میز تشریح

کارنامه‌ی آموزش حرفه‌ای حسابرسان در ایران

چگونه به شایستگی محوری دست یابیم؟



زهرا پورزمانی
مدیر عامل
مرکز آموزش
و تحقیقات
حسابداران رسمی



پروانه خالقی
حسابدار رسمی



سمانه شاهرخی
مدیر آموزش
سازمان حسابرسی



سیدمحمد علوی
عضو هیأت
مدیره‌ی مرکز
آموزش و تحقیقات
حسابداران رسمی



محسن‌غلامرضایی
مدیر اجرایی مرکز
آموزش حسابداران
خبره PACT



ساسان مهرانی
استاد حسابداری،
دانشکده‌ی
حسابداری و علوم
مالی دانشگاه
تهران

۱

طبق اســـتانداردهای بین‌المللی آموزش (IES 1 تا ۶)، دوره‌ی توسعه‌ی حرفه‌ای اولیه (IPD) شامل سه رکن شایســـتگی فنی، مهارت‌های حرفه‌ای و ارزش‌های اخلاقی اســـت. با فرض این‌که بخشی از این آموزش‌ها در دانشگاه‌ها ارائه می‌شود (یا باید چنین باشد):

(الف) شـــکاف اصلی بین آموزش دانشگاهی و نیازهای واقعی مؤسســـات حسابرسی در ایران در کدام حوزه‌ها است؟

زهرا پورزمانی:

با بررســی IES 2 (شایســتگی فنی)، IES 3 (مهارت‌های حرفــه‌ای) و IES 4 (ارزش‌ها، اخلاق و نگرش‌های حرفه‌ای)، مشــخص می‌شــود برون‌داد آموزش دانشــگاهی با نیازهای مؤسســات حسابرســی دارای شــکاف‌های عمیقی اســت. دانشــگاه‌ها عمدتاً نحوه‌ی ثبت رویدادها را آموزش می‌دهند، در حالی‌که حسابرس باید با شــواهد، منطق کنترل داخلی، ارزیابی ریسک تقلب و ادعاهای مدیریت (Assertions) کار کند. آموزش دانشــگاهی دچار انقطــاع کامل از نرم‌افزارهای مالــی و ابزارهــای داده‌محوراســت، فارغ‌التحصیــلان حتی طرز اســتخراج گزارش و تحلیــل داده در نرم‌افزارهای مالی متــداول ایران (مانند ســپیدار، همکاران سیســتم، رای‌ورز و اکســل پیشــرفته) را نمی‌دانند. بســیاری از آموزش‌های دانشــگاهی از تغییرات اســتانداردها و قوانیــن مربوط عقب هستند، دانشــگاه‌ها اغلب اســتانداردهای قدیمی را تدریس می‌کننــد و آموزش قوانیــن مالیاتی (مســتقیم و بر ارزش افزوده)، قانــون کار و تأمین اجتماعــی و مقررات بورس در ســطحی کاملاً نظری باقی می‌مانــد. همچنین آموزش‌های دانشــگاهی قــادر نیســتند ضعف مفــرط در تفکــر نقادانه (Critical Thinking) و تردید حرفه‌ای (Professional Skepticism) را برطرف سازند؛ دانشجویان عادت کرده‌اند مســائل تک‌جوابی حل کنند، نه آن‌که شواهد را با نگاه تردید حرفه‌ای بازبینی نمایند. همچنین ضعف در برقراری ارتباطات اثربخــش کاری، ناتوانی در نگارش کاربرگ‌های حسابرســی منســجم، صورت‌جلسات مصاحبه و مکاتبات رسمی و شکاف در ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای (Professional Ethics) به دلیــل این‌که آموزش اخلاق به صورت یک یا دو واحد نظری انتزاعــی ارائه می‌شــود و فاقد کاربرد عملی اســت، از دیگر خلأهای برجسته‌ی آموزش دانشگاهی است.

مرکز آموزش و تحقیقات حسابداران رسمی با درک دقیق فاصله‌ی موجود میان ســرفصل‌های دانشــگاهی با نیازهای روز بازار کار، نقش یک پل ســازنده و پیشــران را ایفا کرده است. در حالی که آموزش دانشگاهی به‌طور سنتی بر مباحث تئوریــک تمرکز دارد، مرکز با طراحــی دوره‌های کاربردی و مســئله‌محور توانســته این خلأ را به‌خوبی پر کند. اقداماتی نظیــر طراحی کارگاه‌هــای ویژه برای اســتانداردهای جدید و پیچیــده‌ی اقتصادی (به‌ویژه اســتاندارد حســابداری ۴۳ درآمد قراردادها و اســتانداردهای بخش عمومی ۱۹ و ۲۰)، آموزش قوانین مؤدیان و پایانه‌های فروشــگاهی، و همچنین ورود ســریع به آموزش ابزارهای نوین رایانه‌ای و داده‌کاوی، راه‌اندازی کانال‌های آموزشــی فعال در پلت‌فرم‌های مختلف و به روزرســانی مستمر وب‌سایت رســمی مرکز آموزش در رابطه با دوره‌های آموزشــی و تغییرات استانداردها، نشان از هوشــمندی مرکز در تجهیز متخصصان و شــاغلین حرفه به شایستگی‌های ســه‌گانه IES (شایســتگی فنی، مهارت‌های حرفــه‌ای و ارزش‌ها، اخــلاق و نگرش‌های حرفــه‌ای) دارد. حتی در حوزه‌ی پیوند با دانشــگاه‌ها نیز برگزاری کارگاه‌های مشترک مانند کارگاه تکنیک‌های دیجیتال در اتاق بازرگانی ارومیــه با حضور دانشــجویان، نشــان‌دهنده‌ی اراده‌ی فعال مرکز در اصلاح این مســیر از ریشــه اســت. به‌عــلاوه، در ســال‌های اخیر، مرکز با هدف پرکردن شــکاف مذکور اقدام به انتشــار کتب تخصصی کرده اســت که به نیازهای فعالان حرفه پاسخ مناســبی می‌دهد. به‌عنوان نمونه کتاب راهنمای جامع مجموعــه دانش (متخصص فناوری اطلاعات رســمی (CITP)) که در پاســخ بــه یکی از مهم‌تریــن نیازهای روز حرفه‌ی حسابرســی، یعنی گسترش کاربرد فناوری اطلاعات در فرایندهــای حسابرســی و اطمینان‌بخشــی، ترجمــه و منتشر شده اســت، و کتاب راهنمای به کارگیری استاندارد حسابرســی شــماره‌ی (۵) اســتانداردهای مدیریت کیفیت ISQMs، که «دستورالعمل جامع و بومی‌سازی شده» جهت استقرار و اجرای الزامات استاندارد بین‌المللی مدیریت کیفیت ۱ (ISQM1) در مؤسســات حسابرسی اســت. همچنین، از زمره اقدامات بسیار ارزشمندی که طی سال‌های اخیر صورت گرفته، انتشــار فصلنامه‌ی پژوهش‌های حسابرســی حرفه‌ای از زمســتان ســال ۱۳۹۹ تاکنون اســت. این مجله از طریق پیوند میان حرفه و دانشــگاه، به ارتقای حرفه‌ی حسابرســی می‌پردازد و غالباً به پژوهش‌های مبتنی بر مسائل و مشکلات حوزه‌ی حسابرســی و ارائــه‌ی راهکارهایی بــرای حل آن‌ها متمرکز اســت. ارائه‌ی الگوی توســعه‌ی حسابرسی فناوری اطلاعات، طراحی مدل اســتقرار اثربخش حسابرسی فناوری



اطلاعـــات، تعیین عوامل مؤثر بر حق‌الزحمه‌ی حسابرســـی و مدل فرهنگ سازمانی مناسب مؤسسات حسابرسی در ایران، تنها تعدادی از عناوین کاربردی مورد بررسی در این مجله را پوشش می‌دهد. این فصلنامه که دارای رتبه‌ی (ب) از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اســـت از ظرفیت بسیار بالایی برای ارتقای دانش تخصصی حسابداران رسمی و پاسخ به نیازهای حرفه برخوردار است.

پروانه خالقی:

مهم‌تریـــن شـــکاف موجود، فاصلـــه میان دانـــش نظری و شایستگی حرفه‌ای است. دانشـــگاه عمدتاً بر آموزش مفاهیم، مبانی و اســـتانداردها تمرکـــز دارد، در حالی که محیط واقعی حرفه‌ی حسابرســـی به مجموعه‌ی گسترده‌تری از توانمندی‌ها نیاز دارد؛ ازجمله حل مسئله، تحلیل اطلاعات، ارزیابی ریسک، قضاوت حرفه‌ای، اســـتفاده از فنـــاوری و داده، ارتباط مؤثر با صاحب‌کار و اعضای تیم و تصمیم‌گیری حرفه‌ای و اخلاقی.

این فاصله، زمانی بیشـــتر نمایان می‌شـــود کـــه فرد با یک مســـئله‌ی واقعی و پیچیده در محیط کار مواجه شود. ممکن است فرد از نظر تئوریک با یک استاندارد آشنا باشد، اما توانایی تحلیل شـــرایط، تعیین روش مناســـب، جمع‌آوری و ارزیابی شواهد، اعمال قضاوت حرفه‌ای و مستندسازی نتیجه، نیازمند تجربه و آموزش عملی بیشتری است.

بنابراین، به نظر من، کاهش این شـــکاف مســـتلزم ارتباط مؤثرتر میان دانشگاه و حرفه و حرکت از آموزش دانش‌محور به ســـمت آموزش شایستگی‌محور است؛ آموزشی که فرد را برای مواجهه با مسائل واقعی حرفه آماده کند.

سمانه شاهرخی:

مهم‌ترین شـــکاف بین آموزش دانشگاهی و نیازهای واقعی حرفه‌ی حسابرســـی، در فاصله‌ای اســـت که بین «دانستن» و «توانایی به‌کارگیری دانش در عمل» وجود دارد.

حسابرســـی بیش از آن‌که صرفـــاً به دانش حســـابداری و اســـتانداردها نیاز داشته باشـــد، به ذهن جست‌وجوگر، تردید حرفـــه‌ای و توانایی قضـــاوت نیاز دارد. حســـابرس باید بتواند ریســـک‌ها را تشخیص دهد، شـــواهد را ارزیابی کند، درباره‌ی کافی و مناســـب‌بودن شـــواهد تصمیم بگیرد و در شـــرایطی که پاسخ روشـــنی وجود ندارد، قضاوت حرفه‌ای داشته باشد. در دانشـــگاه بیشتر بر کســـب دانش و آشـــنایی با مفاهیم و



اســـتانداردها تمرکز می‌شـــود، در حالی که در حرفه، نحوه‌ی اســـتفاده از این دانش و تصمیم‌گیری در موقعیت‌های واقعی اهمیت زیادی دارد.

البته این فاصله از گذشته وجود داشته و با تغییراتی که در ســـال‌های اخیر در سرفصل‌های دانشگاهی ایجاد شده، به نظر می‌رســـد تا حدودی کم‌تر شده است. با این حال، هنوز هم به نظر من حســـابداری و دانش فنی ســـهم بیشتری در آموزش دانشـــگاهی دارند و مهارت‌هایی که حسابرس در محیط واقعی کار به آن‌ها نیاز دارد، کم‌تر مورد توجه قرار می‌گیرند. شـــکی نیست که حسابرس خوب باید حسابداری را به‌خوبی بداند، اما حسابداری به‌تنهایی برای حسابرس‌شدن کافی نیست.

موضوع دیگر، فناوری است. حتی اگر فرض کنیم دانشگاه‌ها نیز به ســـمت آموزش فناوری و تحلیل داده حرکت کرده‌اند، هنوز آموزش کاربرد فناوری در خود فرایند حسابرســـی بسیار محدود است. حســـابرس امروز باید علاوه بر شناخت ابزارهای فناوری و تحلیل داده، بتواند آثار و ریسک‌های ناشی از فناوری در واحد مورد رســـیدگی و کنترل‌های فناوری اطلاعات را نیز بشناسد.

در مورد اخلاق حرفه‌ای هم به نظر من فاصله‌ای وجود دارد. اخـــلاق حرفه‌ای نباید صرفاً در قالـــب یک درس جداگانه و به صورت مفهومی آموزش داده شـــود، بلکه باید در کنار آموزش مباحث فنـــی و با طرح موقعیت‌های واقعـــی و موردکاوی، به دانشجو آموزش داده شود که در یک موقعیت حرفه‌ای چگونه تصمیم درست بگیرد.

بنابراین اگر بخواهم جمع‌بندی کنم، به نظر من مســـئله‌ی اصلی این نیست که دانشگاه دانش کافی به دانشجو نمی‌دهد؛ بلکه این اســـت که در حرفه‌ی حسابرسی، دانش باید در کنار مهارت، قضاوت حرفه‌ای، تردید حرفه‌ای، فناوری و ارزش‌های اخلاقـــی به کار گرفته شـــود. به همین دلیـــل، هرچه آموزش دانشـــگاهی بیشـــتر به موقعیت‌های واقعی حرفه نزدیک شود و دانشـــجو فرصت تحلیل، تصمیم‌گیری و حل مســـئله داشته باشد، این فاصله کم‌تر خواهد شد.

› سیدمحمد علوی:

امـــروزه دامنه‌ی خدمات حسابرســـی به‌گونه‌ای چشـــمگیر گســـترش یافته و حوزه‌هایی همچون حسابرســـی صورت‌های مالی، بررســـی اجمالی صورت‌های مالی، حسابرســـی داخلی، حسابرســـی عملیاتـــی، حسابرســـی دادگاهـــی، حسابرســـی

مالیاتی، رسیدگی به اطلاعات مالی آتی، اجرای روش‌های توافقی رسیدگی به اطلاعات مالی و.... را دربر گرفته است. بدین‌ترتیب، حرفه‌ی حسابرسی به عرصه‌ای متنوع، پیچیده و تخصصی تبدیل شده است. درصورتی‌که بررسی سرفصل‌های آموزشی رشته‌ی حسابداری در مقاطع مختلف تحصیلی، از دیپلم و کاردانی گرفته تا کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری، نشان می‌دهد که در حوزه‌ی مهارت‌های فنی و کاربردی تفاوت بنیادینی میان این مقاطع مشاهده نمی‌شود و بخش عمده‌ی آموزش‌ها همچنان سنتی و تکراری و بر مفاهیم نظری متمرکز است.در شرایطی که تحولات فناوری و پیچیدگی روزافزون محیط کسب‌وکار، نیازمند تربیت متخصصانی با دانش‌های میان‌رشته‌ای و گرایش‌های تخصصی متنوع است، تداوم ساختار سنتی آموزش عمومی حسابداری نمی‌تواند پاسخ‌گوی انتظارات روزافزون حرفه باشد. دانشگاه‌ها مأموریت اصلی خود را آموزش مبانی نظری و مفاهیم پایه می‌دانند؛ اما مؤسسات حسابرسی در عمل به نیروهایی نیاز دارند که توانایی درک، تفسیر و به‌کارگیری استانداردهای قانونی، مقرراتی و حرفه ای، مستندسازی، شناخت و ارزیابی کنترل‌های داخلی، اجرای حسابرسی مبتنی بر ریسک و بهره‌گیری از فناوری‌های نوین را دارا باشند. ازاین‌رو، بسیاری از فارغ‌التحصیلان حسابداری در بدو ورود به حرفه، آشنایی محدودی با فرایندهای واقعی حسابرسی و الزامات عملی آن دارند.یکی از فاصله‌های انتظاری دیرپای نظام آموزش عالی کشور، عدم‌ارتباط میان عرضه و تقاضای آموزشی و فقدان تعامل مؤثر میان دانشگاه و حرفه است. گویی دانشگاه خود را چندان متعهد به پاسخ‌گویی به نیازهای استفاده کنندگان آموزش نمی‌داند و این نگرش، ناخواسته مسئولیت توسعه‌ی حرفه‌ای را بر دوش دیگر ذی‌نفعان می‌گذارد. همه‌ی ما به یاد داریم که در مدرسه، برخی از معلمان می‌گفتند: «این‌که همه‌ی شما قبول شوید یا مردود، هیچ تأثیری در وضعیت من ندارد.» این نگرش سال‌هاست بر نظام آموزشی دولتی ما حاکم است. در نتیجه، نوعی نگاه منفصل و فردگرایانه شکل گرفته که بر اساس آن هر فرد باید گلیم خود را از آب بیرون بکشد و مسئول موفقیت یا شکست خویش باشد.

در راستای اصلاح این وضعیت و اجرای ماده‌ی (۱۰) آیین‌نامه «راهکارهای افزایش ضمانت اجرایی و تقویت حسابرسی» مصوب ۹ اردیبهشت ۱۳۸۸ که وزارت علوم، تحقیقات و فناوری را مکلف به بازنگری در برنامه‌های آموزشی حسابداری و حسابرسی با همکاری وزارت امور اقتصادی و دارایی کرده است، تلاش‌هایی صورت گرفت تا جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران در فرایند بازنگری برنامه‌های آموزشی مشارکت داده شود و نیازهای حرفه‌ای این حوزه را تبیین نماید. بر همین اساس، با موافقت وزارت امور اقتصادی و دارایی، زمینه‌ی برگزاری نشست‌هایی میان نمایندگان جامعه و مدیران آموزشی وزارت علوم فراهم شد. در این جلسات، پیشنهاد ایجاد رشته‌ی مستقل حسابرسی و همچنین طراحی سازوکاری برای برقراری ارتباطی مستمر، ارگانیک و نظام‌مند میان دانشگاه و حرفه مطرح گردید. با این حال، این پیشنهادها با استقبال موردانتظار مواجه نشد و تصمیم‌گیری درباره‌ی برنامه‌های آموزشی همچنان در چارچوب‌های متعارف دانشگاهی با روندی کند ادامه دارد. در انگلستان، به‌منظور کاهش فاصله میان آموزش دانشگاهی و نیازهای حرفه‌ای و ایجاد پیوندی پایدار میان دانشگاه و حرفه‌ی حسابداری، دوره‌های آموزشی مشترک بین دانشگاه و حرفه برگزار می‌شود که امکان می‌دهد دانشجویان هم‌زمان با فارغ‌التحصیلی از دانشگاه، موفق به اخذ مدرک حرفه‌ای ACCA نیز بشوند. با هدف بهره‌گیری از این تجربه و الگوبرداری از ظرفیت‌های موجود در نظام آموزش حرفه‌ای انگلستان، با ACCA مکاتبه کردیم و درخواست همکاری حرفه‌ای دادیم. دفتر مرکزی ACCA نیز خانم لیندزی، مدیر منطقه‌ی خاورمیانه، این نهاد را به جامعه معرفی کرد. در پی این معرفی، ایشان در جامعه حضور یافتند و تبادل نظر در خصوص دانش فنی، انتقال تجربیات حرفه‌ای و بهره‌گیری از ظرفیت‌های مشترک انجام شد. در نهایت، تفاهم‌نامه‌ای سه‌ساله با قابلیت تمدید میان دو طرف به امضا رسید.خانم لیندزی جهت کاهش فاصله‌ی انتظاری، برگزاری دوره‌های مشترک در داخل کشور را مطابق تجربیات ACCA را توصیه کردند. همچنین، به‌منظور اتصال دانشگاه‌های ایران به شبکه‌ی جهانی آموزش حسابداری و تقویت مهارت‌های زبان انگلیسی دانشجویان، پیشنهاد دادند که دانشجویان رشته‌ی حسابداری در ایران جذب شوند و بخشی از دوره‌ی تحصیلی خود، معادل سه یا چهار ترم، را در دانشگاه‌های انگلستان بگذرانند. براساس این پیشنهاد، مؤسسات عضو جامعه هزینه‌های مربوط را تقبل و بورسیه نمایند.

موضوع مهم دیگر، امکان بهره‌مندی حسابداران رسمی ایران از معافیت‌های برخی از آزمون‌های ACCA بود. در همین راستا، از ما درخواست شد ترجمه‌ی کامل سؤالات سه دوره از آزمون‌های حسابدار رسمی ایران تهیه و برای بررسی‌های فنی و حرفه‌ای به دفتر مرکزی ACCA ارسال شود. تهیه‌ی این مجموعه، با وجود دشواری‌های اجرایی و ترجمه‌ای، انجام شد و مدارک موردنظر در اختیار آن نهاد قرار گرفت.پس از بررسی مدارک، خانم لیندزی اعلام کردند که اعضای کمیته‌ی بررسی از شیوه‌ی طراحی و ساختار آزمون‌ها شگفت‌زده شده‌اند. به گفته‌ی ایشان، در طراحی سؤالات، برخی از استانداردهای متعارف آموزشی و آزمونی، ازجمله تعیین نمره‌ی هر سؤال، تناسب زمان پاسخ‌گویی، نسبت سؤالات تستی به تشریحی و توزیع متوازن سؤالات میان دروس مختلف، به‌درستی رعایت

نشده بود. این ارزیابی در حالی مطرح شد که به اذعان ایشان، محتوای سؤالات از سطح دشواری بالایی برخوردار بود.در ادامه، ایشان این پرسش را مطرح کردند که آیا داوطلبان نسبت به چنین شیوه‌ای از برگزاری آزمون اعتراض نمی‌کنند. در پاسخ توضیح دادم که دلیل آن تجمیع ارکان اجرایی، نظارتی و استیناف در یک ساختار واحد است. در اجرای تفاهم‌نامه فی مابین خانم لیندزی دو نوبت دیگر در جامعه حضور یافتند ایشان در گفت‌وگوهای خود به نکته‌ای تأمل‌برانگیز اشاره می‌کرد. وی بیان می‌داشت که یکی از برنامه‌های ثابت ماهانه‌ی او، دیدار و تبادل‌نظر با استادان حسابداری دانشگاه‌های مختلف است؛ استادانی که به‌طور مستمر برای بررسی سرفصل‌های دروس تخصصی، منابع آموزشی و نیازهای حرفه‌ای به دفتر ACCA مراجعه می‌کنند. این تعامل نزدیک و سازمان‌یافته میان دانشگاه و تشکل‌های حرفه‌ای، بخشی از راهبرد توسعه‌ی آموزش عالی در آن کشورها محسوب می‌شود و موجب پویایی و به‌روزرسانی مستمر برنامه‌های آموزشی می‌گردد. در نهایت با تشدید تحریم‌ها تفاهم نامه تمدید نشد و ارتباط ما عملاً قطع گردید. در این زمینه، تأمل در مفاد ماده هشتم اساسنامه آموزشگاه عالی حسابداری شرکت نفت، مصوب ۱۱ اردیبهشت ۱۳۲۹ هیأت وزیران (قبل از ملی‌شدن و دوران حکمرانی انگلیسی‌ها)، نیز آموزنده است. بر اساس این مقرره، رئیس آموزشگاه و مدرسان رشته‌های حسابداری و مالی می‌بایست علاوه بر تحصیلات تخصصی، از حداقل ده سال تجربه‌ی عملی در حوزه‌ی حسابداری و امور مالی و عضویت در یکی از انجمن‌های حسابداران رسمی برخوردار باشند. مقایسه‌ی این معیارها در ۷۵ سال پیش با وضعیت کنونی آموزش حسابداری در دانشگاه‌ها، پرسش‌های مهمی را درباره‌ی تنزل و حذف جایگاه تجربه حرفه‌ای در فرایند آموزش حسابداری در دانشگاه مطرح می‌سازد.

یکی از تجربه‌های تأمل‌برانگیز ما در این زمینه، زمانی رقم خورد که مسئول مالی جامعه از سمت خود استعفا داد و ناچار شدیم فردی جدید را برای این مسئولیت جذب کنیم. از آن‌جا که باور داشتیم امور مالی جامعه پیچیدگی چندانی ندارد و عمدتاً به دریافت حق عضویت، پرداخت هزینه‌ها و ثبت رویدادهای مالی محدود می‌شود، در جست‌وجوی فردی با مدرک فوق‌دیپلم حسابداری، یعنی یک تکنسین حسابداری، بودیم.با این حال، تمامی رزومه‌های دریافتی از کارجویان متعلق به افرادی بود که عمدتاً دارای مدرک تحصیلی دکتری حسابداری، بودند. نکته‌ی قابل‌توجه این بود که بر اساس مصاحبه‌های انجام‌شده، بسیاری از این افراد از مهارت‌های عملی و اولیه حسابداری که برای انجام وظایف موردنظر ضروری بود، برخوردار نبودند؛ در مقابل، توقع بالایی داشتند. در نهایت، با وجود جست‌وجوی گسترده، موفق به یافتن حتی یک تکنسین حسابداری نشدیم.

این تجربه پرسش‌های جدی درباره‌ی کارآمدی نظام آموزش دانشگاهی در رشته حسابداری مطرح می‌کند؛ نظامی که به نظر می‌رسد در برخی موارد، بیش از آن‌که بر تربیت نیروی انسانی متخصص، متناسب با نیازهای متغیر بازار کار تمرکز داشته باشد، بر اعطای گسترده‌ی مدارک تحصیلات تکمیلی تمرکز کرده است. نتیجه‌ی چنین وضعیتی، فاصله‌گرفتن آموزش‌های دانشگاهی از رفع نیازهای واقعی بازار کار و در مقابل، کمبود نیروهای دارای مهارت‌های کاربردی است.

› محسن غلامرضایی:

مهم‌ترین شکاف، فاصله میان دانش نظری و توانایی به‌کارگیری آن در محیط واقعی حسابرسی، به‌ویژه در قضاوت و تردید حرفه‌ای، فناوری و تحلیل داده و مهارت‌های ارتباطی است. افزون بر این، کوچک‌بودن بسیاری از مؤسسات و سطح پایین‌تر جبران خدمات نسبت به برخی فرصت‌های شغلی رقیب، جذب و نگهداشت نیروهای مستعد و دارای مهارت‌های تحلیلی، ریاضی و فناورانه را دشوار می‌کند. در نتیجه، اثربخشی آموزش حرفه‌ای نیز تحت تأثیر کیفیت و انگیزه‌ی سرمایه‌ی انسانی ورودی قرار می‌گیرد.

› ساسان مهرانی:

وظیفه‌ی دانشگاه تربیت نیروی متخصص است. در این راستا دانشگاه‌ها دانشجویان را با مبانی نظری، استانداردهای حسابداری و حسابرسی آشنا می‌کنند. هرچند قبول دارم تمامی دانشگاه‌ها یکسان عمل نمی‌کنند و کیفیت مراکز آموزشی با یکدیگر فاصله‌ی بسیار دارد. آنچه که مشکل ایجاد می‌کند فاصله میان دانش نظری و توانایی به‌کارگیری آن در محیط کار و واقعی است. به عبارت دیگر آنچه را که در مراکز آموزشی یاد گرفته‌اند باید در عمل و واقعیت به‌کار گیرد. این مورد دیگر از وظایف دانشگاه‌ها نبوده و به عهده‌ی مراکز حرفه‌ای است. باید توجه داشت علاوه بر مهارت‌آموزی دانشگاه قدرت تحلیل و بنیان‌های علمی را آموزش می‌دهد اما تکمیل این آموزش به عهده‌ی مؤسسات حرفه‌ای است. مؤسسات حسابرسی باید آموزش حرفه‌ای دهند.

برطبق قوانین وزارت علوم کلیه‌ی دروس رشته‌های تحصیلی باید حداکثر هر ۵ سال یک‌بار مورد بررسی و تغییر قرار گیرد. این تغییرات بر اساس نیازهای به وجودآمده و به‌خصوص استعلام از مؤسسات حسابرسی صورت می‌گیرد. در این راستا در بررسی دروس مورد نیاز و سرفصل‌های مربوطه از مؤسسات حسابرسی نیز استعلام گردید که فقط چند مؤسسه پاسخ دادند. فارغ التحصیلان مراکز آموزشی باید دانش فنی کافی داشته و از مهارت‌های عملی نیز برخوردار باشند. به‌نظر



این‌جانب، برای تربیت یک نیروی متخصص قسمتی در اختیار مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها و قسمتی دیگر که آموزش حرفه‌ای است به عهده‌ی مؤسسات حسابرسی است.

ب) برای حسابداران تازه‌کار، چه دوره‌های آموزشی مکمل (مانند دوره‌های عملی حسابرسی، کارگاه‌های نرم‌افزاری، آموزش اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مطالعه موردی و...) ضروری است؟

زهرا پورزمانی:

برای تبدیل فارغ‌التحصیلان به «حسابرسان کارآمد در محیط کار»، برگزاری دوره‌های کارگاهی شبیه‌سازی حسابرسی (Audit Simulation) شامل مرور یک چرخه‌ی کامل حسابرسی بر روی یک شرکت فرضی (از پذیرش کار، آزمون کنترل‌ها، آزمون‌های محتوا در چرخه‌های خرید و فروش، تا بستن پرونده و صدور گزارش) با تمرکز بر تهیه‌ی کاربرگ‌های استاندارد، ضروری است. همچنین برگزاری دوره‌های تسلط بر اکسل در حسابرسی و تحلیل داده‌های مالی (CAATs) شامل فرمول‌نویسی تخصصی (VLOOKUP/XLOOKUP, INDEX-MATCH)، جداول محوری (Pivot Tables)، آزمون‌های تطبیق داده و مبانی استفاده از نرم‌افزارهای تحلیل داده، کارگاه رسیدگی به قوانین مالیاتی و بیمه‌ای پرکاربرد همچون آشنایی ملموس با سامانه‌ی مؤدیان، قانون پایانه‌های فروشگاهی، جرایم مالیاتی، صورت‌های مغایرت و پرونده‌های تأمین اجتماعی، و اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مطالعه‌ی موردی (Case-Based Ethics) که حسابرس را برای تحلیل دوراهی‌های اخلاقی واقعی مانند برخورد با رشوه‌ی غیرمستقیم، ردپای فاکتورهای صوری، پنهان‌کاری صاحب‌کار یا فشار سرپرست برای امضای کاربرگ‌های ناتمام قبل از موعد مقرر تحویل گزارش، آماده می‌سازد، حیاتی است.

بر اساس ماتریس پیشنهادی دوره‌های ۴۰ ساعته‌ی مرکز و تجارب برگزاری کلاس‌های ورود به حرفه، برای یک حسابدار تازه‌کار (کمک‌حسابرس و حسابرس) ارائه‌ی چند بسته آموزشی کاملاً تشریحی و کارگاهی ضرورت دارد.

نخستین بسته، «کارگاه جامع شبیه‌سازی فرایند رسیدگی» است که در آن کارآموز با چرخه‌ی کامل رسیدگی به سرفصل‌های پرریسک عملیاتی (مانند موجودی مواد و کالا، دارایی‌های ثابت مشهود، مطالبات تجاری و جریان‌های



وجوه نقد) و نحوه‌ی تهیه‌ی کاربرگ‌های اســتاندارد دوطرفه و مستندسازی پرونده حسابرسی آشنا می‌شود.

دومین بســته‌ی حیاتی، «کارگاه‌های فناوری و مهارت‌های ابزاری» است که اکسل تخصصی حسابرسی، کار با نرم‌افزارهای یکپارچــه‌ی مالی (ERP) متداول و مبانــی تحلیل پایگاه‌های داده را به صورت عملی آموزش می‌دهد.

ســومین ضرورت، دوره‌های «قوانین مالیاتی، بیمه و تجاری کاربــردی» اســت؛ چراکه حســابرس در نخســتین روزهای استقرار در محل کارفرما با سامانه‌های مؤدیان، دفاتر قانونی و بخشنامه‌های مالیاتی مواجه می‌شود و باید توان انطباق‌سنجی داشته باشد.

پروانه خالقی:

آمــوزش مکمل برای افراد تازه‌کار بایــد ترکیبی از آموزش عملی حسابرســی، فناوری و تحلیل داده، کارگاه‌های کاربردی استانداردها، مهارت‌های ارتباطی و حل مسئله و آموزش اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر موقعیت‌های واقعی باشد.

در کنار این موارد، آشنایی با محیط کسب‌وکار و فرایندهای واقعــی واحدهای اقتصــادی، آموزش مستندســازی، نحوه‌ی جمع‌آوری و ارزیابی شواهد و چگونگی اعمال قضاوت حرفه‌ای اهمیت ویژه‌ای دارد.

در واقع، هدف آموزش مکمل نباید صرفاً انتقال دانش باشد؛ بلکــه باید دانش را به مهــارت و در نهایت به قضاوت حرفه‌ای قابل‌اتکا تبدیل کند.

سمانه شاهرخی:

برای حســابداران تازه‌کار، قبل از هر چیز آشنایی با حرفه‌ی حسابرســی و شــناخت فضای واقعی کار ضروری است. آیین رفتار حرفه‌ای، مســئولیت‌های حســابرس، نقش حسابرس و بازرس قانونی و شناخت الزامات و قوانینی که حسابرس در کار خود با آن‌ها مواجه می‌شود، از آموزش‌های ضروری است. برای مثــال، حتی اگر فرد به‌عنوان بــازرس قانونی فعالیت نکند، به دلیل مســئولیت‌های حسابرس و الزامات استانداردهایی مانند استاندارد حسابرســی ۲۶۵، باید با قوانین و الزامات مرتبط و نحوه‌ی برخورد با ضعف‌های کنترل داخلی آشنا باشد.

بعد از آن، آموزش‌های کارگاهی و عملی حسابرسی اهمیت زیادی دارد. آموزش ســرفصل‌های مختلف حسابرسی باید بر اســاس دستورالعمل‌ها و روش‌های کار مؤسسه‌ی حسابرسی و

تا حد امکان با استفاده از پرونده‌ها و موقعیت‌های واقعی انجام شود. حسابرس تازه‌کار نباید صرفاً بداند که یک استاندارد چه می‌گوید، بلکه باید تمرین کند که در یک موقعیت واقعی چه شواهدی جمع‌آوری کند، چگونه ریسک را تشخیص دهد و بر اساس شواهدی که به دست آورده چه تصمیمی بگیرد.

موضوع مهم دیگر، فناوری است. در عصر حاضر، برای افزایش سرعت و دقت حسابرسی و حرکت از حسابرسی مبتنی بر نمونه‌گیری به سمت استفاده‌ی بیشتر از اطلاعات کل جامعه، حسابرسان باید با ابزارهای تحلیل داده و کاربرد فناوری در فرایند حسابرسی آشنا شوند. البته منظور فقط آموزش کار با یک نرم‌افزار نیست؛ بلکه باید بدانند فناوری در کدام قسمت‌های فرایند حسابرسی می‌تواند به آن‌ها کمک کند و چگونه می‌توان از آن برای افزایش کیفیت حسابرسی استفاده کرد. همچنین آشنایی مقدماتی با ریسک‌های فناوری اطلاعات و کنترل‌های مرتبط با آن نیز ضروری است.

در کنار این موارد، آموزش اخلاق حرفه‌ای هم اهمیت زیادی دارد. به نظر من اخلاق حرفه‌ای اگر فقط به صورت مفهومی و در قالب یک دوره‌ی جداگانه آموزش داده شود، اثرگذاری محدودی دارد. بهتر است موقعیت‌هایی مانند تعارض منافع، فشار مدیریت، روابط با صاحب‌کار یا مواردی که حسابرس برای تصمیم‌گیری با یک موقعیت دشوار مواجه می‌شود، مطرح و از افراد خواسته شود درباره‌ی نحوه‌ی برخورد با آن تصمیم بگیرند.

بنابراین، برای یک حسابرس تازه‌کار، ترکیبی از شناخت حرفه و اخلاق حرفه‌ای، آموزش عملی حسابرسی و آشنایی با فناوری را ضروری می‌دانم؛ آموزشی که تا حد امکان از فضای صرفاً نظری فاصله داشته باشد و فرد را برای مواجهه با موقعیت‌های واقعی کار آماده کند.

سیدمحمد علوی:

حسابرسی بیش از آن‌که یک دانش صرفاً نظری باشد، حرفه‌ای عملی و مبتنی بر تجربه است. برخلاف بسیاری از رشته‌های علمی که ابتدا چارچوب‌های نظری و معرفتی آن‌ها شکل می‌گیرد و سپس در عرصه‌ی عمل به کار گرفته می‌شوند، حسابرسی مسیری متفاوت را پیموده است. هنوز چارچوب نظری برای آن نداریم و استانداردها و رویه‌های حسابرسی عمدتاً محصول انباشت تجربه‌های حرفه‌ای و پاسخ به مسائل عملی بوده‌اند و بخش مهمی از دانش این حوزه در بستر عمل شکل گرفته است .از این منظر، حسابرسی را می‌توان حرفه‌ای دانست که در آن عمل، مقدمه و پیش نیاز معرفت است. همان‌گونه که در برخی حوزه‌های معنوی و عرفانی، تجربه و ممارست عملی زمینه‌ساز درک عمیق‌تر مفاهیم می‌شود، در حسابرسی نیز بخش قابل توجهی از شمّ حسابرسی، قضاوت حرفه‌ای و درک پیچیدگی‌های محیط کسب‌وکار تنها از رهگذر تجربه‌ی عملی حاصل می‌شود. بر این اساس، هرچند دانشگاه می‌تواند مبانی نظری، اصول و چارچوب‌های مفهومی حسابرسی را آموزش دهد، اما آموزش ساحت و سلوک حسابرسی در محیط دانشگاه امکان‌پذیر نیست. این ویژگی ذاتی حرفه‌ی حسابرسی، ایجاب می‌کند که حسابرسان جوان بخش مهمی از مهارت‌های خود را در فرایند اجرای عملیات، زیر نظر استادکاران حرفه‌ای و در مواجهه‌ی مستقیم با مسائل واقعی کسب‌وکار و با کارآموزی، صبر و تعامل و خودسازی به دست آورند. بنابراین برگزاری کارگاه‌های آموزشی و ایجاد محیط‌های شبیه‌سازی‌شده (آزمایشگاه) در زمینه‌ی درک و کاربرد استانداردهای حسابرسی، دستورالعمل حسابرسی، تردید حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای، فناوری، قوانین و مقررات و..... و مشق‌نمودن آن‌ها، حسابرسان جوان را آماده‌ی انجام مأموریت‌های خطیر حسابرسی می‌نماید.

محسن غلامرضایی:

برای حسابداران تازه‌کار، دوره‌های عملی حسابرسی و تهیه کاربرگ، نرم‌افزارهای حسابداری و Excel و تحلیل داده، مالیات و قوانین کاربردی، و اخلاق و قضاوت حرفه‌ای مبتنی بر مطالعه‌ی موردی ضروری است تا دانش دانشگاهی به شایستگی قابل استفاده در محیط حرفه‌ای تبدیل شود.

ساسان مهرانی:

تأکید ویژه‌ی مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها بر آشنایی دانشجویان با فناوری‌های نوین، نرم‌افزارهای حسابداری و حسابرسی و استفاده از صفحه‌گسترده است. در دروس معرفی‌شده و به‌خصوص در دوره‌ی جدید تأکید بسیار زیادی به این آموزش‌ها شده است و چندین درس به همین منظور درج گردیده است. باید توجه داشت هرچند این دوره‌ها برای دانشجویان وجود دارد اما باز در عمل نیز به‌کرات باید استفاده شود تا فارغ‌التحصیلانی که جذب مؤسسات حرفه‌ای می‌گردند، حداقل آشنایی خود را با این موارد نشان دهند. در دروس مقطع کارشناسی نیز تأکید بسیاری بر این امر شده است. البته، به‌ویژه در مقطع کارشناسی ارشد رشته‌ی حسابرسی بسیار مورد توجه قرار گرفته است. همچنین، بحث اخلاق نیز جزو دروس منظورشده وجود دارد.

باید توجه داشت مراکز آموزشی برنامه‌ی خود را متناسب با نیاز جامعه و مؤسسات حرفه‌ای تنظیم می‌کنند تا فارغ‌التحصیلان بتوانند مثمرثمر واقع شوند اما تمامی این امر به‌عهده‌ی مراکز آموزشی نیست و برخی آموزش‌ها باید توسط مؤسسات و با توجه به الزاماتی که در عمل و واقعیت وجود دارد باید صورت گیرد.

۲

هم‌اکنون، حسابداران شاغل در مؤسسات حسابرسی در سه سطح حسابرس ارشد، سرپرست حسابرسی و سرپرست ارشد حسابرسی رده‌بندی می‌شوند.

الف) آیا رده‌بندی سه‌گانه‌ی کنونی (حسابرس ارشد، سرپرست حسابرسی، سرپرست ارشد حسابرسی) با ساختار سازمانی و مسیر شغلی کارکنان مؤسسات حسابرسی ایران تناسب دارد؟ آیا سطح دیگری باید به این سطوح اضافه شود؟

زهرا پورزمانی:

الف - ساختار سه‌گانه‌ی فعلی دارای چند مزیت کلیدی است که آن را با شرایط عملیاتی بازار حرفه‌ای ایران سازگار کرده است، نخست، مدل سه‌گانه در مؤسسات حسابرسی در ایران (به‌ویژه مؤسسات متوسط و کوچک) مانع از ایجاد عناوین مدیریتی بدون پشتوانه‌ی پروژه می‌شود و هماهنگی میان تیم میدانی و شریک را بسیار سریع و مستقیم نگه می‌دارد. دوم، رها گذاشتن رده‌های «کمک‌حسابرس» و «حسابرس» در نظام آزمون‌های متمرکز، اتفاقاً یک نقطه‌ی قوت است؛ چراکه به مؤسسات اجازه می‌دهد با انعطاف‌پذیری و بر اساس شایستگی‌های رفتاری، دانشگاه و کارآموزی داخلی اقدام به جذب کنند و پایه‌های ورود به حرفه با موانع خشک اداری قفل نشود. سوم، این تفکیک سه‌گانه در استانداردهای کنترل کیفیت و هدایت کار حسابرسی تعریف مشخصی دارد:

- حسابرس ارشد: هدایت میدانی و جمع‌آوری شواهد.
- سرپرست: نظارت و بررسی اول و ارزیابی ریسک‌های متوسط.
- سرپرست ارشد: کنترل کیفی نهایی قبل از شریک و بررسی انطباق‌های پیچیده استانداردها.

به این ترتیب، این روند از سردرگمی در زنجیره‌ی پاسخ‌گویی فنی پرونده جلوگیری می‌کند.

ساختار آموزشی مرکز نه‌تنها سه رده‌ی حسابرس ارشد، سرپرست و سرپرست ارشد را به‌طور عمیق پوشش داده، بلکه با نگاهی جامع، هرم کامل حرفه از کمک‌حسابرس و حسابرس تا مدیران و شرکا را در الگوی آموزشی خود گنجانده است. اختصاص سرانه‌های مشخص ساعتی و سرفصل‌های اختصاصی برای هر سطح شغلی نشان می‌دهد که نظام آموزشی مرکز، تفکیک وظایف و ارتقای پلکانی شایستگی‌ها را کاملاً به‌رسمیت شناخته و بستری پویا برای رشد استعدادها تا جایگاه مدیریت حسابرسی و شراکت ایجاد کرده است.

پروانه خالقی:

رده‌بندی فعلی شامل حسابرس ارشد، سرپرست حسابرسی و سرپرست ارشد حسابرسی، در مجموع با ساختار و مسیر شغلی مؤسسات حسابرسی تناسب دارد و در شرایط فعلی ضرورتی برای افزودن سطح دیگری نمی‌بینم.

بااین‌حال، موضوع مهم‌تر از تعداد سطوح، مبنای ارتقا و احراز هر سطح است. اصل شایسته‌سالاری باید مبنای اصلی انتصاب و ارتقا باشد و ارتقای افراد صرفاً تابع سنوات خدمت نباشد؛ بلکه ترکیبی از دانش، صلاحیت حرفه‌ای، تجربه، آموزش مستمر، توانمندی فنی، مهارت مدیریتی و کیفیت عملکرد فرد ملاک قرار گیرد.

همچنین، تعریف شفاف شرایط احراز و معیارهای ارزیابی هر سطح می‌تواند مسیر شغلی را برای کارکنان عادلانه‌تر، حرفه‌ای‌تر و انگیزه‌بخش‌تر کند.

سیدمحمد علوی:

سه رده‌ی حرفه‌ای که زیر نظر مدیر مسئول حسابرسی، مسئول اجرای عملیات حسابرسی هستند، همان رده‌های مورد اشاره‌اند و به نظر من این تقسیم‌بندی طبق ساختار سازمانی مؤسسات حسابرسی حداقل‌ها را پوشش می‌دهد و متناسب تحولات روزافزون نیست. برای کفایت موضوع به‌نظر می‌رسد باید دوره‌های آموزشی حسابرسی صنعت حداقل در سه سطح (مقدماتی، میانه و پیشرفته) برای همه‌ی صنایع مهم طراحی، اجرا و در پایان دوره نیز گواهینامه‌ی تخصصی آن صنعت ارایه شود. به‌طور مثال، گواهینامه‌ی تخصصی حسابرسی صورت‌های مالی بانک‌ها و مؤسسات اعتباری، حسابرسی صنعت واسپاری (لیزینگ)، ارزش‌گذاری سهام و....

آموزش عمومی حسابرسی لازم است ولی دیگر کفایت نمی‌کند و پاسخ‌گوی مأموریت‌ها، مسئولیت‌ها و ریسک‌های مربوط نیست. به‌طور مثال سازمان بورس و اوراق بهادار نیز آزمون‌های حرفه‌ای بازار سرمایه را بر اساس طبقات شغلی برگزار نمی‌کند بلکه بر اساس فعالیت‌های تخصصی آن‌ها را گروه‌بندی کرده است و این‌گونه گواهینامه‌های تخصصی برای صاحبان خود ارزش‌آفرینی می‌کنند.

محسن غلامرضایی:

رده‌بندی سه‌گانه‌ی موجود، بخشی از مسیر شغلی کارکنان مؤسسات حسابرسی را پوشش می‌دهد، اما با ساختار واقعی رده‌های شغلی مؤسسات انطباق کامل ندارد؛ زیرا در عمل



سطوحی مانند حسابرس و مدیر حسابرسی نیز وجود دارند. مناسب‌تر است رده‌بندی حرفه‌ای با ساختار واقعی مؤسسات هماهنگ و برای هر سطح، شایستگی‌ها، مسئولیت‌ها و معیارهای مشخص ارتقا تعریف شود.

› ساسان مهرانی:

رده‌بندی سه‌گانه برای تفکیک مسئولیت حرفه‌ای در هر سطح می‌تواند مناسب باشد اما علاوه بر آن باید وظایف، اختیارات و شایستگی موردانتظار و مهم‌تر از همه معیارهای ارتقا به سطح بالاتر نیز مشخص شود. باید مشخص شود در هر سطح هر فرد چه مسئولیت‌هایی را به‌طور مستقل برعهده دارد. بنابراین بین دو موضوع باید تفکیک قائل شد: ۱ – رده‌بندی حرفه‌ای برای تعیین سطح و ۲ – ساختار سازمانی مؤسسات.

مسلماً بین مؤسسات رتبه‌ی الف با رتبه‌های ب و ج تفاوت‌های بسیار زیادی وجود دارد بنابراین افزودن یک سطح جدید به سطوح سه‌گانه مشکلی را حل نمی‌کند. بهتر است به‌جای تمرکز صرف بر افزایش تعداد رده‌ها برای هریک از سطوح یک الگوی شایستگی تدوین شود و این الگو شامل دانش فنی، تجربه‌ی عملی، مهارت‌های حرفه‌ای و نظایر آن باشد.

ب) ارزیابی شما از کفایت آموزش‌های مرکز آموزش جامعه و انجمن‌های مستقل برای هر یک از این سطوح چیست؟

› زهرا پورزمانی:

آموزش‌های رسمی فعلی نقش تعیین‌کننده‌ای در حفظ حداقل‌های کیفی حرفه ایفا می‌کنند. یکی از بزرگ‌ترین دستاوردهای استانداردسازی آموزش‌ها، ایجاد «زبان مشترک فنی» میان حسابرسان از طیف‌های مختلف دانشگاهی و مؤسسات متفاوت در سراسر کشور است. انتقال مستقیم تغییرات استانداردها و قوانین، هم‌زمان با تصویب استانداردهای جدید (مانند استانداردهای حسابداری بر مبنای IFRS، استانداردهای جدید حسابرسی و بخشنامه‌های مالیاتی/تأمین اجتماعی)، صورت می‌گیرد و مرکز آموزش و مراکز مشابه سریع‌ترین و معتبرترین بازوی توجیهی و آموزشی برای رده‌های حرفه‌ای هستند. دوره‌هایی که توسط چنین مراکزی برگزار می‌شود با هزینه‌ای مناسب و دسترسی مطلوب (به‌ویژه با توسعه‌ی دوره‌های مجازی/وبیناری)، امکان ارتقای علمی شاغلان در مؤسسات کوچک‌تر و حتی شهرستان‌ها را



بدون نیاز به سرمایه‌گذاری سنگین داخلی مؤسسات فراهم کرده است. تمرکز بر استانداردهای پیچیده، قوانین تجارت و مالیات، عمق تحلیل تکنیکی سرپرستان را بالا می‌برد و باعث می‌شود رده‌های سرپرست و سرپرست ارشد در تحلیل معاملات پیچیده توان اتکای بالایی داشته باشند.

برنامه‌های آموزشی مرکز در سال‌های اخیر گام‌های ارزشمندی برداشته و ماتریس محتوایی خود را براساس ساعات مشخص برای هر رده تفکیک کرده است. مرکز آموزش با برنامه‌ریزی دقیق، پکیج‌های متناسب با نیاز هر رده را تعریف کرده است. برای حسابرسان ارشد، مباحث ارزیابی ریسک، کنترل‌های داخلی و تسلط بر استانداردها در اولویت است؛ برای سرپرستان، کارگاه‌های تخصصی قضاوت در حسابرسی، ارزش‌گذاری و مدیریت کار تدارک دیده شده؛ و برای سرپرستان ارشد و مدیران، مباحث عالی نظیر حاکمیت شرکتی، بازرسی تقلب، مذاکره و استانداردهای فناوری اطلاعات مانند چارچوب (COBIT) پیش‌بینی شده است. این تنوع و تخصصی‌سازی دقیق نشان‌دهنده‌ی کفایت بالا و انطباق کامل با نیازهای واقعی مؤسسات است.

پروانه خالقی:

آموزش‌های مرکز آموزش جامعه و نهادهای آموزشی مستقل، از نظر پوشش مباحث حرفه‌ای، نقش مهمی در ارتقای دانش کارکنان مؤسسات حسابرسی دارند؛ اما آموزش‌ها باید متناسب با سطح شغلی افراد طراحی شوند و در کنار مباحث فنی و نظری، سهم بیشتری به آموزش‌های عملی اختصاص یابد.

اجرای روش‌های حسابرسی، مستندسازی، ارزیابی ریسک، قضاوت حرفه‌ای و مدیریت کار ازجمله موضوعاتی هستند که باید بیش از گذشته در آموزش‌ها مورد توجه قرار گیرند.

در نهایت، لازم است از دوره‌محوری به شایستگی‌محوری حرکت کنیم و اثربخشی آموزش را نه صرفاً با برگزاری دوره، بلکه با میزان ایجاد توانمندی حرفه‌ای در افراد ارزیابی کنیم.

سمانه شاهرخی:

هیچ‌وقت نمی‌توان گفت آموزش کافی است؛ به‌خصوص در حرفه‌ای مانند حسابرسی که هم دانش و استانداردها دایماً در حال تغییر است و هم تجربه و قضاوت حرفه‌ای نقش مهمی دارد.

آموزش‌هایی که توسط مرکز آموزش جامعه و انجمن‌های مستقل ارائه می‌شود، می‌تواند بخش مهمی از نیازهای

آموزشی سطوح مختلف را پوشش دهد، اما طبیعتاً نمی‌تواند به‌تنهایی پاسخ‌گوی همه‌ی نیازهای حرفه‌ای باشد. محدودیت زمانی و همچنین محدودیت نیروی کار، در عمل بر میزان ساعاتی که می‌توان برای آموزش اختصاص داد اثر می‌گذارد و نمی‌توان انتظار داشت همه‌ی نیازهای یادگیری افراد فقط از طریق دوره‌های آموزشی برطرف شود.

از طرف دیگر، دوره‌ی آموزشی بیشتر باید نقش یک «تلنگر» را داشته باشد؛ یعنی هم انگیزه‌ی یادگیری ایجاد کند و هم مسیر آموختن را به فرد نشان دهد. بخش مهمی از یادگیری حرفه‌ای باید در محیط کار، از طریق تجربه، مطالعه، کار با پرونده‌ها و یادگیری از افراد باتجربه اتفاق بیفتد.

امروز با حضور هوش مصنوعی، آموزش و یادگیری نیز در حال تغییر است. دیگر لزوماً قرار نیست فرد برای هر موضوعی منتظر برگزاری یک دوره‌ی آموزشی باشد. می‌توان از ابزارهای جدید برای دسترسی سریع‌تر به منابع، یادگیری مستمر، طرح سؤال، بررسی موضوعات و حتی تمرین موقعیت‌های حرفه‌ای استفاده کرد. بنابراین، در کنار ارزیابی میزان و ساعت آموزش، باید به این موضوع هم توجه کنیم که آیا آموزش توانسته است فرهنگ یادگیری مستمر را در افراد ایجاد کند یا خیر.

در نتیجه، من آموزش‌های موجود را بخشی از فرایند توسعه‌ی حرفه‌ای می‌دانم، نه تمام آن؛ و به نظرم برای هر سطح شغلی باید آموزش رسمی با تجربه‌ی عملی، یادگیری مستمر و استفاده‌ی درست از فناوری و هوش مصنوعی تکمیل شود.

سیدمحمد علوی:

مسیر توسعه‌ی حرفه‌ای مستمر از طریق خود فرد، مؤسسه‌ی حسابرسی و مراکز آموزش حرفه‌ای طی می‌شود. این روش‌ها مکمل یکدیگر هستند و هیچ‌یک جایگزین دیگری نیست. امروزه در کشورهای پیشرو، مفهوم «آموزش و پرورش حرفه‌ای» مطرح است و صرفاً به آموزش اکتفا نمی‌شود؛ بلکه پرورش و توسعه‌ی فرد در تمام طول حیات حرفه‌ای نیز مورد توجه قرار دارد. همان‌گونه که برای حفظ و تقویت عضلات و توان جسمی به باشگاه‌های بدن‌سازی و پرورش اندام مراجعه می‌کنیم و بر اساس برنامه‌ای متناسب با شرایط و وضعیت خود زیر نظر مربی تمرین می‌کنیم، باید پرسید باشگاه پرورش حرفه‌ای ما کجاست؟ و مربی ما کیست؟

بی‌تردید، مؤسسات حسابرسی و مدیران ارشد مؤسسات این نقش را ایفا می‌کنند و نباید از این موضوع غافل باشیم و همه‌ی بار توسعه‌ی حرفه‌ای را به مراکز آموزشی واگذار کنیم و تنها از آن‌ها انتظار توانمندسازی اعضای خود را داشته باشیم. بااین‌حال، اگرچه نباید آدرس غلط بدهیم ولی مراکز آموزش حرفه‌ای ما نیز در حال آموزش به همین سطوح شغلی سنتی هستند. امیدوارم بتوانیم تغییرات موردنظر را عملیاتی و سطوح شغلی را تخصصی نماییم و از این مرحله عبور کرده و از نظام آموزش حرفه‌ای به منظومه‌ی توسعه‌ی حرفه‌ای برسیم.

محسن غلامرضایی:

آموزش‌های مرکز آموزش جامعه و انجمن‌های مستقل در به‌روزرسانی دانش فنی مفیدند، اما برای نیازهای متفاوت هر سطح شغلی کفایت کامل ندارند. بهتر است دوره‌ها سطح‌بندی و شایستگی‌محور شوند؛ به‌طوری‌که برای حسابرس ارشد بر مهارت‌های اجرایی، برای سرپرست بر قضاوت و سرپرستی مأموریت و برای سرپرست ارشد بر کنترل کیفیت، مدیریت تیم و مسائل پیچیده‌ی حرفه‌ای تأکید شود.

ساسان مهرانی:

با توجه به شرایط موجود، مراکز حرفه‌ای برای ارتقا بسیار لازم و ضروری است. مراکز آموزش دانشگاهی نمی‌توانند همه‌ی نیازهای کاربردی و دایم در حال تغییر حرفه را آموزش دهند. مراکز حرفه‌ای حلقه‌ی اتصال بین مراکز آموزشی و نیازهای حرفه است. به‌خوبی شاهد هستیم که در خصوص آموزش استانداردهای حسابداری جدید، تغییرات قوانین مالیاتی و غیره این مراکز آموزش به‌خوبی عمل کرده‌اند. در دانشگاه‌ها نیز دوره‌های مختلف MBA و DBA به‌خوبی توانسته این خلأ را پر کند.

آموزش این مراکز چه برای سطوح مختلف و چه برای مدیران اجرایی بسیار ضروری و مناسب است. باید توجه داشت ارزیابی عملکرد این مراکز نباید بر اساس ساعت آموزش و تعداد دوره‌ها باشد بلکه بر اساس این‌که تا چه اندازه موجب بهبود عملکرد و کاهش خطاها شده است مورد قضاوت قرار گیرد. گفتنی است در خصوص مشکلات مالیاتی شرکت‌ها این امر بهبودی عملکرد ملموس است.

ج) آزمون‌های کنونی جامعه (دو نوبت در سال) تا چه اندازه برای رده‌بندی کارکنان کارایی دارد؟ مهم‌ترین اشکالات این آزمون‌ها چیست؟

زهرا پورزمانی:

آزمون‌های متمرکز جامعه سازوکاری منصفانه و ساختاریافته برای اعتلای حرفه به شمار می‌روند. آزمون سراسری، عادلانه‌ترین فیلتر برای ارتقای رده است. این آزمون‌ها مانع از رفتارهای سلیقه‌ای، رانت‌های ارتباطی درون مؤسسات و ارتقاهای مبتنی بر سابقه‌ی صِرف شده و شایستگی افراد مستعد و درس‌خوانده را به رسمیت می‌شناسد. این آزمون‌ها انگیزه‌ی مهمی برای مطالعه‌ی مستمر استانداردهای مرجع است. به عبارت بهتر، وجود این آزمون‌ها حسابرسان را ملزم می‌کند به‌طور منظم متون استانداردهای حسابداری،

حسابرسی، قوانین مالیاتی و سایر قوانین را دقیق و بندبه‌بند بازخوانی و تثبیت کنند؛ امری که مستقیماً پشتوانه‌ی علمی پرونده‌های حسابرسی را بالا می‌برد. همچنین برگزاری دو بار در سالِ آزمون (معمولاً هر ۶ ماه یک‌بار) توازنی منطقی است؛ از یک‌سو، فرصت کافی شش‌ماهه برای مطالعه، تحلیل و تمرین به داوطلب می‌دهد. از سوی دیگر، با فصل پرکار حسابرسی هم‌پوشانی مخرب پیدا نمی‌کند و مؤسسات می‌توانند بدون آسیب به فصل عملیات حسابرسی، برای ارتقای نیروها برنامه‌ریزی کنند. برگزاری آزمون‌های استاندارد چهارگزینه‌ای سوگیری و قضاوت‌های سلیقه‌ای را به صفر می‌رساند و نتایجی کاملاً شفاف، قابل‌اندازه‌گیری و بدون تبعیض ارائه می‌دهد.

برگزاری سراسری و منظم آزمون رتبه‌بندی (دوبار در سال در پنج قطب دانشگاهی و استانی کشور) نشان از انضباط اجرایی بالای جامعه دارد. نقطه‌عطف کارنامه‌ی مرکز در این حوزه، اجرای «طرح مطالعاتی شیوه‌نامه‌ی آزمون رتبه‌بندی» و تلاش برای استقرار سامانه‌ی آزمون هوشمند رتبه‌بندی و ارزیابی حرفه‌ای است. این تحول فناورانه باعث حذف خطای انسانی، استقرار بانک سؤالات استاندارد و شایستگی‌محور، ارتقای امنیت و ارزیابی دقیق توان تحلیلی و شایستگی واقعی داوطلبان شده و فرایند رتبه‌بندی را در مسیر استانداردهای پیشرفته جهانی قرار داده است.

پروانه خالقی:

آزمون‌های فعلی جامعه در سنجش دانش نظری و فنی افراد نقش مؤثری دارند، اما به‌تنهایی نمی‌توانند معیار کاملی برای تعیین رده‌ی حرفه‌ای کارکنان مؤسسات حسابرسی باشند.

مهم‌ترین محدودیت این آزمون‌ها، توجه محدود به تجربه‌ی عملی و عملکرد حرفه‌ای افراد است؛ در حالی که بخش مهمی از صلاحیت حرفه‌ای حسابرس در جریان مواجهه با مسائل واقعی و اجرای مأموریت‌های حسابرسی شکل می‌گیرد.

در کنار آزمون باید نظام ارزیابی تجربه و عملکرد حرفه‌ای نیز وجود داشته باشد؛ به نحوی که نوع و پیچیدگی مأموریت‌ها، میزان مسئولیت، تجربه‌ی سرپرستی و کیفیت عملکرد افراد مستند و ارزیابی شود و نتیجه‌ی آن در کنار نمره‌ی آزمون مورد استفاده قرار گیرد. چنین رویکردی می‌تواند مبنای دقیق‌تر و عادلانه‌تری برای تعیین رده‌ی حرفه‌ای باشد.

سمانه شاهرخی:

آزمون‌های کنونی جامعه، با وجود این‌که می‌توانند تاحدی میزان دانش افراد را در یک مقطع زمانی مشخص نشان دهد، برای رده‌بندی و تصمیم‌گیری درباره‌ی ارتقای کارکنان به‌تنهایی کارایی لازم را ندارد.

سازمان حسابرسی با توجه به تجربه‌های جهانی، حدود دو سال است آزمون رده‌بندی کارکنان را حذف کرده است و به نظر من لازم است مؤسسات حسابرسی نیز به این سمت حرکت کنند.

به نظر من، بزرگ‌ترین ایراد این آزمون‌ها این است که ارزیابی، نقطه‌ای است نه فرایندی. یعنی توانایی فرد در یک زمان مشخص و در قالب یک آزمون سنجیده می‌شود، در حالی که برای ارتقای یک حسابرس، فقط میزان دانش او مهم نیست؛ بلکه توانایی او در انجام کار حسابرسی، قضاوت حرفه‌ای، نحوه‌ی برخورد با مسائل، کیفیت کار و مسئولیت‌پذیری او در طول دوره‌ی فعالیت نیز باید مورد توجه قرار گیرد.

به همین دلیل، ممکن است فردی در یک آزمون عملکرد خوبی داشته باشد، اما این الزاماً به معنای آمادگی او برای رده‌ی بالاتر نباشد. در واقع، در این شیوه بیش از آن‌که توانایی واقعی فرد برای انجام وظایف رده بالاتر سنجیده شود، توانایی او در پاسخ‌گویی به سؤالات آزمون در یک مقطع زمانی مشخص سنجیده می‌شود.

به نظر من هر فرد باید در طول کل دوره‌ی توقف در یک رده، به‌صورت مستمر و از جنبه‌های مختلف ارزیابی شود و مجموعه‌ی این ارزیابی‌ها، در کنار دانش و نتایج آزمون‌های حرفه‌ای در صورت وجود، ملاک ارتقا قرار گیرد. در این صورت، ارزیابی از یک آزمون مقطعی به یک فرایند واقعی توسعه و ارزیابی حرفه‌ای تبدیل می‌شود.

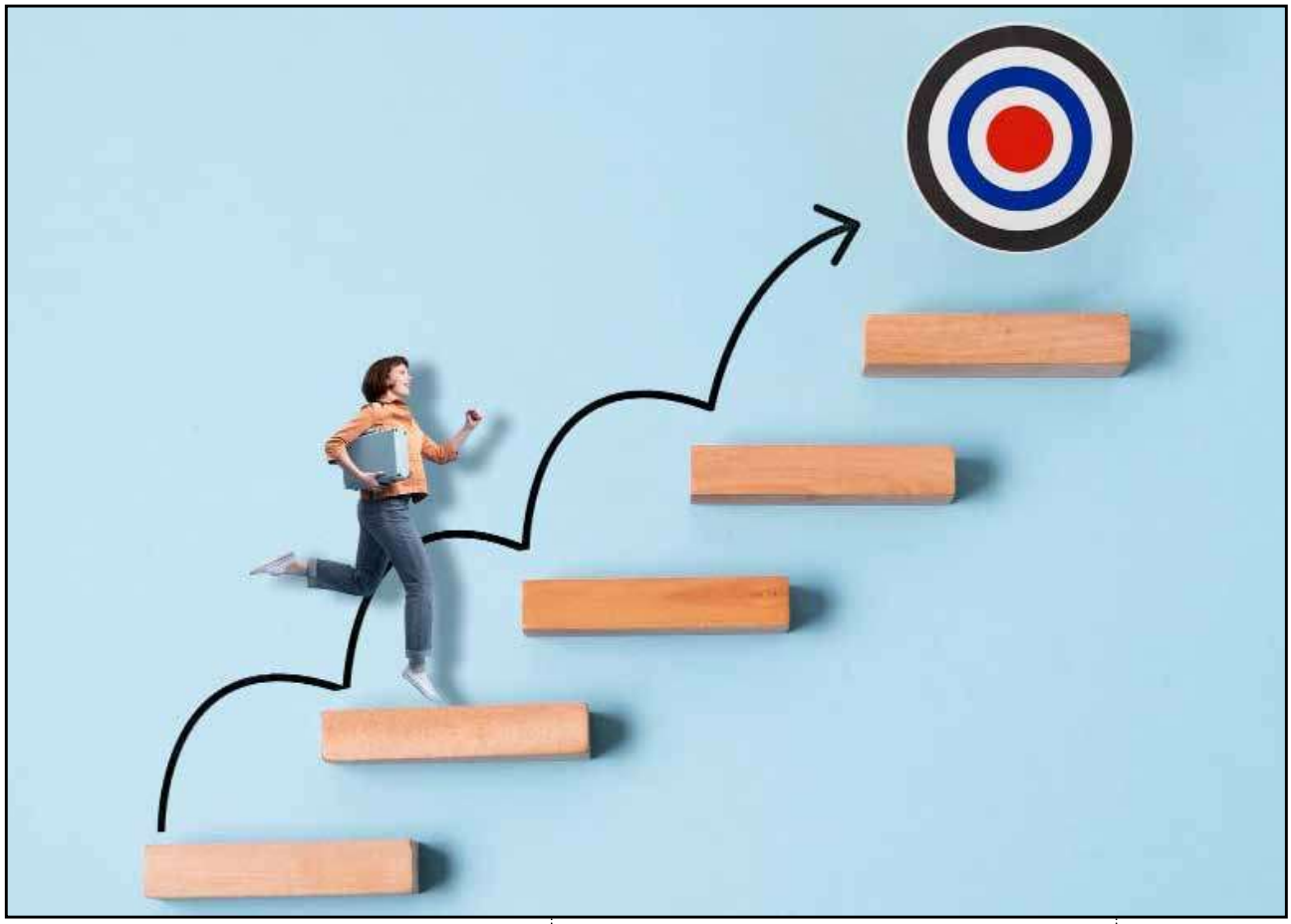
سیدمحمد علوی:

یکی از روش‌های ساده و متداول احراز صلاحیت حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی، برگزاری آزمون کتبی به‌منظور الزامات سنجش مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان است. از آن‌جا که برای تشکل قانونی حرفه تکلیف نظارتی مقرر شده است تا اطمینان حاصل کنند اعضای آن‌ها (مؤسسات حسابرسی عضو) این آزمون‌ها را به‌صورت صحیح و اصولی برگزار می‌کنند، جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران به‌منظور تسهیل اجرای این وظیفه و کمک به مؤسسات حسابرسی و ایجاد یکنواختی در سطح حرفه، از ابتدا خود مسئولیت برگزاری آزمون‌ها را بر عهده گرفته و در حال حاضر آن‌ها را در دو نوبت در سال برگزار می‌کند.

لیکن همان‌طور که گفتم ما باید از آزمون‌های عمومی عبور کنیم و به سمت غربالگری حرفه‌ای و تخصصی‌سازی مهارت‌ها حرکت کنیم و دوره‌های آموزشی حسابرسی صنایع خاص و مهم را طراحی، اجرا و آزمون کنیم. با این حال، لازم است از سنجش صرفِ مهارت‌های تست‌زنی عبور کرده و به ارزیابی واقعی مهارت‌ها، شایستگی‌ها و توانمندی‌های حرفه‌ای برسیم؛ هرچند تحقق این هدف، کاری دشوار و چالش‌برانگیز است.

محسن غلامرضایی:

آزمون کتبی می‌تواند برای سنجش دانش فنی حفظ شود،



اما رده‌بندی کارکنان بهتر است بر ترکیبی از آزمون، سابقه و تنوع تجربه‌ی عملی مستند، ارزیابی عملکرد در محیط کار و تأیید شایستگی توسط افراد حرفه‌ای واجد صلاحیت استوار باشد. همچنین برای سطوح بالاتر، استفاده از مطالعات موردی و سناریوهای حرفه‌ای می‌تواند توان قضاوت، حل مسئله و مدیریت مأموریت را ارزیابی کند. در این صورت، قبولی در آزمون یکی از شواهد احراز شایستگی خواهد بود، نه تنها معیار ارتقا.

› ساسان مهرانی:

برگزاری آزمون درهرحال ابزار مفیدی برای سنجش دانش فنی است اما سنجش دانش با سنجش شایستگی تفاوت دارد. سؤالات آزمون چه برای حرفه و چه برای مقاطع تحصیلی نمی‌تواند توانایی فرد را نشان دهد. در سال‌های اخیر با افت محسوس کیفیت دانشجویان در مقاطع تحصیلات تکمیلی در تمامی دانشگاه‌ها مواجه شده‌ایم. افراد و داوطلبان یاد می‌گیرند چگونه پاسخ سؤالات را بدهند اما پشتوانه‌ی علمی ندارند و این باعث اختلاف دانش بین دانشجویان است. همین امر در خصوص آزمون‌های حرفه‌ای وجود دارد. بنابراین باید ترکیبی از آزمونِ دانش فنی و ارزیابی شایستگی و تجربه‌ی حرفه‌ای ملاک باشد. در مقطع دکتری نیز به همین گونه عمل می‌شود ابتدا آزمون کتبی و بعد مصاحبه‌ی علمی با داوطلبان. باید تأکید کرد که آزمون کتبی لازم است اما کافی نیست.

۳

طبق IES 7، توسعه‌ی حرفه‌ای مستمر باید مبتنی بر تحلیل نیاز، یادگیری هدفمند و اثبات دستاورد باشد. با توجه به این رویکرد آیا محتوای دوره‌های بازآموزی کنونی (استانداردهای جدید، تجدیدنظر شده، اشکالات پرتکرار و دستورالعمل‌ها) با نیازهای واقعی حسابداران شاغل هم‌راستا است؟ ارزیابی شما از کیفیت ارائه‌ی این دوره‌ها (مدرس، محتوا، روش) چیست؟



زهرا پورزمانی:

طبق IES 7، توسعه‌ی حرفه‌ای مستمر (CPD) اثربخش بر پایه‌ی تحلیل نیازهای آموزشی، یادگیری هدفمند و دستاورد محور (Output-based) بنا شده است. وضعیت فعلی دوره‌ها نشان می‌دهد دوره‌های آموزشی فعلی عمدتاً رویدادمحور و واکنشی هستند (مثلاً ابلاغیه‌ی جدید مالیاتی یا استاندارد تغییریافته)، نه شایستگی‌محور و مبتنی بر ارزیابی عملکرد سالانه. تحلیل «اشکالات پرتکرار بازرسی کنترل کیفیت» جامعه به‌طور سیستمی وارد بسته‌های آموزشی می‌شود؛ درنتیجه خطاهایی که منجر به تعدیل پرونده در کارگروه کنترل کیفیت جامعه می‌شوند، سال بعد مجدداً در مؤسسات تکرار نمی‌گردند. مدرسان از اساتید باسابقه و مسلط هستند، در دوره‌ها، امکان پرسش برخط از اساتید وجود دارد، به‌ویژه با ارائه‌ی سناریوهای واقعی میان حسابرس و مشتری توسط مدرسان.

مرکز آموزش انطباق بسیار مؤثری با اهداف IES 7 نشان داده و دوره‌های آموزش مستمر را کاملاً بر نیازهای ملموس و حیاتی حرفه متمرکز کرده است:

برگزاری گسترده‌ی کارگاه‌های تخصصی «استاندارد حسابداری ۴۳» بلافاصله پس از لازم‌الاجراشدن آن (در تهران، مشهد و برای بنگاه‌های اقتصادی بزرگ)، اجرای دوره‌های نشریات شماره‌ی ۴۰ و ۴۱ جامعه، دوره‌های ارزش منصفانه و پوشش استانداردهای بخش عمومی برای ذی‌حسابان، نشان می‌دهد آموزش‌ها زنده، به‌روز و ناظر بر حل چالش‌های روز است. مورد دیگر طراحی دوره‌ی آموزشی ویژه‌ی نمایندگان جامعه‌ی حسابداران رسمی در هیأت‌های حل اختلاف است که در راستای توانمندسازی نمایندگان جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران در هیأت‌های حل اختلاف مالیاتی (موضوع بند ۳ ماده‌ی ۲۴۴ قانون مالیات‌های مستقیم)، با تشکیل جلسات تخصصی با حضور نمایندگان کارگروه مالیاتی و معاون مرکز دادرسی مالیاتی و صاحب‌نظران مالیاتی، دوره‌ی آموزشی ویژه این نمایندگان تدوین و مقرر شد متقاضیان، در صورت دریافت گواهیِ این دوره، توسط جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران به سازمان امور مالیاتی کشور معرفی گردند. همچنین، استفاده از خبره‌ترین صاحب‌نظران، اعضای کارگروه‌های تخصصی فنی و شرکای باسابقه‌ی جامعه باعث شده محتوای ارائه‌شده از عمق فنی بسیار بالایی برخوردار باشد و فراتر از تئوری، نکات اجرایی و تجربی به مخاطب منتقل شود. اجرای طرح بازبینی ضوابط آموزش حرفه‌ای مستمر، تفکیک دوره‌ها بر مبنای

توانمندی‌هـــای موردنیـــاز، و برنامه‌ریـــزی کارگاه‌های تعاملی پرسش و پاسخ براساس چالش‌های واقعی کارگروه فنی، گواهی روشن بر حرکت ســـریع مرکز به سمت رویکرد دستاوردمحور (Outcome-based) مطابق با الزامات IES 7 است.

پروانه خالقی:

محتوای دوره‌هـــای بازآموزی موجـــود، از نظر پرداختن به اســـتانداردهای جدید و تجدیدنظرشده، اشـــکالات پرتکرار و دستورالعمل‌های حرفه‌ای، بخش مهمی از نیازهای آموزشی را پوشش می‌دهد؛ اما به اعتقاد من، لازم است به صورت مستمر بررسی شـــود که این آموزش‌ها تا چه اندازه با مسائل واقعی و روزمره‌ی حرفه منطبق هستند.

افزایش سهم موضوعات کاربردی، مسائل مبتلابه در اجرای مأموریت‌های حسابرســـی، تجارب واقعی و موردکاوی می‌تواند اثربخشی این دوره‌ها را افزایش دهد.

از منظـــر کیفیت ارائـــه نیز، تخصص و تجربـــه‌ی حرفه‌ای مدرس، به‌روز بودن محتوای آموزشـــی و استفاده از روش‌های تعاملی و مبتنی بر موردکاوی اهمیت زیادی دارد. انتقال صرف مفاد اســـتانداردها، بدون تبیین نحوه‌ی کاربرد آن‌ها و قضاوت حرفه‌ای مرتبط، به‌تنهایی پاسخ‌گوی نیاز حرفه نیست.

بنابراین، پیشـــنهاد من این است که نیازسنجی آموزشی به شکل نظام‌مند انجام شود و اثربخشی دوره‌ها نیز صرفاً با میزان حضور یا رضایت شـــرکت‌کنندگان سنجیده نشود؛ بلکه میزان یادگیری و توانایی به‌کارگیری آموخته‌ها در محیط واقعی کار نیز مورد ارزیابی قرار گیرد.

سمانه شاهرخی:

به نظر من تلاش شـــده است که هم در سازمان حسابرسی و هم در مؤسســـات حسابرســـی، آموزش‌هـــای بازآموزی به ســـمت نیازهای واقعی حرفه حرکت کنـــد و موضوعاتی مانند اســـتانداردهای جدید یا تجدیدنظرشـــده، اشـــکالات پرتکرار و دســـتورالعمل‌های حرفـــه‌ای نیز در برنامه‌ی آموزشـــی قرار گیرد. بنابراین از نظر انتخاب موضوعات، بخش قابل‌توجهی از نیازهای حرفه مورد توجه قرار گرفته است.

امـــا یک نکته‌ی مهم وجـــود دارد و آن ایـــن که دوره‌های آموزشـــی عمدتاً بر اساس عنوان شـــغلی افراد برگزار می‌شود، در حالی که نیاز آموزشـــی هر فرد الزاماً فقط به شغل یا رده‌ی سازمانی او وابســـته نیســـت. افرادی که در یک رده‌ی شغلی قـــرار دارند، لزوماً از نظر دانش، تجربه و حتی زمینه‌های کاری یکسان نیستند.

برای مثال، حتی در مورد یک حســـابرس تازه‌استخدام‌شده، ممکن است یک فرد از دانشـــگاهی معتبر فارغ‌التحصیل شده باشـــد یا تجربه‌ی کاری مرتبط داشته باشد، در حالی که فرد دیگری با دانش و تجربه‌ی متفاوتی وارد همان رده شده باشد. طبیعی است که نیاز آموزشی این دو نفر یکسان نباشد. همین موضوع درباره‌ی سرپرستی که تازه به این سمت منصوب شده با سرپرســـتی که چندین ســـال در این رده فعالیت کرده نیز وجود دارد. با این حال، معمولاً هر دو در یک برنامه‌ی آموزشی قرار می‌گیرند.

البته با توجه به تعداد زیـــاد کارکنان، اجرای آموزش کاملاً فردمحور همیشـــه امکان‌پذیر نیست و برگزاری دوره بر اساس رده‌ی شـــغلی تا حدی اجتناب‌ناپذیر اســـت. امـــا می‌توان با نیازســـنجی دقیق‌تر، آزمون یا ارزیابی اولیه و استفاده‌ی بیشتر از آموزش‌های انتخابی و الکترونیکی، بخشـــی از این تفاوت‌ها را پوشش داد.

در مورد کیفیت ارائه نیز به نظر من سه عامل مدرس، محتوا و روش ارائه باید در کنار هم دیده شوند. ممکن است محتوای یک دوره کاملاً به‌روز و مناسب باشد، اما اگر مدرس نتواند آن را با تجربه‌ی واقعی حرفه و مســـائل و اشکالاتی که حسابرس در عمل با آن‌ها مواجه می‌شـــود مرتبط کند، اثربخشـــی دوره کاهش پیـــدا می‌کند. از طرف دیگر، حتـــی مدرس خوب نیز اگر محتوای دوره متناســـب با نیاز فراگیران نباشد، نمی‌تواند نتیجه‌ی مطلوبی ایجاد کند.

بنابراین به نظر من حرکت بعدی باید از «آموزش متناســـب با عنوان شـــغلی» به ســـمت «آموزش متناسب‌تر با نیاز واقعی فرد» باشد. این موضوع هم با رویکرد توسعه‌ی حرفه‌ای مستمر و هم با هدف اصلی آموزش که باید منجر به یادگیری و بهبود عملکرد شود، سازگارتر است.

سیدمحمد علوی:

در ادبیات استانداردهای آموزش حرفه‌ای، از اصطلاح آموزش حرفه‌ای مستمر (CPE) در گذشته استفاده می‌شد؛ درصورتی‌که در رویکردهای جدیـــد، به‌جای آن مفهوم توســـعه‌ی حرفه‌ای مســـتمر (CPD) به‌کار گرفته شده اســـت. این تحول بنیادین، بیانگر گذار از رویکردی مبتنی بـــر آموزش صرف به رویکردی جامع‌تر اســـت که بر ارتقای مســـتمر صلاحیت‌های حرفه‌ای و توسعه‌ی دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های موردنیاز حسابداران رسمی در طول دوران حیات حرفه‌ای آنان تأکید دارد.

در همین راستا، فدراسیون بین‌المللی حسابداران (IFAC)، در چارچـــوب جهت‌گیری‌هـــای راهبردی خود بـــرای دوره‌ی ۲۰۲۶ تا ۲۰۲۹، رویکرد پیاده‌ســـازی و اجرای استانداردهای آموزش حرفه‌ای را حول ســـه رکن اساســـی و به‌هم‌پیوسته‌ی «توانمندی‌ها»، «جذابیت» و «جامعه‌ی حرفه‌ای» صورت‌بندی کـــرده و آن‌ها را در راســـتای هدایت فعالیت‌های آموزشـــی و پژوهشی تشکل‌های عضو خود مطرح ساخته است. این ارکان در تبیین رویکردهای نوین به اجرای استانداردهای بین‌المللی

آموزش حسابداری نقش مؤثری ایفا می‌کنند. این سند، افق و جهت‌گیری کلان آموزش حرفه‌ای را در سال‌های پیش‌رو ترسیم می‌کند و مبنایی برای بازاندیشی، تحول و توسعه‌ی پایدار نظام‌های آموزشی حرفه‌ای به شمار می‌آید. سیاست‌های کلی آموزش حرفه‌ای، در حقیقت تفسیر اجرایی و عملیاتی استانداردهای هشت‌گانه‌ی آموزش حرفه‌ای را فراهم می‌آورند و مسیر پیاده‌سازی مؤثر آن‌ها را روشن می‌سازند. ازاین‌رو، نقشه‌ی راه آموزش حرفه‌ای ما نیز ناگزیر باید در امتداد همین جهت‌گیری‌ها و رهنمودهای ابلاغی آیفک طراحی و اجرا شوند.

شایان توجه است که استانداردهای آموزش حرفه‌ای، به‌منظور برخورداری از ماندگاری، جامعیت و قابلیت کاربرد در تمامی قلمروهای حرفه‌ای اعضای آیفک، بر مبنای اصول تدوین شده‌اند. از این‌رو، بیش از آن‌که بر روش‌ها و شیوه‌های جزئی تأکید داشته باشند، چارچوب‌های کلان، ارزش‌های محوری و الزامات اساسی را تبیین می‌کنند.در رکن «توانمندی‌ها»، آیفک بر این واقعیت تأکید می‌ورزد که شتاب روزافزون تحولات در استانداردهای قانونی، مقرراتی و حرفه‌ای، محیط کسب‌وکار، فناوری‌ها و ریسک‌های نوظهور یادگیری مادام‌العمر را از یک مزیت رقابتی به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر تبدیل کرده است. از همین رو، نخستین و بنیادی‌ترین توصیه‌ی این نهاد، استقرار فرهنگ یادگیری مستمر در سراسر چرخه‌ی حیات حرفه‌ای افراد است. برنامه‌های توسعه‌ی حرفه‌ای مستمر (CPD) گامی حیاتی در مسیر سازگاری مداوم حرفه با آینده است. در این چارچوب، آشنایی عملی با هوش مصنوعی، تحلیل داده‌ها، امنیت سایبری، ابزارهای گزارشگری دیجیتال، توانایی تفسیر داده‌ها و اطلاعات تولیدشده توسط فناوری و ارزیابی میزان اتکاپذیری آن‌ها، تفکر انتقادی، تردید حرفه‌ای، مهارت‌های ارتباطی، استدلال اخلاقی و قدرت تصمیم‌گیری در شرایط ابهام، تعارض یا نقصان اطلاعات، ازجمله شایستگی‌های کلیدی مورد نیاز برای حرفه‌مندان آینده قلمداد شده‌اند.

در رکن «جذابیت»، آموزش حرفه‌ای به‌عنوان زیربنا و دروازه‌ی ورود به حرفه معرفی می‌شود؛ بستری که بسیاری از افراد نخستین مواجهه خود با حرفه را از طریق آن تجربه می‌کنند. بر این اساس، آموزش نه‌تنها ابزار انتقال دانش و مهارت، بلکه یکی از مهم‌ترین عوامل جذب، پرورش و حفظ استعدادها برای آینده‌ی حرفه محسوب می‌شود. در نتیجه، هم نظام آموزشی باید از جذابیت، پویایی و اثربخشی لازم برخوردار باشد و هم حرفه باید بتواند تصویری امیدآفرین و جذاب برای نسل‌های جدید ترسیم کند. بهره‌گیری هوشمندانه از فناوری‌های نوین آموزشی، توسعه‌ی روش‌های نوآورانه‌ی یادگیری و فراهم‌آوردن فرصت‌های گسترده‌تر برای مشارکت و نقش‌آفرینی جوانان مستعد در عرصه‌های حرفه‌ای، از مهم‌ترین توصیه‌های این محور راهبردی به شمار می‌رود.

در رکن «جامعه‌ی حرفه‌ای»، آیفک بر این باور است که پیشرفت و نهادینه‌سازی آموزش حرفه‌ای تنها در سایه‌ی همکاری، تعامل و هم‌افزایی جمعی امکان‌پذیر است. این هدف زمانی محقق خواهد شد که تشکل‌های قانونی، انجمن‌های حرفه‌ای، دانشگاهیان، مدرسان حرفه‌ای، ذی‌نفعان کلیدی و.... خود را اجزای یک جامعه‌ی حرفه‌ای منسجم و به‌هم‌پیوسته بدانند. در چنین بستری، یادگیری متقابل، تبادل تجربیات موفق، گسترش شبکه‌های همکاری و یافتن راه‌حل‌های مشترک برای چالش‌های نوظهور، به سرمایه‌ای ارزشمند برای توسعه‌س حرفه تبدیل خواهد شد. در این مسیر، قدرت جمعی جامعه‌ی حرفه‌ای نه‌تنها بر توان فردی اعضا می‌افزاید، بلکه ظرفیت حرفه را برای انطباق با تحولات و پاسخ‌گویی به نیازهای آینده به نحو چشمگیری ارتقا می‌دهد. این سه رکن، اجزایی مستقل و منفک از یکدیگر نیستند، بلکه منظومه‌ای واحد و مکمل را تشکیل می‌دهند که اثربخشی هر یک در گرو تحقق و تقویت دیگری است. توانمندی‌های به‌روز، حرفه را جذاب می‌سازد؛ جذابیت بیشتر، استعدادهای برتر را به سوی حرفه سوق می‌دهد؛ و جامعه‌ی حرفه‌ای، پویا و منسجم، امکان بهره‌گیری از خرد جمعی و ارتقای ظرفیت پاسخ‌گویی به تغییرات را فراهم می‌آورد. تنها از رهگذر اجرای متوازن و هماهنگ این سه رکن است که می‌توان به اهداف متعالی آموزش حرفه‌ای دست یافت.

شواهد تجربی در این زمینه گویای آن است که جامعه‌ی حسابداران رسمی امریکا (AICPA) بابت پیاده‌سازی استاندارد مزبور سامانه‌ی هوشمند آموزشی CPExpress را تدوین کرده که در آن انواع و اقسام دوره‌های آموزشی متعدد و متنوع بارگذاری شده است. اعضای آن جامعه با ثبت‌نام و پرداخت حق اشتراک سالیانه (حدود ۳۵۰دلار) از تمامی امکانات آن که با رعایت الزامات استانداردهای آموزش حرفه‌ای تدوین شده بدون هیچ محدودیتی بهره ببرند. (مشخص است که شرکت کننده در پایان دوره چه دانش و مهارتی کسب می‌کند، محتوای آموزشی و منابع کمک آموزشی مربوط باید از کیفیت برخوردار باشند، دوره باید به نحوی طراحی شود که مشارکت فعال فراگیر را دارا باشد، ساعات و امتیاز آموزشی مربوط استاندارد باشد، اطلاع‌رسانی مناسب از دوره‌ها به مشمولین دوره شده باشد، اتمام دوره با آزمون و با کسب حداقل امتیاز مربوط باشد، و نیز مستندسازی و بایگانی مناسب از دوره صورت گیرد.) این سامانه به‌صورت هوشمند برای هریک از کاربران شخصی‌سازی می‌شود، به‌صورتی‌که ورود اعضا، حضور آن‌ها در دوره‌ها، آزمون‌ها و صدور گواهی را به‌صورت خودکار انجام می‌دهد و در پرونده‌ی آموزشی آن‌ها بایگانی می‌کند و نهادهای نظارت بر حسابرسی نیز به سامانه دسترسی دارند. تنها دغدغه‌ی اعضا فقط فرصت ورود به سامانه و آموزش‌دیدن است و دیگر هیچ.

با توجه به موارد مزبور به‌روشنی درمی‌یابیم که نظام آموزشی



سنتی ما از لحاظ کمیت و کیفیت در رفع نیازمندی‌های اعضا هنوز فاصله‌ی قابل‌توجهی با استانداردها، رهنمودها و تجربیات جهانی دارد. بااین‌همه، آگاهی از این فاصله نه نشانه‌ی کاستی، بلکه نقطه آغاز تحول است. آنچه اهمیت دارد، عزم راسخ و اراده‌ای است که برای حرکت در این مسیر شکل گرفته است؛ مسیری که مقصد آن استقرار نظام آموزش حرفه‌ای است که در عین پایبندی به ارزش‌های بنیادین حرفه، از توانمندی‌های نوین، جذابیت پایدار و سرمایه‌ی اجتماعی یک جامعه حرفه‌ای بهره‌مند باشد.

› محسن غلامرضایی:

محتوای دوره‌های بازآموزی کنونی برای به‌روزرسانی دانش فنی و مقرراتی ضروری و مفید است، اما با رویکرد IES 7 کفایت کامل ندارد. لازم است دوره‌ها بر اساس نیاز واقعی و سطح شغلی افراد طراحی و از روش‌های کاربردی مانند مطالعه‌ی موردی و حل مسئله استفاده شود. همچنین کیفیت دوره باید براساس تخصص و تجربه‌ی عملی مدرس، کاربردی‌بودن محتوا و اثبات دستاورد یادگیری ارزیابی شود، نه صرفاً ساعات حضور.

› ساسان مهرانی:

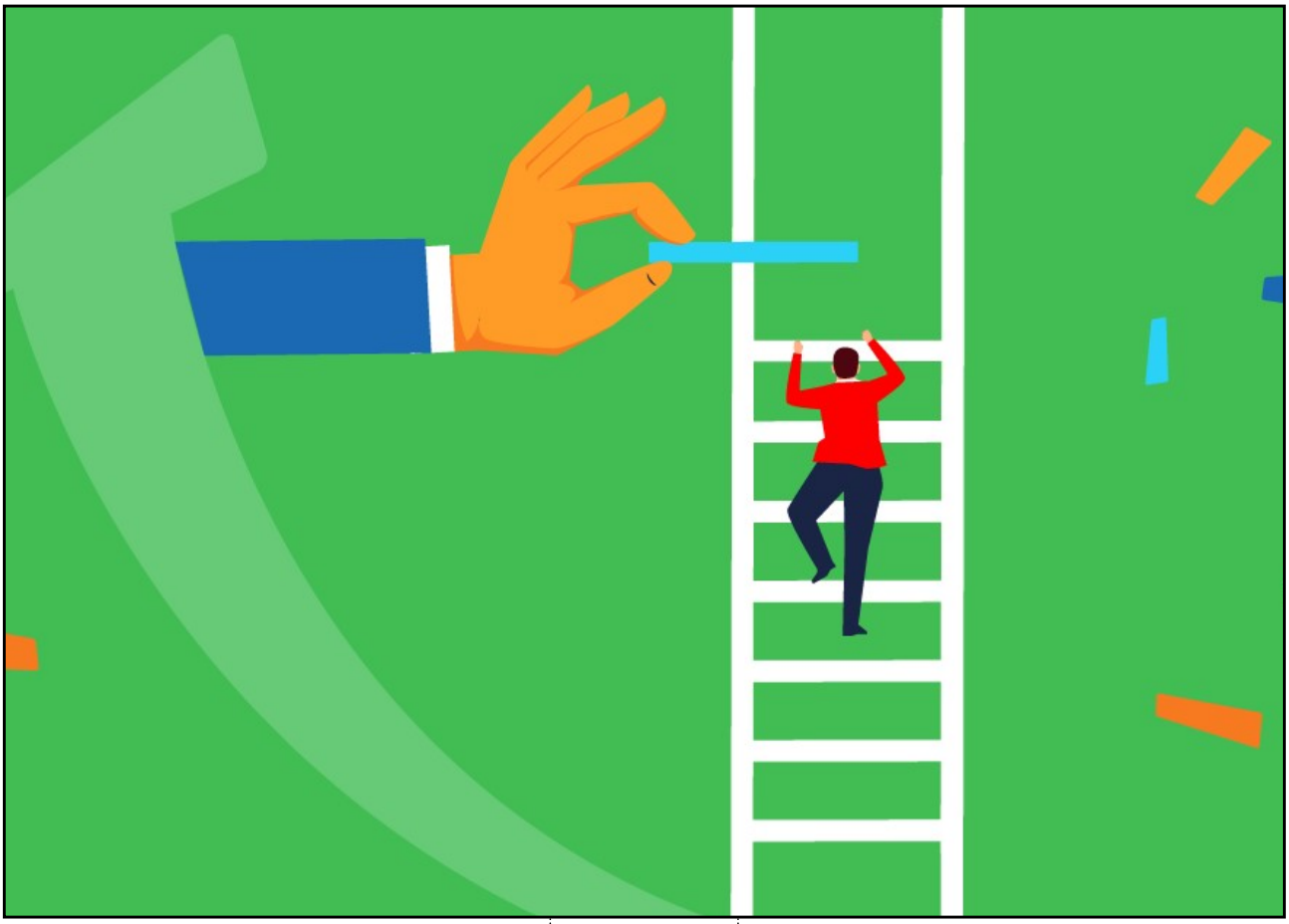
در خصوص ضرورت اجرای دوره‌ها باید گفت ارائه‌ی چنین دوره‌هایی الزامی باید باشد. اما مهم اثربخشی شیوه‌های اجرای ان است. برگزاری دوره لزوماً نیاز حرفه را برطرف نمی‌کند، برگزاری باید بر اساس نیازسنجی باشد. باید بررسی شود برگزاری دوره موجب به‌روزرسانی اطلاعات حرفه‌ای و دانش فنی می‌گردد و موجب بهبود عملکرد نیز خواهد شد.

استاندارد بین المللی آموزش شماره‌ی ۷ بر ضرورت حفظ و توسعه‌ی شایستگی حرفه‌ای متناسب با نقش افراد و مسئولیت تأکید دارد. پرسش این است ایا این دوره‌ها با نیاز افراد تناسب دارد. مخاطبان این دوره چه کسانی هستند. بنابراین دوره‌های باز آموزی باید بر اساس نیاز سنجی و تفکیک مخاطبان انجام شود.

کیفیت ارائه‌ی این دوره‌ها بر سه عامل استوار است: صداقت و تجربه‌ی مدرس، کیفیت و کاربردی‌بودن محتوا و سوم تناسب روش تدریس با هدف از یادگیری.

میزان هم‌راستایی و اثربخشی باید با شواهد حاصل از نیازسنجی سنجیده شود. آموزش باید از ساعت‌محور و موضوع‌محور بودن خارج شود و به سمت نیازمحوربودن حرکت کند.

در خصوص ارزیابی کیفیت در برگزاری این دوره‌ها، تجربه نشان داده که در خصوص برخی مسائل تخصصی از جمله مالیات عملکرد موفقی داشته است.



۴

با توجه به تجربه‌ی آموزش مجازی در سال‌های اخیر و به‌ویژه پس از همه‌گیری کرونا، چه ترکیبی از آموزش حضوری و مجازی برای دوره‌های حرفه‌ای حسابداران بهینه است؟ کدام نوع آموزش‌ها (مثلاً کارگاه‌های مهارت‌های حرفه‌ای، مباحث اخلاقی، مطالعه‌ی موردی) ضرورت دارد حضوری باشند و کدام‌ها را می‌توان مجازی ارائه کرد؟ و در نهایت چه معیارهایی برای سنجش اثربخشی آموزش مجازی در مقایسه با حضوری پیشنهاد می‌کنید؟

زهرا پورزمانی:

مدل بهینه در نظام نوین آموزش حسابرسی، بهره‌گیری از رویکرد یادگیری تلفیقی است؛ به این صورت که بخش عمده‌ی آموزش یعنی حدود شصت درصد به‌شکل مجازی و خودآموز به یادگیری مبانی، تعاریف و مباحث تئوریک اختصاص می‌یابد و چهل درصد باقی‌مانده به‌صورت حضوری و کارگاهی برای تعمیق آموخته‌ها پیاده‌سازی می‌شود.

در تفکیک موضوعی این دوره‌ها، عناوینی نیازمند حضور فیزیکی هستند که به سنجش مهارت‌های رفتاری و تعاملی وابسته‌اند. کارگاه‌های قضاوت و اخلاق حرفه‌ای ازجمله بررسی تعارض منافع، شبیه‌سازی مصاحبه‌های کشف تقلب و تمرین استقامت در برابر فشارهای صاحب‌کار به درک زبان بدن، مناظره‌ی زنده و برقراری ارتباط چهره‌به‌چهره متکی هستند. همچنین شبیه‌سازی رسیدگی‌های میدانی نظیر مواجهه با شواهد ساختگی، ردیابی فیزیکی مدارک، بازسازی جلسات ورود و خروج با هیأت‌مدیره و کارگاه‌های حل مسئله‌ی گروهی و کاربرگ‌نویسی پیشرفته، ماهیتی کاملاً عملیاتی دارند و حتماً باید به‌صورت حضوری برگزار شوند. در مقابل، عناوینی چون تشریح استانداردها و مقررات جدید، مفاهیم پایه و تغییرات متنی، آموزش کار با نرم‌افزارهای حسابرسی و فرمول‌های اکسل از طریق اشتراک صفحه‌نمایش و قابلیت مرور چندباره‌ی ویدیوها، و همچنین سمینارهای آشنایی اولیه

و به‌روزرسانی‌های بخشنامه‌ای، بستر بسیار مناسبی برای ارائه‌ی الکترونیکی و مجازی دارند.

برای سنجش اثربخشی این آموزش‌ها، در گام نخست، میزان تعامل لحظه‌ای فراگیران در پلت‌فرم از طریق پاسخ به نظرسنجی‌های حین تدریس، طرح پرسش، مدت‌زمان فعال‌بودن تصویر و حضور مؤثر، پایش می‌شود. در سطح یادگیری، سنجش تسلط علمی با اجرای آزمون پس از کلاس انجام می‌پذیرد. در سطح رفتار، تغییر ملموس عملکرد بررسی می‌شود که با ارزیابی نرخ کاهش خطاها در کاربرگ‌های مأموریت‌های بعدی و تکمیل چک‌لیست‌های عملکردی توسط سرپرستان طی سه ماه پس از دوره محقق می‌گردد. در نهایت در سطح نتایج سازمانی، بازتاب نهایی آموزش‌ها با معیارهایی همچون کاهش دفعات تذکرات در بازرسی‌های کنترل کیفیت جامعه‌ی حسابداران رسمی، ارتقای رضایت صاحب‌کاران و افزایش چشمگیر سرعت در نهایی‌سازی و بستن پرونده‌های حسابرسی سنجیده می‌شود.

در این راستا، مرکز آموزش از فرصت‌های پس از همه‌گیری کرونا حداکثر استفاده را برده و یک معماری متوازن و دارای بهره‌وری از ترکیب آموزش‌های حضوری و مجازی بنا نهاده است:

• بهینه‌سازی توزیع آموزش‌ها:

• بخش‌های دانشی، تشریح متون استانداردها، آموزش‌های پایه و الزامات عمومی به شکلی منعطف در بستر آن‌لاین و پلت‌فرم‌های آفلاین (با ضبط استاندارد دوره‌ها و توسعه‌ی کانال‌های اطلاع‌رسانی و بازپخش در آپارات و پیام‌رسان‌ها) سامان یافته است که امکان دسترسی عادلانه در سراسر کشور را به ارمغان می‌آورد.

• کارگاه‌های تعاملی، قضاوت حرفه‌ای، استاندارد ۴۳ و کارگاه‌های ابزارهای نوین به‌صورت حضوری و فشرده (نظیر کارگاه‌های متعدد حضوری مستند) برگزار شده‌اند تا انتقال تجربیات و شبکه‌سازی حرفه‌ای به اوج برسد.

• معیارهای سنجش اثربخشی در بستر سامانه‌های نوین: تلاش مرکز برای استقرار «سامانه‌ی جامع آموزش» و پلت‌فرم هوشمند احراز هویت و آزمون، زیرساخت سنجش علمی اثربخشی را ایجاد خواهد کرد؛ ارزیابی دقیق رضایت فراگیران، آزمون‌های هوشمند ورودی و خروجی جهت ثبت دقیق جهش مهارتی، و رصد ارتقای کیفیت گزارش‌های حسابرسی و کاهش تخلفات، منظومه‌ای سنجش‌پذیر و موثر برای تضمین بازدهی آموزش‌ها فراهم خواهد کرد.

پروانه خالقی:

الگوی مناسب برای آموزش حرفه‌ای حسابداران، مدل ترکیبی حضوری و مجازی است و انتخاب روش آموزش باید متناسب با ماهیت و هدف دوره انجام شود.

مباحث دانشی مانند استانداردها، مقررات و دستورالعمل‌ها را می‌توان با کیفیت مناسب به صورت مجازی ارائه کرد؛ اما آموزش مهارت‌های حرفه‌ای، مطالعه‌ی موردی، حل مسائل پیچیده، قضاوت حرفه‌ای و مباحث اخلاقی که نیازمند تعامل و تبادل‌نظر هستند، بهتر است به صورت حضوری یا ترکیبی برگزار شوند.

در ارزیابی اثربخشی نیز صرفاً میزان حضور یا رضایت شرکت‌کنندگان معیار مناسبی نیست. میزان یادگیری، نتایج ارزیابی قبل و بعد از دوره، توانایی به‌کارگیری آموخته‌ها در محیط واقعی کار و بازخورد پس از آموزش باید مورد توجه قرار گیرد.

در واقع، معیار اصلی اثربخشی آموزش، شیوه‌ی ارائه‌ی آن نیست؛ بلکه میزان انتقال یادگیری به عملکرد حرفه‌ای است.

سمانه شاهرخی:

آموزش مجازی مزایای زیادی دارد و به‌شخصه از طرفداران آن هستم. صرفه‌جویی در زمان و انرژی و مهم‌تر از آن، عدالت آموزشی برای افراد در سراسر کشور از مزایای اصلی آموزش مجازی است. به‌خصوص برای دوره‌های حرفه‌ای که ممکن است افراد از شهرهای مختلف در آن شرکت کنند، این مزیت اهمیت زیادی دارد.

بااین‌حال، اثربخشی آموزش مجازی تا حد زیادی به خود مخاطب بستگی دارد. اگر فراگیر انگیزه‌ی کافی نداشته باشد، به‌راحتی می‌تواند آموزش را دور بزند یا صرفاً حضور ظاهری داشته باشد. از طرف دیگر، زیرساخت نامناسب اینترنت نیز می‌تواند تجربه‌ی یادگیری را مختل کند.

به نظر من، آموزش مجازی زمانی کیفیت مناسبی پیدا می‌کند که تعامل در آن بالا باشد. به همین دلیل، برگزاری دوره‌های مجازی در گروه‌های کوچک، امکان پرسش و پاسخ و مشارکت فراگیران اهمیت زیادی دارد. در کنار آموزش زنده، استفاده از محتوای آفلاین نیز می‌تواند بسیار مفید باشد؛ به‌خصوص اگر محتوا به شکل جذاب و متنوع، مانند فیلم، متن، صوت یا محتوای تعاملی تهیه شود.

بااین‌حال، برخی آموزش‌ها به صورت کارگاهی و حضوری بازدهی بیشتری دارند. به‌خصوص آموزش مهارت‌های عملی، حل مسائل و پرونده‌های واقعی، مطالعه‌ی موردی و مباحثی که نیاز به بحث و تبادل‌نظر و تعامل زیاد دارند، بهتر است حداقل بخشی از آن‌ها به صورت حضوری برگزار شود. در مورد اخلاق حرفه‌ای نیز اگر قرار باشد صرفاً مفاهیم و مقررات ارائه شود، آموزش مجازی می‌تواند مناسب باشد؛ اما زمانی که قرار است موقعیت‌های واقعی و تعارض‌های حرفه‌ای مطرح و درباره‌ی آن‌ها بحث و تصمیم‌گیری شود، آموزش تعاملی و حضوری اثربخشی بیشتری دارد.

در مجموع، به نظر من، بهترین روش، انتخاب یکی از این دو

روش به صورت مطلق نیست، بلکه ترکیب آن‌هاست. ایده‌آل این است که مباحث نظری و مقدماتی قبل از دوره، از طریق محتوای مجازی یا آفلاین در اختیار فراگیر قرار گیرد و افراد با مطالعه و آمادگی قبلی در جلسات حضوری شرکت کنند تا زمان کلاس صرف بحث، حل مسئله، مطالعه‌ی موردی، تمرین و تعامل شود.

برای سنجش اثربخشی هم صرفاً نباید به میزان حضور افراد یا رضایت آن‌ها از دوره اکتفا کرد. باید بررسی شود که آیا یادگیری اتفاق افتاده است، آیا فرد توانسته از آموخته‌های خود در کار بهره گیرد و در نهایت آیا این آموزش باعث بهبود عملکرد و کیفیت کار شده است یا خیر. به نظر من این‌ها معیارهای اصلی مقایسه اثربخشی آموزش مجازی و حضوری هستند.

سیدمحمد علوی:

رویکرد غالب آموزش حرفه‌ای به نحوی است که در آن فراگیران مجبورند در روز و زمان مشخصی در کلاس حضور یابند (حضوری یا آنلاین) و مدرس معین (غیرانتخابی) نیز به‌صورت یک‌سویه در قالب سخنرانی، مطالب را ارائه کند. در این شیوه، نقش یادگیرندگان بیشتر به شنونده و یادداشت‌بردار محدود می‌شود.اگرچه این روش در گذشته تا حد زیادی کارآمد و متناسب با شرایط زمان خود بوده است، اما امروز دیگر پاسخ‌گوی نیازهای متنوع، متعدد و روبه‌تحول یادگیری نیست. تحولات سریع فناوری و افزایش نیاز به یادگیری مستمر، ضرورت بازنگری در رویکردهای آموزشی را بیش از پیش آشکار کرده است. آموزش حرفه‌ای در گذشته به‌عنوان رفع تکلیف تلقی می‌شد، درصورتی‌که امروز به ضرورتی حیاتی و اجتناب‌ناپذیر برای ارتقای توانمندی‌ها و حفظ توان رقابتی تبدیل شده است. ازاین‌رو، حرکت به سوی الگوهای نوین، انعطاف‌پذیر، تعاملی و یادگیرنده‌محور، دیگر یک انتخاب نیست، بلکه ضرورتی راهبردی برای پاسخ‌گویی به نیازهای دنیای امروز و آینده است. لذا ضروری است کلیه مرزها و محدودیت‌های آن را از میان برداریم و مدل‌هایی را پیاده کنیم که هر فرد بتواند در هر زمان، هر مکان، هر شرایطی و متناسب با نیاز و علایق خود به یادگیری دسترسی داشته باشد. البته به قول ملک‌الشعرای بهار: «درس معلم ار بود زمزمه‌ی محبتی، جمعه به مکتب آورد طفل گریزپای را» بااین‌حال، در کنار شیوه‌ی آموزش و نقش معلم، وجودِ احساس نیاز و تلاش، انگیزه و اشتیاق در فراگیر نیز ضروری است؛ زیرا فرایند آموزش ماهیتی دوسویه دارد و اثربخشی و موفقیت آن به مشارکت و تعامل هر دو طرف، یعنی مدرس و یادگیرنده، وابسته است. گرچه تحقق این هدف مستلزم بهره‌گیری گسترده از فناوری‌های آموزشی و توسعه‌ی نظام‌مند تولید محتوا است.

آموزش حرفه‌ای باید متنوع، انعطاف‌پذیر و متناسب با ویژگی‌های مخاطبان مختلف و ترکیبی و متوازن طراحی شود. برای پیشکسوتان حرفه، برگزاری نشست‌های حضوریِ هم‌اندیشی همچنان ارزشمند و ضروری است. برای همکاران تازه‌وارد نیز کلاس‌های حضوری نقش مهمی در آشنایی با حرفه، فرهنگ سازمانی و انتقال تجربیات ایفا می‌کنند. اما در سطوح بعدی، آموزش حرفه‌ای باید بر اساس سطح استعدادها، نیازها، علایق و مسیر رشد هر فرد شخصی‌سازی شود و مجموعه‌ای از تکنولوژی آموزشی در دسترس قرار گیرد؛ از جمله آموزش‌های حضوری، مکاتبه‌ای، آنلاین، آفلاین، فیلم‌های آموزشی، کتاب‌ها، جزوات، تفاسیر، راهنماها و رهنمودهای کاربردی، پادکست‌ها، انیمیشن‌های آموزشی، نشست‌های تخصصی متعدد و متنوع، مشاور آموزش حرفه‌ای (منتور) و... .همچنین برای افراد مستعدتر و توانمندتر باید مسیرهای یادگیری منعطف‌تری پیش‌بینی شود. به‌عنوان مثال، کسب حد نصاب مشخص در آزمون‌های استاندارد می‌تواند جایگزین بخشی از دوره‌های آموزشی شود و امکان پیشرفت سریع‌تر را برای آنان فراهم کند. ما باید صفحه‌ی رسمی در شبکه‌های اجتماعی داشته باشیم و اطلاع رسانی رسمی به موقع همراه با ارایه‌ی تحلیل از آخرین تغییرات استانداردهای قانونی، مقرراتی و حرفه‌ای خودمان را داشته باشیم. همچنین تحولات کسب‌وکارها، شاخص‌ها و روندهای اقتصادی و ریسک‌ها را پایش و بیان کنیم. دوره‌های افته کاوی یکی دیگر از کارگاه‌های آموزشی دایمی ما باید باشد.

البته در اجرای این تحول باید واقع‌بین باشیم و ظرفیت‌ها و امکانات موجود خود را نیز در نظر بگیریم. ایجاد زیرساخت‌ها، توسعه‌ی محتوا و توانمندسازی منابع انسانی نیازمند زمان و سرمایه‌گذاری کافی است. بااین‌حال، اعتقاد دارم که باید مطابق با توصیه‌های آیفک، «طرحی نو دراندازیم» و جریان تازه‌ای در آموزش حرفه‌ای ایجاد کنیم. برای تحقق این هدف، لازم است همه‌ی اعضای حرفه، شرکای ما و سایر ذی‌نفعان کلیدی را به مشارکت در این جریان آموزشی دعوت کنیم. ما باید بستری مشابه «یوتیوب» ایجاد کنیم؛ فضایی که هر فرد دارای دانش، تجربه و توانایی تولید محتوای حرفه‌ای بتواند محتوای خود را تولید و منتشر کند، اعضای حرفه و دیگران نیز از آن بهره‌مند شوند و مرکز نیز از تولیدکنندگان محتوای باکیفیت و بر مبنای بازخورد آن حمایت مالی و معنوی به عمل آورد. آینده‌ی آموزش حرفه‌ای در گرو خروج از روش‌های سنتی و حرکت به سمت ظرفیت‌سازی، شبکه‌سازی، تیم‌سازی، تسهیل‌گری و مشارکت جمعی است. نقش ما بیش از آن‌که تصدی‌گری و ارائه‌ی انحصاری آموزش باشد، باید ایجاد بستر، تسهیل‌گری، حمایت از تولید دانش و پژوهش و شکل‌دهی به یک اکوسیستم یادگیری پویا و فراگیر باشد. رویکردهای سنتی و مبتنی بر تصدی‌گری



صرف دیگر پاسخ‌گوی نیازهای امروز و فردای حرفه نخواهند بود. شواهد تجربی بیانگر این است که آموزش حرفه‌ای با یک چالش مشترک در میان همه‌ی تشکل‌های قانونی آموزش حرفه مواجه است: این‌که چگونه می‌توان اطمینان یافت که فراگیران واقعاً مفاهیم و مهارت‌های فنی را درک کرده و بر آن‌ها مسلط شده‌اند، نه این‌که صرفاً مطالب را برای قبولی در آزمون‌های کتبی حفظ کنند و پس از مدت کوتاهی آن‌ها را فراموش نمایند.

در همین راستا، انجمن حسابداران رسمی ایرلند تجربه‌ی خود را از طریق فدراسیون بین‌المللی حسابداران (IFAC) به اشتراک گذاشته است. این نهاد پلت‌فرمی مبتنی بر هوش مصنوعی طراحی کرده که فرایند آموزش حرفه‌ای را برای هر فراگیر به‌صورت شخصی‌سازی‌شده ارائه می‌کند. این سامانه ابتدا نقاط ضعف هر فرد را شناسایی کرده، سپس متناسب با نیازهای او محتوا تولید می‌کند و از طریق ارزیابی‌های مستمر می‌سنجد که آیا موضوع موردنظر به‌درستی درک شده است یا خیر؟ این چرخه تا زمانی ادامه می‌یابد که اطمینان حاصل شود فراگیر به درک کامل و تسلط کافی بر موضوع دست یافته است. در آن مرحله، فرایند آموزش آن مبحث متوقف می‌شود. نتایج این سیستم نشان داد که داوطلبان توانسته‌اند بر مفاهیم بنیادینی مسلط شوند که دانشجویان سال‌ها در یادگیری آن‌ها با دشواری مواجه بودند. آنان نه‌تنها پاسخ‌های صحیح‌تری ارائه کردند، بلکه این کار را با سرعت بیشتر و اطمینان بالاتری نیز انجام دادند. بنابراین، تداوم اعتبار و جایگاه حرفه‌ی حسابداری تا حد زیادی به توانایی جمعی ما در آموزش نسل آینده‌ی این حرفه بستگی دارد؛ آموزشی که باید نوآورانه، مبتنی بر فناوری، روزآمد و در عین حال سخت‌گیرانه باشد، همواره در دسترس قرار گیرد و با ذائقه‌ی نسل جدید و نیازهای دنیای در حال تحول امروز سازگار باشد.

› محسن غلامرضایی:

الگوی ترکیبی حضوری و مجازی مناسب‌تر است؛ آموزش‌های دانشی مانند استانداردها، قوانین و دستورالعمل‌ها را می‌توان عمدتاً مجازی ارائه کرد، اما کارگاه‌های مهارت‌های حرفه‌ای، اخلاق، قضاوت حرفه‌ای و مطالعات موردی پیچیده بهتر است حضوری یا تعاملی باشند. اثربخشی نیز باید بر اساس میزان یادگیری، مشارکت، توان کاربرد آموخته‌ها در محیط کار و بهبود عملکرد حرفه‌ای سنجیده شود، نه صرفاً ساعات حضور.



ساسان مهرانی:

تجربـــه‌ی آموزش در دوره‌ی کرونـــا و حتی در زمان جنگ نشان داد که کارایی ان مانند آموزش حضوری نیست. به‌جرأت می‌توان گفـــت که حداکثر ۳۰ درصد آموزش حضوری کارایی داشـــت. حتی در آزمون از دانشـــجویان نیـــز علی‌رغم تمامی تلاش‌ها نتیجه‌ی مطلوب عاید نشـــد. چنان‌که اشـــاره کردم، آموزش حرفه‌ای زمانی اثربخش است که یادگیری دانش فنی با افزایـــش توانایی و تصمیم گیری مســـئولانه پیوند یابد. در ســـال‌های اخیر، دوره‌های مجازی بسیاری توسط انجمن‌های حرفه‌ای و اشـــخاص مقیم خارج کشور برگزار شد که نتیجه‌ی آن بهتر از آموزش در مراکز آموزشـــی و دانشگاهی بود. این‌که آموزش مجازی و یا حضوری و یا ترکیبی باشـــد باید بر اساس اهداف یادگیری، سطح پیچیدگی، بررسی پرونده‌های واقعی و حل مسائل کاربردی باشد که در این زمینه بهتر است آموزش بیشتر حضوری باشد، اما مواردی نظیر مباحث اخلاقی می‌تواند به صورت مجازی برگزار گردد. اگر بخواهیم اثربخشی آموزش مجازی را افزایش دهیم بایـــد کیفیت طراحی آموزش، میزان تعامل و ارتباط محتوا با مســـائل واقعی را افزایش داد. آموزش مجازی باید مسئله‌محور باشد نه یک تکامل فرایندی.

ارزیابی شـــما از عملکرد نهادهای آموزشـــی مســـتقل در ارائه آمـــوزش حرفه‌ای چیســـت؟ مهم‌ترین نقاط قوت و ضعف آن‌ها کدام اســـت؟ با توجه به این‌که هدف از ایجاد مرکز آموزش جامعه ایجاد انحصار در امر آموزش حرفه‌ای نیســـت، چه ســـازوکاری برای نظارت بر کیفیـــت آموزش این نهادها پیشنهاد می‌کنید که هم کیفیت ارتقا یابد و هم تنوع نهادهای آموزشـــی حفظ شود؟ ارزیابی شـــما از روش‌های کنونی امتیازدهی به سمینارها و برنامه‌های نهادهای مســـتقل چیســـت؟ آیا این روش‌ها با رویکرد مبتنی بر دستاورد IES 7 سازگار است؟

زهرا پورزمانی:

نهادهای آموزشی مستقل در سال‌های اخیر پویایی قابل‌توجهی به اکوسیستم آموزش حرفه‌ای حسابداری و حسابرسی کشور تزریق کرده‌اند. از برجسته‌ترین نقاط قوت این مراکز (همچون مرکز آموزش)، چابکی بالا در شناسایی نیازهای روز بازار و ارائه سریع سرفصل‌های نوین مانند ابزارهای مبتنی بر هوش مصنوعی، سامانه‌های مالیاتی جدید و فناوری‌های مالی است. این نهادها با تنوع‌بخشی به شبکه‌ی اساتید، فراتررفتن از حلقه‌های سنتی تدریس، به‌کارگیری بسترهای فناورانه‌ی جذاب‌تر و ایجاد فضای رقابتی، حق انتخاب حسابرسان را گسترش داده و هزینه‌ی تمام‌شده‌ی آموزش را بهینه کرده‌اند. در نقطه‌ی مقابل، مهم‌ترین چالش و نقطه ضعف این مؤسسات، تبدیل‌شدن برخی دوره‌ها به فرایندی تشریفاتی برای جمع‌آوری ساعت آموزشی و نبود دسترسی به داده‌های کنترل کیفیت پرونده‌هاست که مانع از جهت‌گیری محتوا به سمت درمان خطاهای پرتکرار در محیط کار می‌شود.

برای برقراری تعادل میان ارتقای کیفیت و حفظ تنوع آموزش‌ها، جامعه می‌تواند با تدوین چارچوب مدون برای شرکای آموزشی، استانداردهای روشنی برای شایستگی مدرسان، کیفیت زیرساخت‌های الکترونیکی و شفافیت محتوایی تعریف کند. پایش کیفیت می‌تواند از طریق بررسی دوره‌ای نامحسوس، بررسی سرفصل‌ها و سنجش نرخ رضایت و بازخورد شرکت‌کنندگان صورت گیرد.

در تحلیل روش‌های کنونی امتیازدهی به سمینارها، برجسته‌ترین مزیت سیستم موجود، سادگی اجرایی، شفافیت در ثبت سوابق، قابلیت اندازه‌گیری عینی و انگیزانندگی برای ترغیب شاغلین پرمشغله به اختصاص وقت برای یادگیری مداوم است. با وجود این، اشکال بنیادین این الگو، ورودی‌محور بودن آن یعنی گره‌خوردن امتیاز صرفاً به حضور فیزیکی یا آنلاین روی صندلی است. این رویکرد سنتی با استانداردهای نوین بین‌المللی به‌ویژه استاندارد بین‌المللی آموزش شماره هفت (IES 7) فدراسیون بین‌المللی حسابداران (IFAC) که بر یادگیری مبتنی بر دستاورد، برون‌داد و اثبات شایستگی تأکید دارد، همخوانی کاملی ندارد. برای اصلاح این ساختار بدون ایجاد اختلال در فرایندها، نظام امتیازدهی می‌تواند به مدلی ترکیبی ارتقا یابد؛ بدین صورت که بخش پایه‌ی امتیاز به حضور اختصاص داده شده و بخش اصلی یا ارتقایافته‌ی آن مشروط به موفقیت در سنجش پایانی کوتاه، تحلیل یک مطالعه‌ی موردی عملی یا ارائه‌ی کاربرگ حل مسئله متناسب با سمینار باشد، تا اطمینان حاصل شود که زمان صرف‌شده، به ارتقای واقعی صلاحیت حرفه‌ای انجامیده است. در حال حاضر، مرکز آموزش به‌جای ایجاد انحصار، مدل مشارکت راهبردی و هم‌افزایی ملی را مبنای کار خود قرار داده است.

انعقاد تفاهم‌نامه‌ی تاریخی با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور (تبدیل مرکز به مرجع برگزاری آزمون در ۸۶ رشته‌ی مالی و بازرگانی) و پیگیری تفاهم با انجمن حسابداری مدیریت، انجمن حسابرسی فناوری اطلاعات، مؤسسه‌ی عالی بانکداری و مرکز آموزش سازمان بورس، نشان‌دهنده‌ی نگاه توسعه‌گرا، اعتمادساز و ضدانحصار مرکز است. مرکز با اتخاذ نقش «نهاد اعتباربخش و مرجع استانداردگذاری»، به نهادهای آموزشی مستقل این فرصت را محیا کرده تا در چارچوبی قانون‌مند، محتوای خود را ارائه کنند. این شیوه تضمین می‌کند که تنوع و چابکی نهادهای آموزشی حفظ شده و هم‌زمان استانداردهای حرفه‌ای رعایت گردد. در نگاهی آینده‌نگر، پیوند زدن آموزش‌ها با سامانه‌ی احراز هویت متمرکز و سامانه‌های آزمون هوشمند نشان می‌دهد که مرکز در حال هدایت نظام امتیازدهی سمینارها و رویدادها از حضور صرف به سمت سنجش درک و دستاورد واقعی مخاطبان است.

پروانه خالقی:

نهادهای آموزشی مستقل می‌توانند نقش مهمی در توسعه‌ی آموزش حرفه‌ای داشته باشند. مهم‌ترین مزیت آن‌ها، تنوع موضوعات، انعطاف‌پذیری، استفاده از مدرسان و تجربیات متنوع و امکان پاسخ‌گویی سریع‌تر به نیازهای حرفه است.

در مقابل، تفاوت در کیفیت محتوا، صلاحیت مدرسان و شیوه‌ی ارزیابی اثربخشی، از مهم‌ترین چالش‌های این نهادهاست.

به نظر من، برای حفظ تنوع و رقابت میان نهادهای آموزشی و در عین حال تضمین کیفیت، جامعه می‌تواند چارچوبی از حداقل الزامات کیفی تعیین کند و نظارت خود را بر مواردی مانند نیازسنجی آموزشی، اهداف یادگیری، صلاحیت مدرس، به‌روز بودن محتوا، روش ارائه و ارزیابی دستاورد یادگیری متمرکز کند.

از این منظر، نقش جامعه نباید صرفاً ایجاد محدودیت یا تمرکز آموزش در یک نهاد باشد؛ بلکه می‌تواند بیشتر بر تضمین کیفیت و ایجاد یک چارچوب حرفه‌ای مشترک متمرکز شود.

همچنین اگر امتیازدهی عمدتاً بر تعداد ساعات آموزشی، برگزاری برنامه و حضور شرکت‌کنندگان استوار باشد، با رویکرد نتیجه‌محور IES 7 انطباق کامل نخواهد داشت.

بهتر است کیفیت و تناسب محتوا با نیاز حرفه‌ای، صلاحیت مدرس، میزان تحقق اهداف یادگیری و شواهد حاصل از یادگیری و کاربرد آن در محیط کار نیز در نظام ارزیابی و امتیازدهی لحاظ شود.

پیشنهاد می‌شود امتیازدهی دوره‌ها علاوه بر این شاخص‌ها،

بر اســاس کیفیت و تناســب محتوا با نیاز حرفه‌ای، صلاحیت مــدرس، میزان تحقق اهــداف یادگیری و شــواهد حاصل از یادگیــری و کاربــرد آن در محیــط کار انجام شــود. چنین ســازوکاری ضمن ارتقــای کیفیت، رقابت و تنــوع نهادهای آموزشی را نیز حفظ خواهد کرد.

سمانه شاهرخی:

به نظر من وجود نهادهای آموزشــی مســتقل یک ضرورت اســت و تنوع این نهادها می‌تواند بــه ارتقای آموزش حرفه‌ای کمک کند. هر نهاد آموزشــی می‌توانــد از تجربه، تخصص و روش متفاوتی استفاده کند و همین تنوع می‌تواند انتخاب‌های بیشتری برای جامعه‌ی حرفه‌ای ایجاد کند. بنابراین هدف نباید ایجاد انحصار در آموزش باشــد، بلکه باید اطمینان از کیفیت آموزش باشد.

در مــورد نقاط قوت و ضعف نهادهای مســتقل، به نظر من نمی‌توان حکم یکســانی برای همــه‌ی آن‌ها صادر کرد. برخی از این نهادها از مدرســان بســیار خوب و با تجربه‌ی حرفه‌ای استفاده می‌کنند و دوره‌های کاربردی و مناسبی ارائه می‌دهند. در مقابل، ممکن است در برخی موارد تمرکز بیشتر بر برگزاری دوره و ثبت ساعت آموزش باشد تا این‌که مشخص شود آموزش چه اثری بر یادگیری و عملکرد فرد داشته است.

به نظر من برای حفظ تنوع نهادهای آموزشی و در عین حال نظارت بر کیفیت، بهتر اســت نظارت بیشتر بر «استانداردهای کیفیت آموزش» باشــد تا دخالت در محتوای تک‌تک دوره‌ها. بــرای مثال، می‌توان برای تأیید یــک دوره، حداقل‌هایی برای صلاحیت مــدرس، محتوای دوره، روش ارائــه، میزان تعامل، نحــوه‌ی ارزیابی یادگیــری و بازخورد فراگیــران تعیین کرد. همچنین می‌توان ارزیابی دوره‌ها را از صرفاً اعلام تعداد ساعات به سمت بررسی نتایج یادگیری حرکت داد.

در سازمان حسابرسی نیز تلاش شده است آموزش صرفاً بر اساس مدت دوره محاسبه نشود. ساعت آموزش بر اساس مدت حضور واقعی فرد محاســبه می‌شــود. برای مثال، اگر دوره‌ای چهار ســاعت باشد، فرد متناســب با میزان حضور خود از یک تا چهار ساعت آموزش دریافت می‌کند. در دوره‌های تخصصی نیــز در پایان دوره آزمون برگزار می‌شــود و قبولی در آزمون شرط درج ساعت آموزشی در ســوابق فرد است. ضوابط نظام آموزشی نیز تدوین شده و پس از تصویب هیأت عامل سازمان اجرا می‌شود.

از طرف دیگر، ســازمان حسابرســی به دلیل ماهیت دولتی خود موظف اســت بخشــی از آموزش‌های عمومــی را طبق الزامات قانونی برگزار کند، اما این الزام باعث نشــده اســت از رســالت اصلی خود در آموزش حرفه‌ای فاصله بگیرد. برای هر رده‌ی شغلی، سالانه ۴۰ ساعت آموزش با تنوعی از موضوعات حســابداری، حسابرســی، قوانین، مهارت‌های نــرم و فناوری برنامه‌ریزی و اجرا می‌شــود و علاوه بر آن، دوره‌های ثبت‌نامی یا دوره‌های خاص برای گروه‌هایی با نیازهای مشــترک، مانند حسابرســان بانک، نیز برگزار می‌شــود. به نظر من، دعوت از مدرســان مجرب و برگزاری دوره‌ها با تعداد کم‌تر و به صورت تعاملی نیز به کیفیت آموزش کمک می‌کند.

در مــورد امتیازدهــی به ســمینارها و برنامه‌های نهادهای مستقل نیز اگر ملاک اصلی، صرفاً مدت حضور یا تعداد ساعات برنامه باشــد، با رویکرد جدید توسعه‌ی حرفه‌ای مستمر فاصله دارد. البته ســاعت آموزش همچنــان می‌تواند یکی از معیارها باشــد، اما کافی نیست. بهتر است در کنار آن، میزان یادگیری و دستاورد آموزشی نیز تا حد امکان سنجیده شود؛ برای مثال از طریق آزمون، ارزیابی فعالیت، حل مسئله یا سایر روش‌هایی که نشان دهد فرد واقعاً چیزی از دوره آموخته است.

بنابراین به نظر من حرکت از «ســاعت آموزش» به ســمت «دســتاورد آموزش» باید به تدریج انجام شود. در عین حال، نباید نظام ارزیابی آنقدر پیچیده شود که خودِ تنوع و دسترسی به آموزش را محدود کند. هدف باید این باشــد که هم کیفیت آمــوزش قابل اطمینان باشــد و هم امــکان فعالیت نهادهای آموزشی مختلف حفظ شود.

سیدمحمد علوی:

تا پیش از ســال ۱۴۰۰، فعالیت‌های آمــوزش حرفه‌ای در درون جامعه انجام می‌شــد. هرچنــد آموزش حرفه‌ای ازجمله مأموریت‌های پیش‌بینی‌شــده در اساســنامه‌ی جامعه بود، اما گســتردگی وظایف و تعدد اهداف مندرج در اساسنامه موجب شــده بود این حوزه از تمرکز و جایگاهی متناســب با اهمیت خود برخوردار نباشــد. در نتیجه، بســیاری از ایده‌ها، برنامه‌ها و ظرفیت‌هــای بالقوه‌ای که برای توســعه‌ی آموزش حرفه‌ای پیش‌بینی شــده بود، فرصت تحقق پیدا نمی‌کرد. تجربه‌های مربوط به‌روشنی نشــان می‌داد که هرگاه برای تأمین نیازهای آموزشــی اعضا، اخذ مجوزهای لازم یا ایجاد زیرســاخت‌های آموزشــی و پژوهشــی جدید بــه مراجع ذی‌صــلاح مراجعه می‌کردیم، نخستین موضوع مورد بررســی، مفاد اساسنامه‌ی جامعه بود. در عمل نیز پس از مطالعه‌ی اساســنامه مشخص می‌شــد که جایگاه آموزش حرفه‌ای و فعالیت‌های پژوهشــی اولویت نخست مفاد اساســنامه نبود؛ موضوعی که امکان اخذ برخی مجوزها و توســعه‌ی فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی و مشــارکت با ذی‌نفعان کلیدی در این زمینــه را با محدودیت مواجه می‌کرد. در نتیجه، بخشــی از ظرفیت‌های بالقوه جامعه بالفعل نمی‌شد و فرصت‌های ارزشمندی برای توسعه‌ی حرفه از دست می‌رفت. برای نمونه، همزمان با افزایش شمار دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشــته‌ی حســابداری و حضور گسترده‌ی



حسابداران رسمی در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری، نیاز به حمایت جامعه از اعضای خود در زمینه‌ی انتشار مقالات علمی مستخرج از پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشگاهی بیش از پیش احساس می‌شد. با وجود این نیاز روشن و روبه‌رشد، جامعه به دلیل محدودیت‌های ناشی از چارچوب اساسنامه‌ی خود امکان اخذ مجوز نشریه‌ی علمی ـ پژوهشی را نداشت. این هدف سرانجام از طریق تأسیس مرکز آموزش و تحقیقات و تدوین اساسنامه‌ی مستقل برای آن محقق شد و مجوزهای لازم نیز اخذ گردید. این تجربه به‌خوبی نشان داد که توسعه‌ی ظرفیت‌ها و ایجاد یک مرکز تخصصی و متمرکز تا چه اندازه می‌تواند در رفع موانع ساختاری و پاسخ‌گویی به نیازهای حرفه‌ای مؤثر باشد. بر همین اساس، گزارش توجیهی تأسیس مرکز آموزش و تحقیقات حسابداران رسمی تهیه شد؛ مرکزی که تمامی مأموریت‌ها، اهداف و برنامه‌های آن به‌طور اختصاصی بر آموزش، پژوهش و توسعه‌ی دانش حرفه‌ای متمرکز باشد و در عین حال امکان نظارت، ارزیابی عملکرد و پاسخ‌گویی شفاف را فراهم کند. این پیشنهاد سرمایه‌گذاری آموزشی به تصویب رسید و از ابتدای سال ۱۴۰۱، مرکز آموزش و تحقیقات حسابداران رسمی فعالیت خود را آغاز کرد. سال نخست فعالیت مرکز عمدتاً صرف ایجاد زیرساخت‌های لازم، تأمین تجهیزات، استقرار نظام‌های اجرایی و جذب نیروی انسانی شد. با این حال، از سال ۱۴۰۲ و همزمان با تغییرات در ارکان اجرایی جامعه، این مجموعه‌ی نوپا با چالش‌هایی در زمینه‌ی هماهنگی، پشتیبانی و همراهی لازم برای رشد و توسعه مواجه شد. در نتیجه، مرکز نتوانست تمامی برنامه‌های پیش‌بینی‌شده در زمان تأسیس را به‌طور کامل عملیاتی نماید. با وجود این، امروز برنامه‌ریزی‌های لازم برای بازگشت به مسیر اصلی سرمایه گذاری و تحقق اهداف بنیادین مرکز در دست اجراست و امید می‌رود در آینده‌ی نزدیک متناسب با سرمایه گذاری‌های آن آثار و دستاوردهای مربوط بیش از پیش نمایان شود.لازم است تأکید شود که فلسفه‌ی تأسیس مرکز آموزش و تحقیقات هرگز ایجاد انحصار یا محدودسازی فعالیت سایر تشکل‌های حرفه‌ای و آموزشی نبوده است. هم‌چنین هدف آن ادامه‌ی شیوه‌ی نهضت سوادآموزی هم نبود بلکه هدف اصلی در راستای توصیه‌ی آیفک به ظرفیت‌سازی، نهادسازی، شبکه‌سازی، تیم‌سازی، تجزیه و تخصصی کردن امور، ایجاد بستری تخصصی، متمرکز و پاسخ‌گو برای ارزش آفرینی برای اعضا و به نوعی «هاب» تولید محتوای آموزشی و پژوهشی برای حسابداران رسمی و کارکنان مؤسسات حسابرسی بوده است. هدف تاسیس مغازه‌ی الکتریکی و نصب تابلوی مرکز تحقیقات برق و الکترونیک بر سر در آن نبود.

بر همین اساس، مطابق مفاد اساسنامه، مخاطبان اصلی



مرکز در وهله‌ی نخست حسابداران رسمی و سپس کارکنان مؤسسات حسابرسی هستند. در حال حاضر، حفظ و ارتقای کیفیت آموزش حرفه‌ای مستلزم وجود مراکز آموزشی متنوع و متعدد است. بهره‌مندی از عرضه‌کنندگان مختلف خدمات آموزشی، حق انتخاب را برای استفاده‌کنندگان فراهم می‌کند و همین حق انتخاب یکی از مهم‌ترین عوامل حفظ و ارتقای کیفیت است. هرگاه امکان انتخاب محدود شود، انگیزه‌ی رقابت سازنده کاهش یافته و خطر افت کیفیت افزایش می‌یابد.

از سوی دیگر، انجمن‌های علمی، حرفه‌ای و صنفی فعال در حوزه‌ی حسابداری و حسابرسی از جایگاه ارزشمند و مأموریت‌های مستقلی برخوردارند و شایسته است هر یک در چارچوب اهداف و وظایف مندرج در اساسنامه‌ی خود، خدمات آموزشی مورد نیاز اعضای خویش را ارائه کنند. در این میان، فعالیت‌های آموزشی انجمن حسابداران خبره ایران، مرکز آموزش حسابداران خبره، انجمن مدیران مالی حرفه‌ای ایران، انجمن علمی حسابرسی فناوری اطلاعات ایران و انجمن علمی حسابداری مدیریت ایران، ازجمله عوامل مؤثر در ارتقای توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای این حرفه به شمار می‌روند. استمرار و توسعه‌ی این فعالیت‌ها می‌تواند الگویی مطلوب برای سایر انجمن‌های حرفه‌ای و علمی خاموش باشد تا با ایفای نقش فعال‌تر، در مسیر تعالی حرفه گام بردارند.

آیفک اعتقاد دارد پشت سر هر حسابدار رسمی موفق یک آموزش حرفه‌ای موفق وجود دارد که به ساخت دانش، مهارت‌ها، ارزش‌ها و اخلاقیاتی که به کار می‌برند کمک کرده است. واقعیت این است که وضعیت کنونی آموزش حرفه‌ای، به دلیل فقدان سرمایه‌گذاری کافی، جهت‌گیری‌های کلان، چارچوب‌های اصولی و تقسیم کار ملی منسجم در این حوزه، همچنین سازوکارهای امتیازدهی فعلی و نیز انتخاب غیررقابتی مدرسان حرفه‌ای، و محدودبودن مدرسان با شأن، منزلت و انتظارات حرفه فاصله‌ی معناداری دارد و نیازمند بازنگری و تحول است. برای نمونه، در یکی از آخرین دوره‌های آموزشی (وبینار استاندارد ۴۴ اجاره‌ها) برگزارشده، مسئولیت تدریس به یکی از مدیران مؤسسه‌ی حسابرسی‌ای واگذار شده بود که رتبه‌ی «د» در ارزیابی کنترل کیفیت را کسب کرده است. این موضوع به‌خوبی ضرورت تجدیدنظر در معیارهای انتخاب مدرسان و توجه جدی‌تر به صلاحیت‌های حرفه‌ای و استانداردهای آموزشی را نمایان می‌سازد.

در این میان، رویکرد مورد تأکید فدراسیون بین‌المللی

حسابداران (IFAC) که بر هم‌افزایی حرفه‌ای، شبکه‌سازی و بهره‌گیری از ظرفیت‌های مشترک در آموزش حرفه‌ای استوار است، باید به‌عنوان نقشه‌ی راه آینده‌ی این حوزه مورد توجه قرار گیرد و زمینه‌ی ارتقای کیفیت، اثربخشی و توسعه‌ی آموزش‌های حرفه‌ای را فراهم سازد.

محسن غلامرضایی:

نهادهای آموزشی مستقل از نظر تنوع دوره‌ها، انعطاف‌پذیری و بهره‌گیری از مدرسان متخصص ظرفیت مناسبی دارند. محدودکردن آموزش حرفه‌ای به مرکز آموزش جامعه و عدم‌پذیرش مراکز آموزشی معتبر مستقل، می‌تواند به انحصار آموزشی و کاهش تنوع و رقابت کیفی منجر شود و با رویکرد رایج حرفه‌ای مبتنی بر اعتباربخشی و نظارت بر ارائه‌دهندگان مختلف هم‌خوانی ندارد.

بنابراین، جامعه بهتر است به‌جای انحصار در ارائه‌ی آموزش، نقش تنظیم‌گر و اعتباربخش را ایفا کند و امتیاز دوره‌ها را نیز بر مبنای کیفیت و دستاورد یادگیری، نه صرفاً ساعات حضور، تعیین کند.

ساسان مهرانی:

برای ان که آموزش انجمن‌های حرفه‌ای اثربخش باشد باید از رویکرد مبتنی بر تعداد دوره، ساعت آموزش و صدور گواهی به سمت ارزیابی مبتنی بر دستاوردهای یادگیری و شواهد قابل راستی‌آزمایی حرکت کرد. آموزش باید متناسب با نیازهای حرفه‌ای و تحقق نتایج یادگیری و مهم‌تر از آن انتقال یادگیری به محیط کار باشد.

به باور من، ارزیابی عملکرد نهادهای آموزشی مستقل در حرفه‌ی حسابداری و حسابرسی باید از سنجش کمّی فعالیت‌ها به سمت ارزیابی اثربخشی واقعی آموزش حرکت کند. تعداد دوره‌های برگزارشده، ساعات آموزش و گواهی‌های صادرشده، هرچند برای مدیریت و پایش فعالیت‌ها ضروری‌اند، به‌تنهایی نشان نمی‌دهند که صلاحیت حرفه‌ای حسابداران تا چه اندازه توسعه یافته است.

استاندارد بین‌المللی آموزش شماره‌ی ۷ (IES 7) فرصت مناسبی برای استقرار چنین رویکردی فراهم می‌کند. بر اساس این استاندارد، توسعه‌ی حرفه‌ای مستمر می‌تواند با رویکرد مبتنی بر ساعات یا فعالیت‌های آموزشی، رویکرد مبتنی بر دستاوردهای یادگیری یا ترکیبی از این دو سنجیده شود. در رویکرد مبتنی بر دستاورد، حسابدار باید با ارائه‌ی شواهد معتبر نشان دهد که صلاحیت حرفه‌ای مرتبط با مسئولیت‌های خود را توسعه داده یا حفظ کرده است.

در این چارچوب، پیشنهاد می‌کنم نهادهایی مانند جامعه‌ی حسابداران رسمی و انجمن حسابداران خبره، نظام آموزشی خود را بر اساس سه حوزه‌ی شایستگی فنی، مهارت‌های حرفه‌ای و ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای طراحی کنند. برای هر دوره باید نتایج یادگیریِ مشخص و قابل‌سنجشی تعریف شود. به‌عنوان نمونه در خصوص ریسک هنوز مشکلات زیادی وجود دارد و حسابرسان در بسیاری از موارد نه‌تنها قادر به اندازه‌گیری ریسک نیستند، بلکه فقط از مواردی کلی آگاهی دارند.

۶

طبق IES 2، حوزه‌های شایستگی فنی شامل فناوری اطلاعات، محیط کسب‌وکار و مسائل زیست‌محیطی و اجتماعی است. با توجه به وضعیت آموزش حرفه‌ای در ایران، ارزیابی شما از میزان پوشش موضوعات حسابرسی فناوری اطلاعات، حسابرسی محیط‌زیستی و مسئولیت‌های اجتماعی در دوره‌های آموزشی کنونی چیست؟ چگونه می‌توان خلاءهای موجود در این زمینه را پر کرد و آیا رویکرد بین‌رشته‌ای و دعوت از متخصصان سایر رشته‌ها راهکار مناسبی است؟

زهرا پورزمانی:

بر اساس استانداردهای بین‌المللی آموزش به‌ویژه بازنگری‌های استاندارد شماره‌ی دو (IES 2)، شایستگی فنی حسابرسان دیگر به استانداردهای حسابداری و حسابرسی سنتی محدود نمی‌شود، بلکه ابعاد بنیادینی چون فناوری اطلاعات، تحلیل کلان‌داده‌ها، محیط کسب‌وکار و مسائل زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیت شرکتی (ESG) را دربر می‌گیرد. با وجود آگاهی روزافزون جامعه‌ی حرفه‌ای کشور از اهمیت این سرفصل‌ها و برگزاری برخی وبینارها یا سمینارهای مقدماتی، وضعیت کنونی آموزش‌های حرفه‌ای در ایران با آنچه مورد نیاز یک محیط کسب‌وکار مدرن و متصل به بازارهای فرامرزی است، فاصله‌ی معناداری دارد.

در حوزه‌ی حسابرسی فناوری اطلاعات و تحلیل داده، پوشش دوره‌ها عمدتاً در سطح مفاهیم تئوریک، تعاریف کنترل‌های عمومی و کاربردی یا بررسی‌های شکلی نرم‌افزارهای حسابداری متوقف مانده است. نقطه‌ی ضعف اصلی در این بخش، غیبت آموزش‌های عملیاتی پیرامون رسیدگی در محیط‌های پیچیده سامانه‌های برنامه‌ریزی منابع سازمان (ERP)، استخراج و اعتبارسنجی مستقیم داده‌ها

از پایگاه‌های داده با کوئری‌نویسی، استفاده‌ی کاربردی از ابزارهای حسابرسی به کمک رایانه، بهره‌گیری از هوش تجاری در ارزیابی ریسک و سازوکار حسابرسی تراکنش‌های ابری و سامانه‌های متمرکز حاکمیتی است؛ امری که باعث شده بخش عمده‌ی رسیدگی‌های میدانی همچنان به خروجی‌های خام اکسل تحویل‌شده توسط صاحب‌کار تکیه کند. از سوی دیگر، در موضوع حسابرسی زیست‌محیطی، گزارشگری پایداری و اطمینان‌بخشی به مسئولیت‌های اجتماعی، خلأ بسیار عمیق‌تر است؛ با وجود انتشار استانداردهای بین‌المللی افشای پایداری توسط هیأت استانداردهای بین‌المللی پایداری و تدوین استاندارد جامع خدمات اطمینان‌بخشی پایداری (ISSA 5000)، این مباحث هنوز به سرفصل‌های نظام‌مند و دوره‌های بلندمدت حرفه‌ای تبدیل نشده‌اند و درک حسابرسان از نحوه‌ی ارزیابی شواهد مربوط به ردّپای کربن، ریسک‌های تغییر اقلیم و دعاوی پایداری هنوز در مراحل کاملاً ابتدایی قرار دارد.

برای پرکردن این خلأهای دانشی و مهارتی، کارآمدترین راهکار بازطراحی دوره‌های آموزشی در قالب پودمان‌های مهارتی تخصصی و گواهی‌نامه‌های کاربردی است؛ به‌گونه‌ای که عناوینی مجزا و استاندارد در حوزه‌هایی چون اطمینان‌بخشیِ پایداری یا حسابرسی داده‌های مالی برای علاقه‌مندان و متخصصان هر حوزه تعریف شود. در این مسیر، اتخاذ رویکرد بین‌رشته‌ای و دعوت از کارشناسان حوزه‌های مهندسی کامپیوتر، امنیت سایبری، علوم داده، مهندسی محیط‌زیست و انرژی نه یک انتخاب فرعی، بلکه ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است؛ چرا که حسابرسان بدون تخصص در علوم پایه و مهندسی قادر به درک عمیق ماهیت داده‌های خام غیرمالی نخواهند بود.

بهترین الگوی پیاده‌سازی این رویکرد بین‌رشته‌ای، بهره‌گیری از سازوکار تدریس مشترک است؛ به این معنا که یک مدرس ارشد حسابرسی در کنار یک کارشناس فنی، دوره‌ها را هدایت کنند تا متخصص فنی مکانیسم‌های عملکرد سامانه‌ها، اندازه‌گیری گازهای گلخانه‌ای یا ساختار جریان داده را تشریح کند و مدرس حسابرسی، نحوه‌ی طراحی آزمون‌های رسیدگی، تعیین اهمیت، ارزیابی کفایت شواهد و انطباق آن با استانداردهای اطمینان‌بخشی و استاندارد استفاده از خدمات کارشناسی حسابرس را تبیین نماید. این شیوه باعث ایجاد زبانی مشترک میان حسابرسان و سایر تخصص‌ها شده و به حسابرس امکان می‌دهد با نگاهی نقادانه و مسلط، شواهد تخصصی را در رسیدگی‌های نوین مالی و غیرمالی ارزیابی و قضاوت کند.

مرکز آموزش و تحقیقات در حوزه‌ی شایستگی‌های فناوری اطلاعات موضوع (IES 2) یکی از برجسته‌ترین دوره‌های خود را تجربه کرده است. برگزاری و مشارکت در رویدادهای مرجع کشوری مانند «دومین کنگره‌ی حسابرسی فناوری اطلاعات و اعتماد دیجیتال» و «دومین همایش ملی حسابرسی رایانه‌ای و داده‌کاوی»، اجرای کارگاه‌های عملی «فناوری‌ها و ابزارهای نوین در حسابرسی» و واردکردن مباحثی چون برنامه‌نویسی پایتون، هوش تجاری (BI)، داده‌کاوی و چارچوب بین‌المللی COBIT به جدول دوره‌های رسمی و برگزاری نخستین جلسه‌ی کمیته‌ی حسابرسی فناوری اطلاعات با محوریت رسیدن به اجماع نظر در خصوص تعریف حسابرسی فناوری اطلاعات و استفاده از تخصص حسابداران رسمی برای افزایش شفافیت مالی، گواه آن است که مرکز توانسته حرفه‌ی حسابرسی کشور را به ابزارهای عصر دیجیتال تجهیز کند. در خصوص مسائل زیست‌محیطی و اجتماعی و حاکمیت شرکتی (ESG)، نیز بستر هم‌افزایی با سایر انجمن‌ها و پژوهش‌های مسئله‌محور زمینه‌ساز تدوین سریع این دوره‌هاست. رویکرد مرکز در برقراری پیوندهای بین‌رشته‌ای و دعوت از نخبگان داده، فناوری و مدیریت ریسک نشان می‌دهد که زیرساخت لازم برای طراحی دوره‌های اعتباربخشی پایداری، سنجش حاکمیت شرکتی و گزارشگری پایداری بر مبنای استانداردهای هیأت استانداردهای بین‌المللی پایداری (ISSB) کاملاً مهیا است و مرکز آمادگی پیشتازی در این افق تازه را دارد.

پروانه خالقی:

شایستگی فنی حسابداران حرفه‌ای صرفاً به دانش حسابداری و حسابرسی محدود نمی‌شود و حوزه‌هایی مانند فناوری اطلاعات، محیط کسب‌وکار، پایداری و مسئولیت‌های اجتماعی نیز بخشی از شایستگی‌های مورد انتظار از یک حسابدار حرفه‌ای هستند.

بااین‌حال، به نظر می‌رسد در دوره‌های آموزشی موجود، به‌ویژه در زمینهی حسابرسی فناوری اطلاعات و موضوعات زیست‌محیطی و اجتماعی، متناسب با اهمیت روزافزون این حوزه‌ها، پوشش آموزشی کافی وجود ندارد.

برای رفع این خلأ، لازم است این موضوعات به شکل مشخص در سرفصل‌های آموزش حرفه‌ای قرار گیرند و آموزش آن‌ها از سطح مباحث نظری به سمت شناخت ریسک، تحلیل موارد واقعی و کاربرد دانش در مأموریت‌های حرفه‌ای حرکت کند.

ماهیت این موضوعات نیز بین‌رشته‌ای است؛ بنابراین استفاده از متخصصان سایر رشته‌ها، به‌ویژه متخصصان فناوری اطلاعات، محیط‌زیست، مهندسی و حوزه‌های مرتبط، می‌تواند بسیار مفید باشد.

البته حسابدار حرفه‌ای الزاماً نباید در تمام این حوزه‌ها متخصص باشد؛ بلکه باید توانایی شناسایی مسائل، ارزیابی آثار آن‌ها، تشخیص زمانِ نیاز به استفاده از متخصص و استفاده‌ی صحیح از نتایج کار متخصصان را داشته باشد.



سمانه شاهرخی:

امروزه فناوری نقش زیـــادی در فعالیت‌های مختلف دارد و حسابرسی هم از این قاعده مستثنی نیست. استفاده‌ی درست از فناوری می‌تواند هم سرعت و هم دقت حسابرسی را افزایش دهد و حتی امکان حرکت از بررسی نمونه‌ای به سمت بررسی کل جامعه را در برخی موارد فراهم کند.

به نظر من لازم است حسابرســان علاوه بر ابزارهایی مانند Excel، با ابزارهای تحلیل داده و ابزارهایی مانند SQL و Python نیز آشنا شــوند. البته آموزش این موضوع صرفاً با یک دوره‌ی کوتاه امکان‌پذیر نیســت و به نظــر من باید به صورت کارگاهی و با زمان کافی برگزار شــود تا فرد واقعاً با داده‌های واقعی کار کند و بتواند از ابزار در فرایند حسابرســی استفاده کند.

از طرف دیگر، استفاده واحدهای مورد رسیدگی از فناوری، خود می‌تواند ریســک‌هایی ایجاد کند. بنابراین حسابرس فقط نباید نحوه‌ی استفاده از فناوری را بداند، بلکه باید با ریسک‌های فناوری اطلاعات و کنترل‌های مرتبط نیز آشــنا باشد تا بتواند آن‌ها را در فرایند ارزیابی ریسک و حسابرسی خود موردتوجه قرار دهد.

در زمینه‌ی حسابرسی فناوری اطلاعات، به نظر من آموزش در ایران هنوز نوپاســت و دوره‌های آموزشــی آن نیز محدود اســت. البته انجمن حسابرسان فناوری اطلاعات در این زمینه گام‌های خوبی برداشته و دوره‌های مرتبطی برگزار می‌کند، اما با توجه به اهمیت موضوع، نیاز به توســعه‌ی بیشتر آموزش‌ها وجود دارد.

در مورد مسائل زیســت‌محیطی و مسئولیت‌های اجتماعی نیز به نظر من خلأ آموزشــی بیشــتری وجــود دارد. با توجه بــه حرکت به ســمت الزامات افشــای اطلاعــات پایداری و اســتانداردهای مرتبط، حسابرســان باید با مفاهیم پایداری، اطلاعات زیســت‌محیطی و اجتماعی و نحوه‌ی برخورد با این اطلاعات در فرایند حسابرســی و اطمینان‌بخشی آشنا شوند. بنابراین آموزش در این زمینه باید جدی‌تر دنبال شود.

در این حوزه‌ها، اســتفاده از متخصصان ســایر رشــته‌ها را بســیار مفید می‌دانم، اما به‌تنهایی کافی نیســت. برای مثال، متخصص فناوری اطلاعات می‌تواند دانش فنی بســیار خوبی داشــته باشد، اما لازم اســت این دانش در چارچوب نیازهای حسابرسی به حسابرس منتقل شــود. همین موضوع در مورد متخصصــان محیط‌زیســت یا حوزه‌های اجتماعــی نیز وجود دارد. بنابراین به نظر من بهترین رویکرد، آموزش مشــترک و بین‌رشته‌ای است؛ به این معنا که متخصصان آن حوزه در کنار مدرســان و متخصصان حسابرســی قرار بگیرند تا هم موضوع تخصصی به‌درستی آموزش داده شود و هم ارتباط آن با فرایند



حسابرسی برای حسابرس روشن باشد.

در مجموع، بـه نظر من این حوزه‌هـا در آموزش حرفه‌ای حسابرسـان هنوز به اندازه‌ی حسـابداری و حسابرسی سنتی توسـعه پیدا نکرده‌اند و لازم است متناسب با تغییرات محیط کسب‌وکار، سهم بیشتری در برنامه‌های آموزش حرفه‌ای پیدا کنند.

سیدمحمد علوی:

برگـزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشـی فنـاوری، هوش مصنوعـی و موضوعات پایداری اقدامی لازم و ضروری اسـت، اما به‌تنهایی برای پاسـخ‌گویی به چالش‌های پیچیده‌ی پیشِ رو کفایت نمی‌کند. تجربه‌ی کشـورهای پیشرو نشان می‌دهد که توسعه‌ی سـرمایه‌ی انسانی در حوزه‌های نوظهور، مستلزم طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشـی بین‌رشـته‌ای در سطح دانشـگاهی است. در بسـیاری از نظام‌های آموزشی پیشرفته، دانش‌آموختگان رشته‌های فناوری اطلاعات، علوم داده و سایر رشـته‌های مرتبط بابت ورود به مقاطـع تحصیلات تکمیلی در رشـته‌های حسـابداری، مالی و مدیریت ریسک از طریق بورسـیه‌های هدفمند مورد حمایت مالـی قرار می‌گیرند. این مشـوق‌ها موجب تربیت متخصصانی می‌شـود کـه علاوه بر دانش فنی موضوع، درک کافـی از اصول و ضوابط حرفه‌ای و الزامات آن دارند. به‌عنوان نمونه، هیأت نظارت بر حسـابداری شرکت‌های سهامی عام آمریکا (PCAOB) برای سال تحصیلی ۲۰۲۶–۲۰۲۷ تعداد ۶۷۷ دانشـجو را در رشـته‌های فناوری اطلاعات، ریسـک، اقتصاد و حقوق تحت برنامه‌ی بورسـیه‌ی خـود حمایت مالی کرده اسـت. این برنامـه با هدف جذب و پرورش استعدادهای مورد نیاز آینده‌ی PCAOB طراحی شده و تاکنون میلیون‌ها دلار کمک‌هزینه‌ی تحصیلی به دانشجویان واجد شـرایط اعطا کرده اسـت. بنابراین، در کنـار برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت آموزشـی، لازم است جامعه و مؤسسات برنامه‌های بورسـیه‌ای در این زمینه تـدارک و اجرا نمایند تا نیروی انسانی مورد نیاز برای مواجهه با تحولات فناوری، هوش مصنوعی و تحلیل داده به‌صورت پایدار تأمین و تربیت شود.

قابل ذکر است که درابتدای ورود حسابدار حرفه‌ای به کشور در دهـه‌ی ۴۰ نیز خمیرمایه‌ی اولیه‌ی حرفه، بازگشـت فارغ التحصیلان بورسیه‌های بانک ملی، بانک مرکزی، شرکت نفت، ارتش و... به کشور پس از دریافت عنوان حسابدارِرسمی بود.

محسن غلامرضایی:

پوشش حسابرسی فناوری اطلاعات، موضوعات زیست‌محیطی و مسئولیت‌های اجتماعی در آموزش حرفه‌ای ایران هنوز محدود است. در حوزه‌ی فناوری، علاوه بر ضعف آموزشی، نبود نرم‌افزارهای حسابرسی مناسب و در دسترس، به‌ویژه برای مؤسسات کوچک و متوسط، امکان کسب و به‌کارگیری عملی این شایستگی‌ها را نیز محدود کرده است. توسعه‌ی ابزارهای مشترک حرفه‌ای، آموزش کاربردی و استفاده از متخصصان فناوری اطلاعات، محیط‌زیست و پایداری در کنار حسابرسان می‌تواند بخشی از این خلأ را برطرف کند.

ساسان مهرانی:

تغییرات در حوزه‌های حسابداری و حسابرسی بسیار پردامنه است. هر روز موارد مختلفی رخ می‌دهد که حسابداران و حسابرسان باید آموزش کافی در این خصوص ببینند. متاسفانه آموزش در ایران و در مراکز آموزشی علی‌رغم تأکیدات زیاد با مشکلات زیادی روبرو است. کاهش تعداد واحد درسی و در کنار آن افزایش واحدهای عمومی و شاید تقلیل دوره‌ی کارشناسی از ۴ سال به ۳ سال یکی گوشه از مشکلات زیاد است. از یک طرف فرد فارغ التحصیل باید آموزش کافی در زمینه‌های مختلف دیده باشد و از طرف دیگر با این موارد در مراکز دانشگاهی روبرو می‌شود. هم چنین افرادی که بتوانند این موارد را آموزش دهند بسیار کم‌شمار هستند. به‌عنوان نمونه‌ی انجمن حسابرسی فناوری اطلاعات در این زمینه دوره‌های مختلفی برگزار نموده اما در عمل مشکلات زیادی وجود دارد. برنامه‌ی آموزش کماکان بر اساس وظایف سنتی است. میزان پوشش این موارد در سرفصل‌های آموزشی علی‌رغم افزایش تعداد واحدهای درسی با مشکلات زیادی روبرو است. در حالی که طبق استاندارد، حسابرسان باید در خصوص فناوری اطلاعات اظهار نظر نمایند.

از سوی دیگر گزارشگری پایداری نیز لازم الاجرا بوده و شرکت‌ها باید در این زمینه گزارش دهند. در نسخه‌ی بازنگری‌شده‌ی استاندارد شماره‌ی ۲ که از اول ژوئیه‌ی ۲۰۲۶ لازم‌الاجرا شده، ملاحظات پایداری در شایستگی‌های فنی ادغام شده‌اند. این تغییر، اهمیت گزارشگری اطلاعات پایداری، تفسیر داده‌های غیرمالی و آشنایی با مبانی خدمات اطمینان‌بخشی را برجسته می‌کند. استاندارد شماره‌ی ۲ به‌طور مشخص بر شناخت فناوری و ارتباطی و کاربرد فناوری در تحلیل داده‌ها و مدیریت ریسک تأکید دارد. بنابراین دوره‌های آموزشی باید موضوعاتی مانند داده‌های انتشار گازهای گلخانه‌ای، ریسک‌های اقلیمی، قابلیت اتکای شاخص‌های زیست‌محیطی و شواهد لازم برای اطمینان‌بخشی اطلاعات پایداری را دربرگیرند. در این راستا استفاده از متخصصان سایر رشته‌ها الزامی و اجباری است.

یک تمایز حرفه‌ای مهم نیز وجود دارد: حسابرسی صورت‌های مالی، حسابرسی فناوری اطلاعات، حسابرسی محیط زیست و اطمینان‌بخشی اطلاعات پایداری حوزه‌هایی مرتبط‌اند اما یکسان نیستند. در طراحی برنامه‌ی آموزشی باید هم ارتباط آن‌ها با یکدیگر روشن شود و هم حدود صلاحیت لازم برای انجام هر نوع مأموریت مشخص باشد.

برای پرکردن خلاهای آموزشی اضافه‌کردن چند عنوان جدید به سرفصل‌های درسی لازم است اما کافی نیست و راهکار موثری به‌شمار نمی‌آید. باید اهداف یادگیری، محتوای آموزشی، تجربه عملی به صورت هماهنگ بازطراحی شوند.

۷

در پایان، چه پیشنهادی برای بهبود عملکرد آموزش حرفه‌ای در ایران، در حوزه‌های سیاست‌گذاری و ساختار نهادی آموزش و طراحی محتوای دوره‌ها و ارزیابی و سنجش شایستگی، دارید؟ چه‌گونه می‌توان نظام کنونی امتیازمحور را به گونه‌ای ارتقا داد که حقیقتاً «شایستگی‌محور» باشد؟

زهرا پورزمانی:

ریشه ناکارآمدی نظام آموزش حرفه‌ای این است که آموزش به‌جای یک «برون‌داد شایستگی‌ساز»، صرفاً یک «ورودی ساعتی و کاغذی» تلقی می‌شود. برای گذار به یک نظام حقیقتاً شایستگی‌محور منطبق با استانداردهای فدراسیون بین‌المللی حسابداران (به‌ویژه IES 7)، اصلاحات باید هم‌زمان در چهار لایه‌ی سیاست گذاری، محتوایی، سنجش و نظام امتیازدهی محقق شود.

در لایه‌ی سیاست‌گذاری و ساختار نهادی، جامعه‌ی حسابداران رسمی باید نقش «تنظیم و ناظر کیفی» را از نقش «مجری انحصاری آموزش» تفکیک کند. حیاتی‌ترین پیوند ساختاری در این لایه، ایجاد حلقه‌ی بازخورد میان کارگروه کنترل کیفیت و آموزش است تا خطاهای پرتکرار کشف‌شده در بازرسی پرونده‌ها، مستقیماً به سرفصل‌های الزامی آموزش سال بعد تبدیل شوند و آموزش‌های درون‌سازمانی استاندارد مؤسسات نیز به رسمیت شناخته شوند.

در لایه‌ی طراحی محتوا، بسته‌ی یکنواخت آموزشی باید به یک «نقشه‌ی راه مبتنی بر نقش» تبدیل شود؛ به‌طوری‌که آموزش‌ها از سطح تئوریک بازخوانی استاندارد به سمت تصمیم‌گیری و قضاوت بر پایه‌ی پرونده‌های شبیه‌سازی‌شده و خطاهای کاربرگی سوق یابد. در این مسیر، ادغام حوزه‌های نوین شامل حسابرسی فناوری اطلاعات، تحلیل کلان‌داده‌ها و اطمینان‌بخشی پایداری از طریق تدریس مشترک حسابرسان با متخصصان فنی، مهندسی و علوم داده ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

در لایه‌ی ارزیابی و سنجش، به‌کارگیری آزمون‌های عملکردی مبتنی بر رایانه و ارزیابی مهارت‌های تحلیلی و گزارش‌نویسی در محیط‌های نرم‌افزاری، فرصتی ارزشمند برای نمایش واقعی توانمندی‌ها، قضاوت‌های حرفه‌ای و شایستگی‌های عملی حسابرسان فراهم می‌آورد. همچنین به‌رسمیت‌شناختن کارنامه‌ی کنترل کیفیت افراد، بستری پویا و عادلانه برای سنجش جامع ایجاد می‌کند که انگیزه‌ی پیشرفت تخصصی را دوچندان ساخته و مسیر ارتقای شغلی را کاملاً با ارزش‌آفرینی واقعی در محیط حرفه‌ای هم‌راستا می‌سازد.

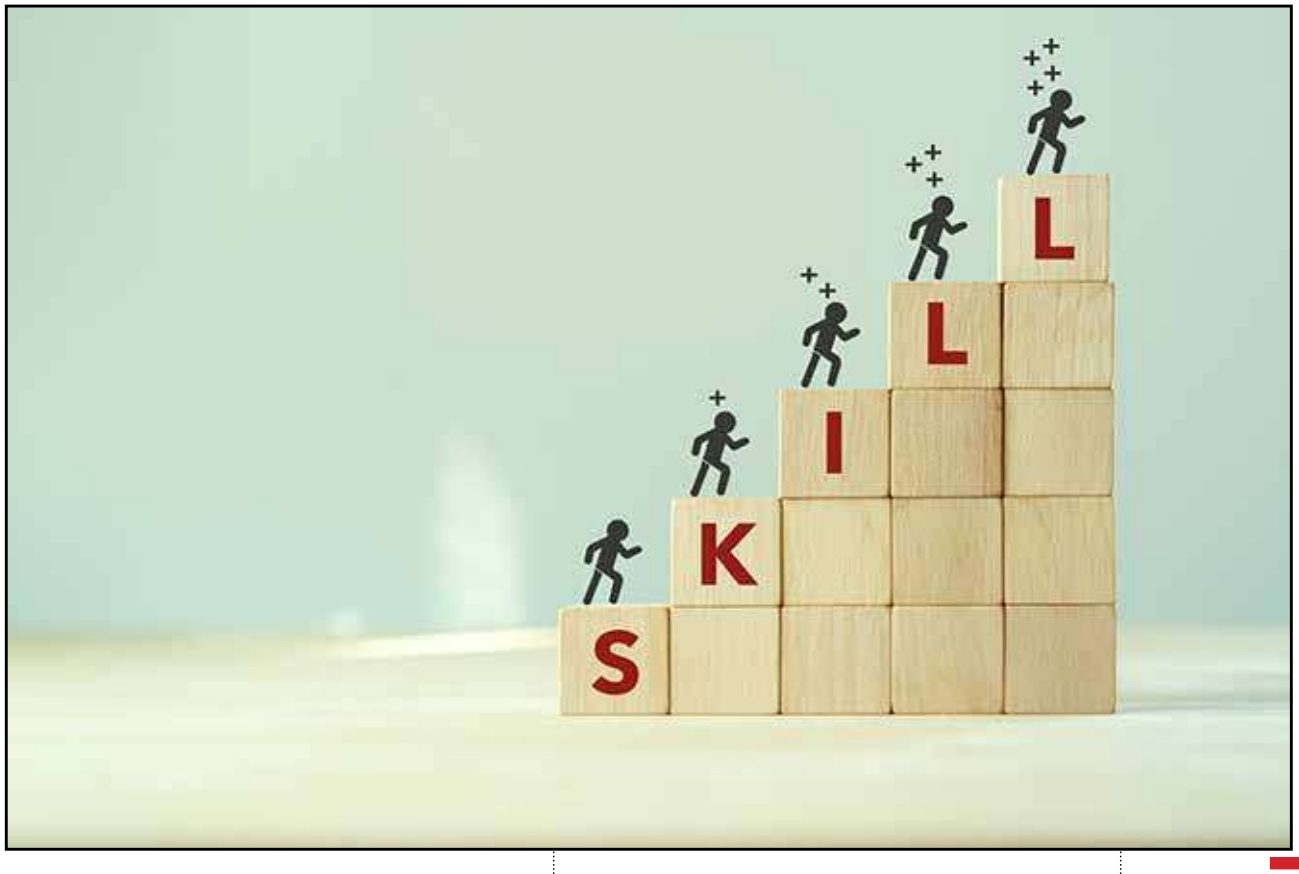
در نهایت، برای ارتقای نظام کنونی از «امتیازمحوری صِرف» به «شایستگی‌محوری»، واحد سنجش آموزش مستمر باید از «ساعت حضور» به «شواهد ملموس دستاورد» تغییر یابد. این گذار با الزام تدوین «طرح توسعه‌ی فردی در ابتدای هر سال، گره‌زدن امتیاز به قبولی در ارزیابی‌های پایان دوره یا حل مطالعه‌ی موردی، تنوع‌بخشی به شیوه‌های کسب امتیاز (مانند منتورینگ، تدریس یا نگارش راهنماهای فنی) و پایش اثربخشی آموزش در کیفیت نهایی پرونده‌ها محقق می‌شود؛ فرایندی که می‌تواند در سه فاز آماده‌سازی، اجرای آزمایشی و تعمیم ساختاری پیش برود تا معیار موفقیت حرفه، از تعداد ساعات آموزش به بسته‌شدن پرونده‌هایی با کیفیت بالاتر ارتقا یابد.

عملکرد چندین ساله‌ی مرکز آموزش و تحقیقات نویدبخش یک جهش ساختاری از نظام سنتی و امتیازمحور به سمت یک الگوی مترقی و «شایستگی‌محور» در آموزش حرفه‌ی حسابرسی است. در حوزه‌ی سیاست‌گذاری و ساختار، مرکز آموزش با ارتقای جایگاه خود به یک بازوی مطالعاتی و استراتژیک، موفق شده است با اجرای طرح‌های بنیادینی نظیر بازبینی ضوابط آموزش مستمر، تدوین شیوه‌نامه‌ی رتبه‌بندی کارکنان، ساختار آموزش حرفه‌ای را از وضعیتی منفعل خارج کرده و آن را به یک سیستم داده‌محور، هدایت‌گر و تنظیم‌کننده‌ی هوشمند تبدیل نماید. هم‌زمان، در حوزه‌ی طراحی محتوا، مرکز با ارائه‌ی پودمان‌های ۴۰ ساعته‌ی هدفمند که دقیقاً بر اساس سطوح سازمانی تفکیک شده‌اند و همچنین با اتصال هوشمندانه‌ی سرفصل‌های آموزشی به نشریات فنی جامعه و نیازهای روز مبتنی بر استاندارد، توانسته است دوره‌ها را به ابزارهایی کاملاً کارکردی و ارزش‌آفرین برای حسابداران تبدیل کند. در نهایت، این تحول با استقرار نظام حقیقتاً شایستگی‌محور به ثمر نشسته است؛ به‌طوری که مرکز آموزش با تلفیق موفق سه گام اساسی شامل نوسازی سامانه‌ی جامع آموزش، بهره‌گیری از سامانه‌ی آزمون هوشمند برای سنجش دقیق قضاوت حرفه‌ای و پیاده‌سازی سازوکارهای اعتبارسنجی تجربی عملکرد کارکنان در مؤسسات، پایه‌های نظامی نوین را مستقر کرده است که در آن ارتقای رتبه‌ی شغلی، دیگر نه بر اساس ساعت حضور، بلکه بر مبنای اثبات شایستگی واقعی، توانمندی عملی و قدرت حل مسائل پیچیده‌ی حرفه‌ای استوار است.

در پایان باید تأکید کنم، موفقیت آموزش حرفه‌ای، تنها یک مسیر یک‌طرفه نیست؛ بلکه توافقی نانوشته و مبتنی بر هم‌افزایی میان مرکز آموزش و بدنه‌ی اجرایی مؤسسات حسابرسی است. برای این‌که آموزش بتواند به اهداف واقعی خود یعنی ارتقای کیفیت کار و کاهش ریسک‌های حرفه‌ای دست یابد، باید این فرایند را به چشم یک شراکت راهبردی دید. از یک سو، مسئولیت خطیر مرکز آموزش این است که از رویکردهای کلیشه‌ای و آموزشی سنتی فاصله بگیرد. تدوین برنامه‌های آموزشی باید دقیقاً براساس نیازهای واقعی هر رده‌ی حرفه‌ای طراحی شود؛ به‌گونه‌ای که یک حسابرس ارشد، محتوایی متفاوت و کاربردی‌تر از یک مدیر حسابرسی دریافت کند. به این ترتیب، مرکز باید با شناخت شکاف‌های مهارتی، دوره‌هایی را عرضه کند که مستقیماً به چالش‌های روز حرفه پاسخ می‌دهد و ابزارهای لازم برای حل مسائل پیچیده در پرونده‌های واقعی را در اختیار متخصصان قرار می‌دهد. آموزش موفق، آموزشی است که گویی پلی میان دانش نظری و نیازهای میدانیِ محیط کار برقرار می‌کند.

اما این تلاش تنها زمانی به ثمر می‌نشیند که در سوی دیگر این مسیر، مؤسسات و متخصصان حرفه‌ای با رویکردی متعهدانه و جدی به آموزش بنگرند. اهتمام مؤسسات به ارتقای سطح علمی کارکنان، فراتر از برگزاری دوره‌ها، به ایجاد یک «فرهنگ یادگیری» وابسته است؛ فرهنگی که در آن، تماشای فیلم‌های آموزشی، مطالعه‌ی منابع حرفه‌ای و شرکت در کارگاه‌ها، یک الزام رفع‌تکلیفی نیست، بلکه بخشی حیاتی از وظایف روزانه و مسیر رشد شخصی تلقی می‌شود. وقتی تک‌تک اعضای رده‌های حرفه‌ای درک کنند که آموزش‌دیدن مستقیماً با بهبود عملکرد و کیفیت کارشان در مؤسسه گره خورده است، نگاه منفعلانه به آموزش جای خود را به اشتیاق برای یادگیری می‌دهد.

در نهایت، موفقیت در این مسیر دوطرفه زمانی رخ می‌دهد که مرکز آموزش، «محتوای اثربخش و متناسب» را ارائه کند و مؤسسات و متخصصان نیز با «جدیت و پذیرش فعال»، این دانش را به ابزاری برای بهبود کیفیت عملکرد خود تبدیل کنند. این هم‌افزایی است که آموزش را از یک هزینه‌ی اداری،



به سرمایه‌گذاری ارزشمندی تبدیل می‌کند که دستاورد نهایی آن، تعالی کل حرفه و اعتماد بیشتر ذی‌نفعان خواهد بود.

پروانه خالقی:

اصلاح آموزش حرفه‌ای در ایـــران بیش از آن‌که به افزایش تعداد دوره‌ها نیاز داشـــته باشـــد، به بازطراحی نظام آموزش و ارزیابی بر مبنای نیاز واقعی حرفه نیازمند است.

آنچه از مجموعه مباحث مطرح‌شـــده می‌توان نتیجه گرفت این اســـت که باید از یک‌سو از ظرفیت مرکز آموزش جامعه و نهادهای آموزشی مســـتقل استفاده شود و از سوی دیگر، یک چارچوب واحد برای تضمیـــن کیفیت آموزش حرفه‌ای وجود داشته باشد.

در حوزه‌ی محتوا، آموزش باید متناســـب با سطح حرفه‌ای افـــراد، کاربـــردی و مبتنـــی بر نیازســـنجی باشـــد و در کنار اســـتانداردها و مقررات، موضوعاتی مانند فنـــاوری اطلاعات، قضاوت حرفه‌ای، اخلاق، مســـائل زیست‌محیطی و اجتماعی و مهارت‌های عملی را نیز پوشش دهد.

مهم‌تریـــن اصلاح، بـــه اعتقاد من، تغییر مبنـــای ارزیابی از «دریافت امتیاز» به «کســـب و اثبات شایســـتگی» است. اگر هدف آمـــوزش حرفه‌ای، ارتقای کیفیت عملکرد حســـابداران و حسابرسان اســـت، نمی‌توان صرفاً تعداد ساعات آموزشی یا حضور در دوره را معیار اصلی قرار داد. برای هر سطح حرفه‌ای باید شایســـتگی‌های موردانتظار به‌صورت شفاف تعریف شود و دســـتیابی به آن‌ها از طریق ترکیبی از آزمون، تجربه‌ی عملی، ارزیابی عملکرد، مطالعه‌ی موردی، حل مسئله و شواهد کاربرد آموخته‌ها در محیط واقعی کار سنجیده شود.

در چنین مدلی، آموزش دیگر صرفاً ابزاری برای کسب امتیاز نخواهد بود؛ بلکه به فرایندی برای ارتقای واقعی دانش، مهارت، قضاوت حرفه‌ای و کیفیت عملکرد تبدیل می‌شـــود. حرکت به سمت چنین نظامی، در کنار حفظ تنوع و رقابت میان نهادهای آموزشی، می‌تواند یکی از مهم‌ترین گام‌ها برای نزدیک‌ترشدن نظام آموزش حرفه‌ای ایران به رویکردهای IES باشد.

سمانه شاهرخی:

بـــه نظر من، آمـــوزش نقش کلیـــدی در ارتقـــای حرفه‌ی حســـابداری و حسابرســـی دارد و بـــرای بهبـــود آن، هم در سیاســـت‌گذاری و ســـاختار آموزش و هم در محتوا و شـــیوه ارزیابی باید بازنگری‌هایی انجام شود.

در حوزه‌ی سیاست‌گذاری، اســـتفاده از تجربه‌ی مؤسسات حسابرســـی بزرگ می‌تواند کمک کند کـــه آموزش حرفه‌ای قاعده‌مندتر و به نیازهای واقعی حرفه نزدیک‌تر شـــود. در کنار آن، اســـتانداردهای بین‌المللی آموزش حســـابداری می‌توانند



چارچوب مناسبی برای سیاست‌گذاری و طراحی نظام آموزش حرفه‌ای باشند و بهتر است به‌عنوان یکی از مبانی اصلی مورد توجه قرار گیرند.

در طراحی محتوا هم بهتر است دوره‌ها بیشتر «موضوع‌محور» باشند، نه صرفاً استانداردمحور یا عنوانِ شغلی‌محور. البته زمانی که استاندارد حسابداری یا حسابرسی جدیدی منتشر می‌شود، آموزش مستقیم آن استاندارد ضرورت دارد؛ اما در بسیاری از موضوعات حرفه‌ای، مسائل واقعی حسابرسی فقط به یک استاندارد محدود نمی‌شوند. برای مثال، در دوره‌ی «حسابرسی معاملات با اشخاص وابسته»، هم استانداردهای حسابداری مرتبط مطرح است، هم الزامات استانداردهای حسابرسی و هم قوانین و مقررات مربوط. چنین دوره‌ای به نظر من کاربردی‌تر از این است که هر کدام از این موضوعات به صورت جداگانه و منفک آموزش داده شوند.

در مورد ارزیابی هم مهم‌ترین تغییر باید حرکت از امتیازمحوری به سمت شایستگی‌محوری باشد. امتیاز و ساعت آموزش می‌تواند همچنان یک شاخص باشد، اما نباید هدف نهایی نظام آموزش تلقی شود. این‌که فرد چند ساعت دوره گذرانده یا در چند دوره شرکت کرده، لزوماً نشان نمی‌دهد که در عمل چه میزان توانمندی پیدا کرده است.

برای شایستگی‌محورشدن، باید در کنار آموزش، یادگیری و توانایی به‌کارگیری آموخته‌ها نیز سنجیده شود؛ مثلاً از طریق آزمون‌های کاربردی، مطالعه‌ی موردی، حل مسئله، ارزیابی عملکرد در کار واقعی و بازخورد سرپرستان. در حرفه‌ی حسابرسی، توانایی تشخیص ریسک، جمع‌آوری و ارزیابی شواهد، قضاوت حرفه‌ای، حل مسائل و تصمیم‌گیری در شرایط واقعی اهمیت بیشتری از صرفاً گذراندن یک دوره دارد.

بنابراین به نظر من مسیر مناسب این است که از «چند ساعت آموزش دیده است؟» به سمت «چه چیزی یاد گرفته است و این یادگیری چه تغییری در عملکرد حرفه‌ای او ایجاد کرده است؟» حرکت کنیم. البته این تغییر نباید یک‌باره و پیچیده باشد؛ می‌توان به‌تدریج شاخص‌های نتیجه و شایستگی را در کنار شاخص‌های فعلی قرار داد تا نظام آموزشی از یک نظام صرفاً امتیازمحور، به یک نظام واقعاً شایستگی‌محور تبدیل شود.

امیدوارم در آینده شاهد آموزش‌های بهینه‌تر، استفاده بیشتر از ابزارهای پیشرفته و در نهایت تربیت و توانمندسازی افرادی باشیم که بتوانند با دانش، مهارت و شایستگی بیشتر، نقش مؤثرتری در حرفه‌ی حسابرسی ایفا کنند.

سیدمحمد علوی:

در چهـــار دوره از نشســـت‌های دو روزه‌ی مجمـــع عمومی سالانه‌ی آیفک (IFAC) به‌عنوان عضو مجمع عمومی (شورای عالی) این نهاد که متشـــکل از رؤســـای تشـــکل‌های قانونی و حرفه‌ای کشورهای عضو است، حضور داشتم. در حاشیه‌ی این نشست‌ها همواره تلاش می‌کردم با کشورهایی که از نظر شرایط حرفـــه‌ای و فرهنگی به ما نزدیک‌تر هســـتند، ارتباطات فنی و حرفه‌ای برقرار کنم. از همین رو، پاکســـتان را برای گفت‌وگو و تبادل‌نظـــر انتخاب کردم و با همتای خود در آن کشـــور به مذاکره پرداختم. در جریان این گفت‌وگو، ایشان از من پرسید: چند مؤسســـه‌ی حسابرســـی در ایران دارید و این مؤسسات نمایندگی کـــدام یک از شـــبکه‌های بین‌المللی حسابرســـی را بر عهده دارند؟ در چه کشـــورهایی تحصیـــل کرده‌اید؟ در چه رشـــته‌هایی درس خوانده‌اید؟ عضو کدام تشـــکل حرفه‌ای کشـــورهای پیشرفته هســـتید ؟ در کدام کمیته‌های تخصصی آیفک عضویت دارید؟ در پاســـخ گفتم: حدود ۳۰۰ مؤسسه‌ی حسابرســـی داریم و حدود ده مؤسســـه‌ی حسابرســـی عضو جامعه، در گذشـــته نمایندگی برخی از شبکه‌های بین‌المللی حسابرســـی را داشته‌اند، اما به دلیل تحریم‌ها این نمایندگی‌ها و ارتباطات عملاً قطع شـــده اســـت. خود من نیز هرگز خارج از تهران تحصیل نکرده‌ام و از دبســـتان تـــا مقطع دکتری در همین شـــهر درس خوانده‌ام. از دوره‌ی کارشناســـی تا دکتری نیز صرفاً در رشـــته حســـابداری تحصیل کـــرده‌ام. عضو هیچ تشـــکل حرفه‌ای خارجی نیســـتم و در هیچ‌یک از کمیته‌های تخصصی آیفک نیز عضویت ندارم. ایشـــان با تعجب پرسید: آیا واقعاً چنین چیزی امکان‌پذیر است؟ بدون وجود ارتباطات فنی و حرفه‌ای بین‌المللی چگونه حسابرســـی می‌کنید؟ فقط شما این‌گونه هستید یا سایر اعضای حرفه در کشور شما نیز شرایط مشابهی دارند؟ پاسخ دادم: تقریباً همه‌ی ما در شرایط مشابهی قرار داریم. تعداد افرادی که در خارج از کشـــور تحصیل کرده باشـــند، در رشته‌های متنوع دانشـــگاهی آموزش دیده باشند، عضو تشـــکل‌ها و کمیته‌های حرفه‌ای بین‌المللی باشـــند یا در کمیته‌های تخصصی آیفک عضویت داشـــته باشـــند، بســـیار محدود و شاید کم‌تر از تعداد انگشتان یک دست است. سپس پرسید: در این صورت چگونه آخرین تحولات حرفه را پیگیری، دریافت و اجرا می‌کنید؟ آموزش‌های حرفه‌ای را از چه مسیری به دســـت می‌آورید؟ آیا می‌توان بدون ارتباط مستقیم با منابع اصلـــی دانش و حرفه، صرفـــاً از طریق مطالعـــه و انتقال‌های غیرمســـتقیم، دانش و مهارت‌های روز را به‌درستی فراگرفت و آمـــوزش داد؟ به‌طور منطقی ابتدا باید افـــراد کلیدی حرفه از منابع اصلی آموزش ببینند یعنی از افرادی که دســـت‌اندرکار تدوین و کاربرد اســـتانداردهای حرفه‌ای هستند و سپس این دانش توســـط این‌ها در ســـطح حرفه تکثیر و منتشر شود. در غیر این صورت، اگر مجتهد نشوید و همیشه مقلد باقی بمانید آموزش‌ها به‌تدریج جنبه طوطی‌وار و غیرخلاقانه پیدا می‌کنند. پاسخ دادم: ســـاختار و شرایط کشور ما به‌گونه‌ای شکل گرفته است که ناگزیر در همین چارچوب فعالیت می‌کنیم.

او در ادامـــه دربـــاره‌ی وضعیت حرفه در پاکســـتان توضیح داد: «من در انگلســـتان تحصیـــل کرده‌ام؛ ابتدا حســـابداری خوانده‌ام و ســـپس در رشـــته‌ی اقتصاد مالـــی تحصیل کردم. عضو ACCA هســـتم و در چندین کمیته و هیأت مشـــورتی آیفـــک و کمیته‌های حرفه‌ای عضویت دارم. بخش قابل‌توجهی از اعضای حرفه‌ی ما نیز شـــرایط مشـــابهی دارند. ما ارتباطات فنی و حرفه‌ای گســـترده و مســـتمری با نهادهـــای حرفه‌ای بین‌المللی برقـــرار کرده‌ایم. ما حدود ۱۲هزار نفر عضو داریم و حدود ۷۰۰ مؤسسه‌ی حسابرســـی و مؤسسات ما نیز همه در قالب شبکه‌های بین‌المللی فعالیت می‌کنند و از پشتیبانی فنی و حرفه‌ای مســـتمر آن‌ها بهره‌مند هستند. سپس آقایان ابوبکر و رابینسون، از مدیران ارشـــد مؤسسه‌ی بیکر تیلی پاکستان، را بـــه من معرفی کرد و گفـــت که این دو نفر در تهیه‌ی منابع آموزشی اســـتانداردهای بین‌المللی گزارشگری مالی (IFRS) و پیاده‌سازی آن‌ها در شـــرکت‌های بورسی پاکستان تجربه‌ی ارزشـــمندی دارند. به پیشـــنهاد ایشـــان، از این دو متخصص دعوت شـــد و ســـمیناری درباره‌ی IFRS برای اعضای حرفه برگزار کردیم. دســـتورالعمل حسابرســـی مورد استفاده‌شـــان را دریافـــت و ترجمه کردیم و در اختیـــار اعضای جامعه قرار دادیم. متن اصلی نیز جهت استفاده‌ی سازمان حسابرسی ارایه گردید. همچنین قرار بود در مراحل بعدی، کارگاه‌های عملی و جلسات پرسش و پاسخ حضوری نیز توسط ایشان برگزار شود و سپس پادکست‌ها، انیمیشن‌ها، فیلم‌ها، اسلایدهای آموزشی استانداردهای پر کاربرد تولیدی در مؤسسه‌ی بیکر تیلی را به فارسی ترجمه و در اختیار اعضای جامعه قرار دهیم.

همچنین، در راســـتای سیاســـت‌های فدراسیون بین‌المللی حسابداران (IFAC) مبنی بر ظرفیت‌سازی، نهادسازی، تقسیم کار و تخصصی‌سازی امور و با تأکید بر رویکرد «دانش جهانی، راه‌حل محلی»، چهار کنفدراســـیون منطقه‌ای حسابداری در مناطق آسیا و اقیانوسیه، اروپا، آفریقا و آمریکا شکل گرفته‌اند. در ادامه‌ی این زنجیره، تشکل‌های منطقه‌ای نیز با هدف تقویت همکاری‌های حرفه‌ای، تبادل دانش و تجربیات و پاســـخ‌گویی به نیازهای مشـــترک کشورهای عضو توسعه یافته‌اند؛ از جمله فدراســـیون حســـابداری جنوب آســـیا و... بر همین اساس، با الهام از این الگو و با توجه به ضرورت توســـعه‌ی همکاری‌های حرفه‌ای میان کشـــورهای همســـایه، درصدد بودیم زمینه‌ی تأســـیس یک فدراسیون منطقه‌ای حســـابداری از همسایگان را فراهم کنیم؛ نهادی کـــه بتواند ضمن تقویت تعاملات میان

تشکل‌های حرفه‌ای کشورهای منطقه، به هم‌افزایی ظرفیت‌ها، تبادل تجربیات و پیگیری مسائل و منافع مشترک جامعه‌ی حسابداری کمک کند. اما با منتفی شدن برجام و اعمال تحریم‌های جدید، این همکاری نیز متوقف شد و آنان اعلام کردند که دفتر مرکزی مؤسسه اجازه‌ی انتقال دانش و تجربه‌ی حرفه‌ای به ایران را نمی‌دهد.

این تجربه به‌خوبی نشان می‌دهد که فاصله و گسست فنی و حرفه‌ای ما ریشه در کمیت و کیفیت ارتباطات بین‌المللی، عدم مشارکت در شبکه‌های بین‌المللی حسابرسی و فقدان دسترسی به منابع اصلی دانش و حرفه‌ی حسابداری و حسابرسی دارد. پرسش اساسی این است که آیا می‌توان به‌صورت منفصل از سایر عوامل و متغیرهای ملی و بین‌المللی، سطح آموزش و در نهایت حرفه را بهبود بخشید و ارتقاء داد؟ به نظر می‌رسد با تداوم وضع موجود و در نتیجه‌ی تلاش‌ها و زحمات فقط در حد آپدیت‌کردن (Update) بتوانیم. ولی برای آپگریدشدن (Upgrade) باید متصل به شبکه‌ی جهانی حرفه باشیم و ارتباطات علمی و آموزشی، فنی و حرفه‌ای خود با نهادها و تشکل‌های بین‌المللی و منطقه‌ای را تقویت و توسعه دهیم. این آپگریدنشدن (Upgrade) باعث ناترازی و عقب ماندگی مستمر حرفه می‌شود که روزبه‌روز عمیق‌تر می‌گردد. به‌طوری‌که بسیاری از مسائل و چالش‌های مرتبط با به‌کارگیری فراگیر نرم‌افزارهای حسابرسی و مستندسازی الکترونیکی همچنان حل‌ناشده باقی مانده‌اند، ظهور و همه‌گیری فناوری‌های هوش مصنوعی، لایه‌ی جدیدی از چالش‌ها را پیش روی حرفه‌ی حسابرسی قرار داده است.

بنابراین وقتی بابت کاربرد این موارد در فرایند حسابرسی چالش‌های جدی وجود دارد چگونه محتوای دوره‌های آموزشی مربوط می‌تواند شایستگی‌محور باشد. با بضاعت موجود تلاش‌های زیادی صورت گرفته است. امید است بتوانیم با هم‌افزایی، همدلی و هم‌زبانی به سمت عملیاتی‌کردن رهنمودهای آیفک در این زمینه، شامل اشتراک‌گذاری و تبادل ظرفیت‌های داخلی و ارتباطات بین‌المللی مستمر با جریان اصلی دانش فنی و حرفه‌ای، در راستای تعالی آموزش و حرفه حرکت کنیم. کلام آخر توصیه‌ی مستمر آیفک به اعضای خود: توسعه‌ی حرفه در گرو «یادگیری»، «نوآوری»، «صدای جمعی» و «تعهد به منافع عمومی» است.

راه اگر بیراهه شد، رهبر نمی‌آید به‌کار
درقفس دنیا بیایی، پر نمی‌آید به‌کار

› محسن غلامرضایی:

پیشنهاد اصلی، حرکت از نظام ساعت و امتیازمحور به نظام نیازمحور و شایستگی‌محور است. با توجه به کوچک‌بودن بخش قابل‌توجهی از مؤسسات حسابرسی، ظرفیت آن‌ها برای آموزش مستمر درون‌سازمانی، انتقال تجربه و توسعه‌ی شایستگی کارکنان در محیط کار محدود است؛ بنابراین، نظام آموزش حرفه‌ای جامعه باید به‌گونه‌ای طراحی شود که این محدودیت را نیز جبران کند. ارزیابی نیز باید علاوه بر ساعات آموزش، بر عملکرد و شواهد واقعی کسب و حفظ شایستگی استوار باشد.

› ساسان مهرانی:

بهبود عملکرد آموزش حرفه‌ای حسابداران مستلزم ایجاد پیوندی نظام‌مند میان سیاست‌گذاری آموزشی، طراحی محتوای دوره‌ها و سنجش شایستگی‌های حرفه‌ای است. در این راستا، نخست باید چارچوبی روشن از شایستگی‌های مورد انتظار در سطوح مختلف حرفه تدوین شود و برنامه‌های آموزشی بر اساس نیازهای واقعی محیط کار و تحولات استانداردهای بین‌المللی بازنگری شوند. مشارکت نهادهای حرفه‌ای، مؤسسات حسابرسی، کارفرمایان، دانشگاه‌ها و متخصصان حوزه‌های نوظهور می‌تواند به افزایش تناسب و اثربخشی این برنامه‌ها کمک کند.

در حوزه‌ی طراحی محتوا، پیشنهاد می‌کنم از رویکرد مبتنی بر نتایج یادگیری استفاده شود؛ به این معنا که هر دوره با هدف مشخصی درباره‌ی توانایی‌هایی که فراگیر باید کسب کند طراحی شود. آموزش مبتنی بر پرونده‌های واقعی، تمرین‌های کاربردی، شبیه‌سازی و روش‌های تعاملی می‌تواند فاصله میان دانش نظری و عملکرد حرفه‌ای را کاهش دهد. همچنین، موضوعاتی مانند فناوری اطلاعات، تحلیل داده‌ها، گزارشگری پایداری و اخلاق حرفه‌ای باید متناسب با مسئولیت‌ها و نیازهای حسابداران در برنامه‌های آموزشی مورد توجه قرار گیرند.

در زمینه‌ی سنجش شایستگی‌ها نیز ضروری است از اتکای بیش از حد به آزمون‌های نظری و شمارش ساعات آموزش فاصله گرفته شود و روش‌هایی برای ارزیابی توانایی کاربرد دانش، حل مسائل پیچیده، قضاوت حرفه‌ای و تصمیم‌گیری اخلاقی توسعه یابد. استفاده از معیارهای ارزیابی شفاف، ارزیابان آموزش‌دیده، بازخورد مستمر و مستندات قابل راستی‌آزمایی می‌تواند اعتبار این فرایند را افزایش دهد.

در نهایت، پیشنهاد می‌کنم نهادهای حرفه‌ای با اجرای آزمایشی برنامه‌های مبتنی بر شایستگی و ارزیابی منظم نتایج آن‌ها، به‌تدریج نظامی برای تضمین کیفیت و بهبود مستمر آموزش حرفه‌ای ایجاد کنند.

تأکید بسیار دارم که معیار موفقیت چنین نظامی، نه صرفاً تعداد دوره‌ها و ساعات آموزشی، بلکه میزان تحقق شایستگی‌های موردانتظار و سهم آموزش در ارتقای کیفیت عملکرد حرفه‌ای حسابداران خواهد بود.