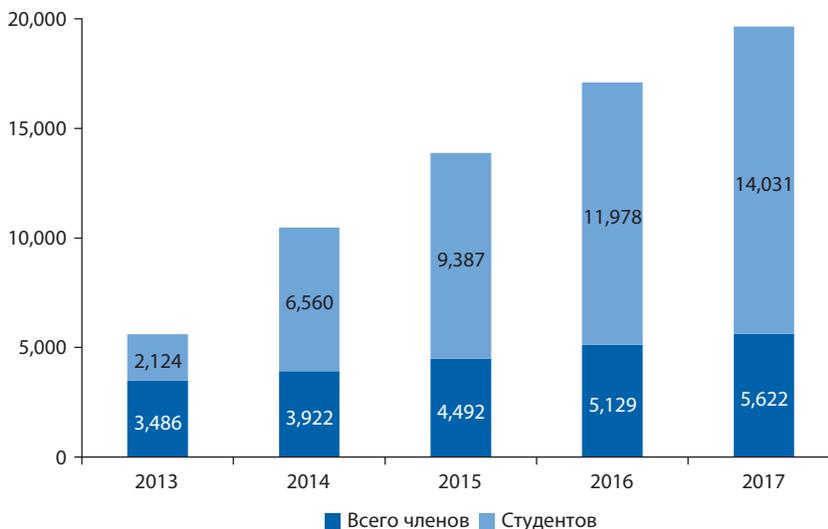
Все сектора экономики Ганы получают выгоду от дальнейшего увеличения числа сертифицированных ICAG бухгалтеров и возросшего в связи с этим качества профессиональных навыков и услуг. Путем несложных логических умозаключений можно спрогнозировать, что увеличение количества студентов в сочетании с ростом числа успешных выпускников увеличит количество членов ICAG и скорректирует соотношение выпущенных ICAG профессиональных бухгалтеров к населению Ганы в лучшую сторону.

Заинтересованные стороны согласны с тем, что недавняя реформа экзаменационных и образовательных процессов приведет к более высоким показателям успеваемости. Поэтому в настоящее время ICAEW рекомендует продолжать уделять особое внимание показателям успеваемости, сохраняя при этом высокое качество аттестации на соответствующих квалификационных уровнях, что напрямую ведет к увеличению числа профессиональных бухгалтеров ICAG (рисунок А.5).

В ICAEW более 80% студентов обретают профессиональный статус, в то время как в ICAG аналогичный показатель составляет менее 30%. Это представляет собой потерю потенциальных бухгалтерских кадров для ICAG и экономики Ганы. Решение этой проблемы позволит продолжить дальнейшее укрепление бухгалтерского кадрового потенциала Ганы в 2019 году и в последующие годы.

РИСУНОК А.5

Члены и студенты Института дипломированных бухгалтеров Ганы (ICAG)



Источник: Команда институционального развития Института дипломированных бухгалтеров в Англии и Уэльсе (ICAEW).

ПРИЛОЖЕНИЕ А6. ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ БАЗОВЫХ БУХГАЛТЕРСКИХ НАВЫКОВ ДЛЯ ЖЕНЩИН ПАЛЕСТИНЫ

Предпосылки и обстоятельства

Уровень безработицы в Палестине остается по-прежнему высоким и составляет 29%. Особенно высок уровень безработицы в секторе Газа в целом (44%), в частности, это касается молодежи – 60% безработных приходится на возрастную категорию от 15 до 29 лет¹.

Исследование Всемирного банка выявило продолжительный дисбаланс между квалификацией бухгалтерского персонала и потребностями рынка в Палестине. Ведущие палестинские работодатели из частного сектора назвали такой дисбаланс одной из основных причин, препятствующих трудоустройству новых участников рынка труда. В ходе обсуждений представители частного сектора подчеркнули, что это ограничение касается не только технических компетенций, но также подразумевает отсутствие важных вспомогательных навыков, необходимых для повышения эффективности труда молодых специалистов. Безработица среди молодых выпускников университета превышает 50%.

Программа развития для женщин Палестины, направленная на развитие базовых бухгалтерских навыков (PWAT), – это единовременная программа с целью обучить группу обездоленных палестинских женщин базовым навыкам бухгалтерского учета, что могло бы привести к их трудоустройству в относительно короткие сроки.

Несмотря на то, что данная программа была сосредоточена на техническом, а не профессиональном уровне, она была разработана с применением компетентностного подхода. Таким образом, она представляет ценный пример концепции СВАЕТС применительно к техническим программам.

Нулевой этап: Оценка готовности и ресурсов

Программа PWAT стала результатом совместных усилий AMIDEAST, Всемирного банка, Министерства по делам женщин и ассоциации дипломированных бухгалтеров Палестины (РАСРА). Предоставленного финансирования было достаточно для запуска программы, рассчитанной на 72 женщин.

Компетентность преподавателей, принимавших участие в программе, обеспечивалась благодаря подробным и жестким критериям отбора и повсеместной рекламе имевшихся вакансий. Потенциальные преподаватели технических дисциплин предоставили резюме для ознакомления и прошли собеседования с группой представителей AMIDEAST и РАСРА. В общей сложности 14 квалифицированных преподавателей подали заявки, и 3 наиболее компетентных кандидата были утверждены для участия в проекте. Преподаватели вспомогательных навыков были отобраны по результатам предыдущего сотрудничества с одной из организаций-партнеров.

В целях достижения максимального успеха женщины для участия в программе отбирались на основе заявленного интереса и выраженного намерения относиться к программе со всей ответственностью и воспользоваться всеми преимуществами программы. Критерии отбора для участия в программе включали следующие:

- Статус безработного
- Демонстрация открытости новым перспективам в сфере образования и карьеры
- Отчетливое намерение придерживаться программы
- Полное среднее образование.

Критериям, касающимся готовности к новым перспективам и намерения учиться, придавалось особое значение, учитывая, что программа была бесплатной (оплата обучения обычно демонстрирует и гарантирует интерес и прилежание учащихся, но в данном проекте на эти показатели положиться было нельзя).

Наличие полного среднего образования также было ключевым требованием, поскольку программа была рассчитана на несколько недель, что означало, что у студентов не было времени на отработку базовых навыков, которые требовались для успешного прохождения программы.

Предпочтение отдавалось молодым женщинам, которые только начинали свою карьеру, особенно тем, кто имел хотя бы минимальный опыт работы и был знаком с основными бизнес-концепциями. Примечательно, что в итоге половина студенток, отобранных для участия в программе, имели степень бакалавра, хоть и полученную в большинстве своем в общественных университетах, которые, как правило, отличаются низким уровнем занятости выпускников и ориентированы на женщин из социально-незащищенных слоев населения.

Этап 1: Утверждение Матрицы компетентности; Этап 2: Оценка действующей программы на предмет обнаружения пробелов

При разработке Программы PWAT собственно Матрица компетентности не использовалась. Тем не менее, программа курса была разработана в результате определения задач, решение которых потребуется участникам для выполнения их будущих профессиональных ролей.

Ввиду отсутствия действующей программы для сравнения был проведен анализ пробелов на основе ранее выявленных расхождений между навыками персонала и потребностями рынка.

Этап 3: Планирование и разработка развернутой программы

На основе выявленных пробелов была разработана программа подготовки бухгалтеров-техников, рассчитанная на 121 час обучения (таблица А.2), распределенных на 22 учебных дня:

Программа была рассчитана на достижение немедленного эффекта и включала обучение тактикам поиска работы, а также тренинги психологического роста (в т. ч. тренинг по повышению уверенности в себе, управлению стрессовыми ситуациями и т. д.). Эти вспомогательные навыки должны были дать преимущество выпускникам программы и помочь им развить навыки, которые выпускники университета, возможно, не приобрели бы и за несколько лет обучения.

Включение в программу делового английского и навыков письма также было функцией, разработанной, чтобы привить студентам навыки, которые

ТАБЛИЦА А.2 Оценка готовности

| ЗАДАНИЯ / ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ | КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ |
|---|------------------|
| Базовые навыки бухгалтерского учета | 75 |
| Компьютерная грамотность и бухгалтерское ПО | 20 |
| Как устроиться на работу? | 6 |
| Деловой английский и навыки письма | 15 |
| Психологическая поддержка | 5 |
| Всего часов | 121 |

можно было бы использовать немедленно. Университеты, ведущие деятельность в академическом поле, чья деятельность регулируется государственными нормативами и контролируется государством, не всегда имеют возможность включать такие занятия в свои академические программы.

Материалы программы разрабатывались преподавателями под контролем и при содействии со стороны партнеров по программе. Содержание и структура программы выдают ее компетентностное происхождение. Технические аспекты обучения включали такие базовые навыки, как бухгалтерский учет, учет мелкой денежной наличности, проведение выверки банковских счетов, бюджетное планирование, оперативный анализ и использование Excel.

Компонент «Деловой английский и навыки письма» включал следующие виды заданий:

- Представиться на английском языке
- Ролевая игра в форме интервью
- Деловое общение по телефону на английском языке
- Составление резюме на английском языке
- Составление электронных писем на английском языке.

Программа тренингов психологической поддержки включала следующие тематики:

- Раскрытие понятия «уверенности в себе» и эффективные коммуникативные навыки
- Установка межличностных границ, которые могут помочь во взаимоотношениях
- Объяснение модели стрессовой уязвимости
- Обзор модели ABC – одной из техник когнитивно-поведенческой психотерапии
- Контроль за эмоциями
- Изучение ошибочных умозаключений, ведущих к предвзятому образу мыслей, что способно стать причиной тяжких последствий.

Значительная доля вспомогательных навыков, которые особенно актуальны в местном контексте, подчеркивает и отражает важность этих навыков для трудоустройства кандидата.

Этап 4: Внедрение развернутой программы

Программа PWAT проводилась на трех учебных площадках в Палестине. Все 72 женщины-участницы успешно завершили программу.

В ходе реализации программы преподаватели и участницы нашли способы максимально использовать доступные им ресурсы. Обучение носило прикладной и интерактивный характер, широко использовалась работа в парах, дискуссии и практические упражнения. Преподаватели использовали разнообразие навыков и опыта учениц, ставя студенток, которые лучше разбирались в определенных областях, в пары с менее компетентными. Часть студенток объединилась в группу в Facebook, чтобы иметь возможность делиться информацией, вакансиями и возможностями для дальнейшего профессионального развития со своими коллегами.

Аналитическое исследование по результатам программы показало, что участники достигли своих целей и, приняв участие в программе, они приобрели новые навыки, которые повысят их шансы на трудоустройство.

ПРИМЕЧАНИЕ

1. <http://www.worldbank.org/en/country/westbankandgaza/publication/palestine-s-economic-outlook--october-2017>

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Всемирный банк 2017 г. *Отчет о соблюдении стандартов и кодексов в сфере бухгалтерского учета и аудита*. Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29592>.

Профессиональное развитие и оценка

ПРИЛОЖЕНИЕ В1. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ IAESB В КАЧЕСТВЕ КЛЮЧЕВОГО ОРИЕНТИРА ДЛЯ СВАЕТС

В базовый комплект методических ресурсов любой организации, внедряющей подход СВАЕТС, должны входить Международные образовательные стандарты™ (IES™), разрабатываемые Комитетом по международным стандартам бухгалтерского образования™ (IAESB™), а также дополнительные методические материалы, предоставляемые IAESB.

Стандарты IES содержат рекомендации по ППО и ППК, являясь, таким образом, ценным инструментом для разработки элементов СВАЕТС как для сертификации кандидатов, так и для повышения квалификации уже сертифицированных членов.

Одной из наиболее важных задач использования стандартов IES является определение требуемых образовательных результатов профессионального обучения. Стандарты IES содержат требования как к техническим, так и к вспомогательным образовательным результатам обучения профессиональных бухгалтеров.

В Стандарте IES 2 в форме таблицы представлены образовательные результаты в сфере технической компетентности в рамках одиннадцати указанных предметных сфер. И хотя в отношении образовательных результатов не упоминается термин «ключевые компетенции IAESB», судя по уровню детализации, наблюдаемому в матрицах компетентности, они имеют определенное сходство. Ниже предлагаются выдержки из таблиц В.1–В.3: Образовательные результаты в сфере технической компетентности параграфа 7 Стандарта IES 2 для двух областей компетентности («Финансовый учёт и отчётность» и «Экономика») с указанием квалификационного уровня, который должен быть достигнут к завершению ППО. Обратите внимание, что в Стандартах IES квалификационные уровни устанавливаются на уровне сфер или областей, а не на уровне образовательных результатов.

Некоторые ведущие ПБО указывают квалификационные уровни для профессиональных бухгалтеров по итогам ППО с превышением параметров, установленных IES. Например, в начале профессиональной карьеры (т. е. после

ТАБЛИЦА В.1 IES 2, Первичное профессиональное образование – Техническая компетентность (2015 г.)

| ОБЛАСТЬ КОМПЕТЕНТНОСТИ (УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ) | ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ |
|--|---|
| (1) Финансовый учёт и отчётность (Промежуточный) | (1) Применение на практике принципов учёта к операциям и другим событиям. (2) Применение на практике Международных стандартов финансовой отчётности (МСФО) или иных актуальных стандартов к операциям и другим событиям. (3) Оценка соответствия методов и принципов финансового учёта, используемых при подготовке финансовых отчётов. (4) Подготовка финансовой отчетности, в том числе сводных финансовых отчетов, в соответствии с МСФО. (5) Толкование финансовых отчётов и связанных с ними раскрытий информации. (6) Толкование отчётов, включающих в себя нефинансовые данные, например, отчётов об устойчивом развитии и сводных отчётов. |
| (2) Экономика (Базовый курс) | (1) Описание основополагающих принципов микроэкономики и макроэкономики. (2) Описание воздействия изменений в макроэкономических показателях на деловую активность. (3) Объяснение особенностей различных видов рыночных структур, в том числе идеальной конкуренции, монополистической конкуренции, монополии и олигополии. |

Источник: Международная федерация бухгалтеров, 2017 г.

завершения всех программ обучения, практической подготовки и аттестации) SAICA рассчитывает на демонстрацию *продвинутого* уровня владения всеми приоритетными качествами и навыками в области компетентности «Бухгалтерский учет и внешняя отчетность», тогда как согласно Стандартам IES достаточно *промежуточного* уровня.

Что касается вспомогательных компетенций, Стандарты IES 3 и 4 содержат требования относительно образовательных результатов в сфере профессиональных навыков (IES 3) и профессиональных ценностей, этических принципов и подходов (IES 4). К тому же, эти образовательные результаты определяют компетенции, необходимые профессиональным бухгалтерам в современной деловой среде. Выдержки из Стандартов IES 3 и 4 содержатся в таблицах В.2 и В.3.

Каждая организация, внедряющая подход СВАЕТС, должна тщательно проанализировать Стандарты IES, а также ознакомиться с рекомендациями IAESB по реализации подхода, ориентированного на образовательные результаты, которые можно найти по адресу: <https://www.ifac.org/publications-resources/guidance-support-implementation-learning-outcomes-approach>.

ПРИЛОЖЕНИЕ В2. СРАВНЕНИЕ ПРЕДМЕТНЫХ СФЕР

Предметные сферы предназначены для объединения технических и вспомогательных компетенций в логические группы, которые охватывают весь спектр компетенций, которыми должен обладать профессиональный бухгалтер. Варианты различных подходов рассматриваются в таблице В.4.

**ТАБЛИЦА В.2 IES 3, Первичное профессиональное образование –
Профессиональные навыки (2015 г.)**

| ОБЛАСТЬ КОМПЕТЕНТНОСТИ (УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ) | ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ |
|---|---|
| (1) Мыслительные навыки (Промежуточный) | <p>(1) Оценивать информацию, поступающую из различных источников и представленную с разных точек зрения, посредством изучения, анализа и синтеза.</p> <p>(2) Применять на практике профессиональное суждение, в том числе в части выявления и оценки вариантов, для выработки обоснованных выводов с учётом всех актуальных фактов и обстоятельств.</p> <p>(3) Определять, когда допустимо проконсультироваться со специалистами для решения проблем и формулирования выводов.</p> <p>(4) Использовать логику, критический анализ, и инновационное мышление для решения проблем.</p> <p>(5) Рекомендовать решения неструктурированных многогранных проблем.</p> |
| (2) Навыки межличностного общения и коммуникации (Промежуточный) | <p>(1) Демонстрировать дух сотрудничества и коллективизма в ходе достижения целей организации</p> <p>(2) Ясно и сжато доносить информацию в ходе выступлений, обсуждений и отчётов в официальной и неофициальной обстановке как в письменной, так и в устной форме.</p> <p>(3) ...</p> |

Источник: Международная федерация бухгалтеров, 2017 г.

**ТАБЛИЦА В.3 IES 4, Первичное профессиональное образование –
Профессиональные ценности, этические принципы и подходы (2015 г.)**

| ОБЛАСТЬ КОМПЕТЕНТНОСТИ (УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ) | ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ |
|--|--|
| (1) Профессиональный скептицизм и профессиональное суждение (Промежуточный) | <p>(1) Применять мысленную установку, позволяющую подвергать сомнению и критически оценивать финансовую информацию и другие актуальные данные.</p> <p>(2) Выявлять и оценивать разумные варианты для выработки обоснованных выводов с учётом всех актуальных фактов и обстоятельств.</p> |
| (2) Этические принципы (Промежуточный) | <p>(1) Объяснить суть этических норм.</p> <p>(2) Объяснить преимущества и недостатки подхода, основанного на правилах, и подхода, основанного на принципах, с точки зрения этических норм.</p> <p>(3) ...</p> |

Источник: Международная федерация бухгалтеров, 2017 г.

Стандарты IES 2, 3 и 4 предоставляют полезную в практическом плане отправную точку для определения областей компетентности для впервые сертифицируемых профессиональных бухгалтеров (по завершении курса ППО). Эти стандарты являются одним из многих источников, которые Pathways Commission использует в качестве основы для разработки своих рекомендаций для компонентов бухгалтерской компетентности.

ТАБЛИЦА В.4 Предметные сферы: для впервые сертифицируемых профессиональных бухгалтеров

| СТАНДАРТЫ IES, РАЗРАБОТАННЫЕ IAESB | PATHWAYS COMMISSION | CPA CANADA | SAICA |
|---|--|---|---|
| ТЕХНИЧЕСКИЕ СФЕРЫ | ТЕХНИЧЕСКИЕ СФЕРЫ | ТЕХНИЧЕСКИЕ СФЕРЫ | ТЕХНИЧЕСКИЕ СФЕРЫ |
| <ul style="list-style-type: none"> • Финансовый учёт и отчётность • Управленческий учёт • Аудит и подтверждение достоверности • Финансы и управление финансами • Налогообложение • Корпоративное управление, управление рисками и внутренний контроль • Законы и нормативные акты, регулирующие хозяйственную деятельность • Условия ведения бизнеса и деятельности организации • Экономика • Бизнес-стратегия и управление бизнесом • Информационная технология | <ul style="list-style-type: none"> • Финансовый учёт и отчётность • Оперативный / управленческий учёт • Аудит и услуги по подтверждению достоверности информации • Финансовый учёт и отчётность в государственном секторе • Прочее | <ul style="list-style-type: none"> • Финансовая отчетность • Управленческий учёт • Аудит и подтверждение достоверности • Финансы • Налогообложение • Стратегии управления | <ul style="list-style-type: none"> • Бухгалтерский учёт и внешняя отчетность • Принятие управленческих решений и контроль за их выполнением • Аудит и подтверждение достоверности • Финансовый учёт • Налогообложение • Стратегии, риск-менеджмент и управление |
| <p>Профессиональные ценности, этические принципы и подходы</p> <ul style="list-style-type: none"> • Профессиональный скептицизм и профессиональное суждение • Этические принципы • Верность общественным интересам | <p>Профессиональная честность, ответственность и верность общественным интересам</p> <ul style="list-style-type: none"> • Поведение / отношение, продиктованное основными ценностями • Этические знания • Этические суждения • Профессиональные и правовые обязанности • Верность общественным интересам | <p>Вспомогательные</p> <ul style="list-style-type: none"> • Устранение проблем и принятие решений • Профессиональная этика • Коммуникативные навыки • Самоорганизация • Работа в команде и лидерские качества | <p>Приоритетные навыки</p> <ul style="list-style-type: none"> • Этика и профессионализм • Личные качества • Профессиональные навыки |
| <p>Профессиональные навыки</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мыслительные навыки • Навыки межличностного общения и коммуникации • Личные • Организационные | <p>Профессиональные навыки</p> <ul style="list-style-type: none"> • Критическое мышление, решение проблем • Вынесение суждений и принятие решений • Тяга к знаниям • Коммуникация / Сотрудничество / Лидерство • Социальные навыки и личность • Управленческие навыки • Технологические навыки | | |

Источник: Международная федерация бухгалтеров, 2017 г.

Возможно, лучше отражая привычное в настоящее время присутствие ИТ в работе профессионального бухгалтера, рекомендации Pathways Commission относят навыки в сфере ИТ к профессиональным навыкам, а не к техническим знаниям, в то время как CPA Canada по умолчанию располагает такие навыки в технических сферах.

Комитет IAESB относит «профессиональный скептицизм и профессиональное суждение» к профессиональным ценностям, этическим принципам и подходам, в то время как Pathways Commission считает «критическое мышление, решение проблем» и «вынесение суждений и принятие решений» профессиональными навыками. CPA Canada просто избегает разграничения между профессиональными навыками и профессиональными ценностями, этическими принципами и подходами, выделяя вместо этого всеобъемлющие «вспомогательные» области компетентности.

Следует отметить, что это просто разные способы классификации образовательных результатов или компетенций. При условии, что выбранный подход является рациональным, не имеет внутренних противоречий и практически применяется в рамках программы, на самом деле не имеет значения, какой подход в конечном счете используется.

ПРИЛОЖЕНИЕ В3. УСТАНОВКА КВАЛИФИКАЦИОННЫХ УРОВНЕЙ НА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ ЭТАПАХ

Квалификационные уровни обычно указываются при получении сертификата или лицензии, но они также могут устанавливаться в промежуточных точках, например, на этапе зачисления на программу профессионального образования или по факту завершения ступеней программы.

CPA Canada, например, устанавливает минимальные квалификационные уровни в каждом из следующих пунктов своей программы:

- при поступлении на профессиональную программу (критерий компетентности для выпускника университета со степенью в области бизнеса или бухгалтерского учета, прослушавшего ряд определенных обязательных предметов);
- на протяжении программы профессионального обучения CPA, «основного» и «факультативного» модулей; и
- по завершении программы после «комплексных практических» модулей (Capstone), а также «общей итоговой аттестации» (3-дневный экзамен, состоящий в основном из разбора примеров из практики).

Выдержка из карты компетентности CPA Canada представлена в таблице В.5. Факультативные:

- E1 (PM) = Управление производительностью (стратегия, управление, принятие управленческих решений)
- E2 (FIN) = Финансы
- E3 (AS) = Подтверждение достоверности
- E4 (TAX) = Налогообложение.

«Cap 1» и «Cap 2» – это два комплексных практических курса, которые направлены не на разработку конкретных новых или дополнительных компетенций или навыков, а на интеграцию компетенций.

Требуемый квалификационный уровень для различных ключевых компетенций изменяется в зависимости от выбранного факультативного курса. Факультативы добавляют больше глубины, и квалификационный уровень наиболее тесно связанных компетенций будет выше.

Символ «>» под «Cap 1» и «Cap 2» указывает, что квалификационный уровень из предыдущего модуля программы завершен. Например, если учащийся

ТАБЛИЦА В.5 Установка квалификационных уровней

| КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | ОСНОВНОЙ КОМПОНЕНТ | | | ФАКУЛЬТАТИВЫ | | | | КОМПЛЕКСНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ МОДУЛЬ | | |
|--|--------------------|----|----|--------------|-------|--------|-------|---------------------------------|-------|-------|
| | ПОСТУПЛЕНИЕ | C1 | C2 | ПРОФИЛЬНЫЙ | E1 PM | E2 FIN | E3 A5 | E4 TAX | CAP 1 | CAP 2 |
| Технические компетенции | | | | | | | | | | |
| 4. Аудит и подтверждение достоверности | | | | | | | | | | |
| 4.1. Внутренний контроль | | | | | | | | | | |
| 4.1.1. Оценивает процедуры оценки риска в организации | B | A | | A | | | A | | > | > |
| 4.1.2. Оценивает информационную систему, в том числе связанные процессы | C | B | | B | A | | A | | > | > |
| 4.2. Требования внутреннего и внешнего аудита | | | | | | | | | | |
| 4.2.1. Консультирует по вопросам, связанным с подтверждением достоверности | B | | | B | | | A | | > | > |
| 4.2.2. Объясняет последствия предстоящих изменений в стандартах по обеспечению достоверности | C | | | C | | | B | | > | > |
| 4.3. Проекты внутреннего аудита и внешние задания по подтверждению достоверности | | | | | | | | | | |
| 4.3.1. Оценивает вопросы, возникающие в связи с началом нового проекта | B | B | | B | | | A | | > | > |

Общая итоговая аттестация

Источник: CPA Canada, 2018 г.

Примечание: "С1" = Основной модуль 1 / Core 1 (Комплексный модуль, в основном охватывающий финансовый учет, аудит и подтверждение достоверности, а также налоги).

"С2" = Основной модуль 2 / Core 2 (Комплексный модуль, в основном охватывающий внутренние функции, такие как управленческий учет, стратегия и управление, а также финансы).

«Профильный» – это комбинированный квалификационный уровень после прохождения обоих модулей Core 1 и Core 2.

закончил только основной модуль 1, то по компетенции 4.1.2 ему будет присвоен квалификационный уровень «В», тогда как от учащихся, которые помимо этого прошли факультативный курс E1 или E3, ожидается уровень «А». Такие же ожидаемые уровни сохраняются и при общей итоговой аттестации.

Также обратите внимание, что кандидаты, которые рассчитывают получить лицензию на публичную бухгалтерскую практику, должны пройти факультативные курсы по подтверждению достоверности и налогообложению, что потребует более высоких квалификационных уровней для областей компетентности, непосредственно связанных с этой ролью.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

CPA (Chartered Professional Accountants) Canada. 2018. *The Chartered Professional Accountant Competency Map: Understanding the Competencies a Candidate Must Demonstrate to Become a CPA*. Опубликовано и переработано в декабре 2018 г. <https://www.cpacanada.ca/en/become-a-cpa/pathways-to-becoming-a-cpa/national-education-resources/the-cpa-competency-map>.

International Federation of Accountants. 2017. *Handbook of International Education Pronouncements*. New York: IFAC.

Примеры

ПРИЛОЖЕНИЕ С1. ОТРЫВОК ИЗ МЕТОДИЧЕСКОГО РУКОВОДСТВА ФАКУЛЬТЕТА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА КЕЙПТАУНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ПО ВНЕДРЕНИЮ ПОДХОДА К ОБУЧЕНИЮ, ОРИЕНТИРОВАННОГО НА КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ МСФО / ПРИНЦИПЫ

Перепечатано с разрешения факультета бухгалтерского учета Кейптаунского университета, Кейптаун, Южная Африка. Любые модификации, которым подвергся оригинальный материал, находятся исключительно в сфере ответственности авторов (и/или издателей) и факультетом бухгалтерского учета Кейптаунского университета не контролировались или не утверждались.

2.3 Обоснование подхода к обучению, ориентированного на Концептуальные основы МСФО / принципы

Этот раздел справочника предназначен для того, чтобы показать, почему подход к обучению, ориентированный на Концептуальные основы МСФО или принципы, является целесообразным в контексте обучения бухгалтеров, а также предоставить практическое руководство для организации образовательного процесса и контрольно-измерительных мероприятий в рамках подхода к обучению, ориентированного на Концептуальные основы МСФО.

2.3.1 Что представляет собой подход к обучению, ориентированный на Концептуальные основы МСФО / принципы, и в чем целесообразность его применения

Программа, которую предстоит освоить будущим бухгалтерам, обширна, а местами откровенно сложна, и большая часть контента, вероятно, устареет через несколько лет. Кроме того, ситуация на рынке так быстро меняется, что выпускникам программ бухгалтерского учета придется иметь дело с новыми типами транзакций, неизвестными отраслями, а также изменяющимися информационными потребностями различных групп пользователей. Используемый подход к обучению студентов должен учитывать эти факторы. Это означает, что

мы должны обеспечить, чтобы после выпуска студенты разбирались в изученных предметах, усвоили учебную программу в предполагаемом объеме и научились применять принципы в незнакомых сценариях, а также действовать в незнакомых ситуациях.

Комбинированный подход, который мы используем при подготовке и чтении лекций, учебные пособия, используемые для сопровождения лекций, и методы, применяемые для оценки знаний, будут сильно влиять на выгоды, которые студенты извлекут из курса. Качество курса и лектора должны оцениваться по долгосрочным навыкам, которые приобретает студент, а не по популярности лектора в опросах студентов или по оценкам, которые получают студенты. Благодаря глубокому пониманию ключевых принципов, студенты смогут сохранять и накапливать знания на протяжении всего курса обучения и применять эти принципы в незнакомых ситуациях, с которыми им придется столкнуться на экзаменах, и которых будет немало в их профессиональной жизни. С подходом к обучению, сосредоточенным на ключевых принципах и ориентированным на Концептуальные основы МСФО, студентам вполне по силам достичь этого, тогда в рамках подхода к обучению, основанного на механическом выполнении задач и исключениях из правил, эти цели недостижимы.

Подход к обучению, ориентированный на Концептуальные основы МСФО или принципы, подчеркивает ключевые принципы, лежащие в основе темы лекции. Это позволяет студентам определить, какие вычисления и методы похожи, в чем их сходство, а также распознать при необходимости любые отклонения. Необходимо научить студентов видеть, что принципы, применяемые в различных аспектах учебной программы, одинаковы, и понимать, чем были продиктованы те или иные вариации общих принципов. Это будет способствовать сокращению учебной программы, постоянному укреплению понимания принципов и предоставит студентам инструменты для работы в рамках новых сценариев с применением принципов и их уместных вариаций.

Одна из наших функций в качестве лекторов заключается в том, чтобы помочь студентам развить способность определять соответствующие принципы для решения задач в реальной жизни (или, в более близкой перспективе для студента университета, на экзамене), а также понимание того, как применять принципы. Не менее важно уметь определять и обосновывать, какой подход или метод не подходит для конкретной операции или проблемы. Подход к обучению, основанный не на механическом применении техник, а на процессе осмысления и причинно-следственных связях использования тех или иных методов, позволит лучше понять конкретную тему и предмет в целом.

Механическое обучение студентов тому или иному аспекту программы, без разъяснения, какие принципы применяются, и почему именно эти принципы, даст студентам навыки для работы только с теми примерами, которые похожи на виденные ранее. Это однозначно неприемлемо и неадекватно, поскольку студенты должны иметь возможность повышать квалификацию, ориентироваться в незнакомых сценариях и вопросах, объединяющих различные проблемы и исследующих одну и ту же тему с использованием разных подходов.

В каких-то случаях принципы четко сформулированы в документе, а в других не столь явно выражены, но не менее важны. Например, в Концептуальных основах финансовой отчетности изложены концепции, лежащие в основе подготовки и представления финансовой отчетности. Эти концепции являются базовыми принципами, лежащими в основе более подробного разъяснения их содержания в конкретных стандартах финансовой отчетности.

2.3.2 Что отличает хорошую лекцию от плохой

После хорошей лекции у студента должно сформироваться понимание, каковы основные принципы, которые необходимо использовать применительно к этой теме, и как эта тема вписывается в предмет в целом. Плохая же лекция приведет к тому, что головы студентов будут забиты информацией, которая не столько связана с целостным видением предмета, сколько с исключениями и хитросплетениями, но никак не с базовыми концепциями. Хорошая лекция также дает студенту понимание основных принципов и того, как эта тема вписывается в общую картину предмета в целом. Начать следует с обоснования актуальности темы для профессиональной среды, например, того, как она повлияет на решения, риски или денежные потоки организации. Студенты, понимающие актуальность обсуждаемой темы, с большей вероятностью приложат усилия, чтобы разобраться в материале. Объяснения, сопровождающие соответствующий порядок учета, должны начинаться с базовых концепций и двигаться к более конкретным критериям в зависимости от темы. Например, в курсе по финансовой отчетности лекция о вознаграждениях работникам может начинаться с примеров из реальной жизни, рассматривающих начисленные обязательства по программе медицинского обслуживания после выхода на пенсию, перейти к определению обязательства и далее сосредоточиться на том, почему для отчетности по статье «Вознаграждения работникам» может потребоваться порядок учета, который применяет критерии определения и признания иначе, нежели к другим обязательствам.

Если при оценке курса выясняется, что лектор тратит слишком много времени на базовые вещи, и ему не хватает времени на более сложные аспекты, это обычно является одним из признаков хорошего лектора. Наша роль состоит в обеспечении того, чтобы среднестатистический студент уверенно ориентировался в ключевых вопросах – более сообразительный сам разберется в сложных аспектах, когда ему это потребуется.

Хорошая лекция должна содержать короткие примеры, иллюстрирующие ключевые принципы, где это необходимо. Пример, приводимый в аудитории, вероятно, должен отличаться от известных студентам примеров из практикумов и контрольных работ, поскольку он должен быть сосредоточен только на том принципе, который призван продемонстрировать. Как правило, чем проще пример, тем он эффективнее. На плохой лекции пример будет демонстрировать механику вычислений, а не принципы, лежащие в основе этих вычислений.

2.3.3 Связь между лекциями, семинарами, учебными пособиями и тестами

Целью лекции должно стать понимание студентами основных принципов, которые они должны будут применять. Студент не должен рассчитывать, что по каждому применению принципа, с которым он может столкнуться, ему будут читать лекции. Одно из применений подхода может быть разобрано на лекциях, тогда как другие подходы демонстрируются на семинарах или описываются в учебниках, то есть в контексте, где студенты должны сами определить, каким образом применять тот или иной принцип. Например, обсуждение амортизации на начальном курсе по финансовой отчетности должно быть сосредоточено на необходимости списания актива по мере его эксплуатации (то есть до полного исчерпания будущих экономических выгод) и выполнении расчета

амортизации линейным методом. На практикуме можно объяснить концепцию амортизации методом уменьшаемого остатка и, когда это будет уместно, дать студентам возможность самостоятельно выяснить, как выполнять вычисления и обрабатывать данные.

Если лекции будут ориентироваться на принципы и использовать простые иллюстративные примеры для демонстрации этих принципов, возникнет существенная стандартизационная разница между примерами из лекций и контрольными вопросами. Такой разрыв необходимо устранять при помощи тщательно отобранных учебных пособий, призванных ликвидировать подобные разрывы на ранних этапах. По крайней мере, один, а возможно и большее число учебников должны соответствовать тому стандарту, который студент будет применять на экзамене.

Обучение, ориентированное на принципы, не означает, что студентов не нужно знакомить с более сложными случаями применения этих принципов. Что оно действительно подразумевает, так это то, что принципы должны быть максимально проработаны на лекциях, а для проверки правильности понимания этих принципов студентам должны приводиться примеры, которые позволят им применять эти принципы в сочетании с другими смежными концепциями или в контексте более сложных операций. Например, лекция может касаться принципов, лежащих в основе расчета эффективной ставки и ее применения с использованием расчетной даты, которая совпадает с отчетной датой. Студент, который понимает этот принцип, должен уметь применять эти принципы в тех случаях, когда расчетная дата не приходится на конец года или инструментом является инструмент в иностранной валюте. Изучение всех возможных сценариев, с которыми они могут столкнуться, не поможет учащимся выявить слабые места в понимании принципов или развить способность применять принципы в различных обстоятельствах.

При выборе учебных пособий для ориентированного на принципы подхода к обучению необходимо исходить из простой концепции, заключающейся в том, что учащиеся должны понимать и уметь применять базовые принципы. Что подразумевает тщательный отбор учебных пособий, гарантирующий, что студентам задаются надлежащие вопросы на проверку понимания принципов и умения применять эти принципы в рамках незнакомого сценария. Как правило, иметь несколько учебных пособий с преобладающей долей заданий-рассуждений типа «что, если...» гораздо более эффективно, чем иметь много учебников. Студентам не следует рассчитывать, что у них будет учебное пособие по каждому аспекту, который может попасться на экзамене, поскольку это даст им ложную уверенность, что они должны уметь справляться только с теми вариантами применения принципов, с которыми они сталкивались ранее. Больше времени, уделенного вдумчивым размышлениям над заданиями в меньшем количестве учебных пособий, породит больше понимания, чем поверхностное знакомство с кучей учебников. Мы должны бороться с искушением дать студентам чрезмерное количество учебных пособий, сборников для подготовки к экзаменам, семинарам и т. д.

Незрелые и недальновидные студенты хотели бы, чтобы лекторы научили их, как отвечать на конкретные типы вопросов, дав им установленный алгоритм выполнения действий, и пребывать в уверенности, что этот подход верен для подготовки ко всем семинарам и экзаменам. Несмотря на то, что студентам может нравиться такой подход, и оценивать работы при нем гораздо легче, это приведет к тому, что студенты смогут отвечать на вопросы по заданной теме только в том случае, если они заданы определенным образом, и только до тех

пор, пока они помнят заученный подход (формула, схема и т. д.). Это полностью противоречит концепции обучения, ориентированного на принципы и Концептуальные основы МСФО, и приведет к тому, что студентам будет сложно сохранять, интегрировать и накапливать знания.

2.3.4 Методы для обеспечения сфокусированности студентов на принципах

Есть ряд различных методов, которые могут использоваться лекторами, чтобы гарантировать, что студенты понимают суть основных принципов и специфику их применения, а те, в чьи задачи входит оценка качества курса, могут использовать его, чтобы гарантировать, что подход к обучению основан на принципах, а не на правилах или деталях.

1. **Тестирование на усвоение учебных задач.** (см. примечание) Каждый модуль должен иметь учебные задачи, определяющие, какие принципы вводятся или закрепляются в данном модуле. Короткий тестовый опрос на регулярной основе (например, во время еженедельных семинаров) с целью определить, понимает ли аудитория основной принцип, будет полезной обратной связью как для студентов, так и для лектора.
2. **Вопросы для обсуждения.** Включение в тесты вопросов для обсуждения часто является лучшим индикатором того, насколько хорошо студент понимает принципы, чем вопросы, требующие вычислений. Вопрос, в котором студента просят обосновать предложенный подход или указать, почему он не подходит, часто является полезным показателем того, насколько хорошо студент понимает принципы.
3. **Незнакомые ситуации и варианты применения.** Вопросы на проверку умения применять известные принципы в ситуациях, с которыми они ранее не сталкивались, тестирует их способность понять сценарий, определить соответствующие принципы и применить их. Примером может служить вопрос для обсуждения о надлежащем учете дождевой воды на плотине фермера, который является проверкой их способности применять определение активов.
4. **Непредсказуемость вопросов для семинаров и тестов.** Студенты должны знать, что вопросы, которые они получают на тесте, не следуют тому же подходу, что примеры из лекций и учебника. Это несомненно предполагает, что вопросы для семинаров должны отличаться разнообразием, чтобы надлежащим образом подготовить их к такому типу тестирования и доказать, что им необходимо понимать принципы, поскольку они не смогут воспроизвести ответы, с которыми они сталкивались ранее. Это можно сделать, изменив стиль тестирования, задав, например, вопрос для обсуждения по теме, для которой обычно достаточно расчета, или путем объединения различных тем в один вопрос.
5. **Определение ключевых принципов в примерах из учебного пособия / семинара.** Когда студент ответил на вопрос, он должен уметь определить ключевые принципы, на которых строился этот вопрос. Попросить студентов отметить в вопросе ключевые принципы является хорошим маркером того, умеют ли они определять ключевые принципы, а также закрепить понимание этих принципов
6. **Схема оценивания решений для точного определения принципов, за которые начисляются баллы.** Схема оценивания решений, в которой,

вместо выставления оценки за итоговое значение, указывается принцип, за который присваивается определенный балл, будет демонстрировать, что проверяющий при оценивании обращает внимание на ошибки, а также закрепляет знание принципов, которые необходимо было применить.

7. **Анализ письменных работ студентов.** Если при ответе на вопрос студенты применяют разнообразные методы, это будет указывать на то, что они обучались с использованием подхода, основанного на принципах. Когда же, отвечая на вопрос, все студенты используют одинаковый метод, это указывает на то, что их обучали процедуре, а также, вероятно, демонстрировали им иллюстрирующие этот подход готовые задачи с решением. Этим студентам натренировали отвечать на этот вопрос, и вряд ли они смогут применять эти принципы в различных сценариях.
8. **Предоставление неструктурированной и неактуальной информации в вопросе.** Студенты, которые четко понимают принципы, должны знать, какая информация имеет отношение к ответу на вопрос. Поэтому они должны уметь собирать необходимую информацию из разных частей вопроса, а также знать, какая информация избыточна и не играет роли для решения.

2.3.5 Практические примеры подхода к обучению, ориентированного на Концептуальные основы МСФО

Отложенные налоги

Студент, приступающий к изучению курса по финансовой отчетности III (FR3), должен понимать разницу между событием / транзакцией / бизнес-операцией и их учетом. Хотя транзакция может быть запутанной, следует понимать, что ее отражение в учете (без сомнений, на уровне FR2, и даже на уровне FR3) всегда носит однозначный характер, в том смысле, что там всегда будет дебетовая и кредитовая запись. Чтобы сформировать журнальную проводку, студенты должны:

- Идентифицировать отчитывающуюся организацию
- Определить и дать количественную оценку активов / обязательств этого субъекта (применяя определения, критерии признания и т. д.)
- Определить собственный капитал как остаточную долю и понимать, что изменения в капитале могут быть признаны непосредственно в собственном капитале, отчете о прибылях и убытках, ПСД и при пересчете сумм, относящихся к предыдущим годам.

Понятие отложенного налога должно вводиться до групп. Проблемы должны рассматриваться не на сложном уровне, а как введение в концепции и закрепление этих основ. Важно понимать, что, если после изучения групп, студенты не задаются вопросом, почему отложенный налог не рассматривается на уровне групп, это означает, что они (в большинстве случаев) упустили из виду что-то важное при изучении групп, при изучении отложенного налога либо и того, и другого. Что касается отложенного налога, наиболее важным моментом является то, что проблема не в отложенном налоге. Проблема заключается в учете налога на прибыль, одним компонентом которого является отложенный налог, а другим – налог текущий. Поскольку транзакция отражается в учете во всей своей полноте, то есть включая налоговые последствия, и текущий налог подчиняется другому набору правил, отложенный налог может быть признан. Вероятно, это проще всего объяснить в групповом сценарии, где каждая

организация является отдельным субъектом налогообложения (для отчетности в налоговых целях), но для целей бухгалтерского учета группа, как отчитывающаяся организация, рассматривается как одна экономическая единица. Дело в том, рассматриваете ли вы текущий налог / отложенный налог:

- вам все равно нужно идентифицировать отчитывающуюся организацию,
- определить актив / обязательство, налоговые последствия которых сами порождают активы и обязательства,
- признать где-то изменения в этих активах или обязательствах...

ПРИЛОЖЕНИЕ С2. ПЕРЕДАЧА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОМПОНЕНТА НА АУТСОРСИНГ АККРЕДИТОВАННЫМ ПБО ВЫСШИМ УЧЕБНЫМ ЗАВЕДЕНИЯМ – ПРИМЕР SAICA

Сотрудничество между ПБО и высшими учебными заведениями является важным способом обеспечения эффективного использования ресурсов. Университеты и другие высшие учебные заведения зачастую лучше оснащены для подготовки компетентных студентов, которые планируют стать профессиональными бухгалтерами. Однако, чтобы такие партнерства были эффективными, необходимо, чтобы ПБО предоставила четкие руководящие указания относительно требований, которые должны быть выполнены для аккредитации в качестве поставщика услуг ППО.

Южноафриканский институт сертифицированных бухгалтеров (SAICA) передает все необходимое профессиональное бухгалтерское образование на аутсорсинг аккредитованным университетам. SAICA оставляет за собой проведение квалификационных экзаменов, сдача которых, в сочетании с соответствующей практической подготовкой, позволяет пройти сертификацию и получить право заниматься профессиональной деятельностью. Основные шаги на пути к членству в SAICA заключаются в следующем (некоторые пункты выполняются параллельно):

- пройти официальную 4-летнюю сертификационную программу обучения «Теория бухгалтерского учета» (СТА) в аккредитованном SAICA университете;
- начать официальную программу практической подготовки в уполномоченном SAICA центре практической подготовки;
- сдать вступительный тест на компетентность (ITC);
- проработать не менее 20 месяцев на основании зарегистрированного контракта на профессиональную подготовку в уполномоченном SAICA центре практической подготовки;
- пройти профессиональную программу у аккредитованного SAICA поставщика образовательных услуг;
- пройти аттестацию на «Оценку профессиональной компетентности» (APC);
- пройти программу практической подготовки SAICA (STC), требующую обязательного стажа практической подготовки (3-5 лет, включая ранее упомянутые 20 месяцев) в аккредитованном SAICA центре практической подготовки под руководством опытного дипломированного бухгалтера.

Сопоставление SAICA и сопутствующие подробные рекомендации, адресованные внешним аккредитованным поставщикам официальных услуг в сфере обучения и практической подготовки, служат хорошим образцом

методических материалов и элементов программы, лежащих в основе успешного партнерства между ПБО и университетами. Рекомендации размещены на веб-сайте SAICA:

- подробное руководство SAICA для академических программ: «Компетенции сертифицированного бухгалтера в Южной Африке (CA(SA)) на момент вступительного теста на компетентность (ITC) (оценка основных технических знаний) (2014 г.)¹
- подробное руководство SAICA для профессиональных программ: «Компетенции сертифицированного бухгалтера в Южной Африке (CA(SA)) на момент оценки профессиональной компетентности (APC) (2015 г.)²
- руководство SAICA для программ практической подготовки: «Руководство по применению» (январь 2016 г.)³.

Матрица компетентности SAICA подробно описывает компетенции, необходимые дипломированным бухгалтерам на начальном этапе профессии (т. е. по окончании ППО: после завершения академической программы, программы практической подготовки, профессиональной программы и всех причитающихся аттестаций). SAICA определяет квалификационные уровни для каждого образовательного результата в трех последовательных контрольных точках, которые должен пройти каждый начинающий профессиональный бухгалтер, чтобы успешно завершить курс ППО, а именно по итогам ITC, APC и STP.

В приведенном ниже примере показано сопоставление, проведенное SAICA в 2015 году, для области компетентности «Бухгалтерский учет и внешняя отчетность» в ITC, APC и STP. В таблице С.1 приводится квалификационный уровень, необходимый для каждой компетенции, что помогает университетам и другим партнерам в планировании собственных программ, на которые они хотели бы получить аккредитацию SAICA.

ТАБЛИЦА С.1 Сопоставление экзаменов ITC, APC и STP для области компетентности «Бухгалтерский учет и внешняя отчетность» (SAICA, 2015 г.)

| БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И ВНЕШНЯЯ ОТЧЕТНОСТЬ ^a ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ | ITC | APC | STP |
|---|----------------------------|---------------|--------------------------|
| 1. Анализирует потребности в отношении финансовой отчетности и проводит необходимую систематизацию | | | |
| (a) Определяет соответствующую структуру отчетности | Продвинутый ^b | Продвинутый | Продвинутый ^c |
| (b) Анализирует потребности в отношении финансовой отчетности | Продвинутый | Продвинутый | Продвинутый |
| (c) Разрабатывает или оценивает, насколько существующие отчетные процедуры способствуют объективности финансовой отчетности | Продвинутый | Продвинутый | Продвинутый |
| (d) Разрабатывает надежную учетную информацию | Продвинутый | Продвинутый | Продвинутый |
| (e) Устанавливает или совершенствует процедуры финансовой отчетности с использованием ИТ | Промежуточный ^d | Промежуточный | Продвинутый |
| 2. Осуществляет внешнюю финансовую отчетность | | | |
| (a) Разрабатывает или оценивает учетную политику в соответствии с МСФО | Продвинутый | Продвинутый | Продвинутый |
| (b) Осуществляет типовые операции организации | Продвинутый | Продвинутый | Продвинутый |
| (c) Осуществляет нетиповые операции организации | Продвинутый | Продвинутый | Продвинутый |
| (d) Занимается подготовкой финансовой отчетности в соответствии с МСФО | Продвинутый | Продвинутый | Продвинутый |
| (e) Готовит или оценивает примечания к финансовой отчетности | Продвинутый | Продвинутый | Продвинутый |
| (f) Разъясняет финансовые результаты деятельности и финансовое положение заинтересованным сторонам | Продвинутый | Продвинутый | Продвинутый |

продолжение

ТАБЛИЦА С.1, продолжение

| БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И ВНЕШНЯЯ ОТЧЕТНОСТЬ ^а ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ | ITC | APC | STP |
|--|----------------------|---------------|-------------|
| (g) Следит за ключевыми идеями и принципами предполагаемых изменений в стандартах финансовой отчетности | Базовый ^е | Базовый | Продвинутый |
| (h) Анализирует достоверность финансовой информации в консолидированном отчете | Базовый | Базовый | Продвинутый |
| 3. Осуществляет подготовку специализированной отчетности | | | |
| (a) Определяет и анализирует конкретные обязательства по предоставлению отчетности | Промежуточный | Промежуточный | Продвинутый |
| (b) Определяет требования к финансовой отчетности для отдельных регулирующих органов и к прочим видам отчетности | Базовый | Базовый | Продвинутый |
| (c) Определяет и анализирует потребности в отношении нефинансовой отчетности | Промежуточный | Промежуточный | Продвинутый |
| (d) Осуществляет внутреннюю и внешнюю финансовую и нефинансовую отчетность | Промежуточный | Промежуточный | Продвинутый |

Источник: Южноафриканский институт сертифицированных бухгалтеров (SAICA), <https://www.saico.co.za>.

а. Образовательные результаты и квалификационные уровни для области компетенции «Бухгалтерский учет и внешняя отчетность» SAICA, отрывок из подробного руководства SAICA для профессиональной программы: «Компетенции сертифицированного бухгалтера в Южной Африке (CA(SA)) на момент оценки профессиональной компетентности (APC)» (2015 г.): стр. 14 (см. https://www.saica.co.za/Portals/0/LearnersStudents/documents/Detailed_Guidance_to_the_Compency_Framework_APC_2015.pdf).

б. Для удобства в данном руководстве мы называем SAICA уровень X продвинутым. SAICA описывает уровень X следующим образом: «Успешно справляется со всеми элементами заданной задачи, что требует глубокого понимания предмета. Актуальные вспомогательные навыки, включая навык рефлексии, должны демонстрироваться на продвинутом уровне. К техническим навыкам, которые должны быть продемонстрированы на этом уровне, относится, например, выполнение сложных расчетов и вынесение заключения в отношении обоснованности порядка действий. Считается, что студент достиг мастерства, соответствующего уровню X, когда он способен продемонстрировать четкую идентификацию проблемы и тщательный анализ или дать адекватную оценку ситуации и полезные рекомендации. Этот квалификационный уровень включает в себя уровни A и I».

с. Для удобства в данном руководстве мы называем SAICA уровень C продвинутым. SAICA описывает уровень C следующим образом: «ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ (до продвинутого уровня)». В этом контексте продвинутый уровень означает «Всестороннее понимание концепций и методов, сопровождающееся умением применять эти концепции и методы в сложных ситуациях или условиях».

д. Для удобства в данном руководстве мы называем SAICA уровень I промежуточным. SAICA описывает уровень I следующим образом: «Демонстрирует понимание специфики задачи, а также определяет и применяет необходимые профессиональные навыки, включая базовый количественный и качественный анализ, для предварительного выполнения задачи (признавая, что проверка со стороны более старшего персонала все еще необходима). Требуется понимание предмета на промежуточном уровне. Осуществление сложных расчетов не требуется. Интеграция с другими компетенциями носит открытый характер и отличается ограниченной сложностью. Уровень I включает в себя уровень A».

е. Для удобства в данном руководстве мы называем SAICA уровень A базовым. SAICA описывает уровень A следующим образом: «Требуется понимания ключевых идей и принципов в заданной области. Демонстрации технической компетентности или доскональных знаний в этой области не требуется. Кандидат определяет и объясняет значение компетенции, а также типы обстоятельств, при которых она может возникнуть или применяться».

ПРИЛОЖЕНИЕ С3. РЕГУЛЯРНАЯ ПРОЦЕДУРА АНАЛИЗА – ПРИМЕР АICPA

Институт дипломированных бухгалтеров США (АICPA) представляет один из примеров применения передовых методов организации регулярной процедуры анализа. Полная процедура анализа может длиться несколько лет. Например, изменения в модели единого CPA экзамена АICPA, вступившие в силу в апреле 2017 года, стали результатом комплексного проекта, запущенного в 2014 году. Проект состоял из следующих этапов⁴:

- Исследования и анализ. Определение знаний и навыков, необходимых новым лицензированным CPA, путем сбора информации у заинтересованных сторон с использованием различных методов, в т. ч. фокус-групп, интервью, запросов о представлении замечаний и всестороннего общенационального обследования, а также с учетом предложений экзаменационной комиссии АICPA (BOE) и ее группы организаторов практического анализа, организационно-консультативной группы BOE, комитета по содержанию обучения и его подкомитетов.
- Общественное обсуждение. Предварительный проект «Поддержание актуальности единого экзамена CPA», представляющий собой кульминацию углубленного исследования, критического анализа данных, применения

передовых методов разработки тестов и коллективного мышления лидеров профессии, выпущен для общественного обсуждения.

- Окончательное согласование. В феврале 2016 года, после тщательного анализа всех комментариев, ВОЕ единогласно утвердила окончательное содержание, структуру и модель экзамена
- Запуск. «Новый» экзамен был запущен в апреле 2017 года.

Возможно, самым главным, что показало процесс, было то, что профессия считает чрезвычайно важным, чтобы недавно лицензированные CPA демонстрировали компетентность в распознавании проблем, выявлении ошибок, проверке обоснованности исходных предположений и применении профессионального суждения и скептицизма. Следовательно, с апреля 2017 года единый CPA экзамен AICPA уделяет повышенное внимание тестированию когнитивных навыков высшего порядка (которые включают критическое мышление, решение проблем и аналитические способности, но не ограничиваются ими) путем включения в экзамен дополнительных практических задач на применение теоретических знаний (TBS) и избыточности справочного материала и данных в TBS, что потребует от кандидатов способности определять, какая информация имеет или не имеет отношения к вопросу. AICPA считает, что это лучше всего отражает характер проблем, с которыми сталкиваются недавно лицензированные CPA на практике.

AICPA открыто признает, что изменения в профессии и технологии требуют ежегодной оценки содержания и навыков, тестируемых в ходе Единого экзамена CPA, что может привести в будущем к расширенному анализу задач на оценку.

Кроме того, в целях дальнейшего совершенствования тестирования профессионального суждения / скептицизма и оценки письменной речи, AICPA ускорила исследования по поискам более современной, автоматизированной технологии оценки эссе и, с помощью сторонних экспертов по тестированию, продолжает исследовать потенциальные альтернативы для оценки профессионального скептицизма, что может привести к разработке новых типов вопросов к экзамену.

ПРИМЕЧАНИЯ

1. https://www.saica.co.za/Portals/0/LearnersStudents/documents/Detailed_Guidance_to_the_competency_framework_for_the_academic_programme_Updated_and_approved_July_2014.pdf
2. https://www.saica.co.za/Portals/0/LearnersStudents/documents/Detailed_Guidance_to_the_Competency_Framework_APC_2015.pdf
3. <https://www.saica.co.za/trainees/training/theca2010trainingprogramme/tabid/1657/language/en-US/default.aspx>
4. См. <http://www.aicpa.org/BecomeACPA/CPAExam/nextexam/DownloadableDocuments/2016-practice-analysis-final-report.pdf>

ЭКО-АУДИТ

Заявление о выгодах для окружающей среды

Группа Всемирного банка стремится сократить масштабы своего воздействия на окружающую среду. В поддержку этого стремления мы выпускаем публикации в электронном виде и задействуем технологию печати на заказ на цифровом типографском оборудовании, которая имеется в наших региональных центрах по всему миру. В совокупности эти инициативы позволяют уменьшить размер тиража и сократить расстояние для доставки, что приводит к меньшему потреблению бумаги, химикатов, объёму выбросов парниковых газов и образованию отходов.

Мы следуем рекомендованным стандартам в части использования бумаги, которые установлены в рамках инициативы «Зелёная пресса». Большинство наших изданий печатается на бумаге, сертифицированной Лесным попечительским советом (FSC); практически во всех доля вторично переработанной бумаги составляет от 50 до 100 процентов. Волокно вторичной переработки, которое содержится в нашей типографской бумаге, либо не подвергается отбелке, либо для ее отбеливания применяются технологии без использования элементарного хлора (TCF, ECF или EECF).

Более подробно с подходом Всемирного банка в области окружающей среды можно ознакомиться здесь: <http://www.worldbank.org/corporateresponsibility>.



Настоящее руководство предназначено для всех, кто предоставляет образовательные услуги или осуществляет надзор в сфере официального образования или практической подготовки, являющейся частью первичного профессионального образования претендентов на получение квалификации профессионального бухгалтера, или повышения профессиональной квалификации. Оно особенно актуально для профессиональных бухгалтерских организаций. Также руководство будет полезно для органов власти и регуляторов, определяющих порядок выдачи лицензий организациям, осуществляющим сертификацию профессиональных бухгалтеров и представителей смежных специальностей, например, профессиональных аудиторов.

Настоящее руководство призвано

- помочь осознать разрыв между практическими навыками большинства бухгалтеров в некоторых регионах и навыками, которые требуют экономики стран в условиях стремительной цифровизации и глобализации;

- изложить основные черты подхода к образованию, подготовке и сертификации бухгалтерских кадров, реализуемого с позиций компетентностного подхода (СВАЕТС);
- предложить единую справочную систему для организаций, реализующих подход СВАЕТС, и работающих с ними консультантов;
- оказать странам помощь в разработке внутренних планов и внедрении внутри страны процессов, для подготовки бухгалтерских кадров, владеющих навыками высшего порядка, которые отвечают быстро меняющимся запросам экономики; а также
- повысить качество финансовой отчётности, аудита и контроля.

Настоящее руководство основывается на требованиях, установленных Международными образовательными стандартами (IES™), разработанными Комитетом по международным стандартам бухгалтерского образования (IAESB™) и дополняет их.



EU4Business

 Federal Ministry
Republic of Austria
Finance

 ГРУППА ВСЕМИРНОГО БАНКА



AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère des Finances

ISBN 978-1-4648-1562-1



SKU 211562