

**МФБ**

**Комитет по  
образованию**

Международная  
федерация бухгалтеров

Международные стандарты образования для  
профессиональных бухгалтеров

**МСО 1- 6**

октябрь 2003 г.

**Международные стандарты образования  
для профессиональных бухгалтеров**



## **International Education Standards for Professional Accountants**

IFAC's Education Committee has approved the documents and Standards in this book for publication.

The mission of IFAC is the worldwide development and enhancement of an accountancy profession with harmonized standards, able to provide services of consistently high quality in the public interest. The Education Committee's mission is to serve the public interest by the worldwide advancement of education and development for professional accountants leading to harmonized standards.

The Education Committee welcomes comments on the documents and Standards contained in this book, both in terms of feedback and in terms of its future activities.

Comments on this publication should be sent to:  
International Federation of Accountants  
545 Fifth Avenue, 14th Floor  
New York, NY 10017, USA  
Fax: +1-212-856-9420  
E-mail responses should be sent to [educationpubs@ifac.org](mailto:educationpubs@ifac.org)

Information about the International Federation of Accountants can be found at its web site, [www.ifac.org](http://www.ifac.org). Copies of this publication in English may be downloaded free of charge from the site.

Copyright © October 2003 by the International Federation of Accountants. All rights reserved. Used with permission. Contact [Permissions@ifac.org](mailto:Permissions@ifac.org) for permission to reproduce, store or transmit this document.

These International Education Standards for Professional Accountants of the IFAC Education Committee, published by the International Federation of Accountants (IFAC) in October 2003 in the English language, were translated into Russian by the Ukrainian Association of Certified Accountants and Auditors with the support of the United States Agency for International Development (USAID) Ukraine Accounting Reform Project in September 2005, and are used with the permission of IFAC. The process for translating the International Education Standards for Professional Accountants was considered by IFAC and the translation was conducted in accordance with "Policy Statement—Translation of Standards and Guidance Issued by IFAC." The approved text of all International Education Standards for Professional Accountants is that published by IFAC in the English language.

ISBN 1-931949-08-5

## **Международные стандарты образования для профессиональных бухгалтеров**

Комитет МФБ по образованию утвердил к публикации документы и Стандарты, входящие в это издание.

Миссия МФБ – развитие во всемирном масштабе и повышение на основе гармонизированных стандартов, статуса бухгалтерской профессии, представители которой способны оказывать услуги одинаково высокого качества в интересах общественности. Миссия Комитета по образованию – служить интересам общественности посредством всемирного развития образования и повышения квалификации профессиональных бухгалтеров, результатом чего являются гармонизированные стандарты.

Комитет по образованию приветствует комментарии (как отклики, так и предложения по будущей деятельности) к документам и Стандартам, входящим в это издание.

Комментарии к данной публикации следует направлять по адресу:

International Federation of Accountants

545 Fifth Avenue, 14th Floor

New York, NY 10017, USA

Fax: +1-212-856-9420

Сообщения по электронной почте направляйте по адресу: [educationpubs@ifac.org](mailto:educationpubs@ifac.org).

С информацией о Международной федерации бухгалтеров можно ознакомиться на веб-сайте: [www.ifac.org](http://www.ifac.org). Данную публикацию можно бесплатно загрузить с веб-сайта.

Авторское право © октябрь 2003 г. Международная федерация бухгалтеров. Все права сохранены. Использовано с разрешения. За разрешением на воспроизведение, хранения или передачу настоящего документа обращайтесь по электронному адресу: [permissions@ifac.org](mailto:permissions@ifac.org).

Международные стандарты образования для профессиональных бухгалтеров Комитета МФБ по образованию, изданные Международной федерацией бухгалтеров (МФБ) в октябре 2004 года на английском языке, переведены на русский язык Украинской ассоциацией сертифицированных бухгалтеров и аудиторов при поддержке Агентства США по международному развитию (USAID) – Проект реформы бухгалтерского учета в Украине – в сентябре 2005 года и используются с разрешения МФБ. Описание процесса перевода Международных стандартов образования для профессиональных бухгалтеров рассматривалось МФБ, и перевод осуществлялся в соответствии с «Положением о переводе стандартов и инструкций, выпущенных МФБ». Утвержденным текстом Международных стандартов образования для профессиональных бухгалтеров является текст, изданный МФБ на английском языке.

# МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

## СОДЕРЖАНИЕ

	Сторінка
КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ ОСНОВА МЕЖДУНАРОДНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ПО ОБРАЗОВАНИЮ .....	5
ВВЕДЕНИЕ В МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ОБРАЗОВАНИЯ .....	25
МСО 1: ВСТУПИТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БУХГАЛТЕРОВ .....	35
МСО 2: СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БУХГАЛТЕРОВ .....	39
МСО 3: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ .....	47
МСО 4: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ, ЭТИКА И ОТНОШЕНИЯ.....	54
МСО 5: ТРЕБОВАНИЯ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ОПЫТУ .....	60
МСО 6: ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ И КОМПЕТЕНТНОСТИ .....	65

# КОМИТЕТ МФБ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

## КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ ОСНОВА МЕЖДУНАРОДНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

### СОДЕРЖАНИЕ

	Страницы
ВВЕДЕНИЕ.....	6
Цели и круг полномочий.....	6
МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ИНСТРУКЦИИ ПО ОБРАЗОВАНИЮ.....	7
Язык.....	7
МИССИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ КОМИТЕТА ПО ОБРАЗОВАНИЮ .....	8
Миссия.....	8
Ключевые стратегии.....	8
Стратегическая цель положений по образованию бухгалтеров...	8
ХАРАКТЕР, СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ И НОРМАТИВНАЯ СИЛА ПОЛОЖЕНИЙ.....	8
Функции положений Комитета по образованию.....	8
Типы положений Комитета по образованию.....	9
Полужирный и обычный шрифт.....	10
Определения терминов и объяснение положений.....	10
КОНСУЛЬТАТИВНЫЙ ПРОЦЕСС.....	12
Кворум и голосование.....	12
Концепции развития в понимании Комитета по образованию.....	13
Взаимосвязь между способностями и компетентностью.....	15
ГЛОССАРИЙ ТЕРМИНОВ .....	17

## Введение

### Цели и круг полномочий

1. Миссией Международной федерации бухгалтеров (МФБ), как определено в параграфе 2 ее Конституции, является “развитие во всемирном масштабе и повышение, на основе гармонизированных стандартов, статуса бухгалтерской профессии, представители которой способны оказывать услуги одинаково высокого качества в интересах общественности”<sup>1</sup>.
2. Комитет по образованию, постоянно действующий комитет Правления МФБ, создан для разработки стандартов, инструкций, документов для обсуждения и других информационных документов по вопросам доквалификационного образования и тренинга профессиональных бухгалтеров, а также постоянного профессионального образования и развития (повышения квалификации) членов бухгалтерской профессии. Кроме этого, предполагается, что Комитет по образованию будет содействовать сближению развитых стран, развивающихся стран, а также стран с переходной экономикой; к тому же, Комитет будет оказывать помощь в распространении учебных программ для бухгалтеров во всем мире, прежде всего там, где это будет способствовать экономическому развитию.
3. Члены Комитета по образованию назначаются организациями-членами МФБ в странах, выбранных Правлением МФБ. Члены Комитета назначаются сначала сроком на три года, и выборы проводятся ежегодно таким образом, что одна треть членов Комитета меняется каждый год. Непрерывный срок работы в Комитете не может превышать два последовательных трехлетних срока. При голосовании каждый член Комитета имеет право на один голос.
4. Согласно Конституции МФБ, организации-члены МФБ ставят свою подпись под миссией, изложенной в приведенном выше параграфе 1. МФБ предусматривает, что для обеспечения выполнения миссии организации-члены МФБ будут выполнять настоящие Стандарты. С целью помощи организациям-членам МФБ во внедрении Международных стандартов образования и Инструкций для профессиональных бухгалтеров, Комитет по образованию будет стремиться содействовать пониманию и принятию таких стандартов и инструкций.

---

<sup>1</sup> В связи с внесением изменений в Конституцию МФБ в 2004 и 2005 гг., миссия МФБ изложена в другой редакции: „Миссия МФБ – служить интересам общественности, и с этой целью МФБ будет продолжать укреплять бухгалтерскую профессию во всем мире и вносить вклад в развитие сильных экономических систем, ориентированных на международные отношения, путем установления и содействия выполнению высококачественных профессиональных стандартов, содействия сближению таких стандартов в международном масштабе и выражения мнения по общественно важным вопросам, входящим в непосредственную компетенцию профессии”. – прим. переводчика.

## **Международные стандарты и инструкции по образованию**

5. Международные стандарты образования для профессиональных бухгалтеров устанавливают основные элементы (например, предмет, методы и приемы), которые должны содержать программы образования и развития (повышение квалификации), и которые имеют потенциал для международного признания, принятия и применения. Хотя настоящие Стандарты не могут иметь преимущественной силы над постановлениями национальных органов власти, они носят обязательный характер. Международные инструкции по образованию для профессиональных бухгалтеров оказывают содействие внедрению надлежащей практики, или предоставляют рекомендации. В них также приводятся примеры или рекомендации по лучшей практике и самым эффективным методам решения актуальных вопросов.
6. Комитет сознает широкое разнообразие культурных, языковых, образовательных, правовых и социальных систем в странах организаций-членов МФБ, а также разнообразие функций, которые выполняют бухгалтеры. Таким образом, именно каждая конкретная организация-член МФБ определяет детальные требования к программам доквалификационного и послеквалификационного образования и развития. Соответственно, Международные стандарты образования для профессиональных бухгалтеров предназначены для установления лишь важнейших элементов, на основе которых должны быть разработаны учебные программы для всех профессиональных бухгалтеров.
7. Комитет признает, что некоторые организации-члены МФБ подчиняются правовым или регулирующим органам в рамках своей юрисдикции. Международные стандарты образования для профессиональных бухгалтеров юридически не могут иметь преимущественной силы над требованиями или ограничениями законов или нормативных актов по отношению к отдельным организациям-членам МФБ. Тем не менее, организации-члены МФБ должны учитывать Стандарты (а также должны учитывать практические подходы, рекомендованные в Инструкциях) при разработке своих программ образования и развития. Организации-члены МФБ также обязаны консультировать законодательные и регулирующие органы относительно Международных стандартов образования и Инструкций для профессиональных бухгалтеров, а также стремиться, насколько это возможно, к гармонизации Стандартов и Инструкций с постановлениями национальных органов власти.

## **Язык**

8. Утвержденный текст положения публикуется Комитетом по образованию на английском языке. Во всех случаях придерживаются правила американского варианта английского правописания. Получив одобрение МФБ, организациям-членам МФБ разрешается подготовить перевод этих положений для публикации на языке своей страны за свои собственные средства. Эти переводы должны указывать название организации, которая подготовила перевод; также должно быть указано, что это перевод утвержденного текста. При возникновении споров преимущество будет иметь оригинал на английском языке (в американском варианте).

## **Миссия стратегические цели Комитета по образованию**

### **Миссия**

9. Миссия Комитета МФБ по образованию – «служить интересам общественности посредством всемирного развития образования и повышения квалификации профессиональных бухгалтеров, результатом чего являются гармонизированные стандарты».

### **Ключевые стратегии**

10. Для выполнения этой миссии Комитет по образованию уже разработал четыре ключевые стратегии. А именно:
- (а) понимание текущих и будущих потребностей клиентов профессиональных бухгалтеров и их влияние на образование бухгалтеров;
  - (б) разработка стандартов, инструкций и других форм рекомендаций и помощи организациям-членам МФБ;
  - (в) осознание проблем внедрения; а также
  - (г) содействие развитию образования профессиональных бухгалтеров.
11. В будущем, для выполнения своей миссии, Комитету по образованию может быть необходимо разработывать другие стратегии.

### **Стратегическая цель положений по образованию бухгалтеров**

12. По второй ключевой стратегии, целью Комитета является:
- обсуждение ряда Стандартов и других положений, которые отражают надлежащую практику во время до- и послеквалификационного образования и развития бухгалтеров;
  - создания признанных критериев по соблюдению требований МФБ в области образования; а также
  - содействие международному обсуждению новых проблем, касающихся образования и развития профессиональных бухгалтеров.

### **Характер, сфера применения и нормативная сила положений**

#### **Функции положений Комитета по образованию**

13. В соответствии с новой структурой публикаций, принятой Комитетом в 2001 году, каждая публикация Комитета может выполнять одну из трех следующих функций:



(а) установление “надлежащей практики” (то есть, установление стандартов для организаций-членов МФБ, которые должны ими выполняться, и согласно которым они будут оцениваться);

(б) предоставление рекомендаций, толкования, описания, иллюстраций, примеров применения, или помощь в любой другой форме организации-члену МФБ в овладении “надлежащей практикой”, а также

(в) обсуждение, развитие или содействие дискуссии по вопросам образования; освещение фактов; презентация результатов исследований или обзоров (т.е. описание ситуаций); или же повышение уровня осведомленности о проблемах.

14. Все три функции (установления надлежащей практики, предоставления рекомендаций, обсуждения/презентация данных) являются необходимыми для выполнения миссии Комитета по образованию. При решении различных вопросов лучше всего пользоваться разными способами, например, в зависимости от:

- характера вопроса;
- степени его важности;
- уровня детализации, с которым приходится иметь дело;
- степени соблюдения стандартов, которую можно ожидать; а также
- находится ли вопрос на начальной стадии или на заключительной стадии и по нему достигнуто общее согласие.

#### **Типы положений Комитета по образованию**

15. Три разные функции выраженные тремя разными типами положений.

- Международные стандарты образования для профессиональных бухгалтеров (МСО)
- Международные инструкции по образованию для профессиональных бухгалтеров (МИО)
- Международные доклады по образованию для профессиональных бухгалтеров (МДО)

16. Три типа положений отражают в убывающем порядке нормативную силу публикаций в соответствии с предусмотренными ими функциями. Международные стандарты образования для профессиональных бухгалтеров устанавливают надлежащую практику и, таким образом, имеют большую нормативную силу, чем Международные инструкции по образованию для профессиональных бухгалтеров, которые предоставляют рекомендации (например, как достичь надлежащей практики). Инструкции, в свою очередь, являются более весомым документом, чем Международные доклады по образованию для профессиональных бухгалтеров, в которых обсуждаются вопросы (в том числе и новые) или приводится полученная информация.

## Полужирный и обычный шрифт

17. В соответствии с Международными стандартами образования для профессиональных бухгалтеров, “стандартные” параграфы выделяются полужирным шрифтом. Параграфы комментариев, которые развивают тему или помогают в толковании стандартных параграфов, приводятся обычным шрифтом. Для соблюдения Международных стандартов образования профессиональных бухгалтеров организациям-членам МФБ следует доказать, что они отвечают требованиям параграфов, выделенных полужирным шрифтом.
18. Комментарии, набранные обычным шрифтом в Международных стандартах образования для профессиональных бухгалтеров, выполняют функцию объяснения или развития темы стандартных параграфов, выделенных полужирным шрифтом. Сфера применения этих комментариев ограничивается разъяснением конкретных стандартных параграфов, которых они касаются. В отличие от этого, Международные инструкции по образованию профессиональных бухгалтеров не содержат параграфов, выделенных полужирным шрифтом, поскольку они приводят лишь принципы (вместе с рекомендованной практикой), а не устанавливают практику, которой необходимо следовать. Тем не менее, можно издать Инструкцию, связанную со Стандартом; в таком случае Инструкция может трактовать или глубже развивать тему Стандарта, приводя примеры или рекомендации по выполнению Стандарта, или же рекомендовать опыт более широкий или глубокий, чем определено в Стандарте.
19. Комитет по образованию считает разграничение полужирного и обычного шрифтов полезным и уместным для характера Международных стандартов образования для профессиональных бухгалтеров. Комитет, тем не менее, будет наблюдать за будущими изменениями в подходах при установлении стандартов в других областях бухгалтерской профессии.

## Определения терминов и объяснение положений

<i>Определение</i>	<i>Объяснение</i>
20. <u>Международные стандарты образования для профессиональных бухгалтеров</u> устанавливают стандарты общепринятой “надлежащей практики” в образовании и развитии профессиональных бухгалтеров	Международные стандарты образования для профессиональных бухгалтеров - это критерии, которым должны отвечать организации-члены МФБ при подготовке и постоянном развитии (повышении квалификации) профессиональных бухгалтеров. Стандарты устанавливают существенные элементы содержания и процесса образования и развития на уровне, достойном международного признания, восприятия и применения. Следовательно, организации-члены МФБ должны учитывать эти требования. (Параграфы Стандартов, набранные обычным шрифтом, поясняют требования стандартных параграфов, выделенных полужирным шрифтом).

Международные стандарты образования для профессиональных бухгалтеров юридически не могут иметь преимущественной силы над национальными законами и нормативными актами; тем не менее, они будут предоставлять авторитетные рекомендации с целью информирования национальных регулирующих органов и влияния на них относительно общепринятой “надлежащей практики”.

21. Международные инструкции по образованию для профессиональных бухгалтеров содействуют внедрению общепринятой “надлежащей практики” в образовании и развитии профессиональных бухгалтеров через предоставление советов или рекомендаций относительно методов достижения “надлежащей практики” или современной “лучшей практики”

Международные инструкции по образованию для профессиональных бухгалтеров могут давать толкование, иллюстрировать, или развивать вопросы, связанные со Стандартами международного образования для профессиональных бухгалтеров. В этом качестве Инструкции помогают организациям-членам МФБ внедрять и применять “надлежащую практику”, как определено Стандартами. Кроме того, Инструкции могут рекомендовать более широкую и глубокую практику, чем требуется Стандартом. С другой стороны, они могут приводить обзор достойных одобрения методов или практики, в том числе признаваемых как современная “лучшая практика”, которую организации-члены МФБ могут принимать по своему желанию.

22. Международные доклады по образованию для профессиональных бухгалтеров стимулируют обсуждение или дискуссию по проблемам образования и развития, влияющим на бухгалтерскую профессию; приводят полученную информацию, или же описывают ситуации, которые представляющие интерес для решения проблем образования и развития, которые влияют на бухгалтерскую профессию.

Международные доклады по образованию для профессиональных бухгалтеров могут вызвать дискуссию среди представителей бухгалтерской профессии до уровня более глубокого осознания или решения проблемы. В таком случае доклады могут объяснять, изучать, анализировать или критически оценивать проблемы образования и практики. Цель таких докладов - вызвать дискуссию по вопросам образования и развития, поощрять комментарии и установление обратной связи для ускорения решения проблем. В таком качестве они могут быть полезными при высказывании взглядов, подходов и методов на ранних стадиях развития и, таким образом, могут быть полезными предшественниками Стандартов и Инструкций. С другой стороны, доклады могут носить описательный характер. В этой функции они помогают осознать и передать знания и информацию по вопросам образования, развития или практики бухгалтерской профессии.

## **Консультативный процесс**

23. В то время, как Комитет по образованию принимает окончательное решение по выбору темы, которая будет разрабатываться с помощью Стандартов, Инструкций и Докладов, приветствуются советы и предложения от организаций-членов МФБ, других профессиональных учреждений, а также заинтересованных лиц и организаций. Проведение необходимого исследования и подготовку первых вариантов Стандартов и Инструкций для обсуждения, либо первых вариантов Докладов, Комитет может поручать подкомитетам, проектным группам, в состав которых входят члены Комитета и технические советники, или отдельным лицам. Подкомитеты и проектные группы всегда возглавляются членом Комитета, но также могут включать лиц, не являющихся членами Комитета или организации-члена МФБ.
24. На стадии подготовки Комитет поручает руководителю проекта осуществлять надзор за разработкой каждого положения. Руководителями проекта являются члены Комитета или технические советники, которые должны отчитываться Контрольной группе о выполнении плана проекта. Контрольная группа, в состав которой входят Председателя Комитета и технического менеджера, создается для контроля за ходом всех проектов по разработке положений по образованию. Контрольная группа также проверяет первоначальные варианты на соответствие технической задаче проектов и последовательности подхода.
25. Комитет выпускает первые варианты всех предложенных Стандартов и Инструкций с целью получения комментариев от организаций-членов МФБ, преподавателей бухгалтерского учета, регулирующих органов, государственных учреждений и других лиц или организаций, которые могут быть заинтересованы в этих положениях. Комитет предоставляет предложенный Стандарт или Инструкцию на приемлемый промежуток времени (как правило, шесть месяцев), чтобы предоставить возможность заинтересованным сторонам рассмотреть и прокомментировать все предложения. Это позволяет тем, кого касаются положения Комитета по образованию, высказать свое мнение до того, как положения будут доработаны и одобрены Комитетом.
26. Комитет приветствует и учитывает все комментарии к вариантам для обсуждения и вносит те изменения, которые он считает целесообразными. Он также продолжает рассматривать все комментарии к завершённым Стандартам и Инструкциям как материал для будущих изменений. Таким образом, комментарии, полученные к Докладам, рассматриваются при внесении изменений и дальнейшей разработке вопросов.

## **Кворум и голосование**

27. Кворум, необходимый для проведения голосования, составляет три четверти членов Комитета (или назначенных ими лиц).
28. Варианты предложенных Стандартов и Инструкций для обсуждения должны быть утверждены по каждому вопросу как минимум двумя третями всех членов Комитета по образованию, принимающих участие в заседании.

29. Перед публикацией и выпуском в качестве окончательного документа окончательный вариант Стандарта, Инструкции или Доклада, предоставленный для утверждения, считается утвержденным, если за него проголосовали как минимум две трети общего количества членов Комитета по образованию, принимающих участие в заседании.

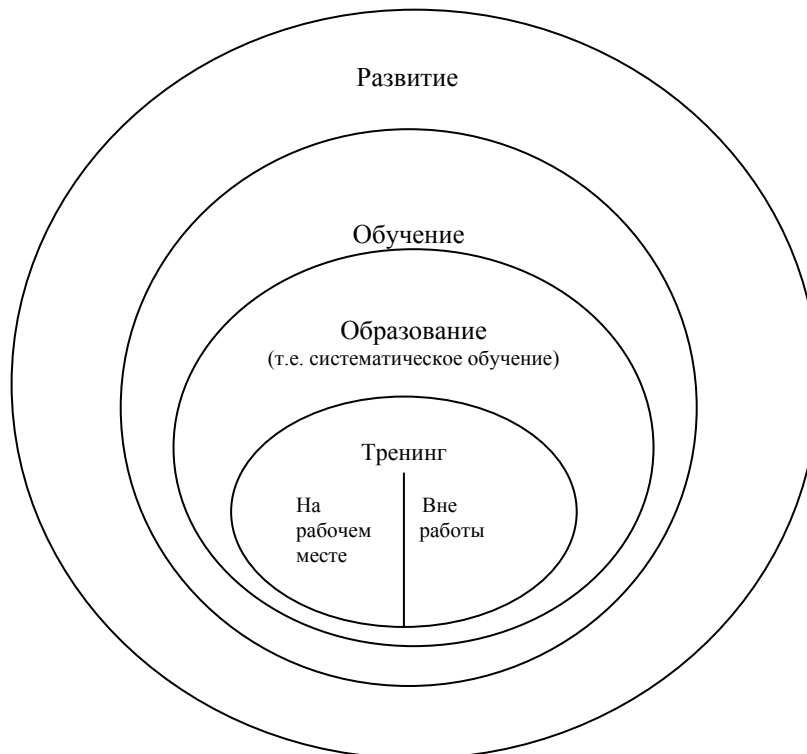
### **Концепции развития в понимании Комитета по образованию**

30. Приводимая ниже диаграмма иллюстрирует взаимосвязь между ключевыми понятиями концепций образования и развития в терминологии Комитета по образованию. Определения некоторых из этих терминов содержатся в Глоссарии терминов, приводимых ниже в этой публикации. Следующее описание объясняет значения разных терминов и их соотношение как этапов процесса развития.
31. Собственное толкование и употребление таких терминов читателями может несколько отличаться от того, как они объясняются в следующих параграфах. Комитет по образованию не настаивает на том, что приводимое ниже описание дает лишь одно ‘верное значение’ этих терминов; вместо этого, в параграфах ниже объясняется как именно употребляются термины в положениях Комитета по образованию, вместе с подтекстом и связями между ними’.
32. Термин “Развитие” означает одновременно и процесс (как показано в диаграмме), и результат. Толковые словари английского языка (например, *Oxford* и *Collins*) рассматривают “развитие” в значении “приводить” (т.е. процесс), или “прийти” (т.е. результат) к более прогрессивному состоянию. Таким образом, развитие может быть характеристикой как “развивающегося” (процесс), так и “развитого” (результат – завершённое состояние) человека.
33. В значении процесса, “развитие” – это общий термин, который употребляется Комитетом по образованию в значении любого процесса роста человека. Он касается роста профессиональных способностей, помогающих приобретать компетентность, какой бы метод при этом не использовался. Большая часть развития (но не все развитие), в профессиональном смысле достигается путем обучения.
34. Термин “обучение” касается основных процессов, с помощью которых человек приобретает компетентность (т.е. профессиональных знаний; профессиональных навыков и профессиональных ценностей, этики и отношения). Обучение может быть системным и официальным или бессистемным и неофициальным. Если человек проходит обучение с помощью системного процесса, то такая деятельность называется “образованием”. В отличие от этого, кроме “образования” существует много ценных учебных процессов, таких как самообучение и неструктурированное приобретение знаний, опыт, наблюдения, соображения и прочие незапрограммированные виды деятельности, направленные на развитие профессиональных способностей.
35. Термин “образование” означает системными, структурированными и часто официальными учебными процессами. Следовательно, эти процессы являются

значительной мерой запрограммированными. Образование предусматривает такую форму процесса развития как тренинг.

36. Термин “тренинг” означает определенный тип обучения, главное внимание уделяющее тому, как человек выполняет свою работу. Тренинг, как правило, является сочетанием обучения и практики. Тренинг связан с опытом и, таким образом, является более практическим или прикладным, чем другие формы обучения. Тренинг может происходить “на рабочем месте” (т.е., когда практикант выполняет реальные задачи на своем рабочем месте), или же “вне работы” (т.е., когда практикант фактически не работает).
37. В настоящей публикации часто приводятся ссылки на работу Комитета по образованию с использованием терминов “образование и развитие” профессиональных бухгалтеров. В этом смысле, “образование” рассматривается” как основной *процесс*, а “развитие” – как *результат*.

## Уровни процесса развития



## Взаимосвязь между способностями и компетентностью

38. Понятия способностей и компетентности можно сравнить с двумя сторонами монеты. Ниже приводится расширенный обзор терминов, вошедших в Глоссарий терминов (следующий раздел).
39. ***Способности*** – это профессиональные знания; профессиональные навыки и профессиональные ценности, этика и отношение, необходимые для демонстрации компетентности. Способности являются качествами специалиста, которые предоставляют ему возможность выполнять свои функции.
40. Наличие способностей указывает на то, что специалист способен компетентно работать на рабочем месте.
41. ***Компетентность*** – это способность выполнять профессиональную роль по определенному стандарту с учетом реальной рабочей обстановки. Компетентность предполагает действия, которые выполняет человек для определения того, действительно ли он может работать по указанным стандартам. Когда человек, благодаря способностям, выполняет указанные задачи по указанным стандартам, компетентность считается достигнутой (т.е. человек становится компетентным).

<b>СПОСОБНОСТИ</b>	<b>КОМПЕТЕНТНОСТЬ</b>
<b>Ключевые</b>	<b>Понятия</b>
Свойства	Действия
Потенциал	Факт
Овладение	Демонстрация
<i>Может выражаться как результат обучения</i>	<i>Может выражаться как результат выполнения</i>
<b>Виды профессиональных способностей</b>	<b>Виды компетентности</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Профессиональные знания</li> <li>• Профессиональные навыки (например, интеллектуальные, специальные, неспециальные, организационные, личные, межличностные)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Включает диапазон результатов деятельности, которые относятся к стандартам практики (например, функциональным, управленческим и межличностным)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Профессиональные ценности, этика и отношения (например, этические ценности, профессиональное поведение, приверженность высоким специальным стандартам, скептическое отношение, стремление к постоянному совершенствованию и обучению на протяжении всей жизни, признание ценности интересов общественности и социальной ответственности)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Включает диапазон результатов деятельности, которые касаются стандартов поведения (например, этического и профессионального поведения, выявления целесообразного скептицизма, эффективности профессионального развития.)</li> </ul>



## Глоссарий терминов

42. Настоящий глоссарий содержит ряд определенных терминов, многим из которых уже даны были определения в действующих положениях Комитета по образованию. Значения некоторых существующих терминов могут быть изменены, а в глоссарий в будущих публикациях могут быть добавлены другие термины, по мере их определения или пересмотра.
43. Комитет признает, что термины могут иметь разные общие значения, оттенки значений, и применение в разных странах, где функционируют организации-члены МФБ. Глоссарий не навязывает употребление терминов организациям-членам МФБ. Наоборот, глоссарий является перечнем определенных терминов с конкретными значениями с целью их использования в Стандартах, Инструкциях и Докладах, разработанных Комитетом по образованию.
44. Слова, обозначенные звездочкой (\*), означают термины, определения которых приводятся в глоссарии.

### **Высшее образование**

Образование\* выше уровня средней общеобразовательной школы, которое обычно предоставляется в университетах или колледжах.

#### Объяснение:

*Понятия начального и среднего образования касаются, главным образом, обязательного элемента обучения, которое требуется правительствами многих стран. Понятия “высшее образование” касается третьего уровня обучения, которому предшествует среднее образование и для которого среднее образование (или же его эквивалент) часто является обязательным условием. Это касается более высокого уровня, чем законченное среднее образование или “старшие классы”, поэтому иногда его называют “третичным образованием” (высшим образованием).*

### **Доквалификационный период**

Период до приобретения квалификации\* члена организации-члена МФБ.

#### Объяснение:

*Термин “доквалификационный период” обычно ассоциируется с видами деятельности и требованиями к развитию тех лиц, которые еще не получили профессиональной квалификации.*

### **Заочное обучение**

Учебный процесс, при котором между предоставлением и получением большей части информации проходит определенный промежуток времени, или когда преподаватель и студент находятся в разных местах.

#### Объяснение:

*Основным особенностью заочного обучения является то, что преподаватели и студенты не обязаны находиться в одном месте в одно и то же время. “Заочное обучение” включает, помимо прочего, “дистанционным обучением”. Заочное обучение может происходить на коротких или длинных расстояниях, тогда как дистанционное обучение предусматривает передачу*

знаний лишь через значительные расстояния.

<b>Информационная технология</b>	Аппаратура и программное обеспечение, функционирование информационных систем и управленческих процессов, а также людские ресурсы и навыки, необходимые для применения этих продуктов и процессов с целью развития информационной продукции и информационных систем, управления и контроля.
<b>Кандидат</b>	<p>Любое лицо, которое регистрируется с целью оценки собственной компетентности в рамках программы профессионального образования бухгалтеров.</p> <p><u>Объяснение:</u> <i>Кандидат – это лицо, которое проходит или планирует пройти официальную оценку способностей в рамках учебной программы для бухгалтеров. Этот термин обозначает лицо, которое еще демонстрирует способности или сферы компетентности, необходимые для достижения определенной цели (например, сдачи профессионального экзамена). Оценка может быть связана либо с программой получения квалификации профессионального бухгалтера, либо с после-квалификационной программой. Этот термин не распространяется на лицо, успешно закончившее учебную программу (т.е. термин не распространяется на тех лиц, которые соответствуют требованиям к членам профессиональной организации и подали заявление о приеме в члены такой организации).</i></p>
<b>Квалификация</b>	<p>Квалификация профессионального бухгалтера* означает, что на данный момент специалист выполнил и продолжает выполнять требования, позволяющие признать его профессиональным бухгалтером*.</p> <p><u>Объяснение:</u> <i>Понятие «квалификация» является официальным признанием того, что лицо получило профессиональное звание, или было принято в члены профессиональной организации, определяющей данное лицо профессиональным бухгалтером. Понятие „квалификация” предусматривает, что, по результатам оценки способностей, лицо было признано компетентным согласно требованиям, необходимым для получения статуса профессионального бухгалтера. В то время, как термин “квалификация” может относиться к разным стадиям профессионального развития и категориям членства, в документах Комитета МФБ по образованию (если не предусмотрено иное) он употребляется в значении критерия признания лица профессиональным бухгалтером.</i></p>
<b>Компетентность</b>	Возможность выполнять функциональную роль по определенным стандартам с учетом реальной рабочей обстановки.

Объяснение:

*Компетентность означает продемонстрированную способность выполнять соответствующие роли или задачи по требуемым стандартам. Если термин “способности” относится к качествам людей, обеспечивающим потенциал для выполнения работы, то термин “компетентность” означает фактическую демонстрацию результатов деятельности. Компетентность можно оценивать разными способами, включая результаты деятельности на рабочем месте, моделирование ситуаций на рабочем месте, разнообразные письменные и устные тесты и самооценку.*

**Лучшая практика**

Практика, которая считается образцовой, высшего качества, самой передовой или ведущей в определенной области профессионального образования бухгалтеров\*.

Объяснение:

*Термин “лучшая практика” означает самые лучшие образцы установившейся практики подготовки профессиональных бухгалтеров. “Лучшая практика” часто стоит выше “надлежащей практики”, и в таком качестве находится на более высоком уровне, чем учитываемый минимум требований. Положения и образцы “лучшей практики” необходимы для развития образования бухгалтеров и содержат полезные рекомендации организациям-членам МФБ для постоянного совершенствования их учебных программ.*

**Надлежащая практика**

Элементы, которые считаются важными для образования\* и развития\* профессиональных бухгалтеров\* и осуществляются на уровне, необходимом для достижения компетентности\*.

Объяснение:

*Понятие “надлежащая практика” относится не только к объему содержания и процессов программ образования и профессионального развития, но и к уровню или стандарту их выполнения (т.е., глубины и качества программ). Комитет МФБ по образованию осознает широкое разнообразие культур, языков и образовательных, юридических и социальных систем в странах-членах МФБ, а также разнообразие функций, которые выполняются бухгалтерами. Способность организаций-членов МФБ воспринимать некоторые аспекты “надлежащей практики” может зависеть от разных факторов в этих средах. Тем не менее, организации-члены МФБ должны постоянно стремиться к “надлежащей практике” и достигать этих стандартов там, где это возможно.*

**Наставник**

Профессиональный бухгалтер, отвечающий за руководство и консультирование практикантов и за помощь в повышении их компетентности\*.

## **Образование**

Систематический процесс, направленный на развитие знаний, навыков и других способностей\* отдельных лиц. Это понятие включает “тренинг”\*.

Объяснение:

*Образование - это систематический учебный процесс, с помощью которого человек развивает желательные для общества способности. Образование, как правило, характеризуется возрастанием умственных и практических способностей человека, а также зрелостью в отношении, которое реализуется в повышенной возможности личности к функционированию в обществе и вкладе в его деятельность в конкретном или общем контексте. Хотя учебный процесс часто происходит в академических условиях, он также предусматривает систематические учебные процессы и в других условиях, таких как тренинг на рабочем месте и вне работы. Образование является, по сути, спланированным и структурированным процессом, и, следовательно, выключает случайное, несистематическое обучение и процессы развития.*

## **Обучение**

Широкий спектр процессов, с помощью которых человек приобретает способности\*.

Объяснение:

*Обучение может достигаться с помощью систематических и относительно официальных процессов, таких, как образование (включая тренинг), или процессов, таких как повседневный опыт работы, чтение публикаций, наблюдение и размышление, в ходе которых овладение способностями носит менее систематический и относительно неофициальный характер.*

## **Опыт работы по специальности**

Участие в рабочих видах деятельности в условиях, требующих применения профессиональных знаний\*, профессиональных навыков\*, и профессиональных ценностей, этики и отношений\*.

## **Оценка**

Все формы тестов на профессиональную компетентность\*, в письменном или другом виде, включая испытания, которые ведутся в любое время в течение учебного процесса.

## **После-квалификационный период**

Период после получения квалификации\* члена организации-члена МФБ.

Объяснение:

*Термин “послеквалификационный период”, как правило, ассоциируется с видами деятельности и требованиями, которые относятся к профессиональному развитию тех, кто уже получил профессиональную квалификацию. Это понятие часто означает действия по поддержанию на определенном уровне или дальнейшему развитию профессиональной компетентности. Хотя „послеквалификационный период” означает период после получения квалификации профессионального бухгалтера, значение этого термина не ограничивается официальной*

квалификацией, полученной после выполнения требований на квалификацию профессионального бухгалтера.

**Постоянное профессиональное развитие (ППР) (повышение квалификации)**

Учебные виды деятельности\* для развития и поддержания на определенной уровне способностей\* профессиональных бухгалтеров компетентно работать в своей профессиональной среде.

Объяснение:

*Постоянное профессиональное развитие (повышение квалификации) направлено на послеквалификационное развитие и поддержание профессиональной компетентности. Это включает развитие способностей с помощью официальных поддающихся проверке учебных программ (они иногда называются “постоянным профессиональным образованием” – ППО), или с помощью неофициальной учебной деятельности.*

**Практикант**

Лицо, приобретающее доквалификационный\* опыт работы и проходящее тренинг\* на рабочем месте.

Объяснение:

*Практикант – это лицо, выполняющее программу практического опыта или тренинга на рабочем месте с целью получения квалификации профессионального бухгалтера.*

**Практический опыт**

Опыт работы, полученный практикантом\*, или квалифицированным профессиональным бухгалтером\*, соответствующий работе профессиональных бухгалтеров\*.

Программа получения опыта предоставляет возможность развития профессиональной компетентности\* (а также профессионального поведения) на рабочем месте, и предоставляет средства, благодаря которым можно демонстрировать достижение профессиональной компетентности на рабочем месте.

Объяснение:

*“Практический опыт” означает выполнение бухгалтерских задач на рабочем месте. Практический опыт в квалификационном процессе предназначен для содействия развитию и непосредственному применению профессиональных знаний, профессиональных навыков и профессиональных ценностей, этики и отношения. Наконец, именно через практический опыт практиканты будут демонстрировать свою компетентность при выполнении ролей профессиональных бухгалтеров. Практический опыт также включает повседневный опыт профессиональных бухгалтеров в области бухгалтерского дела. Практический опыт иногда называют “профессиональным опытом”, но эти термины имеют одинаковое значение.*

**Профессиональное образование бухгалтеров**

Образование\*, основанное на общем образовании и предусматривающее профессиональные знания\*, профессиональные навыки\*, а также профессиональные ценности, этику и подходы\*. Процесс получения образования может

происходить не только в академических условиях.

**Профессиональные знания** Темы, составляющие предмет бухгалтерского дела, и других экономических дисциплин, которые вместе представляют собой базовый объем знаний профессиональных бухгалтеров\*.

**Профессиональные навыки** Разные виды умений, необходимые для надлежащего и эффективного применения профессиональных знаний и профессиональных ценностей, этики и отношения\* в профессиональном контексте.

Объяснение:

*Профессиональные бухгалтеры должны владеть спектром навыков, включая технические и функциональные навыки, организационные и деловые управленческие навыки, личные навыки, коммуникативные и навыки межличностного общения, разнообразные интеллектуальные навыки, а также навыки формирования профессиональных суждений.*

**Профессиональные ценности, этика и отношения** Профессиональное поведение и качества, которые определяют профессиональных бухгалтеров\* как членов профессии. Это принципы поведения (т.е. этические принципы), которые вообще ассоциируются с профессиональным поведением и считаются существенными при определении его характерных особенностей.

Объяснение:

*Профессиональные ценности, этика и отношения, которые предусматривают стремление к специальной компетентности, этическому поведению (например, независимость, объективность, конфиденциальность и честность), профессиональному отношению (например, надлежащее внимание, своевременность, вежливость, уважение, ответственность и надежность), стремления к совершенству (например, стремление к постоянному совершенствованию и обучению на протяжении всей жизни), и социальной ответственности (например, осознание и учет интересов общественности).*

**Профессиональный бухгалтер** Член организации-члена МФБ.

**Развитие** 1. Овладение способностями\*, помогающими выработать компетентность\*.

2. Уровень овладения способностями.

Объяснение:

*Понятие развития как процесса относится к росту способностей, оказывающих содействие компетентности, достигнутой любым способом. Люди могут развивать свои способности с помощью широкого диапазона процессов, а именно: через обучение, включая образование и тренинг; опыт; размышление; наблюдение или получение информации, или*

*благодаря естественному росту на протяжении времени.*

*Развитие может также означать окончательную стадию развития, достигнув которой человек считается полностью развитым в результате процесса развития. Тем не менее, признается, что, учитывая необходимость постоянного обучения, процесс развития способностей и дальнейшего достижения намеченной стадии развития не является неизменным или постоянным состоянием.*

**Специализация** Официальное признание организацией-членом МФБ группы своих членов, которые владеют высокой компетентностью\* в области или областях деятельности, связанной с работой профессионального бухгалтера\*.

**Способности** Профессиональные знания;\* профессиональные навыки;\* и профессиональные ценности, этика и отношения\*, необходимые для проявления компетентности\*.

Объяснение:

*Способности - это качества лиц, которые позволяют им выполнять свои роли, в то время, как компетентность относится к фактической демонстрации эффективности выполнения. Владение способностями указывает на то, что человек способен компетентно работать на рабочем месте. Способности предусматривают знание дела; специальные и функциональные навыки; навыки поведения; интеллектуальные способности (включая профессиональное суждение); а также профессиональные ценности, этику и отношение. В другой литературе эти понятия иногда называются сферами компетентности, возможностью, способностью, ключевыми навыками, базовыми навыками, фундаментальными навыками и ценностями, отношением, характерными особенностями, общими качествами и индивидуальными свойствами.*

**Студент** Слушатель, проходящий курс обучения, в том числе практикант\*.

Объяснение:

*В контексте профессионального образования, студентом признается слушатель, проходящий общий или специальный курс или программу обучения, которая считается необходимой для профессионального образования бухгалтеров.*

**Технический бухгалтерский персонал** Персонал, занятый технической бухгалтерской работой под руководством или при поддержке профессиональных бухгалтеров\*.

Объяснение:

*“Техническим бухгалтерским персоналом” называется персонал, известный как “бухгалтеры-техники”, и включающий работников, которые выполняют функции технической поддержки во всех областях бухгалтерского дела. Этот термин*

*не распространяется на практикантов, получающих квалификацию профессионального бухгалтера.*

## **Тренинг**

До- и послеквалификационная учебная деятельность на рабочем месте, направленная на достижение студентом\* или профессиональным бухгалтером необходимого уровня профессиональной компетентности\*.

Объяснение:

*Тренинг предусматривает обучение на рабочем месте и деятельность по получению опыта для развития личной компетентности с целью выполнения задач, соответствующих роли профессионального бухгалтера. Курс обучения может проходить при выполнении фактических задач (тренинг на рабочем месте), или опосредствованно, посредством инструктажа или моделирования деятельности на рабочем месте (тренинг вне работы). Обучение проводится в контексте рабочего места с учетом конкретных ролей или задач, которые выполняются профессиональными бухгалтерами. Такое обучение может включать любую деятельность, специально предназначенную для развития способности отвечать требованиям практического опыта для получения квалификации профессионального бухгалтера.*



# ВВЕДЕНИЕ В МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ОБРАЗОВАНИЯ

## СОДЕРЖАНИЕ

	<b>Параграф</b>	
Цель документа.....	<b>1</b>	
Международные стандарты образования для профессиональных бухгалтеров.....	<b>2-6</b>	
Справочная информация.....	<b>7-12</b>	
Важность образования бухгалтеров.....	<b>13-21</b>	
Сфера применения международных стандартов образования.....	<b>22-25</b>	
Практическое применение международных стандартов образования для профессиональных бухгалтеров.....	<b>26-42</b>	

## Цель документа

1. В настоящем документе содержится справочная информация по разработке Международных стандартов образования для профессиональных бухгалтеров (МСО), приводится описание сферы применения вопросов, рассмотренных в Стандартах, и анализ условий, при которых Стандарты можно принимать и использовать в учебных программах организаций-членов МФБ.

## Международные стандарты образования для профессиональных бухгалтеров

2. МСО устанавливают стандарты общепринятой “надлежащей практики” в области образования и развития (повышение квалификации) профессиональных бухгалтеров. МСО определяют критерии, которым должны соответствовать организации-члены МФБ при подготовке и постоянном развитии профессиональных бухгалтеров. Стандарты определяют существенные элементы содержания и процесса образования и развития на уровне, нацеленном на обеспечение международного признания, восприятия и применения. Параграфы, напечатанные обычным шрифтом, разъясняют требования, выделенные полужирным шрифтом.
3. МСО не могут иметь преимущественной силы над национальными законами и нормативными актами, тем не менее они являются авторитетным справочником, предназначенным для ознакомления национальных регулирующих органов с общепринятой “надлежащей практикой” и влияния на них.
4. Предполагается, что все организации-члены МФБ должны соблюдать МСО, и Стандарты предназначаются, главным образом, для организаций-членов МФБ, а не для конкретных лиц. Можно ожидать, что организации-члены МФБ будут прилагать все усилия, чтобы:
  - работать в направлении внедрения всех МСО и других положений, разработанных Комитетом МФБ по образованию; а также
  - объединять в своих учебных программах существенные элементы содержания и процесса образования, на которых основаны МСО, или, когда за учебные программы отвечают третьи стороны, убеждать ответственных за требования к образованию профессиональных бухгалтеров включать эти существенные элементы в программы.

*[См. Положения об обязанностях членов № 2.]*

5. МФБ признает, что организации-члены, могут находиться на разных стадиях развития. Некоторые, возможно, отвечают большинству или всем требованиям Стандартов. Для других они могут быть трудными. Время от времени МФБ будет пересматривать свои требования из-за изменений в профессиональной среде, культуре и гибкости подходов.

6. Конкретные Стандарты должны рассматриваться совместно с *Концептуальной основой международных положений по образованию*, и с соответствующими комментариями и материалами относительно их внедрения, которые содержатся в настоящем документе.

## **Справочная информация**

7. Целью образования бухгалтеров и приобретения практического опыта является подготовка компетентных профессиональных бухгалтеров, способных на протяжении своей жизни внести положительный вклад в профессию и общество там, где они работают. Учитывая постоянно растущий объем изменений, с которыми сталкиваются бухгалтеры, для поддержания своей профессиональной компетентности на определенном уровне, они должны развивать и поддерживать способность учиться.
8. Обучение тому, как надо учиться, предусматривает развитие навыков и стратегий, помогающих учиться более эффективно, и использовать эти эффективные учебные стратегии для продолжения обучения на протяжении всей жизни. Это является процессом обеспечения понимания и использования разнообразных стратегий развития способности получать и применять знания. Этот процесс является результатом, причиной возникновения и развития духа любознательности и желания учиться на протяжении всей жизни.
9. Образование и практический опыт профессиональных бухгалтеров может создавать основу для профессиональных знаний, профессиональных навыков и профессиональных ценностей, этики и отношений, которые позволяют им продолжать учиться и приспосабливаться к изменениям на протяжении профессиональной жизни. Эти способности дают возможность профессиональным бухгалтерам определять проблемы, знать, какие именно знания им необходимы для решения проблем, знать, где получить эти знания и как применить их, соблюдая этические нормы, чтобы прийти к соответствующим решениям. Соотношение этих элементов может быть разным, но для подготовки компетентных профессиональных бухгалтеров с надлежащими ценностями, этикой и отношением необходимо определить базу знаний и сильные навыки, которыми они должны владеть.
10. Комитет МФБ по образованию на протяжении многих лет выпускал инструкции и другие документы по вопросам образования. Теперь Комитет считает целесообразным на этой концептуальной основе выпустить отдельные стандарты, таким образом, чтобы каждый из основных элементов образования профессиональных бухгалтеров (см. Параграф 25) рассматривался в отдельном Стандарте. Международная бухгалтерская профессия применяет согласованный комплекс Международных стандартов бухгалтерского учета и аудита, и МСО является дополнением к этим сводным техническим и профессиональным Стандартам.
11. Международные стандарты образования для профессиональных бухгалтеров используются как основа и дополняют Международные инструкции по образованию, которые выпускались МФБ раньше, а именно: МИО 9 “Доквалификационное образование, оценка профессиональной компетентности и требования к опыту

профессиональных бухгалтеров” и МИО 10 “Профессиональная этика для бухгалтеров: обучение и практика”. Это является признанием того, что от глобальной профессии можно ожидать разработки и выполнения стандартов компетентности, отвечающих требованиям общества.

12. Перечень Международных инструкций по образованию (МИО) и других документов, которые выпускались МФБ ранее и использовались при разработке этих стандартов, приводится в конце настоящего документа вместе с другими справочными источниками.

## **Важность образования бухгалтеров**

13. Все культуры существуют в условиях серьезных изменений. Сегодня профессиональные бухгалтеры все чаще должны быть техническими экспертами, которые обладают блестящими коммуникативными навыками, и способны отвечать требованиям в области информации и составления отчетности, которые выдвигает новая экономика, основанная на знаниях. Помимо приобретения специальных бухгалтерских знаний и навыков, профессиональным бухгалтерам необходимы навыки, которые позволят им, в случае необходимости, выступать в роли деловых советников, финансовых аналитиков, специалистов по ведению переговоров и общению, менеджеров. При этом честность, объективность и готовность иметь твердую позицию являются необходимыми качествами профессиональных бухгалтеров. Профессиональные ценности, этика и отношения являются неотъемлемыми составляющими профессионального бухгалтера.
14. Программа образования бухгалтеров и приобретение практического опыта может выходить за рамки традиционного подхода. Этот подход акцентировал внимание на “передаче знаний”, когда обучение определяется и оценивается лишь с точки зрения знаний принципов, стандартов, понятий, фактов и процедур на протяжении конкретного промежутка времени.
15. Повышенное внимание следует уделять достаточно широкому комплексу профессиональных знаний, профессиональных навыков и профессиональных ценностей, этики и отношения, которое бы позволяло адаптироваться к постоянным изменениям. Лица, ставшие профессиональными бухгалтерами, должны иметь постоянное желание учиться и применять новое.
16. Бухгалтерская профессия играет важную роль во всех обществах. По мере того, как мир движется в направлении создания глобальных рыночных экономических систем, а инвестиции и деятельность приобретают все более международный характер, чтобы понять контекст, в котором действуют предприятия и другие организации, профессиональным бухгалтерам нужно овладеть широким глобальным мировоззрением.
17. Скорость изменений является основной характерной особенностью условий, в которых работают профессиональные бухгалтеры. Необходимость осуществления изменений обусловлена многими факторами, включая глобализацию,

информационные и телекоммуникационные технологии, а также расширение групп заинтересованных лиц, среди которых присутствуют регулирующие органы и наблюдательный совет. Профессиональные бухгалтеры теперь должны учитывать потребности не только инвесторов и кредиторов, а и информационные потребности других пользователей финансовой и нефинансовой информации.

18. Предприятия и другие организации создают все более сложные схемы и операции. Повышается значение управления рисками. Высокими темпами развиваются информационные технологии, а Интернет произвел революцию в глобальной связи. Торговля и коммерция стали более транснациональными. Приватизация стала более распространенной тенденцией во многих странах. В одних странах судебные процессы становятся обычным явлением, а в других профессиональные обязанности определяются законодательством. Больше внимание уделяется состоянию окружающей среды и стабильному развитию.
19. Эти тенденции приводят к необходимости усилить подотчетность, и в результате этого во всех странах требования к профессии являются высокими и продолжают возрастать. Именно способность профессии отвечать этим требованиям определяет ее ценность для общества.
20. Указанные выше тенденции заставляют профессиональных бухгалтеров вносить еще больший вклад в общество, чем когда бы то ни было раньше, и поддерживать компетентность на должном уровне. Жизнеспособность бухгалтерской профессии зависит от способности и готовности ее отдельных представителей выполнять новые требования. За подготовку своих членов к выполнению новых обязанностей отвечают организации-члены МФБ.
21. Для того, чтобы выполнять новые задачи, профессия может обеспечить достижение и поддержание необходимого уровня компетентности теми лицами, которые становятся профессиональными бухгалтерами. Развитие и поддержание компетентности на определенном уровне достигается с помощью образования, практического опыта и постоянного профессионального развития (повышение квалификации). Следовательно, в этих трех областях профессия может устанавливать высокие стандарты и выполнять их.

## **Сфера применения Международных стандартов образования**

22. Целью Международных стандартов образования для профессиональных бухгалтеров является совершенствование бухгалтерской профессии с помощью установления критериев минимальных требований к квалифицированным бухгалтерам в области образования, практического опыта и постоянного профессионального развития.
23. Одна из целей Стандартов состоит в том, чтобы определить предметные области, а не предлагать фактические курсы. Причина в том, что определенные предметы по-разному освещаются в разных частях мира. Признается, что некоторые организации-члены МФБ требуют более широкий спектр предметов; другие большее внимание уделяют отдельным предметам, чтобы подготовить студентов к выполнению

конкретных задач. Профессиональные ценности, этика и отношения, тем не менее, присутствуют во всех областях и могут объединяться со многими предметами.

24. МФБ признает, что организации-члены МФБ могут находиться на разных стадиях развития. Необходимый уровень понимания также может быть разным в разных профессиональных организациях бухгалтеров в разные промежутки времени. Одним из важных определяющих факторов учебного плана является комплекс профессиональных знаний, профессиональных навыков и профессиональных ценностей, этики и отношений, которое учитывают специфику конкретной страны, региона, культуры или профессиональной организации, вместе с тем продолжая признавать более широкое глобальное видение. Хотя стандартов надо придерживаться, пояснения, набранные обычным шрифтом, учитывают разные обстоятельства в разных странах мира.
25. Международные стандарты образования профессиональных бухгалтеров определяют требования по образованию и развитию профессиональных бухгалтеров в соответствии с такими Стандартами:
- МСО 1 “Вступительные требования программы профессионального образования бухгалтеров”
  - МСО 2 “Содержание программ профессионального образования бухгалтеров”
  - МСО 3 “Профессиональные навыки”
  - МСО 4 “Профессиональные ценности, этика и отношения”
  - МСО 5 “Требования по практическому опыту”
  - МСО 6 “Оценка профессиональных способностей и компетентности”
  - МСО 7 “Постоянное профессиональное развитие”

### **Применение международных стандартов образования профессиональных бухгалтеров**

26. Основной целью является подготовка компетентных профессиональных бухгалтеров исходя из необходимого сочетания компонентов учебной программы. Конкретное сочетание компонентов может быть разным, но оно должно обеспечивать достижение цели. В разных странах мира существуют разные варианты такого сочетания.
27. Профессиональное образование обеспечивает подготовку бухгалтеров для того, чтобы они были способны поддерживать компетентность на должном уровне на протяжении всей профессиональной карьеры. Профессиональное образование может предоставляться в академических учебных заведениях, в рамках программ профессиональных организаций, или и в тех, и в других учреждениях.

28. Хотя требования, определенные в параграфе 25, перечислены в определенном порядке, его не обязательно строго придерживаться. Например, профессиональное образование можно получить параллельно с общим образованием, т.е. во время обучения в университете с целью получения высшего образования, или же с помощью другой программы, направленной на получение квалификации профессионального бухгалтера. Как альтернатива, профессиональное образование может быть получено с помощью дальнейшего обучения после завершения другой учебной программы на уровне высшего образования.
29. Практический опыт можно получить после программы обучения, во время программы обучения или при объединении этих двух методов. Тем не менее, качество опыта должно отвечать требованиям, определенным в МСО 5 “Требования по практическому опыту”.
30. Учебный процесс может осуществляться на протяжении полного или неполного рабочего дня. Было бы полезно, если бы учебный процесс осуществлялся полностью или частично вместе с приобретением практического опыта. Независимо от формы, какую выбирают кандидаты, они должны пройти все этапы образования профессиональных бухгалтеров, как это определено в МСО.
31. Понятно, что потребности в образовании и практическом опыте – как и организационная и культурная среда – будут разными в разных странах и регионах. Ответственные за повышение квалификации бухгалтеров должны адаптировать свои требования к этим потребностям. Хотя необходимо соблюдать МСО, признается разнообразие потребностей и возможность придерживаться МСО разными, однако равноценными способами.
32. МФБ признает, что каждая профессиональная организация может определить не только то, как лучше всего выполнять Стандарты, а и то, какое внимание уделять разным компонентам. Более того, профессия динамична. Для обеспечения релевантности учебного процесса и поддержки профессиональных ценностей необходимо постоянно следить за условиями, в которых функционирует каждая организация.
33. Принятие в члены организации-члена МФБ является признанием того, что в данный период времени этот специалист выполнил все требования для получения квалификации профессионального бухгалтера. Во время постоянных изменений развитие профессиональной компетентности и обучение на протяжении жизни являются необходимым условием удовлетворения потребностей тех, кто пользуется профессиональными услугами.
34. Процесс обучения на протяжении всей жизни начинается рано и продолжается в течение всей карьеры специалиста. Постоянное профессиональное развитие (повышение квалификации) можно рассматривать как продолжение учебной программы, которая позволяет получить квалификацию профессионального бухгалтера. Приобретенные профессиональные знания, профессиональные навыки, и профессиональные ценности, этика и отношения и в дальнейшем развиваются и совершенствуются в соответствии с профессиональной деятельностью и обязанностями специалиста.

35. Вопрос послеквалификационного постоянного профессионального развития будет рассмотрен в МСО 7 “Постоянное профессиональное развитие”.
36. Много делается в области нового понятия: “оценка компетентности”. Комитетом МФБ по образованию опубликован документ о подходах к компетентности - МДО 2 “Подготовка компетентных профессиональных бухгалтеров”. Организации-члены МФБ должны серьезно учитывать новое понятие оценки компетентности и рассматривать пути его внедрения в собственных системах.
37. С целью демонстрации компетентности на рабочем месте, профессиональным бухгалтерам нужно владеть определенным комплексом профессиональных знаний, профессиональных навыков, профессиональных ценностей, этики и отношений. Этот комплекс обширен и продолжает увеличиваться. Компетентность достигается с помощью объединения обучения, работы и тренинга. Хотя сочетание этих элементов может быть разным, разработанные на его основе равноценные программы образования и практического опыта должны развивать необходимую для данной профессии компетентность.
38. Преподавателям, занимающимся программой профессионального бухгалтерского образования, нужно учитывать меняющиеся потребности как международной бухгалтерской профессии, так и отдельных профессиональных бухгалтеров. Во время доквалификационного образования методика обучения должны быть направлены на ознакомления студентов с приемами самостоятельного обучения после получения квалификации. Преподаватели могут применять такие методы, которые являются наиболее эффективными в условиях их культур. Тем не менее, возможно, преподавателей нужно учить и приветствовать использования ими широкого спектра методов обучения, которые предусматривают активное участие студентов в процессе обучения и включают:
- а) использование ситуационных задач, проектов, и других средств моделирования рабочих ситуаций;
  - б) работу в группах;
  - в) адаптацию учебных методов и материалов к изменчивым условиям, в которых работает профессиональный бухгалтер;
  - г) использование учебного плана, который бы поощрял самообучение, чтобы студенты могли учиться сами и овладеть этими навыками после получения квалификации;
  - д) использование технических и электронных средств обучения;
  - е) активное вовлечение студентов в учебный процесс;
  - ж) использование методов измерения и оценки, которые отражают изменение в знаниях, навыках и профессиональных ценностях, этике и отношении, требующихся от профессиональных бухгалтеров;



з) объединение знаний, навыков, профессиональных ценностей этики и отношения, которые рассматриваются в разных темах и дисциплинах, для решения многогранных и сложных ситуаций, типичных для профессиональных требований;

и) акцентирование внимания на определении и решении проблем, что способствует определению релевантной информации, проведение логических оценок и формулирование четких выводов;

й) изучение результатов исследований; а также

к) развитие у студентов профессионального скептицизма и профессионального суждения.

В учебных программах должно быть указано, когда студентам требуется проанализировать определенную ситуацию: что было хорошо, что не удалось, и какой подход выбирать в подобных ситуациях в будущем.

39. Все эти методы обучения можно внедрять не только в условиях учебных заведений. Объединение образования и практического опыта может быть полезным при использовании примеров реальных рабочих ситуаций, чтобы студенты могли применить свои знания. Хорошо построенная программа тренинга на рабочем месте может дать много необходимого опыта. Руководителей, наставников и других лиц, имеющих дело с практическим опытом, необходимо обучить наиболее эффективному способу планирования практического опыта.

40. Другие методы обучения включают:

а) работу в группах в условиях офиса;

б) объединение профессиональных знаний, профессиональных навыков, и профессиональных ценностей, этики и отношения, которые рассматриваются в разных темах и практических ситуациях, при решении задач; а также

в) размышление и анализ выполненной работы как средство обучения.

41. Для создания основы образования на протяжении всей жизни следует иметь базу профессиональных знаний, профессиональных навыков и профессиональных ценностей, этики и отношения, необходимых для профессиональной компетентности. Предоставления студентам такой базы должно быть в центре внимания программы образования для профессиональных бухгалтеров, а также практического опыта. Преподаватели и ученые часто должны работать с работодателями для обеспечения уместности и логической последовательности программ. Организации-члены МФБ могут рассмотреть возможность сотрудничества в области предоставлении профессиональных знаний и практического опыта.

42. Организации-члены МФБ также сознают возрастающее стремление к международному взаимному признанию и аналогичным требованиям к квалификации. МСО могут содействовать этому процессу.

## **Справочная литература:**

МИО 2 “Постоянное профессиональное образование”, МФБ (впервые издан в 1982 г., пересмотрен в 1988 г.).

МИО 9 “Доквалификационное образование, оценка профессиональной компетентности и требования к опыту профессиональных бухгалтеров”, МФБ (впервые издан в 1991 г., пересмотрен в 1996 г., и будет отозван с 31 декабря 2004 г.).

МИО 10 “Профессиональная этика для бухгалтеров: обучения и практика”, МФБ (издан в 1982 г. и будет отозван с 31 декабря 2004 г.).

МИО 11 “Информационная технология для профессиональных бухгалтеров”, МФБ (впервые издан в 1995 г., пересмотрен в 1998 и в 2002 гг.)

МДО 1 “Признание учреждений, обеспечивающих образование до сертификации”, МФБ 2002 г.

МДО 2 “Подготовка компетентных бухгалтеров”, МФБ 2003 г.

“Рекомендации по вопросам образования и подготовки технического бухгалтерского персонала”, МФБ, впервые изданы в 1987 г. как МИО 7 “Образование и подготовка бухгалтеров-техников”, (пересмотрен и издан как Исследование 2 в 1999 г.).

”Рекомендации по проведению экзаменов”. Исследование 1, МФБ (изданы в 1988 г.).

“Кодекс этики для профессиональных бухгалтеров”, МФБ (впервые издан в 1990 г., пересмотрен в 1998 и 2001 гг.).

“Международное обучение: процесс подготовки к самообучению в учебном плане для бухгалтеров”, Комиссия по вопросам образования бухгалтеров и бухгалтерской реформе, 1995 г.

“Практический опыт”, Дискуссионный доклад, МФБ (издан в 1998 г.)

“Вопрос качества образования через Интернет и заочного образования”, МФБ (издан в 2000 г.)

“Специализация в бухгалтерской профессии”, Дискуссионный доклад, МФБ (издан в 1992 г.)

# МСО 1

## ВСТУПИТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БУХГАЛТЕРОВ

### СОДЕРЖАНИЕ

	<b>Параграф</b>
Цель и сфера применения стандарта.....	<b>1-2</b>
Введение.....	<b>3-4</b>
Дата вступления в силу.....	<b>5</b>
Вступительные требования программы профессионального образования бухгалтеров.....	<b>6-12</b>

## **Цель и сфера применения Стандарта**

1. Настоящий Стандарт устанавливает вступительные требования программы организации-члена МФБ по образованию и практическому опыту для профессиональных бухгалтеров. Кроме того, в Стандарте содержатся комментарии относительно оценки квалификации вступительного уровня.
2. Цель настоящего Стандарта - обеспечить такой уровень образования студентов, желающих стать профессиональными бухгалтерами, который предоставит им реальную возможность достичь успеха в обучении, квалификационных экзаменах и в приобретении практического опыта. Для выполнения этого требования, организации-члены могут обязывать кандидатов проходить вступительное квалификационное тестирование.

## **Введение**

3. В принципе, качество всей профессии нельзя поддерживать на определенном уровне и повышать, если его представители не имеют подготовки, необходимой для выполнения соответствующих стандартов. Все организации-члены МФБ должны привлекать к обучению бухгалтерскому делу самых способных. В конечном счете, качество профессии зависит от способностей тех, кто вступает в ее ряды. Вступительные требования – это первый шаг в этом процессе. Более высокие вступительные требования могут позволить выполнить требования по профессиональному образованию и практическому опыту в более короткий срок.
4. Определения и объяснение ключевых терминов, используемых в Стандартах, приводятся в “Концептуальной основе международных положений по образованию”.

## **Дата вступления в силу**

5. Настоящий Стандарт вступает в силу с 1 января 2005 года.

## **Вступительные требования программы профессионального образования бухгалтеров**

6. Для желающего начать обучение по программе профессионального образования бухгалтеров, которая ведет к членству в организации-члене МФБ, вступительные требования должны быть, как минимум, эквивалентны вступительным требованиям признанной программы получения степени в высшем учебном заведении или приравненной к ней программы.
7. Начиная обучение по программе профессионального образования бухгалтеров, должно иметь соответствующий уровень предыдущего образования и подготовки для того, чтобы обеспечить необходимую базу для получения профессиональных знаний, профессиональных навыков, а также профессиональных ценностей, этики и отношения, без которых нельзя стать профессиональным бухгалтером.
8. Кандидаты, начинающие обучение по программе профессионального образования бухгалтеров, будут иметь определенные знания, навыки, а также профессиональные

ценности, этические нормы и отношение. Степень этих способностей определяет вступительный уровень кандидатов на участие в профессиональных программах. Чем ниже требования вступительного уровня, тем больше должна охватить программа профессионального образования бухгалтеров.

9. Вступительный уровень программы профессионального образования бухгалтеров может быть разным. Много программ профессионального образования для бухгалтеров начинаются после получения базовой степени высшего образования. Другие программы начинаются непосредственно после получения среднего образования или после определенного уровня высшего образования до получения базовой степени. Большинство этих программ организовано не высшими учебными заведениями, а профессиональными учреждениями самостоятельно. Некоторые программы признают опыт работы, взрослых студентов, кандидатов, совмещающих программу с работой или другими видами обучения.
10. Независимо от выбранного пути, вступительные требования должны согласовываться с общей программой профессионального образования бухгалтеров, которую разрабатывает профессиональная организация. Важно, чтобы кандидаты, независимо от уровня, с которого они начинают (после среднего образования, до получения степени или после получения степени высшего образования) достигали надлежащего уровня профессиональной компетентности на момент получения квалификации. Для того чтобы обеспечить возможный успех кандидата в обучении по программе профессионального образования бухгалтеров, вступительный уровень должен быть достаточно высоким.
11. Оценку соответствия уровня квалификации вступительным требованиям программы получения высшего образования в высшем учебном заведении необходимо сравнить со стандартными справочными источниками, а также с информацией, которая есть в распоряжении организаций-членов МФБ (см. Примечание ниже). Даже с помощью этих источников оценка квалификации может быть сложной, а точная оценка возможна только после ознакомления с конкретной детализированной информацией о курсах и учебных планах.
12. Программы получения степени в высшем учебном заведении могут быть признаны государством, утвержденной негосударственной организацией или рынком. Основным фактором в ходе признания и оценки программ получения степени может быть содержание, продолжительность и другие аспекты качества.

**Примечание:**

Продолжительность программ получения степени может быть разной. Сделав попытку стандартизировать практику, Болонская декларация, подписанная 29 европейскими странами в 1999 году, одобрила принятие двух главных типов программ на получение степени – базовый уровень высшего образования и аспирантура. Для получения базовой степени необходимо как минимум три года. База данных NARIC сравнивает стандарты квалификации со вступительными требованиями программы получения степени, базовым и аспирантским степенями.

Организации-члены используют такие справочные источники стандартов:

«Американские университеты и колледжи», справочник подготовлен с участием Американского совета по вопросам образования, включает детальное описание свыше 1900 высших учебных заведений США.

«Международные сравнения», издание Информационного центра по вопросам национального академического признания в Великобритании (NARIC) по соглашению с Департаментом образования и профессиональной подготовки. Включают уровни среднего и высшего образования в 190 странах мира. NARIC помогает определить квалификацию, отвечающую определенной степени высшего образования и вступительным требованиям высших учебных заведений. NARIC в Великобритании – это часть сети таких центров в странах Европейского союза.

«Международный справочник университетов», издательство “Палгрейв Макмиллан”. 15-е издание содержит информацию о 6000 учебных заведений в 174 странах мира, с описанием их программ получения степеней и дипломов.

«Мир обучения», издательство “Юропа Пабליкейшнз”, содержит перечень учебных заведений всего мира, которые считаются высшими учебными заведениями, в том числе университетов и колледжей.

По многим странам составлена “Характеристика образования страны”, с описанием стандартов получения степени; это издание публикуется Национальным управлением по вопросам признания зарубежной квалификации (NOOSR), подразделением Австралийского департамента Содружества по вопросам образования, науки и профессиональной подготовки.

## МСО 2

# СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БУХГАЛТЕРОВ

## СОДЕРЖАНИЕ

	<b>Параграф</b>
ЦЕЛЬ И СФЕРА ПРИМЕНЕНИЕ СТАНДАРТА.....	<b>1-3</b>
ВВЕДЕНИЕ.....	<b>4-9</b>
ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ.....	<b>10</b>
СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БУХГАЛТЕРОВ.....	<b>11-33</b>

## Цель и сфера применения Стандарта

1. Настоящий Стандарт определяет объем знаний, которые охватывают программы профессионального образования бухгалтеров, и которым должны овладеть кандидаты для получения квалификации профессионального бухгалтера.
2. Цель настоящего Стандарта – обеспечить получение кандидатами в члены организации, которая входит в состав МФБ, достаточного объема углубленных профессиональных знаний по бухгалтерскому учету, что позволит им работать в качестве компетентных профессиональных бухгалтеров во все более сложных и изменяющихся условиях. Поддержание компетентности на должном уровне обеспечивается МСО 7: “Постоянное профессиональное развитие”.
3. Основную часть знаний, предлагаемых программами профессионального образования бухгалтеров, составляют три больших компонента:
  - (а) бухгалтерский учет, финансы и смежные знания;
  - (б) знания организации и экономики предприятий; а также
  - (в) знания информационных технологий.

Требования по профессиональным навыкам и содержанию общего образования, профессиональным ценностям, этики и отношения, а также требования по опыту работы изложены в МСО 3 “Профессиональные навыки”, МСО 4 “Профессиональные ценности, этика и отношения” и МСО 5 “Требования по практическому опыту”.

## Введение

4. Профессиональные бухгалтеры могут приобретать образование в академических условиях или в процессе обучения с целью получения профессиональной квалификации, но уровень образования должен быть эквивалентным, как минимум, программе получения базовой степени в высшем учебном заведении. Кандидатам нужно овладеть профессиональными знаниями, профессиональными навыками, а также профессиональными ценностями, этикой и отношением, а также уметь объединять эти составляющие.
5. Компонент знаний в программах профессионального образования бухгалтеров также можно использовать для развития профессиональных навыков. После того, как специалист начнет работать, знания, усвоенные в процессе получения образования, могут устаревать. Таким образом, будущие профессиональные бухгалтеры и вся профессия в долгосрочной перспективе не заинтересованы в поверхностном подходе к приобретению знаний за счет изучения очень широкого спектра предметов. Необходимые интеллектуальные навыки включают понимание, применение, анализ и оценку. На протяжении всей карьеры профессиональные навыки, ценности, этика и отношения являются более важными, чем основные профессиональные знания, имеющиеся на момент получения квалификации.
6. Такое же большое значение имеет развитие навыков, необходимых для определения проблем и понимания того, какие именно знания нужны для того, чтобы обнаружить и решить проблемы, а также узнать, где можно получить нужные знания. Воспитание стремления к обучению на протяжении всей жизни в долгосрочной перспективе важнее, чем любое знание. Обучение на протяжении всей жизни является навыком,



которым необходимо овладевать, отношением, которое нужно развивать, и ценностью, одобренной обществом.

7. Объем знаний, которыми должны овладеть профессиональные бухгалтера для того, чтобы компетентно осуществлять свою деятельность, постоянно изменяется и расширяется. Национальная специфика также требует определенных изменений в обязательных базовых знаниях. Кроме того, на протяжении практической деятельности профессиональные бухгалтеры приобретают определенную специализацию. Поэтому данный Стандарт определяет только общие предметы, исходя из того, что профессиональным бухгалтерам нужно будет постоянно обновлять свои знания.
8. Так как настоящий Стандарт касается, главным образом, профессиональных знаний, необходимых профессиональным бухгалтером для работы, он включает также сферы компетентности в таком компоненте программы, как информационные технологии. Данные сферы компетентности были определены МИО № 11 «Информационная технология для профессиональных бухгалтеров» (пересмотрен в 2003 г.).
9. Определения и объяснение ключевых терминов, используемых в Стандартах, приводятся в «Концептуальной основе международных положений по образованию».

#### **Дата вступления в силу**

10. Настоящий Стандарт вступает в силу с 1 января 2005 года.

#### **Содержание программ профессионального образования бухгалтеров**

11. **Обучение профессиональных бухгалтеров должно быть частью программы доквалификационной подготовки. Оно должно быть достаточно продолжительным и интенсивным, чтобы кандидаты могли усвоить профессиональные знания, необходимые для получения профессиональной компетентности.**
12. **Такому компоненту доквалификационного образования как знания по профессиональному бухгалтерскому учету следует посвящать как минимум два года стационарного обучения на протяжении полного рабочего дня (или эквивалент этого времени для вечерней формы обучения на протяжении неполного рабочего дня).**
13. **Для овладения этими знаниями, студенты должны получить степень по бухгалтерскому учету или профессиональную квалификацию.**
14. **Профессиональное образование по бухгалтерскому учету должно включать:**
  - (а) знания по бухгалтерскому учету, финансам и смежные знания;
  - (б) знания организации и экономики предприятий; а также
  - (в) знания и сферы компетентности в области информационных технологий.
15. Профессиональные знания дополняют непрофессиональные знания, а также умственные, личные, межличностные, коммуникативные, организационные и

управленческие навыки, которые развиваются в процессе получения общего образования.

16. Предметы, которые рассматриваются в настоящем Стандарте, не обязательно должны изучаться в порядке их представления. Например, профессиональное образование по бухгалтерскому учету можно получать параллельно с общим образованием, обучаясь с целью получения степени в высшем учебном заведении, или ее можно получить во время изучения углубленного курса после окончания другой учебной программы на уровне получения степени в высшем учебном заведении. Студенты могут получать степень не по бухгалтерскому учету, или совсем не получать степень, а позднее овладеть необходимыми знаниями по предметам профессионального бухгалтерского учета, в процессе подготовки к экзаменам профессиональной организации. В этом случае, учебный план такой организации может включать все предметы, перечень которых содержится в настоящем Стандарте. Кроме того, предметы и компоненты программы должны быть связаны между собой, например, определенные курсы по бухгалтерскому учету должны включать некоторые аспекты знания информационных технологий. Это может способствовать учебному процессу и помочь кандидатам понять взаимосвязь между отдельными компонентами.
17. Знания по профессиональному бухгалтерскому учету являются лишь частью программы доквалификационной подготовки. Эти знания можно усваивать в академических или других условиях. Отдельные учебные программы получения степени в дополнение к обязательным двум годам общего образования могут предусматривать еще как минимум два года для изучения бухгалтерского учета. Более специализированные учебные программы получения степени по бухгалтерскому учету могут быть рассчитаны на три года и включать общие предметы. Сочетание общих предметов, бухгалтерских дисциплин и практического опыта может быть разным, если при этом обеспечивается достижение эквивалентных сфер компетентности.
18. Знания по бухгалтерскому учету, финансам и смежным дисциплинам обеспечивают специальный фундамент, который является необходимым для успешной карьеры профессионального бухгалтера. Сочетание тем может быть разным в зависимости от сектора экономики и региона, в котором работают студенты. Учебный план по бухгалтерскому учету также постоянно меняется, и будет продолжать меняться в ответ на потребности рынка, который тоже быстро меняется. В план заносятся новые предметы, изменяется перечень предметов, которым отводится относительно больше внимания. Организации-члены МФБ могут добавить определенные предметы или изменить объем времени, которое отводится на изучение предметов, с учетом специфики условий, в которых они осуществляют свою деятельность.
19. Знания организации и экономики предприятий обеспечивают ознакомление с условиями, в которых работают профессиональные бухгалтеры. Обширный объем знаний о деятельности коммерческих, государственных и некоммерческих организаций является необходимым для профессиональных бухгалтеров. Знания по организации и экономике предприятий охватывают такие вопросы как организация, финансирование и управления предприятий, а также знания о глобальных условиях, в которых предприятие или организация осуществляет свою деятельность.
20. Информационная технология изменила роль профессионального бухгалтера. Профессиональный бухгалтер не только использует информационные системы и на

практике применяет навыки работы со средствами контроля в информационных системах, но и играет важную роль в составе группы, которая оценивает, разрабатывает и осуществляет управление такими системами.

21. Значение предметов в разных программах может быть разной. Порядок, в котором указаны три компонента знаний не показывает их приоритетности, и не является порядком, в котором они должны преподаваться. Определить относительное значение предметов можно с помощью исследования необходимой компетентности.

22. Предметы, перечень которых приводится ниже, составляют минимум предметов в программах профессионального образования бухгалтеров. Тем не менее, глубина их изучения и степень охвата материала будет зависеть от потребностей отдельных организаций-членов МФБ и ограничений, установленных для них соответствующим государственным органом.

**23. Компонент по бухгалтерскому учету, финансам и смежным знаниям должен включать такие предметы:**

- (а) финансовый учет и отчетность;**
- (б) управленческий учет и контроль;**
- (в) налогообложение;**
- (г) торговое и коммерческое право;**
- (д) аудит и услуги по предоставлению уверенности;**
- (е) финансы и финансовый менеджмент; а также**
- (ж) профессиональные ценности и этика.**

24. Компонент по бухгалтерскому учету, финансам и смежным знаниям развивает знания, навыки и профессиональные ценности, этику и отношения, полученные ранее, объединяя их в предметах, которые должны изучать все профессиональные бухгалтеры. Он обеспечивает овладение необходимыми теоретическими и специальными знаниями по бухгалтерскому учету и интеллектуальными навыками, в том числе понимание профессиональных ценностей и этики. Эту часть следует преподавать, как минимум, на уровне базовой степени из бухгалтерского учета. В состав этого компонента входят:

(а) история бухгалтерской профессии и бухгалтерской мысли;

(б) содержание, понятия, структура и значение отчетности для организационной деятельности, с целью использования как внутри организации, так и вне ее, в том числе для удовлетворения информационных потребностей лиц, которые принимают финансовые решения, и решающей оценки роли бухгалтерской информации в удовлетворении этих потребностей;

(в) национальные и международные стандарты бухгалтерского учета и аудита;

(г) регулирование бухгалтерского учета;

(д) управленческий учет, в том числе планирование и составление бюджета, управление затратами, контроль качества, оценка результатов деятельности и установление критериев;

(е) понятие, методы и процессы контроля, которые обеспечивают точность и целостность финансовых данных, и сохранность активов предприятия;

(ж) налогообложения и его влияние на финансовые и управленческие решения;

(з) знание законодательной базы бизнеса, включая законодательство о ценных бумагах и компаниях, которое касается роли бухгалтерской профессии в конкретной стране;

(и) характер аудиторских и других услуг по проверке достоверности информации, в том числе оценка рисков и выявление случаев мошенничества, а также интеллектуальные и процедурные основы для их предоставления;

(й) знание финансов и финансового менеджмента, в том числе анализ финансовой отчетности, финансовых инструментов, рынков капитала – как внутренних, так и международных – и управление ресурсами;

(к) этические и профессиональные обязанности профессионального бухгалтера в отношении коллег и широкой общественности (см. также МСО 4 “Профессиональные ценности, этика и отношения”);

(л) вопросы бухгалтерского учета в государственных и некоммерческих организациях; а также

(м) использование нефинансовых показателей деятельности предприятия.

**25. Компонент знаний организации и экономике предприятий должен включать следующие предметы:**

**(а) экономика;**

**(б) деловая среда;**

**(в) корпоративное управление;**

**(г) деловая этика;**

**(д) финансовые рынки;**

**(е) количественные методы;**

**(ж) поведение организаций;**

**(з) принятия управленческих и стратегических решений;**

**(и) маркетинг; а также**

**(й) международный бизнес и глобализация.**

26. Обучение по вопросам организации и экономики предприятий предоставляет будущим профессиональным бухгалтерам знания о среде, в которой работают их работодатели и клиенты. Также оно обеспечивает условия для применения всех профессиональных навыков, приобретенных на протяжении доквалификационной подготовки. Возможность понять то, как осуществляется организация и управления предприятием отличается от возможности и наличия опыта осуществления, участия и вклада в такое управление.

27. Обучение по вопросам организации и экономики предприятий включает:

- (а) знание макро- и микроэкономики;
- (б) знание деловых и финансовых рынков и способа их функционирования;
- (в) применение количественных методов и статистической информации для решения деловых проблем;
- (г) понимание корпоративного управления и деловой этики;
- (д) понимание организаций и среды, в котором они осуществляют свою деятельность, в том числе основные экономические, юридические, политические, социальные, технические, международные и культурные факторы, их влияние и ценности;
- (е) понимание проблем охраны окружающей среды и стабильного развития;
- (ж) понимание межличностной и групповой динамики в организации, включая методы осуществления и управления изменениями в организациях;
- (з) понимание вопросов работы с персоналом и проблем людских ресурсов, управление людьми, управление проектами и маркетинг;
- (и) понимание подготовки к принятию решений и стратегии, в том числе деловые консультации, стратегическое и общее управления;
- (й) понимание организационных и операционных рисков;
- (к) базовые знания международной торговли и финансов, способов деятельности международных компаний и процесса глобализации; а также
- (л) способность объединить вышеупомянутые компоненты для достижения стратегических целей.

**28. Компонент информационных технологий должен включать такие предметы и сферы компетентности:**

- (а) общие знания информационных технологий;**
- (б) знания средств контроля в информационных системах;**
- (в) сферы компетентности по вопросам контроля в информационных системах;**
- (г) сферы компетентности как пользователя информационных технологий; а также**
- (д) одна или несколько сфер компетентности и ролей (менеджер, оценщик и разработчик информационных систем).**

29. Рекомендации относительно знаний по информационным технологиям и соответствующей компетентности для профессиональных бухгалтеров, изложены в МИО 11 “Информационная технология для профессиональных бухгалтеров”.
30. Можно ожидать, что в рамках доквалификационной подготовки все профессиональные бухгалтеры будут выполнять, как минимум, одну из функций менеджера, оценщика или разработчика информационных систем, или несколько таких функций, описанных в МИО 11.
31. Можно ожидать, что на момент получения квалификации кандидаты будут знать и понимать элементы компетентности как минимум одной из указанных функций. Это может подтверждаться возможностью описать или объяснить важность вопросов, связанных с указанными сферами компетентности в соответствующей деловой среде. Кандидат должен уметь принимать эффективное участие в видах деятельности, указанных в этом разделе, в составе группы или под руководством специалиста, тем не менее, нельзя ожидать от него демонстрации компетентности в выполнении всех функций.
32. Пользователи разнообразных информационных технологий применяют инструменты и методы, которые предлагают им информационные системы, для достижения своих целей, а также для того, чтобы помочь другим в достижении этих целей. Пользователи должны компетентно выполнять следующие операции:
- (а) применять нужные информационные системы и приемы в решении деловых и бухгалтерских проблем;
  - (б) демонстрировать понимание деловых и бухгалтерских систем; а также
  - (в) применять контроль персональных систем.
33. Усвоение знаний по информационным технологиям может происходить разными способами, возможно, в форме отдельных курсов или как один из предметов компонента по организации и экономике предприятий, или в составе компонента по бухгалтерскому учету и смежным знаниям. Соответствующую компетентность можно приобрести во время получения опыта работы параллельно с изучением информационных технологий. Что касается официального образования по информационным технологиям, то для обеспечения большего разнообразия преподавания предмета и оказания помощи студентам в овладении практическими навыками, можно применять такие методы, как изучение ситуационных примеров, взаимодействие с опытными профессионалами или другие аналогичные методы в сочетании с необходимым опытом работы.

## МСО 3

### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ

#### СОДЕРЖАНИЕ

	<b>Параграф</b>
ЦЕЛЬ И СФЕРА ПРИМЕНЕНИЕ СТАНДАРТА.....	<b>1–4</b>
ВВЕДЕНИЕ.....	<b>5-11</b>
ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ.....	<b>12</b>
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БУХГАЛТЕРОВ...	<b>13-18</b>
ОБЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ.....	<b>19–24</b>

## **Цель и сфера применения Стандарта**

1. Настоящий Стандарт определяет комплекс навыков, необходимых кандидату для получения квалификации профессионального бухгалтера. Задача настоящего Стандарта состоит частично в том, чтобы показать, как общее образование, полученное разными способами и в разных обстоятельствах, может положительно повлиять на развитие таких навыков.
2. Цель настоящего Стандарта – обеспечить овладение кандидатами в члены организации, которая входит в состав МФБ, соответствующим комплексом навыков (интеллектуальных, технических, личных, межличностных и организационных) для работы профессиональными бухгалтерами. Это дает им возможность быть компетентными специалистами на протяжении их карьеры во все более сложной и требовательной среде.
3. Навыки, необходимые профессиональным бухгалтерам, можно разделить на пять категорий:
  - интеллектуальные навыки;
  - специальные и функциональные навыки;
  - личные навыки;
  - межличностные и коммуникативные навыки; а также
  - организационные и управленческие навыки.
4. Настоящий Стандарт также рассматривает не связанные с бизнесом предметы обучения, которые вносят свой вклад в развитие этих навыков, и могут составлять часть общего образования. Сюда не входит образование профессиональных бухгалтеров, профессиональные ценности, этика и отношения, требования по опыту работы, или оценка профессиональной компетентности (см. МСО 2 “Содержание программ профессионального образования бухгалтеров”, МСО 4 “Профессиональные ценности, этика и отношения”, МСО 5 “Требования по практическому опыту”, МСО 6 “Оценка профессиональных способностей и компетентности”).

## **Введение**

5. Навыки являются частью комплекса способностей, которые необходимы профессиональному бухгалтеру для подтверждения своей компетентности. Среди таких способностей: знания, навыки, профессиональные ценности, этика и отношения. Способности являются показателем потенциальной компетентности, которая может изменяться в зависимости от среды. Важно обеспечить объединение в программах профессионального образования бухгалтеров развития знаний, навыков, профессиональных ценностей, этики и отношения.



6. Возрастающие ожидания работодателей, клиентов и общественности относительно вклада профессиональных бухгалтеров в работу и общество в целом стали причиной особого внимания к профессиональным навыкам.
7. Существует несколько способов классификации и описания разнообразных комплексов навыков. При этом комплексы, приводимые в параграфах 16-21, не являются исчерпывающими.
8. Соответствующие навыки дают профессиональному бухгалтеру возможность успешно воспользоваться знаниями, полученными в рамках общего образования. Эти знания не всегда получают на специальных курсах. Они скорее появляются как следствие общего эффекта, программы профессионального образования бухгалтеров и практического опыта, и приобретают дальнейшее развитие в процессе обучения на протяжении всей жизни. Профессиональные навыки всегда будут применяться самым эффективным образом только в том случае, если они используются согласно этическим нормам (см. МСО 4 “Профессиональные ценности, этика и отношения”). Некоторые навыки неявно содержатся в учебных программах. Возможно, в первую очередь нужно выяснить, каким образом разные методы образования развивают эти навыки.
9. Надлежащие навыки могут предоставить профессиональным бухгалтерам конкурентное преимущество на рынке и являются полезными в личной карьере. Однако, на момент получения квалификации, не все эти навыки будут развиты в полной мере. Овладение некоторыми из них может стать основной задачей постоянного профессионального развития (повышения квалификации).
10. Не являясь самоцелью, хорошая основа общего образования - это один из способов помочь кандидатам обрести широкий кругозор, эффективно думать, общаться и владеть необходимой базой для проведения исследований, применения логического мышления и критического анализа. Эта основа позволит кандидатам принимать решение в более широком общественном контексте, делать правильную оценку и демонстрировать профессиональную компетентность, взаимодействовать с разнообразными группами людей, мыслить глобально и начать процесс профессионального роста. Факт овладения этими навыками важнее, чем способ их получения.
11. Определения и объяснение ключевых терминов, используемых в Стандартах, приводятся в “Концептуальной основе международных положений по образованию”.

### **Дата вступления в силу**

12. Настоящий Стандарт вступает в силу с 1 января 2005 года.

## Профессиональные навыки профессиональных бухгалтеров

13. Лица, которые стремятся стать профессиональными бухгалтерами, должны овладеть следующими навыками:

- интеллектуальные навыки;
- специальные и функциональные навыки;
- личные навыки;
- межличностные и коммуникативные навыки; а также
- организационные и управленческие навыки.

14. Часто различают шесть уровней интеллектуальных навыков. В порядке возрастания это: знания, понимания, применения, анализ, синтез (умение объединять знания из разных областей, предусматривать и делать выводы) и оценка. Необходимо, чтобы на момент квалификации кандидаты достигли высшего уровня овладения этими навыками

Интеллектуальные навыки позволяют профессиональному бухгалтеру решать проблемы, принимать решения и использовать правильную оценку в сложных организационных ситуациях. Эти навыки часто являются результатом разностороннего общего образования. Среди обязательных интеллектуальных навыков выделяют:

(а) способность найти, получить, организовать и систематизировать информацию из устных, печатных и электронных источников;

(б) способность к исследованию, изучению, логическому и аналитическому мышлению, убеждению и критическому анализу; а также

(в) способность определить и решить неструктурированные проблемы, которые могут появиться в неизвестном виде.

15. Технические и функциональные навыки состоят из общих навыков, а также специальных бухгалтерских навыков. Среди них:

(а) способность к количественному мышлению (прикладная математика и статистика) и основательное знание информационных технологий;

(б) моделирование принятия решений и анализ рисков;

(в) измерение;

(г) составление отчетности; а также

(д) соблюдение требований законодательных и нормативных актов.

16. Личные навыки, связанные с отношением и поведением профессиональных бухгалтеров. Развитие этих навыков становится возможным при самостоятельном обучении и личном усовершенствовании. Среди них:
- (а) умение владеть собой;
  - (б) инициатива, влияние и самообучение;
  - (в) способность выбирать и устанавливать приоритеты при условии ограниченных ресурсов и организовывать работу таким образом, чтобы выполнить ее в сжатые сроки;
  - (г) способность предусматривать изменения и приспосабливаться к ним;
  - (д) учет профессиональных ценностей, этики и отношение в процессе принятия решений; а также
  - (е) профессиональный скептицизм.
17. Межличностные и коммуникативные навыки предоставляют возможность профессиональным бухгалтерам работать с другими людьми для общего блага организации, получать и передавать информацию, формировать обоснованный вывод и эффективно принимать решение. Компонентом межличностных и коммуникативных навыков является способность:
- (а) работать с другими людьми в условиях взаимных консультаций, выдерживать и решать конфликт;
  - (б) работать в команде;
  - (в) взаимодействовать с людьми, имеющими другой уровень культуры и интеллекта;
  - (г) находить приемлемые пути решения проблем и владеть умением прийти к соглашению в профессиональных ситуациях;
  - (д) эффективно работать с представителями разных культур;
  - (е) эффективно представлять, обсуждать, сообщать и защищать взгляды в официальном, неофициальном, письменном и устном общении; а также
  - (ж) эффективно слушать и читать, в том числе, способность ощущать культурные и языковые различия.
18. Возросшее значение организационных и управленческих навыков для профессиональных бухгалтеров. Сейчас от них требуется играть более активную роль в повседневном управлении организациями. Если раньше их роль могла ограничиваться предоставлением данных для использования другими, то сегодня профессиональные бухгалтеры часто являются членами группы, принимающей решения. Вследствие этого, важно понимание ими всех аспектов функционирования организации. Таким образом, профессиональным бухгалтерам необходимо широкое деловое, политическое и глобальное мировоззрение.

Организационные и управленческие навыки включают:

- (а) стратегическое планирование, управления проектами, управление людьми и ресурсами, а также принятие решений;
- (б) способность организовывать и поручать выполнение задач другим, мотивировать и развивать людей;
- (в) лидерство; а также
- (г) профессиональная оценка и распознавание.

## **Общее образование**

**19. Все программы профессионального образования должны содержать определенную часть общего образования.**

20. Разностороннее общее образование может в значительной мере содействовать овладению профессиональными навыками (см. также МСО 1 “Вступительные требования программы профессионального образования бухгалтеров”). Требования по общему образованию в разных программах и странах разные. Общее образование, сосредотачивающееся на развитии непрофессиональных знаний, интеллектуальных, личных, межличностных и коммуникативных навыков, а также организационных и управленческих навыков.

21. Разностороннее общее образование может оказывать содействие обучению на протяжении всей жизни и обеспечить основу для построения профессионального обучения и обучение в сфере бухгалтерского учета. Такое образование может предусматривать:

- (а) понимания движения идей и событий в истории, разных мировых культур настоящего и международной перспективы;
- (б) базовое знание человеческого поведения;
- (в) осознание широты идей, событий и противоречивых экономических, политических и социальных сил мира;
- (г) опыт в исследовании и оценке количественных данных;
- (д) способность проводить исследование, применять логическое мышление и понять критическое мышление;
- (е) понимание искусства, литературы и науки;
- (ж) осознание личных и социальных ценностей и процесса исследования и критической оценки; а также
- (з) опыт формирования субъективной оценки.

22. Общее образование можно получить разными путями и в разных условиях. Общее образование может иметь место на любой стадии программы получения степени, а другая часть будет посвящена профессиональным темам в сфере бухгалтерского учета, в том числе бухгалтерскому делу, финансам и смежным знаниям, знанию организации и экономики предприятий и знанию информационных технологий (см. МСО 2 “Содержание программ профессионального образования бухгалтеров”). Общее образование также может полностью входить в программы получения степени по бухгалтерскому учету, обеспечивая овладение основными навыками, распределенное по всей программе.
23. Кандидаты могут также получить степени, которые не имеют отношения к бухгалтерскому делу, а потом получить необходимые знания по предметам профессиональной бухгалтерской сферы, готовясь к сдаче экзаменов, определенных профессиональными организациями. Такое объединение будет содержать элементы общих знаний и навыков, и, следовательно, будет развивать нужные для получения квалификации профессионального бухгалтера компетентность и способности, в том числе специальные знания, на которых они основаны.
24. Способ получения этих навыков, таким образом, может быть разным в разных организациях-членах МФБ. Метод внедрения настоящего Стандарта зависит от культурной среды, в котором функционирует каждая организация, и от инфраструктуры образования, преобладающей в этой среде. Как следствие, часть общего образования можно получить в течение продолжительного и, возможно, расширенного периода среднего образования до получения высшего образования.

## МСО 4

### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ, ЭТИКА И ОТНОШЕНИЯ

#### СОДЕРЖАНИЕ

	<b>Параграф</b>
ЦЕЛЬ И СФЕРА ПРИМЕНЕНИЕ СТАНДАРТА.....	<b>1-3</b>
ВВЕДЕНИЕ.....	<b>4-11</b>
ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ.....	<b>12</b>
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ, ЭТИКА И ОТНОШЕНИЯ.....	<b>13-16</b>
ПРЕПОДАВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ, ЭТИКИ И ОТНОШЕНИЙ.....	<b>17-22</b>
ОБУЧЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ, ЭТИКА И ОТНОШЕНИЯ.....	<b>23-27</b>

## **Цель и сфера применения Стандарта**

1. Настоящий Стандарт определяет профессиональные ценности, этику и отношение, которыми должны овладеть бухгалтеры в процессе обучения для получения квалификации.
2. Цель настоящего Стандарта – обеспечить овладение кандидатами в члены организации, которая входит в состав МФБ, надлежащими профессиональными ценностями, этикой и отношением, необходимыми для выполнения обязанностей профессионального бухгалтера.
3. МФБ признает, что профессиональные бухгалтеры работают в странах с разными культурами и законодательством. Несмотря на это, МФБ разработала международный Кодекс этики для профессиональных бухгалтеров. Профессиональные ценности, этика и отношения имеют прямое отношение к задаче МФБ по развитию и повышению авторитета бухгалтерской профессии, чтобы профессиональные бухгалтеры имели возможность предоставлять услуги одинаково высокого качества в интересах общественности.

## **Введение**

4. Общество предъявляет высокие требования к бухгалтерской профессии. Профессиональным бухгалтерам необходимо принимать и соблюдать этические принципы, которые регулируют их отношения с другими лицами. Профессиональные ценности, этика и отношения определяют принадлежность профессиональных бухгалтеров к единой профессии и должны влиять на все аспекты их профессиональной деятельности. Организации-члены МФБ несут ответственность за правильное понимание их членами принципов профессиональной этики, а также понимания причин ограничений, которые профессиональная этика накладывает на деятельность профессионального бухгалтера.
5. Так как профессиональные бухгалтеры участвуют в принятии решений, они должны четко осознавать потенциальные этические следствия профессиональных и управленческих решений. Они также должны знать о необходимости соблюдения и отстаивания этических принципов участниками принятия решений. Это распространяется на все виды их деятельности: оказание услуг клиентам, работа на промышленных и коммерческих предприятиях, в государственном секторе или в учебных заведениях.
6. Профессиональные бухгалтеры работают в мире, который постоянно меняется. Надлежащее управление, как в частном, так и государственном секторах, значительной мерой зависит от соблюдения профессиональных ценностей, этики и отношения. При таких условиях четкое понимание и изучение этических принципов имеет большое значение.
7. МФБ считает, что организации-члены, имея обязательства перед своими существующими и будущими членами, а также перед обществом в целом, должны обеспечить понимание профессиональными бухгалтерами профессиональных ценностей, этики и отношения. Этого понимания должно быть достаточно для того,

чтобы они имели возможность эффективно и честно работать в условиях постоянных изменений. Цель данного Стандарта –помочь организациям-членам МФБ выполнить эту задачу.

8. Профессиональные ценности, этику и отношения следует выделить в учебном плане как отдельную дисциплину. Если профессиональные бухгалтеры должны воспринимать профессиональные ценности, этику и отношения как важные условия своей успешной работы, очень важно, чтобы они не относились к профессиональным ценностям, этике и отношениям как к второстепенным аспектам основных учебных программ.
9. Преподаватели и профессиональные организации должны проводить различие между преподаванием студентам профессиональных ценностей, этики и отношения и развитием и воспитанием этического поведения. развитию профессиональных ценностей, этики и отношения необходимо уделять внимание в самом начале образования профессионального бухгалтера, возвращаясь к этому на протяжении всей профессиональной карьеры. Профессиональный бухгалтер должен изучать эти аспекты на протяжении всей жизни.
10. Учебные программы должны объяснять этические правила уделяя им должное внимание и обеспечивая активное участие студентов, например, через изучение связи между этическим поведением, банкротством компаний и мошенничеством. Для профессиональных бухгалтеров очень важно извлечь уроки из такого опыта.
11. Определения и объяснение ключевых терминов, используемых в Стандартах, приводятся в “Концептуальной основе международных положений по образованию”.

### **Дата вступления в силу**

12. Настоящий Стандарт вступает в силу с 1 января 2005 года.

### **Профессиональные ценности, этика и отношения**

13. Программа образования профессиональных бухгалтеров должна дать потенциальным профессиональным бухгалтерам концептуальную основу профессиональных ценностей, этики и отношения, чтобы они имели возможность профессионально оценивать ситуацию и действовать этично в интересах общества и профессии.
14. Необходимые ценности, этика и отношения профессиональных бухгалтеров включают обязанность соблюдать национальные кодексы этики, которые должны быть приведены в соответствие с Кодексом этики МФБ.
15. Освещение ценностей и отношения в программах профессионального образования бухгалтеров должно обеспечить стремление к:
  - (а) защите интересов общественности и пониманию социальной ответственности;
  - (б) постоянному совершенствованию и обучению на протяжении всей жизни;



**(в) надежности, ответственности, своевременности, вежливости и уважении; а также**

**(г) соблюдению законодательных и нормативных актов.**

**16. Хотя подход к каждой из программ профессиональных ценностей, этики и отношений будет отражать существующие нормы национальной и культурной среды, все программы должны включать по крайней мере следующие понятия и темы:**

**(а) сущность этики;**

**(б) различие между детальным, основанном на правилах, и концептуальным подходами к этике, их преимущества и недостатки;**

**(в) соблюдение таких фундаментальных этических принципов, как честность, объективность, профессиональная компетентность и внимательность, а также сохранение конфиденциальности информации;**

**(г) профессиональное поведение и соблюдение специальных стандартов;**

**(д) понятия независимости, скептицизма, подотчетности и ожиданий общественности;**

**(е) этика и профессия: социальная ответственность;**

**(ж) этика и закон, включая связь между законами, нормативными актами и интересами общественности;**

**(з) следствия неэтичного поведения для отдельного лица, профессии и общества в целом;**

**(и) этика в бизнесе и надлежащее управление; а также**

**(й) этика и деятельность отдельного профессионального бухгалтера: информирование о нарушении, конфликте интересов, этические дилеммы и их решение.**

## **Преподавание профессиональных ценностей, этики и отношений**

**17. В силу того, что понятия профессиональных ценностей, этики и отношения являются очень важными для профессиональных бухгалтеров, преподавание этой темы может быть выделено в качестве отдельного вопроса. В процессе обучения и приобретения студентами знаний по другим дисциплинам, будет уместно объединить эти предметы. Это будет побуждать студентов к поиску и рассмотрению**

возможных этических следствий проблем, которые обсуждаются во время изучения других предметов.

18. Студенты должны понимать, что ценности, этика и отношения пронизывают всю деятельность профессиональных бухгалтеров, способствуя появлению уверенности и доверия на рынке услуг. Дальнейшее образование в этой области может включать отдельные этические проблемы, с которыми, вероятно, столкнутся все профессиональные бухгалтеры, а также проблемы, которые могут возникнуть в процессе работы профессиональных бухгалтеров, предоставляющих услуги клиентам в определенной культурной среде.
19. Необходимо поощрять изучение студентами роли соответствующих кодексов этики и их критическую оценку. Студентам можно предложить рассматривать профессиональные положения в этой области как попытку создания атмосферы доверия и честности, в которой могут работать профессиональные бухгалтеры. Студентов необходимо побуждать к изучению материалов по этике в других профессиях, а также изучению и обсуждению альтернативных подходов к этическим вопросам и их применение в профессии бухгалтера. Заучивание наизусть кодексов и последующие тесты на проверку запоминания материала не будут иметь желательного эффекта.
20. Преподавание студентам предмета по профессиональным ценностям, этике и отношению, как будущим профессиональным бухгалтерам, можно значительно улучшить благодаря использованию методов, которые стимулируют активное участие студентов в процессе обучения. Такие методы могут включать:
  - (а) использование многогранных ситуационных примеров в качестве учебных материалов;
  - (б) ролевые игры;
  - (в) обсуждения выбранных текстов и видео-материалов;
  - (г) анализ реальных ситуаций в бизнесе, которые предусматривают этические дилеммы;
  - (д) обсуждения дисциплинарных мероприятий и выявленных фактов; а также
  - (е) семинары с участием лекторов, имеющих опыт принятия решений в корпоративной или профессиональной среде.
21. Такие методы, направленные на обеспечение активного участия студентов, будут способствовать лучшему пониманию этических следствий и потенциальных конфликтов для лиц и предприятий, которые могут возникать во время принятия сложных административных решений. Дистанционные программы обучения не могут предложить такой опыт для студентов, поэтому следует применять как можно больше методов для расширения учебного опыта студентов-заочников.
22. Важно, чтобы профессиональные бухгалтеры учились на основе своего этического опыта. Учитывая это, учебные программы должны включать обсуждение этического опыта, когда студенты должны сделать анализ ситуации, - что прошло успешно, что не удалось, и какие подходы к конкретной проблеме можно применить в будущем при возникновении подобных обстоятельств.

## **Обучение на рабочем месте и профессиональные ценности, этика и отношения**

23. Профессиональные ценности, этика и отношения влияют на работу всех профессиональных бухгалтеров. Надлежащее этическое поведение важно в такой же мере, как и техническая компетентность. Лица, желающие вступить в организацию-члены МФБ, должны иметь определенную практическую подготовку (тренинг) и опыт работы. Соответственно, структура тренинга и получение опыта работы должны дать практикантам возможность наблюдать применение профессиональных ценностей, этики и отношения в рабочей ситуации.
24. Ответственные за надлежащий опыт работы практикантов должны подчеркивать этические стороны роли, которую профессиональные бухгалтеры выполняют на рабочем месте. Это можно сделать, побуждая практикантов определять очевидные этические следствия и конфликты в работе с целью формирования предварительного мнения о таких случаях и обсуждение их со своими начальниками.
25. Кроме общения с начальниками или наставниками, существуют другие методы обсуждения практикантами этических проблем, например, обсуждение или собеседования с другими работниками в организации.
26. Практикантам и тем, кто недавно получил квалификацию профессиональных бухгалтеров, также будет полезно принять участие в обсуждении этических проблем, которые имеют отношение к деятельности работодателей и которые, на их взгляд, имеют потенциальные этические следствия, например, конфликты интересов, связанные с:
  - (а) должностными обязанностями профессиональных бухгалтеров (включая обязанности, определенные внутренними положениями организаций и инструкциями начальников), и их профессиональными обязанностями (в соответствии с профессиональными кодексами поведения и другими документами);
  - (б) конфиденциальностью информации, а также ограничениями конфиденциальности;
  - (в) структурами и целями профессиональных объединений (включая лоббирование от имени членов);
  - (г) разнообразными ситуациями, в которых профессиональные бухгалтеры могут столкнуться с конфликтом интересов, например, недопустимая защита интересов и распределение прибылей.
27. В процессе работы могут возникать этические проблемы и потенциальные дилеммы. Когда возникают сомнения относительно этических аспектов мероприятий или ситуации, практиканты должны обратиться за советом к коллегам по месту работы или в организацию-член МФБ.

**МСО 5**  
**ТРЕБОВАНИЯ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ОПЫТУ**  
**СОДЕРЖАНИЕ**

	<b>Параграф</b>
ЦЕЛЬ И СФЕРА ПРИМЕНЕНИЕ СТАНДАРТА.....	<b>1-3</b>
ВВЕДЕНИЕ.....	<b>4-8</b>
ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ.....	<b>9</b>
ТРЕБОВАНИЯ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ОПЫТУ . . . . .	<b>10-17</b>
МОНИТОРИНГ И КОНТРОЛЬ . . . . .	<b>18-26</b>

## **Цель и сфера применения Стандарта**

1. Настоящий Стандарт устанавливает требования по практическому опыту, который должны требовать от своих членов организации-члены МФБ при присвоении квалификации профессионального бухгалтера.
2. Цель настоящего Стандарта – обеспечить получение кандидатами в члены профессиональной организации практического опыта, который считается приемлемым на момент присвоения квалификации компетентного профессионального бухгалтера.
3. Для достижения кандидатами уровня сертифицированного аудитора или другой формы специализации, после получения квалификации может потребоваться дальнейшее обучение. В любом случае, обучение на протяжении всей профессиональной деятельности необходимо для того, чтобы поддерживать профессиональную компетентность на определенном уровне (также см. МСО 7: “Постоянное профессиональное развитие”).

## **Введение**

4. Практический опыт, приобретенный во время выполнения работы профессиональных бухгалтеров, а также знания, полученные в рамках программ профессионального образования бухгалтеров, считаются необходимыми условиями получения статуса профессионального бухгалтера в обществе (см. МСО 3 “Профессиональные навыки”). Так как профессиональные организации бухгалтеров работают в разных условиях, требования по опыту работы в разных организациях могут быть разными.
5. Соотношение между опытом работы и академическим обучением с целью получения профессиональной квалификации может быть разным, в зависимости от квалификации. Организации-члены МФБ должны устанавливать свои требования по практическому опыту с учетом собственных потребностей и требований, требований соответствующих регулирующих органов, а также ожиданий общества в отношении высокой компетентности профессиональных бухгалтеров.
6. В мире не существует единого сочетания практического опыта и образования, которое бы считалась обязательной для получения квалификации профессионального бухгалтера. Если образовательные требования расширены и включают прикладное значение бизнеса и бухгалтерского учета, определенная часть такого образования может учитываться как выполнение определенных требований по практическому опыту.
7. Работодатели, коллеги по работе и наставники сыграют важную роль в планировании и наблюдении за практическим опытом, который получают практиканты.
8. Определения и объяснение ключевых терминов, используемых в Стандартах, приводятся в “Концептуальной основе международных положений по образованию”.

## **Дата вступления в силу**

9. Настоящий Стандарт вступает в силу с 1 января 2005 года.

## Требования по практическому опыту

10. Период получения практического опыта по выполнению обязанностей профессионального бухгалтера может быть частью программы доквалификационной подготовки. Этот период должен быть достаточно продолжительным и интенсивным для того, чтобы кандидаты имели возможность продемонстрировать свои профессиональные знания, профессиональные навыки, профессиональные ценности, этику и отношения, необходимые для компетентного выполнения профессиональных обязанностей и для постоянного служебного роста на протяжении своей карьеры.
11. Необходимо иметь как минимум три года практического опыта. Обучение в аспирантуре по специальности (после получения высшего образования, например, программа магистра), предусматривающее обширную практику, может учитываться как часть обязательного практического опыта, но оно не может превышать 12 месяцев.
12. Общая цель состоит в том, чтобы с помощью надлежащего комплекса общего образования, профессионального образования и практического опыта осуществлять подготовку компетентных профессиональных бухгалтеров. Конкретное соотношение образования и опыта может быть разным, при условии соблюдения требований, изложенных в параграфах 10 и 11. Недостаточно просто проводить на работе время, необходимое для выполнения требований по практическому опыту. Практиканты должны демонстрировать сферы компетентности, которыми они овладели.
13. Помимо академического образования или обучения в рамках доквалификационной подготовки, достаточный период практического опыта является обязательным требованием, которое должны выполнять кандидаты для того, чтобы представлять себя перед общественностью в качестве профессиональных бухгалтеров. Конкретное соотношение практического опыта работы и образования будет зависеть от правил, установленных отдельными организациями-членами МФБ, а также национальным и местным законодательством, требований регулирующих органов и ожиданий общественности.
14. Например, некоторые расширенные учебные программы, уделяющие большое внимание практическому применению знаний, могут учитываться как опыт работы. Овладеть профессиональными знаниями по бухгалтерскому делу и продемонстрировать их можно в рамках обучения с целью получения академической или профессиональной квалификации. Однако сам факт обучения необязательно свидетельствует о том, что кандидат может профессионально и компетентно работать на рабочем месте. Именно опыт, полученный практикантами на рабочем месте, позволяет овладеть практическими навыками, необходимыми для того, чтобы стать компетентным профессиональным бухгалтером.
15. Практиканты должны получить практический опыт на тех должностях, которые считает необходимыми профессиональная организация, в которую они вступают.
16. Практический опыт можно получить после завершения учебной программы или параллельно этой программе.
17. Практический опыт работы создает для практиканта профессиональная среда, в которой он приобретает компетентность, благодаря:

- (а) углублению понимания организации, способа работы предприятия и рабочих отношений;
- (б) возможности увидеть связь бухгалтерской работы с другими функциями и видами деятельности предприятия;
- (в) ознакомлению с условиями оказания услуг;
- (г) развитию надлежащих профессиональных ценностей, этики и отношений в практических реальных ситуациях (также см. МСО 4 "Профессиональные ценности, этика и отношения"); а также
- (д) возможности занимать должность с высоким уровнем ответственности.

## **Мониторинг и контроль**

- 18. Организация-член МФБ и/или регулирующий орган должны убедиться в том, что опыт, полученный кандидатами, удовлетворяет их требования. Практический опыт, необходимый для получения квалификации профессионального бухгалтера, следует приобретать под руководством наставника – опытного работника организации-члена МФБ. Для обеспечения эффективности программы и получения практического опыта, необходимо, чтобы профессиональная организация или регулирующий орган, практикант, наставник и работодатель работали вместе.**
- 19. Программа получения практического опыта должна быть взаимовыгодной для практиканта и работодателя и разработана общими усилиями. Документация о выполнении практического опыта должна периодически пересматриваться наставником.**
20. До получения практикантом квалификации профессионального бухгалтера, организации-члены МФБ должны оценить практический опыт работы практиканта, по отчету, представленному в письменном виде, который рассматриваются менеджерами или наставниками и, возможно, по устным докладам практикантов.
21. Наставники могут получать помощь в работе с практикантом от других лиц в организации, некоторые из них могут не быть профессиональными бухгалтерами.
22. Программа получения практического опыта должна быть разработана и внедрена таким образом, чтобы были удовлетворены требования, установленные профессиональной организацией. Она также должна быть эффективной и экономически выгодной для работодателя, независимо от того, в какой сфере осуществляет деятельность работодатель: в промышленности, торговле, государственном органе или оказывает бухгалтерские или аудиторские услуги клиентам (также см. дискуссионный доклад МФБ "Практический опыт").
23. Наставники могут быть важной связью между практикантами и организациями-членами МФБ. Они могут отвечать за планирование периода прохождения практики и давать указания практикантам. Организации-члены МФБ могут проводить тренинги для наставников и разрабатывать систему отчетности.
24. Организации-члены МФБ, члены которых имеют право получить лицензию на аудиторскую деятельность на момент получения квалификации, должны убедиться в том, что кандидат приобрел соответствующий опыт аудиторской работы на протяжении доквалификационной подготовки. Если лицензия выдается другим

учреждением или после присвоения квалификации кандидату, такое учреждение должно определить необходимые требования для получения квалификации. Эти требования можно будет выполнить в рамках послеквалификационного периода.

25. Документацию о прохождении практики необходимо регулярно сверять с общей программой для практикантов, чтобы быть уверенными в том, что фактический опыт удовлетворяет требованиям профессиональной организации или регулирующих органов. Если достигнутый успех при выполнении программы практики не отвечает ожидаемому уровню развития профессиональных навыков практиканта, следует выяснить причины такого положения и определить мероприятия, с помощью которых его можно повысить. Такая регулярная сверка даст еще одну возможность всем сторонам высказать свое мнение о полученном опыте работы и будет содействовать развитию практиканта.
26. Мероприятия, которые могут провести организации-члены МФБ для обеспечения необходимого опыта:
  - (а) создание системы выборочного мониторинга, которая обеспечит мониторинг и отчетность о полученном практическом опыте;
  - (б) предоставление детальных письменных инструкций работодателям, наставникам и практикантам по программам получения опыта с подробным описанием ролей и обязанностей;
  - (в) установление механизма утверждения работодателей, которые имеют возможность обеспечить слушателей соответствующим опытом;
  - (г) оценка и утверждение условий получения практического опыта до начала работы практиканта (например, характер и объем практического опыта, а также учебные материалы работодателя необходимо проверить для того, чтобы обеспечить получение практикантами соответствующих указаний, надзора, советов и оценки своей работы);
  - (д) до принятия в члены организации - проведение оценки практического опыта работы по письменным представлениям и, возможно, устным докладам практикантов (также см. МСО 6 “Оценка профессиональных способностей и компетентности”);
  - (е) информирование практикантов об оценке их деятельности (обратная связь) и обеспечение сертификации в случае овладения сферами компетентности;
  - (ж) мониторинг утвержденных ранее работодателей и наставников. Периодическая оценка работодателей может выявить недостатки в определенных областях, и на ее основе может быть рекомендовано отказаться от услуг данного работодателя, если условия работы практиканта изменились так, что уже не соответствуют критериям приобретения надлежащего опыта;
  - (з) установление системы периодической отчетности для учета изменений, если они существуют, в характере, объеме и содержании практического опыта практикантов, если посещение всех утвержденных работодателей нецелесообразно, а также
  - (и) периодическое изучение сфер компетентности, необходимых для работы профессиональных бухгалтеров, с целью получения уместного и надлежащего практического опыта.



## МСО 6

# ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ И КОМПЕТЕНТНОСТИ

## СОДЕРЖАНИЕ

	<b>Параграф</b>
Цель и сфера применения стандарта.....	<b>1-4</b>
Введение.....	<b>5-9</b>
Дата вступления в силу.....	<b>10</b>
Оценка профессиональных способностей и компетентности..	<b>11-23</b>

## Цель и сфера применения Стандарта

1. Настоящий Стандарт устанавливает требования по окончательной оценке профессиональных способностей и компетентности кандидата перед признанием его квалификационного уровня.
2. В настоящем Стандарте рассматривается оценка профессиональных способностей (профессиональных знаний, профессиональных привычек, а также профессиональных ценностей, этики и отношений), приобретенных в рамках программ профессионального образования (см. также МСО 2 “Содержание программ профессионального образования бухгалтеров”, МСО 3 “Профессиональные навыки” и МСО 4 “Профессиональные ценности, этика и отношения”).
3. В “Концептуальной основе международных положений по образованию” профессиональные знания, профессиональные навыки и профессиональные ценности, этика и отношения трактуются как “способности”. Способности – это свойства человека, позволяющие ему компетентно выполнять свои функции. Способности являются надежным свидетельством того, что человек может компетентно выполнять должностные обязанности.
4. Определенную компетентность, профессиональные навыки и ценности можно приобрести через профессиональный опыт и оценить их на рабочем месте, или путем моделирования практических ситуаций. Мониторинг, контроль и оценка практического опыта рассматриваются в МСО 5 “Требования по практическому опыту”.

## Введение

5. Организации-члены МФБ отвечают за установление процедур оценки, которые обеспечивают, чтобы в члены этих организаций принимались кандидаты, имеющие необходимый уровень квалификации. Может быть проведен целый ряд мероприятий по оценке, которые приведут к окончательной оценке способностей и компетентности членов.
6. Окончательная оценка способностей и компетентности, как правило, является дополнением к сугубо академической квалификации, выходя за пределы уровня высшего образования. Этот стандарт предусматривает, что оценка способностей и компетентности должна в значительной мере осуществляться в письменной форме. В процессе оценки необходимо продемонстрировать основные теоретические знания, а также умение применять знание на практике.
7. Кандидатам необходимо продемонстрировать, что они:
  - (а) владеют глубокими профессиональными знаниями по конкретным предметам учебного плана;
  - (б) могут использовать профессиональные знания для аналитической и практической работы;
  - (в) могут выбирать среди разнообразных предметов именно те знания, которые необходимы для решения многогранных или комплексных задач;

- (г) умеют решать конкретную задачу, отличать нужную информацию от ненужной в представленном массиве данных;
  - (д) могут выявлять задачи и устанавливать приоритетность их решения в ситуациях, которые предусматривают решение нескольких задач;
  - (е) могут осознавать возможность альтернативных решений и понимать роль суждения при их рассмотрении;
  - (ж) могут объединять знания и навыки из разнообразных областей;
  - (з) могут эффективно общаться с пользователями информации, сжато и логично формулировать реалистичные рекомендации;
  - (и) могут выявлять этические дилеммы.
8. Практический опыт, являющийся компонентом процесса подготовки к получению квалификации, предназначен для развития и непосредственному использованию профессиональных знаний, профессиональных навыков и профессиональных ценностей, этики и отношений. Наконец, именно в процессе получения практического опыта кандидаты демонстрируют компетентность, необходимую для выполнения функций профессиональных бухгалтеров. Более подробно оценка практического опыта представлена в МСО 5 “Требования по практическому опыту”.
9. Определения и объяснение ключевых терминов, используемых в Стандартах, приводятся в “Концептуальной основе международных положений по образованию”.

### **Дата вступления в силу**

10. Настоящий Стандарт вступает в силу с 1 января 2005 года.

### **Оценка профессиональных способностей и компетентности**

- 11. Профессиональные способности и компетентность кандидатов необходимо официально оценить перед присвоением им квалификации профессионального бухгалтера. Организации – члены МФБ должны отвечать за обеспечение надлежащего качества этой окончательной оценки в соответствии с требованиями, изложенными в параграфе 12 настоящего Стандарта. Окончательную оценку может осуществлять организация-член МФБ или регулирующий орган при существенном участии организации-члена МФБ.**
- 12. Окончательная оценка профессиональных способностей и компетентности должна:**
- (а) требовать, чтобы значительная часть ответов кандидатов была представлена в письменном виде;**
  - (б) быть достоверной и обоснованной;**

**(в) охватывать достаточную часть полного объема профессиональных знаний, профессиональных навыков и профессиональных ценностей, этики и отношений, чтобы обеспечить доверие к результатам оценки; а также**

**(г) быть максимально приближенной к концу доквалификационной программы.**

13. Хотя за проведение окончательной оценки может отвечать организация-член МФБ, и, как правило, оценка осуществляется организацией-членом МФБ или регулирующим органом, организации-члены могут выразить желание сотрудничать с другими организациями-членами в проведении оценки, в полном объеме или частично. Ответственность за проведение окончательной оценки несут организации-члены, квалификации которых будут присваиваться.
14. Оценка профессиональных способностей и компетентности служит нескольким целям. Во-первых, организации-члены МФБ и регулирующий орган обеспечивают наличие у профессиональных бухгалтеров способностей и компетентности, которых ожидают от них работодатели, клиенты и общественность. Во-вторых, лицам, которые должны проявлять осмотрительность в отношениях со своими клиентами, работодателями и заинтересованными лицами, необходимо продемонстрировать способность компетентно выполнять такие обязанности. В-третьих, защита интересов общественности и повышение доверия к представителям профессии происходит тогда, когда только тем лицам, которые отвечают профессиональным стандартам компетентности, разрешается быть профессиональными бухгалтерами.
15. Особое внимание необходимо уделять надежности и обоснованности оценок. С течением времени надежная оценка знаний и способностей дает последовательные и объективные результаты. Методы обоснованной оценки применяются для оценки желательных следствий, при этом могут использоваться как количественные, так и качественные показатели. Необходимо, чтобы оценка была приемлемой для заинтересованных лиц и служила интересам общественности.
16. Такая оценка должна соответствовать проверяемым профессиональным знаниям, профессиональным навыкам и профессиональным ценностям, этике и отношениям,.
17. Хотя за одну сессию практически невозможно проверить весь спектр способностей и знаний, за несколько сессий необходимо охватить их полный объем. Возможно, определенные материалы рассматривались раньше, поэтому экзаменаторы имеют право допускать, что этот материал изучен и осознан. В других случаях предполагается, что определенные навыки были проверены во время установленного периода получения практического опыта.
18. МФБ признает отсутствие единого метода осуществления окончательной оценки профессиональных способностей и компетентности, которому следовало бы отдать предпочтение. Ввиду разнообразия оцениваемых способностей и знаний, членам МФБ, в зависимости от обстоятельств, следует использовать широкий спектр методов оценки.

19. Применяемые методы также будут зависеть от особенностей каждой конкретной организации-члена МФБ, включая:
- (а) географическое расположение;
  - (б) наличие учебных и других ресурсов;
  - (в) количество кандидатов, которые принимают участие в тестировании, и информацию об их образовании и квалификации, а также
  - (г) возможность проведения тренингов.
20. С целью обеспечения достаточного подтверждения оценки профессиональных способностей и компетентности кандидатов, необходимо, чтобы значительную долю в общей оценке составляли ответы кандидатов в письменной форме.
21. Кандидаты также должны продемонстрировать умение объединять все разнообразные элементы, предложенные в определенном комплексе ситуаций, и использовать их в контексте работы профессионального бухгалтера.
22. Процесс оценки может также включать элементы устного опроса и оценивания группы, а также объективное тестирование. Для оценки знаний и навыков более высокого интеллектуального уровня можно использовать ситуационные задачи. Уровень сложности задач во время оценки должен обеспечивать доверие к окончательной проверке способностей и компетентности.
23. Оценку профессиональных способностей и компетентности можно осуществлять в несколько этапов на протяжении доквалификационной программы кандидата. Тем не менее, окончательная оценка, по результатам которой присваивается квалификационная степень, должна быть максимально приближенной к завершению этим кандидатом квалификационной программы. Окончательная оценка должна охватывать достаточную часть общего объема профессиональных знаний, профессиональных навыков и профессиональных ценностей, этики и отношений, чтобы продемонстрировать, что кандидат обладает способностями и компетентностью, необходимыми для получения квалификации профессионального бухгалтера.