

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ ИНФОРМАЦИОННЫХ И КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА К ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

С.В. Петров

Россия, г. Калининград

Современный период экономического развития России характеризуется тенденцией к динамичному развитию всех сфер народного хозяйства. Одно из проявлений этой тенденции – непрерывное повышение требований, предъявляемых к профессиональным качествам работников. Острая конкуренция на рынке обуславливает необходимость непрерывного повышения профессиональной компетентности специалиста. Одна из наиболее эффективных форм поддержания готовности к осуществлению профессиональной деятельности – система повышения квалификации [3, 6].

Бухгалтерский учет является одним из наиболее востребованных специализированных видов обработки информации ввиду обязательности ведения бухгалтерского (в соответствии с ФЗ «О бухгалтерском учете») и налогового учетов всеми субъектами экономической деятельности (см. Статья 15.11 и Статья 15.6 [1]). Именно бухгалтерский учет позволяет увидеть реальную экономическую картину деятельности предприятия. Современное состояние нормативно-правовой базы в области бухгалтерского и налогового учета является очень нестабильным ввиду частого внесения изменений, затрагивающих как основополагающие документы, так и методики решения конкретных задач. Поэтому **повышение квалификации** бухгалтера является неотъемлемой частью его профессиональной деятельности.

Традиционная организация повышения профессиональной квалификации, как правило, сводится либо к повторению решения задачи, предлагаемого

преподавателем (принцип «Делай как я»), либо к заучиванию последовательности типовых действий, фиксированных для каждой конкретной рассматриваемой задачи. Такой подход не позволяет сформировать у слушателя требуемый уровень профессиональных компетенций ввиду невозможности учесть различные требования, предъявляемые к каждому конкретному специалисту в процессе его работы. Еще одним недостатком традиционного подхода к организации процесса повышения квалификации (ППК) следует признать доминирование методики, направленной на развитие одних и тех же квалификационных характеристик у каждого слушателя. Этот подход не оправдывает себя в рассматриваемой прикладной сфере бухгалтерского учета, поскольку (особенно на крупных предприятиях) каждый бухгалтер, работая «в команде», решает строго определенный и, как правило, достаточно узкий перечень задач. Исследования показывают, что для практикующего бухгалтера гораздо важнее оказывается навык коллективной работы, чем умение решать максимально широкий спектр задач [2].

На наш взгляд, решить выявленные проблемы и существенно повысить результативность ППК позволяет реализация принципов компетентностного подхода [8], а также разработка и реализация инструментально-методических средств оперативного управления формированием индивидуальных профессиональных компетенций и визуализации результатов ППК. Рассмотрим организационные и методические аспекты реализации компетентностного подхода к повышению квалификации практикующих специалистов по бухгалтерскому учету, отраженные в разработанном нами в программном комплексе «Управление курсами повышения квалификации» (ПК УКПК).

Основные принципы модели, положенной в основу ПК УКПК можно сформулировать следующим образом:

- Точное определение предметной области, в рамках которой будет осуществляться ППК (в нашем случае – бухгалтерский учет) с уточнением тематики, представляющей особый интерес для слушателей;
- Составление перечня профессиональных компетенций, которые должны

быть сформированы или улучшены у слушателей в результате ППК;

- Составление перечня квалификационных характеристик, на которые декомпозируется каждая рассматриваемая профессиональная компетенция, определение уровней и формулирование критериев оценивания их сформированности;

- Планирование процесса формирования каждой профессиональной компетенции и описание траектории обучения (составление так называемого типового графика развития профессиональной компетенции [7]);

- Формулирование цели повышения квалификации как описания искомого состояния профессиональной компетенции специалиста (комплекса целевых значений квалификационных характеристик);

- Содержательное наполнение модели повышения квалификации (формирование дидактического контента) в соответствии с потребностями заказчика и актуальными тенденциями развития предметной области;

- Входной контроль исходного уровня квалификации каждого слушателя по каждой рассматриваемой профессиональной компетенции и формирование индивидуальных траекторий обучения;

- Регулярный промежуточный контроль уровня квалификации каждого слушателя для определения оптимального темпа и оперативной корректировки индивидуальной траектории его обучения;

- Итоговый квалификационный контроль уровня сформированности профессиональных компетенций каждого слушателя.

Использование ПК УКПК позволяет устранить ряд недостатков, свойственных традиционной организации ППК:

- Устраняется неопределенность с содержанием обучения, поскольку вместо вопроса «Какие темы я буду изучать?» слушатель получает ответы на вопросы «Какие профессиональные компетенции у меня будут сформированы?» либо «До какого уровня будет повышен уровень моих профессиональных компетенций?»;

- Устраняется усредненность обучения, вследствие которой преподаватель вынужден ориентироваться на уровень готовности «среднего» слушателя и, как следствие, меньше уделять внимания как наиболее сильным, так и более слабым обучаемым. Индивидуализация обучения каждого слушателя позволяет целенаправленно формировать необходимые именно ему профессиональные компетенции и, в то же время, выбирать оптимальный темп обучения;

- Применение формализованных механизмов оценивания промежуточных и итоговых результатов ППК, основанных на предложенной в [7, 8] формально-структурной модели повышения квалификации, позволяет повысить объективность выставляемых оценок и автоматизировать процесс контроля учебных достижений. Преподаватель получает возможность уделять больше внимания индивидуальной работе со слушателями и, тем самым, повышать эффективность ППК.

В работе [2] обоснована целесообразность изменения дидактической парадигмы повышения квалификации специалистов по бухгалтерскому учету за счет реализации компетентностного подхода к организации обучения с применением средств ИКТ.

Предлагаемая нами методика – интегральная часть учебно-методического комплекса для организации ППК практикующего бухгалтера. В этот комплекс наряду с методикой входят следующие компоненты: математическая модель образовательного пространства; программно-методический комплекс, построенный на основании разработанной математической модели образовательного пространства.

Литература

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30.12.2001 N 195-ФЗ. (принят ГД ФС РФ 20.12.2001) (действующая редакция)

2. Петров С. В., Рудинский И. Д. Компетентностный подход как объективная

основа системы повышения профессиональной квалификации // Известия БГА РФ: Психолого-педагогические науки. 2010. № 5(9).

3. Петров С. В., Рудинский И. Д. О компетентностном подходе к повышению квалификации специалиста по бухгалтерскому учету // Материалы международной научной конференции. Калининград: КГТУ, 2010.

4. Петров С. В., Рудинский И. Д. О построении топологической модели динамики учебных достижений как основа управления современной системой повышения квалификации специалиста // Ученые записки ИИО РАО. 2008. Вып. 28. С. 335-340.

5. Петров С. В., Рудинский И. Д. О формализации понятия «Образовательное пространство» // Ученые записки ИИО РАО. Вып. 29, ч. II. 2009. С. 93-98.

6. Петров С. В., Рудинский И. Д. Повышение квалификации специалистов на основе модели адаптивного индивидуализированного обучения // Известия БГА РФ. 2009. № 5 (9).

7. Петров С. В., Рудинский И. Д. Реализация компетентностной модели процесса повышения квалификации, часть 1-я // Известия БГА РФ. 2010. № 8(12).

8. Петров С. В., Рудинский И. Д. Реализация компетентностной модели процесса повышения квалификации, часть 2-я // Известия БГА РФ. 2011. № 9(13).