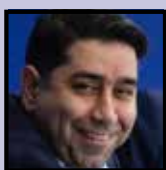


# حرفه‌ی حسابرسی و آموزش دانشگاهی: دو خط موازی؟

نیازهای حرفه‌ی حسابرسی و تنگنای آموزش دانشگاهی و حرفه‌ای



محمدحسن فامیلی  
عضو هیأت مدیره‌ی  
مرکز آموزش و  
تحقیقات حسابداران  
رسمی



محسن غلامرضایی  
عضو شورای عالی  
هشتم جامعه‌ی  
حسابداران رسمی  
ایران



علی رحمانی  
استاد حسابداری  
دانشگاه الزهرا



سیدمحمد باقرآبادی  
دبیرکل انجمن  
حسابداران خبره ایران

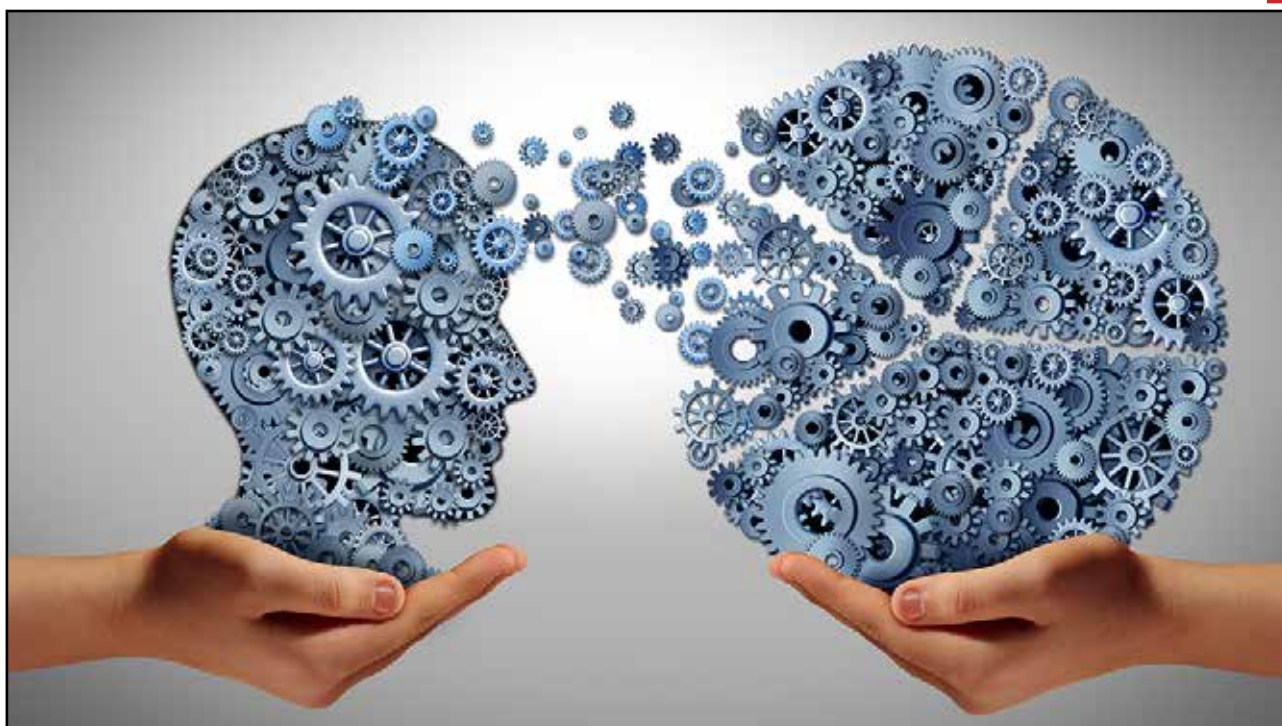


امید آخوندی  
عضو کارگروه آموزش  
جامعه‌ی حسابداران  
رسمی ایران

یکی از مسائلی که کم‌وبیش به شکل دائم از سوی مؤسسات ارائه‌دهنده‌ی خدمات حسابرسی و حسابداری مطرح شده، سطح اندک توانایی‌های حرفه‌ای افراد تازه‌فارغ‌التحصیل شده‌ای است که به استخدام مؤسسات درمی‌آیند. چنان که مدیران این مؤسسات اغلب مدعی‌اند که ناگزیر به آموزش آن دسته از مقدمات حرفه‌ای به این افراد بوده‌اند که قاعدتاً باید پیش‌تر در دانشگاه می‌آموختند. در عین حال، همین نیروها در طول زمان برای انطباق با تحولات فناوری، و پاسخ‌گویی به نیازهای جدید صاحب‌کار و ذی‌نفعان و تحولات بس‌تر قوانین و مقررات و الزامات جدید قانونی، باید درگیر یک فرایند پیوسته‌ی آموزش و مهارت‌افزایی باشند. در این فرایند پیوسته‌ی مهارت‌زایی و مهارت‌افزایی، علاوه بر دانشگاه‌ها که کانون اصلی آموزش آکادمیک حسابداری و حسابرسی هستند، مجموعه‌ی متنوعی از انجمن‌های حرفه‌ای، مؤسسات آموزشی مستقل و یا وابسته به همان انجمن‌های حرفه‌ای نیز در سال‌های اخیر عهده‌دار ارائه‌ی طیف متنوعی از خدمات آموزش حرفه‌ای بوده‌اند.

از این‌رو، ارتباط مؤسسات حسابرسی با دانشگاه‌ها و نهادهای آموزش حرفه‌ای یک ارتباط دائمی و پیوسته و فراگیر و پویا است. یکی از شرایط اصلی ثمربخشی این ارتباط، تعامل دائم دو نهاد «حرفه» و «آموزش» برای شناخت نیازهای یکدیگر و الزامات برطرف کردن این نیازها است. ارتباطی که به نظر می‌رسد تاکنون، دست‌کم به شکل رضایت‌بخش یا نظام‌مندی، وجود نداشته است.

بنابراین، درصدد برآمدیم در شماره‌ی جدید فصلنامه‌ی «حسابدار رسمی» به شناسایی مختصات نظام و برنامه‌ی آموزشی کارآمد برای تربیت نیروی انسانی دارای مهارت‌های حرفه‌ای در حوزه‌ی حسابرسی متمرکز شویم. بدین منظور از سویی بر کاستی‌های نظام آموزشی موجود و از سوی دیگر بر بایسته‌های نظام آموزش حرفه‌ای مطلوب متمرکز می‌شویم تا از این طریق بتوان برنامه‌ی کارآمدی برای ارتقای آموزش حرفه‌ای در صنعت حسابرسی ایران طراحی کرد.



رشته‌ی تحصیلی تجربه‌محور، چگونه می‌توان دانشجو را آموزش و تعلیم داد تا برای ورود به حرفه آماده باشد. در دانشگاه، ارائه‌ی واحدهای درسی فقط به صورت نظری است و ارزیابی‌ها نیز بر همین اساس انجام شده و در پایان، دانشجو فارغ‌التحصیل می‌شود. در این سیستم آموزشی آنچه که حرفه نیاز دارد به‌طور کامل پوشش داده نمی‌شود و دانشجو پس از طی یک دوره‌ی چهارساله (کارشناسی) و هنگام فارغ‌التحصیلی همچنان با یک‌سری از مفاهیم بااهمیت و نوین آشنایی پیدا نکرده است. موضوعاتی مانند ریسک و نمونه‌گیری که از بنیان‌های حسابرسی هستند مبتنی بر آمار و احتمالات است و آموزش آن در چهار واحد درسی انجام می‌شود. آمار و احتمالات و استفاده از آن در حسابرسی، منجر به تجزیه و تحلیل مناسب و کسب یک نگاه کلان در انجام رسیدگی‌ها و صدور گزارش حسابرسی می‌شود، اما دانشجو با فقدان چنین مهارتی فارغ‌التحصیل می‌شود. در گام بعدی این فارغ‌التحصیل (کارآموز) به حرفه وارد شده و به‌عنوان مثال، باید در رسیدگی به حساب فروش آموزش ببیند که تجزیه و تحلیل آن فقط معطوف به بررسی نوسان مبلغ فروش امسال با سال قبل نیست بلکه باید آن را با سایر متغیرهای صنعت و اقتصاد کلان نیز مورد تحلیل قرار دهد. همچنین در رسیدگی به آزمون کاهش ارزش سرمایه‌گذاری بلندمدت، عوامل برون‌سازمانی را به‌خوبی تشخیص داده و اثرات و ریسک آن‌ها را تجزیه و تحلیل کند. آیا میزان آشنایی دانشجو با مفهوم ریسک در عملیات شرکت و تأثیر آن بر گزارشگری مالی، در حد صورت‌های مالی نمونه‌ی سازمان حسابرسی است؟

## ۱

**مدیران بنگاه‌های اقتصادی به‌طور عام و مؤسسات حسابرسی به‌طور خاص از آگاهی و مهارت‌های اندک و ناکافی دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها از حداقل‌های بایسته برای تأمین نیازهای مؤسسه و صاحب‌کار انتقاد می‌کنند؟ با توجه به این که به نظر می‌رسد دست‌کم در تمامی چهار دهه‌ی گذشته این انتقادات تکرار شده است، تا چه حد این انتقاد درست است؟ و در صورت درستی این انتقاد چه موانعی وجود داشته که در عمل مانع از پیوند اندام‌وار برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها و نیازهای حرفه شده است؟**

### ◀ امید آخواندی

هنگام صحبت درباره‌ی حسابداری و حسابرسی نخستین موضوعی که به ذهن متبادر می‌شود، صحبت درباره‌ی یک حرفه (فن) و به نحو صحیح‌تر اگر بخواهیم ادای مطلب کنیم، صحبت درباره‌ی تجربه است. چنانچه درباره‌ی رشته‌ی ریاضی، فیزیک (و رشته‌های مشابه) سؤال پرسیده شود پاسخ به موضوعات نظری جلب می‌گردد. با این مقدمه، باید بررسی کنیم در

یا این که نحوه مشخص کردن ریسک‌های مربوط به عملیات شرکت و نحوه تأثیرگذاری آن‌ها و افشا را آموزش دیده است؟. حسابداری از بهای تمام شده تاریخی به سمت ارزش منصفانه حرکت کرده و از موضوعات مهم این است که تا چه حد آموزش در دانشگاه توانسته دانشجو را با مفاهیم ارزش منصفانه (و اصول ارزش گذاری آن) آشنا نماید؟. با پیش فرض سطح کیفیت آموزشی متوسط برای میانگین دانشگاه‌ها، در حال حاضر مفاهیم استانداردها (حسابداری یا حسابرسی) به صورت موضوعی و با کیفیت سطحی تدریس می‌شود. در کنار واحدهای درسی تخصصی، موضوعات جانبی مانند فناوری اطلاعات نیز در حد سه واحد درسی کاربرد نرم‌افزار کامپیوتر در حسابداری تدریس می‌شود و متأسفانه تجربیات مؤسسات حسابرسی نشان می‌دهد که کارآموز حتی نحوه استفاده‌ی مقدماتی از نرم‌افزار اکسل را نیز به‌خوبی آموزش ندیده است. در حال حاضر، سیستم آموزشی نسبت به حرفه‌ی حسابداری چند گام عقب‌تر حرکت می‌کند و موضوعات جدید مانند ارزش منصفانه، یادگیری عمیق، داده‌های بزرگ هنوز در دانشگاه‌ها مورد توجه قرار نگرفته‌اند، در حالی که بر محیط کسب و کار شرکت‌ها و متعاقباً عملیات حسابرسی به شدت تأثیرگذار هستند.

نقد مؤسسات حسابرسی به سیستم آموزشی در کیفیت تدریس (به صورت سطحی) و واحدهای درسی نظری ارائه شده به دانشجویان، تاحدودی صحیح است. اما بخش دیگر نقد مؤسسات حسابرسی که انتظار فارغ‌التحصیل باتجربه‌ی مشابه با رشته‌ی پزشکی را دارند، غیرمنطقی است. در رشته‌ی پزشکی، دانشجو پس از گذراندن دروس نظری وارد دوره بالینی شده و آنچه آموخته است را در عمل نیز به صورت تجربی فرامی‌گیرد و هنگام فارغ‌التحصیلی، یک پزشک باتجربه‌ی مقدماتی به جامعه (بازار کار پزشکی) تحویل داده می‌شود، در صورتی که در رشته‌ی حسابداری چنین دوره‌ای وجود ندارد. به‌عنوان بخش پایانی، آنچه که مانع از پیوند برنامه‌های آموزشی دانشگاه با نیاز مؤسسات حسابرسی شده، تفاوت در الزامات عملیاتی دانشگاه با حرفه است. الزامات عملیاتی دانشگاه با توجه به سرفصل‌های وزارت علوم برای دروس حسابداری به صورت نظری تعریف شده و امکان فعالیت خارج از این دامنه وجود ندارد. در صورتی که تعدادی از واحدهای درسی به صورت عملی (کارگاهی) تصویب گردند، باعث انعطاف‌پذیری در نحوه‌ی تدریس شده و دانشگاه می‌تواند فارغ‌التحصیلی تعلیم دهد که با حداقل الزامات ورود به حرفه آشنایی دارد.

### ◀ سیدمحمد باقر آبادی

عمیقاً معتقدم که این انتقادات کاملاً به‌جا بوده و متأسفانه با شیب بسیار تند صعودی رو به پیشرفت هم هست. طوری که هر روز شاهد افت بیش‌تر فارغ‌التحصیلان حسابداری نسبت

به قبل هستیم. در این بحث سعی می‌کنم سخنان خودم را با ارجاع به استانداردهای بین‌المللی آموزش غنا ببخشم، در همین راستا طبق بند ۳ استاندارد بین‌المللی آموزش حسابداری شماره‌ی ۱ (IAES) با عنوان الزامات ورود به دوره‌ی آموزش حرفه‌ای حسابداری:

«چنانچه افرادی که به یک حرفه وارد می‌شوند از استانداردهای لازم جهت ورود به حرفه برخوردار نباشند، کیفیت حرفه حفظ نمی‌شود و ارتقا نمی‌یابد.» این همه انتقادی که این روزها از کیفیت حرفه‌ی حسابداری و حسابرسی می‌شود منشاء در همین نکته‌ی مهم و ضروری دارد.

اما در خصوص بخش دوم سؤال شما باید این چهار دهه رو به دو بخش تقسیم کنیم:

بخش اول: دو دهه‌ی اول که ما اساتید بسیار خوبی در دانشگاه‌ها داشتیم و کیفیت آموزش بسیار بالایی داشتیم اما آموزه‌های ما در دانشگاه صرفاً مباحث تئوریک و به صورت حفظ‌محور بود نه مباحث عملی و به صورت تعاملی.

بخش دوم: دو دهه‌ی بعدی که کماکان آموزه‌های ما در دانشگاه صرفاً مباحث تئوریک و به صورت حفظ‌محور بود نه مباحث عملی و به صورت تعاملی و در کنار این، با ازدیاد بیش از اندازه‌ی انواع مختلف دانشگاه‌های آزاد و پیام نور و غیرانتفاعی و خیل عظیم دانشجویان و عدم تناسب حق‌الزحمه‌ی پرداختی دانشگاه به اساتید با پرداخت‌های بازار کار، با افت شدید نسل جدید اساتید این فاصله بین توانایی فنی فارغ‌التحصیلان و بازار کار بسیار بیش‌تر شد و با شتاب بسیار بالایی به سمت بیش‌تر شدن هم می‌رود.

در کنار این موضوع می‌توانیم سه عامل مهم و مؤثر در شکاف بین فارغ‌التحصیلان و نیاز بازار کار در ایران را به این شکل تعریف کنیم:

- تفاوت دیدگاه‌های شاغلین حرفه و دانشگاهیان در مورد صلاحیت‌هایی که فارغ‌التحصیلان حسابداری باید داشته باشند  
- فقدان برنامه‌ی مناسب برای توسعه این صلاحیت‌ها  
- درک دانشجویان از حسابداری، کار حسابداری و دروس حسابداری

برای حل این مشکل باید ایرادهای آموزش‌های سنتی ایران را که منبعث از این سه موضوع اصلی است رفع کنیم:

- برنامه‌های درسی سنتی بر آموزش مهارت‌های فنی تمرکز یافته و بر حفظ فرایند ثبت رویدادهای مالی تأکید می‌کنند.  
- در دانشگاه‌های ایران فرایند یادگیری بیش‌تر معلم‌محور هست و نه دانشجوی‌محور.

ضروریست تا در دوره‌های حسابداری فرصتی برای نوآوری و تفکر دانشجویان حسابداری ایجاد شود تا تفکر انتقادی و مهارت‌های ارتباطی دانشجویان را ارتقا دهد

## ◀ علی رحمانی

در زمینه‌ی کیفیت دانش‌آموختگان و تناسب دانش و مهارت‌شان با نیازهای صاحب‌کاران و کارفرمایان؛ ما دانشجوی داریم، استاد داریم، برنامه‌ی درسی داریم، منابع درسی و فناوری‌های تدریس و آموزش داریم که کیفیت این پنج مورد کیفیت خروجی‌ها را تعیین می‌کند. البته دانشگاه و گروه‌های آموزشی به‌عنوان بستری که دانشجو می‌پذیرد از رتبه‌بندی متفاوتی برخوردار است. در این چهار دهه برنامه‌های درسی تقریباً به‌طور مرتب بازنگری شده است. البته یک دوره‌ی طولانی بازنگری‌ها صورت نگرفته بود اما در ده سال اخیر این بازنگری‌ها خیلی جدی انجام و یک‌سری رشته‌های جدید هم تعریف شد. سیاست وزارت علوم این بوده است که در سطح لیسانس ما فقط یک کارشناسی داشته باشیم چون قبلاً کارشناسی حسابداری، حسابرسی، حسابداری بخش دولتی یا عمومی و کارشناسی حسابداری مالیاتی داشتیم که همه‌ی این‌ها برنامه‌های درسی‌شان ملغی شد و دوره‌ها حذف شد. اما در سطح ارشد، سیاست وزارت علوم بر این است که ما می‌توانیم تخصصی کار کنیم تا آموزش‌ها واقعاً با نیازهای بازار کار متناسب باشد. الان یک برنامه‌ی ارشد حسابداری داریم، یک برنامه‌ی ارشد حسابرسی، ارشد حسابداری مدیریت و ارشد حسابداری بخش عمومی و ارشد حسابداری قضایی، و اخیراً هم دانشگاه خاتم یک دوره‌ی ارشد حسابداری و حسابرسی سیستم‌ها را پیشنهاد کرده است که بایستی مراحل آن در وزارت علوم طی شود. منتها ما به قدر کافی سرمایه‌گذاری نکردیم. دانشگاه منابع و امکانات کافی ندارد که بخواهد منابع درسی را به‌روز کند. مثلاً دانشگاه پیام نور یک مدت سرمایه‌گذاری کرد و یک سری کتاب تولید کرد ولی این‌ها بازنگری نشد و سال‌ها برای درس‌های حسابداری میانه، و پیشرفته، علی‌رغم آن که استانداردها عوض شده بود، همان متون تدریس می‌شد. در بقیه‌ی کتاب‌ها هم با تأخیر قابل توجهی این بازنگری‌ها صورت گرفته است. ما دوره‌های دانش‌افزایی و بازآموزی استادها را داریم ولی نه در حوزه‌ی تخصص‌شان بلکه در حوزه‌های معرفتی، سیاسی و در چند سال اخیر در بحث‌های روش تدریس و روان‌شناسی یادگیری و مشابه آن، که کاملاً اختیاری هستند و اگر استادی بخواهد برای ارتقا امتیاز فرهنگی بگیرد حتماً بایستی تعداد ساعت مشخصی را بگذراند و یک دامنه‌ی گسترده‌ای دارد که می‌تواند انتخاب کند و آن‌ها را بگذراند.

در حرفه هم ما باید هم آموزش‌های بدو خدمت داشته باشیم و هم آموزش‌های حین خدمت و هم آموزش‌های خاص و ویژه داشته باشیم برای موضوعات خاص مانند موضوعات عمده یا کلیدی حسابرسی. در این حوزه هم باید سرمایه‌گذاری

بشود که البته برای مؤسسات حسابرسی به تنهایی مقرون به صرفه نیست. جامعه‌ی حسابداران رسمی و مرکز آموزش و تحقیقات جامعه باید این کار را انجام دهد که باید فکر کنیم چه آموزش‌های عمومی‌تری هست اما هر مؤسسه هم باید آموزش‌های خاص خودش را داشته باشد.

## ◀ محسن غلامرضایی

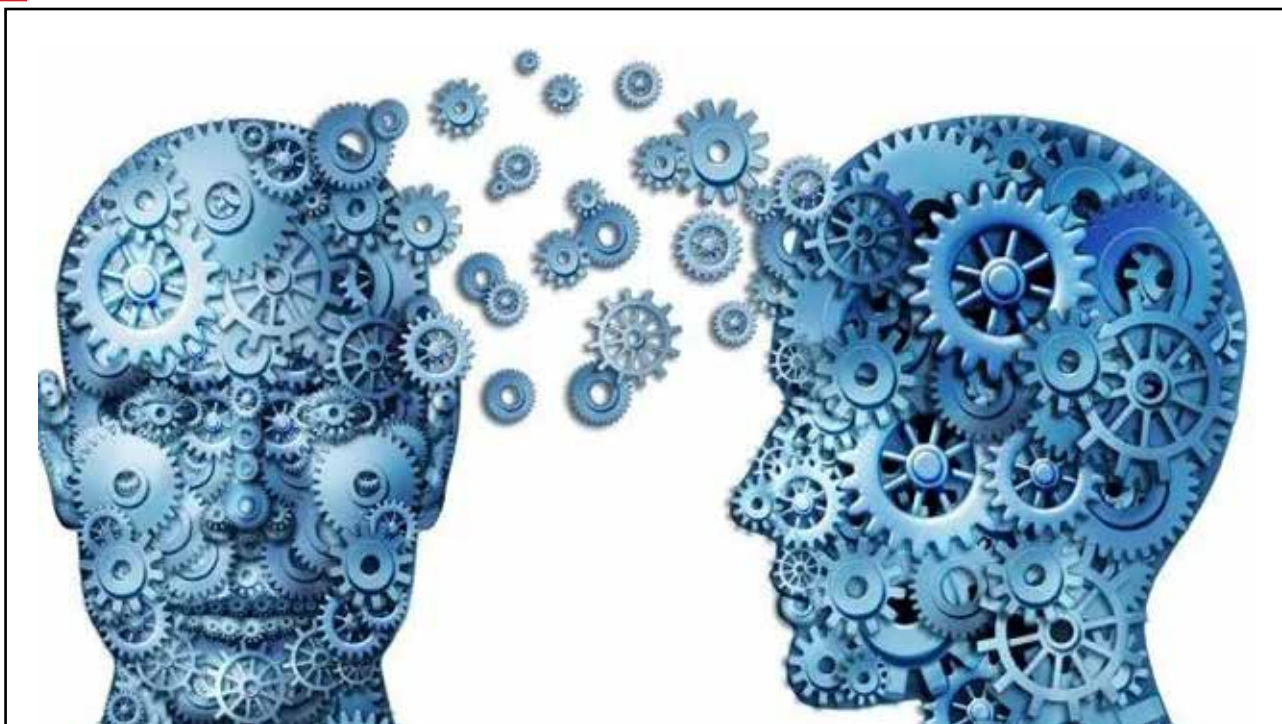
- این انتقاد وارد است که دلایل و منشاء آن تا قسمتی به سطح کلان اقتصاد کشور مربوط می‌شود و تا قسمتی نیز مربوط به سطح خرد اقتصاد مربوط است. درخصوص سطح اقتصاد کلان، با توجه به این که کشور ایران در زمره‌ی کشورهای توسعه‌یافته است که درآمد آن عمدتاً از محل فروش منابع طبیعی همچون نفت و گاز حاصل می‌شود، از این‌رو فرهنگ پاسخ‌گویی و پاسخ‌خواهی چندان قوی نیست و این فرایند به‌خوبی شکل نمی‌پذیرد. همچنین، سیستم دانشگاهی در سطح کلان خود متأثر از فضای دولتی است و عمدتاً مشتری‌محور نیست و با توجه به بوروکراسی‌های دولتی حاکم بر آن، اغلب نمی‌توان انتظار داشت که نیاز صاحب‌کاران و تغییرات مورد انتظار مؤسسات به‌سرعت پاسخ داده شود.

- فرهنگ مدرک‌محوری حاکم بر جامعه و نفوذ این فرهنگ در نحوه‌ی جذب و ارتقای نیروی انسانی حتی در بخش خصوصی کشور، موجب شده است که مهارت محوری نیروی انسانی تحت‌الشعاع این موضوع قرار گیرد و این خود باعث می‌شود مشاغل از خدمات افرادی بهره‌مند شوند که صرفاً دارای مدرک دانشگاهی هستند و الزامات حرفه‌ای تعیین‌شده برای هر شغل در اولویت استخدام قرار نمی‌گیرد.

اما نکته‌ی حائز اهمیت این است که اساساً انطباق و برآورده‌سازی تمامی نیازهای حرفه از طریق دانشگاه و تطبیق این دو با هم غیرممکن و نادرست است. دانشگاه باید تا میزان حد مناسبی با حرفه و تغییرات و نیازهای آن تطبیق یابد و اصولاً حرفه باید نیازهای خود را از طریق تکنیسین‌های فارغ‌التحصیل هنرستان‌ها و مراکز فنی و حرفه‌ای تأمین نماید و این که افراد تلاش کنند تا برای تصدی مناصب و مشاغل مختلف، مدرک دانشگاهی اخذ نمایند، رویکردی نادرست است.

## ◀ محمدحسن فامیلی

۱- انتقاد مدیران بنگاه‌های اقتصادی به‌طور عام و مؤسسات حسابرسی کاملاً درست و به‌جا است. کیفیت آموزشی در طی چهار دهه‌ی گذشته تاکنون، کاهش بسیار چشمگیری داشته و این موضوع کاملاً محسوس و مشهود است، علی‌الخصوص اساتید دانشگاه‌ها که در مقطع تحصیلات تکمیلی تدریس می‌کنند شاهد این ادعا هستند. در پی آسیب‌یابی این مهم می‌توان به مسایل زیر اشاره کرد:



نگاه درآمدزایی از طریق کم‌ترین مسئولیت، کم‌ترین تفکر و کم‌ترین ساعات کاری است. در سالیان اخیر سرمایه‌گذاری در بازارهای سرمایه، ارزهای دیجیتال و بازارهای موزی دیگر بیش‌ترین تمرکز دانشجویان حرفه‌بیش‌تر از این‌که تمرکز به یادگیری در حرفه را داشته باشند، بیش‌ترین تمرکز را بر روی کسب درآمد دارند و چه‌بسا با نمرات بالا از دانشگاه فارغ‌التحصیل شوند، لیکن آموزش و یادگیری صرفاً در جهت اخذ نمره در شب امتحان است، نه به‌قصد یادگیری در بلند مدت و استفاده از آن در مراحل کاری.

## ۲

به نظر شما مهم‌ترین نیازهای آموزشی مؤسسات حسابرسی که برطرف ساختن آن‌ها برعهده‌ی نظام آموزشی دانشگاهی (در مقابل نظام مهارت‌بخشی حرفه‌ای) است کدام‌هاست و دانشگاه‌ها چه نقشی در بهبود آموزش حرفه‌ای می‌توانند داشته باشند؟ در عین حال، ایفای چنین نقشی توسط دانشگاه‌ها چه الزاماتی دارد؟

یکم، کمیت‌محور شدن دانشگاه‌ها به‌جای تأکید به کیفیت به‌دلیل تبدیل دانشگاه‌ها به مراکز اقتصادی و انتفاعی که شاید از مهم‌ترین دلایل تخریب سیستم آموزش دانست.

دوم: تأکید دانشگاه‌ها به تئوری‌ها و عدم‌تلفیق تئوری با عمل و موردهای عملی موجب شده دانش‌آموختگان در برخورد با واقعیت‌ها و در اجرا، قادر به حل مسئله نباشند. در گذشته دانش‌آموختگان ملزم به گذراندن دوره‌های کارآموزی و حضور در بنگاه‌های اقتصادی بودند در حالی‌که امروزه این موضوع بسیار کم‌رنگ شده یا کلاً از بین رفته است. به عبارت دیگر ناکارآمدی آموزش‌های دانشگاهی، تئوریک بودن آن و یک‌طرفه و یک‌سویه بودن، بدون در نظر گرفتن نیاز صنعت است. در حال حاضر آموزش دانشگاه‌ها در اکثر رشته‌ها صرفاً به مبانی نظری بدون برگزاری کارگاه‌های عملی است.

سوم: مدرک‌گرایی در حرفه‌های مختلف، گرایش کارمندان را به دریافت مدرک بدون احساس نیاز به افزایش سطح آگاهی بالا برده است.

چهارم: وضعیت اقتصادی و معیشتی جامعه افراد را به سمت‌وسوی چندشغلی شدن و گرفتاری‌های ناشی از آن سوق داده است؛ به‌طوری‌که دانشجویان بین شغل و تحصیل و سایر مشغله‌ها مانده و اجرای صحیح و هم‌زمان آن‌ها امکان‌پذیر نیست. این در حالی‌است که در برخی کشورهای پیشرفته دانشجویان مجاز به کار نیستند و در زمان تحصیل مستمراً دریافت می‌کنند. در این راستا دیدگاه دانشجوی نسبت به رشته‌ی انتخابی یا آموزش است. در حال حاضر دانشجویان با



## ◀ امید آخوندی

در ابتدا باید تعریف شود منظور از نیاز آموزشی مؤسسات حسابرسی چیست؟ آیا کلاس پول‌شویی یا کلاس آموزش استاندارد حسابداری ۱۱ توسط دانشگاه‌ها برگزار شود؟ در دانشگاه، مطالب حسابداری به صورت موضوعی تدریس می‌شود در حالی که در حرفه، رسیدگی‌های حسابرسان (و صدور گزارش) بر اساس متن استاندارد حسابداری و حسابرسی انجام می‌شود. دانشجوی، در حسابداری میانه ۲ با حسابداری دارایی‌های ثابت مشهود آشنا می‌شود ولی ارتباط آن با استاندارد حسابداری و موضوعات عملی آن را آموزش ندیده است. در نتیجه یک نیاز مؤسسات حسابرسی، تدریس متن استانداردها به صورت کاربردی است و می‌توان از دانشگاه انتظار داشت که در کنار بیان مطالب به صورت موضوعی (با رعایت سرفصل‌های مصوب وزارت علوم) هم‌زمان استانداردهای حسابداری (و همچنین حسابرسی) را نیز آموزش دهد. همچنین می‌توان دروسی مانند تفکر انتقادی را نیز تدریس کرد. حسابرسی مبتنی بر قضاوت حرفه‌ای است و قضاوت حرفه‌ای نیز مبتنی بر تردید حرفه‌ای است. دوره‌هایی مانند تفکر انتقادی به دانشجوی مهارت‌هایی برای قضاوت حرفه‌ای را آموزش داده و قدرت تجزیه و تحلیل در بررسی رخدادهای (اقتصادی) را افزایش می‌دهد. پیش‌نیاز بررسی نقش دانشگاه در بهبود آموزش حرفه‌ای، پاسخ به این سؤال است که آیا دانشگاه با حرفه ارتباط دارد؟ وضعیت امروز، حاکی از نبود ارتباط مؤثر و دوسویه بین دانشگاه و حرفه است. در چنین وضعیتی دانشگاه چگونه در آموزش حرفه‌ای نقش

داشته باشد؟ در شرایط فعلی، یک راهکار می‌تواند همکاری دوطرفه دانشگاه‌ها با مؤسسات (بزرگ) حسابرسی باشد که در آن دانشگاه با بخش آموزش مؤسسه همکاری نماید و از طرف دیگر، مؤسسه نیز کارگاه‌هایی برای بیان موضوعات تجربی و عملی برگزار کند تا دانشجوی با محیط عملی آشنا شده و در صورت علاقه وارد حسابرسی شود. در مقیاس وسیع‌تر، ارتباط بین دانشگاه‌ها با جامعه‌ی حسابداران رسمی برای معرفی کارآموز به مؤسسات حسابرسی می‌تواند ایجاد شود. در هیچ کشوری، الزامی به نقش‌آفرینی دانشگاه‌ها در بهبود آموزش حرفه‌ای نیست، بلکه این خود دانشگاه‌ها هستند که سعی می‌کنند با تدریس منابع به‌روز و به صورت باکیفیت، در کنار مطالب حسابداری و حسابرسی مطالب جدید را به دانشجویان آموزش دهند و بدین طریق فارغ‌التحصیل دانشگاهی با پیش‌زمینه‌ای از موضوعات جدید مانند داده‌های بزرگ، نحوه‌ی تجزیه و تحلیل داده‌ها در رسیدگی‌های حسابرسی، تفکر انتقادی و ... وارد حرفه می‌شود.

## ◀ سیدمحمد باقرآبادی

مهم‌ترین نیاز مؤسسات در این خصوص آموزش مهارت‌های نرم به دانشجویان است. کارمند امروزی خصوصاً در محیط حسابرسی خیلی زیاد به مهارت‌هایی مانند کنترل خشم، تاب‌آوری، حل مسئله، مدیریت استرس و ... نیازمند است. این موضوع حتی چندان هم جدید نیست به‌طوری که بر اساس طبقه‌بندی بیرکت (۱۹۹۳) این مهارت‌ها به دو گروه تقسیم می‌شوند:

#### الف) مهارت‌های شناختی

۱) مهارت‌های تکنیکی (عادی): این مهارت‌ها شامل وظایفی است که فرد باید انجام دهد.

۲) مهارت‌های ذهنی (فکری): این مهارت‌ها مربوط به توانایی حل مشکلات، تصمیم‌گیری و ارزیابی حرفه‌ای است.

#### ب) مهارت‌های رفتاری

۱) مهارت‌های شخصی: این مهارت به چگونگی کنترل شخص در موقعیت‌های چالشی، استرس، درگیری، فشار زمانی و تغییر مربوط می‌شود.

۲) مهارت‌های تعاملی: در مورد اطمینان از نتایج تعاملات میان افراد است.

۳) مهارت‌های سازمانی: اطمینان نسبت به نتایج حاصل از استفاده از شبکه‌های سازمانی است.

یا حتی قدیمی‌تر طبق گزارش بدفورد (AAA, ۱۹۸۶) دروس حسابداری باید توانایی تجزیه و تحلیل، حل مسأله و برقراری ارتباط را در دانشجویان حسابداری ارتقا دهد. گزارش بدفورد توجه بسیاری را به سمت تأثیر قواعد حسابداری بر روش‌های آموزش حسابداری جلب کرد، در حالی که آموزش فعلی حسابداری در ایران به جای تأکید بر مسائل با راه‌حل‌های مختلف بیش‌تر بر مسائل با راه‌حل‌های خاص تأکید می‌کند.

این موضوع حتی در استانداردهای بین‌المللی آموزش حسابداری هم مطرح شده است به نحوی که حوزه‌های اصلی مطرح در استاندارد بین‌المللی آموزش شماره ۲ با عنوان محتوای درسی دوره‌های آموزشی حرفه‌ای حسابداری عبارتند از:

الف - حسابداری، امور مالی و سایر علوم مرتبط شامل:

- حسابداری و گزارشگری مالی
- حسابداری مدیریت و کنترل
- مالیات
- قانون تجارت
- حسابرسی و خدمات اطمینان‌بخشی
- امور مالی و مدیریت مالی
- ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای
- ب- دانش سازمانی و بازرگانی شامل:
- اقتصاد
- محیط تجاری
- راهبری شرکتی
- اخلاق تجاری
- بازارهای مالی
- روش‌های کمی
- رفتار سازمانی
- مدیریت و تصمیم‌گیری راهبردی
- بازاریابی و تجارت بین‌الملل

#### ج- دانش و قابلیت‌های فناوری اطلاعات شامل:

- دانش عمومی درباره‌ی فناوری اطلاعات
- دانش کنترل فناوری اطلاعات
- قابلیت‌های کنترل فناوری اطلاعات
- قابلیت‌های کاربردی فناوری اطلاعات
- قابلیت ایفای نقش در محیط فناوری

و یا در استاندارد بین‌المللی آموزش حسابداری شماره ۳ مهارت‌های حرفه‌ای و آموزش عملی حسابداری بدین شرح تفکیک و الزامی شده است:

#### ۱- مهارت‌های ذهنی شامل:

- توانایی، کسب، سازماندهی و درک اطلاعات حاصل از منابع انسانی
- توانایی پرس‌وجو، تحقیق، تفکر منطقی و تحلیلی و قدرت استدلال
- توانایی شناسایی و حل مشکلات نامتعارف

#### ۲- مهارت‌های فنی و کاربردی شامل:

- مهارت‌های محاسباتی و فناوری اطلاعاتی
- استفاده از مدل‌های تصمیم‌گیری و تجزیه و تحلیل ریسک
- اندازه‌گیری
- گزارشگری
- رعایت مقررات و الزامات قانونی

#### ۳- مهارت‌های فردی شامل:

- مدیریت بر خود
- ابتکار، انگیزش و خودآموزی
- توانایی انتخاب و اولویت‌بندی منابع محدود
- توانایی پیش‌بینی و سازگاری با تغییرات
- توجه به نقش ارزش‌ها، اخلاق و نگرش حرفه‌ای در تصمیم‌گیری
- تردید حرفه‌ای

#### ۴- مهارت‌های تعاملی و ارتباطی شامل:

- ظرفیت تحمل و پذیرش نظرات مخالف در فرایندی مشورتی
- انجام کار گروهی
- تعامل با افراد دارای فرهنگ‌ها و نگرش‌های گوناگون
- ارائه، بحث، گزارش و دفاع مؤثر از نظرات

#### ۵- مهارت‌های سازمانی و مدیریتی شامل:

- برنامه‌ریزی راهبردی، مدیریت پروژه، مدیریت افراد و منابع

• توانایی سازماندهی و تفویض امور جهت ترغیب و پرورش افراد

• رهبری

• قدرت تشخیص و قضاوت حرفه‌ای

این در حالی است که در فضای دانشگاهی ما این موارد کلاً مغفول است و نظام بسته‌ی آموزش عالی ما تمام تمرکز خود را بر روی آموختن مباحث تئوریک و حفظی به دانشجویان ساخته است. و خوب به تبع آن، بار این موضوع بر روی آموزش‌های حرفه‌ای می‌افتد، ما در طی سال‌های ۱۳۹۷ الی ۱۳۹۹ که در مرکز آموزش جامعه‌ی حسابداران رسمی مشغول خدمت بودیم بر روی موضوع تمرکز کردیم و آموزش‌های بسیار زیادی در خصوص مهارت‌های نرم را شروع کردیم که با استقبال بسیار خوب مؤسسات حسابرسی همراه شد و گواه آن هم در گزارش‌های فعالیت هیأت مدیره موجود در سایت جامعه است.

### علی رحمانی

ما در دانشگاه‌ها هم رشته‌ی حسابداری داریم، هم حسابرسی، هم حسابداری مدیریت، هم حسابداری بخش عمومی و هم حسابداری قضایی و از میان فارغ‌التحصیلان همه‌ی این رشته‌ها ممکن است جذب مؤسسات حسابرسی شوند. بنابراین دانشگاه نمی‌تواند محصول خاص موردنیاز کارفرمایان و صاحب‌کاران مختلف را تربیت کند و ما باید آموزش‌هایی ارائه کنیم که توانمندی‌هایی عام و تخصصی ایجاد می‌کنند.

این که نسل Z چه ویژگی‌هایی دارد و چگونه می‌توان آن‌ها را آموزش داد نیز یک مسئله‌ی مهم دیگر است. به‌هرحال انتظار بر این است که ما به دانشجویان یک‌سری مهارت‌های دانشی بدهیم، یک‌سری مهارت‌های اجتماعی، یک‌سری توانمندی‌های خودیادگیری، و یک‌سری مهارت‌ها هم ممکن است از طریق کارآموزی و کارورزی میسر بشود.

به‌هرحال ما نباید زیاد از دانشگاه انتظار داشته باشیم که همه‌ی کار را دانشگاه انجام بدهد. حتی اگر قرار است کاری در دانشگاه انجام بشود باید از طریق جامعه‌ی حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی انجام بشود. مثلاً یک نمونه‌ی بهینه این است که انجمن حسابداران رسمی آمریکا برنامه‌ای دارد به نام THE WAY TO CPA (راه حسابدار رسمی) که مخصوص دانشجویان و دانش‌آموزان است و به‌نوعی در حال بازاریابی برای این کار هستند. یا برنامه‌ی به نام FACULTY HOURS (ساعت استاد) یا منابع استاد که مثلاً برای حوزه‌ی فناوری یک بسته طراحی کردند برای آموزش ضمن خدمت استادها که این دوره‌ها رایگان است و اساتید می‌توانند حسب علاقه شان شرکت کنند. در زمینه‌ی نقش دانشگاه‌ها در آموزش حرفه‌ای، یک نکته‌ی مهم این است که ما محتوای درستی داشته باشیم، محتوای درست،

نیاز به کار پژوهشی و آموزشی دارد. حداقل این است که بتوانیم دانشگاه‌ها را درگیر کنیم که بتوانند متون مناسب برای آموزش‌های حرفه‌ای را تدوین کنند که بعداً می‌تواند در دانشگاه هم مورد استفاده قرار بگیرد. کاری که سازمان حسابرسی در دوره‌ای انجام داد. در سال‌های ۱۳۶۲-۱۳۶۳، مرکز تحقیقات سازمان حسابرسی با انتشار کتاب‌هایی که بیش‌تر گرایش دانشگاهی پیدا کرد تا گرایش حرفه‌ای توانست نیاز دانشگاه‌ها را تأمین کند و بر آموزش حسابداری تأثیر گذاشت. البته پژوهش قابل‌ملاحظه‌ای در این زمینه انجام نشده ولی سازمان حسابرسی خیلی نقش داشته است. این که آن‌ها در حد وسیع خود تلاش‌شان را کردند یک مسئله است و این که می‌توانستند بهتر باشند یک مسئله‌ی دیگر. سازمان هنوز هم نقش مهمی دارد و جامعه هم باید ایفای نقش کند.

### محسن غلامرضایی

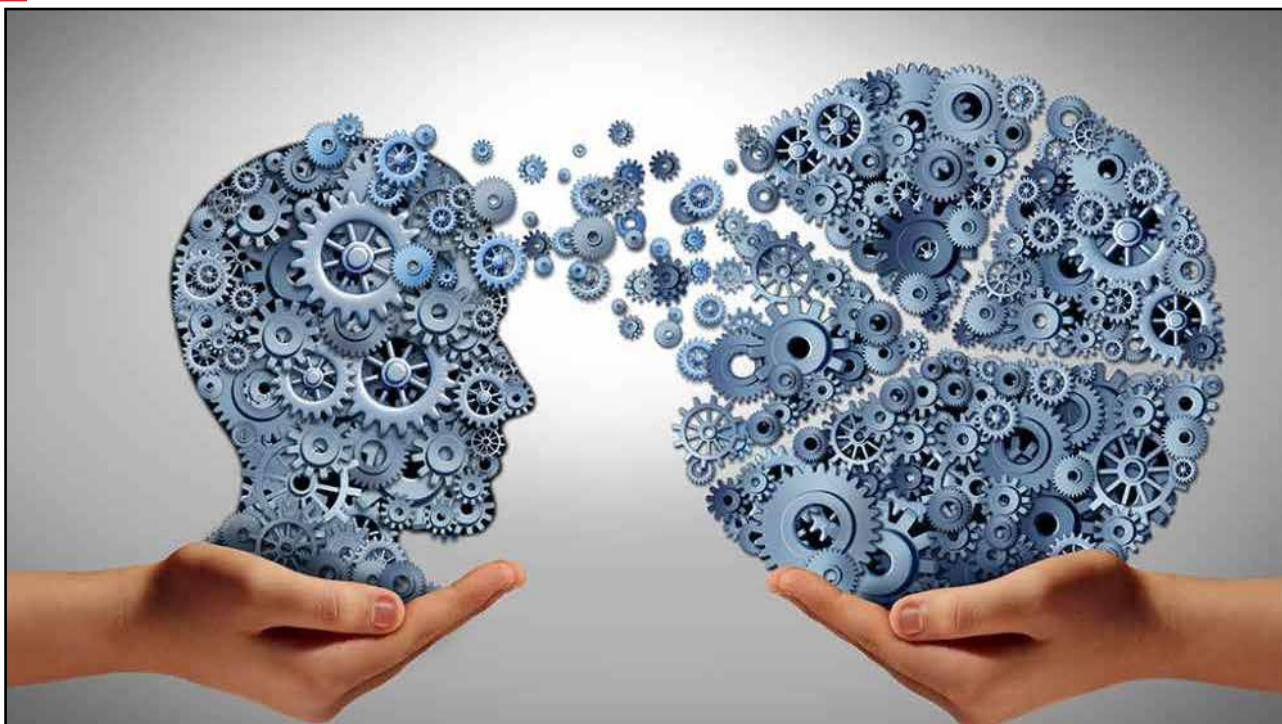
- با عطف به پاسخ ارائه شده برای پرسش قبل، نیاز حرفه باید از طریق تکنیسین‌های آموزش‌دیده و حرفه‌ای تأمین شود و توسعه‌ی مهارت‌های حرفه‌ای باید به‌عنوان یک اولویت مد نظر باشد. در این جا موضوعی که مورد تأکید است، اصلاح ساختار حاکمیت شرکتی مؤسسات است که خود منوط به توسعه و بزرگ‌شدن مؤسسات با هدف ایجاد ساختار مناسب و دوایر و کارگروه‌های مورد نیاز مؤسسات حسابرسی، مانند کارگروه‌های آموزش، کنترل کیفیت، قوانین و مقررات و ... است.

- حرفه و حرفه‌ای‌گری صرفاً مختص حسابداران رسمی نیست و به آن خلاصه نمی‌شود. بهبود حرفه‌ای کشور در گرو توسعه‌ی مهارت‌هایی مانند مدیریت مالی، مشاور مالیاتی، مشاور بیمه‌ای، حسابداری مدیریت، حسابرسی داخلی و ... است. ازاین‌رو، صرفاً با آموزش حسابداران رسمی نمی‌توان نیازهای صاحب‌کاران را پاسخ‌گو بود. بدیهی است دانشگاه‌ها می‌بایست برنامه‌های آموزشی خود را متناسب با نیازهای روز جامعه و حرفه مانند دانش فناوری اطلاعات، قانون مالیات، سایر قوانین و مقررات، مدیریت ریسک، ارزش‌گذاری، بیمه، مهارت‌های رفتاری، ارتباطی، فکری و شخصیتی به‌روزرسانی کنند؛ هرچند با توجه به مباحث مطرح‌شده، به‌نظر نمی‌رسد این مهم در کوتاه‌مدت تحقق یابد.

### محمدحسن فامیلی:

از آن‌جا که دانشگاه‌ها، ارائه‌دهنده‌ی مدرک هستند و مدرک به‌عنوان مهم‌ترین انگیزه‌ی آموزشی مطرح است شاید بتوان گفت دانشگاه بیش‌ترین الزام در ایفای این نقش را دارد. نیازهای آموزشی حرفه‌ی حسابرسی را می‌توان به سه گروه تقسیم کرد:

۱- شناخت و آموزش استانداردهای حسابداری و حسابرسی



### ۳

به سبب مجموعه نیازها برای مهارت‌زایی و مهارت‌افزایی کارکنان حرفه‌ای بنگاه‌ها و مؤسسات حسابرسی در سال‌های اخیر شاهد شکل‌گیری مراکز و مؤسسات آموزشی مستقل یا وابسته به نهادهای حرفه‌ای بوده‌ایم. عملکرد این مؤسسات و نهادهای حرفه‌ای چگونه ارزیابی می‌کنید؟ با توجه به گستردگی و تنوع این مؤسسات چگونه می‌توان سازوکارهایی برای کنترل کیفیت آموزش در این مؤسسات طراحی کرد؟

#### ◀ امید آخوندی

حضور مؤسسات آموزشی در کنار جامعه‌ی حسابداران رسمی (به‌عنوان نهاد متولی ارتقای آموزشی و استمرار صلاحیت حرفه‌ای حسابداران رسمی)، در واقع تجلی وجود بخش خصوصی قدرتمند و پویا است. بعضی از این مؤسسات آموزشی دارای سابقه‌ی چندین ساله در آموزش حسابداری و حسابرسی هستند و به واسطه‌ی کیفیت خوب توانسته‌اند پاسخ اعتماد دانش‌پذیران را بدهند که نشانگر عملکرد قابل قبول آن‌ها است و می‌توانند رقابت سالم با جامعه‌ی حسابداران رسمی

ایران مخصوصاً استانداردهای بین‌المللی IFRS و درک صحیح از چگونگی و چرایی ارائه‌ی صورت‌های مالی و یادداشت‌های همراه آن.

۲- مهارت‌های حل مسئله که از طریق ارائه‌ی مورد‌های case مختلف توانایی ارائه‌ی راه‌حل‌های متفاوت و متنوع آموزش داده می‌شود.

۳- آموزش سایر مهارت‌ها به‌طوری که توانایی استفاده‌ی دانش‌آموختگان از نرم‌افزارها در جهت افزایش سرعت و دقت در حل مسائل افزایش یابد.

در ادامه می‌توان به این نکته اشاره کرد که در سالیان اخیر دانشگاه‌ها به سمت‌وسوی بازار کار سوق پیدا کرده‌اند و با ایجاد دانشگاه‌های علمی و کاربردی و دانشگاه‌های پیام نور به‌منظور ایجاد تحصیل در کنار کار به نقش اصلی خود مبنی بر اشتغال در حین تحصیل جامعه‌ی عمل پوشانده است. اما با گذر زمان و تعدد دانشگاه‌ها، اساتید خبره‌ی مورد استفاده در دانشگاه‌ها نیز به‌دلیل مسئولیت‌پذیری در دهه‌ی اخیر در نقش مسئولان اجرایی کشوری، کم‌تر مورد استفاده قرار گرفتند و از اساتید فارغ‌التحصیل شده از دانشگاه‌ها بدون هیچ‌گونه سابقه‌ی کار اجرایی استفاده شده است. بدون تردید نیاز به مهارت‌آموزی و آموزش مهارت‌های کاری که مورد نیاز حرفه باشد نقش مهمی از طرف دانشگاه‌ها بوده و دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی می‌بایست به سمت دانشگاه‌های نسل چهارم سوق پیدا کنند که نیازهای حرفه و صنعت و چالش‌هایی را که با آن‌ها مواجه هستند مورد توجه قرار می‌دهند.



خواهد شد. ضمن این که نگرانی هم از بابت کیفیت آموزش این مراکز ندارم چون مخاطب هوشمند است و به دلیل پرداخت پول قطعاً با آزمون و خطا جذب مراکز بهتر شده و مراکز ضعیف و نمایشی عمر چندانی در این بازار نخواهند داشت.

#### ◀ علی رحمانی

در حال حاضر، نظارت خاصی روی آموزش‌های حرفه‌ای صورت نمی‌گیرد. در سطح بین‌الملل استانداردهای آموزش حرفه‌ای داریم. پس نکته‌ی اساسی این است که این آموزش‌ها و برنامه‌ها چگونه تدوین می‌شوند، چگونه اعتباربخشی می‌شوند و منابع‌شان چه چیزهایی است. در دنیا یک سری مدارک حرفه‌ای تعریف شده که بر اساس آن برنامه‌های آموزش حرفه‌ای طراحی شده است. این آموزش‌ها کاملاً استاندارد هست و به‌روزرسانی می‌شود. مدارک CPA, ACCA, CIMA, CFA داریم. بنابراین نقش انجمن‌ها در آموزش حرفه‌ای خیلی برجسته است؛ چه انجمن‌های علمی و چه انجمن‌های حرفه‌ای. در ایران، مرکز آموزش حسابداران خبره قدیمی‌تر است، خود مرکز آموزش جامعه و مرکز آموزش سازمان حسابرسی هم هستند که البته آموزش آن‌ها ویژه‌ی خودشان هست. در کنار این‌ها در سال‌های اخیر انجمن مدیران مالی حرفه‌ای نیز دوره‌هایی را طراحی کرده است. همان بحثی را که آقای دکتر ثقفی مطرح کردند که ما باید یک بنیاد حسابداری ایران داشته باشیم که سیاست‌گذاری، نظارت و تقسیم کار کلی داشته باشد و بقیه در کنار آن قرار بگیرند. کما این که در بازار سرمایه

در برگزاری دوره‌های آموزشی داشته باشند. این مؤسسات با توجه به تقاضای موجود در بازار حسابداری و حسابرسی، اقدام به برگزاری دوره‌های آموزشی می‌کنند که الزاماً مطابق با دوره‌های آموزشی جامعه‌ی حسابداران رسمی نیست و نقطه‌ی قوت آن‌ها محسوب می‌شود. جامعه‌ی حسابداران رسمی برای گروهی هدفمند (حسابرسان) دوره‌ها را برگزار می‌کند در حالی که این مؤسسات علاوه بر حسابرسی، دامنه‌ی گسترده‌ای از دوره‌های مورد تقاضا برای بازار سرمایه، حسابداری، آمادگی آزمون سایر تشکلهای حرفه‌ای را نیز پوشش می‌دهند. با توجه به این که استمرار فعالیت این مؤسسات ارتباط مستقیمی با کیفیت خدمات آموزشی و رضایت دانش‌پذیران دارد، به نظر می‌رسد اگر در چارچوب قوانین کشور به فعالیت ادامه دهند، نیاز به الزام نظارتی خاصی برای این موضوع وجود ندارد.

#### ◀ سیدمحمد باقر آبادی

رقابت امری اجتناب‌ناپذیر است و اتفاقاً در همین چند سال به نظر من وضعیت آموزش‌های حرفه‌ای خیلی بهتر شده است. یک زمان آموزش‌های حرفه‌ای در انحصار جامعه و انجمن بود و این امر بی‌رقیبی در طول زمان موجب رخوت و لختی این مراکز شده بود اما در چند سال گذشته با رشد سایر مراکز آموزشی رقابت موجب شد تا این دو تشکل هم حرکات بهتری داشته باشند. اصلاً همین میزگرد یکی از نتایج همین رقابت‌هاست چون مطالبه‌گری اعضا با دیدن رقبای قوی بیش‌تر می‌شود و این مطالبه‌گری در نهایت موجب بهبود فضا

چنین مرجعیتی ایجاد شده، مثلاً سازمان بورس یک سری گواهی‌نامه‌های حرفه‌ای تعریف کرد و برای این گواهی‌نامه‌ها سرفصل‌های آموزشی و منابع تعریف شد که البته تا حد زیادی از CFA الگو گرفته و بسط داده شده است. مؤسساتی که قرار است این آموزش‌ها را بدهند باید قراردادهایی را با شرکت اطلاع‌رسانی بورس منعقد کنند که مجری این برنامه‌ها است و بر کیفیت و محتوای امتحان نظارت می‌کند. حتی اخیراً بحث آزمون جامع مطرح شد تا اطمینان کسب شود کیفیت حفظ شده است.

رشته‌ی ما غنی است ما چارچوب‌های صلاحیت حرفه‌ای داریم. در زمینه‌ی حسابداری مدیریت، در زمینه‌ی حسابرسی و در زمینه‌ی ده‌ها شغل دیگر هست. در دنیا هم که نگاه می‌کنیم در حوزه‌ی حسابرسی فناوری اطلاعات، حسابرسی سیستم‌ها و... ۲۰ گواهی‌نامه تعریف شده که منابع و سرفصل‌های همه‌ی این‌ها مشخص است و استاندارد شده است. البته در اروپا و آمریکا تمام آموزش‌ها حتی یک‌سری آموزش‌های دانشگاهی اعتباربخشی می‌شود. ما در سند نقشه‌ی علمی کشور هم چنین چیزی داریم اما هرگز تحقق پیدا نکرده است. بنابراین انجمن‌های علمی و حرفه‌ای باید پیشرو باشند و دوره‌ها را طراحی کنند. ولی وجود مراکز متعدد نشان‌دهنده‌ی یک خلأ است، و نشان‌دهنده‌ی نیاز یا تقاضاست. من در دوره‌ای که رییس انجمن حسابرسان داخلی بودم دنبال این موضوع بودم که یک مرکز آموزش خیلی قوی داشته باشیم که هیچ انجمنی جدا آموزش ندهد و ما تمام امکانات را کنار هم بگذاریم و مسائل حقوقی و قانونی را هم به یک ترتیبی حل و فصل کنیم تا آن مرکز عهده‌دار کار بشود. تجربه‌ای که من دارم در بازار سرمایه دانش فنی ما خیلی کم بود. ما کسی را نداشتیم BUSINESS PLAN تهیه کند یا امیدنامه را خود بچه‌های بورس تهیه می‌کردند. خب ما در دوره‌ای وارد بحث‌های آموزش شدیم و برای بحث‌های تخصصی‌تر با مؤسسه‌ی «یورومانی» قرارداد بستیم و ده‌ها دوره اجرا شد ولی در کنار آن دو مرکز آموزشی را که از همه مهم‌تر مرکز مالی شریف بود آوردیم کنار دست‌مان که بعداً بتوانند خودشان این دوره‌ها را اجرا کنند. البته کار بورس و اوراق بهادار این نبود که بخواهد دوره‌های آموزشی برگزار کند ولی چون خلأ بود راه دیگری نبود و ما به‌ناچار باید وارد می‌شدیم تا بتوانیم کارهای خودمان را انجام دهیم. مثلاً کارگزاری بتواند کارهای پذیرش شرکت را از ابتدا تا انتها خودش انجام بدهد، چون آن موقع شرکت‌های مشاوره‌ی سرمایه‌گذاری و تأمین سرمایه هم در کار نبود و در ده‌ها مورد دیگر بود که آن آموزش‌ها به ارتقای سطح آموزش کمک کرد. بعدها سازمان بورس این دوره‌ها را گذاشت، شریف آمد این دوره‌ها را گذاشت و سازمان مدیریت صنعتی ورود پیدا کرد. همه آمدند کمک کردند اما رهبری و مرجعیت را سازمان

بورس حفظ کرد. در حقیقت از آموزش به‌عنوان ابزار بازاریابی استفاده می‌کنند این موضوعی است که جامعه‌ی حسابداران رسمی و حسابرسان از آن غافل‌اند و درجه‌ی اول جامعه باید این کار را انجام بدهد و یک روش ترویج جامعه‌ی حسابداران رسمی، برگزاری همین دوره‌های آموزشی، سمینار و همایش است که در جای خودش قابل بررسی است.

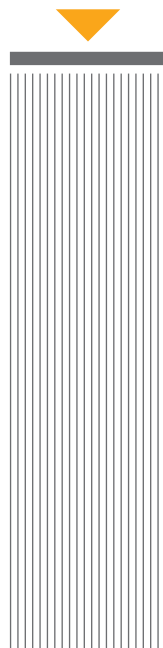
#### ◀ محسن غلامرضایی

- اساساً نهادهای سیاست‌گذار مانند جامعه‌ی حسابداران رسمی، سازمان بورس، سازمان امور مالیاتی و ... باید در راستای توسعه‌ی نقش سیاست‌گذاری خود تلاش کنند و نباید به اجرای امر آموزش بپردازند؛ زیرا آموزش به‌طور کلی باید در سطح و با توجه به نیاز مؤسسات تهیه و پیاده‌سازی شود که با توجه به نوع صنعت، اندازه و بزرگی مشتریان و ساختار راهبری شرکتی مؤسسات متفاوت خواهد بود. در نتیجه، این نهادها نمی‌توانند به‌تنهایی پاسخی‌های نیازهای اعضای خود باشند.

- در این راستا، پیشنهاد می‌شود: (۱) این نهادها به‌جای ورود مستقیم به امر آموزش، طرح‌های آموزشی مشترکی را با مراکز آموزشی معتبر، هنرستان‌ها و مراکز فنی و حرفه‌ای معتبر و سایر نهادهای حرفه‌ای آموزشی پیاده‌سازی و اجرا کنند. (۲) تمرکز بر موضوع سودآوری در آموزش مد نظر نباشد و آموزش با هدف کسب سود انجام نشود. در این راستا، فعالیت نهادهایی مانند واحد آموزش جامعه‌ی حسابداران رسمی باید بر توانمندسازی اعضای حرفه‌ای خود متمرکز باشد تا رقابت با سایر مراکز آموزشی مستقل. به نظر می‌رسد لازم است تا کارگروه آموزش و تأمین نیروی انسانی مناسب، با توجه به نیاز، اندازه و کار مؤسسات مختلف به‌صورت جدی و در اسرع وقت با چنین رویکرد عمل نماید. (۳) نهایتاً مراجع سیاست‌گذار باید تلاش کنند تا با حمایت از مراکز آموزشی معتبر و تعیین شاخص‌های ارزیابی مناسب برای آن‌ها، نسبت به هدایت متقاضیان آموزش‌های حرفه‌ای به سمت این مراکز همت گمارند تا متقاضیان بتوانند از آموزش‌های باکیفیت بهره‌مند شوند.

#### ◀ محمدحسن فامیلی

تشکیل مؤسسات و نهادهای آموزشی وابسته به نهادهای حرفه‌ای در صورتی که با جدیت و با برنامه‌ریزی آموزشی دقیق صورت گیرد نقش اساسی و تحول‌آفرین برای رفع نیازهای آموزشی نهادها و صنایع دارد. اگرچه تشکیل مؤسسات و یا دانشگاه‌هایی با دیدگاه کاربردی از دهه‌های قبل نیز وجود داشته است، لیکن به‌دلیل کیفیت بسیار پایین آموزشی و صرفاً با نگاه کسب درآمد نتوانسته است به اهداف خود نایل شود. در این راستا افزایش مراکز و مؤسسات آموزشی از یک طرف



موجب افزایش رقابت و از طرف دیگر به دلیل عدم نظارت و ارزیابی عملکرد، باعث کاهش کیفیت آموزش شده است. در صورت وجود کنترل کیفیت این مؤسسات توسط نهاد مستقل آموزشی بدون هیچ گونه اهمال، ارزیابی می تواند باعث افزایش کیفیت در آموزش شود و همچنین برای کنترل کیفی عملکرد این مؤسسات می توان از تکنیک های حسابداری مدیریت براساس واحد نظارتی اتحادیه های صنفی اقدام کرد. ضمن این که اعطای مدارک نیز منوط به گذراندن آزمون های نهاد مستقل و تأییدکننده شود تا جدیت و کیفیت در این دوره ها افزایش یابد.

در سال های اخیر و به ویژه بعد از همه گیری کرونا، اتکا به نظام آموزش آن لاین و غیر حضوری، بسیار گسترش یافت. طی این مدت نیز بسیاری از کاستی ها و قوت های آموزش آن لاین تا اندازه ای مشخص شده است. به نظر شما مهم ترین نقاط قوت و ضعف آموزش آن لاین در مقایسه با آموزش حضوری چیست و چگونه می توان به ترکیب بهینه ای از آموزش حضوری و آن لاین دست یافت؟

#### ◀ امید آخوندی

برخلاف دانشگاه که بنا به دلایلی مانند آیین نامه های آموزشی وزارت علوم، حضور فعال و پویا در محیط آموزشی و همچنین ارزیابی نهایی دانشجو نیاز به برگزاری حضوری کلاس های درسی است، برای دوره های آموزش حرفه ای که به صورت کوتاه مدت (چهار الی هشت ساعت) برگزار می شود کلاس آن لاین می تواند گزینه ی بهتری باشد و با بررسی نقاط قوت آن خواهیم دید که نیاز به کلاس حضوری نخواهد بود (با پیش فرض عدم نیاز به ارزیابی پایان دوره). از جمله نقاط قوت برگزاری آن لاین دوره های حرفه ای عبارتند از:

- ۱- دسترسی عادلانه ی تمام دانش پذیران به دوره های آموزشی در سراسر کشور.
- ۲- امکان برگزاری دوره های آموزشی که هماهنگ با ساعت مدنظر مدرس واجد صلاحیت است.
- ۳- آن لاین شدن کلاس ها باعث جلوگیری از به هدر رفتن زمان در ترافیک می شود.
- ۴- مدرس دوره با عنایت به این که کلاس به صورت آن لاین برگزار می شود، در ارائه ی مطالب دقت بیش تری می کند.

شاید این مطلب طرح شود که در دوره های آن لاین، بعضی از دانش پذیران فقط برای موضوعات کنترل کیفیت جامعه و امتیاز آن برای مؤسسه، در این دوره ها ثبت نام می کنند و در محل کار به فعالیت روزانه ی خود مشغول هستند. در پاسخ باید بیان شود، اگر شخصی در یک دوره ی حرفه ای کوتاه مدت بخواهد مطلبی را بیاموزد برای او تفاوتی در حضوری یا آن لاین بودن کلاس وجود ندارد زیرا قدر زمان ارزشمند خود را می داند و تلاش می کند از مطالب کلاس بهره مند شود.

#### ◀ سید محمد باقر آبادی

به نظر من دوره ی آموزش های حضوری به سر آمده و اصولاً حضور در کلاس را باید دیگر به فراموشی بسپاریم. سال ۱۳۹۷ که برای اولین بار ما در جامعه ی حسابداران رسمی ایران و در مرکز ماهر آموزش های آن لاین را راه انداختیم با سد محکمی از جانب مخاطب روبرو شدیم، دانش پذیر و استاد هر دو با این محیط غریبه بودند و خاطرم است اولین کلاس ما به شکل بسیار ناامیدکننده ای برگزار شد، اما به سبب کرونا و اجبار (همان گونه که گفته می شود اجبار مادر نوآوری است) امروز دیگر همه با این فضا آشنا شده اند و می توانند از مزایای بسیار زیاد آن استفاده کنند. اولین مزیت بسیار عالی کلاس های آن لاین عدم هدر رفت وقت در ترافیک است، شما فکر کنید برای یک کلاس ۳ ساعته ی حضوری شما حداقل ۳ ساعت زمان رفت و برگشت در ترافیک شهری دارید در کنار آن معمولاً نیم ساعت استراحت بین کلاس (تا دانش پذیران بروند بیرون و برگردند نیم ساعت زمان می برد) وسط کلاس کشیدن صحبت به خاطره و موضوعات فرعی و .... اما در کلاس آن لاین زمان هدر رفته ی شما در ترافیک صفر است از طرفی زمان استراحت کاملاً مشخص مثلاً یک کلاس ۳ ساعته ۱۵ دقیقه استراحت دارد و در طول کلاس استاد به صورت مستمر در حال تدریس است. مزیت بزرگ بعدی کلاس های آن لاین امکان بازبینی مجدد و نامحدود فیلم کلاس است. در یک کلاس حضوری اگر شما به هر دلیلی موفق به حضور در کلاس نشوید کل مطلب آن روز را از دست داده اید، اما در کلاس آن لاین امکان این را دارید تا بعداً در هر زمان از شبانه روز که خواستید مراجعه کنید و بار دیگر کلاس را تماشا کنید و حتی اگر بخشی یا مطلبی برای شما سخت بود آن قسمت را بارها و بارها تماشا کنید.

تنها ایراد کلاس های آن لاین ضعف اینترنت است که آن هم با بومی سازی سرورها دیگر رفع شده و اگر شما راهنماهای ورود به کلاس آن لاین را با دقت مطالعه و دنبال کنید (استفاده از نرم افزار به روز و مناسب، خالی کردن حافظه ی موقت موتور جستجو و خاموش کردن فیلترشکن و ....) به ضرس قاطع عرض می کنم که هیچ مشکلی از بابت قطعی نخواهید داشت.



#### « علی رحمانی

در بحث آموزش مجازی چه آن لاین چه آف لاین یک سری الزاماتی داریم؛ از زیرساخت اینترنت و نرم افزار گرفته تا محتوای مناسب آموزش مجازی، تا روش تدریس مناسب آموزش مجازی و آموزش استاد، پشتیبانی آموزش مجازی، همگی نکات مهمی هستند. ما تجربه‌ی خوبی داریم در دوران کرونا تقریباً ۱۰۰۰ نفر در دانشگاه الزهرا (س) دوره‌ی MBA بازار سرمایه را گذراندند که آن‌هایی که معدل‌شان بالای ۱۷ بود گواهی‌نامه‌ی اصول بازار سرمایه و تحلیل‌گری را دریافت کردند. ما آن‌جا درس حسابداری را استاندارد کردیم، روش آموزش را متفاوت کردیم و روش ارزیابی‌مان را تغییر دادیم. مثلاً پروژه‌های خاصی تعریف کردیم که خاص هر فرد دانش‌پذیر بود. هر فرد باید یک شرکت را انتخاب می‌کرد کنترل می‌شد که تکراری نباشد. در تمام کلاس‌ها پشتیبانی داشتیم اگر کسی وصل نمی‌شد، یا دچار مشکل می‌شد با تماس پوشش داده می‌شد و کمک می‌شد تا بتواند شرکت کنند. من قبل از کرونا نسبت به آموزش مجازی بدبین بودم اما وقتی که ناچار شدیم و تمرکز کردیم و محتوا تولید کردیم مشاهده کردیم که خیلی خوب است. در برنامه‌های انجمن حسابداران رسمی آمریکا که شرکت می‌کنیم یک گواهی حضور می‌دهد به این ترتیب که به شکل تصادفی وسط برنامه صفحه‌ای ظاهر می‌شود که اگر تیک زده نشود مفهوم آن این است که حضور ندارید. مثلاً ۵ مرتبه اتفاق می‌افتد که اگر ۳ بار تیک نخورد دیگر گواهی حضور نمی‌دهد. این‌ها مسائلی هستند که فناوری برای‌شان راهکار دارد و می‌توانیم استفاده کنیم.

#### « محسن غلامرضایی

نقاط ضعف:

- مشکلات مرتبط با زیرساخت مانند اینترنت قابل اتکا؛
- ناکارآمدی نرم‌افزارهای آموزشی بومی در مقایسه با نرم‌افزارهای بین‌المللی؛
- عدم آگاهی و آشنایی کافی و مناسب آموزش‌دهنده و دانش‌پذیر با محیط آموزش آن لاین و قابلیت‌های متنوع آن؛
- مخارج مستقیم و غیرمستقیم مرتبط با راه‌اندازی بستر مناسب برای آموزش‌های مجازی (سخت‌افزاری و نرم‌افزاری)؛
- عدم وجود سازوکارهای حمایتی مناسب و قوانین و مقررات مدون برای جلوگیری از دسترسی غیرقانونی و غیرمجاز به محتوای آموزشی و پخش بدون مجوز آن (قانون کپی رایت).

نقاط قوت:

- کاهش برخی هزینه‌های مرتبط با حضور فیزیکی در کلاس درس، مانند هزینه‌ی ایاب و ذهاب و غیره؛
  - دسترسی به آموزش‌های مورد نیاز در اقصی نقاط درون و برون مرزی؛
  - امکان دسترسی به کلاس با استفاده از ابزارهای الکترونیکی در دسترس؛
  - دسترسی به محتوای آموزشی به دفعات مختلف؛
  - امکان بهره‌گیری از دانش و تخصص اساتید مجرب در نقاط مختلف درون و برون مرزی.
- روشن است با رفع نقاط ضعف مطرح شده و تقویت و تمرکز بر نقاط قوت، می‌توان بهبود آموزش‌های آن لاین و غیرحضوری را شاهد بود.



#### محمدحسن فامیلی

نظام آموزشی آن لاین مکمل نظام آموزشی حضوری است. اگر به این نظام آموزشی سال‌ها قبل در سطح آموزش وجود دارد و آثار قابل توجهی نیز داشته است ولی نمی‌توان دوره‌های آموزشی را صرفاً براساس دوره‌های غیرحضوری تعریف کرد بلکه باید باتوجه به ضعف ساختارهای فناوری اطلاعات در محیط ایران وزن بیش‌تر دوره‌ها حضوری باشد. در حال حاضر علی‌رغم ضعف‌های متعدد ساختار فناوری اطلاعات بایستی فرهنگ آموزش غیرحضوری را نیز در سطح جامعه ارتقا داد. در این راستا برای ارتقای فرهنگ آموزش غیرحضوری بایستی از مقطع پایه نسبت به آموزش اقدام شود.

#### امید آخوندی

همگام با تغییرات در فعالیتهای اقتصادی کسب‌وکارها، حسابداری و حسابرسی نیز تحت تأثیر قرار گرفته‌اند. در کنار موضوعات نوظهور مانند داده‌های بزرگ، فناوری اطلاعات و اخیراً بحث هوش مصنوعی، رسیدگی‌های حسابرسان و خدمات مشاوره‌ای آنان نیز دچار تغییر شده‌اند. پیش‌نیاز ایجاد سازوکار برای طراحی برنامه‌های آموزشی، پیش‌بینی چشم‌انداز حرفه با توجه به این تغییرات و متعاقباً شناسایی توانمندی‌های حسابرسان در مواجهه با آن است. در این صورت می‌توان یک استراتژی صحیح برای تعیین محتوای دوره‌های آموزشی به‌کار گرفت. با بررسی دوره‌های آموزشی انجمن حسابداری آمریکا، انگلستان و سایر نهادهای حرفه‌ای معتبر دنیا مشاهده می‌شود که چنین استراتژی‌ای در حال انجام است. به‌عنوان نمونه، انجمن حسابداری آمریکا با توجه به تغییرات جدید، در کنار برگزاری دوره‌های عمومی حسابداری و حسابرسی به ارائه‌ی گواهی‌نامه برای دوره‌هایی مانند خدمات مشاوره‌ی امنیت سایبری سیستم اطلاعاتی، مدل‌سازی تحلیل داده‌ها، ارزش‌گذاری و تقلب اقدام کرده است. از جمله الزاماتی که باید در طراحی برنامه‌های آموزشی به آن توجه داشت، خدمتی است که از حسابرس تقاضا شده و این‌که چگونه حسابرس در انجام آن می‌تواند عملیات خود را با اثربخشی و بهره‌وری بالاتری انجام دهد. می‌توان به نحو دیگری به این موضوع نگرینست و بیان کرد که، صاحب‌کار بر اساس کدام

۳

ایجاد سازوکار مدونی برای طراحی برنامه‌های آموزشی مهارت‌زایی و مهارت‌افزایی در رشته‌ی حسابرسی و حوزه‌های مرتبط چه پیش‌نیازها و الزاماتی دارد؟ تجربه‌ی جهانی چه می‌گوید و وضعیت کنونی حرفه در ایران کدام برنامه‌های آموزشی را در اولویت قرار می‌دهد؟

ارزش افزوده‌ی حسابرِس قرار است حق الزحمه را پرداخت نماید تا حسابرِس نیز نسبت به سرمایه‌گذاری در وقت و هزینه‌ی خود به‌منظور یادگیری موضوعات نوین و ایجاد مزیت رقابتی اقدام کند؟ در محیط اقتصادی ایران، بخش عمده‌ی تقاضاکنندگان خدمات اعتباربخشی حسابرِس عبارتند از: (۱) شرکت‌های بورسی، (۲) شرکت‌های مشمول ماده‌ی ۲۷۲ قانون مالیات‌های مستقیم، (۳) بانک‌ها و اعتباردهندگان برای اعطای تسهیلات و (۴) بقیه شرکت‌ها که برای موضوعات سهام‌داری خود از حسابرِس دعوت می‌کنند. با شناخت ویژگی‌های این چهار گروه متقاضی، می‌توان برنامه‌های آموزشی را طراحی کرد. به‌عنوان نمونه، در گروه اول، بخش عمده‌ی شرکت‌های بورسی را می‌توان جزو بنگاه‌های اقتصادی بزرگ کشور محسوب کرد و حسابرِس در هنگام رسیدگی‌های خود با داده‌های بزرگ اطلاعات در شرکت‌ها مواجه می‌شود. در چنین شرکت‌هایی نحوه‌ی رسیدگی حسابرِس باید با اتکا به کنترل‌های داخلی سیستم اطلاعاتی (با آزمون طراحی و اعمال مؤثر آن) و تجزیه و تحلیل داده‌های بزرگ باشد، تا این‌که فقط بخواهد به رویه‌های سنتی مانند سندرسی اتکا شود. آیا حسابرِس آموزش لازم را دیده است تا آماده‌ی ورود به محیط حسابرِسی چنین صاحب‌کارانی با داده‌های بزرگ اطلاعات باشد، و آیا در تیم حسابرِس، عضو با تخصص فناوری اطلاعات همانند مؤسسات حسابرِسی بزرگ دنیا وجود دارد؟ در خصوص سایر شرکت‌ها نیز حسابرِس می‌تواند در کنار خدمت اعتباربخشی، با دانش و اطلاعات به‌روز خود در سایر حوزه‌ها مانند مالیات، بیمه، دعاوی حقوقی نقش مشاوره‌ی آگاه برای صاحب‌کار را بر عهده داشته باشد. در کنار موضوعات فوق که بر حسب تقاضای صاحب‌کار، باعث شکل‌گیری الزامات در طراحی دوره‌های آموزشی می‌شود یک پیشنهاد برای دوره‌ی آموزشی می‌تواند حسابداری قضایی باشد. حسابداری قضایی، در سال ۱۴۰۱ به‌عنوان گرایش جدید در مقطع کارشناسی ارشد حسابداری توسط وزارت علوم تصویب شد. فارغ‌التحصیل این گرایش، دارای آموزش نظری برابر با کارشناسی رسمی دادگستری ولی با مهارت‌های چندگانه در حوزه‌های مختلف حسابداری، بیمه، بانک، مالیات و ارزش‌گذاری است که می‌تواند برای صاحب‌کار با توجه به موضوعاتی که در کسب‌وکار رخ می‌دهد، ارزش افزوده ایجاد کند.

#### ◀ سیدمحمد باقرآبادی

در این زمینه ما خیلی عقب‌تر از دنیا هستیم، در روزگاری که در دنیا در حال آموزش مهارت‌های حسابرِسی از طریق هوش مصنوعی و فضای متاورس هستند ما حتی یک کلاس

تعاملی (به معنی واقعی کلمه) حسابرِسی در ایران نداریم و آموزش‌های ما تماماً در حالت سنتی و رویکرد استاد-شاگردی است. هم‌اکنون در کشورهای پیشرفته افراد حرفه‌ای به‌جای یادگیری از طریق سخنرانی در کلاس یا پخش وب، از قابلیت شبیه‌سازی مجازی **virtual reality** (واقعیت مجازی) استفاده می‌کنند تا تجربه‌ی آموزشی کاملاً متفاوتی داشته باشند. طبق پیش‌بینی‌های صورت گرفته AICPA در پنج سال آینده، تجربیات یادگیری از طریق واقعیت مجازی، یکی از پیشنهاد‌های اصلی برای آموزش‌های حرفه‌ای مستمر خواهد بود. واقعیت مجازی به حسابداران در ایجاد درک بهتری از داده‌های مالی عظیم تولیدشده توسط هر شرکت کمک می‌کند. همچنین می‌تواند برای طراحی انواع مختلف روش‌های توسعه‌ی تجارت مورد استفاده قرار گیرد. در حالی که در ایران فعلاً بالاترین استفاده از این فناوری در شهرهای و بازی‌های کامپیوتری است.

#### ◀ علی رحمانی

حتماً نیاز هست که ما گواهی‌نامه‌های حرفه‌ای طراحی کنیم. ACCA، AICPA، IIA همگی گواهی‌نامه‌های حرفه‌ای هستند. خود جامعه می‌تواند یک‌سری گواهی‌نامه‌ی صلاحیت حرفه‌ای تعریف کند. مثل سازمان بورس که این کار را انجام داده مثلاً برای مدیریت نهادهای مالی یک گواهی‌نامه داریم، برای ارزش‌یابی یک گواهی‌نامه، و برای سبدگردانی یک گواهی‌نامه داریم. درس‌ها و روش کارش هم مشخص است. فرد هم می‌تواند امتحان بدهد و هم می‌تواند دوره را بگذراند. الگوهای خیلی خوبی در سطح دنیا وجود دارد و بار اصلی آن بر عهده‌ی مجامع حرفه‌ای است. چون پول و امکانات دارند و آن را پیش می‌برند. مثلاً کی پی‌ام جی دوره‌ی حسابرِس دیجیتال (DIGITAL AUDIT) طراحی کرده و ۵ میلیون دلار برای طراحی این دوره هزینه پرداخت کرده و کمک می‌کند در یک‌سری از دانشگاه‌ها این دوره برگزار بشود، اتفاقاً در دانشگاه سایمون فریزر، آقای دکتر جمال نظری مسئول دوره است که در کانادا تنها این‌ها هستند که این دوره را برگزار می‌کنند و مجبور شدند هم استاد آمار و هم استاد سیستم‌های اطلاعات مدیریت استخدام و به گروه حسابداری اضافه کنند. چون در این دوره تجزیه و تحلیل داده‌ها، بیگ دیتا، پایتون و ... کار می‌شود. من به بانک اطلاعاتی دانشگاه می‌سی‌سی‌پی دسترسی پیدا کردم و عمده‌ی مواردی که من گرفتم برای انجمن حسابداران رسمی آمریکاست. در زمینه‌ی حسابرِسی بانک‌ها سه جلد راهنما تهیه کردند و در سایر زمینه‌ها هم همین‌طور، که هم استادان و هم دانشجویان دسترسی دارند و می‌توانند استفاده کنند.

در آموزش‌ها مدنظر قرار بگیرد. برای این منظور مانند نظام آموزشی سایر کشورها باید در برنامه‌های آموزشی کارگاه‌های عملی مجزا با همکاری مؤسسات حسابرسی و نهادهای حرفه‌ای گنجانده شود.



به منظور ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای در حرفه‌ی حسابرسی در ایران خود مؤسسات حسابرسی و نیز جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران و دیگر تشکل‌های حرفه‌ای به چه تحولاتی نیاز دارند؟

#### ◀ امید آخوندی

از مهم‌ترین تحولات در سطح مؤسسات حسابرسی، توجه به مدیریت دانش است و ازجمله روش‌های پیاده‌سازی آن برگزاری کلاس‌های آموزشی کوتاه‌مدت (۳ یا ۴ ساعته) برای رسیدگی به حساب‌ها توسط سرپرستان مؤسسه است. بدین ترتیب حساب‌برسان رده‌پایین‌تر، در کنار آشنایی با نحوه صحیح رسیدگی‌های حسابرسی با رویه‌های کنترل کیفیت مؤسسه نیز آشنا می‌شوند. معمولاً هنگامی که حساب‌برسان در مؤسسات جابه‌جا می‌شوند مدتی زمان لازم است تا با رویه‌های کنترل کیفیت مؤسسه‌ی جدید و نحوه رسیدگی‌ها آشنا گردند و این کلاس‌ها برای این افراد نیز مفید خواهد بود. همچنین ارزیابی پایان دوره در ارتقای کاری حساب‌برسان مدنظر قرار بگیرد. دومین موضوع، استفاده از نرم‌افزار در رسیدگی‌های حسابرسی و تحلیل داده‌ها است. در حداقل ممکن، می‌توان از نرم‌افزاری مانند اکسل برای تجزیه و تحلیل داده‌ها برای کمک به کشف تقلب و همچنین تهیه‌ی کاربرگ‌های حسابرسی استفاده کرد. سومین موضوع، فرهنگ‌سازی مطالعه‌ی مطالب جدید حسابداری و حسابرسی (به‌استثنای استانداردها) و تأثیر موضوعات جانبی بر آن‌ها (مانند هوش مصنوعی) انجام شود. معمولاً حساب‌برسان پس از فارغ‌التحصیلی از دانشگاه به‌ندرت به سمت مطالعه‌ی چنین مواردی می‌روند.

مهم‌ترین تحول رخ داده در حوزه‌ی آموزش در جامعه‌ی حسابداران رسمی، راه‌اندازی مرکز آموزش بود که تأثیرات مثبت آن در بهبود کیفیت دوره‌های آموزشی و نظم در برگزاری آن‌ها قابل‌مشاهده است. برای ارتقای دوره‌های آموزشی پیشنهاد می‌شود در کنار برگزاری دوره‌های تخصصی

#### ◀ محسن غلامرضایی

- مراجع حرفه‌ای بین‌المللی با تدوین استانداردهای بین‌المللی آموزش تلاش کرده‌اند نقشه‌ی راه منسجم و مشخصی را برای آموزش‌های حرفه‌ای ترسیم کنند. بدیهی است مهم‌ترین موضوع آموزش حرفه‌ای میزان انطباق با این استانداردها است. در این استانداردها به موضوعاتی مانند مهارت‌های حرفه‌ای (ذهنی، فردی، تعاملی و سازمانی)، مهارت‌های فناوری اطلاعات (دانش نرم‌افزار، سخت‌افزار، کلان‌داده‌ها)، مباحث ارزش‌های اخلاقی و نگرش حرفه‌ای در قضاوت و انجام کار با تردید حرفه‌ای و سایر موضوعات پرداخته شده است.

- از جمله راهکارهای مهارت‌زایی و مهارت‌افزایی در مؤسسات می‌توان به الزامی کردن آموزش‌های حرفه‌ای و کسب مهارت‌های حرفه‌ای و توجه به این مهم در رتبه‌بندی مؤسسات و ایجاد سازوکاری مناسب برای سنجش آن در مؤسسات اشاره کرد. همچنین، در برخی کشورها نظیر کانادا و آمریکا، تمدید گواهی‌نامه‌های حرفه‌ای منوط به طی نمودن آموزش‌های حرفه‌ای و به‌روزرسانی دانش فنی مورد نیاز است. در این راستا، اعضا موظف‌اند برنامه‌ی آموزش حرفه‌ای مستمر را به میزان هر سه سال ۱۲۰ ساعت آموزش طی کنند.

- در ایران، تمرکز آموزش‌های ارائه‌شده توسط مجامع حرفه‌ای نظیر جامعه‌ی حسابداران رسمی نباید صرفاً بر آموزش‌های کاربردی حسابرسی و مهارت‌های حسابرسی قرار گیرد. همچنین، سایر بخش‌های جامعه مانند بخش کنترل کیفیت، فنی، قوانین و مقررات باید مشارکت فعالانه‌تری در امر آموزش داشته باشند و از یافته‌های این بخش‌ها باید در آموزش استفاده شود. در برنامه‌های آموزشی باید سرفصل‌هایی مرتبط با رفتار سازمانی، مدیریت روابط، کار گروهی و مباحث مدیریتی گنجانده شود. باید نیروی انسانی که دارای درک و علاقه کافی نسبت به مسائل مالی و حسابرسی است جذب شود. همچنین مؤسسات باید با توجه به معیارهایی مانند اندازه مشتریان، سطح آموزش‌های ارائه‌شده مرتبط با خدمات، اندازه‌ی مشتریان و صنایع مختلف طبقه‌بندی شوند.

#### ◀ محمدحسن فامیلی

مانند نظام‌های آموزشی سایر کشورها علاوه بر مهارت‌های تخصصی، ضرورت آشنایی با فناوری اطلاعات، دانش مدیریت و اقتصاد و آگاهی از قوانین و مقررات به شکل اثربخشی باید در برنامه‌های آموزشی حسابداری و حسابرسی دیده شود و با جنبه‌ی کارگاهی و علمی و به شکل ملموس و اثربخش



پژوهش در آموزش حسابرسی نیاز دارد که بیاید دوره‌های آموزشی طراحی کند و حتی استادها را آموزش بدهد. ما در حوزه حسابرسی فناوری خیلی مشکل داریم، خیلی با دنیا فاصله داریم، حسابرسی موارد عمده یا کلیدی خودش یک مسئله است. دانشگاه‌ها برای این که بتوانند به صنعت نزدیک بشوند فرصت مطالعاتی ارتباط با صنعت و جامعه طراحی کردند تا استادها جوان بروند در صنعت و حقوق‌شان را دانشگاه می‌دهد تا بتوانند در جریان کار قرار بگیرند، اصلاً کارشان همین است که چندین مسئله را شناسایی کنند. IAESB یا همان استانداردهای بین‌المللی آموزش را جدی بگیریم و در طراحی آموزش‌ها لحاظ نماییم. دنیایی کار انجام نشده هست که باید روی آن کار شود. ما از امکانات و منابع مان هم درست استفاده نمی‌کنیم. تعداد زیادی دانشجوی حسابرسی گرفتیم هرچند که سرفصل‌های دوره‌ی حسابرسی متأسفانه تجدیدنظر نشده است. من در دوره‌ای که مدیر کمیته‌ی برنامه‌ریزی درسی حسابداری در وزارت علوم بودم که تیم خوبی هم به‌عنوان اعضای کمیته بودند، آقای دکتر نمازی، آقای دکتر عباس‌زاده، آقای دکتر پرتوی، آقای دکتر پورحیدری، آقای دکتر فروغی، آقای دکتر کردستانی، خیلی خوب کار شد اما برای حسابرسی این اتفاق نیفتاد.

حسابداری و حسابرسی، همانند نهادهای حرفه‌ای حسابداری در دنیا دامنه‌ی آموزش به سایر حوزه‌های مورد تقاضای خدمات حسابرسان بسط داده شود. در دنیای امروز، اعتباربخشی فقط بخشی از کسب‌وکار حسابرسی است و مؤسسات حسابرسی بزرگ دنیا در حوزه‌های مشاوره، دعاوی حقوقی، گزارشگری پایداری و امنیت سایبری سیستم‌های اطلاعاتی و ... به ارائه‌ی خدمت می‌پردازند.

#### ◀ سیدمحمد باقر آبادی

فقط یک تحول نیاز است: درک نقش نیروی انسانی. تا زمانی که مؤسسات حسابرسی ما به‌روشنی اهمیت نیروی انسانی خود را درک نکنند هیچ اقدامی در خصوص آموزش مؤثر نخواهد افتاد.

#### ◀ علی رحمانی

نکته‌ی مهم تحول این است که جامعه‌ی حسابداران رسمی و مؤسسات بپذیرند که آن‌ها هم به تحقیق و توسعه نیاز دارند. حسابرسی هم یک صنعت فنی، دقیق و نیازمند سرمایه‌گذاری است. برای تولید محتوا، تولید ابزار، برای فناوری نیاز به سرمایه‌گذاری است که کسی در این حوزه به‌طور جدی ورود نمی‌کند. جامعه خودش به یک مرکز



تخصیص داده شود.

- درخصوص سایر تشکلهای حرفه‌ای نیز باید به این نکته توجه کرد که توسعه و تقویت تشکلهایی مانند حسابداری مدیریت، مشاوران مالیاتی، مشاوران بیمه‌ای، حسابرسان داخلی و غیره می‌تواند منجر به ارتقای سطح فنی کارکنان مالی صاحب‌کاران شود و حرفه‌ای‌گری را به مفهوم صحیح بسط دهد. حرفه در هیچ جای دنیا منحصر به جامعه‌ی حسابداران رسمی نیست و این امر می‌تواند به‌طور غیرمستقیم فشار صاحب‌کاران و نهادهای سیاست‌گذار را از سطح مؤسسات حسابرسی خارج کند.

#### محمدحسن فامیلی

نهادهای حرفه‌ای مانند جامعه‌ی حسابداران رسمی و مؤسسات حسابرسی باید با تحول اساسی به‌صورت عملی و نه صرفاً به‌صورت شعاری با استفاده از خبرگان و مدرسان که تجربه‌ی آموزشی و عملی دارند در تمام جنبه‌های حرفه‌ای و آموزش‌های مکمل اقدام کنند. نیاز اساسی امروز جامعه‌ی حرفه‌ای آشنایی کاربردی با مهارت‌های فناوری اطلاعات بوده که بتوانند در کارهای خود از آن بهره ببرند اجرای کارگاه‌های حضوری و آن‌لاین و تهیه‌ی محتوا می‌تواند آموزش را متحول کرده و نیازهای افراد حرفه‌ای را مرتفع کند.

#### محسن غلامرضایی

- به‌منظور ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای، لازم است تا ساختار راهبری شرکتی در مؤسسات حسابرسی بهبود یابد و متحول شود که این خود مستلزم و متأثر از بزرگ‌تر شدن اندازه‌ی مؤسسات است. بدیهی است مؤسسات می‌توانند بیش‌ترین نقش را در آموزش حرفه‌ای خود با در نظر گرفتن نوع مشتریان، صنایع مختلف، اندازه و تعداد نیروهای حرفه‌ای خود ایفا کنند که این مهم از طریق مرجع دیگری قابل پوشش نیست.

- در این راستا، نقش جامعه‌ی حسابداران رسمی به‌عنوان یک کارگروه حمایتی آموزشی و با هدف رفع نیازهای آموزشی اعضا و با در نظر گرفتن اندازه، نوع صنعت و مشتریان باید فعال‌تر شود. این نهاد نباید به آموزش با رویکردی درآمدزا بنگرد و اساساً تمرکز آن باید بر آموزش اعضای خود باشد و نه رقابت با سایر مؤسسات آموزشی، چرا که جامعه در قبال کیفیت آموزش اعضای خود باید پاسخگو باشد. در واقع آموزش‌های جامعه‌ی حسابداران رسمی باید با تمرکز بر پرورش نیروی انسانی مورد نیاز مؤسسات ارائه شود. باید به نقش برجسته‌ی آموزش در سیستم تشویق و تنبیه توجه شود و در رتبه‌بندی امتیاز بیش‌تری به آن