

МФБ

**Комітет
з освіти**

Міжнародна
федерація бухгалтерів

Міжнародні стандарти освіти для професійних бухгалтерів

МСО 1- 6

жовтень 2003 р.

Міжнародні стандарти освіти для професійних бухгалтерів



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

Information about the International Federation of Accountants can be found at its web site, 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 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 Ukrainian 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

Міжнародні стандарти освіти для професійних бухгалтерів

Комітет МФБ з освіти затвердив до публікації документи та Стандарти, що входять у це видання.

Місія МФБ – розвиток у світовому масштабі та підвищення, на основі гармонізованих стандартів, статусу бухгалтерської професії, представники якої здатні надавати послуги однаково високої якості в інтересах громадськості. Місія Комітету з освіти – служити інтересам громадськості шляхом світового розвитку освіти та підвищення кваліфікації професійних бухгалтерів, результатом чого є гармонізовані стандарти.

Комітет з освіти вітає коментарі (як відгуки, так і пропозиції стосовно його майбутньої діяльності) щодо документів та Стандартів, що входять у це видання.

Коментарі щодо цієї публікації слід надсилати за адресою:

International Federation of Accountants

545 Fifth Avenue, 14th Floor

New York, NY 10017, USA

Fax: +1-212-856-9420

Повідомлення електронною поштою надсилайте за адресою: educationpubs@ifac.org.

З інформацією про Міжнародну федерацію бухгалтерів можна ознайомитися на веб-сайті: www.ifac.org. Примірники цієї публікації можна безкоштовно завантажити з веб-сайту.

Авторське право © жовтень 2003 р. Міжнародна федерація бухгалтерів. Усі права застережені. Використано з дозволу. За дозволом на відтворення, зберігання або передачу цього документу звертайтеся за електронною адресою: permissions@ifac.org.

Міжнародні стандарти освіти для професійних бухгалтерів Комітету МФБ з освіти, що видані Міжнародною федерацією бухгалтерів (МФБ) у жовтні 2003 року англійською мовою, перекладені українською мовою Українською асоціацією сертифікованих бухгалтерів і аудиторів за підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) – Проект реформи бухгалтерського обліку в Україні – у вересні 2005 року і використовуються з дозволу МФБ. Опис процесу перекладу Міжнародних стандартів для професійних бухгалтерів розглядався МФБ, і переклад здійснювався відповідно до „Положення про переклад стандартів та інструкцій, виданих МФБ”. Затвердженим текстом усіх Міжнародних стандартів освіти для професійних бухгалтерів є текст, надрукований МФБ англійською мовою.

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ОСВІТИ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНИХ БУХГАЛТЕРІВ

ЗМІСТ

| | Сторінка |
|---|----------|
| КОНЦЕПТУАЛЬНА ОСНОВА МІЖНАРОДНИХ ПОЛОЖЕНЬ З ОСВІТИ | 5 |
| ВСТУП ДО МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ОСВІТИ | 23 |
| МСО 1: ВСТУПНІ ВИМОГИ ПРОГРАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ БУХГАЛТЕРІВ | 33 |
| МСО 2: ЗМІСТ ПРОГРАМ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ БУХГАЛТЕРІВ | 37 |
| МСО 3: ПРОФЕСІЙНІ НАВИЧКИ | 45 |
| МСО 4: ПРОФЕСІЙНІ ЦІННОСТІ, ЕТИКА ТА СТАВЛЕННЯ | 51 |
| МСО 5: ВИМОГИ ЩОДО ПРАКТИЧНОГО ДОСВІДУ | 57 |
| МСО 6: ОЦІНКА ПРОФЕСІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ТА КОМПЕТЕНТНОСТІ | 63 |

КОМІТЕТ МФБ З ОСВІТИ

КОНЦЕПТУАЛЬНА ОСНОВА МІЖНАРОДНИХ ПОЛОЖЕНЬ З ОСВІТИ

ЗМІСТ

| | Сторінка |
|---|----------|
| ВСТУП..... | 6 |
| ЦІЛІ ТА КОЛО ПОВНОВАЖЕНЬ..... | 6 |
| МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА ІНСТРУКЦІЇ З ОСВІТИ..... | 7 |
| МОВА..... | 7 |
| МІСІЯ ТА СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ КОМІТЕТУ З ОСВІТИ..... | 8 |
| МІСІЯ..... | 8 |
| КЛЮЧОВІ СТРАТЕГІЇ..... | 8 |
| СТРАТЕГІЧНА МЕТА ПОЛОЖЕНЬ З ОСВІТИ БУХГАЛТЕРІВ..... | 8 |
| ХАРАКТЕР, СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ТА НОРМАТИВНА СИЛА ПОЛОЖЕНЬ..... | 8 |
| ФУНКЦІЇ ПОЛОЖЕНЬ КОМІТЕТУ З ОСВІТИ..... | 8 |
| ТИПИ ПОЛОЖЕНЬ КОМІТЕТУ З ОСВІТИ..... | 9 |
| НАПІВЖИРНИЙ ТА ЗВИЧАЙНИЙ ШРИФТ..... | 9 |
| ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ ТА ПОЯСНЕННЯ ПОЛОЖЕНЬ..... | 10 |
| КОНСУЛЬТАТИВНИЙ ПРОЦЕС..... | 11 |
| КВОРУМ ТА ГОЛОСУВАННЯ..... | 12 |
| КОНЦЕПЦІЇ РОЗВИТКУ У РОЗУМІННІ КОМІТЕТУ З ОСВІТИ..... | 12 |
| ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ЗДІБНОСТЯМИ ТА КОМПЕТЕНТНІСТЮ..... | 14 |
| ГЛОСАРІЙ ТЕРМІНІВ..... | 16 |

Вступ

Цілі та коло повноважень

1. Місією Міжнародної федерації бухгалтерів (МФБ), як це викладено в п.2 її Конституції, є “розвиток у світовому масштабі та підвищення, на основі гармонізованих стандартів, статусу бухгалтерської професії, представники якої здатні надавати послуги однаково високої якості в інтересах громадськості”¹.
2. Комітет з освіти є постійно діючим комітетом Правління МФБ, який створено для розробки стандартів, інструкцій, документів для дискусії та інших інформаційних документів з питань докваліфікаційної освіти та тренінгу професійних бухгалтерів, а також постійної професійної освіти та розвитку (підвищення кваліфікації) членів бухгалтерської професії. На додаток, передбачається, що Комітет з освіти сприятиме зближенню розвинутих країн, країн, що розвиваються, і країн з перехідною економікою; а також надаватиме допомогу у поширенні навчальних програм для бухгалтерів у всьому світі, насамперед там, де це сприятиме економічному розвитку.
3. Члени Комітету з освіти призначаються організаціями-членами МФБ в країнах, відібраних Правлінням МФБ. Члени Комітету призначаються спочатку терміном на три роки, і вибори проводяться щорічно таким чином, що одна третина членів Комітету щороку змінюється. Безперервний строк роботи в Комітеті не може перевищувати два послідовних трирічних терміни. При голосуванні кожен член Комітету має право на один голос.
4. Відповідно до Конституції МФБ, організації-члени МФБ ставлять свій підпис під місією, викладеною в наведеному вище параграфі 1. МФБ передбачає, що для забезпечення виконання місії організації-члени МФБ дотримуватимуться цих Стандартів. З метою допомоги організаціям-членам МФБ у впровадженні Міжнародних стандартів освіти та Інструкцій для професійних бухгалтерів, Комітет з освіти намагатиметься сприяти розумінню та прийняттю таких стандартів та інструкцій.

¹ У зв'язку з внесенням змін до Конституції МФБ у 2004 та 2005 рр., місія МФБ викладена в іншій редакції: „Місія МФБ – служити інтересам громадськості, і з цією метою МФБ буде продовжувати зміцнювати бухгалтерську професію в усьому світі і робити внесок у розвиток сильних національних економічних систем, зорієнтованих на міжнародні відносини, за допомогою встановлення і сприяння дотриманню високоякісних професійних стандартів, підтримки зближення таких стандартів у міжнародному масштабі й висловлення думки з суспільно важливих питань, що входять до безпосередньої компетенції професії”. – прим. перекладача.

Міжнародні стандарти та інструкції з освіти

5. Міжнародні стандарти освіти для професійних бухгалтерів встановлюють основні елементи (наприклад, предмет, методи та прийоми), які мають містити програми освіти та розвитку (підвищення кваліфікації), і які мають потенціал для міжнародного визнання, прийняття та застосування. Хоча ці Стандарти не можуть мати переважної сили над постановами національних органів влади, вони мають обов'язковий характер. Міжнародні інструкції з освіти для професійних бухгалтерів сприяють запровадженню належної практики або надають рекомендації. В них також наводяться приклади або рекомендації щодо найкращої практики та найбільш ефективних методів розв'язання актуальних питань.
6. Комітет усвідомлює широке розмаїття культурних, мовних, освітніх, юридичних та соціальних систем в країнах організацій-членів МФБ, а також різноманітність функцій, які виконують бухгалтери. Таким чином, саме кожна конкретна організація-член МФБ визначає детальні вимоги до програм докваліфікаційної та післякваліфікаційної освіти та розвитку. Відповідним чином, Міжнародні стандарти освіти для професійних бухгалтерів призначені для встановлення лише найважливіших елементів, на базі яких повинні бути розроблені навчальні програми для всіх професійних бухгалтерів.
7. Комітет визнає, що деякі організації-члени МФБ підпорядковані юридичним чи регулюючим органам в межах їхньої юрисдикції. Міжнародні стандарти освіти для професійних бухгалтерів юридично не можуть мати переважної сили над вимогами чи обмеженнями законів або нормативних актів щодо окремих організацій-членів МФБ. Проте організації-члени МФБ мають брати до уваги Стандарти (а також мають брати до уваги практичні підходи, рекомендовані в Інструкціях) при розробці своїх програм освіти та розвитку. Організації-члени МФБ також зобов'язані консультувати законодавчі та регулюючі органи щодо Міжнародних стандартів освіти та Інструкцій для професійних бухгалтерів, та прагнути, наскільки це можливо, до гармонізації Стандартів та Інструкцій з постановами національних органів влади.

Мова

8. Затверджений текст положення публікується Комітетом з освіти англійською мовою. В усіх випадках дотримуються правила американського варіанту англійського правопису. Отримавши схвалення МФБ, за свої власні кошти, організаціям-членам МФБ дозволяється підготувати переклад цих положень для публікації мовою своєї країни. Ці переклади мають вказувати назву організації, яка підготувала переклад; також має бути зазначено, що це є переклад затвердженого тексту. При виникненні суперечок перевагу матиме оригінал англійською мовою (в американському варіанті).

Місія та стратегічні цілі Комітету з освіти

Місія

9. Місією Комітету МФБ з освіти є “служити інтересам громадськості шляхом світового розвитку освіти та підвищення кваліфікації професійних бухгалтерів, результатом чого є гармонізовані стандарти”.

Ключові стратегії

10. Для виконання цієї місії Комітет з освіти вже розробив чотири ключові стратегії. А саме:
- (а) розуміння поточних та майбутніх потреб клієнтів професійних бухгалтерів та їхній вплив на освіту бухгалтерів;
 - (б) розробка стандартів, інструкцій та інших форм рекомендацій та допомоги організаціям-членам МФБ;
 - (в) усвідомлення проблем впровадження; а також
 - (г) сприяння розвитку освіти професійних бухгалтерів.
11. У майбутньому, для виконання своєї місії, Комітету з освіти може бути необхідно розробляти інші стратегії.

Стратегічна мета положень з освіти бухгалтерів

12. Стосовно другої ключової стратегії, метою Комітету є:
- обговорення низки Стандартів та інших положень, які відображають належну практику під час до- та післякваліфікаційного освіти та розвитку бухгалтерів;
 - створення визнаних критеріїв щодо дотримання вимог МФБ в галузі освіти; а також
 - сприяння міжнародній дискусії щодо нових проблем, які стосуються освіти та розвитку професійних бухгалтерів.

Характер, сфера застосування та нормативна сила положень

Функції положень Комітету з освіти

13. Згідно з новою структурою публікацій, ухваленою Комітетом в 2001 році, кожна з публікацій Комітету має виконувати одну з наступних трьох функцій:
- (а) встановлення “належної практики” (тобто, встановлення стандартів для організацій-членів МФБ, які вони мають виконувати, та за якими вони будуть оцінюватись);

(б) надання рекомендацій, тлумачення, опису, ілюстрацій, прикладів застосування, або допомога в будь-якій іншій формі організації-члену МФБ в опануванні “належної практики”, а також

(в) обговорення, розвиток чи сприяння дискусії з освіти; висвітлення фактів; презентація результатів досліджень чи оглядів (тобто опис ситуацій); або ж підвищення рівня усвідомлення проблем.

14. Всі три функції (встановлення належної практики, надання рекомендацій, обговорення/презентація даних) є необхідними для виконання місії Комітету з освіти. Під час вирішення різних питань краще за все використовувати різні способи, наприклад, залежно від:

- характеру питання;
- ступеню його важливості;
- рівня деталізації, з яким доводиться мати справу;
- ступеню дотримання стандартів, який можна очікувати; а також
- чи знаходиться питання на початковій стадії або на завершальній стадії, і по ньому дійшли загальної згоди.

Типи положень Комітету з освіти

15. Три різні функції виражені трьома різними типами положень:

- Міжнародні стандарти освіти для професійних бухгалтерів (МСО),
- Міжнародні інструкції з освіти для професійних бухгалтерів (МІО),
- Міжнародні доповіді з освіти для професійних бухгалтерів (МДО).

16. Три типи положень відображають у низхідному порядку нормативну силу публікацій відповідно до їх передбачуваних функцій. Міжнародні стандарти освіти для професійних бухгалтерів встановлюють належну практику і, таким чином, мають більшу нормативну силу, ніж Міжнародні інструкції з освіти для професійних бухгалтерів, які надають рекомендації (наприклад, як досягти належної практики). Інструкції, в свою чергу, є більш вагомим документом, ніж Міжнародні доповіді з освіти для професійних бухгалтерів, в яких обговорюються питання (у тому числі й нові), або наводиться отримана інформація.

Напівжирний та звичайний шрифт

17. Згідно з Міжнародними стандартами освіти для професійних бухгалтерів, “стандартні” параграфи виділяються напівжирним шрифтом. Параграфи коментарів, які розвивають тему або допомагають в тлумаченні стандартних параграфів наводяться звичайним шрифтом. Для дотримання Міжнародних стандартів освіти професійних бухгалтерів, організаціям-членам МФБ слід довести, що вони відповідають вимогам параграфів, виділених напівжирним шрифтом.

18. Коментарі, набрані звичайним шрифтом в Міжнародних стандартах освіти для професійних бухгалтерів, виконують функцію пояснення чи розвитку теми стандартних параграфів, виділених напівжирним шрифтом. Сфера застосування цих

коментарів обмежується роз'ясненням конкретних стандартних параграфів, яких вони стосуються. На відміну від цього, Міжнародні інструкції з освіти професійних бухгалтерів не містять параграфів, виділених напівжирним шрифтом, оскільки вони наводять лише принципи (разом з рекомендованою практикою), а не встановлюють практику, якої треба дотримуватися. Проте, можна видати Інструкцію, пов'язану зі Стандартом; в такому випадку Інструкція може трактувати або глибше розвивати тему Стандарту, наводячи приклади чи надаючи поради щодо виконання Стандарту, або ж рекомендувати досвід ширший чи глибший, ніж досвід, визначений Стандартом.

19. Комітет з освіти вважає розмежування напівжирного та звичайного шрифтів корисним та доречним для характеру Міжнародних стандартів освіти для професійних бухгалтерів. Комітет, проте, спостерігатиме за майбутніми змінами у підходах до встановлення стандартів в інших галузях бухгалтерської професії.

Визначення термінів та пояснення положень

| <i>Визначення</i> | <i>Пояснення</i> |
|---|--|
| 20. <u>Міжнародні стандарти освіти для професійних бухгалтерів</u> встановлюють стандарти загально прийнятої “належної практики” в освіті та розвитку професійних бухгалтерів | Міжнародні стандарти освіти для професійних бухгалтерів - це критерії, яким мають відповідати організації-члени МФБ при підготовці та постійному розвитку (підвищенню кваліфікації) професійних бухгалтерів. Стандарти встановлюють суттєві елементи змісту та процесу освіти і розвитку на рівні, гідному міжнародного визнання, сприйняття та застосування. Отже, організації-члени МФБ мають брати до уваги ці вимоги. (Параграфи Стандартів, що надруковані звичайним шрифтом, пояснюють вимоги стандартних параграфів, виділених напівжирним шрифтом). Міжнародні стандарти освіти для професійних бухгалтерів юридично не можуть мати переважної сили над національними законами та нормативними актами; проте вони надаватимуть авторитетні рекомендації з метою інформування національних регулюючих органів та впливу на них стосовно загально прийнятої “належної практики”. |
| 21. <u>Міжнародні інструкції з освіти для професійних бухгалтерів</u> сприяють впровадженню загально прийнятої “належної практики” в освіті та розвитку професійних бухгалтерів через надання порад чи рекомендацій щодо методів досягнення “належної практики” або сучасної “найкращої практики” | Міжнародні інструкції з освіти для професійних бухгалтерів можуть тлумачити, ілюструвати, або розвивати питання, пов'язані зі Стандартами міжнародної освіти для професійних бухгалтерів. В цій якості Інструкції допомагають організаціям-членам МФБ впроваджувати та застосовувати “належну практику” як визначено Стандартами. Також Інструкції можуть рекомендувати більш широку та глибоку практику, ніж вимагається Стандартом. З іншого |

боку, вони можуть наводити огляд гідних схвалення методів чи практики, у тому числі таких, що визнаються як “сучасна найкраща” практика, яку організації-члени МФБ можуть приймати за своїм бажанням.

22. Міжнародні доповіді з освіти для професійних бухгалтерів стимулюють обговорення або дискусію щодо проблем освіти та розвитку, які впливають на бухгалтерську професію; наводять отриману інформацію, або ж описують ситуації, що представляють інтерес для вирішення проблем освіти та розвитку, які впливають на бухгалтерську професію.

Міжнародні Доповіді з освіти для професійних бухгалтерів можуть викликати дискусію серед представників бухгалтерської професії до рівня кращого усвідомлення або вирішення проблеми. В такому випадку Доповіді можуть пояснювати, вивчати, аналізувати або критично оцінювати проблеми освіти та практики. Метою таких доповідей є викликати дискусію з питань освіти та розвитку і заохочувати коментарі та зворотній зв'язок для прискорення вирішення проблем. В такій якості вони можуть бути корисними при висловлюванні поглядів, підходів та методів на ранніх стадіях розвитку і, таким чином, можуть бути корисними провісниками Стандартів та Директив. З іншого боку, Доповіді за своїм характером можуть бути просто описовими. У цій функції вони сприяють усвідомленню та передачі знань та інформації щодо питань освіти та розвитку чи практики в бухгалтерській професії.

Консультативний процес

23. Тимчасом як Комітет з освіти приймає остаточне рішення щодо вибору теми, яка буде розроблятися за допомогою Стандартів, Інструкцій та Доповідей, вітаються поради і пропозиції від організацій-членів МФБ, інших професійних установ, а також зацікавлених осіб та організацій. Проведення необхідного дослідження та підготовку перших варіантів Стандартів та Інструкцій для обговорення чи перших варіантів Доповідей Комітет може доручати підкомітетам, проектним групам, до складу яких входять члени Комітету та технічні радники, або окремим особам. Підкомітети та проектні групи завжди очолюються членом Комітету, але також можуть включати осіб, які не є членами Комітету чи організації-члену МФБ.
24. На стадії підготовки Комітет доручає керівнику проекту здійснювати нагляд за розробкою кожного положення. Керівниками проекту є члени Комітету або технічні радники, які мають звітувати Контрольній групі про виконання плану проекту. Контрольна група, яка включає Голову Комітету та технічного менеджера, створюється для контролю за ходом всіх проектів з розробки положень освіти. Контрольна група також перевіряє початкові варіанти на відповідність технічному завданню проектів та послідовності підходу.
25. Комітет видає перші варіанти всіх запропонованих Стандартів та Інструкцій з метою отримання коментарів від організацій-членів МФБ, викладачів бухгалтерського

обліку, регулюючих органів, державних установ та інших осіб чи організацій, які можуть бути зацікавлені в цих положеннях. Комітет надає запропонований Стандарт чи Інструкцію на прийнятний проміжок часу (зазвичай, шість місяців), щоб надати можливість зацікавленим сторонам розглянути та прокоментувати всі пропозиції. Це надає можливість тим, кого стосуються положення Комітету з освіти, висловити свою думку до того, як положення будуть дороблені та схвалені Комітетом.

26. Комітет вітає та бере до уваги всі коментарі до варіантів для обговорення та робить такі зміни, які він вважає за доцільне. Він також продовжує розглядати всі коментарі, надані щодо завершених Стандартів та Інструкцій як матеріал для майбутніх змін. Подібним чином, коментарі, отримані щодо Доповідей розглядаються при внесенні змін та подальшої розробки питань.

Кворум та голосування

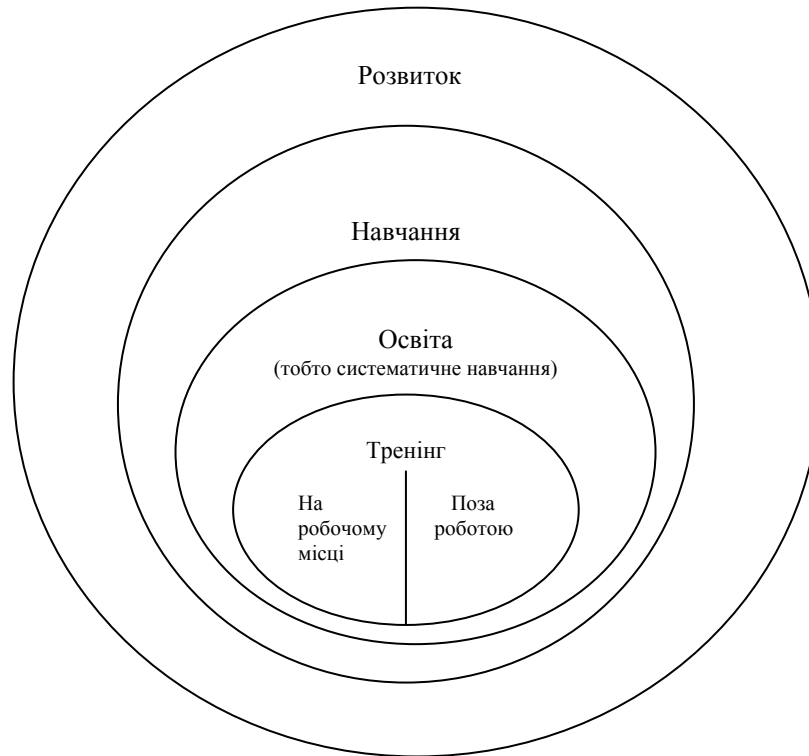
27. Необхідний для проведення голосування кворум складає три чверті членів Комітету (або призначених ними осіб).
28. Варіанти запропонованих Стандартів та Інструкцій для обговорення мають бути схваленими по кожному питанню щонайменше двома третинами всіх членів Комітету з освіти, що беруть участь у засіданні.
29. Перед публікацією та випуском в якості остаточного документу, остаточний варіант Стандарту чи Інструкції або Доповіді, наданий для схвалення, вважається затвердженим, якщо за нього проголосували щонайменше дві третини від загальної кількості членів Комітету з освіти, які беруть участь у засіданні.

Концепції розвитку в розумінні Комітету з освіти

30. Нижченаведена діаграма ілюструє взаємозв'язок між ключовими поняттями концепцій освіти та розвитку у термінології Комітету з освіти. Визначення деяких з цих термінів містяться в Глосарії термінів, що наведено нижче в цій публікації. Наведений далі опис пояснює значення різних термінів та їхнє співвідношення як етапів процесу розвитку.
31. Власне тлумачення та вживання таких термінів читачами може дещо відрізнятись від того, як вони пояснюються в наведених далі параграфах. Комітет з освіти не наполягає на тому, що нижченаведений опис надає лише одне „вірне значення” цих термінів; замість цього, наведені параграфи пояснюють як саме вживаються терміни в положеннях Комітету з освіти, разом з підтекстом та зв'язками між ними’.
32. Термін “Розвиток” означає водночас і процес (як показано в діаграмі), і результат. Словники англійської мови (наприклад, *Oxford* та *Collins*) трактують “розвиток” в значенні “приводити” (тобто процес) або “прийти” (тобто результат) до більш прогресивного стану. Таким чином, розвиток може бути характеристикою як особи, що “розвивається” (процес), так і “розвинутої” (результат – завершений стан) особи.

33. В значенні процесу, “розвиток” – це загальний термін, який вживається Комітетом з освіти в значенні будь-якого процесу зростання особи. Він стосується зростання професійних здібностей, що допомагають набувати компетентності, в який би спосіб це не відбувалось. Більша частка розвитку (але не весь розвиток), в професійному сенсі досягається шляхом навчання.
34. Термін “навчання” стосується основних процесів, за допомогою яких особа набуває компетентності (тобто професійних знань; професійних навичок; та професійних цінностей, етики та ставлення). Навчання може бути системним та офіційним або безсистемним та неофіційним. Якщо особа проходить навчання за допомогою системного процесу, то така діяльність називається “освітою”. На відміну від цього, крім “освіти” існує багато цінних навчальних процесів, таких як самонавчання та неструктуроване набуття знань, досвід, спостереження, міркування та інші незапрограмовані види діяльності, спрямовані на розвиток професійних здібностей.
35. Термін “освіта” означає системні, структуровані та часто офіційні навчальні процеси. Отже, ці процеси є значною мірою запрограмованими. Освіта передбачає таку форму процесу розвитку як тренінг.
36. Термін “тренінг” означає певний тип навчання, в якому головна увага приділяється тому, як конкретна особа виконує свою роботу. Тренінг, зазвичай, є поєднанням навчання та практики. Тренінг є пов’язаний з досвідом і, таким чином, є більш практичним або прикладним, ніж інші форми навчання. Тренінг може відбуватися “на робочому місці” (тобто, коли практикант виконує реальні завдання за місцем роботи), або ж “поза роботою” (тобто, відбувається, коли практикант фактично не працює).
37. У цій публікації часто робляться посилання на роботу Комітету з освіти з використанням термінів “освіта та розвиток” професійних бухгалтерів. У цьому сенсі, “освіта” розглядається як основний *процес*, а “розвиток” – як *результат*.

Рівні процесу розвитку



Взаємозв'язок між здібностями та компетентністю

38. Поняття здібностей та компетентності можна порівняти з двома сторонами монети. Нижче наводиться розширений огляд термінів, які включені до Глосарію термінів (наступний розділ).
39. ***Здібності – це професійні знання; професійні навички і професійні цінності, етика та ставлення, необхідні для демонстрації компетентності.*** Здібності є якостями фахівця, які надають йому можливість виконувати свої функції.
40. Наявність здібностей вказує на те, що фахівець має здатність компетентно працювати на робочому місці.
41. ***Компетентність – це здатність виконувати професійну роль за визначеним стандартом з урахуванням реальних робочих обставин.*** Компетентність передбачає дії, які виконує особа для визначення того, чи дійсно вона може працювати за необхідними стандартами. Коли особа, завдяки здібностям, виконує необхідні завдання відповідно до необхідних стандартів, компетентність вважається досягнутою (тобто особа стає компетентною).

| ЗДІБНОСТІ | КОМПЕТЕНТНІСТЬ |
|---|---|
| Ключові поняття | |
| Властивості | Дії |
| Потенціал | Факт |
| Опанування | Демонстрація |
| <i>Може виражатися як результат навчання</i> | <i>Може виражатися як результат виконання</i> |
| Види професійних здібностей | Види компетентності |
| <ul style="list-style-type: none"> Професійні знання Професійні навички (наприклад, інтелектуальні, фахові, нефахові, організаційні, особисті, міжособистісні) | <ul style="list-style-type: none"> Включає діапазон результатів діяльності, які стосуються стандартів практики (наприклад, функціональних, управлінських і міжособистісних) |
| <ul style="list-style-type: none"> Професійні цінності, етика та ставлення (наприклад, етичні цінності, професійна поведінка, відданість високим фаховим стандартам, скептичне ставлення, прагнення до постійного вдосконалення та навчання протягом усього життя, визнання цінності інтересів громадськості та соціальної відповідальності) | <ul style="list-style-type: none"> Включає діапазон результатів діяльності, які стосуються стандартів поведінки (наприклад, етичної та професійної поведінки, виявлення доцільного скептицизму, ефективності професійного розвитку.) |

Глосарій термінів

42. Цей глосарій містить низку визначених термінів, багатьом з яких вже були дані визначення в чинних положеннях Комітету з освіти. Значення деяких існуючих термінів можуть бути змінені, а до глосарію в майбутніх публікаціях можуть бути додані інші терміни, в міру їх визначення чи перегляду.
43. Комітет визнає, що терміни можуть мати різні загальні значення, відтінки значень, та застосування в різних країнах, де функціонують організації-члени МФБ. Глосарій не нав'язує вживання термінів організаціям-членам МФБ. Навпаки, глосарій є переліком визначених термінів з конкретними значеннями з метою їх використання в Стандартах, Інструкціях та Доповідах, розроблених Комітетом з освіти.
44. Слова, позначені зірочкою (*), означають терміни, визначення яких містяться в глосарії.

Вища освіта

Освіта*, вища за рівень середньої загальноосвітньої школи, яка зазвичай надається в університетах або коледжах.

Пояснення:

Поняття початкової та середньої освіти стосуються, головним чином, обов'язкового елементу навчання, що вимагається урядами багатьох країн. Поняття “вища освіта” стосується третього рівня навчання, якому передуює середня освіта і для якого середня освіта (або ж її еквівалент) є часто обов'язковою умовою. Це стосується більш високого рівня, ніж закінчена середня освіта або “старші класи”, тому й іноді її називають “третинною освітою” (вищою освітою).

Докваліфікаційний період

Період до набуття кваліфікації* члена організації-члена МФБ.

Пояснення:

Термін “докваліфікаційний період”, як правило, асоціюється з видами діяльності та вимогами до розвитку тих осіб, які ще не отримали професійної кваліфікації.

Досвід роботи фахом

за Участь в робочих видах діяльності в умовах, які вимагають застосування професійних знань*, професійних навичок*, та професійних цінностей, етики та ставлення*.

Заочне навчання

Навчальний процес, при якому між наданням та отриманням більшої частини інформації минає певний період часу, або коли викладач та студент знаходяться в різних місцях.

Пояснення:

Основною ознакою заочного навчання є те, що викладачі та студенти не зобов'язані знаходитися в одному місці в один і той же час. “Заочне навчання” включає, між іншим, “дистанційне навчання”. Заочне навчання може відбуватися на коротких чи довгих відстанях, тимчасом як дистанційне навчання передбачає передачу знань лише через значні відстані.

Здібності

Професійні знання;* професійні навички,* та професійні цінності, етика та ставлення*, необхідні для демонстрації компетентності*.

Пояснення:

Здібності - це якості осіб, що дозволяють їм виконувати свої ролі, тимчасом, як компетентність стосується фактичної демонстрації ефективності виконання. Володіння здібностями вказує на те, що особа здатна компетентно працювати на робочому місці. Здібності передбачають знання справи; фахові та функціональні навички; навички поведінки; інтелектуальні здібності (включаючи професійне судження); а також професійні цінності, етику та ставлення. В іншій літературі ці поняття інколи називаються сферами компетентності, спроможністю, здатністю, ключовими навичками, базовими навичками, фундаментальними навичками та цінностями, ставленням, характерними рисами, загальними якостями та індивідуальними властивостями.

Інформаційна технологія

Апаратура та програмне забезпечення, функціонування інформаційних систем та управлінських процесів, а також людські ресурси та навички, потрібні для застосування цих продуктів та процесів з метою розвитку інформаційної продукції та інформаційних систем, управління й контролю.

Кандидат

Будь-яка особа, що реєструється з метою оцінки власної компетентності в рамках програми професійної освіти бухгалтерів.

Пояснення:

Кандидат – це особа, яка проходить чи планує пройти офіційну оцінку здібностей в рамках навчальної програми для бухгалтерів. Цей термін означає особу, яка ще демонструє здібностей чи сфери компетентності, необхідні для досягнення певної мети (наприклад, складання професійного іспиту). Оцінка може бути пов'язана або з програмою отримання кваліфікації професійного бухгалтера, або з після-кваліфікаційною програмою. Цей термін не поширюється на особу, яка успішно закінчила навчальну програму (тобто термін не поширюється на тих осіб, які відповідають вимогам до членів професійної організації та подали заяву з проханням прийняти їх у члени такої організації).

Кваліфікація

Кваліфікація професійного бухгалтера* означає, що на даний момент часу фахівець виконав і продовжує виконувати вимоги, що дозволяють визнати його професійним бухгалтером*.

Пояснення:

Поняття кваліфікації є офіційним визнанням того, що особа отримала професійне звання, або була прийнята до членів професійної організації, що визначає цю особу професійним бухгалтером. Поняття „кваліфікація” передбачає, що, за результатами оцінки здібностей, особа була визнана компетентною згідно з вимогами, необхідними для отримання статусу професійного бухгалтера. Тимчасом як термін

“кваліфікація” може стосуватися різних стадій професійного розвитку та категорій членства, в документах Комітету МФБ з освіти (якщо не передбачене інше) він вживається у значенні критерію визнання особи професійним бухгалтером.

Компетентність

Спроможність виконувати функціональну роль за визначеними стандартами з урахуванням реальних робочих обставин.

Пояснення:

Компетентність означає продемонстровану здатність виконувати відповідні ролі чи завдання згідно з потрібними стандартами. Якщо термін “здібності” стосується якостей, притаманних особам, які надають їм потенціал для виконання роботи, то термін “компетентність” означає фактичну демонстрацію результатів діяльності. Компетентність можна оцінювати у різний спосіб, включаючи результати діяльності на робочому місці, моделювання ситуацій на робочому місці, різноманітні письмові та усні тести та самооцінку.

Навчання

Широкий спектр процесів, за допомогою яких особа набуває здібностей*.

Пояснення:

Навчання може досягатися за допомогою систематичних та відносно офіційних процесів, таких як освіта (включаючи тренінг), або процесів таких як повсякденний досвід роботи, читання публікацій, спостереження та розмірковування, в ході яких набуття здібностей носить менш систематичний та відносно неофіційний характер.

Найкраща практика

Практика, яка вважається зразковою, найвищого гатунку, найбільш передовою, або ж провідною в певній галузі професійної освіти бухгалтерів*.

Пояснення:

Термін “Найкраща практика” означає найкращі зразки усталеної практики під час підготовки професійних бухгалтерів. “Найкраща практика” часто стоїть вище “належної практики”, і в такій якості знаходиться на вищому рівні, ніж мінімум вимог, який враховується. Положення та зразки “найкращої практики” є необхідними для розвитку освіти бухгалтерів та містять корисні рекомендації організаціям-членам МФБ для постійного вдосконалення їхніх навчальних програм.

Належна практика

Елементи, які вважаються суттєвими для освіти* і розвитку* професійних бухгалтерів* та здійснюються на рівні, необхідному для досягнення компетентності*.

Пояснення:

Поняття “належна практика” стосується не лише обсягу змісту та процесів програм з освіти та професійного розвитку, а й рівня чи стандарту їх виконання (тобто глибини та якості програм). Комітет МФБ з освіти усвідомлює широке розмаїття культур, мов та освітніх, юридичних і соціальних систем в країнах-членах

МФБ, а також розмаїття функцій, які виконуються бухгалтерами. Здатність організацій-членів МФБ сприймати деякі аспекти “належної практики” може залежати від різних чинників в цих середовищах. Проте, організації-члени МФБ мають постійно прагнути “належної практики” та досягати цих стандартів там, де це можливо.

Наставник

Професійний бухгалтер, який відповідає за керівництво та консультування практикантів та за допомогу в підвищенні їхньої компетентності*.

Освіта

Систематичний процес, спрямований на розвиток знань, навичок та інших здібностей* окремих осіб. Це поняття включає “тренінг”*.

Пояснення:

Освіта - це систематичний навчальний процес, за допомогою якого особа розвиває бажані для суспільства здібності. Освіта, як правило, характеризується зростанням розумових та практичних здібностей особи, а також зрілістю в ставленні, що виливається в посиленій спроможності особистості до функціонування в суспільстві та внеску в його діяльність в конкретному або загальному контексті. Хоча навчальний процес часто відбувається в академічних умовах, він також передбачає систематичні навчальні процеси в інших умовах, таких, як тренінг на робочому місці та поза роботою. Освіта є, по суті, спланованим та структурованим процесом, а й, отже, виключає випадкове, несистематичне навчання та процеси розвитку.

Оцінка

Усі форми тестів на професійну компетентність*, в письмовому чи іншому вигляді, включаючи іспити, які проводяться в будь-який час впродовж навчального процесу.

Після-кваліфікаційний період

Період після отримання кваліфікації* члена організації-члена МФБ.

Пояснення:

Термін “післякваліфікаційний період”, як правило, асоціюється з видами діяльності та вимогами, що стосуються професійного розвитку тих, хто вже отримав професійну кваліфікацію. Це поняття часто означає дії щодо підтримання на певному рівні або подальшого розвитку професійної компетентності. Хоча „післякваліфікаційний період” означає період після отримання кваліфікації професійного бухгалтера, значення цього терміну не обмежується офіційною кваліфікацією, отриманою після виконання всіх вимог на кваліфікацію професійного бухгалтера.

Постійний професійний розвиток (ППР) (підвищення кваліфікації)

Навчальні види діяльності* для розвитку та підтримання на певному рівні здібностей* професійних бухгалтерів компетентно працювати в своєму професійному середовищі.

Пояснення:

Постійний професійний розвиток є спрямованим на післякваліфікаційний розвиток та підтримання професійної

компетентності. Це включає розвиток здібностей за допомогою офіційних навчальних програм, які можна перевірити (вони інколи називаються “постійною професійною освітою” – ППО), або за допомогою неофіційної навчальної діяльності.

Практикант

Особа, яка набуває докваліфікаційний* досвід роботи та проходить тренінг* на робочому місці.

Пояснення:

Практикант – це особа, яка виконує програму практичного досвіду або тренінгу на робочому місці з метою отримання кваліфікації професійного бухгалтера.

Практичний досвід

Досвід роботи, отриманий практикантом*, або кваліфікованим професійним бухгалтером*, що відповідає роботі професійних бухгалтерів*.

Програма набуття досвіду надає можливість розвитку професійної компетентності* (а також професійної поведінки) на робочому місці, та надає засоби, завдяки яким можна продемонструвати досягнення професійної компетентності на робочому місці.

Пояснення:

“Практичний досвід” означає виконання на робочому місці бухгалтерських завдань. Практичний досвід у кваліфікаційному процесі призначений для сприяння розвитку та безпосереднього застосування професійних знань, професійних навичок та професійних цінностей, етики і ставлення. Вреши-реши, саме через практичний досвід практиканти демонструватимуть свою компетентність при виконанні ролей професійних бухгалтерів. Практичний досвід також включає повсякденний досвід професійних бухгалтерів в галузі бухгалтерської справи. Практичний досвід інколи називають “професійним досвідом”, але ці терміни мають однакове значення.

Професійна освіта бухгалтерів

Освіта*, яка ґрунтується на загальній освіті та передбачає професійні знання*, професійні навички*, а також професійні цінності, етику та підходи*. Процес отримання освіти може відбуватися не лише в академічних умовах.

Професійний бухгалтер

Особа, яка є членом організації-члена МФБ.

Професійні знання

Теми, що складають предмет бухгалтерської справи, та інших економічних дисциплін, які разом складають базовий обсяг знань професійних бухгалтерів*.

Професійні навички

Різні види вмінь, необхідні для належного та ефективного застосування професійних знань та професійних цінностей, етики та ставлення* в професійному контексті.

Пояснення:

Професійні бухгалтери мають володіти цілим спектром навичок,

включаючи технічні та функціональні навички, організаційні та ділові управлінські навички, особисті навички, комунікативні та навички міжособистого спілкування, різноманітні інтелектуальні навички, а також навички формування професійних суджень.

**Професійні
цінності,
етика та ставлення**

Професійна поведінка та якості, які визначають професійних бухгалтерів* як членів професії. Це принципи поведінки (тобто етичні принципи), які взагалі асоціюються з професійною поведінкою та вважаються суттєвими при визначенні її характерних рис.

Пояснення:

Професійні цінності, етика та ставлення, які передбачають прагнення до фахової компетентності, етичної поведінки (наприклад, незалежність, об'єктивність, конфіденційність та чесність), професійного ставлення (наприклад, належна увага, вчасність, ввічливість, повага, відповідальність та надійність), прагнення до досконалості (наприклад, прагнення до постійного вдосконалення та навчання протягом усього життя), і соціальної відповідальності (наприклад, усвідомлення та врахування інтересів громадськості).

Розвиток

1. Набуття здібностей*, які сприяють підвищенню компетентності*.
2. Рівень набуття здібностей.

Пояснення:

Поняття розвитку як процесу стосується росту здібностей, що сприяють компетентності, досягнутої у будь-якими способ. Люди можуть розвивати свої здібності за допомогою широкого діапазону процесів, а саме: через навчання, включаючи освіту та тренінг; досвід; міркування; спостереження чи отримання інформації або через природний зріст протягом часу.

Розвиток може також означати остаточну стадію розвитку, на якій особа вважається повністю розвинутою в результаті процесу розвитку. Проте визнається, що за потреби безперервного навчання, процес розвитку здібностей та подальшого досягнення наміченої стадії розвитку не є незмінним чи постійним станом.

Спеціалізація

Офіційне визнання організацією-членом МФБ групи своїх членів, які володіють високою компетентністю* в галузі чи галузях діяльності, пов'язаної з роботою професійного бухгалтера*.

Студент

Особа, яка проходить курс навчання, в тому числі практикант*.

Пояснення:

В контексті професійної освіти, студентом є особа, яка проходить загальний чи спеціальний курс або програму навчання, що вважається необхідною для освіти професійних бухгалтерів.

**Технічний
бухгалтерський
персонал**

Персонал, зайнятий технічною бухгалтерською роботою під керівництвом або за підтримки професійних бухгалтерів*.

Пояснення:

“Технічний бухгалтерський персонал” передбачає персонал, зазвичай відомий, як “бухгалтери-техніки” та включає працівників, які виконують функції технічної підтримки в усіх галузях бухгалтерської справи. Цей термін не поширюється на практикантів, які отримують кваліфікації професійного бухгалтера.

Тренінг

До- та післякваліфікаційна навчальна діяльність на робочому місці, спрямована на досягнення студентом* чи професійним бухгалтером необхідного рівня професійної компетентності*.

Пояснення:

Тренінг передбачає освіту на робочому місці та діяльність щодо отримання досвіду для розвитку особистої компетентності з метою виконання завдань, які відповідають ролі професійного бухгалтера. Курс навчання може проходити при виконанні фактичних завдань (тренінг на робочому місці), або опосередковано за допомогою інструктажу або моделювання робочого місця (навчання поза роботою). Навчання проводиться в контексті робочого місця з урахуванням конкретних ролей чи завдань, які виконуються професійними бухгалтерами. Таке навчання може включати будь-яку діяльність, спеціально призначену для розвитку здатності відповідати вимогам щодо практичного досвіду для отримання кваліфікації професійного бухгалтера.

ВСТУП ДО МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ОСВІТИ

ЗМІСТ

| | Параграф |
|--|-----------------|
| МЕТА ДОКУМЕНТУ..... | 1 |
| МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ОСВІТИ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНИХ БУХГАЛТЕРІВ..... | 2-6 |
| ДОВІДКОВА ІНФОРМАЦІЯ..... | 7-12 |
| ВАЖЛИВІСТЬ ОСВІТИ БУХГАЛТЕРІВ..... | 13-21 |
| СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ОСВІТИ..... | 22-25 |
| ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ОСВІТИ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНИХ БУХГАЛТЕРІВ..... | 26-42 |

Мета документу

1. В цьому документі міститься довідкова інформація щодо розробки Міжнародних стандартів освіти для професійних бухгалтерів (МСО), наводиться опис сфери застосування питань, висвітлених у Стандартах, та аналіз умов, за яких Стандарти можна прийняти та застосувати в навчальних програмах організацій-членів МФБ.

Міжнародні стандарти освіти для професійних бухгалтерів

2. МСО встановлюють стандарти загальноприйнятої “належної практики” в галузі освіти та розвитку (підвищення кваліфікації) професійних бухгалтерів. МСО визначають критерії, яких мають дотримуватися організації-члени МФБ при підготовці та постійному розвитку професійних бухгалтерів. Стандарти визначають суттєві елементи змісту та процесу освіти і розвитку на рівні, спрямованому на забезпечення міжнародного визнання, сприйняття та застосування. Параграфи, надруковані звичайним шрифтом роз’яснюють вимоги, виділені напівжирним шрифтом.
3. МСО не можуть мати переважної сили над національними законами та нормативними актами, проте вони є авторитетним довідником, призначеним для інформування національних регулюючих органів влади про загальноприйняту “належну практику” та здійснення впливу на них.
4. Передбачається, що всі організації-члени МФБ повинні дотримуватися МСО, і Стандарти призначені, головним чином, для організацій-членів МФБ, а не для конкретних осіб. Очікується, що організації-члени МФБ, докладатимуть всіх зусиль, щоб:
 - працювати в напрямку впровадження всіх МСО та інших положень, розроблених Комітетом МФБ з освіти; а також
 - поєднувати у своїх навчальних програмах суттєві елементи змісту та процесу освіти, на яких базуються МСО, або, коли за навчальні програми відповідають треті сторони, переконувати відповідальних за вимоги освіти професійних бухгалтерів включати ці суттєві елементи в програми.

[Див. Положення про обов’язки членів № 2.]

5. МФБ визнає, що організації-члени, можуть знаходитись на різних стадіях розвитку. Деякі, можливо, відповідають більшості або всім вимогам Стандартів. Для інших вони можуть бути важкими. Час від часу МФБ переглядатиме свої вимоги через зміни у професійному середовищі, культурі та гнучкості підходів.
6. Конкретні Стандарти повинні розглядатися у поєднанні з *Концептуальною основою міжнародних положень з освіти*, та з відповідними коментарями і матеріалами щодо їх впровадження, які містяться в цьому документі.

Довідкова інформація

7. Метою освіти бухгалтерів та набуття практичного досвіду є підготовка компетентних професійних бухгалтерів, здатних протягом свого життя робити позитивний внесок у професію та суспільство, де вони працюють. Зважаючи на постійно зростаючий обсяг змін, з якими стикаються бухгалтери, для підтримання своєї професійної компетентності вони повинні розвивати та підтримувати здатність навчатися.
8. Навчання тому, як треба вчитися, передбачає розвиток навичок та стратегій, які допомагають особам вчитись більш ефективно, та використовувати ці ефективні навчальні стратегії для продовження навчання протягом усього життя. Це є процесом забезпечення розуміння та використання розмаїття стратегій для розвитку здатності отримувати та застосовувати знання. Цей процес є результатом, причиною виникнення та розвитку духу допитливості та бажання вчитися протягом усього життя.
9. Освіта та практичний досвід професійних бухгалтерів має створювати основу для професійних знань, професійних навичок та професійних цінностей, етики та ставлення, які надають їм можливість продовжувати вчитися та пристосовуватися до змін протягом професійного життя. Ці здібності дозволяють професійним бухгалтерам визначати проблеми, знати, які саме знання їм необхідні для розв'язання проблем, знати, де отримати ці знання та як застосувати з дотриманням етичних норм, щоб досягти відповідних рішень. Співвідношення цих елементів може бути різним, але для підготовки компетентних професійних бухгалтерів з належними цінностями, етикою та ставленням необхідно визначити базу знань і міцні навички, якими вони повинні володіти.
10. Комітет МФБ з освіти протягом багатьох років випускав інструкції та інші документи з питань освіти. Тепер Комітет вважає за доцільне на цій концептуальній основі випустити окремі стандарти, таким чином, щоб кожний з основних елементів освіти професійних бухгалтерів (див. Параграф 25) розглядався в окремому Стандарті. Міжнародна бухгалтерська професія застосовує погоджений комплекс Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та аудиту, і МСО є доповненням до цих зведених технічних та професійних Стандартів.
11. Міжнародні стандарти освіти для професійних бухгалтерів використовуються як основа та доповнюють Міжнародні інструкції з освіти, що були видані МФБ раніше, а саме: МІО 9 “Докваліфікаційна освіта, оцінка професійної компетентності та вимоги щодо досвіду професійних бухгалтерів” і МІО 10 “Професійна етика для бухгалтерів: навчання та практика”. Це є визнанням того факту, що від глобальної професії очікується формулювання та виконання стандартів компетентності, які відповідають вимогам суспільства.
12. Перелік Міжнародних інструкцій з освіти (МІО) та інших документів, що були видані МФБ раніше та використані при розробці цих стандартів, наводиться в кінці цього документу разом з іншими довідковими джерелами.

Важливість освіти бухгалтерів

13. Усі культури існують в умовах великих змін. Сьогодні професійні бухгалтери все частіше повинні бути технічними експертами, які мають блискучі комунікативні навички, і здатні відповідати вимогам щодо інформації та складання звітності, які висуває нова економіка, що базується на знаннях. На додаток до набуття фахових бухгалтерських знань та навичок, професійним бухгалтерам потрібні навички, які нададуть їм можливість, у разі потреби, виступати в ролі ділових радників, фінансових аналітиків, фахівців з ведення переговорів і спілкування, менеджерів. При цьому чесність, об'єктивність та готовність мати тверду позицію є необхідними якостями професійних бухгалтерів. Професійні цінності, етика та ставлення є невід'ємними складовими професійного бухгалтера.
14. Програма освіти бухгалтерів та набуття практичного досвіду має виходити за рамки традиційного підходу. Цей підхід робив наголос на “передачі знань”, коли навчання визначається та оцінюється лише з точки зору знань принципів, стандартів, понять, фактів та процедур в конкретний проміжок часу.
15. Підвищену увагу слід приділяти достатньо широкому комплексу професійних знань, професійних навичок та професійних цінностей, етики та ставленню, який би дозволяв адаптуватися до постійних змін. Особи, які стали професійними бухгалтерами, повинні мати постійне бажання вчитися та застосовувати нове.
16. Бухгалтерська професія грає важливу роль в усіх суспільствах. В міру того, як світ рухається в напрямку створення глобальних ринкових економічних систем, а інвестиції та діяльність мають все більш міжнародний характер, щоб зрозуміти контекст, в якому діють підприємства та інші організації, професійним бухгалтерам потрібно оволодіти широким глобальним світоглядом.
17. Швидкість змін є основною характерною рисою умов, в яких працюють професійні бухгалтери. Необхідність здійснення змін обумовлена багатьма чинниками, включаючи глобалізацію, інформаційні та телекомунікаційні технології, а також розширення груп зацікавлених осіб, серед яких є регулюючі органи та наглядові ради. Професійні бухгалтери тепер мають враховувати потреби не лише інвесторів і кредиторів, а й інформаційні потреби багатьох інших користувачів фінансовою та нефінансовою інформацією.
18. Підприємства та інші організації створюють все більш складні схеми та операції. Підвищується важливість управління ризиками. Високими темпами розвиваються інформаційні технології, а Інтернет зробив революцію у глобальному зв'язку. Торгівля та комерція стали більш транснаціональними. Приватизація стала більш поширеною тенденцією в багатьох країнах. В одних країнах судові процеси стають звичайним явищем, а в інших – професійні обов'язки визначаються законодавством. Більше уваги приділяється стану навколишнього середовища та стабільному розвитку.
19. Ці тенденції призводять до необхідності посилити підзвітність, і в результаті цього, в усіх країнах вимоги до професії є високими та продовжують зростати. Саме здатність професії відповідати цим вимогам визначає її цінність для суспільства.

20. Вищезгадані тенденції змушують професійних бухгалтерів робити ще більший внесок у суспільство, ніж будь коли раніше, та підтримувати компетентність на належному рівні. Життєздатність бухгалтерської професії залежить від здатності та готовності її окремих представників виконувати нові вимоги. За підготовку своїх членів до виконання нових обов'язків відповідають організації-члени МФБ.
21. Для того, щоб виконувати нові завдання, професія має забезпечити досягнення та підтримання необхідного рівня компетентності тими особами, які стають професійними бухгалтерами. Розвиток і підтримання компетентності на певному досягається за допомогою освіти, практичного досвіду і постійного професійного розвитку (підвищення кваліфікації). Отже, у цих трьох галузях професія має встановлювати високі стандарти та виконувати їх.

Сфера застосування Міжнародних стандартів освіти

22. Метою Міжнародних стандартів освіти для професійних бухгалтерів є вдосконалення бухгалтерської професії за допомогою встановлення критеріїв мінімальних вимог до кваліфікованих бухгалтерів щодо освіти, практичного досвіду та постійного професійного розвитку.
23. Одна з цілей Стандартів полягає в тому, щоб визначити предметні галузі, а не пропонувати фактичні курси. Причиною є те, що визначені предмети по-різному висвітлюються в різних частинах світу. Визнається, що деякі організації-члени МФБ вимагають більший спектр предметів; інші більшу увагу приділяють окремим предметам, щоб підготувати студентів до виконання конкретних завдань. Професійні цінності, етика та ставлення, проте, є присутніми в усіх галузях і можуть поєднуватися з багатьма предметами.
24. МФБ визнає, що організації-члени МФБ можуть знаходитися на різних стадіях розвитку. Необхідний рівень розуміння також може бути різним в різних професійних бухгалтерських організаціях в різні проміжки часу. Одним з важливих визначальних чинників навчального плану є комплекс професійних знань, професійних навичок і професійних цінностей, етики та ставлення, що враховує специфіку конкретної країни, регіону, культури чи професійної організації, водночас продовжуючи визнавати ширше глобальне бачення. Хоча стандартів треба дотримуватися, пояснення, зроблені звичайним шрифтом, враховують різні обставини у різних країнах світу.
25. Міжнародні стандарти освіти професійних бухгалтерів визначають вимоги щодо освіти та розвитку професійних бухгалтерів відповідно до таких Стандартів:
- МСО 1 “Вступні вимоги програми професійної освіти бухгалтерів”
 - МСО 2 “Зміст програм професійної освіти бухгалтерів”
 - МСО 3 “Професійні навички”
 - МСО 4 “Професійні цінності, етика та ставлення”

- МСО 5 “Вимоги щодо практичного досвіду”
- МСО 6 “Оцінка професійних здібностей та компетентності”
- МСО 7 “Постійний професійний розвиток”

Застосування міжнародних стандартів освіти професійних бухгалтерів

26. Головною метою є підготовка компетентних професійних бухгалтерів через відповідне поєднання компонентів навчальної програми. Конкретне поєднання компонентів може бути різним, але воно має забезпечувати досягнення мети. В різних частинах світу існують різні варіанти такого поєднання.
27. Професійна освіта забезпечує таку підготовку бухгалтерів, щоб вони були спроможні підтримувати компетентність протягом всієї професійної кар’єри. Професійна освіта може надаватися в академічних навчальних закладах, в рамках програм професійних організацій, або в обох типах установ.
28. Хоча вимоги, визначені в параграфі 25, перераховані в конкретному порядку, його не обов’язково суворо дотримуватися. Наприклад, професійну освіту можна отримати паралельно із загальною освітою, тобто навчаючись в університеті з метою отримання вищої освіти, або ж за допомогою іншої програми, спрямованої на отримання кваліфікації професійного бухгалтера. Як альтернатива, професійна освіта може бути отримана за допомогою подальшого навчання після завершення іншої навчальної програми на рівні вищої освіти.
29. Практичний досвід можна отримати після програми навчання, під час програми навчання або у поєднанні цих двох методів. Проте, якість досвіду має відповідати вимогам, визначеним в МСО 5 “Вимоги щодо практичного досвіду”.
30. Навчальний процес може відбуватися протягом повного або неповного робочого дня. Було б корисним, якби навчальний процес відбувався повністю або частково водночас з набуттям практичного досвіду. Незалежно від того, яку форму обирають кандидати, вони мають пройти всі етапи освіти професійних бухгалтерів, як це визначено в МСО.
31. Зрозуміло, що потреби в освіті й практичному досвіді – як і організаційне та культурне середовище – будуть різними в різних країнах та регіонах. Відповідальні за підвищення кваліфікації бухгалтерів мають пристосувати свої вимоги до цих потреб. Хоча треба дотримуватися МСО, визнається різноманітність потреб і можливість дотримуватися МСО різними, проте рівноцінними шляхами.
32. МФБ визнає, що кожна професійна організація має визначити не лише те, як найкращим чином дотримуватися Стандартів, а й яку увагу приділяти різним компонентам. Більш того, професія є динамічною. Для забезпечення доречності навчального процесу та підтримки професійних цінностей, необхідно постійно спостерігати за умовами, в яких функціонує кожна організація.

33. Прийняття особи в члени організації-члена МФБ є визнанням того, що в даний проміжок часу, ця особа виконала всі вимоги для отримання кваліфікації професійного бухгалтера. У час постійних змін розвиток професійної компетентності та навчання протягом життя є необхідною умовою для задоволення потреб користувачів професійними послугами.
34. Процес навчання протягом усього життя починається рано і продовжується протягом усієї кар'єри особи. Постійний професійний розвиток (підвищення кваліфікації) можна розглядати як продовження навчальної програми, що дозволяє отримати кваліфікацію професійного бухгалтера. Набуті професійні знання, професійні навички, та професійні цінності, етика та ставлення й надалі розвиваються та вдосконалюються відповідно до професійної діяльності та обов'язків особи.
35. Питання післякваліфікаційного постійного професійного розвитку буде розглянуто в МСО 7 "Постійний професійний розвиток".
36. Багато робиться в галузі нового поняття: "оцінка компетентності". Комітетом МФБ з освіти опубліковано документ про підходи щодо компетентності - МДО 2 "Підготовка компетентних професійних бухгалтерів". Організації-члени МФБ мають серйозно враховувати нове поняття оцінки компетентності і розглянути шляхи його втілення у свої власні системи.
37. З метою демонстрації компетентності на робочому місці, професійним бухгалтерам потрібно володіти визначеним комплексом професійних знань, професійних навичок, професійних цінностей, етики та ставлення. Цей комплекс є дуже широким і продовжує розширюватися. Компетентність досягається за допомогою поєднання навчання, праці та практичної підготовки. Хоча комбінація цих елементів може бути різною, розроблені на її основі рівноцінні програми освіти та практичного досвіду повинні розвивати необхідну для даної професії компетентність.
38. Освітянам, які готують програми професійної бухгалтерської освіти, потрібно враховувати мінливі потреби як міжнародної бухгалтерської професії, так і окремих професійних бухгалтерів. Під час докваліфікаційної освіти, методика навчання має бути спрямована на ознайомлення студентів з прийомами самостійного навчання після отримання кваліфікації. Освітяни можуть застосовувати такі методи, які є найбільш ефективними в умовах їх відповідних культур. Проте, можливо, освітян потрібно навчати та заохочувати до використання широкого спектру методів навчання, що передбачають активну участь студентів у процесі навчання, вони включають:
- а) використання ситуаційних завдань, проектів, та інших засобів моделювання робочих ситуацій;
 - б) роботу в групах;
 - в) адаптацію навчальних методів та матеріалів до мінливих умов, в яких працює професійний бухгалтер;

г) використання навчального плану, який би заохочував до самонавчання, щоб студенти могли навчатися самі й володіли цими навичками після отримання кваліфікації;

г) використання технічних та електронних засобів навчання;

д) заохочення студентів брати активну участь у навчальному процесі;

е) використання методів виміру та оцінки, які відображають зміну в знаннях, навичках та професійних цінностях, етиці та ставленні, які вимагаються від професійних бухгалтерів;

є) поєднання знань, навичок, професійних цінностей етики та ставлення, що розглядаються в різних темах та дисциплінах, для вирішення багатограних та складних ситуацій, які є типовими для професійних вимог;

ж) зосередження на визначенні та розв'язанні проблем, що заохочує до визначення відповідної інформації, здійснення логічних оцінок та формулювання чітких висновків;

з) вивчення результатів досліджень; а також

и) заохочування студентів розвивати професійний скептицизм та професійні судження.

Навчальні програми мають зазначати, коли від студентів вимагається проаналізувати певну ситуацію: що було добре, що не вдалося, і який підхід вибрати в майбутньому в подібних ситуаціях.

39. Впроваджувати всі ці навчальні методи можна не тільки в умовах навчальних закладів. Поєднання освіти та практичного досвіду може бути корисним при застосуванні прикладів реальних робочих ситуацій, щоб студенти могли застосувати свої знання. Добре побудована програма тренінгу на робочому місці може дати багато необхідного досвіду. Керівників, наставників та інших осіб, які мають справу з практичним досвідом, треба навчити найбільш ефективному способу планування практичного досвіду.

40. Інші методи навчання включають:

а) роботу в групах та в умовах офісу;

б) поєднання професійних знань, професійних навичок, і професійних цінностей, етики та ставлення, які розглядаються в різних темах і практичних ситуаціях, при розв'язанні задач; а також

в) міркування та аналіз виконаної роботи як засіб навчання.

41. Для створення основи освіти протягом усього життя потрібно мати базу професійних знань, професійних навичок і професійних цінностей, етики та ставлення, необхідних

для професійної компетентності. Надання студентам такої бази має бути в центрі уваги програми освіти для професійних бухгалтерів, а також практичного досвіду. Освітняни та вчені часто мають працювати з роботодавцями для забезпечення доречності та логічної послідовності програм. Організації-члени МФБ можуть розглянути можливість співпраці у наданні професійних знань та практичного досвіду.

42. Організації-члени МФБ також усвідомлюють зростаюче прагнення до міжнародного взаємного визнання та аналогічних вимог до кваліфікації. МСО можуть сприяти цьому процесу.

Довідкова література:

МІО 2 “Постійна професійна освіта”, МФБ (вперше видано в 1982 р., переглянуто в 1988 р.).

МІО 9 “Докваліфікаційна освіта, оцінка професійної компетентності та вимоги щодо досвіду професійних бухгалтерів”, МФБ (вперше видано в 1991 р., переглянуто в 1996 р., і буде відкликано з 31 грудня 2004 р.).

МІО 10 “Професійна етика для бухгалтерів: навчання та практика”, МФБ (видано в 1982 р. і буде відкликано з 31 грудня 2004 р.).

МІО 11 “Інформаційна технологія для професійних бухгалтерів”, МФБ (вперше видано в 1995 р., переглянуто в 1998 та в 2002 рр.)

МДО 1 “Визнання установ, що забезпечують освіту до сертифікації”, МФБ 2002 р.

МДО 2 “Підготовка компетентних бухгалтерів”, МФБ 2003 р.

“Рекомендації з питань освіти та підготовки технічного бухгалтерського персоналу”, МФБ, вперше видано в 1987 р. році як МІО 7 “Освіта та підготовка бухгалтерів-техніків”, переглянуто та видано як Дослідження 2 в 1999 р.).

”Рекомендації з проведення іспитів”. Дослідження 1, МФБ (видано в 1988 р.).

“Кодекс етики для професійних бухгалтерів”, МФБ (вперше видано в 1990 р., переглянуто в 1998 та 2001 рр.).

“Міжнародне навчання: процес підготовки до самонавчання в навчальному плані для бухгалтерів”, Комісія з питань освіти бухгалтерів та бухгалтерської реформи, 1995 р.)

“Практичний досвід”, Дискусійна доповідь, МФБ (видано в 1998 р.)

“Питання якості освіти через Інтернет та заочної освіти”, МФБ (видано в 2000 р.)

“Спеціалізація в бухгалтерській професії”, Дискусійна доповідь, МФБ (видано в 1992 р.)

МСО 1

ВСТУПНІ ВИМОГИ ПРОГРАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ БУХГАЛТЕРІВ

ЗМІСТ

| | Параграф |
|---|-----------------|
| МЕТА І СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ СТАНДАРТУ..... | 1-2 |
| ВСТУП..... | 3-4 |
| ДАТА НАБРАННЯ ЧИННОСТІ..... | 5 |
| ВСТУПНІ ВИМОГИ ПРОГРАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ БУХГАЛТЕРІВ..... | 6-12 |

Мета і сфера застосування Стандарту

1. Цей Стандарт визначає вступні вимоги програми організації-члену МФБ з освіти та практичного досвіду для професійних бухгалтерів. У Стандарті також надаються коментарі щодо оцінки кваліфікації вступного рівня.
2. Мета цього Стандарту полягає в забезпеченні такого рівня освіти студентів, що прагнуть стати професійними бухгалтерами, який надасть їм реальну можливість досягти успіху в навчанні, кваліфікаційних іспитах та на практиці. Для виконання цієї вимоги, організації-члени можуть вимагати проходження кандидатами вступного кваліфікаційного тестування.

Вступ

3. В принципі, якість всієї професії не можна підтримувати та підвищувати, якщо її представники не мають відповідної підготовки, щоб виконувати необхідні стандарти. Усі організації-члени МФБ повинні залучати до навчання бухгалтерській справі найбільш здібних осіб. Врешті-решт, якість професії залежить від здібностей осіб, які вступають до її лав. Вступні вимоги – це перший крок у цьому процесі. Більш високі вступні вимоги можуть дозволити у більш короткий термін виконати вимоги щодо професійної освіти та практичного досвіду.
4. Визначення та пояснення ключових термінів, використовуваних у Стандартах, наводяться у “Концептуальній основі міжнародних положень з освіти”.

Дата набрання чинності

5. Цей Стандарт набирає чинності з 1 січня 2005 року.

Вступні вимоги програми професійної освіти бухгалтерів

6. Для особи, що бажає розпочати навчання за програмою професійної освіти бухгалтерів, яка веде до членства в організації-члені МФБ, вступні вимоги повинні бути принаймні еквівалентні вступним вимогам визнаної програми отримання ступеню у вищому навчальному закладі або прирівняній до неї програмі.
7. Особа, яка розпочинає навчання за програмою професійної освіти бухгалтерів, повинна мати відповідний рівень попередньої освіти та підготовки, щоб забезпечити необхідну базу для здобуття професійних знань, професійних навичок, а також професійних цінностей, етики та ставлення, без яких не можна стати професійним бухгалтером.
8. Кандидати, які розпочинають навчання за програмою професійної освіти бухгалтерів, матимуть певні знання, навички, а також професійні цінності, етичні норми та ставлення. Ступінь цих здібностей визначає вступний рівень кандидатів на участь у професійних програмах. Чим нижче вимоги вступного рівня, тим більше повинна охопити програма професійної освіти бухгалтерів.

9. Вступний рівень програми професійної освіти бухгалтерів може бути різним. Багато програм професійної освіти для бухгалтерів починаються після отримання базового ступеня вищої освіти. Інші програми починаються безпосередньо з рівня середньої освіти або з певного рівня вищої освіти до отримання базового ступеня. Більшість цих програм організована не вищими навчальними закладами, а професійними установами самостійно. Деякі програми визнають досвід роботи, дорослих студентів, кандидатів, які поєднують програму з роботою або іншими видами навчання.
10. Незалежно від того, який шлях обраний, вступні вимоги повинні узгоджуватися із загальною програмою професійної освіти бухгалтерів, яку розробляє професійна організація. Важливо, щоб кандидати, незалежно від рівня, з якого вони починають (після середньої освіти, до отримання ступеня або після отримання ступеня вищої освіти) досягали належного рівня професійної компетентності на момент отримання кваліфікації. Вступний рівень повинен бути достатньо високим, щоб забезпечити ймовірний успіх даного кандидата у навчанні за програмою професійної освіти бухгалтерів.
11. Оцінку відповідності рівня кваліфікації вступним вимогам програми отримання вищої освіти у вищому навчальному закладі треба порівняти зі стандартними довідковими джерелами, а також з інформацією, яка є у розпорядженні організацій-членів МФБ (див. Примітку нижче). Навіть за допомогою цих джерел, оцінка кваліфікації може бути складною, а вірна оцінка можлива тільки після ознайомлення з конкретною деталізованою інформацією про курси та навчальні плани.
12. Програми отримання ступеню у вищому навчальному закладі можуть бути визнані державою, затверджені недержавною організацією або ринком. Основним чинником при визнанні та оцінці програм отримання ступеню може бути зміст, тривалість та інші аспекти якості.

Примітка:

Тривалість програм отримання ступеню може бути різною. У спробі стандартизувати практику, Булонська декларація, підписана у 1999 році 29 європейськими країнами, схвалила прийняття двох головних типів програм на отримання ступеню – базовий рівень вищої освіти та аспірантура. Для отримання базового ступеню потрібно, принаймні, три роки. База даних NARIC порівнює стандарти кваліфікації зі вступними вимогами програми отримання ступеню, базовим та аспірантським ступіннями.

Організації-члени використовують такі довідкові джерела стандартів:

„Американські університети та коледжі”, підготовлено за участю Американської ради з освіти, включає детальний опис понад 1 900 вищих навчальних закладів США.

„Міжнародні порівняння”, видано Інформаційним центром з питань національного академічного визнання у Великій Британії (NARIC) за угодою з Департаментом освіти і професійної підготовки. Включають рівні середньої та вищої освіти у 190 країнах світу. NARIC допомагає визначити кваліфікацію, що відповідає певному ступеню вищої освіти та вступним вимогам вищих навчальних закладів. NARIC у Великій Британії – це частина мережі таких центрів у країнах Європейського союзу.

„Міжнародний довідник університетів”, видавництво “Палгрейв Макмілан”. 15-е видання містить інформацію про 6000 навчальних закладів у 174 країнах світу, з описом їхніх програм отримання ступенів та дипломів.

„Світ навчання”, видавництво “Юропа Паблікейшнз”, містить перелік навчальних закладів усього світу, які вважаються вищими навчальними закладами, у тому числі університетів та коледжів.

По багатьох країнах складено “Характеристику освіти країни”, з описом стандартів отримання ступеню; це видання публікується Національним управлінням з питань визнання зарубіжної кваліфікації (NOOSR), підрозділом Австралійського департаменту Співдружності з питань освіти, науки і професійної підготовки.

МСО 2

ЗМІСТ ПРОГРАМ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ БУХГАЛТЕРІВ

ЗМІСТ

| | Параграф |
|--|-----------------|
| МЕТА І СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ СТАНДАРТУ | 1-3 |
| ВСТУП | 4-9 |
| ДАТА НАБРАННЯ ЧИННОСТІ | 10 |
| ЗМІСТ ПРОГРАМ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ БУХГАЛТЕРІВ | 11-33 |

Мета і сфера застосування Стандарту

1. Цей Стандарт визначає обсяг знань, який охоплюють програми професійної освіти бухгалтерів, і яким повинні оволодіти кандидати, щоб отримати кваліфікацію професійного бухгалтера.
2. Мета цього Стандарту полягає в тому, щоб забезпечити отримання кандидатами в члени організації, яка входить до складу МФБ, достатнього обсягу поглиблених професійних знань з бухгалтерського обліку, що дозволить їм працювати як компетентні професійні бухгалтери в умовах, що постійно ускладнюються та змінюються. Підтримання їхньої компетентності на належному рівні забезпечується МСО 7: “Постійний професійний розвиток”.
3. Основну частину знань, які пропонують програми професійної освіти бухгалтерів, становлять три великі компоненти:
 - (а) бухгалтерський облік, фінанси та суміжні знання;
 - (б) знання з організації та економіки підприємств; а також
 - (в) знання інформаційних технологій.

Вимоги щодо професійних навичок і зміст загальної освіти, професійні цінності, етика та ставлення, а також вимоги щодо досвіду роботи викладені в МСО 3 “Професійні навички”, МСО 4 “Професійні цінності, етика та ставлення” і МСО 5 “Вимоги щодо практичного досвіду”.

Вступ

4. Професійні бухгалтери можуть здобувати освіту в академічних умовах або в ході навчання з метою отримання професійної кваліфікації, але рівень освіти має бути еквівалентним, принаймні, програмі отримання базового ступеня у вищому навчальному закладі. Кандидатам потрібно оволодіти професійними знаннями, професійними навичками, а також професійними цінностями, етикою та ставленням і вміти поєднувати ці складові.
5. Компонент знань в програмах професійної освіти бухгалтерів також можна використовувати для розвитку професійних навичок. Після того, як фахівець почне працювати, знання, що засвоюються в процесі отримання освіти, можуть застаріти. Отже, майбутні професійні бухгалтери й вся професія в довгостроковій перспективі не зацікавлені в поверхневому підході до набуття знань за рахунок вивчення дуже широкого спектру предметів. Необхідні інтелектуальні навички включають розуміння, застосування, аналіз та оцінку. Протягом усієї кар’єри професійні навички, цінності, етика та ставлення є більш важливими, ніж основні професійні знання, здобуті на момент отримання кваліфікації.
6. Таке ж велике значення має розвиток навичок, необхідних для визначення проблем і розуміння, які саме знання потрібні, щоб виявити та розв’язати проблеми, а також дізнатися, де можна отримати потрібні знання. Виховання готовності навчатися протягом усього життя у довгостроковій перспективі важливіше за будь-які знання.

Навчання протягом усього життя є навичкою, якою потрібно оволодіти, ставленням, яке потрібно розвивати, та цінністю, яку схвалює суспільство.

7. Обсяг знань, яким повинні оволодіти професійні бухгалтери, щоб компетентно здійснювати свою діяльність, постійно змінюється та розширюється. Національна специфіка також вимагає певних змін в обов'язкових базових знаннях. Крім того, під час практичної діяльності професійні бухгалтери набувають певної спеціалізації. З цих причин даний Стандарт визначає тільки загальні предмети, виходячи з того, що професійним бухгалтерам потрібно буде постійно оновлювати свої знання.
8. Оскільки цей Стандарт стосується, головним чином, професійних знань, які необхідні, щоб працювати професійним бухгалтером, він включає також сфери компетентності у такому компоненті програми, як інформаційні технології. Дані сфери компетентності було визначено в МІО 11 "Інформаційна технологія для професійних бухгалтерів (переглянуто в 2003 р.).
9. Визначення та пояснення ключових термінів, використовуваних у Стандартах, наводяться у "Концептуальній основі міжнародних положень з освіти".

Дата набрання чинності

10. Цей Стандарт набирає чинності з 1 січня 2005 року.

Зміст програм професійної освіти бухгалтерів

11. Навчання професійних бухгалтерів повинно бути частиною програми докваліфікаційної підготовки. Воно має бути достатньо тривалим та інтенсивним, щоб дозволити кандидатам засвоїти професійні знання, необхідні для отримання професійної компетентності.
12. Такому компоненту докваліфікаційної освіти, як знання з професійного бухгалтерського обліку, слід присвячувати щонайменше два роки стаціонарного навчання, протягом повного робочого дня (або еквівалент цього часу для вечірньої форми навчання протягом неповного робочого дня).
13. Для оволодіння цими знаннями, студенти повинні отримати ступінь з бухгалтерського обліку або професійну кваліфікацію.
14. Професійна освіта з бухгалтерського обліку повинна включати:
 - (а) знання з бухгалтерського обліку, фінансів і суміжні знання;
 - (б) знання з організації та економіки підприємств; а також
 - (в) знання і сфери компетентності в галузі інформаційних технологій.
15. Професійні знання доповнюють непрофесійні знання, а також розумові, особисті, міжособистісні, комунікативні, організаційні та управлінські навички, які розвиваються в процесі отримання загальної освіти.

16. Предмети, які розглядаються в цьому Стандарті, не обов'язково повинні вивчатися в порядку їх представлення. Наприклад, професійну освіту з бухгалтерського обліку можна отримувати паралельно із загальною освітою, ступеня навчаючись з метою отримання ступеня у вищому навчальному закладі, або її можна здобути під час вивчення поглибленого курсу після завершення іншої навчальної програми на рівні отримання ступеня у вищому навчальному закладі. Студенти можуть отримувати ступінь не з бухгалтерського обліку, або зовсім не отримувати ступінь, а пізніше оволодіти необхідними знаннями з предметів, що стосуються професійного бухгалтерського обліку, в процесі підготовки до екзаменів професійної організації. У цьому випадку навчальний план цієї організації має включати всі предмети, перелік яких міститься в цьому Стандарті. Крім того, предмети і компоненти програми мають бути пов'язані між собою, наприклад, певні курси з бухгалтерського обліку повинні включати деякі аспекти знання інформаційних технологій. Це може допомогти навчальному процесу, і допомогти кандидатам зрозуміти взаємозв'язок між окремими компонентами.
17. Знання з професійного бухгалтерського обліку є лише частиною програми докваліфікаційної підготовки. Ці знання можна засвоювати в академічних або інших умовах. Деякі навчальні програми отримання ступеню на додаток до обов'язкових двох років загальної освіти можуть передбачувати ще принаймні два роки для вивчення бухгалтерського обліку. Більш спеціалізовані навчальні програми отримання ступеню з бухгалтерського обліку можуть бути розраховані на три роки і включати загальні предмети. Поєднання загальних предметів, бухгалтерських дисциплін та практичного досвіду може бути різним, якщо при цьому забезпечується досягнення еквівалентних сфер компетентності.
18. Знання з бухгалтерського обліку, фінансів і суміжних дисциплін забезпечують фаховий фундамент, який є необхідним для успішної кар'єри професійного бухгалтера. Сполучення тем може бути різним залежно від сектору економіки та регіону, в якому працюють студенти. Навчальний план з бухгалтерського обліку також постійно змінюється і продовжуватиме змінюватись у відповідь на потреби ринку, що також швидко змінюються. До плану вносяться нові предмети, і зазнає змін перелік предметів, яким приділяється відносно більше уваги. Організації-члени МФБ можуть додати певні предмети або змінити обсяг часу, що відводиться на вивчення предметів, з урахуванням специфіки тих умов, в яких вони здійснюють свою діяльність.
19. Знання з організації та економіки підприємств забезпечують ознайомлення з умовами, в яких працюють професійні бухгалтери. Широкий обсяг знань про діяльність комерційних, державних та некомерційних організацій є необхідним для професійних бухгалтерів. Знання з організації та економіки підприємств охоплюють такі питання, як організація, фінансування й управління підприємств, а також знання про глобальні умови, в яких підприємство чи організація здійснює свою діяльність.
20. Інформаційна технологія змінила роль професійного бухгалтера. Професійний бухгалтер не лише використовує інформаційні системи і на практиці застосовує навички роботи з засобами контролю в інформаційних системах, але й грає важливу роль у складі групи, що оцінює, розробляє та здійснює управління такими системами.

21. Важливість предметів в різних програмах може бути різною. Порядок, в якому наведено три компоненти знань, не показує їхню пріоритетність та не є порядком, в якому вони повинні викладатись. Визначити відносну важливість предметів можна за допомогою дослідження необхідної компетентності.
22. Предмети, перелік яких наведено нижче, складають мінімум предметів в програмах професійної освіти бухгалтерів. Проте глибина їх вивчення і ступінь охоплення матеріалу залежатиме від потреб окремих організацій-членів МФБ і обмежень, встановлених для них відповідним державним органом.
23. **Компонент з бухгалтерського обліку, фінансів і суміжних знань повинен включати такі предмети:**
- (а) фінансовий облік та звітність;**
 - (б) управлінський облік та контроль;**
 - (в) оподаткування;**
 - (г) торгове і комерційне право;**
 - (ґ) аудит та послуги з надання впевненості;**
 - (д) фінанси та фінансовий менеджмент; а також**
 - (е) професійні цінності та етика.**
24. Компонент з бухгалтерського обліку, фінансів і суміжних знань розвиває знання, навички та професійні цінності, етику та ставлення, здобуті раніше, та інтегрує їх в предметах, які повинні вивчати всі професійні бухгалтери. Він забезпечує оволодіння необхідними теоретичними і фаховими знаннями з бухгалтерського обліку та інтелектуальними навичками, включаючи розуміння професійних цінностей та етики. Цю частину слід викладати принаймні на рівні базового ступеня з бухгалтерського обліку. До складу цього компоненту входять:
- (а) історія бухгалтерської професії та бухгалтерської думки;
 - (б) зміст, поняття, структура та значення звітності для організаційної діяльності, з метою використання як всередині організації, так і за її межами, у тому числі для задоволення інформаційних потреб осіб, що приймають фінансові рішення, та вирішальної оцінки ролі бухгалтерської інформації у задоволенні цих потреб;
 - (в) національні та міжнародні стандарти бухгалтерського обліку та аудиту;
 - (г) регулювання бухгалтерського обліку;
 - (ґ) управлінський облік, у тому числі планування та складання бюджету, управління витратами, контроль якості, оцінка результатів діяльності та встановлення критеріїв;
 - (д) поняття, методи і процеси контролю, що забезпечують точність та цілісність фінансових даних та збереження активів підприємства;
 - (е) оподаткування та його вплив на фінансові й управлінські рішення;
 - (є) знання законодавчої бази бізнесу, включаючи законодавство про цінні папери та компанії, що стосується ролі бухгалтерської професії в конкретній країні;
 - (ж) характер аудиторських та інших послуг з перевірки достовірності інформації, у тому числі оцінка ризиків та виявлення випадків шахрайства, а також інтелектуальні та процедурні засади для їх надання;

(з) знання фінансів та фінансового менеджменту, у тому числі аналіз фінансової звітності, фінансових інструментів, ринків капіталу – як внутрішніх, так і міжнародних – й управління ресурсами;

(и) етичні та професійні обов’язки професійного бухгалтера по відношенню до колег та широкої громадськості (див. також МСО 4 “Професійні цінності, етика та ставлення”);

(і) питання бухгалтерського обліку в державних та некомерційних організаціях; а також

(ї) використання нефінансових показників діяльності на підприємстві.

25. Компонент знань з організації та економіки підприємств повинен включати такі предмети:

(а) економіка;

(б) ділове середовище;

(в) корпоративне управління;

(г) ділова етика;

(ґ) фінансові ринки;

(д) кількісні методи;

(е) поведінка організацій;

(є) прийняття управлінських та стратегічних рішень;

(ж) маркетинг; а також

(з) міжнародний бізнес та глобалізація.

26. Навчання з питань організації та економіки підприємств надає майбутнім професійним бухгалтерам знання про середовище, в якому працюють їх роботодавці та клієнти. Вона також забезпечує умови для застосування всіх професійних навичок, набутих в ході докваліфікаційної підготовки. Спроможність зрозуміти те, як здійснюється організація та управління підприємством відрізняється від спроможності та наявності досвіду здійснення, участі та внеску в таке управління.

27. Навчання з питань організації та економіки підприємств включає:

(а) знання макро- і мікроекономіки;

(б) знання ділових та фінансових ринків і способу їх функціонування;

(в) застосування кількісних методів і статистичної інформації для вирішення ділових проблем;

(г) розуміння корпоративного управління і ділової етики;

(ґ) розуміння організацій та середовища, в якому вони здійснюють свою діяльність, у тому числі основні економічні, юридичні, політичні, соціальні, технічні, міжнародні та культурні чинники, їхній вплив та цінності;

(д) розуміння проблем охорони навколишнього середовища та стабільного розвитку;

- (е) розуміння міжособистісної та групової динаміки в організації, включаючи методи спричинення та управління змінами в організаціях;
- (є) розуміння питань роботи з персоналом та проблем людських ресурсів, управління людьми, управління проектами і маркетинг;
- (ж) розуміння підготовки до прийняття рішень і стратегії, у тому числі ділові консультації, стратегічне і загальне управління;
- (є) розуміння організаційних та операційних ризиків;
- (и) базові знання міжнародної торгівлі та фінансів і способів діяльності міжнародних компаній, а також процесу глобалізації; а також
- (і) здатність поєднати вищезгадані компоненти з метою досягнення стратегічних цілей.

28. Компонент інформаційних технологій повинен включати такі предмети та сфери компетентності:

- (а) загальні знання з інформаційних технологій;**
- (б) знання засобів контролю в інформаційних системах;**
- (в) сфери компетентності у питаннях контролю в інформаційних системах;**
- (г) сфери компетентності як користувача інформаційними технологіями; а також**
- (г) одна або декілька сфер компетентності та ролей (менеджер, оцінник та розробник інформаційних систем).**

- 29. Рекомендації щодо знань з інформаційних технологій і відповідної компетентності для професійних бухгалтерів викладене в МІО 11 “Інформаційна технологія для професійних бухгалтерів”.
- 30. Очікується, що в рамках докваліфікаційної підготовки всі професійні бухгалтери виконуватимуть обов’язки принаймні однієї з ролей менеджера, оцінника чи розробника інформаційних систем або декількох з цих функцій, описаних в МІО 11.
- 31. Очікується, що на момент отримання кваліфікації кандидати будуть знати та розуміти елементи компетентності принаймні однієї із зазначених функцій. Це може підтверджуватися спроможністю описати або пояснити важливість питань, пов’язаних із зазначеними сферами компетентності у відповідному діловому середовищі. Кандидат повинен вміти брати ефективну участь у видах діяльності, згаданих в цьому розділі, у складі групи або під керівництвом фахівця, проте не очікується, що він продемонструє компетентність у виконанні всіх функцій.
- 32. Користувачі різноманітних інформаційних технологій застосовують інструменти та методи, що їх пропонують інформаційні системи, для досягнення своїх цілей, а також для того, щоб допомогти іншим в їх досягненні. Користувачі мають компетентно виконувати такі операції:
 - (а) застосовувати належні інформаційні системи та прийоми для вирішення ділових та бухгалтерських проблем;

(б) демонструвати розуміння ділових та бухгалтерських систем; а також

(в) застосовувати контроль персональних систем.

33. Засвоєння знань з інформаційних технологій може відбуватись різними шляхами, можливо, у формі окремих курсів або як один з предметів компоненту з організації та економіки підприємств або включатись в компонент з бухгалтерського обліку та суміжних знань. Відповідну компетентність можна набути під час отримання досвіду роботи паралельно з вивченням інформаційних технологій. Що стосується офіційної освіти з інформаційних технологій, то для забезпечення більшої різноманітності викладення предмету і надання допомоги студентам в оволодінні практичними навичками, можна застосовувати такі методи, як вивчення ситуаційних прикладів, взаємодія з досвідченими професіоналами або інші аналогічні методи у поєднанні з досвідом роботи, пов'язаним з інформаційними технологіями.

МСО 3

ПРОФЕСІЙНІ НАВИЧКИ

ЗМІСТ

| | Параграф |
|---|-----------------|
| МЕТА І СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ СТАНДАРТУ | 1-4 |
| ВСТУП | 5-11 |
| ДАТА НАБРАННЯ ЧИННОСТІ. | 12 |
| ПРОФЕСІЙНІ НАВИЧКИ ПРОФЕСІЙНИХ БУХГАЛТЕРІВ. | 13-18 |
| ЗАГАЛЬНА ОСВІТА. | 19-24 |

Мета і сфера застосування Стандарту

1. Цей Стандарт визначає комплекс навичок, потрібних кандидату для отримання кваліфікації професійного бухгалтера. Завдання цього Стандарту полягає частково у тому, щоб показати як загальна освіта, отримана різними шляхами та за різних обставин, може позитивно вплинути на розвиток таких навичок.
2. Мета цього Стандарту полягає в тому, щоб забезпечити оволодіння кандидатами в члени організації, яка входить до складу МФБ, відповідним комплексом навичок (інтелектуальних, технічних, особистих, міжособистісних та організаційних) для роботи професійними бухгалтерами. Це надає їм можливість бути компетентними фахівцями протягом їхньої кар'єри у все більш складному та вимогливому середовищі.
3. Навички, які потрібні професійним бухгалтерам, можна поділити на п'ять категорій:
 - інтелектуальні навички;
 - фахові та функціональні навички;
 - особисті навички;
 - міжособисті та комунікативні навички; а також
 - організаційні та управлінські навички.
4. Цей Стандарт також розглядає не пов'язані з бізнесом предмети навчання, що роблять свій внесок до розвитку цих навичок, та можуть складати частину загальної освіти. До нього не входить освіта професійних бухгалтерів, професійні цінності, етика та ставлення, вимоги щодо досвіду роботи, або оцінка професійної компетентності (див. МСО 2 “Зміст програм професійної освіти бухгалтерів”, МСО 4 “Професійні цінності, етика та ставлення”, МСО 5 “Вимоги щодо практичного досвіду”, МСО 6 “Оцінка професійних здібностей та компетентності”).

Вступ

5. Навички є частиною комплексу здібностей, які потрібні професійному бухгалтеру для підтвердження своєї компетентності. Серед таких здібностей: знання, навички, професійні цінності, етика та ставлення. Здібності є показником потенційної компетентності, що може змінюватися залежно від середовища. Важливо забезпечити поєднання в програмах професійної освіти бухгалтерів розвитку знань, навичок, професійних цінностей, етики та ставлення.
6. Зростаючі очікування роботодавців, клієнтів та громадськості щодо внеску професійних бухгалтерів у роботу та суспільство загалом стали причиною приділення особливої уваги професійним навичкам.
7. Існує декілька способів класифікації та опису різноманітних комплексів навичок. При цьому комплекси, наведені у параграфах 16-21, не є вичерпними.
8. Відповідні навички надають професійному бухгалтеру можливість успішно скористатися знаннями, здобутими у системі загальної освіти. Ці знання не завжди

набуваються на присвячених ним спеціальних курсах. Вони скоріше з'являються як наслідок загального ефекту, програми професійної освіти бухгалтерів та практичного досвіду, і набувають подальшого розвитку у процесі навчання протягом усього життя. Професійні навички завжди застосовуватимуться найефективніше, тільки якщо їх використано згідно з етичними нормами (див. МСО 4 “Професійні цінності, етика та ставлення”). Деякі навички неявно містяться у навчальних програмах. Можливо, в першу чергу потрібно з'ясувати, яким чином різні методи освіти розвивають ці навички.

9. Належні навички можуть надати професійним бухгалтерам конкурентну перевагу на ринку та є корисними в особистій кар'єрі. Однак, на момент отримання кваліфікації, не всі ці навички будуть розвинуті повною мірою. Оволодіння деякими з них може стати основним завданням постійного професійного розвитку (постійного підвищення кваліфікації).
10. Гарна основа загальної освіти, хоча й не самоціль, але є одним зі способів допомогти кандидатам стати особами з широким кругозором, які ефективно думають, спілкуються та мають базу для виконання дослідження, застосування логічного мислення та проведення критичного аналізу. Ця основа надасть можливість кандидатам приймати рішення у ширшому суспільному контексті, робити правильну оцінку та демонструвати професійну компетентність, взаємодіяти з різноманітними групами людей, мислити глобально та розпочати процес професійного росту. Факт оволодіння цими навичками є важливішим за спосіб, у який їх було отримано.
11. Визначення термінів та пояснення ключових понять, використовуваних у цих Стандартах, наведено у “Концептуальній основі міжнародних положень з освіти”.

Дата набрання чинності

12. Цей Стандарт набирає чинності з 1 січня 2005 року.

Професійні навички професійних бухгалтерів

13. Особи, що прагнуть стати професійними бухгалтерами, повинні оволодіти такими навичками:
 - інтелектуальні навички;
 - фахові та функціональні навички;
 - особисті навички;
 - міжособистісні та комунікативні навички; а також
 - організаційні та управлінські навички.
14. Часто розрізняють шість рівнів інтелектуальних навичок. У порядку зростання це: знання, розуміння, застосування, аналіз, синтез (вміння поєднати знання з різних галузей, передбачати та робити висновки) та оцінка. Необхідно, щоб кандидати досягли найвищого рівня на момент кваліфікації.

Інтелектуальні навички надають можливість професійному бухгалтеру вирішувати проблеми, приймати рішення та використовувати правильну оцінку у складних

організаційних ситуаціях. Ці навички часто є результатом різносторонньої загальної освіти. Серед обов'язкових інтелектуальних навичок виділяють:

(а) здатність знайти, отримати, організувати та систематизувати інформацію з усних, друкованих та електронних джерел;

(б) здібність до дослідження, вивчення, логічного та аналітичного мислення, переконання та критичного аналізу; а також

(в) здатність визначити та вирішити неструктуровані проблеми, що можуть з'явитися у незнайомому вигляді.

15. Технічні та функціональні навички складаються з загальних навичок, а також спеціальних бухгалтерських навичок. Серед них:

(а) здібність до кількісного мислення (прикладна математика і статистика) та добре знання інформаційних технологій;

(б) моделювання прийняття рішень та аналіз ризиків;

(в) вимірювання;

(г) складання звітності; а також

(г) дотримання вимог законодавчих та нормативних актів.

16. Особисті навички, пов'язані зі ставленням та поведінкою професійних бухгалтерів. Розвиток цих навичок стає в нагоді при самостійному навчанні та особистому вдосконаленні. Серед них:

(а) вміння володіти собою;

(б) ініціатива, вплив і самонавчання;

(в) здатність обирати і встановлювати пріоритети за умови обмежених ресурсів та організовувати роботу таким чином, щоб виконати її у стислий термін;

(г) здатність передбачати зміни та пристосовуватися до них;

(г) врахування професійних цінностей, етики та ставлення у процесі прийняття рішень; а також

(д) професійний скептицизм.

17. Міжособистісні та комунікативні навички надають можливість професійним бухгалтерам працювати з іншими людьми для загального блага організації, отримувати та передавати інформацію, формувати обґрунтований висновок та ефективно приймати рішення. Складовою міжособистих та комунікативних навичок є здатність:

(а) працювати з іншими людьми в умовах взаємних консультацій, витримувати та розв'язувати конфлікт;

(б) працювати у команді;

(в) взаємодіяти з людьми, що відрізняються за своєю культурою та інтелектом;

(г) у професійних ситуаціях знаходити прийнятні шляхи вирішення проблем та володіти вмінням дійти згоди;

(г) ефективно працювати з представниками різних культур;

(д) ефективно представляти, обговорювати, повідомляти та захищати погляди в офіційному, неофіційному, письмовому та усному спілкуванні; а також

(е) ефективно слухати й читати, у тому числі, здатність відчувати культурні та мовні відмінності.

18. Зросла важливість для професійних бухгалтерів організаційних та управлінських навичок. Зараз від них вимагається грати більш активну роль повсякденному управлінні організаціями. Якщо раніше їхня роль могла обмежуватись наданням даних для використання іншими, то сьогодні професійні бухгалтери часто є членами групи, яка приймає рішення. Внаслідок цього, важливим є розуміння ними усіх аспектів функціонування організації. Таким чином, професійним бухгалтерам потрібний широкий діловий, політичний та глобальний світогляд.

Організаційні та управлінські навички включають:

(а) стратегічне планування, управління проектами, управління людьми та ресурсами, а також прийняття рішень;

(б) здатність організовувати та доручати виконання завдань іншим, мотивувати та розвивати людей;

(в) лідерство; а також

(г) професійна оцінка та розпізнавання.

Загальна освіта

19. Усі програми професійної освіти повинні містити певну частину загальної освіти.

20. Різностороння загальна освіта може значною мірою сприяти оволодінню професійними навичками (див. також МСО 1 “Вступні вимоги програми професійної освіти бухгалтерів”). Вимоги щодо загальної освіти в різних програмах та країнах різні. Загальна освіта зосереджена на розвитку непрофесійних знань, інтелектуальних, особистих, міжособистих та комунікативних навичок, а також організаційних та управлінських навичок.

21. Різностороння загальна освіта може сприяти навчанню протягом усього життя та забезпечити основу для побудови професійного навчання та навчання у сфері бухгалтерського обліку. Така освіта може містити:

- (а) розуміння руху ідей і подій в історії, різних світових культур сьогодення та міжнародної перспективи;
 - (б) базове знання людської поведінки;
 - (в) усвідомлення широти ідей, подій та суперечливих економічних, політичних і соціальних сил світу;
 - (г) досвід у дослідженні та оцінці кількісних даних;
 - (г) здатність виконати дослідження, застосувати логічне мислення та зрозуміти критичне мислення;
 - (д) розуміння мистецтва, літератури та науки;
 - (е) усвідомлення особистих і соціальних цінностей та процесу дослідження і критичної оцінки; а також
 - (є) досвід у формуванні суб'єктивної оцінки.
22. Загальну освіту можна отримати різними шляхами та в різних умовах. Загальна освіта може мати місце на будь-якій стадії програми отримання ступеню, а інша частина буде присвячена професійним темам у сфері бухгалтерського обліку, у тому числі бухгалтерській справі, фінансам і суміжним знанням, знанням з організації та економіки підприємств та знанням у сфері інформаційних технологій (див. МСО 2 “Зміст програм професійної освіти бухгалтерів”). Загальна освіта також може повністю входити до програм отримання ступеню з бухгалтерського обліку, забезпечуючи оволодіння основними навичками, розподілене по всій програмі.
23. Кандидати можуть також отримати ступені, що не мають відношення до бухгалтерської справи, а потім отримати необхідні знання з предметів професійної бухгалтерської сфери, готуючись до складання іспитів, визначених професійними організаціями. Таке сполучення міститиме елементи загальних знань та навичок, а тому розвиватиме потрібні для отримання кваліфікації професійного бухгалтера компетентність та здібності, у тому числі технічні знання, на яких вони ґрунтуються.
24. Спосіб отримання цих навичок, таким чином, може бути різним в різних організаціях-членах МФБ. Метод впровадження цього Стандарту залежить від культурного середовища, в якому функціонує кожна організація, та від інфраструктури освіти, що переважає у цьому середовищі. Як наслідок, частину загальної освіти можна отримати протягом тривалого і, можливо, розширеного періоду середньої освіти до отримання вищої освіти.

МСО 4

ПРОФЕСІЙНІ ЦІННОСТІ, ЕТИКА ТА СТАВЛЕННЯ

ЗМІСТ

| | Параграф |
|--|----------|
| МЕТА І СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ СТАНДАРТУ..... | 1-3 |
| ВСТУП..... | 4-11 |
| ДАТА НАБРАННЯ ЧИННОСТІ..... | 12 |
| ПРОФЕСІЙНІ ЦІННОСТІ, ЕТИКА ТА СТАВЛЕННЯ..... | 13-16 |
| ВИКЛАДАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЦІННОСТЕЙ, ЕТИКИ ТА СТАВЛЕННЯ..... | 17-22 |
| НАВЧАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ Й ПРОФЕСІЙНІ ЦІННОСТІ, ЕТИКА ТА СТАВЛЕННЯ..... | 23-27 |

Мета і сфера застосування Стандарту

1. Цей Стандарт визначає професійні цінності, етику та ставлення, якими повинні оволодіти бухгалтери в процесі навчання для отримання кваліфікації.
2. Мета цього Стандарту полягає в тому, щоб забезпечити оволодіння кандидатами в члени організації, що входить до складу МФБ, належними професійними цінностями, етикою та ставленням, необхідними для виконання обов'язків професійного бухгалтера.
3. МФБ визнає, що професійні бухгалтери працюють у країнах з різними культурами та законодавством. Незважаючи на це, МФБ розробила міжнародний Кодекс етики для професійних бухгалтерів. Професійні цінності, етика та ставлення мають пряме відношення до завдання МФБ щодо розвитку та підвищення авторитету бухгалтерської професії, щоб професійні бухгалтери мали змогу надавати послуги однаково високої якості в інтересах громадськості.

Вступ

4. Суспільство висуває високі вимоги до бухгалтерської професії. Професійним бухгалтерам необхідно приймати та дотримуватись етичних принципів, що регулюють їхні відносини з іншими особами. Професійні цінності, етика та ставлення визначають належність професійних бухгалтерів до єдиної професії та мають впливати на всі аспекти їхньої професійної діяльності. Організації-члени МФБ несуть відповідальність за правильне розуміння їхніми членами принципів професійної етики, а також розуміння причин обмежень, які професійна етика накладає на діяльність професійного бухгалтера.
5. Оскільки професійні бухгалтери беруть участь у прийнятті рішень, вони повинні чітко усвідомлювати потенційні етичні наслідки професійних та управлінських рішень. Вони також повинні знати про необхідність дотримання та відстоювання етичних принципів тими, хто бере участь у прийнятті рішень. Це поширюється на всі види їхньої діяльності: надання послуг клієнтам, робота на промислових та комерційних підприємствах, у державному секторі або в навчальних закладах.
6. Професійні бухгалтери працюють у світі, який постійно змінюється. Належне управління, як у приватному, так і державному секторах, великою мірою залежить від дотримання професійних цінностей, етики та ставлення. За таких умов, велике значення має чітке розуміння та вивчення етичних принципів.
7. МФБ вважає, що організації-члени мають зобов'язання перед своїми існуючими та майбутніми членами, а також перед суспільством у цілому, і повинні забезпечити розуміння професійними бухгалтерами професійних цінностей, етики та ставлення. Цього розуміння повинно бути достатньо для того, щоб вони мали змогу ефективно та чесно працювати в умовах постійних змін. Метою даного Стандарту є надання допомоги організаціям-членам МФБ у виконанні цього завдання.

8. Професійні цінності, етику та ставлення слід виділити в навчальному плані як окрему дисципліну. Якщо професійні бухгалтери мають сприймати професійні цінності, етику та ставлення як важливі умови для успішної роботи, дуже важливо, щоб вони не ставилися до професійних цінностей, етики та ставлення як до другорядних аспектів основних навчальних програм.
9. Викладачі та професійні організації мають відрізнати викладання студентам професійних цінностей, етики та ставлення від розвитку та виховання етичної поведінки. Розвитку професійних цінностей, етики та ставлення необхідно приділяти увагу з самого початку процесу освіти професійного бухгалтера та повертатися до них протягом усієї професійної кар'єри. Професійний бухгалтер повинен вивчати ці аспекти протягом усього життя.
10. Навчальні програми повинні пояснювати етичні правила, приділяючи їм належну увагу та забезпечуючи активну участь студентів, наприклад, через вивчення зв'язку між етичною поведінкою, банкрутством компаній та шахрайством. Для професійних бухгалтерів дуже важливо здобути уроки з цього досвіду.
11. Визначення та пояснення ключових термінів, використовуваних у Стандартах, наводяться у "Концептуальній основі міжнародних положень з освіти".

Дата набрання чинності

12. Цей Стандарт набирає чинності з 1 січня 2005 року.

Професійні цінності, етика та ставлення

13. Програма освіти професійних бухгалтерів повинна забезпечити потенційних професійних бухгалтерів концептуальною основою професійних цінностей, етики та ставлення, щоб вони мали змогу професійно оцінювати ситуацію та діяти етично в інтересах суспільства та професії.
14. Необхідні цінності, етика та ставлення професійних бухгалтерів включають зобов'язання дотримуватись національних кодексів етики, що мають бути приведені у відповідність з Кодексом етики МФБ.
15. Висвітлення цінностей та ставлення в програмах професійної освіти бухгалтерів має забезпечити прагнення до:
 - (а) захисту інтересів громадськості та розуміння соціальної відповідальності;
 - (б) постійного вдосконалення та навчання протягом усього життя;
 - (в) надійності, відповідальності, вчасності, ввічливості та поваги; а також
 - (г) дотримання законодавчих та нормативних актів.

16. Хоча підхід до кожної з програм професійних цінностей, етики та ставлення відображатиме існуючі норми національного та культурного середовища, всі програми повинні включати, принаймні, такі поняття і теми:

(а) сутність етики;

(б) різниця між детальним, на основі правил, і концептуальним підходами до етики, їхні переваги та недоліки;

(в) дотримання таких фундаментальних етичних принципів як чесність, об'єктивність, професійна компетентність та уважність, а також збереження конфіденційності інформації;

(г) професійна поведінка та дотримання фахових стандартів;

(і) поняття незалежності, скептицизму, підзвітності та очікувань громадськості;

(д) етика і професія: соціальна відповідальність;

(е) етика і закон, включаючи зв'язок між законами, нормативними актами та інтересами громадськості;

(є) наслідки неетичної поведінки для окремої особи, професії та суспільства в цілому;

(ж) етика в бізнесі й належне управління; а також

(з) етика і діяльність окремого професійного бухгалтера: інформування про порушення, конфлікт інтересів, етичні дилеми та їхнє вирішення.

Викладання професійних цінностей, етики та ставлення

17. Оскільки поняття професійних цінностей, етики та ставлення є дуже важливими для професійних бухгалтерів, викладання цієї теми може бути виділене як окреме питання. В процесі того, як студенти навчаються та набувають знань з інших дисциплін, буде доречно поєднати ці предмети. Це буде спонукати студентів до пошуку та розгляду можливих етичних наслідків проблем, що обговорюються під час вивчення інших предметів.

18. Студенти повинні розуміти, що цінності, етика та ставлення пронизують всю діяльність професійних бухгалтерів, сприяючи впевненості та довірі на ринку послуг. Подальша освіта в цій галузі може включати окремі етичні проблеми, з якими ймовірно зустрінуться всі професійні бухгалтери, і такі проблеми, з якими можуть зустрітися професійні бухгалтери, що надають послуги клієнтам у певному культурному середовищі.

19. Студентів необхідно заохочувати до вивчення ролі відповідних кодексів етики та їх критичну оцінку. Студентам можна запропонувати розглядати професійні положення в

цій галузі як спробу створити атмосферу довіри та чесності, в якій можуть працювати професійні бухгалтери. Студентів треба спонукати до вивчення матеріалів з етики в інших професіях, а також до вивчення та обговорення альтернативних підходів до етичних питань та їх застосування в професії бухгалтера. Заучування кодексів та подальші тести на перевірку запам'ятовування матеріалу не матимуть бажаного ефекту.

20. Викладання предмету з професійних цінностей, етики та ставлення студентам, як майбутнім професійним бухгалтерам, можна значно покращити завдяки використанню методів, що стимулюють активну участь студентів у процесі навчання. Таки методи можуть включати:
 - (а) використання таких навчальних матеріалів, як багатогранні ситуаційні приклади;
 - (б) рольові ігри;
 - (в) обговорення вибраних текстів та відео-матеріалів;
 - (г) аналіз реальних ситуацій у бізнесі, які передбачають етичні дилеми;
 - (г) обговорення дисциплінарних заходів та виявлених фактів; а також
 - (д) семінари за участю лекторів із досвідом прийняття рішень у корпоративному чи професійному середовищі.
21. Такі методи, спрямованні на забезпечення активної участі студентів, сприятимуть кращому розумінню етичних наслідків та потенційних конфліктів для осіб та підприємств, що можуть виникати під час прийняття складних адміністративних рішень. Дистанційні програми навчання не можуть запропонувати такого досвіду для студентів, тому слід застосовувати якомога більше методів для розширення навчального досвіду студентів-заочників.
22. Важливо, щоб професійні бухгалтери навчалися на основі свого етичного досвіду. Враховуючи це, навчальні програми повинні включати обговорення етичного досвіду, коли студенти мають зробити аналіз ситуації, - що пройшло успішно, що не вдалося, і які підходи до конкретної проблеми можна використати в майбутньому, при виникненні подібних обставин.

Навчання на робочому місці й професійні цінності, етика та ставлення

23. Професійні цінності, етика та ставлення впливають на роботу всіх професійних бухгалтерів. Належна етична поведінка важлива у такій же мірі, як і технічна компетентність. Особи, які бажають вступити до організацій-членів МФБ, повинні мати певну практичну підготовку та досвід роботи. Відповідно, структура періоду тренінгу та отримання досвіду роботи повинна дати практикантам можливість спостерігати застосування професійних цінностей, етики та ставлення у робочій ситуації.

24. Відповідальні за належний досвід роботи практикантів повинні наголошувати етичні сторони ролі, яку професійні бухгалтери виконують на робочому місці. Це можна зробити, заохочуючи практикантів до визначення очевидних етичних наслідків та конфліктів у роботі з метою формування попередніх поглядів на такі випадки та обговорення їх зі своїми начальниками.
25. Крім спілкування з начальниками або наставниками, існують інші шляхи обговорення практикантами етичних проблем, наприклад, обговорення чи співбесіди з іншими працівниками в організації.
26. Практикантам і тим, хто нещодавно отримав кваліфікацію професійних бухгалтерів, також буде корисно взяти участь в обговоренні етичних проблем, що мають відношення до діяльності роботодавців та які, на їхній погляд, мають потенційні етичні наслідки, наприклад, конфлікти інтересів, що стосуються:
- (а) посадових обов'язків професійних бухгалтерів (включаючи обов'язки, визначені внутрішніми положеннями організацій та інструкціями начальників), та їхніх професійних обов'язків (як визначено професійними кодексами поведінки та іншими документами);
 - (б) конфіденційності інформації, а також обмежень конфіденційності;
 - (в) структури та цілей професійних об'єднань (включаючи лобіювання від імені членів);
 - (г) різноманітних ситуацій, в яких професійні бухгалтери можуть зіткнутися з конфліктом інтересів, наприклад, неприпустимий захист інтересів та розподіл прибутків.
27. У процесі роботи можуть виникати етичні проблеми та потенційні дилеми. Коли виникають сумніви щодо етичних аспектів заходів чи ситуації, практиканти мають звернутися за порадою до колег за місцем роботи чи до організації – члена МФБ.

МСО 5

ВИМОГИ ЩОДО ПРАКТИЧНОГО ДОСВІДУ

ЗМІСТ

| | Параграф |
|---|-----------------|
| МЕТА І СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ СТАНДАРТУ | 1-3 |
| ВСТУП | 4-8 |
| ДАТА НАБРАННЯ ЧИННОСТІ | 9 |
| ВИМОГИ ЩОДО ПРАКТИЧНОГО ДОСВІДУ | 10-17 |
| МОНІТОРИНГ ТА КОНТРОЛЬ | 18-26 |

Мета і сфера застосування Стандарту

1. Цей Стандарт визначає вимоги щодо практичного досвіду, який повинні вимагати від своїх членів організації-члени МФБ при отриманні кваліфікації професійного бухгалтера.
2. Мета цього Стандарту полягає в тому, щоб забезпечити отримання кандидатами в члени професійної організації практичного досвіду, який вважається прийнятним на момент присвоєння кваліфікації компетентного професійного бухгалтера.
3. Для досягнення кандидатами рівня сертифікованого аудитора або іншої форми спеціалізації, після отримання кваліфікації може вимагатися подальше навчання. У будь-якому разі, навчання протягом усієї професійної діяльності необхідне для того, щоб підтримувати професійну компетентність (також див. МСО 7: “Постійний професійний розвиток”).

Вступ

4. Практичний досвід, набутий під час виконання роботи професійних бухгалтерів, а також знання, отримані в рамках програм професійної освіти бухгалтерів освіти, вважаються необхідними умовами для обіймання посади професійного бухгалтера у суспільстві (див. МСО 3: “Професійні навички”). Оскільки професійні організації бухгалтерів працюють у різних умовах, вимоги щодо досвіду роботи в різних організаціях можуть бути різними.
5. Співвідношення між досвідом роботи та академічним навчанням з метою отримання професійної кваліфікації може бути різним залежно від кваліфікації. Організації-члени МФБ повинні встановлювати свої вимоги щодо практичного досвіду з урахуванням власних потреб та вимог, вимог відповідних регулюючих органів, а також очікувань суспільства щодо високої компетентності професійних бухгалтерів.
6. У світі не існує єдиної комбінації практичного досвіду та освіти, яка б вважалася обов’язковою для отримання кваліфікації професійного бухгалтера. Якщо освітні вимоги розширені та включають прикладне значення бізнесу та бухгалтерського обліку, певна частина такої освіти може враховуватися як виконання певних вимог щодо практичного досвіду.
7. Роботодавці, колеги по роботі та наставники відіграють важливу роль в плануванні та спостереженні за практичним досвідом, що отримують практиканти.
8. Визначення та пояснення ключових термінів, використовуваних у Стандартах, наводяться у “Концептуальній основі міжнародних положень з освіти”.

Дата набрання чинності

9. Цей Стандарт набирає чинності з 1 січня 2005 року.

Вимоги щодо практичного досвіду

- 10. Період отримання практичного досвіду з виконання обов'язків професійного бухгалтера має бути частиною програми докваліфікаційної підготовки. Цей період повинен бути достатньо тривалим та інтенсивним для того, щоб кандидати мали змогу продемонструвати, свої професійні знання, професійні навички, професійні цінності, етику та ставлення, необхідні для компетентного виконання професійних обов'язків та для постійного службового росту протягом своєї кар'єри.**
- 11. Необхідно мати щонайменше три роки практичного досвіду. Навчання в аспірантурі за фахом (після отримання вищої освіти, наприклад, програма магістра), яке передбачає велику практику, може бути зараховано як частина обов'язкового практичного досвіду, але вона не може перевищувати 12 місяців.**
12. Загальна мета полягає в тому, щоб за допомогою належного комплексу загальної освіти, професійної освіти та практичного досвіду готувати компетентних професійних бухгалтерів. Конкретне співвідношення освіти та досвіду може бути різним, за умови дотримання вимог, викладених у параграфах 10 та 11. Просто проведення часу на роботі, необхідного для задоволення вимог щодо практичного досвіду, недостатньо. Практиканти мають продемонструвати сфери компетентності, якими вони оволоділи.
13. На додаток до академічної освіти або навчання в рамках докваліфікаційної підготовки, достатній період практичного досвіду є обов'язковою вимогою, яку мають виконати кандидати для того, щоб представляти себе перед громадськістю як професійних бухгалтерів. Конкретна комбінація практичного досвіду роботи та освіти залежатиме від правил, встановлених окремими організаціями-членами МФБ та національним і місцевим законодавством, вимог регулюючих органів та очікувань громадськості.
14. Наприклад, деякі розширені навчальні програми, які приділяють велику увагу практичному застосуванню знань, можуть бути зараховані як досвід роботи. Оволодіти професійними знаннями з бухгалтерської справи та продемонструвати їх можна в рамках навчання з метою отримання академічної чи професійної кваліфікації. Однак, сам факт навчання не обов'язково свідчить про те, що кандидат може з професійною компетентністю працювати на робочому місці. Саме досвід, отриманий практикантами на робочому місці, дозволяє оволодіти практичними навичками, необхідними для того, щоб стати компетентним професійним бухгалтером.
15. Практиканти повинні набути практичного досвіду на тих посадах, які вважає необхідними професійна організація, до якої вони вступають.
16. Практичний досвід можна отримати після завершення навчальної програми або паралельно з нею.
17. Практичний досвід роботи створює для практиканта професійне середовище, в якому він набуває компетентності завдяки:

(а) поглибленню розуміння організації, способу роботи підприємства та робочих відносин;

- (б) можливості побачити зв'язок бухгалтерської роботи з іншими функціями та видами діяльності підприємства;
- (в) ознайомленню з умовами, в яких надаються послуги;
- (г) розвитку належних професійних цінностей, етики та ставлення в практичних реальних ситуаціях (також див. МСО 4: "Професійні цінності, етика та ставлення"); а також
- (г) можливості працювати на посаді зі значним рівнем відповідальності.

Моніторинг та контроль

- 18. Організація-член МФБ та/або регулюючий орган повинні переконатися, що досвід, який отримали кандидати, задовольняє їхні вимоги. Практичний досвід, необхідний для отримання кваліфікації професійного бухгалтера, слід набувати під керівництвом наставника – досвідченого працівника організації – члена МФБ. Для забезпечення ефективності програми отримання практичного досвіду, необхідно щоб професійна організація або регулюючий орган, практикант, наставник та роботодавець працювали разом.**
- 19. Програма отримання практичного досвіду повинна бути взаємовигідною для практиканта і роботодавця та повинна бути розроблена спільними зусиллями. Документація про виконання практичного досвіду повинна періодично переглядатися наставником.**
20. До отримання практикантом кваліфікації професійного бухгалтера, організації-члени МФБ повинні оцінити практичний досвід роботи, набутий практикантом, за письмовим поданнями звітом, які розглядаються менеджерами чи наставниками та, можливо, усними доповідями практикантів.
21. Наставники можуть отримувати допомогу в роботі з практикантом від інших осіб в організації, деякі з них можуть не бути професійними бухгалтерами.
22. Програма набуття практичного досвіду повинна бути розроблена та впроваджена таким чином, щоб були задоволені вимоги, встановлені професійною організацією. Вона також повинна бути ефективною та економічно вигідною для роботодавця, незалежно від того, в якій сфері здійснює діяльність роботодавець: в промисловості, торгівлі, державному органі або надає бухгалтерські чи аудиторські послуги клієнтам (також див. дискусійну доповідь МФБ "Практичний досвід").
23. Наставники можуть бути важливим зв'язком між практикантами та організаціями-членами МФБ. Вони можуть відповідати за планування періоду проходження практики та надавати вказівки практикантам. Організації-члени МФБ можуть проводити тренінги для наставників та розроблювати систему звітності.

24. Організації-члени МФБ, члени яких мають право на одержання ліцензії на аудиторську діяльність на момент отримання кваліфікації, мають переконатися, що кандидат набув належного досвіду аудиторської діяльності протягом докваліфікаційної підготовки. Якщо ліцензія видається іншою установою, чи після присвоєння кваліфікації кандидату, така установа повинна визначити необхідні вимоги для отримання кваліфікації. Ці вимоги можна буде виконати в рамках післякваліфікаційного періоду.
25. Документацію про проходження практики необхідно регулярно порівнювати із загальною програмою для практикантів, щоб бути впевненим, що фактичний досвід задовольняє вимогам професійної організації чи регулюючих органів. Якщо досягнутий успіх при виконанні програми практики не відповідає очікуваному рівню розвитку професійних навичок практиканта, необхідно з'ясувати причини такого становища і визначити заходи, за допомогою яких його можна покращити. Таке регулярне порівняння надасть ще одну можливість всім сторонам висловити свою думку щодо отриманого досвіду роботи та сприяти майбутньому розвитку практиканта.
26. Заходи, які організації-члени МФБ можуть вжити для забезпечення належного досвіду:
- (а) заснування системи вибіркового моніторингу, яка забезпечить моніторинг та звітність про набутий досвід роботи;
 - (б) надання детальних письмових інструкцій роботодавцям, наставникам та практикантам щодо програм отримання досвіду роботи з детальним описом ролей та обов'язків;
 - (в) встановлення механізму схвалення роботодавців, які мають змогу забезпечити практикантів належним досвідом;
 - (г) оцінка та схвалення умов набуття практичного досвіду до початку роботи практиканта (наприклад, характер і обсяг практичного досвіду, а також навчальні матеріали роботодавця необхідно перевірити з тим, щоб забезпечити отримання практикантами належних вказівок, нагляду, порад та оцінки своєї роботи);
 - (г) до надання членства в організації проведення оцінки практичного досвіду роботи за письмовими поданнями та, можливо, усними доповідями практикантів (також див. МСО 6: "Оцінка професійних здібностей та компетентності");
 - (д) повідомлення практикантів про оцінку їхньої діяльності (зворотній зв'язок) та забезпечення сертифікації у разі оволодіння сферами компетентності;
 - (е) моніторинг раніше схвалених роботодавців та наставників. Періодична оцінка роботодавців може виявити недоліки в певних галузях та на її основі може бути рекомендовано відмовитися від послуг даного роботодавця, якщо умови роботи практиканта змінилися такою мірою, що вже не відповідають критеріям набуття належного досвіду;

(є) встановлення системи періодичної звітності для висвітлення змін, якщо вони існують, у характері, обсязі та змісті практичного досвіду практикантів, якщо відвідування всіх схвалених роботодавців недоцільне, а також

(ж) періодичне вивчення сфер компетентності, необхідних для роботи професійних бухгалтерів з метою забезпечення набуття доречного та належного практичного досвіду.

МСО 6

ОЦІНКА ПРОФЕСІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ТА КОМПЕТЕНТНОСТІ

ЗМІСТ

| | Параграф |
|--|-----------------|
| МЕТА І СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ СТАНДАРТУ | 1-4 |
| ВСТУП..... | 5-9 |
| ДАТА НАБРАННЯ ЧИННОСТІ..... | 10 |
| ОЦІНКА ПРОФЕСІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ТА КОМПЕТЕНТНОСТІ..... | 11-23 |

Мета і сфера застосування Стандарту

1. Цей Стандарт визначає вимоги щодо остаточної оцінки професійних здібностей та компетентності кандидата перед визнанням його кваліфікаційного рівня.
2. Цим Стандартом висвітлено положення щодо оцінки професійних здібностей (тобто професійних знань, професійних навичок, а також професійних цінностей, етики та ставлення), набутих в рамках програм професійної освіти (див. також МСО 2 “Зміст програм професійної освіти бухгалтерів”, МСО 3 “Професійні навички” та МСО 4 “Професійні цінності, етика та ставлення”).
3. У “Концептуальній основі міжнародних положень з освіти” професійні знання, професійні навички та професійні цінності, етика та ставлення трактуються як “здібності”. Здібності – це риси особи, які дозволяють їй компетентно виконувати свої функції. Здібності є надійним свідченням того, що особа здатна компетентно виконувати посадові обов’язки.
4. Певну компетентність, професійні навички та цінності можна набути через професійний досвід та оцінити їх на робочому місці або шляхом моделювання практичних ситуацій. Моніторинг, контроль та оцінка практичного досвіду розглядаються в МСО 5 “Вимоги щодо практичного досвіду”.

Вступ

5. Організації-члени МФБ відповідають за встановлення процедур оцінки, які забезпечують, щоб до членів цих організацій приймалися кандидати, які мають належний рівень кваліфікації. Може бути вжито низку заходів з оцінки, які ведуть до остаточної оцінки здібностей та компетентності членів.
6. Остаточна оцінка здібностей та компетентності є, як правило, доповненням до суто академічної кваліфікації та виходить за межі рівня вищої освіти. Цей стандарт передбачає, що оцінка здібностей та компетентності повинна значною мірою здійснюватися у письмовій формі. У процесі оцінки необхідно продемонструвати основні теоретичні знання, а також вміння застосовувати знання на практиці.
7. Кандидатам необхідно продемонструвати, що вони:
 - (а) володіють глибокими фаховими знаннями з конкретних предметів навчального плану;
 - (б) можуть використовувати фахові знання для аналітичної та практичної роботи;
 - (в) можуть вибирати серед різноманітних предметів саме ті знання, які необхідні для вирішення багатограних чи комплексних завдань;
 - (г) вміють вирішувати конкретне завдання, відрізнити доречну інформацію від недоречної в наданому масиві даних;

- (г) можуть виявляти окремі завдання та встановлювати пріоритетність їх виконання в ситуаціях, що передбачають вирішення кількох завдань;
 - (д) можуть усвідомлювати можливість альтернативних рішень та розуміти роль судження при їх розгляді;
 - (е) можуть інтегрувати знання та навички з різноманітних галузей;
 - (є) можуть ефективно спілкуватись з користувачами інформації, стисло та логічно формулювати реалістичні рекомендації;
 - (ж) можуть виявляти етичні дилеми.
8. Практичний досвід, який є компонентом процесу підготовки до отримання кваліфікації, призначений для сприяння розвитку та безпосереднього використання професійних знань, професійних навичок та професійних цінностей, етики та ставлення. Врешті-решт, саме в процесі набуття практичного досвіду кандидати демонструють компетентність, необхідну для виконання функцій професійних бухгалтерів. Більш докладно оцінка практичного досвіду висвітлена у МСО 5 “Вимоги щодо практичного досвіду”.
9. Визначення та пояснення ключових термінів, використовуваних у Стандартах, наводяться у “Концептуальній основі міжнародних положень з освіти”.

Дата набрання чинності

10. Цей Стандарт набирає чинності з 1 січня 2005 року.

Оцінка професійних здібностей та компетентності

11. Професійні здібності та компетентність кандидатів необхідно офіційно оцінити перед присвоєнням їм кваліфікації професійного бухгалтера. Організації – члени МФБ повинні відповідати за забезпечення належної якості цієї остаточної оцінки згідно з вимогами, викладеними у параграфі 12 цього Стандарту. Остаточну оцінку може здійснювати організація-член МФБ або регулюючий орган за суттєвою участю організації-члена МФБ.
12. Остаточна оцінка професійних здібностей та компетентності повинна:
- (а) вимагати, щоб значна частина відповідей кандидатів була в письмовій формі;
 - (б) бути достовірною та обґрунтованою;
 - (в) охоплювати достатню частину повного обсягу професійних знань, професійних навичок і професійних цінностей, етики та ставлення, щоб забезпечити довіру до результатів оцінки; а також
 - (г) бути максимально наближеною до кінця докваліфікаційної програми.

13. Хоча за проведення остаточної оцінки може відповідати організація-член МФБ, і, як правило, оцінка здійснюється організацією-членом МФБ або регулюючим органом, організації-члени можуть виявити бажання співпрацювати з іншими організаціями-членами у проведенні оцінки, в повному обсязі або частково. Відповідальність за проведення остаточної оцінки несуть організації-члени, кваліфікації яких будуть присвоєні.
14. Оцінка професійних здібностей та компетентності служить декільком цілям. По-перше, організації-члени МФБ та регулюючий орган забезпечують наявність у професійних бухгалтерів здібностей та компетентності, яких очікують від них роботодавці, клієнти та громадськість. По-друге, особам, які повинні виявляти обачливість у стосунках зі своїми клієнтами, роботодавцями та зацікавленими особами, необхідно продемонструвати здатність компетентно виконувати такі обов'язки. По-третє, захист інтересів громадськості та підвищення довіри до представників професії відбувається тоді, коли лише тим особам, що відповідають професійним стандартам компетентності, дозволяється бути професійними бухгалтерами.
15. Особливу увагу необхідно приділяти надійності та обґрунтованості оцінок. З часом надійна оцінка знань та здібностей дає послідовні та об'єктивні результати. Методи обґрунтованої оцінки застосовуються для оцінки бажаних наслідків, при цьому можуть використовуватись як кількісні, так і якісні показники. Необхідно, щоб оцінка була прийнятною для зацікавлених осіб та слугувала інтересам громадськості.
16. Така оцінка повинна відповідати професійним знанням, професійним навичкам та професійним цінностям, етиці та ставленню, що перевіряються.
17. Хоча за одну сесію практично неможливо перевірити весь спектр здібностей та знань, за кілька сесій необхідно охопити їх повний обсяг. Можливо, певні матеріали розглядалися раніше, тому екзаменатори мають право припускати, що цей матеріал вивчено та усвідомлено. В інших випадках робиться припущення про те, що певні навички були перевірені під час встановленого періоду набуття практичного досвіду.
18. МФБ визнає відсутність єдиного методу здійснення остаточної оцінки професійних здібностей та компетентності, якому слід було б віддати перевагу. Через різноманітність оцінюваних здібностей та знань, членам МФБ, за обставинами, слід використовувати широкий спектр методів оцінки.
19. Методи, що використовуються, також залежатимуть від особливостей кожної конкретної організації-члена МФБ, включаючи:
- (а) географічне розташування;
 - (б) наявність навчальних та інших ресурсів;
 - (в) кількість кандидатів, що беруть участь у тестуванні, та інформацію про їхню освіту та кваліфікацію
 - (г) можливість проведення тренінгів.

20. З метою забезпечення достатнього підтвердження оцінки професійних здібностей та компетентності кандидатів, необхідно, щоб значну частку в загальній оцінці становили відповіді кандидатів у письмовій формі.
21. Кандидати також повинні продемонструвати вміння поєднувати всі різноманітні елементи, запропоновані у певному комплексі ситуацій, та використовувати їх у контексті роботи професійного бухгалтера.
22. Процес оцінки може також включати елементи усного опитування та оцінювання групи, а також об'єктивне тестування. Для оцінки знань та навичок більш високого інтелектуального рівня, можна використовувати ситуаційні завдання. Рівень складності завдань під час оцінки повинен забезпечувати довіру до остаточного тестування здібностей та компетентності.
23. Оцінку професійних здібностей та компетентності можна здійснювати у кілька етапів протягом докваліфікаційної програми кандидата. Проте, остаточна оцінка, за результатами якої присвоюється кваліфікаційний ступінь, повинна бути максимально наближеною до завершення цим кандидатом кваліфікаційної програми. Остаточна оцінка повинна охоплювати достатню частину загального обсягу професійних знань, професійних навичок та професійних цінностей, етики та ставлення, щоб продемонструвати, що кандидат володіє здібностями та компетентністю, необхідними для отримання кваліфікації професійного бухгалтера.