



المنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة

تقرير مقدم بشأن

تقييم نتائج تحقيق أهداف الخطة التشغيلية

للمخطط الاستراتيجي لعام 2014

إعداد

فريق المخطط الاستراتيجي للمنظمة العربية

للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة



مارس 2015

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
2	مقدمة
3	مراحل تنفيذ خطة الفريق والصعوبات التي واجهت الفريق
8	تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014
78	التوصيات

مقدمة:

تنفيذا للقرار رقم 2013/29 الصادر عن الجمعية العامة للمنظمة العربية في اجتماعها الحادي عشر المنعقد في دولة الكويت خلال الفترة من 26-27/6/2013، والمتضمن اعتماد مشروع المخطط الاستراتيجي للمنظمة العربية للسنوات 2013 – 2017 وتكليف فريق المخطط الاستراتيجي بقياس وتقييم النتائج السنوية والنهائية لتنفيذ أهداف المخطط الاستراتيجي.

وبناء على ما تم الاتفاق عليه باجتماع المجلس التنفيذي التاسع والأربعون الذي انعقد بدولة الكويت بتاريخ 2013/6/27 بشأن بدء فريق العمل فورا في وضع خطة القياس والتقييم للفترة القادمة، على أن يتم تنفيذ الخطة التشغيلية الأولى اعتبارا من 2014/1/1 وعرض نتائج التنفيذ في الاجتماع الحادي والخمسون للمجلس التنفيذي في عام 2015.

وعلى قرار المجلس التنفيذي السابع والأربعين الذي انعقد في المملكة المغربية خلال الفترة من 17 - 2012/12/19 والقاضي بضرورة التزام فريق المخطط الاستراتيجي للمنظمة العربية بمنهجية التخطيط الاستراتيجي المعتمدة من قبل المنظمة الدولية (الإنٹوساي).

فقد قام رئيس الفريق بالتنسيق مع أعضاء الفريق وممثلي الأمانة العامة، بإعداد خطة الفريق للمرحلة القادمة وهي كالتالي:

1. تعميم مصفوفة التنفيذ (النموذج رقم 1) على الأجهزة الأعضاء واللجان التابعة للمنظمة العربية

لتعبئتها، عن السنوات الخمس من تنفيذ المخطط.



2. متابعة ردود الأجهزة بخصوص تعبئة المصفوفة والإجابة على استفساراتهم بهذا الشأن.
3. تعميم نموذج الخطة التشغيلية (النموذج رقم 2) على الأجهزة الأعضاء والأمانة العامة واللجان التابعة للمنظمة العربية بهدف توثيق إنجازاتها فيما يتعلق بتحقيق أهداف المخطط الاستراتيجي عن عام 2014.
4. تحديد موعد لاجتماع فريق المخطط الاستراتيجي للاطلاع على ردود الأجهزة الأعضاء والأمانة العامة واللجان التابعة للمنظمة فيما يتعلق بنتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014 وتحديد أسلوب تحليل النتائج ومكونات تقرير الفريق.
5. إعداد مشروع تقرير بشأن نتائج تنفيذ الأجهزة الأعضاء والأمانة العامة واللجان التابعة للمنظمة لأهداف ومشاريع الخطة التشغيلية عن عام 2014 تمهيدا لرفعه لأنظار المجلس التنفيذ خلال اجتماعه في عام 2015.
6. إعداد العرض المرئي لمخلص التقرير لعرضه خلال انعقاد اجتماع المجلس التنفيذي.

مراحل تنفيذ خطة الفريق والصعوبات التي واجهت الفريق:

1. تعميم مصفوفة التنفيذ على الأجهزة الأعضاء واللجان التابعة للمنظمة العربية:
 قام فريق المخطط الاستراتيجي بإعداد كتاب تم تعميمه على الأجهزة الأعضاء واللجان التابعة للمنظمة في شهر أكتوبر 2013 بهدف تعبئة مصفوفة التنفيذ عن السنوات الخمس من تنفيذ المخطط، مرفقا به نسخة عن المخطط الاستراتيجي المعتمد ونموذج المصفوفة (النموذج رقم 1) والتعليمات الخاصة بتعبئته



بالإضافة إلى حالة عملية للمصفوفة، وتحديد موعد نهائي لاستلام المصفوفة في نهاية شهر ديسمبر 2013. كما تم الطلب في نهاية الكتاب من كل جهاز تحديد اسم موظف مختص ممن لديه خبرة في مجال التخطيط للتنسيق مع رئيس فريق المخطط الاستراتيجي والتواصل معه للرد على الاستفسارات المتعلقة بتعبئة النماذج.

2. متابعة ردود الأجهزة والإجابة على استفساراتهم:

بعد تعميم نموذج مصفوفة التنفيذ، توالت العديد من الاستفسارات من قبل الأجهزة الأعضاء على رئيس الفريق طلبا لتوضيح بعض الأمور المتعلقة بتعبئة بيانات المصفوفة على الرغم من إرفاق حالة عملية مع الكتاب.

وعلى إثر ذلك رأى الفريق ضرورة إعداد نموذج استرشادي لمصفوفة تحتوي على جميع الأهداف الفرعية الواردة في المخطط الاستراتيجي والمشاريع المقترحة لتحقيق كل هدف فرعي، تسهيلا لكل جهاز في اختيار ما يعنيه من الأهداف والمشاريع التي تتناسب مع أنشطته ومهامه، وتم تعميم النموذج المشار إليه على الأجهزة الأعضاء في بداية شهر يناير 2014.

علما بأن الفريق استلم نماذج مصفوفة التنفيذ من (14) جهاز على فترات متفاوتة بدأت في شهر يناير 2014 وانتهت في شهر أكتوبر من نفس العام، دون الالتزام بالموعد المحدد على الرغم من التأكيد المتكرر من الأمانة العامة على الأجهزة التي لم ترسل مصفوفاتها.

3. تعميم نموذج الخطة التشغيلية بشأن نتائج تنفيذ الخطة لعام 2014:

قام فريق المخطط الاستراتيجي بإعداد كتاب تم تعميمه على الأجهزة الأعضاء والأمانة العامة واللجان التابعة للمنظمة في شهر أكتوبر 2014 بهدف تعبئة مصفوفة التنفيذ (النموذج رقم 2) الخاص بنتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014، مرفقا به نسخة نموذج الخطة التشغيلية (النموذج رقم 2) والتعليمات الخاصة بتعبئته، وتحديد موعد نهائي لاستلام المصفوفة في نهاية شهر ديسمبر 2014.

وقد توالى ردود الأجهزة خلال الفترة من 2014/10/29 ولغاية 2014/2/24، حيث بلغ عدد الأجهزة التي أرسلت نماذجها (14) جهازا من أصل (16) جهاز يتواصل مع الأمانة العامة للمنظمة العربية في هذا الشأن، كما قامت الأمانة العامة بإرسال كتب تذكير للأجهزة الأعضاء بالإسراع في إرسال النماذج بهدف الشروع في تحليل نتائجها في الوقت المناسب.

4. عقد اجتماع الفريق لدراسة النتائج وتحديد مكونات التقرير:

عقد الفريق اجتماعه الأول، منذ صدور قرار من الجمعية العامة للمنظمة العربية في عام 2013 باعتماد المخطط الاستراتيجي، في تونس خلال الفترة من 23 - 2015/2/25 وذلك للاطلاع على نتائج تنفيذ الأجهزة العربية لأهداف الخطة التشغيلية عن عام 2014 ووضع خطة لتحليل النتائج وإعداد التقرير المطلوب عرضه على المجلس التنفيذي في اجتماعه الواحد والخمسين في تونس خلال شهر مارس 2015.

وبعد أن اطلع الفريق على النتائج، حدد مكونات التقرير على النحو التالي:

- المقدمة.

- مراحل تنفيذ خطة الفريق والصعوبات التي واجهت الفريق.

- تحليل نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014.

- التوصيات.

5. إعداد مشروع تقرير بشأن نتائج تنفيذ الأجهزة الأعضاء والأمانة العامة واللجان التابعة للمنظمة

لأهداف ومشاريع الخطة التشغيلية عن عام 2014:

قام الفريق بتحليل النتائج الواردة من (14) جهاز من الأجهزة الأعضاء من أصل (16) جهاز يتواصل

مع الأمانة العامة بالإضافة إلى الأمانة العامة ولجنة المعايير المهنية والرقابية، كما أفادت لجنة تنمية

القدرات المؤسسية بأنها وضعت خطة لتنفيذ أهداف المخطط الاستراتيجي اعتباراً من عام 2015.

وبعد تحليل النتائج، اتضح للفريق الأمور التالية:

- أن نسبة (88%) من الأجهزة التي تتواصل مع الأمانة العامة، قامت بإرسال نتائجها بشأن تنفيذ

الخطة التشغيلية لعام 2014 وهي نسبة جيدة خاصة للسنة الأولى من تنفيذ الخطة، على الرغم

من عدم التزام غالبية الأجهزة بالمواعيد المحدد رغم ارسال عدة رسائل تذكير لها.

- أن غالبية الأجهزة التزمت بشكل كبير بالتعليمات الخاصة بتعبئة نموذج الخطة التشغيلية.



- كان هناك اختلاف بين المفاهيم والتعبيرات بين بعض الأجهزة العربية، ويرجع ذلك لاختلاف بعض المصطلحات وطبيعة الرقابة التي يمارسها كل جهاز والأساليب والطرق المستخدمة في أداء عملياتها سواء في الجانب الرقابي أو فيما يتعلق بالجوانب التنظيمية أو الخاصة بالموارد البشرية.

وقد أدى هذا الاختلاف إلى إيجاد بعض الصعوبة لدى الفريق في إعادة صياغة بعض النتائج لتحقيق الانسجام وتوحيد المفاهيم عند كتابة التقرير العام عن نتائج كافة الأجهزة.

- أن بعض الأجهزة قامت بإرسال صور عن نتائجها، ونظرا لضيق الوقت فقد اضطر الفريق إلى إعادة كتابة النتائج ليسهل استخدامها في التحليل وكتابة التقرير.



تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

المعلومات العامة لنتائج تقييم الخطة التشغيلية لعام 2014

الملاحظات	النسبة المئوية	العدد	البيان
	%100	22	الأجهزة الأعضاء في المنظمة العربية
(3) أجهزة غير المتواصلة من قبل و (3) أخرى بسبب الظروف السياسية التي تمر بها دولهم	%27	6	الأجهزة الأعضاء غير المتواصلة مع الفريق
النسبة محسوبة من إجمالي عدد الأعضاء في المنظمة العربية	%73	16	الأجهزة الأعضاء المتواصلة مع الفريق
النسبة محسوبة من إجمالي عدد الأعضاء المتواصلين مع الفريق	%88	14	الأجهزة التي أرسلت مصفوفة التنفيذ (النموذج "1")
النسبة محسوبة من إجمالي عدد الأعضاء المتواصلين مع الفريق	%88	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية لعام 2014 (النموذج "2")

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

1	التسلسل
تعزيز المساءلة وتطوير المعايير المهنية.	الهدف الرئيسي الأول
دعوة المنظمة كل جهاز رقابي لممارسة مختلف صلاحياته بصورة متكاملة في نطاق القوانين التي يعمل في ظلها ووفق المعايير المتعارف عليها.	الهدف الفرعي (1.1)
- الأجهزة الأعضاء.	مسئولية التنفيذ
- نسبة الصلاحيات الممارسة فعليا من قبل الأجهزة الأعضاء مقارنة بالصلاحيات المخولة لها قانونا. - عدد الأجهزة الأعضاء التي أعدت أدلة تعريفية وبرامج تدريبية حول كيفية ممارسة مختلف صلاحياتها. - عدد الأجهزة الأعضاء التي قامت بتنفيذ قوانينها في اتجاه دعم صلاحياتها وملاءمتها مع ما يستجد في مهنة المراجعة.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.1.1 حصر الصلاحيات الواردة في القانون والتي لا يمارسها (الجهاز) بشكل كامل. - 2.1.1 إعداد أدلة تعريفية وبرامج تدريبية حول كيفية ممارسة (الجهاز) لمختلف صلاحياتها. - 3.1.1 تفعيل قانون (الجهاز) لدعم صلاحياته وملاءمته مع ما يستجد في مهنة المراجعة.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي

النسبة المئوية ***	العدد	البيان
100%	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
79%	11	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام*
73%	8	الأجهزة التي حصرت الصلاحيات الواردة في القانون والتي لا تمارسها بشكل كامل**
64%	7	الأجهزة التي أعدت أدلة تعريفية وبرامج تدريبية حول كيفية ممارسة مختلف صلاحياتها**
64%	7	الأجهزة التي قامت بتنفيذ قوانينها لدعم صلاحياتها وملاءمتها مع ما يستجد في مهنة المراجعة**
36%	4	الأجهزة التي لديها بعض المعوقات في تحقيق الهدف بشكل كامل**
* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).		
** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 9 أجهزة).		
*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).		

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة

اسم الجهاز	الإنجازات	المعوقات
------------	-----------	----------

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
	<ul style="list-style-type: none"> - تم عقد برنامج تعريفى لقانون الديوان في إحدى الجهات الحكومية. - يتم عقد اجتماعات دورية سنوية يحدد ميعادها عن طريق المجلس الوطني الاتحادي أو على حسب متطلبات المجلس. - تم إفراد 36 قضية للتحقيق في المخالفات المالية وتبين أن 18 منها تتطوي على جريمة جزئية وتم إحالتها للنياحة العامة (نيابة الأموال). 	الإمارات
	<ul style="list-style-type: none"> - تفعيل نشاط رقابة الأداء من خلال تنفيذ (4) مهمات تدقيق وفقا للخطة المعتمدة. - تنفيذ (5) برامج داخلية والمشاركة في (4) برامج خارجية ذات علاقة بكيفية ممارسة الجهاز لمختلف صلاحياته. 	البحرين
<ul style="list-style-type: none"> - عدم موافقة السلطة العمومية على تمكين الجهاز من العدد الكافي من القضاة المراقبين ومن الموارد المالية الضرورية للسير الطبيعي للمحكمة. 	<ul style="list-style-type: none"> - إعداد وثيقة تشخص الوضعية الحالية للرقابة القضائية وللرقابة على الجمعيات والأحزاب والرقابة على ميزانية الدولة. - إعداد خطة عمل لتدارك النقص المبينة في الوثيقة التشخيصية. - اعتماد الجهاز تخطيطا متعدد السنوات لأعمالها الرقابية. 	
<ul style="list-style-type: none"> - عدم تعاون وزارة المالية وتقديمها لحسابات غير كاملة. 	<ul style="list-style-type: none"> - وضع أدلة رقابة لممارسة الرقابة القضائية والرقابة على الجمعيات والأحزاب. - تنظيم دورات تدريبية في المجالين. - نص الدستور الجديد على أن دائرة المحاسبات تعد كأحد مكونات السلطة القضائية، وعليه فإن القوانين الجديدة المنظمة للمحكمة في طور الإعداد وقد تم قطع أشواط هامة في إنجازها. كما تم انتداب خبير لمساعدة الدائرة في عملية إعداد النصوص. - مراجعة الأدلة في ضوء المراجعة الأخيرة لمكانة المحكمة في الدستور وفي ضوء القوانين الجديدة المنظمة للمحكمة والتي سيتم استصدارها قريبا مواكبة للدستور الجديد للجمهورية التونسية ومن ثم برمجة عدد من الدورات التدريبية حول كيفية ممارسة الجهاز لمختلف صلاحياته الجديدة. 	لبنان

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
-	<ul style="list-style-type: none"> تم النظر في بعض الصلاحيات التي كفلها القانون للجهاز خاصة فيما يتعلق بعملية مراقبة النظير الطوعية للجهاز وتم تفعيله ونشر التقرير عنه في موقع الجهاز على الإنترنت. تم تعديل قانون الجهاز سنة 2010كماتم إعداد مشروع تعديل النظام الداخلي للجهاز وهو في انتظار اعتماده والمصادقة عليه من السلطات المختصة في الدولة. 	الجزائر
-	<ul style="list-style-type: none"> تم تحديد الصلاحيات الموجودة في قانون الجهاز غير المنفذة وهي: إجراء التحقيق الإداري في المخالفات المالية المكتشفة، الاستعانة بخدمات مراقبي حسابات القطاع الخاص لإجراء الرقابة والتدقيق لأية جهة من الجهات الخاضعة لرقابة الديون على أن لا تتجاوز الأعمال التي يكفلون بها نسبة 5% من نطاق العمل الرقابي وفقا لخطة الجهاز الرقابي. اعداد أدلة تعريفية حول ممارسة الجهاز لصلاحياته، مثل: دليل تقويم الأداء، دليل التدقيق المستند للمخاطر، دليل المشتريات المالية، دليل التحقيق. تفعيل صلاحية الجهاز في الرقابة على الجهات الخاضعة لرقابته. 	العراق
-	<ul style="list-style-type: none"> تنفيذ (32) ندوة تعريفية موجهة للجهات المشمولة برقابة الجهاز بشأن ممارسة صلاحياته والمعايير المتعارف عليها دوليا. 	عمان
- يعاني الجهاز من نقص في الموارد البشرية وصعوبة توفر مدربين متخصصين بما يتناسب مع طبيعة العمل الرقابي.	<ul style="list-style-type: none"> قام الجهاز بإعداد مشروع قانون جديد يضمن ممارسة أفضل لصلاحيات الجهاز. تم إعداد برامج رقابية نموذجية ومتخصصة وتنظيم دورات تدريبية حول تنفيذ وممارسة موظفي الجهاز الصلاحيات الرقابية. 	قطر
-	<ul style="list-style-type: none"> تم تحديد صلاحيات الجهاز التي لم تفعل حتى الآن من أهمها الصلاحيات الواردة الفصل الرابع من قانون الجهاز والخاصة بالمخالفات المالية. 	الكويت
-	<ul style="list-style-type: none"> تم إعداد دراسة لتفعيل الضبطية القضائية. تم وضع دليل للضبطية القضائية، وتم إدراج برامج تدريبية ضمن الخطة التدريب السنوية عن الموضوع. تقوم لجنة مشكلة بمراجعة قانون الجهاز وتفعيله بما يتلاءم مع الرصد والتطورات في مجال العمل الرقابي. 	مصر

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
-	- تم إعداد أدلة تساعد على ممارسة الجهاز لصلاحياته، مثل: دليل التدقيق ودليل التدريب. - تم تقديم مقترحات لتفعيل قانون الجهاز.	المعزز
- الظروف السياسية التي تمر بها البلاد ساهم في عدم الانتهاء من إقرار الدستور وبالتالي عدم النظر في مقترح الجهاز لتفعيل صلاحياته.	- تم حصر الجهات الممتعة عن ممارسة الجهاز لصلاحياته، واستجابت بعض الجهات لرقابة الديوان. - رفع مقترح للسلطات العليا في الدولة بضرورة تعديل القوانين والتشريعات التي تحد من سلطة الجهاز في بعض الجهات.	العم

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

2	التسلسل
تعزيز المساءلة وتطوير المعايير المهنية.	
الهدف الرئيسي الأول	
دعوة المنظمة الأجهزة الأعضاء لمواصلة السعي في سبيل تعديل قوانينها بما يضمن أكبر قدر ممكن من استقلالية الأجهزة قانونيا وماليا وإداريا وبما يدعم المساءلة والشفافية.	
الهدف الفرعي (2.1)	
مسئولية التنفيذ	
- الأجهزة الأعضاء.	
- قياس مدى توافق التعديلات على القوانين المنظمة لعمل الأجهزة الأعضاء مع معايير الاستقلالية للإنتماسي.	
مؤشرات قياس الأهداف	
- 1.2.1 تقديم مشروع بتعديل بعض مواد قانون إنشاء (الجهاز) .	
المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف	

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي		
النسبة المئوية ***	العدد	البيان
%100	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
%64	9	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
%33	3	الأجهزة التي قامت أو تقوم حاليا بإعداد مشاريع بتعديل بعض مواد من قوانين إنشائها **
%67	6	الأجهزة التي قامت برفع مشاريع بتعديل بعض مواد من قوانين إنشائها للسلطات الأعلى **
* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).		
** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 8 أجهزة).		
*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).		

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
	<ul style="list-style-type: none"> - تمت دراسة جوانب القصور على القانون الجديد وتم رفعها للسلطة المختصة في الديوان. تمت دراسة جوانب القصور على القانون الجديد وتم رفعها للسلطة المختصة في الديوان. 	الإمارات
	<ul style="list-style-type: none"> - تم في شهر يناير 2014 المصادقة على الدستور الجديد للجمهورية التونسية والذي دعم مكانة محكمة المحاسبات بما يضمن أكبر قدر ممكن من استقلاليتها قانونيا وماليا واداريا وبما يدعم المساءلة والشفافية. - تم إعداد مشاريع قوانين منظمة للمحكمة وسيتم عرضها لاحقا على أنظار السلطة التشريعية للمصادقة عليها. 	تونس
	<ul style="list-style-type: none"> - الشروع في إعداد مسودة لتعديل قانون الجهاز منذ عام 2013، تضمن موضوع منح الحصانة الوظيفية لموظفي الجهاز ضمن مشروع التعديل الثاني للقانون. 	العراق
	<ul style="list-style-type: none"> - تم تقديم مشروع بتعديل بعض مواد قانون إنشاء الجهاز. 	فلسطين
	<ul style="list-style-type: none"> - تم إعداد مشروع قانون جديد للديوان وتم عرضه على الجهات العليا المختصة للاعتماد. 	قطر
	<ul style="list-style-type: none"> - تم تقديم مشروع قانون في مجلس الأمة لإجراء تعديل على التشريعات التي تحول دون تفعيل الفصل الرابع من قانون الجهاز والخاص بالمخالفات المالية. 	الكويت
<ul style="list-style-type: none"> - لم يتم مناقشة المشروع في مجلس الوزراء لحين تعيين رئيس جديد للجمهورية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تم إقرار مشروع جديد لتنظيم الجهاز وتمت إحالته لمجلس الوزراء. 	لبنان
	<ul style="list-style-type: none"> - تمت مراجعة قانون الجهاز وفقا للدستور الجديد، ويتم حاليا إعداد وصياغة قانون جديد للجهاز. 	مصر



تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

<p>- الظروف السياسية التي تمر بها البلاد ساهم في عدم الانتهاء من إقرار الدستور وبالتالي عدم النظر في مقترح الجهاز لإجراء تعديل في قانونه.</p>	<p>- تم عقد ورشة عمل لمناقشة ملاحظات البنك الدولي على مشروع التعديلات على قانون الجهاز في ديسمبر 2013، وتم رفع مشروع التعديلات إلى وزارة الشؤون القانونية لتعديل النص الدستوري الخاص بإنشاء الجهاز.</p>	<p>٣٤</p>
---	---	-----------

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

3	التسلسل
تعزيز المساءلة وتطوير المعايير المهنية.	
الهدف الرئيسي الأول	
الهدف الفرعي (3.1)	
دعوة المنظمة الأجهزة الأعضاء لاعتماد منهجية الجودة الشاملة في كافة أنشطتها تنظيمياً وتسييراً وأداء.	
مسئولية التنفيذ	
- الأجهزة الأعضاء. - الأمانة العامة.	
مؤشرات قياس الأهداف	
- عدد البرامج التعريفية المعتمدة من قبل المنظمة والأجهزة الأعضاء لتحقيق الهدف. - عدد الأجهزة الأعضاء التي اعتمدت منهجية الجودة الشاملة.	
المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف	
- 1.3.1 اعتماد (الجهاز) برامج تدريبية في خطة التدريب لتحقيق الهدف. - 2.3.1 اعتماد (الجهاز) منهجية الجودة الشاملة في العمليات الرقابية. - 1.3.1 تنسيق (الأمانة العامة) مع الأجهزة الأعضاء لتقديم برنامج تعريفي في موضوع "تطبيق منهجية الجودة الشاملة في إدارة وعمليات الأجهزة الرقابية".	

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي		
النسبة المئوية ***	العدد	البيان
%100	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
%50	7	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
%86	6	الأجهزة التي اعتمدت برامج تدريبية في خطة التدريب لديها لتحقيق الهدف **
%57	4	الأجهزة التي اعتمدت منهجية الجودة الشاملة في العمليات الرقابية ***
* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).		
** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 7 أجهزة).		
*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).		

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
<p>- مطلوب المزيد من الاهتمام بمجال التدريب وخاصة بالنسبة للمتدربين الجدد وذلك بتكثيف عدد الدورات التدريبية والاهتمام بالمواضيع ذات القيمة المضافة العالية والتي تهتم بالمستجدات الحديثة في ميدان الرقابة.</p>	<p>- تشمل الخطة التدريبية على العديد من المواضيع والدورات التي تساهم بشكل فعال في تحقيق الجودة الشاملة للأعمال الرقابية للمحكمة.</p>	تونس
<p>- لنجاح تطبيق منهجية الجودة الشاملة فإنه يجب تدعيم الجهاز بإحداث وحدة الرقابة الداخلية ووحدة الجودة الشاملة لكي تقيم الأولى درجة تطبيق الإجراءات الخاصة بالتصرف في المحكمة وتطلع الثانية على مدى تطبيق منهجية الجودة الشاملة ومدى تطبيق أدلة الجودة وأدلة الرقابة.</p>	<p>- يتم حليا اعتماد منهجية الجودة الشاملة في العمليات الرقابية.</p>	
	<p>- تم تشكيل فريق للجودة الشاملة في عام 2012، يقوم بمراجعة وتقييم نتائج التدقيق وتقارير المراجعة والتأكد من التزامها بمعايير الجودة.</p>	السعودية
	<p>- تم تنفيذ دورة تدريبية في مهارات الإشراف على التدقيق وأثرها على جودة العمل الرقابي.</p>	العراق
	<p>- إعداد دراسة عن طريق لجنة متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية بشأن تطبيق مفاهيم ومبادئ إدارة الجودة الشاملة على أعمال الجهاز.</p> <p>- تم تقديم العديد من البرامج التدريبية بشأن تطبيق مفاهيم ومبادئ إدارة الجودة الشاملة داخل الجهاز.</p>	الكويت



تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

لبنان	<ul style="list-style-type: none"> - تم توقيع اتفاقية مع وزارة الدولة لشؤون التنمية الادارية بالتعاون مع ديوان المحاسبة الفرنسي لتقديم برامج بشأن الجودة الشاملة.
مصر	<ul style="list-style-type: none"> - تم إدراج برامج تدريبية ضمن خطة التدريب السنوية تساهم في تحقيق الجودة. - تم تطوير الإدارة المركزية للتفتيش الفني وتنفيذ برنامج للرقابة الداخلية سعياً لتحقيق مفاهيم الجودة في العمليات الرقابية.
المغرب	<ul style="list-style-type: none"> - اعتماد برامج تدريبية بشأن اجراءات الجودة.

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

4	التسلسل
تعزيز المساءلة وتطوير المعايير المهنية.	الهدف الرئيسي الأول
رصد وتجميع وترتيب وتصنيف المعايير المهنية والرقابية والإرشادات المتعلقة بها وصياغتها وتطويرها وتزويد الأجهزة الأعضاء بها للاستفادة منها حسب حاجياتها.	الهدف الفرعي (4.1)
<ul style="list-style-type: none"> - لجنة المعايير المهنية والرقابية. - لجنة تنمية القدرات المؤسسية. - الأمانة العامة. 	مسئولية التنفيذ
<ul style="list-style-type: none"> - مدى قيام لجنة المعايير المهنية والرقابية والأمانة العامة بإنشاء قاعدة بيانات تحتوي على المعايير المهنية. - مدى مواكبة لجنة المعايير المهنية والرقابية للتطورات الجديدة في مجال المعايير المهنية ولطرق تطبيقها من قبل الأجهزة الأعضاء. - عدد البرامج التدريبية المنجزة من قبل الأمانة العامة والأجهزة الأعضاء حول المعايير الرقابية. - عدد الأجهزة الأعضاء التي اقترحت أدلة عمل جديدة والتي ترجمت الإصدارات الدولية في مجال المعايير المهنية والرقابية. 	مؤشرات قياس الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> - 1.4.1 ترجمة (الأجهزة الأعضاء) الإصدارات الدولية في مجال المعايير المهنية والرقابية، وتزويد الأمانة العامة بها. 	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف
<ul style="list-style-type: none"> - 1.4.1 تنسيقاً الأمانة العامة مع لجنة المعايير المهنية والرقابية لتمكين الأجهزة من الولوج عبر موقع المنظمة إلى قاعدة بيانات تحتوي على المعايير المهنية. - 2.4.1 تنسيقاً الأمانة العامة مع لجنة المعايير المهنية والرقابية ولجنة بناء القدرات المؤسسية والأجهزة الأعضاء لتنظيم برامج تدريبية حول المعايير الرقابية. 	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي		
النسبة المئوية ***	العدد	البيان
%100	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
%29	4	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
%100	4	الأجهزة التي قامت بترجمة الإصدارات الدولية في مجال المعايير المهنية والرقابية **
%25	1	الأجهزة التي قامت بتزويد الأمانة العامة بالمواد المترجمة **
<p>* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).</p> <p>** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 4 أجهزة).</p> <p>*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).</p>		

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
	<ul style="list-style-type: none"> - ترجمة بعض الإصدارات الدولية في مجال المعايير المهنية والرقابية، منها: تقرير الإنتوساي عدد (2) حول قياس أداء الأجهزة الرقابية، دليل تدقيق مكافحة الفساد في المؤسسات الحكومية (معياري 5200) مع التعليقات الخاصة به، خلاصة (4) معايير للإنتوساي (100، 200، 300، 400)، محاضر اجتماع مجموعة عمل الإنتوساي لتدقيق المعلومات، المجلة الدولية للتدقيق الحكومي لمنظمة الإنتوساي 2014. 	العراق
	<ul style="list-style-type: none"> - تم وضع المعايير المهنية والرقابية المترجمة في متناول موظفي الديوان ويتم تحديثها بصفة مستمرة. 	فلسطين
	<ul style="list-style-type: none"> - تم ترجمة سلسلة المعايير رقم 5500 حول إدارة مساعدات الكوارث، والمعياري 9250 بشأن الحوكمة. - تم إرسال المواد المترجمة إلى الأمانة العامة للمنظمة العربية لتعميمها على الأجهزة الأعضاء. 	الكويت

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

<p>- نقص الموارد البشرية المؤهلة يبطئ من انجاز الترجمات في الوقت المحدد لها.</p>	<p>- يساهم الجهاز في ترجمة المعايير المهنية والرقابية وسيتم موافاة الأمانة العامة بما يتوافر من ترجمات في هذا الشأن.</p>	<p>مصر</p>
<p>-</p>	<p>- التنسيق مع لجنة المعايير المهنية والرقابية لتمكين الأجهزة من الولوج عبر موقع المنظمة إلى قاعدة بيانات تحتوي على المعايير المهنية من خلال إضافة رابط ضمن موقع المنظمة يساعد الأجهزة على الدخول إلى معايير الإنتوساي.</p> <p>- فيما يتعلق بالتنسيق مع لجنة المعايير المهنية والرقابية ولجنة بناء القدرات المؤسسية والأجهزة الأعضاء لتنظيم برامج تدريبية حول المعايير الرقابية، فقد تم ترحيل تنفيذ الهدف إلى الخطة التشغيلية القادمة باعتبار وجود برنامج متكامل بالتعاون مع الآي دي آي حول المعايير المهنية سيشرع في تنفيذه انطلاقاً من سنة 2015.</p>	<p>الأمانة العامة</p>
<p>- لم تستلم اللجنة رد العديد من الأجهزة على الرغم من إرسال كتب تأكيد لهم.</p>	<p>- فيما يتعلق بتنسيق الأمانة العامة مع لجنة المعايير المهنية والرقابية والأجهزة الأعضاء لتنظيم برامج تدريبية حول المعايير الرقابية، فقد تم مراسلة الأجهزة الأعضاء في هذا الشأن.</p>	<p>لجنة المعايير المهنية</p>
<p>-</p>	<p>- تجميع وترتيب وتصنيف معايير الإنتوساي.</p> <p>- دراسة المعايير وصياغتها وتطويرها وتعميم استخدامها على الأجهزة العربية.</p> <p>- اعداد مقالات في مجلة الرقابة.</p>	<p>لجنة المعايير المهنية</p>

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

5	التسلسل
	الهدف الرئيسي الأول
	الهدف الفرعي (5.1)
	تعزيز المساءلة وتطوير المعايير المهنية. إعداد المنظمة لأدلة رقابية ومهنية في شتى الميادين وتحديث الصادر منها وتبسيطها في ضوء التطورات الدولية.
	مسئولية التنفيذ
	- لجنة المعايير المهنية والرقابية. - الأجهزة الأعضاء. - الأمانة العامة. - فريق عمل البيئة.
	مؤشرات قياس الأهداف
	- عدد الأدلة المعدة أو المستحدثة من قبل لجنة المعايير المهنية والرقابية . - عدد الأجهزة الأعضاء التي قامت بإعداد أدلة وزودت بها الأجهزة العربية الأخرى. - عدد الأدلة المنشورة من قبل الأمانة العامة وفريق عمل البيئة على الموقع الإلكتروني للمنظمة.
	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف
	- 1.5.1 إعداد (الجهاز) أدلة رقابية ومهنية، وتزويد الأجهزة العربية بها. - 1.5.1 تنسيق (الأمانة العامة) مع لجنة المعايير المهنية والرقابية لاعتماد برنامج من أجل تحديث الأدلة المتوفرة وتبسيطها أو اعتماد أدلة جديدة. - 2.5.1 قيام الأمانة العامة وفريق عمل البيئة بنشر الأدلة المتوفرة لديها على الموقع الإلكتروني للمنظمة.

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي

النسبة المئوية ***	العدد	البيان
%100	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
%57	8	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
%100	8	الأجهزة التي قامت بإعداد أدلة رقابية ومهنية **
%13	1	الأجهزة التي قامت بتزويد الأمانة العامة بالأدلة **
<p>* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).</p> <p>** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 7 أجهزة).</p> <p>*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).</p>		

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
- العمل على استكمال النقائص في دليل رقابة ضمان الجودة	- تم إعداد دليل الرقابة على الأداء ودليل الرقابة القضائية ودليل رقابة ضمان الجودة ودليل الرقابة على الجماعات المحلية ودليل الرقابة على الحسابية الإدارية ودليل الرقابة على تمويل الحملات الانتخابية.	تونس
-	- في نهاية سنة 2013 تم إعداد دليل عام جديد للمعايير والإجراءات الرقابية.	الجزائر
-	- قام الجهاز بإعداد وتحديث عدة أدلة مهنية وتنظيمية منها: دليل تدقيق العقود الإدارية، دليل معدلات الإنتاج، الدليل الإرشادي لأعمال وحدات المراجعة الداخلية بالأجهزة الحكومية، دليل مراجعة حسابات الشركات، الدليل التنظيمي للديوان، لائحة العمل بالمكاتب الميدانية.	السعودية
-	- قام الجهاز بإعداد وتحديث عدة أدلة مهنية وتنظيمية منها: دليل الرقيب المالي، دليل تقويم الأداء، دليل التدقيق المستند للمخاطر، أدلة الرقابة المحلية. - تم تزويد المنظمة العربية بالأدلة الصادرة عن الجهاز.	العراق
-	- قام الجهاز بإعداد وتحديث عدة أدلة مهنية وتنظيمية منها: الدليل العام للرقابة، دليل الرقابة المالية (المطابقة والالتزام)، دليل الرقابة على الوزارات والوحدات الحكومية، دليل الرقابة على الهيئات والمؤسسات العامة والشركات، دليل رقابة الأداء، دليل الرقابة على تقنية المعلومات، عدد (9) أدلة إرشادية في قطاعات الشركات التجارية والصناعية والنفط والغاز والقطاع المالي والبنية الأساسية والطاقة والصحة والتعليم والشؤون الاجتماعية والسياحة، دليل ضمان الجودة، دليل التعليم المهني المستمر.	عمان
-	- تم إعداد واعتماد أدلة بمساعدة المشروع الأوروبي للتدعيم المؤسسي، وهي كالتالي: دليل الرقابة المالية، دليل الرقابة على الامتثال، دليل التخطيط الاستراتيجي، دليل الرقابة على تقنية المعلومات.	فلسطين

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

الكويت	<ul style="list-style-type: none"> - تم تحديث دليل التدقيق العام ودليل العمليات الرئيسة الخاصة بالجانب الرقابي والمساند.
اليمن	<ul style="list-style-type: none"> - جاري العمل نحو إعداد وتحديث عدة أدلة مهنية وتنظيمية منها: إعداد منهجية ودليل للرقابة على الخطط التنموية، إعداد دليل في مجال الرقابة على البيئة.
الأمانة العامة	<ul style="list-style-type: none"> - تم اعتماد الأدلة المعدة من قبل مبادرة الإنتوساي IDI بناء على توجيه من قبل المجلس التنفيذي.
لجنة المعايير المهنية	<ul style="list-style-type: none"> - تجميع الأدلة المستخدمة من طرف الأجهزة العربية. - دراسة الأدلة وصياغتها وتطويرها بهدف تعميم استخدامها على الأجهزة العربية. - إعداد معجم المصطلحات باللغات العربية والانجليزية والفرنسية. - المتابعة والتنسيق مع ممثل المنظمة العربية في اللجنة الفرعية للرقابة المالية في الإنتوساي.

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

6	التسلسل
تعزيز المساءلة وتطوير المعايير المهنية.	الهدف الرئيسي الأول
وضع دليل إرشادي، من قبل المنظمة، لتقييم الأجهزة العربية لأدائها وكفاءتها ومردودية أعمالها.	الهدف الفرعي (6.1)
- لجنة المعايير المهنية والرقابية. - الأجهزة الأعضاء.	مسئولية التنفيذ
- مستوى استفادة لجنة المعايير المهنية والرقابية من التجارب الدولية والإقليمية والعربية في وضع معايير لتقييم الأداء. - عدد الأجهزة الأعضاء التي استفادت من الدليل في تطوير وتحسين الأداء.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.6.1 تطوير لجنة المعايير المهنية والرقابية للدليل الإرشادي لتقييم الأجهزة العربية لأدائها وكفاءتها ومردودية أعمالها.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف
- 1.6.1 الاستفادة من الدليل الإرشادي للمنظمة العربية في تطوير وتحسين أداء (الجهاز).	

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي		
النسبة المئوية ***	العدد	البيان
100%	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
21%	3	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
67%	2	الأجهزة التي استفادت من الدليل الإرشادي للمنظمة العربية لتقييم أداءها **
33%	1	الأجهزة التي استفادت من جهات أخرى لتقييم أداءها **
<p>* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).</p> <p>** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 3 أجهزة).</p> <p>*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).</p>		

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
-	- يتبنى الجهاز الدليل الإرشادي للمنظمة كمرجع لتقييم أداءه.	الجزائر
-	- استفاد الجهاز من الدليل الإرشادي للمنظمة العربية في إعداد عدة أدلة منها: دليل الرقابة البيئية على النفايات السلبية، دليل دور الأجهزة العليا للرقابة والبيئة المستدامة (معيار 5130)، دليل إرشادي لمعالجة المياه الصالحة للشرب.	العراق
-	- استفاد الجهاز من البنك الدولي في تقييم أدائه من خلال فريق "تطبيق إطار التقييم الذاتي".	فلسطين
-	- تبنى منهجية الإنتوساي لقياس أداء الأجهزة العليا للرقابة المالية ومتابعة ما تصدره الإنتوساي من معايير في هذا الشأن. - متابعة توصيات ورشة رؤساء الأجهزة الرقابية في الدار البيضاء خلال يونيو 2014.	لجنة المعايير المهنية

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

7	التسلسل
بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة.	الهدف الرئيسي الثاني
دعوة المنظمة الأجهزة الأعضاء لوضع خطة استراتيجية في مجال تنمية القدرات.	الهدف الفرعي (1.2)
- الأجهزة الأعضاء. - لجنة تنمية القدرات المؤسسية.	مسئولية التنفيذ
- عدد الأجهزة الأعضاء التي أعدت خطة استراتيجية في مجال تنمية القدرات من إجمالي الأجهزة. - عدد الأجهزة الأعضاء التي استفادت من التجارب الدولية والإقليمية والعربية في تحديد أهداف الخطة. - عدد الأجهزة التي ساهمت لجنة تنمية القدرات المؤسسية في مساعدتها لوضع استراتيجيتها في مجال تنمية القدرات.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.1.2 إعداد (الجهاز) خطة استراتيجية تركز على تنمية القدرات. - 2.1.2 استفادة (الجهاز) من التجارب الدولية والإقليمية والعربية في تحديد أهداف الخطة. - 3.1.2 استفادة من لجنة تنمية القدرات المؤسسية في مساعدة (الجهاز) لوضع استراتيجية في مجال تنمية القدرات.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي		
النسبة المئوية ***	العدد	البيان
100%	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
71%	10	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
100%	10	الأجهزة التي قامت بإعداد خططها الاستراتيجية مع التركيز على تنمية القدرات **
89%	8	الأجهزة التي استفادت من التجارب الدولية والإقليمية والعربية في تحديد أهداف الخطة **
33%	3	الأجهزة التي استفادت من لجنة تنمية القدرات المؤسسية في وضع أهدافها **
<p>* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).</p> <p>** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 9 أجهزة).</p> <p>*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).</p>		

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
<ul style="list-style-type: none"> - هنا كنا خير في تحقيق الهدف بشكل كامل (لعدم استكمال التحليل للفجوات الخاصة بالرقابة النظام (، نظراً لارتباطات الأعمال الأخرى للموظف المسئول . 	<ul style="list-style-type: none"> - تنفيذ (80%) مشروع تحليل الفجوات Gap Analysis بهدف تحليل الفجوة بين متطلبات المعايير الدولية للإنتوساي وأنظمة العمل في الإدارات الفنية بالجهاز وفقاً لمنهجية برنامج 3i Programme الخاص بمبادرة تنمية الإنتوساي. 	البحرين
<ul style="list-style-type: none"> - لم يوافق الجهاز على العروض المقدمة لعمل تلبية متطلباته. 	<ul style="list-style-type: none"> - أعد الجهاز دراسة حول الموارد البشرية وتناولت مختلف الجوانب المتعلقة بها، كما أعد خطة لتنمية موارده البشرية. - قام الجهاز بطلب عروض للاستعانة بمكتب مختص للمساعدة في وضع آليات حديثة لتنمية إدارة الموارد البشرية (مراجع الأعمال والكفاءة). 	تونس
<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - استفاد الجهاز من بعض التجارب وتعامل معها بإيجابية للحصول على خطة في مجال تنمية القدرات قابلة للإنجاز وشاملة تستجيب للحاجات الحقيقية للجهاز. - ساعدت نتائج أعمال لجنة تنمية القدرات المؤسسية للجهاز في وضع استراتيجية في مجال تنمية القدرات. 	الجزائر
<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - تم إنجاز الخطة الاستراتيجية الأولى للفترة 2011-2013 وقد تم تقييمها في نهاية عام 2014. - تم إعداد خطة جديدة تغطي الفترة 2015-2018. - تم إعداد الخطة الجديدة بالتعاون مع المبادرة الأوروبية لدعم الحوكمة SIGMA. 	الجزائر
<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - اعتمد الجهاز سياسة التخطيط الاستراتيجي للنهوض بمهامه وفق أفضل الممارسات المهنية، حيث بادر منذ عام 2005 بإعداد الخطة الاستراتيجية الأولى للأعوام (2005-2009) والتي اشتملت العديد من الأهداف الواردة بالمخطط الاستراتيجي للمنظمة العربية، ثم تبعها بالخطة الثانية للأعوام (2010-2014). كما تم إعداد الخطة الاستراتيجية الثالثة (2015-2019). 	السعودية

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

العراق	<ul style="list-style-type: none"> - تم وضع خطة استراتيجية للتدريب بالاستعانة بالمخطط الاستراتيجي للمنظمة العربية، وحددت أهداف الخطة بالاعتماد على الأهداف المرسومة في المخطط الاستراتيجي. - تم الاستعانة بدليل تنمية القدرات الصادر عن الإنتوساي، ويتم التحديث وفقا للمستجدات اللاحقة.
عمان	<ul style="list-style-type: none"> - تم وضع خطة استراتيجية لتنمية القدرات.
فلسطين	<ul style="list-style-type: none"> - تم اعداد خطة استراتيجية وفق دليل مبادرة تنمية الإنتوساي. - تم إعداد تقرير بتنفيذ التوصيات الخاصة بلجنة تنمية القدرات، فيما يتعلق بالأهداف الاستراتيجية ذات علاقة بتنمية القدرات المؤسسية لدى الجهاز .
الكويت	<ul style="list-style-type: none"> - جميع الخطط الاستراتيجية المعتمدة بالجهاز تحتوي على أهداف رئيسية وتفصيلية ذات علاقة بتنمية القدرات المؤسسية سواء في الجانب التنظيمي منها أو الجانب البشري. وقد صدر عن لجنة متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية عدة أنظمة عمل ذات علاقة بتنمية القدرات المؤسسية منها: دليل أخلاقيات مهنة التدقيق، قواعد التعليم المهني المستمر، نظام إدارة جودة التدقيق، قواعد التدريب على رأس العمل. - تم الاستفادة من الخطة الاستراتيجية للإنتوساي في تحديد الأهداف الرئيسية للخطة الاستراتيجية للجهاز .
مصر	<ul style="list-style-type: none"> - جميع الخطط الاستراتيجية المعتمدة بالجهاز تركز على تنمية القدرات المؤسسية. - يتم الاستفادة من التجارب الدولية والإقليمية والعربية في تحديد أهداف الخطة الاستراتيجية في مجال تنمية القدرات.
المغرب	<ul style="list-style-type: none"> - تم الاستئناس بالوثائق والأدلة الصادرة عن لجنة تنمية القدرات عند تحديد أهداف الجهاز .

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

8	التسلسل
بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة.	الهدف الرئيسي الثاني
دعوة المنظمة الأجهزة الأعضاء لاعتماد نظام إدارة جودة التدقيق "ضمان الجودة" في عملياتها الرقابية.	الهدف الفرعي (2.2)
- الأجهزة الأعضاء. - الأمانة العامة.	مسئولية التنفيذ
- عدد الأجهزة الأعضاء التي أعدت خطة استراتيجية في مجال تنمية القدرات من إجمالي الأجهزة. - عدد الأجهزة الأعضاء التي لديها نظام إدارة جودة التدقيق مقارنة بإجمالي الأجهزة. - عدد البرامج التعريفية عن ضمان الجودة المقدمة من قبل الأمانة العامة والأجهزة الأعضاء.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.2.2 تفعيل نظام إدارة جودة التدقيق. - 2.2.2 إعداد وتقديم برامج تدريبية في ضمان الجودة داخل (الجهاز) ولمصلحة الأجهزة العربية. - 1.2.2 تنسيقاً لأمانة العامة مع لجنة تنمية القدرات المؤسسية والأجهزة الأعضاء لإعداد برنامج تدريبي حول "ضمان الجودة" للعمليات الرقابية.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي

النسبة المئوية ***	العدد	البيان
100%	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
93%	13	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
100%	13	الأجهزة التي قامت بتفعيل نظام إدارة جودة التدقيق **
46%	6	الأجهزة التي قامت بإعداد مديرياً وتقديم برامج تدريبية في ضمان الجودة ***
صفر %	صفر	الأجهزة التي قامت بإعداد وتقديم برامج تدريبية في ضمان الجودة لمصلحة الأجهزة العربية **

* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).
 ** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 11 جهاز).
 *** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جداً (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
-	<ul style="list-style-type: none"> - تم تطبيق نظام إدارة جودة التدقيق في الجهاز. - تم إعداد برنامج تدريبي لمراحل تعريف وتقييم المخاطر، وتطوير خطة التدقيق إعداد برنامج تدريبي لمراحل تعريف وتقييم المخاطر، وتطوير خطة التدقيق. 	الإمارات
-	<ul style="list-style-type: none"> - إعداد دليل الرقابة المالية. - إعداد دليل ضمان الجودة بالديوان. 	البحرين
-	<ul style="list-style-type: none"> - في إطار التعاون مع مبادرة تنمية القدرات تم تكوين فريق أعد دليلاً لمراقبة ضمان الجودة بشقيها المؤسسي والأعمال الرقابية. وأنجز هذا الفريق عملية مراقبة ضمان الجودة وأعد تقريراً تضمن بعض النقاط. - تم في إطار التعاون مع الجهاز الهولندي تحديد مواقع الجودة في مسار الرقابة المعتمد من الجهاز التونسي. 	تونس
-	<ul style="list-style-type: none"> - الجهد الحالية غير كافية لتلبية طموحات الجهاز ويجب تدعيم وتكثيف عمليات التدريب في مجال ضمان الجودة. 	-
-	<ul style="list-style-type: none"> - تم تدريب فريق من أعضاء الجهاز في مجال ضمان الجودة بالتعاون مع "الأي دي أي" والذي بدوره قام بعملية تقييم للأنظمة القائمة وأعد بشأنها تقريراً تضمن توصيات لتطوير تلك الأنظمة كما اقترح دليل إجراءات ضمان الجودة ويتم حالياً دراسته لتبنيه. - تم إعداد فريق مدربين في مجال ضمان الجودة بالتعاون مع "الأي دي أي". 	الجزائر
-	<ul style="list-style-type: none"> - تم تكوين فريق للجودة الشاملة منذ عام 2012، لمراجعة وتقييم نتائج التدقيق وتقارير المراجعة والتأكد من التزامها بمعايير الجودة. 	السعودية

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

-	<ul style="list-style-type: none"> - استحداث قسم لإدارة الجودة وتحديد آلية العمل فيه. - وضع معايير وطنية خاصة بالجودة. 	العراق
-	<ul style="list-style-type: none"> - تم اعتماد نظام إدارة الجودة وفقاً لمعايير أيزو 9001. 	عمان
-	<ul style="list-style-type: none"> - تم تنفيذ مشروع أوروبي للتدعيم المؤسسي، وتم تشكيل لجنة لتقييم الاحتياجات التدريبية لتنفيذ المشروع. - جاري العمل لاعتماد نظام ضمان الجودة. 	فلسطين
-	<ul style="list-style-type: none"> - إعداد دراسة بالتعاون مع خبراء الجهاز بشأن دليل رقابة جودة الأعمال الصادر عن الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي وتعديله بما يتناسب مع بيئة العمل في الجهاز. 	قطر
-	<ul style="list-style-type: none"> - تم اعتماد نظام إدارة جودة التدقيق بالجهاز، كما تم إصدار آلية لتفعيل النظام في القطاعات الرقابة اللاحقة. - تم تنفيذ برامج تدريبية لتعريف وتطبيق نظام إدارة جودة التدقيق بالجهاز. 	الكويت
-	<ul style="list-style-type: none"> - تم تفعيل نظام إدارة جودة التدقيق. - تم إعداد وتقديم برامج تدريبية في ضمان الجودة من خلال خطة التدريب السنوية للجهاز. 	مصر
-	<ul style="list-style-type: none"> - تم تفعيل نظام إدارة جودة التدقيق بالجهاز بهدف الرفع من جودة العمل الرقابي ومن مخرجات الجهاز. - تم اعداد وتنظيم برامج تدريبية في ضمان الجودة داخل الجهاز ولمصلحة الأجهزة العربية. 	المغرب
-	<ul style="list-style-type: none"> - صدر قرار باعتماد دليل ضمان الجودة. - عقدت ورش تعريفية لقيادات الجهاز. - تم إعداد المادة العلمية لتعريف أعضاء الجهاز بنظام ضمان الجودة. 	اليمن
-	<ul style="list-style-type: none"> - فيما يتعلق بتنسيق الأمانة العامة مع لجنة تنمية القدرات المؤسسية والأجهزة الأعضاء لإعداد برنامج تدريبي حول "ضمان الجودة" للعمليات الرقابية، فقد تم ترحيل الهدف لعام 2015 وسوف يقام برنامج تدريبي بهذا الشأن في قطر في شهر مايو 2015. 	الأمانة العامة

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

9	التسلسل
بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة.	الهدف الرئيسي الثاني
دعوة المنظمة الأجهزة الأعضاء لاعتماد دليل مبادرة تنمية الإنتوساي في عمليات التدريب لديها.	الهدف الفرعي (3.2)
- الأجهزة الأعضاء.	مسئولية التنفيذ
- عدد البرامج المنجزة من قبل الأجهزة الأعضاء وفق الدليل المعتمد مقارنة بإجمالي البرامج التدريبية المنجزة.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.3.2 الاستفادة من دليل مبادرة تنمية الإنتوساي في عمليات التدريب في (الجهاز) .	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي		
النسبة المئوية ***	العدد	البيان
%100	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
%64	9	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
%100	9	الأجهزة التي استفادت من دليل مبادرة تنمية الإنتوساي في عمليات التدريب لديها **
<p>* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).</p> <p>** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 11 جهاز).</p> <p>*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).</p>		



تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة

اسم الجهاز	الإنجازات	المعوقات
البحرين	- تم تطوير دليل التدريب استنادا على دليل مبادرة الإنتوساي.	-
تونس	- يتم الاستعانة بدليل مبادرة تنمية الإنتوساي في عمليات التدريب في الجهاز .	-
السعودية	- قام الجهاز بترجمة دليل مبادرة تنمية الإنتوساي IDI، والذي أوصت الجمعية العامة للمنظمة العربية في اجتماعها الحادي عشر بدولة الكويت في عام 2013 باعتماده والعمل بموجبه بما يتماشى مع واقع الأجهزة العربية.	-
العراق	- يتم الاستفادة من دليل مبادرة تنمية الإنتوساي في عمليات التدريب في الجهاز .	-
الكويت	- تم اعتماد دليل مبادرة الإنتوساي في إعداد وتصميم المواد التدريبية.	-
لبنان	- يتم تأهيل موظفين واعدادهم كمدربين اعتمادا على دليل مبادرة الإنتوساي I.D. في عمليات التدريب.	-
مصر	- تم اعتماد دليل مبادرة الإنتوساي في إعداد الخطة السنوية للتدريب.	-
المغرب	- يتم الاستعانة بدليل مبادرة تنمية الإنتوساي في عمليات التدريب في الجهاز .	-
اليمن	- يتم الاستعانة بدليل مبادرة تنمية الإنتوساي في عمليات التدريب في الجهاز .	-

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

10	التسلسل
بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة.	الهدف الرئيسي الثاني
دعوة المنظمة الأجهزة الأعضاء لاعتماد أساليب الرقابة الحديثة وبصفة خاصة الرقابة الإلكترونية.	الهدف الفرعي (4.2)
- الأجهزة الأعضاء. - الأمانة العامة.	مسئولية التنفيذ
- تطور عدد المهام الرقابية المعتمدة على أساليب الرقابة الحديثة ضمن البرامج السنوية للأجهزة الأعضاء. - عدد الدورات التدريبية المنجزة في مجال الرقابة الإلكترونية من قبل الأمانة العامة والأجهزة الأعضاء. - عدد الأجهزة الأعضاء التي اعتمدت أساليب الرقابة الحديثة مقارنة بإجمالي عدد الأجهزة.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.4.2 اعتماد أساليب الرقابة الحديثة (في الجهاز). - 2.4.2 تطور عدد المهام الرقابية المعتمدة (في الجهاز) على أساليب الرقابة الحديثة ضمن الخطة السنوية للتدقيق. - 3.4.2 تطوير عدد الدورات التدريبية المنجزة في (في الجهاز) مجال الرقابة الإلكترونية. - 1.4.2 اتساق الأمانة العامة مع لجنة تنمية القدرات المؤسسية والأجهزة الأعضاء للإعداد لدورات تدريبية حول أساليب الرقابة الحديثة وبصفة خاصة الرقابة الإلكترونية.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي		
النسبة المئوية ***	العدد	البيان
%100	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
%79	11	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
%100	11	الأجهزة التي اعتمدت أساليب الرقابة الحديثة **
%45	5	الأجهزة التي قامت بتطوير المهام الرقابية المعتمدة على أساليب الرقابة الحديثة ضمن الخطة السنوية للتدقيق **
%82	9	الأجهزة التي قامت بإعداد وتقديم برامج تدريبية حول أساليب الرقابة الحديثة خاصة الرقابة الإلكترونية **
<p>* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).</p> <p>** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 9 أجهزة).</p> <p>*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).</p>		

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة

المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
	<ul style="list-style-type: none"> - تم تحسين منهجية التدقيق بما يتوافق مع المعايير المالية للتدقيق وأخذ بعين الاعتبار المخاطر العامة في الحكومة الاتحادية. - تم تطوير المنهجية المبنية على المخاطر من واقع مبادئ الرقابة الحكومية والظواهر العامة من السنوات السابقة حيث تم تطبيق المنهجية ببرامج وإجراءات تدقيق عامة، حيث سيتم تخصيص ملفات التدقيق على مستوى كل جهة حكومية وبما يتوافق بشكل مفصل مع طبيعة نشاطها واختصاصاتها، ومثال ذلك (الوزارات / الهيئات المستقلة/ الشركات شبه الحكومية). - تم زيادة عدد الجهات المطبقة للمنهجية المبنية على تقييم المخاطر بمقدار (3) جهات في سنة 2014. - تم إعداد برنامج تدريبي على التحديات الجديدة للمنهجية المبنية على المخاطر للتحسين، حيث تم تدريب الموظفين على نموذج المخاطر. - استكمال تحديث وتغيير منهجية الديوان لتكون مدعومة بأحدث نسخ برنامج التدقيق الإلكتروني (التييم ميت). وتم متابعة ورصد التنفيذ وذلك عن طريق أدوات المتابعة المتوفرة في البرنامج الإلكتروني المحدث (التييم ميت) بشكل مستمر، وسيتم في نهاية دورة التدقيق تقييم التطبيق بشكل مكتمل وذلك في نهاية شهر مارس-أبريل 2015. - تم تطوير وتطبيق منهجية تدقيق لفريق التدقيق الإلكتروني في الديوان حيث شمل عدد خمس جهات (المصرف المركزي، هيئة التأمين، وزارة العمل، وزارة الاقتصاد، صندوق الزكاة). تم تطوير وتطبيق منهجية تدقيق لفريق التدقيق الإلكتروني في الديوان حيث شمل عدد خمس جهات (المصرف المركزي، هيئة التأمين، وزارة العمل، وزارة الاقتصاد، صندوق الزكاة). 	الإمارات



تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

		القياس
<p>- يستدعي الوضع مزيداً من الدعم وخاصة فيما يتعلق بتوفير البرمجيات الحديثة وبرمجة دورات تدريبية للتمكين من استخدامها.</p>	<p>- يتم استخدام نظام (ACL) في الأعمال الرقابية. - تم اعداد فريق من الخبراء المختصين في الرقابة الإلكترونية. - في إطار التعاون مع الجهاز الهولندي والاتحاد الأوروبي تم تنظيم عمليات تدريب في مجال الرقابة الإلكترونية وإنجاز عمليات رقابية نموذجية في الرقابة الإلكترونية والرقابة على البيئة. - يتم حالياً البحث عن برنامج يساعد أعضاء الجهاز على مسك ملفات العمل بصفة إلكترونية.</p>	القياس
<p>- لم يتمكن الجهاز من بلوغ مؤشرات النجاح الخاصة بهذا المجال.</p>	<p>- يتم حالياً برمجة عدد من المهمات الرقابية المعتمدة على أساليب الرقابة الحديثة ضمن الخطة السنوية للتدقيق.</p>	القياس
<p>- محدودية توفير البرمجيات الحديثة بالنظر لعدم توفر الموارد المالية الضرورية لاقتنائها</p>	<p>- يتم سنوياً تنفيذ عدد من الدورات التدريبية لمستويات متعددة في مجال استخدام نظام (ACL) وفي مجال الرقابة الإلكترونية وفق الإمكانيات المتاحة.</p>	القياس
	<p>- تم إدراج هدف يتعلق باعتماد أساليب الرقابة الحديثة في الخطة الاستراتيجية الجديدة للجهاز. - تم تقييم بيئة تقنية المعلومات للجهاز بالتعاون مع بالتعاون مع المبادرة الأوروبية لدعم الحوكمة SIGMA بإجراء تقييم ذاتي ITSA. - تم إعداد دراسات حول منهجية الرقابة باعتماد تقييم المخاطر. - تم التحضير لخطة إحلال مرحلي للإجراءات باستخدام الأساليب الإلكترونية استناداً إلى نتائج التقييم الذاتي ITSA. - تم تنفيذ برامج تدريبية لاستخدام البرامج المكتبية (ميكروسوفت) في المجال الرقابي.</p>	القياس

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

السعودية	<ul style="list-style-type: none"> - انتهى الجهاز وبالتعاون مع بيت خبرة استشاري متخصص لدراسة نشاطه ومهامه الأساسية وفقا لنظامه ولوائحه التنفيذية وإعادة هندسة اجراءاته لتمكينه من التحول للتعاملات الالكترونية ووضع التصور اللازم لمشاريع التعاملات الالكترونية الحكومية (حكومة-حكومة) الخاصة بالمراجعة الآلية (e-Audit) ووضع الخطة التنفيذية للتحول للتعاملات الالكترونية بالجهاز. - يستخدم الجهاز أنظمة آية تساعده في تفعيل عملية التدقيق مثل (IDEA, Team Meat).
العراق	<ul style="list-style-type: none"> - اعتماد أساليب الرقابة الحديثة بالجهاز، منها: أسلوب تقييم أداء البرامج والسياسات الحكومية، أسلوب التدقيق المستند للمخاطر. - إقامة دورات تدريبية في مجال الرقابة الإلكترونية.
عمان	<ul style="list-style-type: none"> - نظام إدارة التدقيق Audit Management System حالياً في طور تحليل البيانات لهيكلته إلكترونياً.
فلسطين	<ul style="list-style-type: none"> - اعتمد الجهاز دليل الرقابة على تقنية المعلومات، كما اعتمد منهجية تدقيق وفق معايير الإنتوساي. - اصدار عدد من التقارير على تقنية المعلومات والبرامج المحوسبة. - شارك الجهاز من خلال المنظمة العربية ومن خلال مشروع أوروبي لتنمية القدرات المؤسسية في عدد من الدورات التدريبية في مجال الرقابة الالكترونية.
قطر	<ul style="list-style-type: none"> - تم تنظيم دورات تدريبية بشأن استخدام أسلوب الرقابة الإلكترونية. - تم إعداد مشروع دليل للرقابة على تقنية المعلومات. - تعميم استخدام برنامج Team Meat في المهام الرقابة على القطاع الحكومي.
الكويت	<ul style="list-style-type: none"> - يتم تطبيق أساليب الرقابة الحديثة على بعض القطاعات الرقابية. - تم تقديم عدة برامج في استخدام الأساليب الحديثة والبرامج الإلكترونية في التدقيق.

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

<p>مصر</p>	<p>- اعتماد أساليب الرقابة الحديثة بالجهاز وتطبيقها حسب الإمكانيات المتاحة لدى الجهات الخاضعة للرقابة.</p>	<p>- اعتماد العديد من الجهات الحكومية على النظم اليدوية يحول دون استخدام أساليب الرقابة الإلكترونية على نطاق واسع.</p>
<p>اليمن</p>	<p>- تم استكمال تجهيز معمل التدريب على نظام المعلومات المالية والمحاسبية AFMIS، ويتم إعداد المادة التدريبية من قبل 3 مدربين مختصين لتدريب عدد (300) مراجع على أساسيات النظام، وربط النظام مع وزارة المالية.</p> <p>- تم تدريب عدد (3) مراجعين في مجال بيئة تقنية المعلومات بالتعاون مع مشروع تحديث المالية العامة، كما تم تدريب عدد (2) مراجعين في مجال COBIT.</p>	<p>-</p>
<p>الأمانة العامة</p>	<p>- برمجة وتنفيذ دورة تدريبية حول الرقابة الإلكترونية (إطار COBIT) بالأردن.</p>	<p>-</p>

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

11	التسلسل
بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة.	الهدف الرئيسي الثاني
دعوة المنظمة الأجهزة الأعضاء إلى إحداث أو تطوير وحدات تدريب ووضع خطط تدريبية تمكن من تطوير القدرات وتحديد معايير لتقييم عملها.	الهدف الفرعي (5.2)
- الأجهزة الأعضاء.	مسئولية التنفيذ
<ul style="list-style-type: none"> - عدد الأجهزة الأعضاء التي أنشأت وحدة تدريب. - عدد الأجهزة الأعضاء التي اعتمدت على أفضل التجاري في إنشاء وتطوير وحدات التدريب. - مدى مساهمة لجنة تنمية القدرات المؤسسية في تطوير وحدات التدريب. 	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.5.2 تطوير (الأجهزة الأعضاء) عمليات التدريب وفق أفضل التجارب.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي		
النسبة المئوية ***	العدد	البيان
%100	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
%79	11	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
%73	8	الأجهزة التي قامت بإنشاء وحدة للتدريب لديها **
%73	8	الأجهزة التي طورت عمليات التدريب لديها وفق أفضل التجارب **
<p>* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).</p> <p>** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 10 أجهزة).</p> <p>*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).</p>		

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
<p>- لم يتسنى للجهاز تأهيل عدد أكبر من الموظفين نظرا لمحدودية عدد المشاركين في البرنامج من كل جهاز.</p>	<p>- تأهيل عدد (6) من الموظفين الفنيين كمدرسين داخل الجهاز من خلال برنامج إعداد المدرب بالتعاون مع مبادرة تنمية الإنترنت IDI.</p>	البحرين
-	<p>- تنفيذ الفعاليات التدريبية وفقا لاحتياجات الإدارات ومتطلبات المسار التدريبي لكل موظف.</p> <p>- مراجعة الأدلة والنماذج المستخدمة في مسار التطوير الوظيفي ونظام إدارة الأداء واقتراح التعديلات اللازمة.</p>	البحرين
<p>- فيما يتعلّق بالموارد المالية فإنها دون المستوى المأمول مما لم يمكن من استعمال أفضل طرق التدريب ومن اللجوء إلى الخبراء من خارج المحكمة ومن استعمال التقنيات الحديثة في التدريب.</p>	<p>- يتم حاليا انجاز عدد من الدورات التدريبية في جميع المجالات الرقابية وفق الإمكانيات المتاحة.</p>	تونس
-	<p>- تم تدريب فريق جديد مع "الأي دي أي" قام بتنفيذ يومين تدريبيين حول المعايير الدولية.</p> <p>- يتم تنفيذ برنامج سنوي لتبادل المعارف المكتسبة.</p>	الجزائر

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

السعودية	<ul style="list-style-type: none"> - يولي الجهاز موضوع التدريب المهني المستمر عناية خاصة لتهيئة منسوبيه مهنيا لممارسة أعمال المراجعة المالية وتدقيق الحسابات ورقابة الأداء بثقة وجدارة، وتمكينهم من التدرج المهني وتعزيز قدراتهم على مسايرة التطور المستمر في أساليب العمل الرقابي بجميع أوجهه. - يقوم الجهاز سنويا بإعداد وتنفيذ خطة للتدريب، تتضمن برامج تدريبية تخصصية منتظمة على رأس العمل ذات الصلة بأعمال الجهاز، والتي تنظمها المعاهد مؤسسات التدريب المعتمدة ومبادرة الإننتوساي IDI والمنظمات الرقابية الآسيوية والعربية والخليجية وبعض الأجهزة الرقابية الزميلة. - يتيح الجهاز فرص الابتعاث والإيفاد للمتميزين من منسوبيه للحصول على درجة الماجستير في المحاسبة والمراجعة وتقنية المعلومات والدبلوم العالي في الرقابة المالية وذلك بهدف إعداد وتكوين كوادر فنية مهنية قادرة على النهوض بأعباء العمل الرقابي وواجباته وتنمية مهاراتهم وقدراتهم بصورة مستمرة.
العراق	<ul style="list-style-type: none"> - مركز التدريب قيد الإنجاز. - الجهاز في صدد اصدار النظام الداخلي لمركز التدريب.
عمان	<ul style="list-style-type: none"> - تطبيق المنهجية الحديثة في عقد اللقاءات العلمية والتدريبية على مستوى الجهاز.
قطر	<ul style="list-style-type: none"> - إنشاء قاعدة بيانات لأنشطة التدريب، واعداد ملفات إلكترونية للموظفين.
الكويت	<ul style="list-style-type: none"> - يحتوي هيكل الجهاز على إدارة التدريب، ويسعى بصفة مستمرة لتطوير العمليات واستخدام المفاهيم والمنهجيات الحديثة في التدريب والتطوير الوظيفي.
لبنان	<ul style="list-style-type: none"> - تم إدراج موضوع إنشاء وحدة التدريب بالجهاز ضمن مشروع تعديل قانون الجهاز المحال لمجلس الوزراء.
	<ul style="list-style-type: none"> - هناك تأخير في تحقيق الهدف عن الوضع المخطط له بسبب بطيء الإجراءات الإدارية.
	<ul style="list-style-type: none"> - لم يتم مناقشة مشروع تعديل قانون الجهاز في مجلس الوزراء لحين تعيين رئيس جديد للجمهورية.



تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

		<p>- عدم وجود دراية كافية بالتقنية الحديثة لدى الخبراء الذين يتم الاستعانة بهم من خارج الجهاز من ذوي الخبرات والتخصصات النادرة.</p>
<p>مصر</p>	<p>- تم تنفيذ البرامج التدريبية وفق المنهجية الحديثة للتدريب المعتمدة من قبل الإنتوساي.</p>	<p>-</p>
<p>اليمن</p>	<p>- سبق وأن تم إنشاء مركز للتدريب واعداد خطط سنوية للتدريب وتحت إشراف قيادة الجهاز وتجهيز معلمين تدريبيين بأجهزة الحاسوب مع جود عدد من القاعات المخصصة لعملية التدريب وعدد من المدربين المتخصصين في المجالات المرتبطة بأعمال الجهاز.</p> <p>- استمرار مشروع تحديث المالية العامة في تمويل عدد من الأنشطة التدريبية بالجهاز.</p>	<p>-</p>

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

12	التسلسل
بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة.	الهدف الرئيسي الثاني
دعوة المنظمة الأجهزة الأعضاء إلى الحرص على انتقاء أفضل العناصر من ذوي الكفاءات ولاخضاع جميع أعضائها للتدريب المستمر، وتوفير سبل المحافظة عليهم.	الهدف الفرعي (6.2)
- الأجهزة الأعضاء.	مسئولية التنفيذ
- عدد الأجهزة الأعضاء المعتمدة لسياسات وأنظمة موجهة لجذب الكفاءات والمحافظة عليها. - عدد الأجهزة الأعضاء التي استفادت من التجارب الرائدة في تحقيق الهدف. - عدد الأنشطة المعتمدة من قبل الأجهزة الأعضاء من أجل التعليم المستمر والتحفيز والتنمية الذاتية لأعضائها.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.6.2 تطوير (الجهاز) آلية التوظيف. - 2.6.2 اختيار (الجهاز) الكفاءات وفق آلية التوظيف الجديدة. - 3.6.2 تطوير (الجهاز) خطة تدريب المعينين الجدد وتأهيل العاملين بالجهاز. - 4.6.2 وضع (الجهاز) خطة للمحافظة على الكفاءات والاستفادة من خبراتهم لأطول فترة ممكنة بالجهاز.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي

النسبة المئوية ***	العدد	البيان
100%	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
64%	9	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
100%	9	الأجهزة التي قامت بتطوير آلية التوظيف **
67%	6	الأجهزة التي طورت خطط تدريب المعينين الجدد وتأهيل العاملين بالجهاز **
78%	7	الأجهزة التي وضعت خطة للمحافظة على الكفاءات والاستفادة من خبراتهم لأطول فترة ممكنة بالجهاز **

* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).

** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 8 أجهزة).

*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
	<ul style="list-style-type: none"> - وضع اختبارات للتوظيف لتحديث الكفاءة، زيادة عدد الموظفين لسنة 2014 عن سنتين سابقتين بنسبة 2.8%، تطوير نظام التوظيف الإلكتروني عن طريق اختيار شركة متخصصة، وضع خطط توظيف سنوية، زيادة نسبة التوطين وخاصة في الوظائف القيادية. - يتم تدريب للموظفين الفنيين الجدد في أول أسبوع، حيث يتم تقديم برنامج تعريفى بالمنهجية، فضلاً عن الأدوات القانونية المنظمة لعمل ديوان الجهاز، ويتم تقديم مقدمة مبسطة عن التدقيق عموماً. - تم عقد دورات تدريبية تخصصية بما يتوافق مع الوظائف الفنية في الديوان لبعض موظفي الجهاز. - تم الانتهاء من الإعداد النهائي ورفع مسودة الخطة للسلطة المختصة بالاعتماد وتم إضافة مميزات ضمن خطة المحافظة على الكادر البشري، لخفض معدلات الدوران. 	الإمارات
	<ul style="list-style-type: none"> - تنفيذ الآلية المعتمدة للتوظيف وجذب الكفاءات. - تحديث قاعدة بيانات للمتقدمين المتميزين. - ابتعاث عدد من الموظفين للحصول على الشهادات المهنية CIA, (CPA, CISA, ACCA) وحصلت موظفتان على شهادة (CPA, ACCA). - توفير مصادر وكتب متعلقة بتطوير قدرات الموظفين بمكتبة الجهاز. - تحفيز الموظفين على المشاركة في مسابقات البحوث والدراسات في المجال الرقابي. 	البحرين

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

	<ul style="list-style-type: none"> - تم تنقيح النص المتعلق بالتعيينات في الجهاز لتمكينه من توظيف عناصر متلائمة مع احتياجات الجهاز. - تم وضع آلية لتعيين القضاة المراقبين عن طريق لجنة يشارك في أعمالها أساتذة جامعين وممثلين عن الوظيفة العمومية وممثلين عن الجهاز. - تم وضع خطة للمحافظة على الكفاءات والاستفادة من خبراتهم للأطول فترة ممكنة بالجهاز. 	<p>تونس</p>
<ul style="list-style-type: none"> - فيما يتعلق بالموارد المالية فإنها تبقى دون المستوى المأمول مما أثر في عدم استخدام أفضل طرق والتقنيات الحديثة التدريب ومن اللجوء إلى الخبراء من خارج الجهاز. 	<ul style="list-style-type: none"> - يتم حاليا انجاز عدد من الدورات التدريبية في جميع المجالات الرقابية للمعينين الجدد وتأهيل العاملين بالجهاز وفق خطة تدريب يتم إعدادها حسب الإمكانيات المتاحة. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - يجري التفكير في تعديل قانون الجهاز لفتح المجال لتوظيف تخصصات مختلفة. - تم إنجاز دورة تدريبية في هذا العام لمدة 150 ساعة موجهة للعاملين الجدد. - إعداد خطة لتأهيل العاملين من ذوي الخبرة بالجهاز. - اعتماد سياسة تسعى إلى الحد من تسرب الكفاءات إلى خارج الجهاز. - اعتماد آلية لتمديد فترة خدمة الكفاءات التي بلغت سن التقاعد. 	<p>الجزائر</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - يستقطب الجهاز الكفاءات العلمية والمهنية المتخصصة لمواكبة التطور المتواصل في طبيعة المهام التي يقوم بها وأساليب الرقابة التي يمارسها. - يعمل الجهاز على جعله مركزا لجذب الكفاءات وبيئة عمل مفضله لهم وإيجاد العديد من المزايا والحوافز المادية والمعنوية. 	<p>السعودية</p>
<ul style="list-style-type: none"> - لم يتمكن الجهاز من توظيف أعضاء جدد في عام 2014 بسبب عدم إقرار الموازنة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تم اعتماد منهجية المفاضلة العلمية في التوظيف تعتمد على إجراء الاختبارات والمقابلات وحضور الدورات التدريبية المطلوبة للوظيفة. - توجد آلية للتعليم المستمر ضمن خطة التدريب. - توفير مكتبة تحتوي على مصادر حديثة للتنمية الذاتية. - الاستعانة بالكفاءات من الذين أحيلوا للتقاعد كخبراء في الجهاز. 	<p>العراق</p>

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

	<ul style="list-style-type: none"> - تشكيل لجنة لدراسة الرواتب والمزايا الوظيفية بالجهاز ومقارنتها بسوق العمل واقتراح مزايا جديدة تجذب العناصر ذات الكفاءة للعمل بالجهاز وتدرس الاحتياجات المستقبلية للجهاز في ظل تعديل القانون واعتماد هيكل تنظيمي جديد. - تشكيل فريق عمل لإعداد مسارات وظيفية لوظائف الجهاز وتحديد متطلبات التحرك الوظيفي والمؤهلات المطلوبة من خلال بطاقة الوصف الوظيفي التي تبرز متطلبات شغل الوظائف ومؤشرات قياس الأداء لكل مستوى وظيفي. - تطوير نظام تقويم الأداء وتفعيله من خلال ربطه بالترقيات والتدريب. 	فقط
	<ul style="list-style-type: none"> - سبق وأن تم تقديم دراسة لتطوير نظام التوظيف ونظام إدارة الأداء بمفهوم الجدارات (الكفاءات). - الجهاز مستمر في اعداد خطط تدريب تعريفية وأساسية للمعينين الجدد وخطط تأهيلية متقدمة لذوي الخبرة. - يتم تطوير وصيانة نظام الرواتب والمزايا بصفة مستمرة بهدف جذب الكفاءات والمحافظة عليها لأطول فترة ممكنة. 	الكفاءات
	<ul style="list-style-type: none"> - تم تطوير آلية التوظيف بهدف اختيار أفضل الكفاءات من خلال الاختبارات والمقابلات الشخصية. - تم إبلاغ إدارات الجهاز بالآلية الجديدة للتوظيف بهدف الالتزام بها عند إجراء مقابلات التوظيف. - تم تطوير خطة تدريب المعينين الجدد وخطة تأهيل العاملين بالجهاز. - تم إعداد مقترح لزيادة مرتبات العاملين بالجهاز بهدف المحافظة على الكفاءات لأطول فترة ممكنة. 	مهم

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

13	التسلسل
بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة.	الهدف الرئيسي الثاني
دعوة المنظمة لكل جهاز للاستفادة القصوى من خبرائه في شتى المجالات، خاصة من خريجي الآي دي آي (IDI).	الهدف الفرعي (7.2)
- الأجهزة الأعضاء.	مسئولية التنفيذ
- نسبة مدربي IDI لدى الأجهزة الأعضاء المشاركين في اللقاءات التدريبية مقارنة بإجمالي عدد المدربين. - تطور نسبة الاستفادة من خبراء الأجهزة الأعضاء في شتى المجالات.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.7.2 رفع (الجهاز) نسبة مدربي IDI المشاركين في اللقاءات التدريبية مقارنة بإجمالي عدد المدربين. - 2.7.2 وضع خطة للاستفادة من الخبراء في شتى المجالات (بالجهاز) .	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي

النسبة المئوية ***	العدد	البيان
%100	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
%79	11	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
%100	11	الأجهزة التي استفادت من خبرائها من خريجي الآي دي آي (IDI) **
%36	4	الأجهزة التي استفادت من خبرائها في شتى المجالات **
* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).		
** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 10 أجهزة).		
*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).		

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
-	<ul style="list-style-type: none"> - حصل عدد (5) موظفين على شهادة إعداد مدرب من قبل مبادرة الإنتوساي IDI في سنة 2014 فضلاً عن الموظفين السابقين. - شارك عدد (4) من الموظفين من حملة شهادة الآي دي أي في ورش عمل للتدريب على المنهجية المبنية على تقييم المخاطر. 	الإمارات
-	<ul style="list-style-type: none"> - عدد المدربين غير كاف لتحقيق طموحات الجهاز. - الاستفادة من أحد مدربي الجهاز من خريجي الآي دي أي (IDI) في تنفيذ ورشتي عمل بالجهاز. 	البحرين
-	<ul style="list-style-type: none"> - لا تتم دائما دعوة مدربي IDI لتأمين بعض الدورات التدريبية خاصة المتعلقة بمجال تنمية القدرات. - تتم عمليات الإعداد والتقديم على أساس اختيار المدربين من الخبراء سواء من خريجي IDI أو غيرهم. 	تونس
-	<ul style="list-style-type: none"> - يستدعي الأمر مستقبلا مزيدا من الاهتمام وخاصة في مجالات تنمية القدرات والرقابة الالكترونية. - يضع الجهاز سنويا خطة للتدريب يتم الاستفادة بها من أغلب الخبراء المتوفرين لدى الجهاز وفي أغلب المجالات. 	الجزائر
-	<ul style="list-style-type: none"> - تدريب فريق جديد من المدربين في إطار برنامج الآي دي أي لتدريب المدربين. - يتابع الجهاز فرص الاستفادة من تدريب أعضائه محليا ودوليا. 	السعودية
-	<ul style="list-style-type: none"> - يتوافر لدى الجهاز مجموعة من المدربين المتخصصين الذين تم إعدادهم وتأهيلهم للقيام بمهام التدريب من قبل مبادرة تنمية الإنتوساي IDI وفقا للمنهجية الحديثة للتدريب. - مازال الجهاز مستمرا في إعداد صفوف أخرى من المدربين. 	العراق
-	<ul style="list-style-type: none"> - شارك عدد (4) من منتسبي الجهاز في دورة اخصائي تدريب مدرب من خلال برامج الإنتوساي. - يتم الاستفادة من الخبراء بالجهاز في إقامة ورش عمل وتقديم برامج تدريبية. 	العراق

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

	<ul style="list-style-type: none"> - يتم الاستفادة من خريجي مبادرة تنمية الإنترنت IDI على نطاق واسع في تنفيذ خطة التدريب وفي البرامج الخاصة بإعداد مدرب وفي مراجعة المواد التدريبية. - يستفيد الديوان من خبرائه المتخصصين في شتى المجالات وفي أعمال اللجان وفرق العمل والدراسات والتكليفات. 	الكويت
	<ul style="list-style-type: none"> - شارك عدد (4) من منتسبي الجهاز في دورة إحصائي تدريب مدرب من خلال برامج الإنترنت. 	بنان
	<ul style="list-style-type: none"> - يتم الاستفادة من خريجي مبادرة تنمية الإنترنت IDI في تحديد موضوعات الخطة التدريبية وتنفيذ البرامج وإعداد مدربين جدد. - تم وضع خطة للاستفادة من الخبراء في شتى المجالات في الجهاز من خلال حصر مجالات الخبرة لديهم والاستفادة منهم بما يتوافق مع خبراتهم. 	مصر
	<ul style="list-style-type: none"> - تم الاستفادة من خريجي مبادرة تنمية الإنترنت IDI في تنشيط البرامج التدريبية وفي إعداد دليل التدريب. 	المغرب
<ul style="list-style-type: none"> - عدم استكمال المرحلة النهائية في برنامج الرقابة في بيئة تقنية المعلومات لعدد (3) متدربين. 	<ul style="list-style-type: none"> - تم الاستعانة بعدد (7) من خريجي مبادرة تنمية الإنترنت IDI في تنفيذ عدد من البرامج التدريبية. - تم تدريب عدد (3) مراجعين في مجال بيئة تقنية المعلومات بالتعاون مع IDI. - تم تدريب عدد (2) من موظفي الجهاز كمدربين إحصائي تدريب. - استقدام خبيرة في مجال نظام المقابلات السنوية لتطوير أداء موظفي الجهاز بالتعاون مع GIZ. - استقدام خبيرة في مجال متابعة الخطة الاستراتيجية 2014-2018 بالتعاون مع مشروع تحديث المالية العامة. - إعداد نظام المقابلات السنوية لتطوير أداء موظفي الجهاز. - متابعة وتقييم الخطة الاستراتيجية للجهاز في عام 2014. 	البن

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

14	التسلسل
بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة.	الهدف الرئيسي الثاني
دعوة الأجهزة الأعضاء لإقامة علاقات تعاون وتبادل للخبرات مع الهيئات الوطنية كالجامعات والهيئات الرقابية والمهنية.	الهدف الفرعي (8.2)
- الأجهزة الأعضاء.	مسئولية التنفيذ
- عدد اتفاقيات التعاون المبرمة بين الأجهزة الأعضاء والهيئات الوطنية. - عدد خبراء الهيئات الوطنية الذين تمت الاستعانة بهم من قبل الأجهزة الأعضاء . - عدد البحوث المشتركة المنجزة بين الأجهزة الأعضاء والهيئات الوطنية. - عدد منتسبي الأجهزة الأعضاء الذين يقومون بإلقاء المحاضرات لدى الهيئات الوطنية. - عدد منتسبي الأجهزة الأعضاء المشاركين في اللجان المهنية.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.8.2 إبرام (الجهاز) بروتوكولات تعاون مع الهيئات الوطنية المهنية. - 2.8.2 وضع (الجهاز) خطة للمشاركة في البحوث المشتركة مع الهيئات الوطنية. - 3.8.2 التنسيق مع الهيئات المهنية لمشاركة أعضاء (الجهاز) في إلقاء محاضرات مهنية لديها. - 4.8.2 لتنسيق مع الهيئات المهنية لمشاركة أعضاء (الجهاز) في اللجان التخصصية لديها.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي

النسبة المئوية ***	العدد	البيان
100%	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
50%	7	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
100%	7	الأجهزة التي اقامت علاقات تعاون وتبادل الخبرات مع الهيئات الوطنية **
14%	1	الأجهزة التي وضعت خطة للمشاركة في البحوث المشتركة مع الهيئات الوطنية **
86%	6	الأجهزة التي قام أعضاؤها بإلقاء محاضرات مهنية في الهيئات الوطنية **
57%	4	الأجهزة التي شارك أعضاؤها في اللجان التخصصية لدى الهيئات الوطنية **

* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).
** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 7 أجهزة).
*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

اسم الجهاز	الإنجازات	المعوقات
الجزائر	<ul style="list-style-type: none"> - تنفيذ ورشة عمل لإحدى الجهات المشمولة برقابة الجهاز بشأن التدقيق الداخلي على العقود والمصروفات والإيرادات. 	-
تونس	<ul style="list-style-type: none"> - وقع الجهاز عدد من بروتوكولات التعاون مع الهيئات الوطنية المهنية، منها هيئة الخبراء المحاسبين والجامعة التونسية والجمعية التونسية الرقابة الداخلية. 	<ul style="list-style-type: none"> - دعم محدود لتفعيل البروتوكولات.
تونس	<ul style="list-style-type: none"> - تم إلقاء بعض المحاضرات المهنية لدى عدد من الهيئات المهنية. 	<ul style="list-style-type: none"> - يعتبر النشاط دون المستوى المأمول ويستدعي مزيدا من التنسيق مع هذه الهيئات لتكثيف عدد اللقاءات والمشاركات.
تونس	<ul style="list-style-type: none"> - يشارك حاليا عدد من القضاة المراقبين في اللجان التخصصية لدى بعض الهيئات المهنية، كما يشارك أعضاء الجهاز في أعمال لجان العمل للإنتوساي. 	<ul style="list-style-type: none"> - الجهد المبذول دون المستوى المأمول ويستدعي مزيدا من التنسيق مع الهيئات المهنية لتكثيف عدد اللقاءات والمشاركات في اللجان التخصصية لديها.
الجزائر	<ul style="list-style-type: none"> - إدراج هدف في الخطة الاستراتيجية بشأن التعاون مع الهيئات الوطنية المهنية. 	-
العراق	<ul style="list-style-type: none"> - مشاركة أعضاء الجهاز في المؤتمرات والندوات العلمية وورش عمل تقيمها هيئات ومؤسسات وطنية. - يتم الاستعانة بأعضاء الجهاز من حملة الشهادات العليا بلقاء المحاضرات في الجامعات العراقية. - يشترك بعض من منتسبي الجهاز في اللجان المهنية والمختصة في الجامعات ووزارة التخطيط ووزارة المالية. 	-

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

	<ul style="list-style-type: none"> - تم ابرام اتفاقيات تعاون مع الجامعات الوطنية. - تم اللقاء عدد من المحاضرات في الجهات الخاضعة لرقابة الديوان بما فيها الجامعات الوطنية. - مشاركة الجهاز في عدة لجان مهنية، مثل: لجنة مدقي الحسابات الفلسطينية، المشاركة في صياغة وتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد، لجنة تعزيز الشفافية في هيئات الحكم المحلي 	فلسطين
	<ul style="list-style-type: none"> - تستعين الهيئات الوطنية من الخبرات المتوافرة في الجهاز بإلقاء محاضرات. - يشارك عدد من خبراء الجهاز في اللجان التخصصية لدى الهيئات الوطنية. 	الكويت
<ul style="list-style-type: none"> - تم تحقيق 80% من الهدف نظرا لضغط العمل والمسئوليات المسندة للجهاز في الوقت الراهن. 	<ul style="list-style-type: none"> - أبرم الجهاز العديد من الاتفاقيات لإقامة علاقات تعاون وتبادل للخبرات مع الهيئات الوطنية كجامعة عين الشمس ووزارة الاتصالات والأكاديمية العربية للنقل والتكنولوجيا. - يتم حاليا تحديد عدد المشاركين في البحوث المشتركة مع الهيئات الوطنية. - شارك أعضاء من الجهاز في إلقاء محاضرات مهنية لدى بعض الهيئات الوطنية. 	مصر

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

15	التسلسل
تعزيز التعاون وتبادل الخبرات.	الهدف الرئيسي الثالث
دعوة المنظمة الأجهزة الأعضاء إلى تبادل المعلومات والخبرات والتجارب والزيارات بين الأجهزة العربية ومع الأجهزة الأجنبية.	الهدف الفرعي (1.3)
- الأجهزة الأعضاء. - الأمانة العامة.	مسئولية التنفيذ
- عدد الانشطة المتصلة بتبادل الخبرات وأفضل الممارسات وعقد الورشات الدورية بين الأجهزة الأعضاء . - مدى قيام الأمانة العامة بتضمين مجلة المنظمة بشكل دوري لمبادرات التعاون المشتركة بين الأجهزة الأعضاء . - مدى فاعلية الأمانة العامة في إنشاء منتدى في موقع المنظمة للمناقشة والاستفسار عن بعد.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.1.3 تطوير الانشطة المتصلة بتبادل الخبرات وأفضل الممارسات وعقد الورشات الدورية بين (الجهاز) وبين الأجهزة العربية والأجنبية.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف
- 1.1.3 إدراج (الأمانة العامة) المعطيات حول مبادرات التعاون المشتركة ضمن مجلة الرقابة وضمن موقع المنظمة لتشجيع الأجهزة التي لم تكن لها مبادرات من قبل على السعي للاستفادة منها. - 2.1.3 إنشاء (الأمانة العامة) منتدى للمناقشة ضمن موقع المنظمة.	

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي

النسبة المئوية ***	العدد	البيان
100%	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
71%	10	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
100%	10	الأجهزة التي تبادللتالخبرات وأفضل الممارسات وعقد الورش مع الأجهزة العربية**
60%	6	الأجهزة التي تبادللتالخبرات وأفضل الممارسات وعقد الورش مع الأجهزة الأجنبية**
* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).		
** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 9 أجهزة).		
*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).		

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
-	<ul style="list-style-type: none"> - تم عقد عدة اجتماعات للجنة المختصين بتنفيذ مقترح رؤساء الأجهزة الرقابية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في شأن إعداد نظام متكامل يكفل تبادل الخبرات والتجارب بين الأجهزة المسؤولة عن حماية النزاهة ومكافحة الفساد. - شارك الجهاز من خلال فريق مختص في عدة اجتماعات خارجية تناول موضوع مكافحة الفساد وغسيل الأموال. 	الإمارات
-	<ul style="list-style-type: none"> - تنفيذ ورشة عمل لموظفي الأجهزة الرقابية بدول مجلس التعاون بشأن تحليل الفجوات بين أنظمة العمل بالدواوين الرقابية ومتطلبات معايير الإنتوساي، وفقا لبرنامج 3i Programme المعد بإشراف مبادرة تنمية الإنتوساي. - استضافة الاجتماع الحادي عشر للهيئة الإشرافية التابعة للجنة المعايير المهنية للإنتوساي (PSC). - إعداد تقرير بتحليل الفجوات بشأن قانون انشاء جهاز عجمان للرقابة المالية ومتطلبات المعايير الدولية للإنتوساي، بناء على طلب الجهاز في عجمان. 	البحرين
-	<ul style="list-style-type: none"> - قام الجهاز بالعديد من الأنشطة لتبادل الخبرات مع الأجهزة العربية والأجنبية تتمثل خاصة في مهمات استطلاعية لدى هذه الأجهزة (أجهزة المغرب والبرتغال والمملكة المتحدة وفرنسا وهولندا). - استضافت الدائرة العديد من الوفود من الأجهزة الإفريقية - شارك أعضاء الجهاز في تقديم العديد من الدورات التدريبية لأجهزة أخرى. 	تونس
-	<ul style="list-style-type: none"> - يقوم الجهاز بصفة مستمرة بتبادل الزيارات سواء على مستوى المسؤولين أو منسوبي الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة بهدف الاستفادة من التجارب والخبرات في بناء القدرات المؤسسية. - يتبادل الجهاز المعلومات والخبرات والتجارب من خلال ترؤس اللجنة المالية والإدارية في المنظمة الدولية (الإنتوساي) وتمثيله للمنظمة في لجنة المانحين. 	السعودية

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

<p>- لم يتم تحقيق الخطة على النحو المرجو بسبب ضيق الوقت وصعوبة الحصول على سمات الدخول لبعض البلدان.</p>	<p>- الجهاز مستمر في تنفيذ خطة تبادل المعلومات والخبرات والتجارب والزيارات بين الأجهزة العربية ومع الأجهزة الأجنبية.</p>	العراق
<p>-</p>	<p>- المشاركة في جميع اللقاءات التي تنفذها المنظمة العربية. - المشاركة في مقالات مجلة الرقابة المالية للمنظمة العربية. - المشاركة في مسابقة البحوث للمنظمة العربية. - المشاركة في لجنة تنمية القدرات المؤسسية وفريق المخطط الاستراتيجي للمنظمة العربية.</p>	فلسطين
<p>-</p>	<p>- المشاركة في جميع اللقاءات التي تنفذها المنظمة العربية. - المشاركة في اللجان وفرق العمل التابعة للمنظمة العربية.</p>	قطر
<p>-</p>	<p>- تم تشكيل وفود لزيارة بعض الأجهزة الرقابية منها الجهاز الفلبيني والجهاز الأردني.</p>	الكويت
<p>-</p>	<p>- تم إبرام اتفاقية مع الجهاز العراقي في مجال التدريب.</p>	المغرب
<p>-</p>	<p>- إتاحة فرصة للتعاون بين الجهاز وهيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون الخليجي. - العمل على تفعيل مشروع اتفاقية تعاون بين الجهاز وهيئة المحاسبة والمراجعة بدول مجلس التعاون الخليجي.</p>	اليمن
<p>- مازالت المعطيات المرسلة بالخصوص من قبل الأجهزة قليلة.</p>	<p>- ترسل الأمانة العامة سنويا كتب تذكير للأجهزة الأعضاء لإرسال المعطيات حول مبادرات التعاون المشتركة بين الأجهزة العربية وبينها وبين الأجهزة الأجنبية لإدراجها ضمن مجلة الرقابة وضمن موقع المنظمة لتشجيع الأجهزة التي لم تكن لها مبادرات من قبل على السعي للاستفادة منها. - تم تضمين كراس شروط تأهيل الموقع الجديد للمنظمة إنشاء منتدى للمناقشة.</p>	الأمانة العامة

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

16	التسلسل
تعزيز التعاون وتبادل الخبرات.	الهدف الرئيسي الثالث
دعوة المنظمة الأجهزة الأعضاء للتنسيق مع الأمانة العامة لتبادل المعلومات حول برامج التدريب.	الهدف الفرعي (2.3)
- الأجهزة الأعضاء. - الأمانة العامة. - لجنة تنمية القدرات المؤسسية.	مسئولية التنفيذ
- عدد البرامج التدريبية للأجهزة الأعضاء التي أدرجتها الأمانة العامة ضمن موقع المنظمة. - عدد الأجهزة الأعضاء المشاركة في الدورات التدريبية من إجمالي الأجهزة. - عدد المواضيع المقترحة من لجنة تنمية القدرات المؤسسية والمدرجة ضمن خطط التدريب السنوية للأجهزة.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.2.3 تعزيز مشاركة الأجهزة العربية في البرامج التدريبية التي يقيمها (الجهاز). - 2.2.3 وضع (الجهاز) خطة للمشاركة في الدورات التدريبية التي تنفذها الأجهزة العربية.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف
- 1.2.3 توجيه (الأمانة العامة) رسالة سنوية للأجهزة الأعضاء بدعوتها لتزويد الأمانة العامة ببرامج التدريب لديها. - 2.2.3 إدراج (الأمانة العامة) برامج التدريب ضمن موقع المنظمة على شبكة الانترنت.	
- 1.2.3 مساهمة لجنة تنمية القدرات المؤسسية في تقديم مقترحات بالمواضيع ضمن خطط التدريب السنوية للأجهزة.	

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي

النسبة المئوية ***	العدد	البيان
100%	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
36%	5	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
60%	3	الأجهزة التي قامت باستضافة مشاركين من الأجهزة العربية ضمن خطتها التدريبية **
40%	2	الأجهزة التي شاركت في الدورات التدريبية التي تقيمها الأجهزة العربية **
<p>* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).</p> <p>** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 4 أجهزة).</p> <p>*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).</p>		

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
	<ul style="list-style-type: none"> - شارك الجهاز بورشة تدريبية استضافه الجهاز الكويتي حول موضوع استخدام أساليب التدقيق بمساعدة الحاسب الآلي في أعمال التدقيق الرقابية. 	الإمارات
	<ul style="list-style-type: none"> - يقوم الجهاز في إطار تعزيز التعاون المشترك مع المنظمات الإقليمية والدولية بتنظيم واستضافة بعض الاجتماعات واللقاءات والبرامج التدريبية لفائدة بعض منسوبي الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة في هذه المنظمات، ويقوم خبراء من الجهاز في عدد من المجالات الرقابية بإعداد المادة العلمية وتقديم اللقاءات التدريبية. 	السعودية
	<ul style="list-style-type: none"> - تم تعميم الخطة التدريبية للجهاز على الأمانة العامة والأجهزة العربية. - تم تنفيذ برامج تخصصية بمشاركة منتسبي الجهاز اليمني والإماراتي. - تم الاستعانة بمدرين لتقديم برامج تدريبية لدى الجهاز العماني. 	الكويت
	<ul style="list-style-type: none"> - تم موافاة الأجهزة العربية بخطة التدريب للجهاز ودعوتهم للمشاركة فيها. 	مصر
	<ul style="list-style-type: none"> - يشارك الجهاز بعدد من موظفيه في الدورات التي ينظمها الجهاز الكويتي بواقع 3-5 برامج سنوية. 	اليمن
<ul style="list-style-type: none"> - لا يتجاوز عدد الأجهزة التي ترسل برامجها التدريبية السنوية حالياً عن (3) أجهزة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تقوم الأمانة العامة بتوجيه رسالة سنوية للأجهزة الأعضاء بدعوتها لتزويد الأمانة العامة ببرامج التدريب لديها. - سيتم إدراج برامج التدريب التي تنفذها الأجهزة الأعضاء ضمن موقع المنظمة على شبكة الانترنت اعتباراً من عام 2015. 	الأمانة العامة

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

17	التسلسل
تعزيز التعاون وتبادل الخبرات.	الهدف الرئيسي الثالث
تشجيع الأجهزة الأعضاء على اعتماد أسلوب "مراجعة النظر" فيما بينها.	الهدف الفرعي (3.3)
<ul style="list-style-type: none"> - الأجهزة الأعضاء. - الأمانة العامة. 	مسئولية التنفيذ
<ul style="list-style-type: none"> - عدد الأجهزة الأعضاء التي قامت بتعديل قوانينها من أجل إتاحة اعتماد أسلوب "مراجعة النظر". - تنفيذ برنامج بشأن "مراجعة النظر" من قبل أربعة أجهزة أعضاء على الأقل. - عدد الأنشطة الاتصالية المنجزة من قبل الأمانة العامة لتشجيع اعتماد أسلوب مراجعة النظر. 	مؤشرات قياس الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> - 1.3.3 إبرام (الجهاز) الاتفاقيات مع بعض الأجهزة العربية بشأن "مراجعة النظر". - 1.3.3 تنظيم (الأمانة العامة) ورشة لفائدة القيادات العليا للأجهزة تخصص للبحث في الخطط التشغيلية لتطبيق أهداف المخطط ومن ضمنها مراجعة النظر. 	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي

النسبة المئوية ***	العدد	البيان
%100	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
%21	3	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
%100	3	الأجهزة التي اعتمدت أسلوب "مراجعة النظر" **
%33	1	الأجهزة التي أبرمت اتفاقيات مع الأجهزة العربية الزميلة بشأن مراجعة النظر ***
%33	1	الأجهزة التي أبرمت اتفاقيات مع الأجهزة الأجنبية بشأن مراجعة النظر ***
<p>* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).</p> <p>** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 3 أجهزة).</p> <p>*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).</p>		

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
<ul style="list-style-type: none"> - لم يتم اعتماد أسلوب مراجعة النظر مع الأجهزة العربية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تم اعتماد مبدأ "مراجعة النظر" تحت اشراف هيئة أوربية. 	الجزائر
<ul style="list-style-type: none"> - لم يتم اعتماد أسلوب مراجعة النظر مع الأجهزة العربية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تم تنفيذ اتفاقية مراجعة النظر مع الجهاز الهولندي. 	العراق
<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - تم اعتماد أسلوب مراجعة النظر. - تم إبرام اتفاقية مع الجهاز العماني لمراجعة النظر. 	الكويت
<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - فيما يتعلق بتنظيم الأمانة العامة ورشة لفائدة رؤساء الأجهزة تخصص للبحث في الخطط التشغيلية لتطبيق أهداف المخطط ومن ضمنها مراجعة النظر. فقد تم ترحيله للخطة التشغيلية القادمة حيث سيتم تنفيذ برنامج حول مراجعة النظر لفائدة الأجهزة العربية بالتعاون مع الإنتوساي. 	الأمانة العامة

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

18	التسلسل
تعزيز التعاون وتبادل الخبرات.	الهدف الرئيسي الثالث
دعوة المنظمة الأجهزة الأعضاء إلى العمل على تطوير وتحديث الموقع الخاص بكل منها على شبكة الإنترنت والمساهمة في إثراء موقع المنظمة.	الهدف الفرعي (4.3)
- الأجهزة الأعضاء. - الأمانة العامة.	مسئولية التنفيذ
- عدد الأجهزة الأعضاء التي تقوم سنويا بتطوير وتحديث الموقع الخاص بكل منها على شبكة الإنترنت. - عدد الأجهزة الأعضاء التي تقوم سنويا بإثراء الموقع الإلكتروني للمنظمة. - مدى قيام الأمانة العامة بإبراز إنجازات الأجهزة الأعضاء في تقريرها السنوي.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.4.3 وضع خطة لتطوير وتحديث موقع (الجهاز) على شبكة الإنترنت سنويا. - 2.4.3 وضع (الجهاز) خطة لإثراء الموقع الإلكتروني للمنظمة سنويا.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف
- 1.4.3 تنسيق الأمانة العامة مع لجنة تنمية القدرات المؤسسية للنظر في اعتماد مسابقة كل سنتين لاختيار أفضل موقع للأجهزة على شبكة الإنترنت. - 2.4.3 تنسيق الأمانة العامة مع لجنة تنمية القدرات المؤسسية لضبط قائمة من المعطيات المطلوب من الأجهزة تقديمها لتضمينها في موقع المنظمة.	

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي

النسبة المئوية ***	العدد	البيان
%100	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
%71	10	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
%100	10	الأجهزة التي وضعت خطة لتطوير وتحديث موقعها على شبكة الإنترنت **
%30	3	الأجهزة التي وضعت خطة لإثراء الموقع الإلكتروني للمنظمة سنويا **
* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).		
** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 8 أجهزة).		
*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).		

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
	<ul style="list-style-type: none"> - يتم تحديث موقع الجهاز على شبكة الإنترنت بشكل دوري، - فيما يتعلق بأخبار الجهاز واللوائح والأنظمة الجديدة في الحكومة الاتحادية. 	الإمارات
	<ul style="list-style-type: none"> - تنفيذ المرحلة الأولى (جمع البيانات) من مشروع تطوير موقع الجهاز الإلكتروني، وفقا للخطة الموضوعية. 	البحرين
<ul style="list-style-type: none"> - على الرغم من حث الموظفين على زيادة المشاركة فإن ضغط العمل يحول دون تحقيق الهدف على النحو المرجو. 	<ul style="list-style-type: none"> - المشاركة قدر الإمكان في نشر مقالات بمجلة الرقابة للمنظمة العربية. 	البحرين
	<ul style="list-style-type: none"> - تم تحديث الموقع الخاص بالجهاز على شبكة الإنترنت. 	الجزائر
	<ul style="list-style-type: none"> - الجهاز مستمر في تحديث موقعه الإلكتروني ونشر أهم التقارير الرقابية الصادرة وتقارير الرقابة التخصصية ونشر المعايير والأدلة الرقابية. - توجد صفحة خاصة للجهاز على موقع المنظمة العربية. 	العراق
	<ul style="list-style-type: none"> - يتم تحديث الموقع الخاص بالجهاز على شبكة الإنترنت. 	عمان
	<ul style="list-style-type: none"> - يتم تحديث موقع الجهاز على شبكة الإنترنت سنويا. 	فلسطين
	<ul style="list-style-type: none"> - يتم تحديث الموقع الخاص بالجهاز على شبكة الإنترنت. 	قطر

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

	<ul style="list-style-type: none"> - تم تحديث الموقع الإلكتروني الخاص بالجهاز على شبكة الإنترنت. - تم تزويد الموقع الإلكتروني للمنظمة العربية بالبيانات والمعلومات. 	الكويت
	<ul style="list-style-type: none"> - تم تحديث الموقع الإلكتروني الخاص بالجهاز على شبكة الإنترنت. 	مصر
<ul style="list-style-type: none"> - من المشكلات التي يعانيتها الجهاز هو عدم توفير سيرفر خاص بالجهاز ونقص السعة التخزينية للموقع واختراق موقع الجهاز وعدد من المواقع الحكومية عبر سيرفر وزارة المواصلات. 	<ul style="list-style-type: none"> - يعمل الجهاز على تحديث بيانات الموقع الإلكتروني الخاص به على شبكة الإنترنت. 	اليمن
	<ul style="list-style-type: none"> - فيما يتعلق بالتنسيق مع لجنة تنمية القدرات المؤسسية للنظر في اعتماد مسابقة كل سنتين لاختيار أفضل موقع للأجهزة على شبكة الانترنت، فقد تم إرجاء تحقيق الهدف للسنوات القادمة لمزيد التشاور حول المسألة وأخذ رأي الأجهزة الأعضاء في هذا الخصوص. 	الأمانة العامة

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

19	التسلسل
تعزيز التعاون وتبادل الخبرات.	الهدف الرئيسي الثالث
حث الأجهزة على تكليف موظف اتصال دائم بهدف التنسيق مع الأمانة العامة واللجان والفرق المختصة لتعزيز عملية نشر وتبادل المعلومات.	الهدف الفرعي (5.3)
- الأجهزة الأعضاء. - الأمانة العامة.	مسئولية التنفيذ
- عدد الأجهزة الأعضاء التي قامت بتعيين موظف اتصال بين الجهاز والأمانة العامة واللجان والفرق التابعة للمنظمة.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.5.3 تفعيل (الجهاز) أوجه التنسيق والتواصل مع المنظمة العربية والأمانة العامة واللجان والفرق التابعة للمنظمة.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف
- 1.5.3. اتساق الأمانة العامة مع المعنيين من أجل إعادة تقديم مشروع قرار إلى المجلس التنفيذي يوصي الأجهزة بتكليف موظف اتصال دائم.	

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي

النسبة المئوية ***	العدد	البيان
100%	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
57%	8	الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام *
100%	8	الأجهزة التي اعتمدت موظف اتصال بينها وبين الأمانة العامة واللجان والفرق التابعة للمنظمة **
38%	3	الأجهزة التي تتواصل بفاعلية مع الأمانة العامة واللجان والفرق التابعة للمنظمة **
<p>* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).</p> <p>** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 3 أجهزة).</p> <p>*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).</p>		

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
<ul style="list-style-type: none"> - إن الانجازات في هذا المجال تعتبر مقبولة. - ولمزيد من التفعيل يجب توفير الظروف الملائمة للمكفّ بهذه المهمة من توفير بيانات له خاصة المعلومات الواجب نشرها وفي الوقت المناسب. 	<ul style="list-style-type: none"> - تم تكليف موظف اتصال بهدف التنسيق مع الأمانة العامة واللجان والفرق المنبثقة عنها. 	تونس
<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - تم تكليف موظف اتصال بهدف التنسيق مع الأمانة العامة واللجان والفرق المنبثقة عنها. - يشارك الجهاز في عضوية عدة فرق تابعة للمنظمة العربية، مثل: فريق المخطط الاستراتيجي وفريق البيئة. - يتواصل الجهاز بشكل فعال مع المنظمة العربية من خلال حضور اجتماعات المجلس التنفيذي والجمعية العامة والأنشطة الأخرى التي تقيمها المنظمة. 	العراق
<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - تم تكليف موظف اتصال بهدف التنسيق مع الأمانة العامة واللجان والفرق المنبثقة عنها. 	فلسطين
<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - تم تكليف موظف اتصال بهدف التنسيق مع الأمانة العامة واللجان والفرق المنبثقة عنها. 	قطر
<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - التنسيق مستمر بين الجهاز والأمانة العامة للمنظمة العربية عن طريق إدارة المنظمات الدولية ومن خلال تحديد موظفي اتصال. - يتواصل الجهاز بفاعلية مع الأمانة العامة من خلال المجلة وخطة البرامج السنوية واستضافة اللقاءات والاجتماعات، ومن خلال المشاركة بفاعلية في اللجان وفرق العمل التابعة للمنظمة. 	الكويت

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

لبنان	- تم تكليف موظف اتصال بهدف التنسيق مع الأمانة العامة واللجان والفرق المنبثقة عنها.	
مصر	- يتم التنسيق والتواصل بين الجهاز والأمانة العامة واللجان والفرق التابعة للمنظمة، من خلال موافاتها بكل ما هو جديد في مجال المهنة واقتراح أوجه التطوير والمواظبة على حضور اجتماعاتها.	
اليمن	- التنسيق مستمر بين الجهاز والأمانة العامة للمنظمة العربية عن طريق إدارة مختصة.	
الأمانة العامة	- سبق للمجلس التنفيذي أن أصدر قرارا بشأن تعيين موظفي اتصال في كل جهاز للتنسيق مع الأمانة العامة واللجان والفرق المنبثقة عنها، وقد تم تذكير الأجهزة به.	- هناك بعض الأجهزة لم تحدد موظفي الاتصال لديها.

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

20	التسلسل
منظمة إقليمية نموذجية.	الهدف الرئيسي الرابع
تعزيز القدرات التنظيمية والبشرية للأمانة العامة على أساس الاقتصاد والكفاءة والفاعلية.	الهدف الفرعي (1.4)
- الأمانة العامة	مسئولية التنفيذ
- تصميم هيكل تنظيمي واعداد توصيف وظيفي للأمانة العامة. - تعزيز الموارد البشرية لدى الأمانة العامة من حيث العدد والكفاءة. - تأهيل نظام المعلومات والاتصال لدى الأمانة العامة.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.1.4 تدعيم الموارد البشرية لدى الأمانة العامة. - 2.1.4 تأهيل نظام المعلومات والاتصال لدى الأمانة العامة.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي

النسبة المئوية ***	العدد/ النتيجة	البيان
	نعم	قيام الأمانة العامة بإعداد مشروع لتنظيم العمل لديه
	نعم	قيام الأمانة العامة بتعزيز الموارد البشرية لديه من حيث العدد والكفاءة
	نعم	قيام الأمانة العامة بتأهيل نظام المعلومات والاتصال لديه
<p>* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).</p> <p>** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام.</p> <p>*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).</p>		

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة

المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
-	<ul style="list-style-type: none"> - انتداب خبير لتنمية قدرات التصرف لدى الأمانة العامة بتمويل من الوكالة الأمريكية للتنمية. - تم تأهيل الموقع الإلكتروني للمنظمة على شبكة الإنترنت. - إعداد مقترح نظام أساسي خاص بموظفي الأمانة العامة، وسوف يتم دراسته في عام 2015 ومقارنته مع المنظمات الشبيهة. 	الأمانة العامة

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

21	التسلسل
منظمة إقليمية نموذجية.	الهدف الرئيسي الرابع
تعزيز الموارد المالية للمنظمة.	الهدف الفرعي (2.4)
- المجلس التنفيذي. - الأمانة العامة. - الأجهزة الأعضاء.	مسئولية التنفيذ
- عدد الأجهزة الأعضاء المتحملة لأعباء مشاركة منتسبيها في اللقاءات التدريبية. - تحسن نسبة الأجهزة الأعضاء التي تسدد مساهماتها في الآجال المحددة. - قيمة تمويل أنشطة المنظمة ومصادر الدعم التي تحصل عليها الأمانة العامة.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.2.4 تطور مساهمة (الجهاز) في موازنة المنظمة العربية. - 2.2.4 النظر في زيادة قيمة المساهمات التطوعية من (الجهاز) للمنظمة العربية. - 3.2.4 تحمل (الجهاز) جميع أعباء مشاركة أعضائه في اللقاءات التدريبية التي تنفذها المنظمة العربية.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف
- 1.2.4 إعداد (الأمانة العامة) مبادرة تعاون تكون جاهزة سنة 2015 للعرض على لجنة المانحين للإنتوساي.	
- 2.2.4 إعداد الأمانة العامة لمقترح حول تعديل مساهمات الأجهزة الأعضاء يعرض على أنظار الجمعية العامة سنة 2016.	

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي		
النسبة المئوية	العدد/النتيجة	البيان
***	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
50%	7	عدد الأجهزة التي شاركت في تحقيق الهدف بشكل عام *
57%	4	المساهمات التطوعية من الأجهزة الأعضاء للمنظمة العربية **
86%	6	تحمل الأجهزة الأعضاء جميع أعباء مشاركة أعضائه في اللقاءات التدريبية التي تنفذها المنظمة العربية **
في عام 2015	نعم	إعداد الأمانة العامة مبادرة تعاون للعرض على لجنة المانحين للإنتوساي
	نعم	إعداد الأمانة العامة مقترح بتعديل مساهمات الأجهزة الأعضاء يعرض على الجمعية العامة سنة 2016
<p>* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).</p> <p>** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 6 أجهزة).</p> <p>*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).</p>		

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
-	- يتحمل الجهاز كافة أعباء مشاركة أعضائه في اللقاءات التدريبية والأنشطة التي تنفذها المنظمة العربية.	الإمارات
-	- يتحمل الجهاز كافة أعباء مشاركة أعضائه في اللقاءات التدريبية والأنشطة التي تنفذها المنظمة العربية.	الجزائر
-	- يتحمل الجهاز كافة أعباء مشاركة أعضائه في اللقاءات التدريبية والأنشطة التي تنفذها المنظمة العربية.	العراق
-	- تم تقديم دعم إضافي للمنظمة العربية.	قطر
-	- يتحمل الجهاز كافة أعباء مشاركة أعضائه في اللقاءات التدريبية والأنشطة التي تنفذها المنظمة العربية. - يتحمل الجهاز مصاريف استضافة اللقاءات والاجتماعات العربية التي تعقد بالجهاز. - تم تقديم مساهمة تطوعية للمنظمة العربية.	الكويت
-	- يتحمل الجهاز بعض الأعباء نيابة عن المنظمة في اجتماعاتها التي تعقد بالجهاز. - يتحمل الجهاز كافة أعباء مشاركة أعضائه في اللقاءات التدريبية والأنشطة التي تنفذها المنظمة العربية.	مصر
-	- يتحمل الجهاز كافة أعباء مشاركة أعضائه في اللقاءات التدريبية والأنشطة التي تنفذها المنظمة العربية. - يتحمل الجهاز مصاريف استضافة اللقاءات والاجتماعات العربية التي تعقد بالجهاز.	المغرب
- لم يتسن إعداد المبادرة نظرا للتأخير الحاصل في تفعيل انتداب خبير تنمية قدرات التصرف لدى الأمانة العامة.	- سوف تقوم الأمانة العامة بإعداد مبادرة تعاون لزيادة موارد المنظمة تكون جاهزة سنة 2015 للعرض على لجنة المانحين للإنئوساي.	الأمانة العامة



تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

<p>- تتطلب المسألة تعديل الفصل المتعلق بهذا الموضوع ضمن النظام الأساسي للمنظمة.</p>	<p>- تحصلت المنظمة على مساهمات خاصة بلغت 55 ألف دولار من الجهاز الكويتي و10 آلاف دولار من الجهاز القطري.</p> <p>- سوف تقوم الأمانة العامة بتقديم مقترح حول تعديل مساهمات الأجهزة الأعضاء يعرض على أنظار الجمعية العامة سنة 2016.</p>	
---	--	--

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

22	التسلسل
منظمة إقليمية نموذجية.	الهدف الرئيسي الرابع
الالتزام بالنظام المؤسسي في عمل اللجان وفرق العمل، خاصة فيما يتعلق باختيار أعضاء من ذوي الخبرة والتخصص وضمان استقرار عملهم.	الهدف الفرعي (3.4)
- الأمانة العامة. - اللجان وفرق العمل. - الأجهزة الأعضاء.	مسئولية التنفيذ
- مستوى جهود الأمانة العامة واللجان وفرق العمل والأجهزة الأعضاء في تعزيز الالتزام بالضوابط والقواعد المنظمة للجان وفرق العمل.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.3.4 تعزيز الالتزام بالضوابط والقواعد المنظمة للجان وفرق العمل عند اختيار (الجهاز) لمنتسبيه كأعضاء في اللجان وفرق العمل المشكلة من قبل المنظمة العربية.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف
- 1.3.4 إعلام (الأمانة العامة) الأجهزة بالضوابط المهنية المطلوب توفرها في أعضاء اللجان. والتنسيق مع الأجهزة الأعضاء من أجل المحافظة على أعضاء اللجان لأطول فترة.	

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي

النسبة المئوية ***	العدد/ النتيجة	البيان
	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
%57	8	عدد الأجهزة التي شاركت في تحقيق الهدف بشكل عام *
%100	8	مدى التزام الأجهزة الأعضاء بالضوابط والقواعد التي تحددها المنظمة العربية عند الترشيح لمشاركة منتسبيه في عمل اللجان وفرق العمل **
	نعم	إبلاغ الأمانة العامة الأجهزة الأعضاء بضرورة الالتزام بالقواعد المعتمدة في تشكيل اللجان وفرق العمل

* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).

** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 8 أجهزة).

*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة



تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

اسم الجهاز	الإنجازات	المعوقات
تونس	- يلتزم الجهاز بالضوابط والقواعد التي تحددها المنظمة العربية - عند ترشيح بعض من أعضائه للمشاركة في عمل اللجان والفرق.	
الجزائر	- يلتزم الجهاز بمعايير الكفاءة والخبرة في تعيين ممثليه في اللجان والفرق المتخصصة للمنظمة العربية.	
العراق	- يلتزم الجهاز بالضوابط والقواعد التي تحددها المنظمة العربية - عند ترشيح بعض من أعضائه للمشاركة في عمل اللجان والفرق.	
قطر	- يلتزم الجهاز بالضوابط والقواعد التي تحددها المنظمة العربية - عند ترشيح بعض من أعضائه للمشاركة في عمل اللجان والفرق.	
الكويت	- يلتزم الجهاز بضوابط الترشيح المعتمدة من المجلس التنفيذي وفقا لما جاء بالقرار رقم 2009/105.	
مصر	- يلتزم الجهاز بالضوابط والقواعد التي تحددها المنظمة العربية - عند ترشيح بعض من أعضائه للمشاركة في عمل اللجان والفرق.	
المغرب	- يلتزم الجهاز بالضوابط والقواعد التي تحددها المنظمة العربية - عند ترشيح بعض من أعضائه للمشاركة في عمل اللجان والفرق.	
اليمن	- يلتزم الجهاز بالضوابط والقواعد التي تحددها المنظمة العربية - عند ترشيح بعض من أعضائه للمشاركة في عمل اللجان والفرق.	
الأمانة العامة	- يتم إعلام الأجهزة الأعضاء رسميا بالضوابط المهنية المطلوب توفرها في أعضاء اللجان عند تكوين تلك اللجان أو عند تجديد أو تغيير تلك اللجان.	- يصعب على الأمانة العامة فرض هذه الضوابط على الأجهزة، مع الإشارة الى ان بعض الأجهزة لا تلتزم دائما بهذه الضوابط.

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

23	التسلسل
منظمة إقليمية نموذجية.	الهدف الرئيسي الرابع
تطبيق المنهجية الحديثة في عقد اللقاءات العلمية والتدريبية على مستوى المنظمة.	الهدف الفرعي (4.4)
- الأمانة العامة. - لجنة تنمية القدرات المؤسسية.	مسئولية التنفيذ
- درجة تطور عدد اللقاءات المنجزة من قبل الأمانة العامة وفق المنهجية الحديثة. - الجهود المبذولة من قبل لجنة تنمية القدرات المؤسسية في تطبيق المنهجية الحديثة للتدريب.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.4.4 التنسيق (الأمانة العامة) مع الأجهزة الأعضاء لتنفيذ برنامج عمل لتدريب المدربين وفق المنهجية الحديثة للتدريب.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي		
النسبة المئوية ***	العدد/ النتيجة	البيان
***	نعم	قيام الأمانة العامة بالتنسيق مع الأجهزة الأعضاء لتنفيذ برنامج عمل لتدريب المدربين وفق المنهجية الحديثة للتدريب
منذ عام 2013	نعم	قيام الأمانة العامة بالتنسيق مع الآي دي أي لتنفيذ برنامج عمل لتدريب المدربين وفق المنهجية الحديثة للتدريب
<p>* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).</p> <p>** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 8 أجهزة).</p> <p>*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).</p>		



تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة

المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
	<ul style="list-style-type: none"> - تم التنسيق مع الأجهزة الأعضاء لتنفيذ برنامج عمل لتدريب المدربين وفق المنهجية الحديثة للتدريب. - مواصلة التنسيق مع الآي دي أي حول البرنامج حيث انطلق الإعداد له في سنة 2013 وتم تنفيذه في عام 2014 وبلغ عدد المتدربين الذين استفادوا من البرنامج (37) متدرب. 	الأمانة العامة

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

24	التسلسل
منظمة إقليمية نموذجية.	الهدف الرئيسي الرابع
تطوير وتفعيل بنك المعلومات لدى الأمانة العامة وحث الأجهزة الأعضاء على إثرائه بالمعلومات.	الهدف الفرعي (5.4)
- الأمانة العامة. - الأجهزة الأعضاء.	مسئولية التنفيذ
- مستوى جهود الأمانة العامة في تطوير بنك المعلومات الخاص بالمنظمة. - عدد الأجهزة الأعضاء المساهمة في تزويد القاعدة بالبيانات. - عدد الزيارات لقاعدة بيانات المنظمة لدى الأمانة العامة ودرجة تطورها سنويا.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.5.4 مساهمة (الجهاز) في إثراء قاعدة البيانات للمنظمة بالمعلومات الهامة.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف
- 1.5.4 التنسيق (الأمانة العامة) مع الأجهزة الأعضاء بشكل منتظم لتقديم المعطيات اللازمة وتضمين تقرير نشاط الأمانة العامة سنويا لمعطيات حول مدى استغلال البنك.	

التقييم العام لنتائج تحقيق الهدف الفرعي		
النسبة المئوية ***	العدد/ النتيجة	البيان
	14	الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية
%21	3	عدد الأجهزة التي شاركت في تحقيق الهدف بشكل عام *
%100	3	عدد الأجهزة التي ساهمت بفاعلية في إثراء قاعدة البيانات للمنظمة بالمعلومات الهامة **
<p>* تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي أرسلت نتائج الخطة التشغيلية (وهي 12 جهاز).</p> <p>** تم احتساب النسبة المئوية مقارنة مع عدد الأجهزة التي حققت الهدف بشكل عام (وهي 3 أجهزة).</p> <p>*** معدل تقييم النسب: ممتاز (85-100%)، جيد جدا (70-84%)، جيد (50-69%)، مقبول (35-49%)، ضعيف (صفر-34%).</p>		

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
	<ul style="list-style-type: none"> - يسهم الجهاز في إثراء قاعدة البيانات الخاصة بالمنظمة العربية من خلال نشر الأدلة والمعايير التي يقوم بترجمتها إلى اللغة العربية. كما يقوم بنشر العدد السنوي من مجلة الرقابة الحكومية المترجمة إلى اللغة العربية بالإضافة إلى أوراق العمل التي يساهم بطرحها أثناء اللقاءات العربية. 	العراق
	<ul style="list-style-type: none"> - يسهم الجهاز بصفة مستمرة في إثراء قاعدة البيانات الخاصة بالمنظمة العربية. 	الكويت
	<ul style="list-style-type: none"> - يسهم الجهاز بصفة مستمرة في إثراء قاعدة البيانات الخاصة بالمنظمة العربية من خلال موافاته بمستجدات الجهاز وبالتقارير عن مشاركته في جميع الاجتماعات الدولية. 	المغرب

تحليل وتقييم نتائج تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014

25	التسلسل
منظمة إقليمية نموذجية.	الهدف الرئيسي الرابع
إرساء مزيد من التعاون مع المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية.	الهدف الفرعي (6.4)
- المنظمة.	مسئولية التنفيذ
- عدد مبادرات التعاون المبرمة بين المنظمة والمنظمات والهيئات الدولية والإقليمية ودرجة تطورها سنويا. - عدد البرامج والأنشطة المنجزة في إطار مبادرات التعاون بين المنظمة والمنظمات والهيئات الدولية والإقليمية.	مؤشرات قياس الأهداف
- 1.6.4 تنسيقاً الأمانة العامة مع المنظمات والهيئات الدولية وخاصة المنظمات النظيرة من أجل إقرار مبادرات تعاون.	المشاريع المقترحة لتنفيذ الهدف

النتائج المحققة على مستوى كل جهاز / المنظمة		
المعوقات	الإنجازات	اسم الجهاز
	- لم تتضمن الخطة التشغيلية لعام 2014 مبادرات لتحقيق الهدف.	امانة العامة

التوصيات:

في سبيل تطوير وتفعيل نتائج الخطط التشغيلية القادمة وتذليل الصعوبات التي تواجه الفريق، فإن

فريق المخطط الاستراتيجي للمنظمة العربية يوصي بالآتي:

1. الطلب من الأجهزة الأعضاء إيلاء التخطيط الاستراتيجي الأهمية اللازمة في سبيل الارتقاء بالعمل

المؤسسي لدى المنظمة العربية.

2. تشجيع الأجهزة الأعضاء على مساعدة المنظمة العربية في تحقيق طموحاتها، والتأكيد على دعم

الأمانة العامة بالموارد المالية اللازمة أو مساعدتها على تنفيذ خططها بكفاءة وفاعلية وذلك لتعزيز

قدراتها المؤسسية ولمواكبة التطورات العالمية أسوة ببعض المنظمات الإقليمية الأخرى والمبادرات

الصادرة عن المنظمة الدولية (الانتوساي) في هذا الشأن.

3. التأكيد على استفادة الأجهزة الأعضاء من نتائج التقرير بالاطلاع على تجارب بعض الأجهزة العربية

في المجالات الجديدة سواء بالنسبة للأساليب المتبعة في أداء العمل المهني أو خبرتها في وضع

وتطوير أدلة مهنية أو نجاحها في تطبيق بعض المفاهيم الحديثة، والعمل على تسهيل تبادل

المعارف والتجارب فيما بين الأجهزة الأعضاء.

4. تدارك الثغرات والصعوبات التي رافقت تنفيذ الخطة التشغيلية لعام 2014، بهدف تطوير النتائج

القادمة.



5. التأكيد على تحديد موظف اتصال في كل جهاز للتنسيق مع الأمانة العامة وفريق المخطط الاستراتيجي للمنظمة العربية.
6. يفضل تحديد فريق أو إدارة معينة لتعبئة بيانات نماذج الخطة التشغيلية، وذلك بهدف خلق انسجام فيما يتعلق بتوثيق إنجازات الأجهزة خلال الفترات المتعاقبة، خاصة بالنسبة للأهداف التي تحتاج إلى أكثر من سنة لتحقيقها بشكل كامل.
7. حث الأجهزة على الالتزام بالمهل المحددة للإجابة على مراسلات الأمانة العامة ذات العلاقة بالمخطط الاستراتيجي.



وفي النهاية

لا يسعنا إلا أن نشكر الأجهزة الأعضاء والأمانة العامة واللجان التابعة للمنظمة العربية التي ساهمت في نجاح عمل الفريق والارتقاء بالعمل الجماعي والمؤسسي.

مع تحيات،

فريق المخطط الاستراتيجي للمنظمة العربية

مارس 2015