

---

*На правах рукописи*

Петров Сергей Вячеславович



**КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ ПРОЦЕССА ПОВЫШЕНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ  
БУХГАЛТЕРОВ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Калининград 2012

---

---

Работа выполнена в ФГБОУ ВПО «Балтийская государственная академия рыбопромыслового флота». Институт профессиональной педагогики

Научный руководитель: доктор педагогических наук, профессор  
Рудинский Игорь Давидович

Официальные оппоненты: Ефентьев Вячеслав Петрович,  
доктор педагогических наук, профессор.  
Всероссийский институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов рыбного хозяйства Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота, директор;

Петрущев Александр Владимирович,  
кандидат педагогических наук, доцент.  
Институт современных образовательных технологий Балтийского федерального университета им. И. Канта, доцент кафедры педагогики и психологии.

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет» им. И.Я. Яковлева

Защита состоится 28 мая 2012 года в 14 часов на заседании объединенного диссертационного совета ДМ 307.002.01 при Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота по адресу: г. Калининград, ул. Озерная, д.30 (зал заседаний диссертационного совета, ауд. 526).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота (ул. Молодежная, д.6, комн. 248).

Электронная версия автореферата размещена на официальном сайте Министерства образования и науки Российской Федерации <http://vak2.ed.gov.ru/announcement> 27 апреля 2012 г., а также на сайте объединенного диссертационного совета ДМ 307.002.01 при Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота <http://www.dm307.002.01.ru> 27 апреля 2012 г.

Автореферат разослан 27 апреля 2012 г.  
Ученый секретарь объединенного  
диссертационного совета ДМ 307.002.01

  
О.С. Бычкова

2012A  
12821

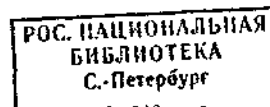


ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

**Актуальность исследования.** Современный период экономического развития России характеризуется тенденцией к динамичному развитию всех сфер народного хозяйства. Эта тенденция проявляется в повышении требований, предъявляемых к профессиональным качествам работников. Острая конкуренция на рынке труда обуславливает необходимость непрерывного повышения профессиональной компетентности специалиста. Одна из наиболее эффективных форм поддержания готовности к осуществлению профессиональной деятельности – система повышения профессиональной квалификации, которая направлена на формирование и развитие у специалистов профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда.

Одним из неотъемлемых элементов функционирования любого предприятия и/или учреждения является бухгалтерский учет. 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, а организация повышения профессиональной квалификации бухгалтеров является актуальной проблемой.

Большинство современных исследований, связанных с обучением бухгалтеров, затрагивают организацию подготовки специалистов только лишь в процессе получения ими профессионального образования (Евсеева А.А., Клишко Н.В., Самарина Е.А.). Исследования, направленные на изучение проблем повышения квалификации бухгалтеров на этапе последилового образования, практически отсутствуют. Это является еще одним подтверждением актуальности исследования процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров. Из работ Калашниковой Н.Г., Курбацкого В.И., Никитиной Н.Н., Пшеничниковой Т.Д., Тычинской Ж.Н., Хуусконен Н.М., Южаковой Т.И. можно сделать вывод, что при исследовании каждой отдельной отрасли народного хозяйства необходим индивидуальный подход, представляющий возможность учесть специфику рассматриваемой отрасли при разработке методического обеспечения процесса повышения профессиональной квалификации специалиста. Существуют различные подходы к повышению квалификации специалистов: вариативный (Бережная С.К.), практико-ориентированный (Герасимов Е.И.), компетентностный (Домогацкая И.Е.), лично-ориентированный (Щетинина Р.П.), деятельностный (Шмис Т.Г.), индивидуально-ориентированный (Папила Г.Н.), лично-деятельностный (Беляков В.В.), технологический (Пимонов Р.В.), дифференцированный (Зайцева Л.Г.), андрагогический (Глазырина А.В.), доминантно-контекстный (Касапиков А.А.), системный (Власюк А.В.), однако, в большинстве работ эти подходы рассматриваются применительно к повышению квалификации педагогов или к организации образовательного процесса для студентов учреждений среднего или высшего профессионального образования.



Анализ методик организации процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров, применяемых в отечественных образовательных учреждениях, свидетельствует о преимущественном применении в них традиционных образовательных технологий (повторение решения задачи, предлагаемого преподавателем, либо заучивание последовательности типовых действий, фиксированных для каждой конкретной рассматриваемой задачи). Такой подход не позволяет сформировать у слушателя требуемый уровень профессиональных навыков ввиду невозможности учесть различные требования, предъявляемые к каждому конкретному специалисту в процессе его работы. Еще одним недостатком традиционного подхода к организации процесса повышения профессиональной квалификации (ППК) следует признать доминирование методики, направленной на развитие у каждого слушателя одних и тех же квалификационных характеристик (Евсеева А.А., Клишко Н.В., Самарина Е.А.). Этот подход не оправдывает себя в прикладной сфере бухгалтерского учета, поскольку (особенно на крупных и средних предприятиях) каждый бухгалтер, работая «в команде», решает строго определенный и, как правило, достаточно узкий перечень задач. В работах Гордеева В.Д., Кувшиновой С.А., Машкова П.П., Руденко А.П. рассматривается результативность применения индивидуального подхода к участникам обучения, что также важно для практикующего бухгалтера, поскольку это позволяет развить навык коллективной работы в противовес умению решать максимально широкий спектр задач.

В то же время, в работах Бережковой Е.В., Борытко Н.М., Галеевой Н.Л., Зимней И.А., Хуторской Л.Н., Хуторского А.В. демонстрируется, что преодоление таких проблем как: индивидуализация обучения за счет формирования ключевых компетенций специалиста; построение процесса повышения профессиональной квалификации специалистов с учетом их реальных потребностей; объективная оценка качества получаемого образования успешно осуществляется за счет применения компетентностного подхода. Кроме этого, в современных исследованиях рассматриваются такие аспекты применения компетентностного подхода как: инфраструктура компетентностного подхода в гуманитарном образовании (Бермус А.Г.), ценностно-смысловое содержание ключевых компетенций (Пузыревский В.Ю.), проблемы проектирования образования в контексте компетентностного подхода (Белов А.В., Домашевская Е.Ю., Либеров А.Ю.), система компетенций как инструмент управления качеством образования (Галеева Н. Л.), компетенция учителя по разработке эвристических заданий (Маслов И.С.), компетенции субъектов системы распределенной образовательной деятельности: опыт проектирования и реализации (Андреанова Г.А.), структура профессиональной компетентности будущего специалиста и оценка уровня её сформированности (Елагина Л.В., Рындак В.Г.), компетентностный подход к моделированию последиplomного образования (Хуторская Л.Н., Хуторской А.В.).

Таким образом, применяемые в настоящее время методы повышения профессиональной квалификации бухгалтеров не полностью обеспечивают требуемую результативность образовательного процесса, направленного на

ИЗДАТЕЛЬСТВО  
«ЮРИСТ»  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ  
1990

повышение уровня профессиональной компетентности специалиста. Это создает предпосылки организации процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров на основе компетентностного подхода.

Степень разработанности научного направления по организации процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров. Педагогические средства и условия их применения в процессе повышения квалификации успешно рассматриваются в работах Аюповой Е.Е., Биктагировой Г.Ф., Волопиной Л.В., Гедиевой М.Б., Григорян А.А., Гурновой А.П., Докучаевой М.Н., Егорычева Д.Е., Емузовой С.Г., Зимина В.Н., Инюшкиной С.И., Киржиманова М.Г., Куровой А.В., Мартыненко С.А., Молчанова С.Г., Орешникова П.А., Плетневой О.К., Погореловой М.Я., Слепцовой Л.Ю., Сухаревской Е.Ю., Харионовской М.В., Чесноковой Г.С., Шолок В.М. Тем не менее, в изучавшихся работах уделяется недостаточное внимание индивидуальному развитию профессиональных компетенций специалистов в процессе группового обучения.

Исследования эффективности процесса непрерывного повышения профессиональной квалификации раскрываются в работах Гагариной О.Ф., Гурновой А.П., Лосина Б.Е., Погореловой М.Я., Шивит-Хуурак И.К., но в этих работах не рассматривается этап последипломного образования.

Различные модели повышения квалификации представлены в работах Алексеенко И.Г., Аюповой Е.Е., Баландиной Е.А., Бережной В.А., Воронькова В.С., Гедиевой М.Б., Горюновой М.А., Гурновой А.П., Докучаевой М.Н., Емузовой С.Г., Ивановой Л.Ф., Казачковой Т.Б., Касатикова А.А., Королевой Н.А., Павленко Н.И., Прищепина Б.И., Селяной Т.М., Сердюк Е.А., Скорлухановой Е.К., Таборидзе Л.В., Шивит-Хуурак И.К. Среди этих моделей можно выделить компетентностный подход к процессу повышения квалификации. Тем не менее, в представленных работах не уделяется достаточное внимание формализации предлагаемых моделей и построению типовых структур (перечень профессиональных компетенций, набор квалификационных характеристик и т.д.).

Одной из важнейших задач педагогических исследований, объектом изучения которых является процесс повышения профессиональной квалификации, является разработка методик подготовки и повышения квалификации специалистов различных отраслей народного хозяйства. Этому вопросу посвящены работы Балберовой Н.В., Ведяковой И.Ю., Гальпериной Д.О., Гнево В.А., Грушевской Н.В., Гулейчик А.И., Ереминой И.Ю., Жариковой Р.В., Качалова С.Б., Келих В.Р., Китина Е.А., Кучер О.Н., Лавровой Г.Н., Миргородского К.А., Очирова С.В., Пегушина В.М., Полякова В.В., Прохорова А.М., Рожниковского Р.М., Рыбиной Т.Н., Стаценко Н.И., Толокольниковой А.Г., Черенкова В.Е., Чистикова И.М., Чулапова А.Х. В этих работах рассматривается широкий спектр проблем, возникающих при организации процесса повышения профессиональной квалификации; проблем связанных с созданием методики, необходимой для уровня последипломного образования специалистов. Однако прикладная область бухгалтерского учета не рассмотрена в представленных исследованиях в достаточном объеме.

В целом, в работах упомянутых авторов ставится и решается широкий спектр проблем организации повышения профессиональной квалификации специалистов, но ни в одном из этих исследований не уделяется достаточное внимание увеличению эффективности процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров на основе компетентностного подхода. Изучение источников также не выявило работы, в которых исследуется проблематика компетентностного подхода к повышению профессиональной квалификации и вопросы индивидуализации повышения квалификации при групповой подготовке слушателей.

Проведенный анализ позволил выявить следующие противоречия между:

- потребностью современного общества в специалистах высокой профессиональной компетентности, выраженной в стремлении работодателей привлекать высококвалифицированных профессионалов, обладающих узкой специализацией, и преимущественной ориентацией системы профессионального образования на подготовку специалистов широкого профиля, готовых решать типовые задачи в различных предметных областях;

- необходимостью повышать профессиональную квалификацию каждого бухгалтера путем формирования или развития у него конкретных профессиональных компетенций, определяемых его работодателем, и не разработанностью педагогических условий и способов организации процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров на основе компетентностного подхода;

Выявленные противоречия обусловили проблему исследования: спроектировать компетентностную модель процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров, реализация которой позволит сформировать или развить у каждого слушателя комплекс профессиональных компетенций, востребованных его работодателем, и сформулировать педагогические условия организации этого процесса на основе компетентностного подхода.

Актуальность проблемы определила тему исследования: «Компетентностная модель процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров».

**Объект исследования:** система повышения профессиональной квалификации бухгалтеров.

**Предмет исследования:** процесс повышения профессиональной квалификации бухгалтеров на основе компетентностного подхода.

Выделенные объект и предмет исследования определили цель исследования: спроектировать модель процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров, которая обеспечит эффективность подготовки бухгалтеров за счет реализации компетентностного подхода к организации этого процесса, индивидуализации формирования и развития профессиональных компетенций каждого слушателя в ходе коллективного образовательного процесса.

**Гипотеза исследования:** процесс повышения профессиональной квалификации бухгалтеров будет более эффективным, чем в современной практике, если:

- он ориентирован на формирование или развитие у каждого слушателя комплекса профессиональных компетентностей, востребованных его работодателем;

- совокупность всех формируемых либо развиваемых профессиональных компетентностей слушателей представлена в форме компетентностной модели;

- главным дидактическим средством процесса являются индивидуальные образовательные траектории каждого слушателя с оценением уровней сформированности каждой компетенции и сравнением этих уровней с соответствующими типовыми образовательными траекториями;

- деятельность преподавателей, учебно-методического персонала и слушателей в процессе повышения профессиональной квалификации бухгалтеров обеспечивается программно-методическим комплексом, позволяющим учитывать, оценивать и анализировать успешность формирования профессиональных компетенций каждого слушателя.

**Задачи исследования:**

1. Разработать модель профессиональных компетенций бухгалтера.

2. Сформулировать педагогические условия организации процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров на основе компетентностного подхода.

3. Спроектировать структуру и содержание компетентностной модели повышения профессиональной квалификации бухгалтеров.

4. Разработать программно-методический комплекс для компьютерной поддержки деятельности преподавателей, учебно-методического персонала и слушателей в процессе повышения профессиональной квалификации бухгалтеров.

5. Организовать и провести педагогический эксперимент по исследованию эффективности спроектированной компетентностной модели процесса повышения профессиональной квалификации специалистов.

Методологическую и теоретическую базу исследования составили: компетентностный подход в образовательном процессе (Болотов В.А., Завьялов А.Н., Зеер Э.Ф., Зимняя И.А., Равен Дж., Сериков В.В., Хуторская Л.Н., Хуторской А.В.); индивидуальный подход в процессе подготовки специалистов (Гордеев В.Д., Кувшинова С.А., Машков П.П., Руденко А.П.); дифференциально-интегральный подход к исследованию педагогических процессов и явлений (Бокарева Г.А., Бокарев М.Ю.); целостный, системный и личностно-деятельностный подходы к изучению и проектированию педагогических явлений (Бабанский Ю.К., Беспалько В.П., Бондаревская Е.В., Гершунский Б.С., Ильин В.С., Конаржевский Ю.А., Остапенко А.А., Саранов А.М., Сергеев Н.К.); доминантно-контекстный в системе повышения квалификации (Касатиков А.А.); андрагогический подход в системе повышения квалификации (Горюнова М.А.); организационно-педагогические и методические условия в системе повышения квалификации (Шолок В.М.).

Исследование проводилось с использованием научных методов: теоретических (инженерии знаний, математической статистики; моделирования; педагогической диагностики, конкретизации и обобщения результатов исследова-

дования; системного анализа педагогических явлений и процессов) и эмпирических (квалиметрии, педагогического эксперимента, сравнительного анализа учебной и педагогической деятельности).

#### **Основные этапы и организация исследования**

На первом, аналитическом, этапе (2009-2010 г.г.) осуществлялся анализ источников и работ по теме исследования, выявлялись и изучались интернет-ресурсы и литературные источники по проблематике последипломного узкоспециализированного образования, уточнялся понятийный и научный аппарат исследования, накапливался, обобщался и анализировался опыт проведения занятий по повышению профессиональной квалификации бухгалтеров.

На втором, конструктивном, этапе (2010-2011 г.г.) формировался аналитический аппарат, необходимый и достаточный для реализации предлагаемого подхода. Была построена модель профессиональных компетентностей бухгалтеров, сформирована система критериев оценивания уровня профессиональных компетенций, определены принципы построения и применения этой системы, сформулированы и реализованы принципы построения типовых траекторий развития профессиональных компетенций и индивидуальных образовательных траекторий, разработан программно-методический комплекс «Управление курсами повышения квалификации», предназначенный для увеличения эффективности процесса повышения квалификации бухгалтеров.

На третьем, завершающем, этапе (2011-2012 г.г.) проводился педагогический эксперимент, анализировались и обобщались его результаты. Сформулированы выводы по результатам диссертационного исследования, подготовлен и оформлен текст диссертации.

**Научная новизна** результатов исследования заключается в следующем:

- разработана модель профессиональных компетентностей бухгалтера, отличающаяся от известных моделей (Евсеева А.А., Клишко Н.В., Самарина Е.А.) тем, что все профессиональные требования, предъявляемые к бухгалтеру, сформулированы в виде структурированных профессиональных компетентностей и компетенций;
- впервые разработана и применена математическая оценка замера уровня сформированности профессиональной компетенции бухгалтера, что позволяет выявить динамику развития профессиональных компетенций по уровням их сформированности в процессе повышения профессиональной квалификации бухгалтеров;
- разработана структура и сформулированы педагогические условия организации процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров, отличающиеся от известных ранее условий организации повышения профессиональной квалификации (Ашутова Т.В., Богданова А.В., Иголкина М.И., Корчак Т.А.) тем, что они синтезируются взаимосвязью качественной диагностики в единстве с математической оценкой (диагностикой) динамики состояний уровней сформированности профессиональных компетенций специалистов в процессе их совершенствования при повышении профессиональной квалификации;



- спроектирована компетентностная модель процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров, позволяющая увеличить его эффективность за счет организационных форм повышения квалификации, отличающихся от известных (Жариков Р.В., Поляков В.В., Рожниковский Р.М.) целевой практико-профессиональной ориентацией содержания, прикладной направленностью самостоятельной работы слушателей, мониторингом уровня сформированности профессиональных компетенций и его математическим оцениванием.

**Теоретическая значимость** результатов исследования заключается в том, что проектирование и реализация модели процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров на основе компетентного подхода развивает теорию и практику проектирования педагогических систем повышения квалификации и математических методов мониторинга, развиваемых компетентностей, что позволяет более целенаправленно формировать у слушателей перспективные профессиональные компетенции и количественно оценивать уровни их сформированности.

**Практическая значимость** исследования. Программно-методический комплекс «Управление курсами повышения квалификации», разработанный на основе компетентностной модели процесса повышения профессиональной квалификации, может использоваться преподавателями, учебно-методическим персоналом и слушателями для компьютерной поддержки мониторинга образовательного процесса и оперативной корректировки его хода с целью эффективного формирования или развития целевых профессиональных компетенций каждого слушателя.

Диссертация соответствует паспорту специальности 13.00.08 – теория и методика профессионального образования, поскольку область исследования включает последипломное образование (п. 2), переподготовку и повышение квалификации работников и специалистов (п. 7), понятийный аппарат профессионального образования (п. 24).

**Достоверность и обоснованность** результатов исследования обеспечивается использованием современных научных концепций в области педагогики и системного анализа; востребованностью разработанного программно-методического комплекса «Управление курсами повышения квалификации»; широкой апробацией полученных результатов научной общественностью; подтверждением положительных результатов эмпирической работы; репрезентативностью и достаточным объемом выборки объектов эксперимента.

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Проектирование и реализация компетентностной модели процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров обеспечивает формирование или развитие у каждого слушателя комплекса профессиональных компетенций, востребованных его работодателем.

2. Модель профессиональных компетенций бухгалтера представляет собой комплекс профессиональных компетенций, состоящий из 11 профессиональных компетенций, декомпозированных на 53 профессиональные компетенции.

3. Реализация разработанных педагогических условий организации процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров позволяет формировать или развивать у каждого слушателя комплекс индивидуальных профессиональных компетентностей, востребованных его работодателем, путем мониторинга учебных достижений каждого слушателя и оперативной корректировки хода образовательного процесса на основе построения индивидуальных образовательных траекторий, оперативного оценивания уровней сформированности каждой компетенции и сравнения их с типовыми образовательными траекториями.

4. Разработанный программно-методический комплекс «Управление курсами повышения квалификации» представляет собой прикладной инструментарий, обеспечивающий преподавателям, учебно-методическому персоналу и слушателям компьютерную поддержку, необходимую для мониторинга образовательного процесса и оперативной корректировки его хода с целью эффективного формирования или развития целевых профессиональных компетенций каждого слушателя.

5. Эффективность реализации компетентностной модели процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров подтверждается результатами педагогического эксперимента.

Апробация теоретических положений и результатов исследования проводилась на Международной научно-практической конференции «Информационные технологии в образовании, науке и производстве» (Серпухов, 2008 г.), Международной научно-практической конференции «Формирование и реализация социального заказа на подготовку специалиста в регионе» (Калининград, 2008 г.); Международной научно-практической конференции «Развитие отечественной системы информатизации образования в здоровьесберегающих условиях» (Москва 2009); VIII международной научной конференции, посвященной 80-летию образования ФГБОУ ВПО «КГТУ» (Калининград, 2010 г.); Международной научно-практической конференции «Информационные технологии в образовании» (Москва, 2011 г.); Международной научно-практической конференции «Перспективные разработки – наука и технологии» (г. Пшемьсль, Польша, 2011 г.); Международной научно-практической конференции «Образование и наука без границ» (Польша, 2011 г.).

**Внедрение результатов исследования.** Результаты исследования внедрены в ФГБОУ ВПО «Калининградский государственный технический университет, Калининградском филиале ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики», ООО «Легкие системы», Центре сертифицированного обучения «Азбука Айти» ООО «Бюро технологий».

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов по главам, заключения, списка литературы, списка сокращений, 2 приложений, 12 таблиц, 26 рисунков, 160 страниц текста.

Во введении обоснована актуальность проблемы, сформулированы цель и задачи исследования, определены объект, предмет и методы исследования, дана общая характеристика работы.

В первой главе «Анализ предметной области и постановка задачи проектирования компетентностной модели процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров» рассматриваются специфические особенности бухгалтерского учета как предмета повышения квалификации, анализируются подходы к организации этого процесса, а также формулируются педагогические условия и задачи организации процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров на основе компетентностного подхода.

Вторая глава «Компетентностная модель процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров» посвящена построению модели профессиональных компетенций бухгалтеров, проектированию структуры и содержания компетентностной модели процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтера, описанию способа оценивания уровня сформированности профессиональных компетенций и организации процесса ПК бухгалтеров на основе компетентностного подхода с применением программно-методического комплекса «Управление курсами повышения квалификации».

В третьей главе «Экспериментальное исследование эффективности реализации компетентностной модели процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров» приведено описание организации педагогического эксперимента по исследованию предложенных решений и проведены статистический анализ и интерпретация результатов педагогического эксперимента.

В заключении приведены полученные в ходе исследования и проверенные экспериментально выводы.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Анализ существующих подходов к организации процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтера и методик организации этого процесса, применяемых в институте профессиональных бухгалтеров и аудиторов России (ИПБ), высшей экономической школе Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов (СПбГУЭФ), академии профессионального управления (учебный центр в Зеленограде), а также используемых учебными центрами группы компаний «DRV», ЦИОБ «ИНОК», «Центром дополнительного образования – Калининград» (табл. 1) свидетельствует, что организация повышения профессиональной квалификации, как правило, сводится либо к повторению решения задачи, предлагаемого преподавателем (принцип «Делай как я»), либо к заучиванию фиксированной последовательности типовых действий, необходимых для решения конкретной рассматриваемой задачи.

Таблица 1

## Сравнение образовательных программ

Учебный центр	Достоинства	Недостатки
ИПБ	Непрерывное повышение квалификации. Использование элементов компетентностного подхода. Применение активных форм обучения (деловые игры, обсуждение дискуссионных вопросов).	Недостаточная индивидуализация обучения; Отсутствие учета специфики предприятия заказчика, т.е. стандартная программа обучения
СПБГУЭФ	Применение активных форм обучения (деловые игры, обсуждение дискуссионных вопросов). Обеспеченность методическими материалами. Высокая квалификация преподавателей	Недостаточная индивидуализация обучения, т.е. подготовка специалиста, способного работать по разным направлениям. Недостаточная детализация структуры образовательного пространства процесса обучения.
Зеленоград	Применение активных форм обучения (деловые игры, обсуждение дискуссионных вопросов). Квалифицированные преподаватели. Детальная структура курсов повышения квалификации.	Отсутствие индивидуализации обучения. Недостаточное количество (одна) процедур промежуточного контроля.
DRV	Обеспечение методическим материалом.	Отсутствие индивидуального подхода к процессу обучения. Организация образовательного процесса «с листа» по принципу «делай как я». Отсутствие объективной системы оценивания.
ИНОК	Обеспечение методическим материалом	Отсутствие индивидуального подхода к процессу обучения. Организация образовательного процесса «с листа» по принципу «делай как я». Отсутствие объективной системы критериев оценивания результативности обучения.
ЦДО	Возможность расширить спектр своих профессиональных навыков	Подготовка специалиста без учета реальных задач, которые ставятся или могут быть поставлены перед ним в процессе его профессиональной деятельности. Отсутствие объективной системы критериев оценивания результативности обучения.

Особо отметим подход к повышению квалификации бухгалтеров, реализуемый в программе повышения квалификации ИПБ. Образовательный процесс носит непрерывный характер, поскольку в предлагаемой ИПБ программе повышения квалификации заложены несколько циклов обучения, позволяющих организовать многоэтапность повышения профессиональной квалифика-

ции бухгалтеров. Представленная на сайте ИПБ программа курсов повышения квалификации свидетельствует о том, что при организации обучения специалиста учитывается его специализация. Тем не менее, и в этом образовательном учреждении не уделяется достаточного внимания командной работе специалистов, поскольку группы слушателей формируются по принципу совместного изучения одного и того же учебного материала.

Таким образом, проанализированные методики организации процесса повышения квалификации позволяют успешно решать задачи либо коллегиального повышения образовательного уровня специалистов широкого профиля, либо индивидуальной подготовки работников узкой специализации. Но эти методики не позволяют индивидуализировать повышение квалификации каждого слушателя при групповом обучении ввиду невозможности учесть различные требования, предъявляемые работодателем к каждому конкретному специалисту при его работе в команде.

Еще одним недостатком проанализированных методик организации процесса повышения профессиональной квалификации следует признать доминирование подхода, направленного на развитие одних и тех же квалификационных характеристик у каждого слушателя (Евсеева А.А., Клишко Н.В., Самарина Е.А.). Этот подход не оправдывает себя в прикладной сфере бухгалтерского учета, поскольку (особенно на крупных предприятиях) каждый бухгалтер, работая «в команде», решает строго определенный и, как правило, достаточно узкий перечень задач. В работах Кувшиновой С.А., Руденко А.П. рассматривается результативность применения индивидуального подхода к участникам обучения, что также важно для бухгалтера, поскольку это позволяет развить навыки коллективной работы в противовес умению решать максимально широкий спектр задач.

В то же время, в работах Зимней И.А., Хуторской Л.Н., Хуторского А.В. демонстрируется, что решение таких задач как: индивидуализация обучения специалиста, построение процесса повышения профессиональной квалификации специалистов с учетом их реальных потребностей, объективная оценка качества получаемого образования успешно осуществляется за счет применения компетентностного подхода.

В нашем исследовании мы использовали в качестве ключевых понятий такие категории как: «предметная область», «профессиональная компетентность», «профессиональная компетенция», «квалификационная характеристика». Под *предметной областью* мы понимаем область объектов, универсум рассуждения, универсум рассмотрения или просто универсум, класс (множество) объектов, рассматриваемых в пределах данного контекста. Категорию *профессиональная компетентность* мы определяем как комплекс профессиональных способностей, навыков, умений, знаний и т.п., необходимых и достаточных для эффективного осуществления профессиональной деятельности в рассматриваемой предметной области либо в ее конкретной подобласти. Под категорией *профессиональная компетенция* мы подразумеваем составляющую компетентности, которая характеризует наличие у объекта конкретного (ограниченного) комплекса профессиональных способностей,

павыков, умений, знаний и т.п., необходимого и достаточного для эффективного решения определенных задач в пределах своей профессиональной компетентности (например, «Умение осуществлять учет денежных средств и денежных документов»). *Квалификационная характеристика* определяется нами как показатель, характеризующий уровень сформированности одного из аспектов конкретной профессиональной компетенции (например, в качестве квалификационных характеристик профессиональной компетенции «Умение осуществлять учет денежных средств и денежных документов» могут рассматриваться показатели «Классификация денежных средств», «Учет кассовых операций» и т.д.).

Таким образом, в нашем исследовании профессиональная компетентность бухгалтера рассматривается как интегральное свойство личности, представляющее собой комплекс частных профессиональных компетенций (необходимых для решения поставленных перед этим специалистом задач), для формирования которых должен применяться инструментарий компетентностного подхода к организации образовательного процесса.

В результате формализации предметной области «Бухгалтерский учет» в категориях компетентностного подхода нами построена модель профессиональных компетентностей бухгалтера (полная модель приведена в диссертации), состоящая из 11 профессиональных компетентностей, декомпозированных на 53 профессиональных компетенции и ставшая основой для реализации компетентностного подхода к организации процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров.

Для организации процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтера на основе компетентностного подхода нами были выполнены следующие педагогические условия:

- процесс повышения профессиональной квалификации бухгалтеров направлен на формирование и развитие профессиональных компетенций, достаточных для удовлетворения требований по ведению бухгалтерского учета, общих для всех субъектов хозяйственной деятельности, а также необходимых для удовлетворения требований по организации бухгалтерского учета, специфических для конкретного предприятия, на котором работает повышающий квалификацию бухгалтер;
- модель профессиональных компетенций бухгалтера включает: перечень профессиональных компетентностей бухгалтера; содержательную структуру каждой профессиональной компетентности, представленной в виде комплекса базовых, общих и специальных профессиональных компетенций; содержательную структуру каждой профессиональной компетенции бухгалтера, представленной в виде набора квалификационных характеристик;
- образовательный процесс повышения профессиональной квалификации бухгалтеров реализует индивидуальные образовательные траектории каждого слушателя, оценивание уровней сформированности компетенций и их сравнении с типовыми образовательными траекториями, оперативную корректировку хода образовательного процесса при выявлении недопустимых расхождений;

- разработаны методика и инструментарий компьютерной поддержки деятельности преподавателей, учебно-методического персонала и слушателей в процессе повышения профессиональной квалификации.

Для описания компетентностной модели процесса повышения профессиональной квалификации нами введены понятия «типовая траектория развития профессиональной компетенции» и «индивидуальная образовательная траектория».

Кроме этого, мы ввели две модели, позволяющие определять для каждого слушателя уровень сформированности конкретных профессиональных компетенций в каждый момент времени или определять условия достижения слушателем конкретных уровней сформированности профессиональных компетенций:

- «Модель развития компетенции» (далее  $M_{pc}$ ) – определяет зависимость уровня сформированности конкретной профессиональной компетенции от времени.

- «Модель оценивания уровня сформированности компетенции» (далее  $M_{cl}$ ) – определяет зависимость уровня сформированности конкретной профессиональной компетенции от количества баллов, которые должны или могут быть набраны слушателем в моменты проведения контроля учебных достижений.

Типовой траекторией развития профессиональной компетенции (далее ТТРПК) в нашем исследовании называется последовательность целевых значений уровней сформированности рассматриваемой профессиональной компетенции, которые должны быть достигнуты в процессе повышения профессиональной квалификации.

Траектория называется типовой, т.к. она является единой для всех слушателей. Иными словами, в процессе ПК все слушатели, у которых должна быть сформирована  $i$ -я профессиональная компетенция, должны осваивать ее одновременно на основании типовой учебной программы. ТТРПК графически интерпретируется кусочно-линейной функцией, отображающей изменения уровня профессиональной компетенции слушателя, описываемых моделями  $M_{pc}$  и  $M_{cl}$ .

Для определения уровня  $S_i(t)$  сформированности  $i$ -й профессиональной компетенции в момент времени  $t$  нами сформулировано следующее математическое выражение:

$$S_i(t) = \max_{z=2}^L (1 * \prod(A^1_i(t)); z * \prod(A^z_i(t)) * \prod(A^{z+1}_i(t))),$$

где  $L$  – количество уровней сформированности  $i$ -ой профессиональной компетенции,  $z$  – уровень профессиональной компетенции,  $A^z_i(t)$  – значения квалификационных характеристик.

Типовая траектория развития профессиональной компетенции определяется следующим образом:

$$S'_{i-entire} = \begin{cases} [F_1(\vartheta_1)] b_0 \leq \vartheta_1 \leq b_1 \\ \dots \\ [F_n(\vartheta_n)] \vartheta_n > b_n \end{cases}$$

где  $S_{f-сформ}$  – уровень сформированности  $i$ -й профессиональной компетенции  $f$ -го слушателя,  $[ ]$  – обозначение функции пола, выделяющей целую часть числа,  $\vartheta_i$  – оценка результата проведенного контроля,  $F$  – линейная функция зависимости уровня профессиональной компетенции от количества баллов, набранных слушателем по результатам контроля учебных достижений,  $b$  – количество баллов, при котором происходит переход на более высокий уровень сформированности профессиональной компетенции.

Количество баллов  $\vartheta_i$ , характеризующее достижение каждого уровня профессиональной компетенции, определяется как:

$$\vartheta_i = \vartheta_{i-1} + \prod_{j=1}^n a_j^{KKX} * \left( \sum_{j=1}^n a_j^{KKX} + \sum_{k=1}^m a_k^{DKX} \right),$$

где  $n$  – количество ключевых квалификационных характеристик,  $m$  – количество детальных квалификационных характеристик в рассматриваемой профессиональной компетенции,  $a_j^{KKX}$  – признак освоения  $j$ -й ключевой квалификационной характеристики,  $a_k^{DKX}$  – признак освоения  $k$ -й детальной квалификационной характеристики.

Последнее выражение имеет следующую содержательную интерпретацию: необходимым условием принятия решения о достижении слушателем очередного уровня сформированности профессиональной компетенции является освоение им всех квалификационных характеристик, относящихся к предыдущему уровню сформированности этой компетенции. Такой подход позволяет однозначно определить, по какой причине слушателю не присвоен соответствующий уровень (т.е. значение какой именно квалификационной характеристики не достигнуло необходимого значения).

Индивидуальной образовательной траекторией (далее ИОТ) будем называть графическую интерпретацию динамики фактических учебных достижений слушателя, представленных в виде уровней сформированности его профессиональных компетенций.

Для полноценной реализации предлагаемого подхода нами реализована возможность сравнения фактических учебных достижений слушателей с априори заданными «плановыми» показателями, которые отражаются типовыми траекториями развития профессиональной компетенции ТТРПК<sub>рс</sub> и ТТРПК<sub>са</sub>.

Индивидуальная образовательная траектория  $f$ -го слушателя ИОТ'<sub>рс</sub> отражает динамику изменения уровня сформированности рассматриваемой  $i$ -й профессиональной компетенции в процессе повышения профессиональной квалификации. В процессе обучения преподаватель сопоставляет значения ИОТ'<sub>рс</sub> с соответствующими значениями ТТРПК<sub>рс</sub> (см. рис. 1).

На рисунке 1 по оси абсцисс отражены моменты контроля учебных достижений, а по оси ординат – уровни сформированности профессиональной компетенции.

Анализируя подобный график, мы получаем информацию об отклонении индивидуальной образовательной траектории от типовой траектории форми-



рования профессиональной компетенции в моменты контроля  $t_i$ . Это отклонение, обозначаемое символом  $\Delta S_i^f$ , можно интерпретировать как разность между теоретическим и фактическим уровнями сформированности рассматриваемой  $f$ -й компетенции в момент времени  $t_i$ . Например, по рисунку 1 можно утверждать, что слушатель должен был достигнуть третьего уровня сформированности  $f$ -й профессиональной компетенции на 12-й день повышения квалификации, однако фактически на 12-тый день он достиг только второго уровня – в нашем случае это разность ( $\Delta S_{12}^f = 3 - 2 = 1$ ).

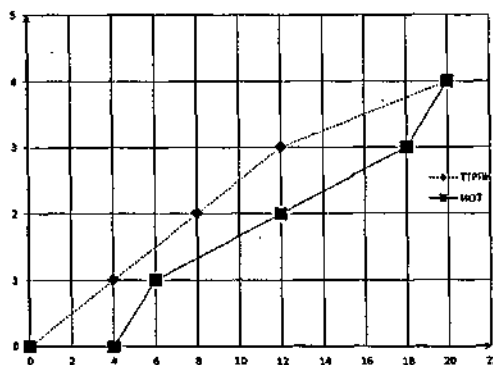


Рис. 1 Отклонение фактического уровня сформированности профессиональной компетенции (ИОТ<sub>pc</sub>) от теоретического значения (ТТПК<sub>pc</sub>) в моменты проведения контроля

Если значение  $\Delta S_i^f$  не превышает некоторую предельную величину  $\epsilon$  (определяемую совместно с заказчиком на основании того, на сколько допустимо изменить содержание и/или сроки проведения последующих этапов образовательного процесса), то вырабатывается управляющее воздействие, направленное на устранение этого отклонения. Такое воздействие может выражаться, например, во внесении в образовательную программу следующего этапа процесса ППК корректив, направленных на формирование или закрепление тех знаний, умений или навыков, которые были упущены или недостаточно изучены на предыдущем этапе. В противоположном случае, может быть принято решение о нецелесообразности продолжения ППК либо о внесении существенных изменений в его сценарий (увеличение сроков обучения, повторение ранее выполнявшихся этапов и т.п.). Если в некоторый момент времени  $t_{i+1}$  значение  $\Delta S_{i+1}^f \geq \Delta S_i^f$ , т.е. на очередном этапе образовательного процесса возникшее ранее отклонение не устранилось или даже возросло, то это свидетельствует о неэффективности выработанного в момент времени  $t_i$  управляющего воздействия.

Подобный анализ позволяет оперативно контролировать (как визуально, так и аналитически) учебные достижения слушателей на предмет их соответствия типовой траектории развития профессиональной компетенции.

Отличительной особенностью предложенного способа оценивания уровня сформированности профессиональных компетенций является индивидуальный подход к формированию профессиональных компетенций бухгалтера, что позволяет учесть требования его работодателя по формированию у каждого бухгалтера индивидуального комплекса компетентностей, необходимых для эффективной профессиональной деятельности.

Предложенные алгоритмические и методические решения реализованы в программном продукте «Управление курсами повышения квалификации» (УПКК), свидетельство о государственной регистрации № 2011612929 от 13 апреля 2011 г.

На рис. 2 показаны основные стадии реализации компетентного подхода к организации процесса повышения квалификации бухгалтеров. Подробное описание методики применения этого подхода приведено во второй главе диссертационного исследования.

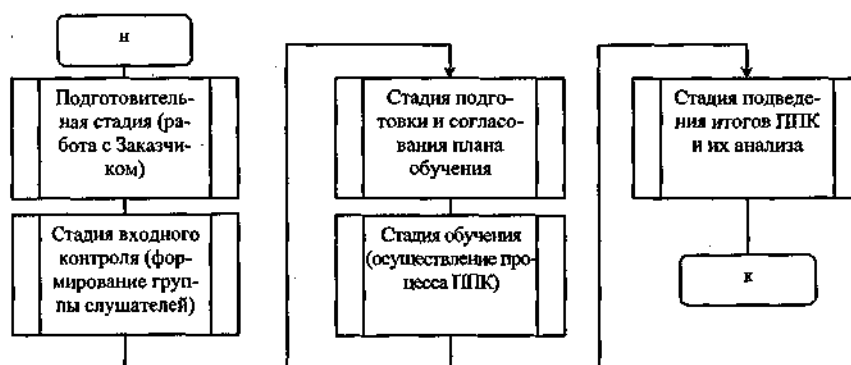


Рис. 2 Стадии реализации компетентного подхода к организации процесса ППК

Для проверки результативности применения предлагаемого подхода был проведен педагогический эксперимент, цель которого заключалась в подтверждении или опровержении гипотезы о том, что организация процесса повышения квалификации бухгалтеров на основе компетентного подхода приводит к повышению результативности этого процесса.

Результативность ППК определялась по следующим критериям:

- уровень сформированности у  $f$ -го слушателя  $i$ -й профессиональной компетентности  $S_i^f$  выявляется по результатам итоговой комплексной квалификационной работы, выполнение которой позволит говорить о сформированности искомым компетенций;

- средние результаты группы по результатам выполнения итоговой комплексной квалификационной работы.

В ходе эксперимента решались следующие задачи:

- оценить влияние обязательной процедуры входного контроля на конечный результат ППК (подтвердить или опровергнуть предположение о том, что обязательное проведение процедуры входного контроля на начальном этапе процесса повышения профессиональной квалификации уменьшает вероятность появления в группе слушателей человека, «тормозящего» общий прогресс обучения);

- сравнить результативность ППК, организованного с применением компетентностного подхода, и ППК, организованного по классической схеме "обучение - экзамен".

Педагогический эксперимент был организован следующим образом:

- в эксперименте участвовали 40 бухгалтеров, направленных на повышение профессиональной квалификации руководством следующих организаций: ООО «Аквелла», ООО «Альмак», ООО «Торговая независимость» далее (ТН), ООО «БизнесПродТорг» далее (БПТ);

- эксперимент проводился совместно с ООО «Легкие Системы. На базе ООО «Легкие Системы» была сформирована контрольная группа слушателей (состоявшая из работников ООО «Альмак»), обучение которой было организовано по традиционной схеме повышения профессиональной квалификации бухгалтеров, предлагаемой компанией 1С и предусматривающей последовательное изучение материала с однократной итоговой процедурой контроля;

- в составе контрольной и экспериментальных групп повышали квалификацию специалисты, профессиональная деятельность которых носит схожий характер (бухгалтерский учет на производственных и торговых предприятиях).

Для экспериментальных групп подсчитывалось количество присвоенных по результатам проведения аттестационного контроля уровней профессиональной квалификации «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно». Таким образом, в нашем случае использовалась порядковая шкала с 4-мя градациями, что привело к целесообразности использования критерия однородности  $\chi^2$ . Критическое значение  $\chi^2$  для  $\alpha = 0.05$ , при количестве уровней профессиональной квалификации равном 4-м, принято равным  $\chi_{0.05}^2 = 7.82$ .

Мы выдвинули нулевую гипотезу о том, что «характеристики экспериментальной и контрольной групп совпадают с уровнем значимости 0,05» и альтернативную ей гипотезу, и проверили их для каждой пары учебных групп. Гипотеза проверялась с использованием методики определения достоверности совпадений и различий для экспериментальных данных, измеренных в порядковой шкале.

Из таблиц 2-4 видно, что все эмпирические значения критерия  $\chi^2$ , кроме результатов сравнения экспериментальных и контрольной группы после окончания эксперимента, меньше критического значения.

Таблица 2  
Значения  $\chi^2_{эмп}$  для контрольной группы Альмак и экспериментальной – Аквелла

	Альмак до	Альмак после	Аквелла до	Аквелла после
Альмак до	0	2	0,53	6,53
Альмак после		0	1,07	8,94
Аквелла до			0	7,4
Аквелла после				0

Таблица 3  
Значения  $\chi^2_{эмп}$  для контрольной группы Альмак и экспериментальной -- ТН

	Альмак до	Альмак после	ТН до	ТН после
Альмак до	0	2	0,09	5,97
Альмак после		0	1,98	9,14
ТН до			0	6,06
ТН после				0

Таблица 4  
Значения  $\chi^2_{эмп}$  для контрольной группы Альмак и экспериментальной – БПТ

	Альмак до	Альмак после	БПТ до	БПТ после
Альмак до	0	2	0,64	7,8
Альмак после		0	0,9	8,2
БПТ до			0	6,05
БПТ после				0

Полученный результат свидетельствует о подтверждении нулевой гипотезы о том, что характеристики экспериментальной и контрольной групп совпадают с уровнем значимости 0.05, поэтому основания для ее отклонения в пользу альтернативной гипотезы отсутствуют во всех случаях, кроме сравнения результатов экспериментальных и контрольной группы после обучения. Таким образом, различия оценок слушателей, входивших в экспериментальные и контрольную группы, признаны существенными.

Поскольку во всех исследуемых случаях результат экспериментальных учебных групп был выше результата контрольной учебной группы, был сделан вывод о том, что зафиксированное превышение уровня учебных достижений экспериментальных групп слушателей над результатом контрольной группы является не случайным, а обусловленным изменениями, внесенными в организацию учебного процесса в экспериментальных группах.

В заключении приведены обобщающие выводы по всему исследованию, которые подтверждают эффективность предложенной модели процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров на основе компетентностного подхода.

Основные результаты исследования могут быть сформулированы следующим образом:

1. Спроектированная компетентностная модель процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтера состоит из:

- понятийного аппарата компетентностной модели процесса ПИК бухгалтера (профессиональная компетентность, профессиональная компетенция, типовая траектория развития профессиональной компетенции, индивидуальная образовательная траектория);

- педагогических условий организации процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров на основе компетентностного подхода;

- способа оценивания уровня сформированности профессиональных компетенций, заключающегося в мониторинге и индивидуальном анализе учебных достижений каждого слушателя путем сравнения значений типовых и индивидуальных образовательных траекторий;

- методики формирования или развития у каждого слушателя комплекса профессиональных компетенций, востребованных его работодателем.

2. Модель профессиональных компетентностей бухгалтера включает в себя 11 профессиональных компетентностей, соответствующих предметной области «Бухгалтерский учет» и декомпозированных на 53 профессиональные компетенции, каждой из которых сопоставлен набор квалификационных характеристик, определяющих уровень ее сформированности. Такое представление означает возможность организовать процесс повышения профессиональной квалификации бухгалтеров на основе компетентностного подхода.

3. Компетентностная модель процесса повышения квалификации бухгалтеров реализуется с применением программно-методического комплекса «Управление курсами повышения квалификации» (свидетельство о государственной регистрации № 2011612929 от 13 апреля 2011 г.), обеспечивающего компьютерную поддержку мониторинга образовательного процесса и оперативной корректировки его хода с целью эффективного формирования или развития целевых профессиональных компетенций каждого слушателя.

4. Эффективность реализации компетентностной модели процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров подтверждена в ходе педагогического эксперимента. Результаты выполненного диссертационного исследования подтверждают целесообразность организации процесса повышения профессиональной квалификации бухгалтеров на основе компетентностного подхода.

Основные положения диссертационного исследования отражены в публикациях:

#### Научные статьи и тезисы докладов

1. Петров С.В., Рудинский И.Д. Реализация компетентностной модели процесса повышения квалификации, часть 1-я // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки: научный журнал. – Калининград: Изд-во БГАРФ. -2010. - №8(12) – 0,6 п.л. (лично автором – 0,5 п.л.).

2. Петров С.В., Рудинский И.Д. Реализация компетентностной модели процесса повышения квалификации», часть 2-я // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки научный журнал. – Калининград: Изд-во БГАРФ. -2010. - № 9(13). – 0,65 п.л. (лично автором 0,6 п.л.).

3. Петров С.В. Использование средств информационных и коммуникационных технологий для реализации компетентного подхода к повышению квалификации специалистов // Информационная среда образования и науки – М. - 2011. - №6. – 0,19 п.л.

4. Петров С.В., Рудинский И.Д. Компетентный подход к процессу повышения квалификации специалистов по бухгалтерскому учету // Информационные технологии в образовании. XXI Международная конференция – выставка: Сборник трудов. Ч.III. – М.: Издательский отдел факультета ВМК МГУ имени М.В. Ломоносова. - 2011. – 0,25 п.л. (лично автором 0,19 п.л.).

5. Петров С.В., Рудинский И.Д. Компетентный подход как объективная основа системы повышения профессиональной квалификации // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: Психолого-педагогические науки: научный журнал. – Калининград. - 2010. – № 6(10). – 0,44 п.л. (лично автором 0,32 п.л.).

6. Петров С.В. Методические аспекты реализации компетентного подхода к организации повышения квалификации практикующего специалиста по бухгалтерскому учету: Материалы VII Международной научно-практической конференции: «Образование и наука без границ». – Пшемысль (Польша): Изд-во Nauka i studia. – 2011. - №18. – 0,19 п.л.

7. Петров С.В., Рудинский И.Д. О построении топологической модели динамики учебных достижений как основа управления современной системой повышения квалификации специалиста // Ученые записки. – М.: ИИО РАО. – 2008. - № 28. – 0,32 п.л. (лично автором 0,19 п.л.).

8. Петров С.В., Рудинский И.Д. Повышение квалификации специалистов на основе модели адаптивного индивидуализированного обучения // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: Психолого-педагогические науки: научный журнал. – Калининград: Изд-во БГАРФ. - 2010. - № 5(9). – 0,6 п.л. (лично автором 0,5 п.л.).

9. Петров С.В. Реализация компетентного подхода к процессу повышения квалификации практикующего специалиста бухгалтерского учета // Центр информационных технологий и систем органов исполнительной власти. Инвентарный номер 02201157981. – Москва. - 2011. Отчет о НИОКР. – 12,5 п.л.

10. Петров С.В., Рудинский И.Д. Структурная модель процесса повышения профессиональной квалификации специалиста по бухгалтерскому учету // Информационные технологии моделирования и управления: научно – технический журнал. – Воронеж. – 2010. - №2(61) – 0,6 п.л. (лично автором 0,5 п.л.).

11. Петров С.В., Рудинский И.Д. Модель динамики учебных достижений как основа современной системы повышения квалификации специалиста // Материалы международной научно-практической конференции: «Информационные технологии в образовании, науке и производстве». – Серпухов. - 2008. – 0,7 п.л. (лично автором 0,5 п.л.).

12. Петров С.В., Рудинский И.Д. О компетентном подходе к повышению квалификации специалиста по бухгалтерскому учету // ФГБОУ

ВПО КГТУ Международная научная конференция. – Калининград. – 2010. – 0,19 п.л. (лично автором 0,16 п.л.).

13. Петров С.В., Рудинский И.Д. О формализации понятия «Образовательное пространство» // Ученые записки. – М.: ИИО РАО. – 2009. – № 29. Ч. II. – 0,31 п.л. (лично автором 0,28 п.л.).

14. Петров С.В., Рудинский И.Д. Повышение квалификации в области ИКТ как фактор роста профессиональной компетентности специалистов // Материалы международной научно-практической конференции «Формирование и реализация социального заказа на подготовку специалиста в регионе». – Калининград: Балтийский институт экономики и финансов. – 2008. – 0,19 п.л. (лично автором 0,16 п.л.).

15. Петров С.В., Рудинский И.Д. Топологическая модель динамики учебных достижений как основа современной системы повышения квалификации // Информационные технологии в образовании. XXI Международная конференция – выставка: Сборник трудов. – М.– 2008. – 0,21 п.л. (лично автором 0,16 п.л.).

Общий объем опубликованных работ по теме диссертации – 17,34 п.л. (лично автором – 16,75 п.л.)

12 - 128 2 1  
2012 A  

---

12821

**Петров Сергей Вячеславович**

**Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук**

**Подписано в печать 17.04.2012 г. Формат 60x 84/16  
Печать офсетная. Объем 1,5 п.л. Тираж 150 экз.  
Заказ № 66 ИПП БГАРФ**

**Редакционно-издательский отдел  
научного журнала «Известия Балтийской государственной  
академии рыбопромыслового флота:  
психолого-педагогические науки»  
236029, г. Калининград, ул. Озерная, 30**