



Державний вищий навчальний заклад  
"УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ"  
НАЦІОНАЛЬНОГО БАНКУ УКРАЇНИ

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України  
Комунальний заклад  
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

State Higher Educational Institution  
"UKRAINIAN ACADEMY OF BANKING"  
OF THE NATIONAL BANK OF UKRAINE

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

## СУЧАСНА НАУКА: ПОГЛЯД МОЛОДИХ

Збірник наукових праць магістрантів

Рекомендовано до друку Вченою радою факультету перепідготовки  
Сумського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти  
(Протокол №2 від 25 вересня 2012 року)

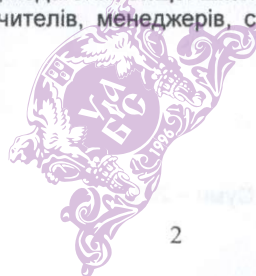
**РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:** Живодьор Володимир Федорович, ректор  
СОІППО, професор кафедри державного управління та педагогічного  
менеджменту; Артюшкіна Людмила Михайлівна, кандидат педагогічних  
наук, доцент, перший проректор; Крюков Олексій Ігоревич, доктор наук з  
державного управління, професор, завідувач кафедри державного управління  
та педагогічного менеджменту; Семенов Олена Миколаївна, доктор  
педагогічних наук, професор; Чайченко Надія Натанівна, доктор педагогічних  
наук, професор, завідувач кафедри теорії та методики вищої професійної  
освіти; Сігова Валентина Іванівна, кандидат технічних наук, професор,  
доцент кафедри державного управління та педагогічного менеджменту,  
проректор з наукової роботи; Рудь Ольга Миколаївна, кандидат філологічних  
наук, доцент, декан факультету перепідготовки; Жук Михайло Васильович,  
кандидат філософських наук, доцент, завідувач кафедри соціально-  
гуманітарних дисциплін та українознавства; Чеканська Лариса Миколаївна,  
кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, завідувач кафедри  
психології.

**Сучасна наука: погляд молодих:** Збірник наукових праць магістрантів. –  
Суми: СОІППО, 2012. - 268 с.

Відповідальний за випуск: О.Рудь

Збірник присвячений актуальним проблемам сучасної науки. Тематика  
статей охоплює питання управлінської етики, освітнього менеджменту,  
державного управління, педагогіки вищої школи, психології управління.

Для викладачів, учителів, менеджерів, студентів, магістрантів, молодих  
науковців.

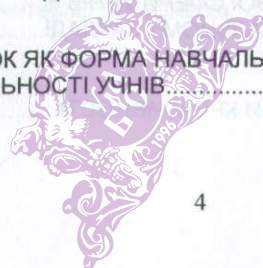


## ЗМІСТ

<b>Батуріна А.К.</b> КОРУПЦІЯ – ТЯГАР СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ.....	8
<b>Безкоровайна Ю.Д.</b> МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ КЕРІВНИКАМ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЩОДО ПРОВЕДЕННЯ АТЕСТАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ.....	11
<b>Богомаз С.В.</b> ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ СІЛЬСЬКОЇ ШКОЛИ.....	18
<b>Бугрим Т.О.</b> ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ.....	22
<b>Войтехович Л.Г.</b> ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ.....	25
<b>Гаврик А.Ю.</b> СУТНІСТЬ ТА ФУНКЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РЕКЛАМИ.....	29
<b>Голубченко Л.В.</b> КОМУНІКАТИВНА ТОЛЕРАНТНІСТЬ ПІДЛІТКІВ.....	33
<b>Горобець А.В.</b> ЗАДАЧІ, ФУНКЦІЇ ТА МЕТОДИ ІНФОРМАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ.....	37
<b>Гречаниченко В.М.</b> ВЧИТЕЛЬ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ В УМОВАХ ОСОБИСТІСНО-ОРІЄНТОВАНОЇ ПАРАДИГМИ ОСВІТИ.....	41
<b>Грищенко В.Л.</b> АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВА НОРМА ЯК ЕЛЕМЕНТ І УМОВА ПРАВОВИЗНАЧНОСТІ УПРАВЛІННЯ.....	46
<b>Дига Ю.І.</b> ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСВІТИ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	50
<b>Забара Д.В.</b> СУТНІСТЬ ЕМОЦІЙНО-ВОЛЬОВОЇ СФЕРИ УЧНІВ У ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ.....	54
<b>Зінченко С.В.</b> ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ ПЕРЕДУМОВИ КРЕАТИВНОСТІ.....	57



<b>Зубко О.О.</b> СУТНІСТЬ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ.....	61
<b>Іващенко І.Ю.</b> ЛІНГВІСТИЧНИЙ АНАЛІЗ РЕКЛАМНИХ ТЕКСТІВ НА СТОРІНКАХ ДРУКОВАНИХ ЗМІ.....	64
<b>Ігнатенко І.В.</b> СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ....	72
<b>Касьяненко Д.О.</b> ТРЕТІЙ СЕКТОР ЯК ФОРМА КОНСОЛІДАЦІЇ ГРОМАДЯНСЬКОЇ АКТИВНОСТІ.....	76
<b>Кірсєва О.О.</b> ДО ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ ТА МОВЛЕННЕВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА.....	80
<b>Колесник І.М.</b> НАПРЯМИ ПІДГОТОВКИ ОФІЦЕРСЬКИХ КАДРІВ У СИСТЕМІ ВВНЗ.....	84
<b>Коротун О.М.</b> МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР СИСТЕМИ ЗАГАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ.....	88
<b>Кубатка Ю.Г.</b> МЕТОДИ ТА ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФІЛЬНОЇ ОСВІТИ В СІЛЬСЬКІЙ ШКОЛІ.....	93
<b>Кужель Т.І.</b> ОСОБИСТІСНЕ ЗРОСТАННЯ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН.....	97
<b>Кузьменко К.В.</b> КЛАСИФІКАЦІЯ СИСТЕМ ПІДТРИМКИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ.....	102
<b>Лабуз О.А.</b> СОЦІАЛЬНЕ ЗАМОВЛЕННЯ ЯК ОСНОВА СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ШКОЛОЮ.....	105
<b>Левченко М.М.</b> СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....	108
<b>Луговська І.О.</b> ІНТЕГРОВАНІЙ УРОК ЯК ФОРМА НАВЧАЛЬНО- ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УЧНІВ.....	112



<b>Мазуренко О.В.</b> МОТИВАЦІЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ.....	116
<b>Макаренко І.О.</b> РОЗВИТОК КЛЮЧОВИХ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ФАХІВЦІВ ЗА НАПРЯМОМ ПІДГОТОВКИ «ОБЛІК І АУДИТ».....	121
<b>Макошенець О.В.</b> ЗНАЧЕННЯ МИСТЕЦЬКОЇ ОСВІТИ ДЛЯ ПЕДАГОГА.....	125
<b>Матвієнко О.М.</b> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ.....	129
<b>Мещишена Г.М.</b> САМООСІТНЯ ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ УЧИТЕЛЯ.....	133
<b>Ніжнік О.С.</b> УПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТУ.....	136
<b>Овдієнко О.П.</b> ЗМІСТ І СТРУКТУРА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	141
<b>Орел Н.В.</b> УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ.....	156
<b>Пануєва Ю.О.</b> ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ.....	150
<b>Постоленко К.Л.</b> СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ІГРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СИСТЕМІ ВИЩОЇ ШКОЛИ.....	153
<b>Рева О.В.</b> ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДГРУНТЯ ПІДХОДІВ ЩОДО ОЦІНКИ ЯКОСТІ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ОСВІТИ.....	157
<b>Русанова О.А.</b> ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ТА ПОШИРЕННЯ ДИТЯЧОЇ БЕЗПРИТУЛЬНОСТІ.....	161
<b>Савченко О. М.</b> СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ.....	165



Застосовуючи цей фактор мотивації, треба пам'ятати:

- 1) більший стимулюючий вплив мають спосіб і форма заохочення, ніж його величина;
- 2) людина повинна знати, за що конкретно отримала винагороду;
- 3) мотивуючий ефект тим вищий, чим швидше відбулося заохочення;
- 4) непередбачені і нерегулярні винагороди стимулюють краще, ніж очікувані і прогнозовані [5,6].

Важливим мотивуючим фактором є зміст та умови праці. Одноманітна, рутинна і легка робота не мотивує активної діяльності. Нормальна людина відповідно до свого розвитку бажає виконувати більш творчі завдання. Тому треба дбати про те, щоб зміст праці оновлювався досить швидко, а її умови відповідали фізіологічним, соціальним і духовним потребам персоналу.

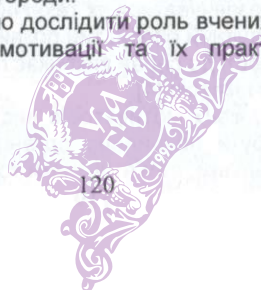
Таким чином, мотивація - це спонукання людини до виробничої чи невиробничої діяльності для задоволення своїх матеріально-побутових потреб і запитів, яке досягається за рахунок задоволення власних потреб. Мотивація пояснюється цілеспрямованістю дії, організованістю і стійкістю цілісної діяльності, спрямованістю на досягнення певної мети.

Мотивація праці нерозривно пов'язана з розвитком організації і має бути спрямована на повну реалізацію можливостей працівника.

**Висновки.** Загалом можна зробити висновок про належний детальний розгляд механізму мотивування працівників організації, основу якого складає:

1. Мотивація, як одна з основних функцій управління, є механізмом підвищення продуктивності функціонування організації.
2. За мотивацію сприймають спонукання, яке викликає у працюючого активність і певну спрямованість до дії.
3. Мотивація ґрунтується на:
  - задоволенні індивідуальних потреб;
  - досягненні цілей організації.
4. Для вирішення основних завдань мотивації необхідно здійснити аналіз:
  - процесу мотивації в організації;
  - індивідуальної групової мотивації;
  - змін, що супроводжують мотиваційну діяльність.
5. В основу змістовних теорій мотивації покладені як первинні, так і вторинні потреби.
6. Процес мотивації складається з чотирьох етапів:
  - виникнення потреб;
  - розробка стратегій щодо задоволення потреб;
  - визначення тактики поведінки з реалізації стратегії задоволення потреб;
  - задоволення потреби повинне супроводжуватися отриманням матеріальної чи духовної винагороди.

7. В подальшому необхідно дослідити роль вчених-управлінців у розкритті сутності змістовних теорій мотивації та їх практичному використанні в управлінській діяльності.



## ЛІТЕРАТУРА:

1. Абрамов В.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку: навч. посіб. / В.М. Абрамов, В.М. Данюк, А.М. Колот. – О.: ОКФА, 2005. – 96 с.
2. Андрушків Б.М. Основи менеджменту: навч. посіб. / Б.М. Андрушків, О.Е. Кузьмін. – Львів: Світ, 1995. – 423 с.
3. Виноградський М.В. Менеджмент в організації: навч. посіб. / М.В. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова. – К.: Кандор, 2007. – 598 с.
4. Виханський О.С. Менеджмент: людина, стратегія, організація, процес: підручник / О.С. Виханський, А.І. Наумов. – М.: Гардарика, 2006. – 485 с.
5. Дмитренко Г.А. Мотивація и оценка персонала : учебное пособие / Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарпатовна, Т.М. Максименко. – К.: МАУП, 2002. – 324 с.
6. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции: учебное пособие / А.Н. Леонтьев. – М.: Прогресс, 1971. – 184 с.

**Мазуренко О.В. Мотивація как важный фактор повышения эффективности труда.**

*В статье в сжатом виде приводятся основные понятия и определения содержательных теорий мотивации. Раскрывается сущность мотивации как механизма стимулирования труда и развития организации, кроме того, повышения квалификационного уровня каждого ее работника. Сформулированы основные задачи мотивационных процессов и пути их реализации в управленческой деятельности менеджера.*

**Макаренко І.О.**

## РОЗВИТОК КЛЮЧОВИХ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ФАХІВЦІВ ЗА НАПРЯМОМ ПІДГОТОВКИ «ОБЛІК І АУДИТ»

*У статті розкрито проблематику формування ключових професійних компетенцій фахівців з обліку і аудиту у контексті переходу України на Міжнародні стандарти фінансової звітності з урахуванням вимог Міжнародних стандартів освіти професійних бухгалтерів.*

**Постановка проблеми.** Інтеграція України у Європейський освітнянський та бізнес-простір особливо актуалізує дослідження проблеми наукового обґрунтування професійних компетенцій фахівців з обліку і аудиту. Загострення проблеми підвищення кваліфікації зазначених фахівців відбувається в умовах реформування системи бухгалтерського обліку і аудиту в Україні та переходу на Міжнародні стандарти фінансової звітності як провідні світові стандарти, що спрямовані на гармонізацію обліку і звітності різних країн.



**Аналіз актуальних досліджень.** Аналіз наукових досліджень з педагогіки вищої школи підтверджує наявність постійної дискусії та точки зору стосовно основних концептів реалізації компетентнісного підходу до формування принципово нової моделі вітчизняної освіти. Важливого значення така дискусія набуває і при підготовці фахівців з окресленого напрямку. Серед напрацьованих науковців у цьому напрямку слід відмітити праці Ф.Ф. Бутинця, В.О. Орлової, Н.В. Рассулової, Л.О. Сухаревої, Т.М. Чебан, Л.В. Чижевської [4, 5].

**Мета статті** – узагальнити сучасні підходи до визначення ключових компетенцій фахівців з обліку і аудиту та конкретизувати їх сутність з урахуванням вимог професійних стандартів діяльності і освіти бухгалтерів.

**Виклад основного матеріалу.** Серед критеріїв визначення професійних компетенцій при підготовці фахівців з обліку і аудиту різні вчені пропонують різні підходи. Так, Л.О. Сухарева, В.О. Орлова та Н.В. Рассулова, підтримуючи підхід С.О. Степаненко пропонують в основу структуризації завдань професійної діяльності фахівців зі спеціальності «Облік і аудит» за освітньо-кваліфікаційними рівнями покласти матричну модель взаємозв'язку основних функцій управління: планування, облік, контроль і аналіз, а також організаційне, інформаційне, методичне та технічне забезпечення обліково-контрольного і аналітичного процесів

За цією логікою доцільним пропонується прийняти за критерій визначення професійних компетенцій – саме функції (аналітична, інформаційна, діагностична, орієнтуюча, захисна), а рівень деталізації компетенцій поставити в залежності від класу професійних завдань, які повинні виконувати бакалаври і магістри з обліку і аудиту[4].

Т.М.Чебан, Т.М.Примак аналізують основні рівні економічної освіти у т.ч. і спеціалістів з обліку і аудиту, які відрізняються цілями її реалізації – підготовки фахівців різних рівнів компетентності:

- I рівень – орієнтуючий – є базовим для вибору напрямків діяльності у сфері економіки;
- II рівень – професійний – забезпечує засвоєння основ знань і вмінь із певного виду економічної діяльності та загальнопрофесійну підготовку;
- III рівень – професійної спеціалізації - орієнтований на обмежену спеціальну підготовку фахівців до виконання чітко окреслених обов'язків. [5].

На основі їх аналізу для підготовки майбутніх фахівців відповідно до викладених вимог до їхніх компетенцій у навчальному процесі вони пропонують використовувати здебільшого не традиційні, а сучасні методи активізації навчально-пізнавальних дій, які відповідають основним освітнім технологіям, заснованим, на когнітивний, соціально-рольовий та поведінковий технології.

Н. І. Зирянова, надаючи характеристику професійних компетентностей на загальнокультурні та професійні ілюструє сутнісний підхід до визначення компетенцій. При цьому універсальні (базові, загальні, надпрофесійні і т.д.) компетенції забезпечують фундаментальність професійно-педагогічної освіти, а професійні компетенції, поділяючись на загальнопрофесійні та галузеві, відносяться до конкретної сфери діяльності та втілюють знання і навички, пов'язані з дотриманням техніки ведення обліку, відповідність дій бухгалтера чи аудитора чинному законодавству, тощо [2].

Поряд із існуючими підходами вчених до визначення професійних компетенцій фахівців з обліку і аудиту існують підходи державних органів та міжнародних організацій щодо формування вказаних професійних компетенцій в процесі набуття вищої освіти.

Державні вимоги до кваліфікації фахівців напряму 0501 «Економіка та підприємництво» спеціальності 050106 «Облік і аудит», сформульовані в освітньо-кваліфікаційній характеристиці (ОКХ) як комплекс основних функцій, типові завдання діяльності та професійні вміння, необхідні для їх виконання у практичній фаховій діяльності [1].

У стратегічному та операційному плані Ради з міжнародних стандартів освіти бухгалтерів на 2008-2009 рр. було акцентовано увагу на встановленні стандартів і інші документи, що відображають кращу практику в освіті бухгалтерів, освітніх орієнтирів для діяльності Міжнародної федерації бухгалтерів, конвергенції і поширенні Міжнародних стандартів освіти професійних бухгалтерів.

Міжнародна федерація бухгалтерів до теперішнього часу розробила новий комплекс міжнародних освітніх стандартів для бухгалтерів і аудиторів, що включає Концептуальну основу (структура та вступ до стандартів) та 8 Міжнародних стандартів освіти (табл. 1).

Таблиця 1

Міжнародні стандарти освіти професійних бухгалтерів

№ з/п	Назва
-	Структура міжнародних стандартів освіти
-	Введення до міжнародних стандартів освіти
IES 1	Базові вимоги до програми професійної освіти
IES 2	Зміст програм професійної бухгалтерської освіти
IES 3	Професійні навички
IES 4	Професійні цінності, етика і відносини
IES 5	Вимоги до практичного досвіду
IES 6	Оцінка професійних здібностей і компетентності
IES 7	Продовження професійного розвитку: Програма безперервного навчання і
IES 8	Освітні вимоги для професійних аудиторів

Загальна ідея стандартів полягає в ідентифікації певного мінімуму кваліфікаційних вимог в трьох областях:

- освітні і професійні знання;
- практичний досвід;
- система постійного і безперервного оновлення знань і навичок.

IES 3 «Професійні навички» виділяє ряд необхідних для визнання професійним бухгалтером навичок і компетенцій, характеристика яких наведена в таблиці 2.

Таблиця 2

Характеристика ключових компетенцій бухгалтера і аудитора за Міжнародними стандартами освіти професійних бухгалтерів



Компетенції	Характеристика
Інтелектуальні	–дозволяють професійному бухгалтерові формувати професійну думку в складних організаційних ситуаціях; –здатність проводити дослідження, вивчати і аналітично мислити, критично аналізувати; –здатність вирішувати неструктуровані проблеми, що з'являються у незвичній формі.

Таблиця 2 (продовження)

Компетенції	Характеристика
Технічні і функціональні	–включають здібність до кількісного мислення і компетентність в області інформаційних технологій, здібності до моделювання рішень, аналізу ризиків, оцінки, звітності і відповідності законодавчим і регулюючим вимогам.
Особові	–стосуються відносин і поведінки; –вміння володіти собою; –ініціативність та здатність до навчання; –здатність передбачати зміни та пристосовуватись до них; –врахування професійних цінностей та етики у процесі прийняття рішень; –професійний скептицизм
Міжособової комунікації	–дозволяють професійному бухгалтерові працювати з іншими людьми в організації; –вміння працювати з іншими в команді; –здатність взаємодіяти з людьми, що відрізняються за своєю культурою та інтелектом; –вміння узгоджувати рішення та вести переговори, доходити згоди; –здібність ефективно представляти, обговорювати та захищати власні погляди в офіційному, неофіційному, усному і письмовому спілкуванні
Організаційні і управлінні компетенції в бізнесом	–важливі для оперативного управління; –включають навички стратегічного планування, управління проектами, людьми та ресурсами, а також прийняття рішень; –здатність стимулювати та сприяти розвитку людей; –вміння бути лідером; –вміння застосовувати професійне судження та проникливість

Джерело : [2]

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином, існують різні підходи до визначення професійних компетенцій фахівців з обліку і аудиту: функціональний, рівневий та ін. Узагальнюючим підходом при цьому

можемо назвати перелік компетенцій бухгалтерів, викладений в Міжнародний стандартах освіти професійних бухгалтерів, які можуть використовуватися як орієнтири для реформування національних систем освіти бухгалтерів і аудиторів. Міжнародні стандарти фінансової звітності, розроблені Радою з міжнародних стандартів бухгалтерського обліку і Міжнародні стандарти аудиту, безпосередньо впливають на програми освіти бухгалтерів і аудиторів, приділяючи особливу увагу змісту програм їх кваліфікації. Подальшої розробки потребують питання імплементації найкращого світового досвіду підготовки професійних бухгалтерів в Україні з урахуванням необхідності їх сертифікації як процесу визнання високого професійного

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Галузевий стандарт вищої освіти. Освітньо-кваліфікаційна характеристика бакалавра спеціальності 6.050100 – «Облік і аудит» напряму підготовки 0501 – «Економіка і підприємництво». – К.: КНЕУ, 2006.
2. Зырянова Н.И. Структура и содержание отраслевой подготовки будущих бакалавров профессионального обучения / Н.И. Зырянова. // Научные исследования в образовании : прил. к журналу «Профессиональное образование. Столица». – 2010. – № 12. – С. 32-37.
3. Міжнародні стандарти освіти для професійних бухгалтерів / Перекл. з англ. за ред. Н. Непийводи. – К.: Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України, 2004. – 78 с.
4. Сухарева Л.О. Методологічні аспекти визначення професійних компетенцій фахівців з обліку і аудиту / Л.О. Сухарева, В.О. Орлова, Н.В. Рассулова [Електронний ресурс]. – Режим доступу [http://dSPACE.uabs.edu.ua/bitstream/123456789/2231/1/2010\\_01\\_39.pdf](http://dSPACE.uabs.edu.ua/bitstream/123456789/2231/1/2010_01_39.pdf)
5. Чебан Т. М. Запровадження активних методів навчання як засіб підготовки економістів нової генерації / Т.М.Чебан, Т.М.Примак // Актуальні проблеми державного управління. – 2009. – № 1. – С. 191-197.

**Макаренко І.А. Развитие ключевых профессиональных компетенций специалистов по направлению подготовки «Учет и аудит».**

*В статье раскрыто проблематику формирования ключевых профессиональных компетенции специалистов по учету и аудиту в контексте перехода Украины на Международные стандарты финансовой отчетности с учетом требований Международных стандартов образования профессиональных бухгалтеров.*

Макошенец О.В.

#### ЗНАЧЕННЯ МИСТЕЦЬКОЇ ОСВІТИ ДЛЯ ПЕДАГОГА

*У статті розкрито вплив мистецької освіти на формування педагогічної майстерності, творчості та культури педагога, а також необхідність взаємодії мистецької освіти у змісті професійної діяльності педагога.*