

تقرير مقدم بشأن تقييم نتائج تحقيق أهداف الخطة التنفيذية للمخطط الاستراتيجي العام 2012/2008

مقدمة:

تنفيذا للقرار رقم 143/2011 الصادر عن المجلس التنفيذي للمنظمة العربية في اجتماعه السادس والأربعين المنعقد في الجمهورية اللبنانية خلال شهر اكتوبر 2011، والمتضمن تشكيل فريق للقيام بتقييم نتائج تنفيذ المخطط الاستراتيجي 2012/2008 للوقوف على الجوانب الإيجابية والسلبية التي رافقت تنفيذه وتحديد أسبابها واقتراح سبل معالجتها، تمهيدا لإعداد مشروع المخطط الاستراتيجي للأعوام 2013/2017، فقد قام الفريق بإعداد استبيان، خلال اجتماعه الأول الذي انعقد خلال الفترة من 5 - 7/3/2012 بالجمهورية التونسية، وتم تعميمه على جميع الأجهزة الأعضاء بهدف التعرف على النتائج المحققة من واقع الأهداف الرئيسية والتنفيذية الواردة في المخطط الاستراتيجي العام 2012/2008 والمعوقات التي حالت دون تحقيق الأهداف بشكل كامل ورؤيتها فيما يتعلق بتفعيل عملية تحقيق الأهداف من واقع تجاربها في هذا الشأن، تمهيدا لتحليل البيانات من قبل فريق المخطط الاستراتيجي وتقييم نتائج التنفيذ.

وبعد الاطلاع على النتائج التي تم استلامها من عدد (16) جهاز، الأعضاء في المنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة، بما يمثل نسبة (84%) من إجمالي عدد الأجهزة الاعضاء الفاعلة والبالغة (19) جهاز من إجمالي (22) جهازا بالإضافة إلى التقرير الذي تم إعداده من قبل فريق متابعة تنفيذ أهداف المخطط الاستراتيجي العام عن نتائج عام 2008 والتقرير التكميلي الذي

أعدته الأمانة العامة عن تنفيذ الخطة التنفيذية للمخطط الاستراتيجي العام، فقد تم تحليل النتائج وتقييمها خلال الإجتماع الثاني للفريق الذي انعقد في الفترة من 24 - 2012/9/26 بالجمهورية التونسية. وفيما يلي نورد أهم النتائج المحققة في هذا الشأن، وتقييم الفريق لهذه النتائج:

التسلسل: 1

الهدف الرئيسي الأول	تعزيز المساءلة وتطوير المعايير المهنية
----------------------------	---

الهدف الفرعي (1): دعوة كل جهاز رقابي لممارسة مختلف صلاحياته بكيفية متكاملة في نطاق القوانين التي يعمل في ظلها ووفق المعايير المتعارف عليها دوليا.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة الأعضاء.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من قبل **الأجهزة الأعضاء** في تفعيل الإجراءات القانونية للحد من المخالفات المالية.
- الجهود المبذولة من قبل **الأجهزة الأعضاء** في إعداد أدلة تعريفية وبرامج تدريبية حول كيفية ممارسة الأجهزة لمختلف صلاحياتها.
- الجهود المبذولة من قبل **الأجهزة الأعضاء** في ملاءمة صلاحياتها مع ما يستجد في مهنة المراجعة.

النتائج المحققة:

ت	الجهاز	النتائج	المعوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	<ul style="list-style-type: none"> - تم عمل دليل لرقابة الأداء - تم عمل دليل للرقابة المالية - عمل ورش عمل ولقاءات تدريبية لموظفي الديوان - يتم عقد ورش عمل لموظفي الجهات الخاضعة للرقابة للحد من المخالفات المالية. - يتم تحويل قضايا المخالفات المالية الى المحاكم . 	<ul style="list-style-type: none"> - معوقات خارجية تتعلق بالقضاء. - تقويم الدائرة القانونية بالمتابعة المستمرة. 	<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق العناصر بشكل كامل. - يتابع الجهاز تدليل



الصعوبات والمعوقات الخارجية.	- معوقات متعلقة بالإجراءات التشريعية والآليات الخاصة بالدولة. - يقوم الديوان بعملية المتابعة لتبذيل الصعوبات.	- مشروع تعديل قانون الديوان ليتلاءم مع التطورات الحديثة في مهنة المراجعة	
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فلم يستدل الفريق إلى مدى تحقيق عناصرها.		- صدر القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 2011 بإعادة تنظيم ديوان المحاسبة والذي تقضي أحكامه بمنح الديوان الصلاحيات الكاملة لممارسة اختصاصاته الرقابية بالطريقة التي يراها مناسبة دون أن يخضع في ذلك للتوجيه من أي جهة .	الإمارات 2
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتفعيل الاجراءات القانونية للحد من المخالفات المالية، كما قدم برامج تدريبية حول كيفية ممارسة الأجهزة لصلاحياتها.		- المتابعة الدورية لتوصيات وملاحظات الديوان. - تفعيل المادة (17) من قانون الديوان المتعلقة بإحالة المخالفات المالية والإدارية في الجهات الخاضعة للرقابة إلى التحقيق حولها وإحالة المعنيين إلى مجالس التأديبية. - تفعيل المادة (11) من قانون الديوان بإحالة المخالفين إلى النيابة العامة بتحريك الدعوى الجنائية إذا ما توافرت لدى الديوان أدلة جديده على وجود جريمة جنائية. - التواصل مع الجهات الخاضعة للرقابة عبر الدورات التدريبية والأنشطة التنويرية بقانون الديوان ودوره في الرقابة على المال العام ومحاربة الفساد المالي والإداري. - التواصل مع الجمهور عبر الآلية المعتمدة لتلقي شكاويهم حول ما يدور في الجهات الخاضعة للرقابة والتفاعل معها في حالة وجود أدلة مبدئية على مخالفات مالية أو إدارية. - نفذ الديوان عددا من البرامج التدريبية للجهات الخاضعة حول منهجياته في تنفيذ أعمال الرقابة. - قانون الديوان شامل ويغطي جميع جوانب الرقابة المعنية.	البحرين 3
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - الجهود المبذولة متوافقة بشكل كامل مع معايير القياس. - هناك معوقات متعلقة بنقص العناصر الرقابية من الناحية الكمية بالجهاز.	- يعترض الجهاز في إطار ممارسته لمختلف صلاحياته عدد من الإشكاليات تجعل نجاعة تدخلاته في بعض المجالات محدودة وغير شاملة، يذكر منها أساسا النقص في الموارد البشرية من صنف المراجعين حيث أنّ ما	- يقوم الجهاز التونسي وخاصة بعد ثورة 14 يناير 2011 بممارسة مختلف صلاحياته بكيفية متكاملة ومستقلة في نطاق القوانين والتشريعات التي يعمل في ظلها ووفق المعايير المتعارف عليها دوليا. فإنه يؤدي مهامه الرقابية والقضائية بكل استقلالية ومهنية وحيادية . كما يتم إحالة جميع الملفات الخاصة بالمخالفات والتجاوزات إلى الهيئات القضائية المختصة للنظر والفصل فيها (محكمة الزجر المالي وهيئات القضاء العدلي). - كما يقوم الجهاز بإعداد وتنفيذ عدد من الدورات	تونس 4



	<p>يتوقر حاليًا من عدد للمراجعين لا يستجيب لمتطلبات العمل وحجمه وبفارق كبير عما يجب توفيره لممارسة الجهاز لمختلف صلاحياته.</p>	<p>التدريبيّة لأعضائه القضاة وأعوانه الإداريين للتعريف بالجهاز وبمختلف مهامه وصلاحياته وبكيفية ممارستها هذا إلى جانب إعداد عدد من الأدلة التعريفية في هذا المجال سواء كانت ورقية أو إلكترونية ووضعها على موقع الواب للجهاز.</p> <ul style="list-style-type: none">- كما يقوم الجهاز عند الاقتضاء بمراجعة النصوص التي يعمل في ظلها ويتعديل بعض الإجراءات التنظيمية والعملية وذلك لملاءمة صلاحياته مع ما يستجد في مهنة المراجعة من تغيير ولمواكبة متغيرات المحيط الذي ينشط فيه.- يتم حاليًا في إطار إعداد الدستور الجديد للجمهورية التونسية مراجعة النصوص المنظمة للجهاز في اتجاه مزيد تدعيم صلاحياته ووضع الضمانات الضرورية لممارستها	
<ul style="list-style-type: none">- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتنفيذ الاجراءات القانونية للحد من المخالفات المالية، كما بذل جهودا واضحة في ملاءمة صلاحياته مع ما يستجد في مهنة المراجعة.		<ul style="list-style-type: none">- تم تعديل القانون المنظم والمسير للجهاز في شهر أغسطس 2010.- معظم التعديلات تمت باقتراح من الجهاز لتدعيم مبدأ الشفافية والمساءلة في ادارة المال العام.- تضمنت التعديلات تدقيق وتوسيع صلاحيات الجهاز فيما يتعلق بمحاربة الفساد المالي والإداري.- اخضاع الهيئات ذات الرأسمال العام والخاص المشترك الى رقابة الجهاز.- توسيع الدور الاستشاري للجهاز فيما يتعلق بقوانين المالية والمسائل ذات الأهمية الوطنية.- توسيع حق الاطلاع و سلطة التحري للجهاز.- نصوص صريحة بوجود التحري عن انظمة واجراءات التحكم والتدقيق الداخلي في تقييم الرقابة على اداء القطاع العام.- توسيع نطاق الرقابة القضائية على ادارة الهيئات العمومية.- سيتم إعداد مشروع لتعديل القانون الداخلي للجهاز يتضمن اجراءات رقابية وفق المعايير المهنية و افضل الممارسات الرقابية.	5 الجزائر
<ul style="list-style-type: none">- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتنفيذ الاجراءات القانونية للحد من المخالفات المالية، كما قام بإعداد وتحديث وتطوير أدلة المراجعة وملاءمة صلاحياته مع ما يستجد في مهنة المراجعة.		<ul style="list-style-type: none">- استصدار العديد من القرارات لحث الجهات على عدم تكرار المخالفات والالتزام بالأنظمة والتجاوب مع الديوان.- إعداد وتحديث وتطوير معايير وأدلة المراجعة.- إعداد وتطوير النظام المحاسبي الحكومي.- شارك الديوان في تطوير الأنظمة واللوائح والتعليمات المالية والمحاسبية المطبقة في الجهات المشمولة برقابة الديوان .	6 السعودية



<ul style="list-style-type: none">- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتفعيل الاجراءات القانونية للحد من المخالفات المالية، كما قدم برامج تدريبية حول كيفية ممارسة الأجهزة لصلاحياتها.		<ul style="list-style-type: none">- صدر المرسوم السلطاني رقم (2011/111) بشأن قانون الرقابة المالية والإدارية للدولة.- اضافة اختصاص الرقابة الادارية إلى الجهاز بالإضافة إلى الاختصاص السابق بالرقابة المالية.- تم إدراج تطبيق المساءلة في المخالفات المالية ضمن مشروع تعديل قانون الرقابة المالية.- تنفيذ برامج تدريبية تعريفية وتأسيسية للمعينين الجدد.- الوقوف على تجربة مصر في مجال الرقابة الإدارية من خلال زيارة ميدانية إلى هيئة الرقابة الإدارية.- تنظيم برنامج في مجال الرقابة الإدارية.	عمان	7
<ul style="list-style-type: none">- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام ببذل جهود للحد من المخالفات المالية ولكن كانت هناك <u>ي</u> تشريعية تحد من تنفيذ الهدف منها غياب المجلس التشريعي، كما قدم برامج تدريبية حول كيفية ممارسة الأجهزة لصلاحياتها.	<ul style="list-style-type: none">- عدم وجود آلية قانونية وموثقة لتنفيذ توصيات الديوان.- الديوان لا يمتلك صلاحية تطبيق المسائلة حول الإجراءات القانونية عن المخالفات المالية والإدارية.- غياب المجلس التشريعي.	<ul style="list-style-type: none">- في اطار الجهود المبذولة من قبل الديوان في ملاءمة صلاحياته مع ما يستجد في مهنة المراجعة تم إعداد مقترح لتعديل قانون الديوان بدعم من مشروع أوروبي للتدعيم المؤسسي والمقترح تم رفعه للجهات ذات الاختصاص للمصادقة عليه وقد راعى مشروع القانون ما يلي :• حصول الديوان على الاستقلال المالي والإداري.• تحديد صلاحيات الديوان بشكل واضح ودقيق.- الجهود المبذولة من قبل الديوان في تفعيل الإجراءات القانونية للحد من المخالفات المالية (غير مكتمل وتوجد معوقات)- يقوم الديوان بعقد ورش عمل في مقره وفي الجهات الخاضعة، وتم عقد مؤتمر للتعريف بالديوان.	فلسطين	8
<ul style="list-style-type: none">- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بإعداد بعض الأدلة الرقابية، كما قدم برامج تدريبية حول كيفية ممارسة الأجهزة لصلاحياتها.	<ul style="list-style-type: none">- هي معوقات تنفيذية للمستجدات من حيث عدم ملاءمة البيئة أو عدم وجود إطار قانوني مناسب	<ul style="list-style-type: none">- تم وضع دليل للرقابة على الأداء ودليل للرقابة على الحاسوب.- يقوم الديوان خلال برنامجه التدريبي السنوي ببرمجة العديد من المواضيع التي تتعلق بممارسة الديوان لصلاحياته- أما فيما يتعلق بماوكبة مستجدات المهنة فإن الديوان يتبنى المعايير الدولية الصادرة عن الانتوساي.	قطر	9
<ul style="list-style-type: none">- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق العناصر بشكل كبير.		<ul style="list-style-type: none">- يمارس الديوان صلاحياته وفقا لقانون إنشائه رقم 30 لسنة 1964 وفي إطار أدلة التدقيق المعتمدة والتي تستند إلى معايير التدقيق الدولية ومعايير الانتوساي .- شكل الديوان لجنة لمتابعة مستجدات المهنة والعمل على تطوير الأدلة وفقا لهذه المستجدات وبما يتناسب مع طبيعة الجهاز .- تم تفعيل قانون إنشاء الديوان بخصوص المخالفات المالية وإحالة مرتكبيها إلى الهيئة المختصة بالحاكمة التأديبية.- يقدم الجهاز - بصفة مستمرة - ندوات تعريفية للجهات المشمولة برقابتها، ومؤتمرات صحفية حول	الكويت	10



		<p>كيفية ممارسة الجهاز لمختلف صلاحياتها.</p> <p>- هناك مقترحات لتعديل قانون إنشاء الديوان كي يمكن للديوان إحالة المخالفات المالية إلى النيابة العامة مباشرة.</p>		
	<p>- عدم قدرة التشريعات النافذة على مواكبة الاساليب الحديثة في الرقابة.</p> <p>- تعديل النصوص القانونية لتأمين اكبر قدر من الاستقلالية في العمل واعتماد اساليب حديثة في الرقابة المالية.</p>	<p>- تم اعداد دليل المنهجية العامة للرقابة على الحسابات يجري العمل بالتعاون مع وزارة المالية و لجنة المال والموازنة النيابية على وضع حسابات قطعية للسنوات الماضية</p>	لبنان	11
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز يمارس دوره بشكل كامل في الحد من المخالفات المالية، كما قام بوضع دليل المراجع بالإضافة إلى تقديم برامج تدريبية في ممارسة الجهاز لصلاحياته.</p>		<p>- إحالة المخالفات المالية إلى الجهات المختصة لمباشرة التحقيق اللازم ، وتوقيع الجزاء ، ومراجعة القرارات اللازمة والصادرة في هذا الشأن للتحقق من توقيع الجزاء المناسب.</p> <p>- إعداد دليل المراجع ، وعقد العديد من الدورات التعريفية والتأسيسية والتخصيبية في مختلف أنواع العمل الرقابي التي يمارسها الجهاز .</p>	مصر	12
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز يمارس دوره بشكل كامل في الحد من المخالفات المالية، كما قام بوضع دليل التدقيق بالإضافة إلى متابعة ما يستجد في مهنة المراجعة من خلال تبادل التجارب مع الأجهزة المتقدمة.</p>		<p>- تدقيق حسابات مرافق الدولة والمؤسسات العمومية والمقاولات الخاضعة لرقابته.</p> <p>- ممارسة مهمة قضائية في ميدان التأديب المتعلق بالميزانية والشؤون المالية.</p> <p>- مراقبة التسيير ومراقبة استعمال الأموال العمومية.</p> <p>- مراقبة استخدام الأموال التي يتم جمعها عن طريق التماس الإحسان العمومي.</p> <p>- وضع دليل خاص للتدقيق.</p> <p>- تبادل التجارب والخبرات الرقابية مع الأجهزة المتقدمة في مهنة المراجعة.</p>	المغرب	13
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز أعد دليل الرقابة الشاملة، كما يعمل على تعديل بعض النصوص القانونية التي تهدف إلى ممارسة كافة</p>		<p>- تتضمن الخطة الاستراتيجية هدفا خاصا بممارسة المحكمة لكافة صلاحياتها وهي بصدد مراجعة النصوص المنظمة لها بعد التعديل الدستوري الذي أقر مؤخرا.</p> <p>- أعدت المحكمة دليلاً للرقابة الشاملة.</p>	موريتانيا	14

صلاحياتها الرقابية.				
- قام الجهاز بإعداد مشروع تعديل القانون ورفعته إلى الجهات المختصة بما يضمن اعطائه مزيدا من الصلاحية والاستقلالية والحيادية.	- انتظار التعديلات الدستورية والتي تحتاج لوقت حيث سيتم التصويت عليها في الانتخابات النيابية والدستورية القادمة	- تم تشكيل لجنة لتعديل قانون الجهاز حيث قامت اللجنة بعمل التعديلات التي رأتها لضمان استقلالية الجهاز واعطائه مزيدا من الصلاحية والاستقلالية والحيادية وقد اشتملت على جانبين جانب قانوني وجانب دستوري وتم الرفع بها إلى رئيس الجمهورية والذي بدوره أحالها إلى مجلس النواب ، لإقرار تلك التعديلات وأحالتها إلى اللجنة الدستورية للعمل على ادراج تلك التعديلات في الدستور المقبل الذي سيتم التصويت عليه في الفترة القادمة.	اليمن	15

التقييم العام:

- حققت (81%) من الأجهزة الهدف بشكل عام، فيما يتعلق بممارسة الأجهزة لصلاحياتها بكيفية متكاملة في نطاق القوانين المعمول بها ووفق المعايير الدولية.
- بالنسبة لعناصر القياس المساهمة في تحقيق الهدف فكانت على النحو التالي:
 - نسبة (63%) من الأجهزة قامت بتفعيل الإجراءات القانونية للحد من المخالفات المالية.
 - نسبة (65%) من الأجهزة قامت بإعداد الأدلة التعريفية حول كيفية ممارسة الأجهزة لمختلف صلاحياتها.
 - نسبة (50%) من الأجهزة قدمت برامج تدريبية حول كيفية ممارسة مختلف صلاحياتها.
 - نسبة (50%) من الأجهزة عملت على ملاءمة صلاحياتها مع ما يستجد في مهنة المراجعة.
- فيما يتعلق بالمعوقات التي تحول دون تحقيق الهدف بشكل كامل فإن غالبيتها ترجع إلى أسباب قانونية وتشريعية، سواء المتعلقة بصلاحيات الأجهزة وفق قانون إنشائها أو تلك التشريعات الخاصة بالدولة.

التسلسل: 2

تعزيز المساءلة وتطوير المعايير المهنية

الهدف الرئيسي الأول

الهدف الفرعي (2): رصد وتجميع وترتيب وتصنيف المعايير المهنية والرقابية وصياغتها وتطويرها وتزويد الأجهزة بها للاستفادة منها حسب حاجياتها.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- لجنة المعايير المهنية والرقابية.

معايير القياس:

- مدى الاستفادة من التطورات الجديدة في مجال المعايير الدولية.
- مدى الاستفادة من تجارب الأجهزة الأعضاء في مجال استخدام وتطبيق المعايير المهنية والرقابية.
- الجهود المبذولة في إنشاء قاعدة بيانات تحتوي على المعايير المهنية.
- مدى الاستفادة من خدمة الإنترنت لتبادل المعايير بين الأجهزة الأعضاء.
- الجهود من قبل لجنة المعايير المهنية والرقابية لمتابعة وتطوير المعايير.
- الجهود المبذولة لتنظيم برامج تدريبية حول المعايير الرقابية.

النتائج المحققة:

عقدت لجنة المعايير المهنية والرقابية ثلاثة اجتماعات، كانت النتائج كالتالي:

- تحديد الخطوات وآليات عمل اللجنة لتحقيق الهدف.
- اعداد استبانة تهدف إلى تحليل الوضع الحالي للأجهزة العربية بخصوص تطبيق المعايير المهنية والرقابية والقواعد الارشادية، وتم توزيعها على الاجهزة الاعضاء وتحليل نتائجها ووضع التوصيات في ضوء النتائج.
- رصد وتجميع وترتيب وتصنيف المعايير المهنية والرقابية الدولية بهدف ترجمتها إلى اللغة العربية ومواءمتها مع متطلبات الأجهزة العربية. وقد تم ترجمة المعايير الخاصة بالرقابة الحكومية ووضعها في أربعة فصول:

- الفصل الأول: معيار 100 – المبادئ الأساسية في الرقابة الحكومية.
- الفصل الثاني: معيار 200 – المعايير العامة في الرقابة الحكومية.
- الفصل الثالث: معيار 300 – المعايير الميدانية في الرقابة الحكومية.
- الفصل الرابع: معيار 400 - معايير صياغة التقارير في الرقابة الحكومية.

- البدء بترجمة الإرشادات الصادرة عن منظمة الانتوساي في مجال المعايير المهنية والرقابية والعمل على تحديثها في ضوء التطورات العالمية والعمل على مواكبتها مع متطلبات الاجهزة العربية.
وهذه الارشادات هي:

أ- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 100- المبادئ الأساسية في الرقابة الحكومية.

- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1000 : مقدمة لتوجهات الإنتوساي للرقابة المالية.
- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1200 : الأهداف العامة للمدقق المستقل وتنفيذ العملية الرقابية وفقا لمعايير التدقيق الدولية.
- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1315 : تحديد وتقييم مخاطر الأخطاء الجوهرية من خلال فهم الهيئة الخاضعة للرقابة وبيئتها.
- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1320 : الأهمية النسبية في التخطيط للعملية الرقابية وتنفيذها.
- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1500 : الأدلة الرقابية.
- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1501 : الأدلة الرقابية – اعتبارات محددة لبنود مختارة.

ب. المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 200- المعايير العامة في الرقابة الحكومية

- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1210 : الموافقة على شروط المهام الرقابية
- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1220 : مراقبة الجودة بالنسبة لرقابة المعلومات المالية
- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1230 : التوثيق الرقابي
- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1240 : مسؤولية المدقق فيما يتعلق بالغش في رقابة البيانات المالية
- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1300 : التخطيط لعملية الرقابة على البيانات المالية
- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1450 : تقييم الأخطاء المكتشفة أثناء العملية الرقابية
- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1520 : الإجراءات التحليلية
- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1530 : المعاينة الرقابية

- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1600 : اعتبارات خاصة – رقابة البيانات المالية الجماعية (بما في ذلك عمل مدققي المكونات)
- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1610 : استعمال عمل المدققين الداخليين
- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1620 : استعمال عمل الخبير
- المعيار الدولي للأجهزة الرقابية 1700 : تكوين رأي والإبلاغ عن البيانات المالية

- تم تكليف الامانة العامة بنشر التجارب والبحوث التي قامت بها الاجهزة الاعضاء في مجال تطبيق المعايير والقواعد الارشادية .
- تم تكليف الامانة العامة بإنشاء قاعدة بيانات للمعايير المهنية وذلك بعد اعتماد الترجمة العربية لتلك المعايير والارشادات.
- تم الاستفادة من خدمة الانترنت حيث اعتمدت خدمة الانترنت كوسيلة رئيسية في تبادل المعلومات والرسائل المتعلقة بأعمال اللجنة والمعايير والارشادات التفصيلية.
- اقترحت اللجنة اقامة لقاء تدريبي وآخر علمي حول موضوع المعايير، وقد اعتمد هذا المقترح ضمن خطتي التدريب لسنتي 20011 و2012. ونظم هذان اللقاءان بالمملكة العربية السعودية.
- اوصت اللجنة بضرورة قيام الاجهزة بتكوين فرق عمل على مستوى عال من التدريب والتأهيل في المعايير المهنية والرقابية داخل كل جهاز، على ان تقوم هذه الفرق بالتفاعل مع كافة ما تصدره المنظمات المهنية الدولية من معايير وقواعد ارشادية ومتابعة الالتزام بالتطبيق.

التقييم العام:

- قامت اللجنة بجهود في سبيل تحقيق الهدف من خلال تحليل الوضع الحالي للأجهزة العربية، ورصد وتجميع وترتيب وتصنيف المعايير المهنية والرقابية الدولية وترجمة المعايير الخاصة بالرقابة الحكومية إلى اللغة العربية ووضعها في أربعة فصول بعد موافقتها مع متطلبات الأجهزة العربية.
- استفادت اللجنة من تجارب بعض الأجهزة الأعضاء في مجال استخدام وتطبيق المعايير المهنية والرقابية.
- استفادت اللجنة من خدمة الإنترنت لتبادل المعايير بين الأجهزة الأعضاء.
- اقترحت اللجنة تنظيم برامج تدريبية حول المعايير الرقابية وقد تم تنفيذ برنامجين بهذا الشأن ضمن خطتي التدريب 2011 و 2012.
- هناك ضرورة للعمل على إنشاء قاعدة بيانات تحتوي على المعايير المهنية.
- هناك بعض الاجهزة بذلت جهودا واضحة في تطوير المعايير المهنية والرقابية لديها، كما قامت بتبادل المعلومات مع الأجهزة الأخرى، وهي كالتالي:

<ul style="list-style-type: none"> - تطوير القواعد المحاسبية المعمول بها في العراق وتطوير النظم المحاسبية في ضوء ذلك. - كل عملية إصدار وتعديل لمعيار محاسبي يتم إعداد مقارنة مع ما يتم تطبيقه في بعض البلدان العربية. - المساهمة في إبداء الرأي حول بعض معايير الانتوساي لرفع التوعية. - يتم ذلك بشكل دوري. - المشاركة في ورشة حول رفع التوعية بشأن المعايير الدولية للأجهزة الرقابية للأعضاء في الكويت 2010. 	العراق
<ul style="list-style-type: none"> - تم إنشاء دائرة للمعايير الرقابية مختصة برصد ومتابعة ما يستجد من معايير التي تصدرها الانتوساي وعدد من المنظمات المختصة في هذا المجال. - تضمنت خطة التدريب لعام 2012 عقد حملة تعريفية لأعضاء وموظفي الجهاز في مجال المعايير الرقابية ومبادئ الرقابة على أن يتم تنفيذها بالتعاون مع ديوان المحاسبة بدولة الكويت. 	عمان
<ul style="list-style-type: none"> - يتم تزويد لجنة الأدلة والمعايير المهنية والرقابية بالديوان بما يصدر من أدلة وتجارب للأجهزة الأعضاء بالمنظمات الرقابية الدولية والإقليمية والعربية حيث تتم دراستها والاستفادة بما جاء بها وبما يفيد تطوير ما هو مطبق من أدلة لدى الديوان. 	الكويت
<ul style="list-style-type: none"> - إصدار معايير محاسبة ومراجعة وفقاً لأحدث الإصدارات الدولية. - نشر المعايير الصادرة على موقع الجهاز على الإنترنت. - مشاركة واستضافة الجهاز للقاءات العلمية والتدريبية التي تنظمها المنظمة العربية، وعقد برامج تدريبية لأعضاء الجهاز في هذا المجال . 	مصر
<ul style="list-style-type: none"> - الاستفادة من التقنيات الجديدة في مجال المعايير المهنية من خلال المشاركة في فعاليات اجتماعات لجنة المعايير المهنية للانتوساي. - تنشيط دورات تدريبية حول المعايير الرقابية. 	المغرب
<ul style="list-style-type: none"> - يتم الاستفادة من المعايير والتجارب التي يتم الحصول عليها من مواقع الأجهزة الشقيقة ويتم تعميمها على قطاعات الجهاز ورفد المكتبة بنسخ منها لتعميم الفائدة. 	اليمن

التسلسل: 3

الهدف الرئيسي الأول	تعزيز المساءلة وتطوير المعايير المهنية
---------------------	--

الهدف الفرعي (3): إعداد أدلة للرقابة في شتى الميادين والعمل على تحديثها في ضوء التطورات العالمية.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- لجنة المعايير المهنية والرقابية.
- دعوة الأجهزة العربية المتوفرة لديها أدلة رقابية إلى تزويد الأمانة العامة بهذه الأدلة من أجل تجميعها وتعميمها.
- تتولى لجنة المعايير المهنية والرقابية وضع برنامج سنوي لإعداد وتحديث الأدلة.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من لجنة المعايير المهنية والرقابية في إعداد وتحديث الأدلة ومساعدة الأجهزة على تحقيق الهدف.
- الجهود المبذولة من الأجهزة الأعضاء في إعداد الأدلة وتزويد الأجهزة العربية الأخرى بالمعلومات المطلوبة والخبرات البشرية والتنسيق مع الأمانة العامة بهذا الشأن.
- الجهود المبذولة من الأمانة العامة للتنسيق بشأن تعميم النتائج ونشر الأدلة على الموقع الإلكتروني للمجموعة وإقامة برامج تدريبية بهذا الخصوص.

النتائج المحققة:

- قررت لجنة المعايير المهنية والرقابية باجتماعها الثالث المنعقد بدولة الكويت للفترة من 8-10 مايو 2011، إعادة ترتيب أولويات العمل والبدء بمراجعة ومواءمة الارشادات التفصيلية وإعادة النظر في الدليل العام للرقابة المالية وتحسينه بما ينسجم مع الارشادات التفصيلية للمعايير الرقابية وذلك بعد الانتهاء من مراجعة ترجمة ومواءمة الارشادات التفصيلية واعتماد المعايير المهنية والرقابية، كما هو وارد في الهدف (2/1).
- قامت الأمانة العامة بناء على طلب من اللجنة بمخاطبة الأجهزة الأعضاء لتقديم مقترحاتها بخصوص تطوير وتحديث الأجزاء التي يتضمنها دليل التدقيق العام.
- بعد انتهاء لجنة المعايير المهنية من إعداد أدلة الرقابة، تقوم الأمانة العامة بتعميم النتائج ونشر الأدلة على الموقع الإلكتروني للمنظمة وإقامة برامج تدريبية بهذا الخصوص.
- بالنسبة للجهود المبذولة من الأجهزة الأعضاء في إعداد الأدلة وتزويد الأجهزة العربية الأخرى بالمعلومات المطلوبة والخبرات البشرية والتنسيق مع الأمانة العامة بهذا الشأن، فقد

بيّنت النتائج أن هناك أجهزة قامت بإعداد أدلة رقابية أو شاركت في لقاءات ذات علاقة بالأدلة الرقابية أو قامت بنشر هذه الأدلة، وهي كالتالي:

العراق	<ul style="list-style-type: none"> - المشاركة في برنامج تدريبي في مجال المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية في سوريا 2010. - المشاركة في لقاء حول دور المعايير المهنية للانتوساي في تحقيق التجانس والتوافق في الأداء المهني بين الأجهزة الأعضاء في المنظمة العربية والسعودية 2011.
عمان	<ul style="list-style-type: none"> - تم الانتهاء من إعداد ثمانية أدلة رقابية في المجالات المختلفة ضمن إطار التعاون بين دول مجلس التعاون الخليجي أعدها أعضاء من دول المجلس وجاري الانتهاء من بقية الأدلة. - تم توقيع اتفاقية مع شركة "أرنست ويونغ" بشأن قيام الشركة بإعداد أدلة رقابية للجهاز في معظم المجالات الرقابية وقريباً سيتم استلامها.
الكويت	<ul style="list-style-type: none"> - هناك أدلة للتدقيق معتمدة لدى الديوان منها دليل التدقيق العام وأدلة التدقيق المتخصصة بالإضافة إلى دليل أخلاقيات مهنة التدقيق. - يتم تزويد الأجهزة الأعضاء بتلك الأدلة وهي منشورة على موقع الديوان.
لبنان	<ul style="list-style-type: none"> - تم اعداد دليل المنهجية العامة للرقابة على الحسابات -2011. - لم يتم وضعه حيز التنفيذ بشكل كامل .
مصر	<ul style="list-style-type: none"> - قيام الجهاز بتحديث دليل المراجع الصادر عنه ، وكذا المعايير ، وإعارة بعض أعضاء الجهاز للعمل ببعض الأجهزة الأعضاء بالمنظمة العربية بناء على طلبها .
موريتانيا	<ul style="list-style-type: none"> - يتوفر لدى المحكمة دليل شامل للرقابة ودليل خاص بالرقابة على الصفقات العمومية، وقد أقرت في استراتيجيتها لسنة 2012 – 2013 إنجاز أدلة رقابية متخصصة في جميع الميادين التي تهتم بالرقابة، والمحكمة الآن بصدد البحث عن التمويل لإنجاز هذه الأدلة.
اليمن	<ul style="list-style-type: none"> - وجود أدلة ولكنها غير محدثة وتتطلب التحديث. - لا يوجد لدى الجهاز دليل لرقابة الأداء والبيئة .

التقييم العام:

- تم تحقيق الهدف بشكل جزئي من خلال قيام لجنة المعايير المهنية والرقابية بالنظر في تطوير وتحديث دليل التدقيق العام، بعد انتهائها من اعداد المعايير المهنية والرقابية الواردة في الهدف (2/1).
- قامت الأمانة العامة بدورها في مخاطبة الأجهزة الأعضاء لإبداء مقترحاتها بخصوص تطوير وتحديث دليل التدقيق العام.

التسلسل: 4

تعزيز المساءلة وتطوير المعايير المهنية

الهدف الرئيسي الأول

الهدف الفرعي (4): السعي للحصول على المعارف والخبرات المتعلقة بكيفية وشكل تقديم الحسابات والقوائم المالية من قبل الجهات المشمولة بالرقابة وتجميعها ووضعها رهن إشارة الأجهزة الأعضاء للاستفادة منها وفقا لأنظمتها القانونية.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأمانة العامة بالتنسيق مع الأجهزة الأعضاء .
- تقوم الأجهزة العربية التي تكون لديها تجارب في هذا المجال بتزويد الأمانة العامة بها من أجل تجميعها وتعميمها.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من قبل **الأجهزة الأعضاء** في كيفية وضع آلية للحصول على البيانات المالية والمحاسبية وكيفية فحص وتحليل البيانات المقدمة من الجهات المشمولة بالرقابة.
- الجهود المبذولة من قبل **كل جهاز** في نشر وتعميم هذه التجارب لاستفادة المنظمة منها، عن طريق **تزويد الأمانة العامة** بها من أجل تجميعها وتعميمها.
- الجهود المبذولة من قبل **الأجهزة الأعضاء** لجعل المحاسبة العمومية قادرة على تقديم صورة كاملة عن الذمة المالية للجهات المشمولة بالرقابة.

النتائج المحققة:

ت	الجهاز	النتائج	المعوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	- يقوم الديوان وعن طريق موظفيه المتواجدين لدى الجهات الخاضعة للرقابة بتزويد الادارات بكافة المعلومات والبيانات المالية والمحاسبية لغايات الفحص والتحليل.	- عدم استجابة بعض الجهات الخاضعة للرقابة في الوقت اللازم. - توجيه مراسلات رسمية مع تلك الجهات لتذليل المعوقات.	- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بكيفية الحصول على البيانات المالية والمحاسبية وكيفية فحص وتحليل البيانات المقدمة من الجهات المشمولة بالرقابة.



<ul style="list-style-type: none">- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بكيفية الحصول على البيانات المالية والمحاسبية وكيفية فحص وتحليل البيانات المقدمة من الجهات المشمولة بالرقابة.		<ul style="list-style-type: none">- آلية الحصول على البيانات المالية والمحاسبية وكيفية فحص وتحليل البيانات المقدمة من الجهات المشمولة بالرقابة جميعها موضحة في أدلة الرقابة المعتمدة بالديوان.- اعتمد الديوان رسمياً المعايير الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبية ISSAIs كمرجعية أعماله الرقابية.	البحرين	2
<ul style="list-style-type: none">- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بكيفية الحصول على البيانات المالية والمحاسبية وكيفية فحص وتحليل البيانات المقدمة من الجهات المشمولة بالرقابة.		<ul style="list-style-type: none">- حق الاطلاع وسلطة التحري مكفولة للجهاز بموجب أحكام الفصل الأول من الباب الثاني من القانون المنظم والمسير للجهاز.- تتضمن هذه الأحكام جزاءات مالية مشددة في حق المشمولين بتقديم الحسابات في حالة التقصير في العمل بالإجراءات المنصوص عليها.- يقوم الجهاز بمتابعة تطبيق الأحكام والإجراءات المذكورة وفق نظامه الداخلي.- من حيث التنظيم فإن الجهاز قد قام بتطوير تطبيقات وبرامج محوسبة لدعم العمليات الفنية والتنظيمية لإدارة البيانات المقدمة.- يسعى الجهاز لاستغلال قواعد البيانات المشكلة في المجالات الرقابية.	الجزائر	3
<ul style="list-style-type: none">- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بكيفية الحصول على البيانات المالية والمحاسبية وكيفية فحص وتحليل البيانات المقدمة من الجهات المشمولة بالرقابة، بالإضافة إلى المعيار الثالث الخاص بالجهود المبذولة لجعل المحاسبة العمومية قادرة على تقديم صورة كاملة عن الذمة المالية للجهات المشمولة بالرقابة.		<ul style="list-style-type: none">- يعمل الديوان على الحصول على البيانات من خلال المكاتب الميدانية له في الجهات المشمولة برقبته، وكذلك يتم الحصول عليها من خلال الوسائل الإلكترونية CD والبريد الإلكتروني والربط من خلال الدوائر الإلكترونية.- ويستخدم البرامج الآلية لتحليلها مثل Tem و meat Idei.- يقوم بعقد دورات تدريبية في مجال المراجعة في ظل الأنظمة الآلية للأجهزة العربية.	السعودية	4

<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بكيفية الحصول على البيانات المالية والمحاسبية وكيفية فحص وتحليل البيانات المقدمة من الجهات المشمولة بالرقابة، بالإضافة إلى المعيار الثالث الخاص بالجهود المبذولة لجعل المحاسبة العمومية قادرة على تقديم صورة كاملة عن الذمة المالية للجهات المشمولة بالرقابة. 	<ul style="list-style-type: none"> - عدم النشر على الموقع، وسيتم ذلك لاحقاً. 	<ul style="list-style-type: none"> - استعان ديوان الرقابة المالية بالنظام المحاسبي الموحد الأساسي الصادر عن المنظمة العربية، وتم تطوير النظام المحاسبي في العراق منذ ذلك الوقت وفي تطوير مستمر. 	<p style="text-align: center;">العراق</p>	<p style="text-align: center;">5</p>
<ul style="list-style-type: none"> - يسعى الجهاز إلى وضع آلية للحصول على البيانات المالية والمحاسبية من الجهات المشمولة بالرقابة، عن طريق الاستعانة بفريق من الخبراء. 		<ul style="list-style-type: none"> - يقوم فريق من الخبراء بتنفيذ مشروع اوروبي للتدعيم المؤسسي للديوان بالتدريب اثناء العمل لكادر من ديوان الرقابة على التدقيق على الحسابات الختامية للسلطة الوطنية الفلسطينية، ويتم نشر التقارير على موقع الديوان الإلكتروني. 	<p style="text-align: center;">فلسطين</p>	<p style="text-align: center;">6</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز بذل جهوداً في تحقيق كافة معايير القياس إلى حد كبير. 	<ul style="list-style-type: none"> - تأخير اعتماد البيانات الختامية. - قلة عدد الزيارات المتبادلة مع الأجهزة النظيرة وشح المعلومات التي يتم تداولها. - التأخير في تطبيق توصيات ديوان المحاسبة في بعض الحالات. 	<ul style="list-style-type: none"> - قانون ديوان المحاسبة يلزم الجهات الخاضعة لرقابته بتزويده بنسخة من بياناتها الختامية فور اعتمادها ويتم الحصول عليها في شكلها الإلكتروني أو الورقي كما يتم استخدام تقنية المعلومات في الحصول على البيانات المالية. وبعد الحصول على البيانات يتم فحصها وتحليلها من خلال القيام باختبارات الالتزام والمراجعة التحليلية والفحوصات الجوهرية للحسابات والمستندات . - يتم تعميم هذه التجارب من خلال الزيارات واللقاءات المتبادلة مع الأجهزة النظيرة. - يطلب الديوان من الجهات الحكومية اعداد حسابات ختامية وتزويده بها ويوصي الديوان في تقاريره الجهات بالالتزام بالمعايير المحاسبية الدولية والقوانين والأنظمة ذات الصلة حتى تعكس بياناتها وضعها المالي بصورة عادلة. 	<p style="text-align: center;">قطر</p>	<p style="text-align: center;">7</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. 		<ul style="list-style-type: none"> - تم إصدار عدد من منتجات استراتيجية عن 	<p style="text-align: center;">الكويت</p>	<p style="text-align: center;">8</p>

<p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز بذل جهودا في تحقيق كافة معايير القياس إلى حد كبير.</p>		<p>طريق لجنة متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية للديوان للسنوات 2006 – 2010، منها:</p> <ul style="list-style-type: none"> • منتج رقم (20) نماذج طلب البيانات من الجهات الخاضعة للرقابة. • منتج رقم (27) التحسين المستمر في آليات العمل الخاص بالرقابة النظامية في ضوء الأدلة الرقابية المعتمدة. • رصد وتقييم آليات التواصل بين الديوان والأجهزة العليا الزميلة بهدف تحسينها. 		
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.</p>		<p>- تم وضع هذه الآلية بالنسبة للبلديات الخاضعة لرقابة الديوان.</p>	<p>لبنان</p>	<p>9</p>
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بكيفية الحصول على البيانات المالية والمحاسبية وكيفية فحص وتحليل البيانات المقدمة من الجهات المشمولة بالرقابة.</p>		<p>- يباشر الجهاز عمليات الفحص والمراجعة المنصوص عليها في قانونه إما في مقار الجهات من خلال مراجعة السجلات والحسابات والمستندات المؤيدة لها، أو في مقر الجهاز (توافي الجهة الجهاز بها) وللجهاز حق المعاينة والتفتيش على الأعمال والوحدات الخاضعة لرقابته.</p> <p>- يقوم الجهاز بتقديم النصح والمشورة دون التدخل في الأعمال التنفيذية، وتنظيم دورات تدريبية للعاملين بالجهات الخاضعة للرقابة في المجالات التي تساعد في إنجاز أعمالها في هذا المجال.</p>	<p>مصر</p>	<p>10</p>
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بكيفية الحصول على البيانات المالية والمحاسبية وكيفية فحص وتحليل البيانات المقدمة من الجهات المشمولة بالرقابة.</p>		<p>- المحكمة تتوفر على قاعدة للبيانات تمكن من إدخال البيانات المالية والمعلومات العامة المتعلقة بالهيئات الخاضعة للرقابة.</p>	<p>موريتانيا</p>	<p>11</p>
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.</p>	<p>- لا يوجد نشر لهذه البيانات للجمهور، ولا توجد آليه أو قوانين تسمح بالقيام بهذه العملية.</p>	<p>- يحصل الجهاز على هذه البيانات بموجب قانونه الذي يخول له الاطلاع والحصول على القوائم المالية للجهات الخاضعة للرقابة للقيام بمراجعتها وفحصها .</p>	<p>اليمن</p>	<p>12</p>

التقييم العام:

- حققت (69%) من الأجهزة الهدف بشكل عام، فيما يتعلق بالسعي للحصول على المعارف والخبرات المتعلقة بكيفية وشكل تقديم الحسابات والقوائم المالية من قبل الجهات المشمولة بالرقابة وتجميعها ووضعها رهن إشارة الأجهزة الأعضاء للاستفادة منها وفقا لأنظمتها القانونية، منها نسبة (44%) حققت بعض أجزاء من الهدف.
- بالنسبة لعناصر القياس المساهمة في تحقيق الهدف فكانت على النحو التالي:
 - نسبة (63%) من الأجهزة قامت بوضع آلية للحصول على البيانات المالية والمحاسبية وكيفية فحص وتحليل البيانات المقدمة من الجهات المشمولة بالرقابة.
 - نسبة (13%) من الأجهزة قامت بنشر وتعميم هذه التجارب بطرق مختلفة ولكن لم تستفد المنظمة منها، كما لم يتم تزويد الأمانة العامة بها من أجل تجميعها وتعميمها.
 - نسبة (25%) من الأجهزة قامت بجهود لجعل المحاسبة العمومية قادرة على تقديم صورة كاملة عن الذمة المالية للجهات المشمولة بالرقابة.
- فيما يتعلق بالمعوقات التي تحول دون تحقيق الهدف بشكل كامل فإنها تتعلق بعدم استجابة بعض الجهات المشمولة بالرقابة للتعليمات الصادرة عن الجهاز، بالإضافة إلى قلة عدد الزيارات المتبادلة مع الأجهزة النظيرة وشح المعلومات التي يتم تداولها.

التسلسل: 5

تعزيز المساءلة وتطوير المعايير المهنية	الهدف الرئيسي الأول
---	----------------------------

الهدف الفرعي (5): العمل بصفة تدريجية على نشر تقرير سنوي عام يعرض أبرز أنشطة ونتائج أعمال الأجهزة.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة الأعضاء.
- تزود الأجهزة الأعضاء الأمانة العامة بالتقارير ذات الطبيعة العامة، حول أنشطتها ونتائج أعمالها من أجل تجميعها وتعميم الاستفادة منها.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من **الأجهزة الأعضاء** في نشر التقارير حول أنشطة الأجهزة ونتائج أعمالها ذات الطبيعة العامة.
- مدى إبراز التقارير للملاحظات الهامة وتحليل الظواهر وتقديم التوصيات والالتزام في الصياغة بالقواعد الصادرة عن الهيئات والمنظمات الدولية.
- تزويد **الأجهزة الأعضاء الأمانة العامة** بالتقارير ذات الطبيعة العامة، حول أنشطتها ونتائج أعمالها من أجل تجميعها وتعميم الاستفادة منها.

النتائج المحققة:

ملاحظات الفريق	معوقات	النتائج	الجهاز	ت
- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.		- يقوم الديوان بتقديم تقريره السنوي لمجلس الأمة (الأعيان والنواب) لمناقشته ونشره على الموقع الالكتروني. - يقدم الديوان ملخصات لأهم المواضيع الواردة فيه مع الالتزام بمعايير التدقيق الصادرة عن الانتوساي الخاصة بإعداد التقارير.	الأردن	1
- النشاط غير مرتبط بشكل مباشر بتحقيق الهدف.		- أصدر ديوان المحاسبة تقريره السنوي العام السادس والعشرين عن السنة المالية 2010.	الإمارات	2

<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بنشر التقارير ولكنها كانت مقتصرة على التقارير الرقابية وليست ذات الطبيعة العامة بالإضافة إلى المعيار الثاني المتعلق بإبراز الملاحظات الهامة وتحليل الظواهر وتقديم التوصيات والالتزام في الصياغة بالقواعد الصادرة عن الهيئات والمنظمات الدولية. 	<ul style="list-style-type: none"> - لا تصدر عن الديوان أي تقارير ذات طبيعة عامة وإنما تقارير عن نتائج أعمال الرقابة والتي يتم توفيرها لجهات معنية منصوص عليها في قانون الديوان. 	<ul style="list-style-type: none"> - تنشر معلومات عن أنشطة الديوان ضمن تقرير الديوان السنوي الذي يتضمن نتائج مهمات الرقابة. - يبرز تقرير الديوان السنوي ملاحظات الرقابة والتوصيات بشأنها وفقاً لأدلة الرقابة المعتمدة فيه. 	<p style="text-align: center;">البحرين</p>	<p style="text-align: center;">3</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بنشر التقارير ولكنها كانت مقتصرة على التقارير الرقابية وليست ذات الطبيعة العامة بالإضافة إلى المعيار الثاني المتعلق بإبراز الملاحظات الهامة وتحليل الظواهر وتقديم التوصيات والالتزام في الصياغة بالقواعد الصادرة عن الهيئات والمنظمات الدولية. 	<ul style="list-style-type: none"> - يعوق عملية نشر التقرير على نطاق واسع نقص التعريف للعموم بموقع الواب للجهاز وعدم اعتماد آليات أخرى للغرض. - لمزيد توسيع نطاق نشر تقرير الجهاز على العموم، يقترح العمل في المستقبل على التواصل مع وسائل الإعلام لإبراز دور الجهاز والتعريف بأعماله (يوميّات ووسائل إعلام سمعية وبصرية)، مع مزيد التعريف بموقع الواب للجهاز. 	<ul style="list-style-type: none"> - يصدر الجهاز تقريراً سنوياً يتضمن نتائج أعمال الرقابة وأبرز الأنشطة. - يتم حالياً نشر جميع التقارير حول نشاط الجهاز ونتائج أعماله على موقع الواب للجهاز. وتبرز هذه التقارير الملاحظات الهامة مع تحليل للظواهر وتقديم توصيات وتتم صياغة هذه الملاحظات وفق القواعد الصادرة عن الهيئات والمنظمات الدولية. 	<p style="text-align: center;">تونس</p>	<p style="text-align: center;">4</p>

<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.</p>		<p>- نشاطات وأعمال الجهاز الرقابية متابعة بصفة دقيقة ومتواصلة من طرف لجنة البرامج والتقارير ويتم اعداد تقارير دورية عن تلك النشاطات غير أن نشر تلك التقارير يخضع لقيود قانونية تتعلق بطبيعة عمل ومهام الجهاز ويمكن للجهات ذات المصلحة الاطلاع على تلك التقارير اذا توفرت المبررات القانونية لها.</p>	<p>الجزائر</p>	<p>5</p>
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.</p>		<p>- يرفع الديوان تقريراً سنوياً للمقام السامي عن كل سنة مالية ويشتمل على:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تقييم الإدارة المالية للدولة بصفة عامة خلال تلك السنة. • تقييم للإدارة المالية لكل جهة من الجهات المشمولة برقبته عن تلك السنة. • بيان الحساب الختامي. • بيان موجز عن أعمال الديوان خلال تلك السنة. 	<p>السعودية</p>	<p>6</p>
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بنشر التقارير ولكنها كانت مقتصرة على التقارير الرقابية وليست ذات الطبيعة العامة.</p>	<p>- عدم وجود تبادل معرفي بين الأجهزة الأعضاء. - نعتقد أن الدورة التي سيقومها (IDI) ستساهم بشكل كبير بذلك فيما يخص برنامج الجودة.</p>	<p>- يتم نشر التقرير السنوي والتقارير الفصلية للديوان بالإضافة إلى مسار عمل الديوان ونتائج تنفيذ خطته على موقع الديوان الإلكتروني. - يتم ذلك من خلال التقويم الدوري لهيكلية التقارير بالإضافة إلى تشكيل فريق ضمان الجودة لمتابعة ذلك.</p>	<p>العراق</p>	<p>7</p>
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.</p>		<p>- في ضوء صدور المرسوم السلطاني (2011/111) فقد تضمن أن يكون هناك تعاون وتنسيق بين الجهاز ومجلس الشورى للدولة. يقوم الجهاز برفع تقرير بأهم الملاحظات والمخالفات المالية إلى المجلس، على أن يتم مناقشتها في جلسات المجلس سعياً من الجهاز لتوسيع مظلة الشفافية.</p>	<p>عمان</p>	<p>8</p>



<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.</p>		<p>- يقوم ديوان الرقابة بنشر تقاريره الربعية والسنوية على الموقع الإلكتروني. - يقوم الديوان بتصنيف المخالفات الواردة في التقارير إلى مخالفات مالية ومخالفات إدارية، وإعداد ملخص تنفيذي للتقرير.</p>	9	فلسطين
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بنشر التقارير ذات الطبيعة العامة بالإضافة إلى المعيار الثاني المتعلق بإبراز الملاحظات الهامة وتحليل الظواهر وتقديم التوصيات والالتزام في الصياغة بالقواعد الصادرة عن الهيئات والمنظمات الدولية، ولكنه لم يتمكن من تحقيق المعيار الثالث الخاص بتزويد الأمانة العامة للمنظمة بالتقارير لنشرها وذلك بسبب الطبيعة السرية للتقارير.</p>	<p>- الإطار القانوني للديوان لا يسمح بذلك.</p>	<p>- لا يسمح القانون للديوان بنشر تقاريره غير أن للديوان موقعا الكترونيا يعرض فيه أنشطته المختلفة. - يتم إعداد التقارير وفقا للإجراءات المعتمدة في الأدلة الرقابية للديوان والمستنبطة من أدلة المراجعة الدولية والقواعد الصادرة عن الهيئات والمنظمات الدولية. - لا يمكن تزويد الأمانة العامة بالتقارير لأن تقارير الديوان سرية ويحضر نشرها.</p>	10	قطر
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بنشر التقارير ذات الطبيعة العامة بالإضافة إلى المعيار الثاني المتعلق بإبراز الملاحظات الهامة وتحليل الظواهر وتقديم التوصيات والالتزام في الصياغة بالقواعد الصادرة عن الهيئات</p>		<p>- يقوم الديوان بإصدار كتاب سنوي يوضح إنجازات مختلف قطاعاته وكذلك ما تم من أنشطة سواء على المستوى المحلي أو الخارجي. - كما أنه وفي إطار ما يسمح به قانون إنشاء الديوان، يتم الإعلان عن تقارير الديوان الرقابية ونشرها على موقع الديوان.</p>	11	الكويت

و المنظمات الدولية.				
<p>و المنظمات الدولية.</p> <p>حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بنشر التقارير ولكنها كانت مقتصرة على التقارير الرقابية وليست ذات الطبيعة العامة.</p>	<p>- يتم في بعض الاحيان تزويد الامانة العامة بهذه التقارير.</p>	<p>- يقوم ديوان المحاسبة بوضع تقرير سنوي ينشر في عدد خاص من الجريدة الرسمية. كما يتم توزيعه على اعضاء مجلس النواب والادارات الخاضعة للرقابة وهو يشتمل على الملاحظات التي وجدها الديوان مع اقتراح المعالجات والتوصيات للقضايا التي يتم ادراجها في التقرير.</p>	لبنان	12
<p>حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بنشر التقارير ولكنها كانت مقتصرة على التقارير الرقابية وليست ذات الطبيعة العامة بالإضافة إلى المعيار الثاني المتعلق بإبراز الملاحظات الهامة وتحليل الظواهر وتقديم التوصيات والالتزام في الصياغة بالقواعد الصادرة عن الهيئات والمنظمات الدولية، ولكنه لم يتمكن من تحقيق المعيار الثالث الخاص بتزويد الامانة العامة للمنظمة بالتقارير لنشرها وذلك بسبب الطبيعة عدم توافر آلية لتزويد الامانة العامة بالتقارير.</p>	<p>- عدم توافر آلية لتزويد الامانة العامة بالتقارير.</p>	<p>- نشر بعض التقارير في وسائل الاعلام المختلفة، وإرسالها لمجلس الشعب لمناقشتها من خلال اللجان النوعية وفي الجلسات العامة.</p> <p>- تتضمن تقارير الجهاز الملاحظات والظواهر الهامة والتوصيات اللازمة لها، وتراعى القواعد الصادرة عن الهيئات والمنظمات الدولية في صياغة التقارير.</p> <p>- لا يتم تزويد الامانة العامة بها.</p>	مصر	13

<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بنشر التقارير ذات الطبيعة العامة بالإضافة إلى تحقيق جزء من المعيار الثالث الخاص بتعميم ونشر التقارير ولكنه تم عن طريق التعاون الثنائي مع بعض الأجهزة والنشر العام على الموقع الإلكتروني. 		<ul style="list-style-type: none"> - يقدم المجلس الأعلى للحسابات في تقريره السنوي بياناً عن جميع أنشطته ويحرر ملخصاً للملاحظات التي أبقاها. وينشر هذا التقرير في الجريدة الرسمية بعد تقديمه إلى جلاله الملك قبل انتهاء السنة المالية الموالية لسنة التسيير. - في إطار التعاون الثنائي مع بعض الأجهزة الأعضاء تم تزويدها بالتقارير السنوية حول أنشطة المجلس. كما أن تقارير المجلس متاحة للعموم على الموقع الإلكتروني: www.courdescomptes.ma 	المغرب	14
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق المعيار الأول الخاص بنشر التقارير ذات الطبيعة العامة بالإضافة إلى المعيار الثاني المتعلق بإبراز الملاحظات الهامة وتحليل الظواهر وتقديم التوصيات والالتزام في الصياغة بالقواعد الصادرة عن الهيئات والمنظمات الدولية، كما حقق جزء من المعيار الثالث الخاص بتعميم ونشر التقارير على الموقع الإلكتروني. 		<ul style="list-style-type: none"> - القانون المنظم للمحكمة يسمح بنشر التقرير السنوي العام. - التقرير السنوي للمحكمة منشور في الموقع على الإنترنت. - يتضمن التقرير عدة محاور واهم الأنشطة وبعض التوصيات التي تعتبر المحكمة أن من شأنها تحسين تسيير المال العام. 	موريتانيا	15
<ul style="list-style-type: none"> - النشاط غير مرتبط بشكل مباشر بتحقيق الهدف. 		<ul style="list-style-type: none"> - يقوم الجهاز بإعداد تقرير سنوي عن الحساب الختامي للدولة ويتم مناقشته في البرلمان. 	اليمن	16

التقييم العام:

- حققت (81%) من الأجهزة الهدف بشكل عام، فيما يتعلق بعمل الأجهزة على نشر تقرير سنوي عام يعرض أبرز أنشطة ونتائج أعمال الأجهزة، ولكن من الملاحظ بأن الهدف لم يكن واضحاً لغالبية الأجهزة. لذا فقد أشارت هذه الأجهزة للتقارير الرقابية السنوية في حين أن المقصود هو نشر تقارير حول أنشطة الأجهزة ونتائج أعمالها ذات الطبيعة العامة.

- بالنسبة لعناصر القياس المساهمة في تحقيق الهدف فكانت على النحو التالي:
 - نسبة (44%) من الأجهزة بذلت جهودا في نشر التقارير حول أنشطتها منها (31%) عبارة عن تقارير رقابية.
 - نسبة (25%) من الأجهزة قامت بإبراز الملاحظات الهامة وتحليل الظواهر وتقديم التوصيات والالتزام في الصياغة بالقواعد الصادرة عن الهيئات والمنظمات الدولية.
 - لم يتم أي جهاز بتزويد الأمانة العامة بالتقارير ذات الطبيعة العامة، حول أنشطتها ونتائج أعمالها من أجل تجميعها وتعميم الاستفادة منها.
- فيما يتعلق بالمعوقات التي تحول دون تحقيق الهدف بشكل كامل كانت كالتالي:
 - عدم استخدام الوسائل الإعلامية المتعددة للنشر، والاقتصار على النشر بالموقع الإلكتروني للجهاز (غير معروف لغالبية المجتمع)، مما أدى إلى عدم التواصل بشكل فعال مع المجتمع.
 - عدم وجود تبادل معرفي بين الأجهزة الأعضاء.
 - وجود عائق قانوني لدى بعض الأجهزة يمنع نشر التقارير.

التسلسل: 6

بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة	الهدف الرئيسي الثاني
--	-----------------------------

الهدف الفرعي (1): السعي لضمان أكبر قدر ممكن من استقلالية الأجهزة قانونيا وماليا وإداريا.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة الأعضاء.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من **الأجهزة الأعضاء** في تحقيق الهدف، خاصة بالنسبة لممارسة المهام الرقابية بكيفية مستقلة والتوجيه نحو الاقتصار على الرقابة اللاحقة وتجنب المشاركة في مسار القرارات التي تتخذها الجهات المشمولة بالرقابة، ومنح الصلاحية في تحديد الميزانية وفق البرامج السنوية، وإعطاء الصلاحية الإدارية الكاملة في الاختيار والترقية ومنح المزايا وتقنين تعيين رؤساء الأجهزة وضمان استمرارية معقولة لمهامهم.

النتائج المحققة:

ت	الجهاز	النتائج	المعوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	- تضمن مشروع تعديل قانون الديوان مادة تنص على استقلالية الديوان وموظفيه مالياً وإدارياً وقانونياً. - تم توقيع مذكرة تفاهم مع وزارة المالية وكذلك وضع مشروع خاص في الخطة الاستراتيجية للديوان للانسحاب من التدقيق السابق. - شمل التعديل الخاص بالقانون الصلاحيات الممنوحة لرئيس الجهاز وكذلك عمليات التعيين والترقية في الديوان.		- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق غالبية العناصر من ممارسة المهام الرقابية بكيفية ومنح الصلاحية في تحديد الميزانية وفق البرامج السنوية، وإعطاء الصلاحية الإدارية الكاملة في الاختيار والترقية ومنح المزايا.
2	الإمارات	- صدر القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 2011 بإعادة تنظيم ديوان المحاسبة والذي تقضي أحكامه بتمتع ديوان المحاسبة بالاستقلال المالي والإداري ويلحق بالمجلس الوطني الاتحادي.		- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق غالبية العناصر من ممارسة المهام الرقابية بكيفية ومنح الصلاحية في تحديد الميزانية وفق البرامج السنوية، وإعطاء الصلاحية الإدارية الكاملة في الاختيار

والترقية ومنح المزايا.				
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق غالبية العناصر من ممارسة المهام الرقابية بكيفية مستقلة ومنح الصلاحية في تحديد الميزانية وفق البرامج السنوية، وإعطاء الصلاحية الإدارية الكاملة في الاختيار والترقية ومنح المزايا.		- بموجب قانونه الخاص، فإن للديوان استقلالية كاملة مالياً وإدارياً.	البحرين	3
- يسعى الجهاز إلى تحقيق الهدف من خلال تقديم تعديلات على القانون الحالي يضمن المزيد من الاستقلالية القانونية والمالية والإدارية.		- يسعى الجهاز حالياً وبعد ثورة 14 يناير وفي إطار إعادة صياغة دستور جديد للبلاد ضمان أكبر قدر ممكن من الاستقلالية القانونية والمالية والإدارية بما يتماشى والمعايير الدولية في هذا المجال. فقد تمّ مدّ المجلس الوطني التأسيسي بالفصول التي يجب تضمينها بالدستور والتي تنصّ على وجوبية الاستقلال القانوني والمالي والإداري للجهاز.	تونس	4
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.		- يتمتع الجهاز بإطار دستوري وقانوني يكفلان له درجة عالية من الاستقلالية. - يتمتع الجهاز بسلطة مطلقة في إعداد البرنامج السنوي للرقابة ويتم ذلك وفق إجراءات قانونية تضمّنها بالتفصيل النظام الداخلي للجهاز . - تغطي صلاحيات الجهاز كافة الهيئات العمومية باختلاف أنواعها ووضعها القانوني. - يتمتع الجهاز بالاستقلال في التسيير لكن من الناحية المالية وبحكم القواعد المحاسبية التي تسري عليه فإن ميزانيته تعتبر جزءاً من الميزانية العامة للدولة، وبالتالي فإن تحديد الاعتمادات المالية السنوية للجهاز وتوزيعها حسب أبواب الميزانية تخضع لنفس الشروط التي تسري على باقي الإدارات والهيئات العمومية.	الجزائر	5



6	السعودية	- رفع الديوان طلب تحديث نظامه ومنحه الاستقلالية المالية والإدارية إلى الجهات المختصة.	- يسعى الجهاز إلى تحقيق الهدف من خلال تقديم تعديلات على القانون الحالي يضمن المزيد من الاستقلالية المالية والإدارية.
7	العراق	- يسعى الديوان إلى ذلك من خلال تطوير وتعديل قانون ديوان الرقابة المالية. - صدر قانون الديوان رقم 31 لسنة 2011، والذي بموجبه تم منح الديوان صلاحية اختيار موظفيه وترقيهم.	- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه تم منح الديوان الصلاحيات الإدارية الكاملة في الاختيار والترقية.
8	عمان	- تضمن قانون الرقابة المالية والإدارية الإشارة صراحة إلى أن الجهاز تبعيته إلى المقام السامي (سلطان البلاد) وهذا يعطيه المزيد من الاستقلالية بالإضافة إلى الإشارة صراحة إلى أن للجهاز شخصيته المستقلة إداريًا وماليًا ووظيفيًا.	- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق غالبية العناصر من ممارسة المهام الرقابية بكيفية مستقلة ومنح الصلاحية في تحديد الميزانية وفق البرامج السنوية، وإعطاء الصلاحية الإدارية الكاملة في الاختيار والترقية ومنح المزايا.
9	فلسطين	- قام الديوان بإعداد دراسة للفجوات في قانونه والتي تتعارض مع معايير الأنثوساي بخصوص الاستقلالية وتم إعداد صياغة جديدة للقانون متضمنة التعديلات اللازمة ورفع مسودة القانون المعدل إلى السيد رئيس السلطة الوطنية لإصدار مرسوم باعتماد القانون	- عدم المصادقة على مشروع القانون المعدل حتى تاريخه. - لا يتمتع الديوان حالياً بالاستقلال المالي والإداري.
10	قطر	- تتم برمجة المهام الرقابية وإنجازها بصورة مستقلة ودون تدخل من أي جهة أخرى. - يمارس الديوان بحكم القانون الرقابة المسبقة بالإضافة إلى الرقابة اللاحقة ولا يمكنه الاقتصار على هذه الرقابة فقط. - يتمتع ديوان المحاسبة باستقلال مالي وإداري فهو جهاز مستقل له شخصية اعتبارية ويتبع سمو الأمير مباشرة وله موازنة خاصة تلحق بموازنة الديوان الأميري كما أن لديوان المحاسبة لوائح إدارية ومالية	- حقق الجهاز الهدف بشكل كبير. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق غالبية العناصر فيما عدا العنصر الخاص بالتوجه نحو الاقتصار على الرقابة اللاحقة.

		<p>خاصة به مستقلة عن الأجهزة الحكومية الأخرى</p> <p>- رئيس الديوان بدرجة وزير ويصدر بتعيينه مرسوم ويكون مسؤولاً مباشرة أمام سمو الأمير.</p>		
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق غالبية العناصر فيما عدا العنصر الخاص بالتوجه نحو الاقتصار على الرقابة اللاحقة.</p>		<p>- يتمتع ديوان المحاسبة باستقلال مالي وإداري ووظيفي كفله له قانون إنشائه ، ويحرص الديوان من خلال علاقته بكل من السلطين التشريعية والتنفيذية على الحرص على حياديته وشفافية رأيه المهني دون تحيز والسعي لأداء دوره الرقابي بأفضل السبل والوسائل المهنية.</p>	الكويت	11
<p>- يسعى الجهاز إلى تحقيق بعض من عناصر الهدف من خلال تقديم تعديلات على القانون الحالي يضمن المزيد من الاستقلالية.</p>	<p>- التشريعات المعتمدة وعدم القبول بإعطاء الصلاحية الكاملة للجهات.</p> <p>- العمل على اقناع المشرع بمزايا الاستقلالية التي يجب ان يتمتع بها الديوان.</p>	<p>- تم تقديم اقتراح قانون يتم النظر به حالياً في مجلس الوزراء , ومن الممكن ان يحقق بعض هذه الاهداف.</p>	لبنان	12
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق غالبية العناصر ويسعى إلى تحقيق المزيد من الاستقلالية.</p>		<p>- يتضمن قانون الجهاز ولائحة العاملين به العديد من النصوص التي تساهم في دعم استقلالية الجهاز لممارسة مهامه الرقابية، ومنحه الصلاحية في تحديد ميزانيته، ومنح رئيسه الصلاحية الإدارية في تسيير شئونه ومنحه العديد من المزايا.</p> <p>- والجهاز يسعى من اجل تطوير قانونه ولائحة العاملين به لضمان وتأكيد استقلاليته ، ومنح العاملين به الحصانات والضمانات الكفيلة التي تساهم في ممارسة دورهم في الرقابة على أعلى مستوى .</p>	مصر	13
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل كبير.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق غالبية العناصر.</p>		<p>- يمارس الجهاز مهامه الرقابية بكيفية مستقلة وتتجلى مظاهر هذا الاستقلال فيما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • استقلال رئيس الجهاز من خلال تعيينه مباشرة من طرف جلاله الملك. • عدم قابلية القضاة للعزل والنقل إلا بمقتضى القانون. 	المغرب	14

		<ul style="list-style-type: none"> • حق الحصول أو الولوج إلى المعلومات. • الحق في نشر نتائج الأعمال. • الاستقلال المالي والإداري في مجال التسيير الداخلي والتوفر على الموارد البشرية والمالية المناسبة 		
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل كبير. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق غالبية العناصر. 		<ul style="list-style-type: none"> - تم تعديل القوانين على نحو احتوى على الاستقلالية القانونية والإدارية للجهاز. ومن أوجه الاستقلالية سن مأمورية لرئيس الجهاز لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة، ومنح الاستقلالية لأعضاء الجهاز في ممارسة مهامهم بصفقتهم قضاة. - لقد نص التعديل الدستوري الجديد بصيغة واضحة على استقلالية المحكمة باعتبارها الهيئة العليا للرقابة على الأموال العمومية. 	موريتانيا	15
<ul style="list-style-type: none"> - يسعى الجهاز إلى تحقيق الهدف من خلال تقديم تعديلات على القانون الحالي يضمن المزيد من الاستقلالية المالية والإدارية. 	<ul style="list-style-type: none"> - فيما يتعلق بالجانب الدستوري فإن ذلك يتطلب إجراء استفتاء على الدستور وهو مرهون بعامل الوقت والوضع الذي تمر به اليمن في الوقت الحالي والذي يتم خلال العامين القادمين 2013-2014 	<ul style="list-style-type: none"> - تم تشكيل لجنة من المختصين في الجهاز لإعداد مشروع تعديل قانون الجهاز حيث أنجزت هذه اللجنة مشروع التعديل وتم رفعه إلى رئيس الجمهورية وقد اشتملت التعديلات الجديدة على جانبين قانوني ودستوري. وتبقى الإشكالية في الجانب الدستوري . 	اليمن	16

التقييم العام:

- حققت جميع الأجهزة (التي أرسلت النتائج) الهدف بشكل عام، من خلال السعي لضمان أكبر قدر ممكن من استقلالية الأجهزة قانونيا وماليا وإداريا.
- بالنسبة لعناصر القياس المساهمة في تحقيق الهدف فكانت على النحو التالي:
 - نسبة (44%) من الأجهزة بذلت جهودا في ممارسة مهامها الرقابية بكيفية مستقلة.
 - نسبة (56%) لديها الصلاحية المالية والإدارية.
 - نسبة (25%) من الأجهزة أشارت إلى أن قانونها ينظم عملية تعيين رؤساء الأجهزة ويضمن استمرارية معقولة لمهامهم.



- لم يتبين مدى تحقيق التوجه الخاص لدى غالبية الأجهزة بالاختصار على الرقابة اللاحقة وتجنب المشاركة في مسار القرارات التي تتخذها الجهات المشمولة بالرقابة.
- فيما يتعلق بالمعوقات التي تحول دون تحقيق الهدف بشكل كامل، فقد تبين بأن المعوقات تقتصر على الأمور القانونية والتشريعية التي تحول دون منح بعض الأجهزة الاستقلالية القانونية والمالية والإدارية.

التسلسل: 7

الهدف الرئيسي الثاني	بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة
-----------------------------	--

الهدف الفرعي (2): وضع خطة استراتيجية للتدريب على مستوى المنظمة العربية، والعمل على تطويرها بصفة دورية.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- إعداد فريق الخطة الاستراتيجية للتدريب.
- مراجعة فريق المخطط الاستراتيجي العام.
- اعتماد المجلس التنفيذي.

معايير القياس:

- مدى شمول الخطة لأهداف وطموحات المنظمة العربية في مجال التدريب والتطوير الوظيفي.
- مدى الالتزام بالأهداف الرئيسية ومنهجية المخطط الاستراتيجي العام والخطة الاستراتيجية التي أعدتها مبادرة تنمية الأنتوساي (IDI).
- مدى مساهمة أهداف الخطة وبرامجها في إحداث تغيير واضح في هيكلية أنشطة التدريب بما ينعكس إيجاباً على أداء الأجهزة الأعضاء.

النتائج المحققة:

- تم وضع الخطة من قبل فريق اعداد الخطة الاستراتيجية للتدريب، واعتمدت من المجلس التنفيذي في اجتماعه الذي انعقد في اليمن في عام 2007. (القرار رقم 2007/57)
- كما قام المجلس التنفيذي في اجتماعه الثالث والأربعين المنعقد بالمملكة العربية السعودية سنة 2010، بتقييم نتائج تنفيذ الخطة لسنة 2009 وقرر الاكتفاء بما تم بشأن الخطة العملية باعتبار أن برنامج العمل للمنظمة في مجال التدريب والبحث العلمي للسنوات 2011 - 2013 يفي بالغرض المطلوب.

التقييم العام:

- تتولى لجنة تنمية القدرات المؤسسية متابعة تنفيذ الخطة من خلال الخطط السنوية التي تضعها.

التسلسل: 8

بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة	الهدف الرئيسي الثاني
--	-----------------------------

الهدف الفرعي (3): دعوة الأجهزة الأعضاء لأن تضع لنفسها خطة استراتيجية في مجال تنمية القدرات.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:
- الأجهزة الأعضاء.

معايير القياس:

- النسبة المئوية للأجهزة الأعضاء المساهمة في تحقيق الهدف.
- مدى الاستفادة من التجارب الدولية والإقليمية والعربية في تحديد أهداف الخطة.
- مدى انعكاس تنفيذ الأهداف على أداء الأجهزة الأعضاء.
- الجهود المبذولة من لجنة تنمية القدرات المؤسسية لتحقيق الهدف.

النتائج المحققة:

ت	الجهاز	النتائج	المعوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	<ul style="list-style-type: none"> - بلغت النسبة المئوية في تحقيق هدف بناء القدرات المؤسسية حسب خطة الاستراتيجية والتي بدأت عام 2011 ما يعادل (50%). - تم الاستعانة بكل من (SIGMA) و(USAID) في وضع خطط تدريبية وورش عمل تتعلق بمشاريع الخطة الاستراتيجية ومن ضمنها بناء القدرات المؤسسية. - جهود متواصلة من قبل لجنة تنمية القدرات 		<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق غالبية عناصر القياس المطلوبة.
2	الإمارات	<ul style="list-style-type: none"> - يقوم الديوان حالياً بتنفيذ مشروع رئيسي لبناء القدرات والذي يقوم بدوره بالتأثير إيجابياً على جميع نواحي عمله وعلى أداء الخدمات التي يقدمها للحكومة الاتحادية، ويمثل حجر الزاوية في تحسين حوكمة أداء الحكومة الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة . 		<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز قام بتحقيق العنصر الثالث المتعلق بانعكاس تنفيذ الهدف ايجابا على أداء الجهاز.
3	البحرين	<ul style="list-style-type: none"> - بهدف تطوير قدرات الموارد البشرية في الديوان، يعمل الديوان حالياً على تنفيذ مشروع مسار التطوير الوظيفي والذي تم فيه تطوير إطار عام للقدرات الفنية والسلوكية للموظفين إضافة إلى تطوير نظام تقييم الأداء وتحديد متطلبات الترقى 		<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من التجارب الدولية والإقليمية في

تحديد أهداف الخطة.		للوظائف الأعلى ضمن مسار وظيفي معتمد. - لتطوير القدرات المؤسسية في الديوان ينفذ الديوان حالياً مشروع استراتيجية نظم المعلومات والتي تتضمن عدة مشاريع خاصة بنظم المعلومات أهمها مشروع أتمته العمل الرقابي وإنشاء مركز معلومات وتطوير الصفحة الإلكترونية. - استفاد الديوان كثيراً من تجارب وممارسات بعض الأجهزة النظيرة في إعداد خطته الاستراتيجية العامة للسنوات 2012 - 2015 حيث تضمنت مجال تنمية قدرات الديوان.		
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر المؤثرة على تنفيذ الهدف. - يطمح الجهاز إلى إعداد خطة استراتيجية خمسية في مجال تنمية القدرات اعتباراً من عام 2013. - هناك معوقات مالية وبشرية (عدم التفرغ والمتابعة) تحول دون تنفيذ الخطة بشكل كامل.	- تتمثل أهمّ العوائق في تنفيذ المخطط الاستراتيجي للجهاز في عدم توفر التمويلات الضرورية بالقدر الكافي لانجازه وعدم تفرغ إطار (قاضي) يتم تكليفه بمتابعة تنفيذ المخطط رغم توفر لجنة غير قادرة للغرض. - يقترح العمل في المستقبل على إحداث خلية (فريق) تعنى بإعداد الخطة الإستراتيجية في مجال تنمية القدرات للفترة 2013-2017 وأن تكون هذه الخطة طموحة بما يتماشى والمتغيرات الحاصلة بالبلاد مع توفير التمويلات الضرورية لتنفيذها.	- اعتمد الجهاز في سنة 2008 مخططاً استراتيجياً خماسياً (2008-2012) حدّد فيه أهدافه لهذه الفترة أغلبها متصل بمجال تنمية القدرات وتتعلق بتدعيم استقلالية الجهاز وبالحوكمة والحاكمية وبالموارد البشرية وبالتحسين المستمرّ وبالعلاقات مع الأطراف الخارجية. - وقد تمّت الاستفادة وبنسبة كبيرة من التجارب الدولية والإقليمية وخاصة منها الغربية في تحديد أهداف الخطة. وكان لتنفيذ الأهداف المبرمجة الانعكاس الإيجابي على أداء الجهاز التونسي.	تونس	4
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من التجارب الدولية في تحديد أهداف		- تم تدريب فريق متخصص في التخطيط الاستراتيجي في إطار مبادرة تنمية الانتوساي. - تم إعداد خطة استراتيجية للجهاز للسنوات 2011 - 2013. - تم إعداد خطة تشغيلية عامة للفترة التي	الجزائر	5

<p>الخطة.</p>		<p>تغطيها الخطة الاستراتيجية. كما تم إعداد خطط تشغيلية تفصيلية سنوية للفترة المذكورة.</p> <p>- يتم تنفيذ الخطة الاستراتيجية حالياً في إطار مسار تقييمي قائم على المساءلة وإسناد المهام.</p>		
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من التجارب الدولية في تحديد أهداف الخطة.</p>		<p>- أعد الديوان الخطة الاستراتيجية الثانية للفترة (1435/1431) وفق منهجية علمية استندت الى نتائج دراسة وتقييم تنفيذ الخطة الإستراتيجية الأولى والاسترشاد بعدد من الخطط الإستراتيجية للأجهزة الرقابية النظرية وبعض المنظمات الاقليمية والدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة .</p>	<p>السعودية</p>	<p>6</p>
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من التجارب الدولية في تحديد أهداف الخطة.</p>		<p>- تم وضع خطة استراتيجية للديوان للفترة 2011 – 2014، وذلك بالتعاون والتنسيق مع مبادرة تنمية الأنتوساي (IDI) تم من خلالها برمجة العمل بشكل أكثر وضوحاً وقابل للمتابعة والقياس.</p>	<p>العراق</p>	<p>7</p>
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p>		<p>- تضمنت خطة التدريب السنوية لعام 2012 مساراً منفرداً لبناء القدرات يتم تنفيذه من خلال الخطة الإنمائية لمدة خمس سنوات وفيه العديد من البرامج التدريبية التي سيتم تنفيذها بالتعاون مع الأجهزة النظرية.</p>	<p>عمان</p>	<p>8</p>
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من التجارب الدولية في تحديد أهداف الخطة.</p>		<p>- تم إعداد خطة تنمية احتياجات موظفي الديوان وذلك بالتعاون ما بين الديوان والمشروع الأوروبي للتدعيم المؤسس مدة الخطة ثلاث سنوات.</p> <p>- يتم للاستفادة من الخطط التدريبية للأجهزة الأعضاء في مجموعة الأنتوساي والمنظمة العربية وبعض الخطط لمراكز ومعاهد التدريب الخاصة في إعداد خطة التدريب للديوان.</p>	<p>فلسطين</p>	<p>9</p>
<p>- لم يتبين بأن الجهاز وضع خطة استراتيجية في مجال تنمية القدرات.</p>		<p>- الديوان منخرط في لجنة تنمية القدرات المؤسسية في نطاق الأرابوساي.</p>	<p>قطر</p>	<p>10</p>
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من التجارب الدولية في تحديد أهداف الخطة.</p>		<p>- سبق وأن اعتمد الديوان خطة استراتيجية للأعوام 2006 – 2010، تحت شعار "تحسين كفاءة الأداء المؤسسي". وقد استفاد من الخطة الاستراتيجية للأنتوساي في مجال بناء القدرات.</p> <p>- كما اعتمد الديوان للسنوات 2011 – 2015 هي الثالثة والتي تضمنت ثلاث أهداف استراتيجية هي:</p>	<p>الكويت</p>	<p>11</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • الهدف الأول – تفعيل الأداء المهني. • الهدف الثاني – بناء القدرات المؤسسية. • الهدف الثالث – تبادل الخبرات وتقاسم المعرفة. 		
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من التجارب الدولية في تحديد أهداف الخطة. - هناك معوقات مالية وبشرية (عدم التفرغ والمتابعة) تحول دون تنفيذ الخطة بشكل كامل. 	<ul style="list-style-type: none"> - عدم المتابعة . - قلة التمويل المالي المطلوب 	<ul style="list-style-type: none"> - تم وضع خطة استراتيجية وجرى المصادقة عليها من قبل مجلس الديوان وهي تتضمن حيزاً لتنمية القدرات. 	لبنان	12
<ul style="list-style-type: none"> - لم يتبين بأن الجهاز وضع خطة استراتيجية عامة، ولكنه استفاد من الخطة الاستراتيجية للتدريب لتحقيق الأهداف المتعلقة ببناء القدرات. - هناك معوقات سياسية (الظروف الحالية) حالت دون تنفيذ الخطة بشكل كامل. 	<ul style="list-style-type: none"> - لم يتم التنفيذ للظروف السياسية التي مرت بها مصر. 	<ul style="list-style-type: none"> - وضع الجهاز خطة استراتيجية للتدريب تغطي السنوات من 2011/2009 ، وتم تنفيذ جانب كبير منها خلال عامي 2010، 2009، ولم يتم تنفيذ جانب آخر . 	مصر	13
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف وعناصر القياس بشكل كامل، واستفاد من تجربة رئاسته للجنة الإستراتيجية الثانية للإنتوساي المكلفة ببناء وتدعيم القدرات المؤسسية. 		<ul style="list-style-type: none"> - اعتمد المجلس خطة استراتيجية في مجال تنمية القدرات يتم تنفيذها داخليا و من خلال التعاون الثنائي وفي إطار المنظمات الدولية والإقليمية التي ينتمي إليها المجلس. - تحقيق هذا الهدف له انعكاس ايجابي على تطور المهام الرقابية داخل الأجهزة الأعضاء و خاصة بالنسبة للجهاز المغربي الذي يترأس حاليا اللجنة الإستراتيجية الثانية للإنتوساي المكلفة ببناء وتدعيم القدرات المؤسسية. 	المغرب	14
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من التجارب الدولية في تحديد أهداف 		<ul style="list-style-type: none"> - لقد استفادت المحكمة من برنامج بناء القدرات الممول من طرف مبادرة تنمية الأنتوساي وانجزت خطة استراتيجية تتضمن بناء القدرات في جميع المجالات التي تهم الرقابة. 	موريتانيا	15

الخطة				
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من التجارب الدولية في تحديد أهداف الخطة. - هناك معوقات مالية تحول دون تنفيذ الهدف بشكل كامل.	- قلة الموارد المالية لتنفيذ هذه الخطة.	- تم تدريب عدد من أعضاء الجهاز على يد مبادرة تنمية الانتوساي IDI للعمل على إعداد خطة إستراتيجية للجهاز، وشكلت لجنة من هؤلاء المتدربين لهذا الغرض حيث قامت هذه اللجنة بإعداد خطة إستراتيجية لتنمية القدرات في الجهاز وتمت الموافقة عليها وجاري في الوقت الحالي العمل على طباعتها وتوزيعها على الأجهزة العربية والشقيقة باللغتين العربية والانجليزية وذلك تعميم التجربة والفائدة.	اليمن	16

التقييم العام:

- حققت (81%) من الأجهزة الهدف بشكل عام، من خلال وضع خطة استراتيجية، ولكن لم يتبين عما إذا كانت الخطة متعلقة بشكل كامل بتنمية القدرات أم أنها خطة استراتيجية عامة تتضمن بعض أهدافها تنمية القدرات.
- بالنسبة لعناصر القياس المساهمة في تحقيق الهدف فكانت على النحو التالي:
 - نسبة (63%) من الأجهزة استفادت من التجارب الدولية والاقليمية والعربية في تحديد أهداف الخطة (خاصة من مبادرة تنمية الانتوساي IDI).
 - نسبة (25%) من الأجهزة أفادت بأن تنفيذ الهدف انعكس ايجابا على أداء الجهاز، ولا يعني ذلك بأن التأثير كان ضعيفا على أداء الأجهزة الأخرى ولكن لم يتم بيان ذلك بشكل مباشر.
- فيما يتعلق بالمعوقات التي تحول دون تحقيق الهدف بشكل كامل، فقد تبين بأن المعوقات تقتصر على الأمور المالية والبشرية لبعض الأجهزة (عدم التفرغ والمتابعة)، بالإضافة إلى الأوضاع الداخلية الراهنة التي تمر بها بعض الدول العربية والمؤثرة على تنفيذ أجهزتها الرقابية لبعض من أهدافها الاستراتيجية.

التسلسل: 9

الهدف الرئيسي الثاني	بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة
-----------------------------	--

الهدف الفرعي (4): تبادل المعلومات حول برامج التدريب لدى الأجهزة.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة الأعضاء.
- تزود الأجهزة الأعضاء الأمانة العامة بخطط التدريب السنوية من أجل تعميمها على جميع الأجهزة وتشجيعها للمشاركة في البرامج المتصلة بها.
- يتم التنسيق بين الأجهزة المستضيفة للقراءات الداخلية والأجهزة الراغبة في المشاركة فيها، وتحاط الأمانة العامة علماً بذلك.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من **الأجهزة الأعضاء** في تزويد الأمانة العامة بخططها التدريبية السنوية.
- الجهود المبذولة من **الأمانة العامة** في تعميم الخطط على كافة الأجهزة الأعضاء.
- الجهود المبذولة من **لجنة تنمية القدرات** في تحديد المواضيع المهمة التي يمكن للأجهزة الأعضاء إدراجها ضمن خططها السنوية لاستفادة المنظمة منها.
- الجهود المبذولة من **الأجهزة الأعضاء** لاستضافة المشاركين من المنظمة في برامجها السنوية، ومدى التنسيق مع الأمانة العامة بهذا الخصوص.
- الجهود المبذولة من **الأجهزة الأعضاء** في تبادل المدربين وتبادل المعلومات والممارسات المساهمة في تفعيل البرامج التدريبية.

النتائج المحققة:

- قامت لجنة المجلة بنشر بيانات تتعلق ببرامج التدريب لدى بعض الأجهزة في أعدادها الصادرة خلال السنوات 2009 – 2011.

ت	الجهاز	النتائج	المعوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	<ul style="list-style-type: none"> - مذكرة تفاهم مع جهاز الرقابة بفلسطين وتتضمن المشاركة في البرامج التدريبية. - يستضيف الديوان اعضاء من الاجهزة العربية للمشاركة في ورش العمل والتدريب وبالتنسيق مع الامانة العامة 		<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العناصر بشكل كبير.



<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.</p>		<p>- يقوم ديوان المحاسبة حالياً بتنفيذ برنامج تدريبي طويل الأجل في مجال التدريب على المنهجية المهنية الحديثة وأوراق العمل المستخدمة بنظام Team mate إضافة إلى وجود برنامج تأهيلي لحصول الموظفين الفنيين على شهادات مهنية دولية في مجال المحاسبة والتدقيق والرقابة.</p> <p>- قام الديوان باستضافة وفد ديوان الرقابة المالية بمملكة البحرين للإطلاع على تلك التجربة .</p>	الإمارات	2
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.</p>	<p>- الدورات التدريبية التي ينفذها الديوان مقتصرة على موظفيه في الوقت الراهن.</p>	<p>- استعان الديوان بخبرات الـ IDI من خلال الحصول على مناهج تدريبية لديهم حول رقابة الأداء والرقابة النظامية.</p> <p>- شارك عدد من موظفي الديوان في دورة إلكترونية تنظمها IDI حول موضوع risk based approach for financial audit</p> <p>- يقدم أحد خريجي IDI الذي يعمل في الديوان عددا من الدورات التدريبية لموظفي الديوان.</p>	البحرين	3
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر وهو تزويد الأمانة العامة بخطة التدريبية السنوية.</p>		<p>- يقوم الجهاز بإعداد الخطط التدريبية السنوية للقضاة وللأعوان ويتم تزويد الأمانة العامة بها.</p> <p>- لا يتم تبادل المعلومات حول برامج التدريب مع الأجهزة الأخرى.</p>	تونس	4
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p>		<p>- لم يغير الجهاز استراتيجيته التدريبية القائمة على استثمار فرص التدريب التي يتيحها التعاون مع المنظمات الإقليمية والدولية والعلاقات الثنائية مع الأجهزة المختلفة.</p> <p>- يتم إعداد برامج تدريبية وفق الحاجة وتنفيذها بإمكانات ذاتية على المستوى المحلي والداخلي.</p> <p>- سياسة الجهاز في خصوص التعاون مع الأجهزة العربية قائمة على الاستعداد الدائم والانفتاح على أي أفكار ومقترحات لتبادل التجارب والخبرات الرقابية وفق الطرق والأساليب التي قد ينفق عليها في هذا المجال.</p>	الجزائر	5



6	السعودية	- أقام الديوان العديد من اللقاءات التدريبية والعلمية لمنتسبي الأجهزة الأعضاء في المنظمة العربية، وذلك ضمن إطار خطة العمل للمنظمة العربية والتنسيق مع الأمانة العامة في هذا الشأن . - يقوم الديوان بالمشاركة في إرسال مدربين للأجهزة الأعضاء.	- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العناصر بشكل كبير.
7	العراق	- يتم تزويد الأمانة العامة بالخطة.	- الظروف الراهنة للبلد.
8	عمان	- يتم تفعيل تبادل الخبراء بين الجهاز والأجهزة النظيرة على مستوى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وقد نظم هذا الموضوع من خلال لائحة خاصة تسمى لائحة تبادل الخبراء بين دواوين وأجهزة الرقابة بدول المجلس.	- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العنصر الخاص بتبادل الخبراء مع الأجهزة النظيرة على مستوى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.
9	فلسطين	- يقوم الديوان بالإطلاع على خطط التدريب لبعض الأجهزة في المنظمة العربية وبخاصة دولة الكويت الشقيقة حيث يزود ديوان المحاسبة الكويتي ديوان الرقابة بخطط التدريب ويتم الاستفادة منها في تنمية قدرات الديوان.	- استفاد الجهاز من الخطط التدريبية لدى الأجهزة الأخرى.
10	قطر	- يتم ذلك على مستوى الأمانة العامة لمجلس التعاون أما بالنسبة للأرابوساي فيتم ذلك من خلال ممثلي الديوان في لجنة تنمية القدرات المؤسسية . - يساهم الديوان في استضافة بعض الدورات على مستوى دول مجلس التعاون وعلى مستوى الأرابوساي إلا أنه لا تتم استضافة مشاركين من الأجهزة الأعضاء في الأنشطة التدريبية الخاصة للديوان. - تمت الإستعانة بالجهاز العماني لإنجاز دورة تدريبية لتدريب المدربين ويتم تبادل المعلومات والممارسات من خلال المشاركة في مختلف الاجتماعات على المستويين الإقليمي والدولي.	- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العنصرين الأخيرين المتعلقين باستضافة المشاركين من المنظمة ، تبادل المدربين وتبادل المعلومات والممارسات المساهمة في تفعيل البرامج التدريبية.

<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العناصر بشكل كبير. 		<ul style="list-style-type: none"> - يقوم الديوان بتعميم خطة التدريب السنوية على جميع الأجهزة الأعضاء ويرحب بما تتيحه تلك الأجهزة من رغبة بمشاركة منتسبيها وذلك لدعم التعاون وبناء القدرات والإسهام في تحقيق الأجهزة لأهدافها الرقابية بكفاءة وفعالية. - ينسق الديوان مع الأمانة العامة في هذا المجال، وقد استضاف العديد من المتدربين من الأجهزة العربية. - يساهم الديوان في تبادل المدربين وتبادل المعلومات مع الأجهزة العربية الأخرى. 	<p style="text-align: center;">11</p> <p style="text-align: center;">الكويت</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العنصرين الأخيرين المتعلقين باستضافة بعض المشاركين من المنظمة، وتبادل المدربين. 	<ul style="list-style-type: none"> - لا يتضمن هيكل الديوان حالياً وحدة خاصة بالتدريب تتولى وضع الخطط اللازمة - يتضمن مشروع تنظيم الديوان المقترح انشاء وحدة للتدريب. 	<ul style="list-style-type: none"> - استضاف الجهاز عدة لقاءات تدريبية. - يساهم الديوان بإيفاد مدربين من خريجي مبادرة الانتوساي (IDI) للمشاركة في الدورات التدريبية التي يتم تنظيمها. 	<p style="text-align: center;">12</p> <p style="text-align: center;">لبنان</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العنصرين الأخيرين المتعلقين باستضافة بعض المشاركين من المنظمة، وتبادل المدربين. 		<ul style="list-style-type: none"> - تم موافاة الأمانة العامة للمنظمة بالخطة الاستراتيجية والخطة السنوية للتدريب لعام 2010. - يقوم الجهاز باستضافة مشاركين من الأجهزة الأعضاء بالدورات التدريبية التي يعقدها بناء على طلبها . - يتم تبادل الخطط التدريبية مع بعض الأجهزة وكذلك المجلات الصادرة عنها. 	<p style="text-align: center;">13</p> <p style="text-align: center;">مصر</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العنصرين الأخيرين المتعلقين باستضافة بعض المشاركين من المنظمة، وتبادل المعلومات والممارسات الرقابية مع بعض الأجهزة الأعضاء. 		<ul style="list-style-type: none"> - تتم الاستضافة في إطار التعاون الثنائي حيث يستقبل المجلس العديد من الوفود من الأجهزة العربية الشقيقة. - يتم تبادل المعلومات والممارسات الرقابية من خلال استقبال ممثلي بعض الأجهزة الأعضاء مما يساهم في تفعيل البرامج التدريبية 	<p style="text-align: center;">14</p> <p style="text-align: center;">المغرب</p>	

- يسعى الجهاز لتفعيل الهدف.		- المحكمة مستعدة لتبادل المعلومات حول برامج التدريب والاستفادة من البرامج التدريبية المعتمدة لدى الأجهزة الأخرى.	موريتانيا	15
- يستفيد الجهاز من البرامج المنشورة لبعض الأجهزة.		- وجود تعاون ثنائي بين الجهاز وديوان المحاسبة بدولة الكويت حيث يتم أيفاد عدد من أعضاء الجهاز سنوياً للمشاركة في البرامج التدريبية التي ينظمها الديوان الكويتي وبما يتناسب ومتطلبات الجهاز.	اليمن	16

التقييم العام:

- حققت (81%) من الأجهزة الهدف بشكل عام، من خلال تبادل المعلومات حول برامج التدريب لدى الأجهزة.
- بالنسبة لعناصر القياس المساهمة في تحقيق الهدف فكانت على النحو التالي:
 - نسبة (25%) من الأجهزة قامت بتزويد الأمانة العامة بخطتها التدريبية السنوية.
 - قامت الأمانة العامة، عن طريق لجنة المجلة، بنشر بيانات تتعلق ببرامج التدريب لدى بعض الأجهزة في أعدادها الصادرة خلال السنوات 2009 – 2011.
 - نسبة (44%) من الأجهزة استضافت مشاركين من المنظمة ، سواء ببرامجها السنوية أو بلقاءات خاصة. كما قام بعض منها بالتنسيق مع الأمانة العامة لهذا الغرض.
 - نسبة (44%) من الأجهزة بذلت جهوداً في تبادل المدربين أو المعلومات المساهمة في تفعيل البرامج التدريبية.

التسلسل: 10

بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة	الهدف الرئيسي الثاني
--	-----------------------------

الهدف الفرعي (5): دعوة الأجهزة إلى إحداث أو تطوير وحدات تدريب ووضع خطط تدريبية تمكن من تطوير الكفاءات وتحديد معايير لتقييم عملها.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة الأعضاء.

معايير القياس:

- النسبة المئوية للأجهزة الأعضاء المساهمة في تحقيق الهدف.
- مدى الاستفادة من تجارب الجهات الرائدة في مجال أحداث وحدات التدريب.
- مدى مساهمة الأجهزة العربية ولجنة تنمية القدرات المؤسسية في إنشاء وتطوير وحدات التدريب.
- مدى تكامل عمليات وأنشطة التدريب وفق المنهجية الحديثة بما يعكس إيجاباً على الأداء

النتائج المحققة:

ت	الجهاز	النتائج	المعوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	<ul style="list-style-type: none"> - توجد مديرية تدريب تضع خطة سنوية وتنفذها. - يتم عقد وتنفيذ الدورات وفق المنهجية الحديثة للتدريب. - دورات مهنية حديثة للرقابة تشمل كافة موظفي الديوان. 		<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العنصر الأخير المتعلق بتطبيق المنهجية الحديثة في التدريب.
2	الإمارات	<ul style="list-style-type: none"> - يتم حالياً تفعيل وحدة التدريب المعنية بالتدريب والتطوير المهني بديوان المحاسبة وهي التي تتولى من خلال استراتيجية الديوان تنفيذ أهداف التأهيل والتطوير المهني لموظفيه الفنيين. ومن أبرز الإنجازات في هذا المجال حصول ديوان المحاسبة على شهادة جمعية المحاسبين القانونيين المعتمدين في بريطانيا وذلك تقديراً لكفاءة وجودة برنامج التدريب الخاص بتطوير الموظفين للحصول على شهادة برنامج 		<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من الجهات الخارجية لتطوير عملية التدريب، كما حقق العنصر الأخير المتعلق بتطبيق المنهجية الحديثة في التدريب.

		<p>"ACCA" بهدف مساعدتهم على اجتياز إختبارات البرنامج ، ومن المتوقع أن تتخرج الدفعة الأولى من المدققين العام الجاري 2012 .</p>		
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من الجهات الخارجية لتطوير عملية التدريب، كما حقق العنصر الأخير المتعلق بتطبيق المنهجية الحديثة في التدريب.</p>		<p>- يوجد في الديوان قسم للتدريب مسئول عن تخطيط وتنفيذ وقياس عمليات التدريب فيه.</p> <p>- بقسم التدريب كفاءات مؤهلة بشهادة معتمدة في مجال التدريب وهي من المعهد البريطاني the chartered institute for personnel and development CIPD</p> <p>- يتم إعداد خطة سنوية للتدريب مبنية على تحليل للاحتياجات الفعلية ووفقاً لإطار القدرات المعتمد في الديوان ومتماشية مع الخطة الاستراتيجية.</p> <p>- يتم متابعة وقياس مردود التدريب لعدد من الدورات التدريبية المهمة.</p> <p>- يتم تأهيل عدد من الموظفين في الديوان كمدرسين داخليين يساهمون في تنفيذ خطة التدريب.</p> <p>- يوجد دليل يتضمن جميع إجراءات وعمليات التدريب.</p>	البحرين	3
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p>	<p>- عدم كفاية الاعتمادات المالية المخصصة للتدريب،</p> <p>- عدم اللجوء إلى مدرّبين مختصّين بالقدر الكافي لتطبيق المنهجيات الحديثة للتدريب.</p> <p>- عدم ملائمة الفضائيات المخصصة لانجاز الدورات التدريبية.</p> <p>- عدم وضع سياسة عامّة للتدريب، بهدف تطوير طرق تنفيذ الدورات التدريبية وذلك بالعمل على تدريب فريق من المدرّبين المختصّين القادرين على تطبيق المنهجيات الحديثة للتدريب، والتقييم</p>	<p>- يتولى قاض إدارة شؤون التدريب ويتولى الجهاز تحديد حاجيات التدريب سنويا بعد استشارة جميع القضاة ويتمّ ضبط برنامج التدريب السنوي على ضوء التوجهات المستقبلية للجهاز واحتياجات القضاة. ولا يتمّ التقييم الآلي لمدى التعلم للمشاركة عند نهاية كلّ دورة تدريبية. كما لا يتمّ دائماً تطبيق المنهجيات الحديثة للتدريب.</p>	تونس	4



	الآلي لنتائج التدريب ولمدى التحصيل والتعليم عند نهاية كل دورة تدريبية، وبعث وحدة يوكل إليها إدارة شؤون نشاط التدريب والتكوين.			
يسعى الجهاز لتحقيق الهدف من خلال الوحدات الإدارية القائمة.		- بعد قيام الجهاز بتجربة مبدئية لإنشاء وحدة تدريب داخلية اتضح من خلال الفترة التجريبية أنه من الأفضل تدعيم وتطوير الصلاحيات التدريبية للوحدات الإدارية القائمة والتي تتمتع بوجود تنظيمي قانون مع توسيع نشاطاتها.	الجزائر	5
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأنه تم تحقيق العنصر الأخير المتعلق بتطبيق المنهجية الحديثة في التدريب.		- توجد إدارة خاصة بالتدريب وتنمية القوى البشرية. - وضع خطة تدريبية سنوية للتدريب والإبتعاث والإيفاد. - استخدام المنهجية الحديثة في التدريب.	السعودية	6
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأنه تم تحقيق العنصر الأخير المتعلق بتطبيق المنهجية الحديثة في التدريب.		- تم إنشاء مركز تدريبي في الديوان. - تستخدم المنهجية الحديثة للتدريب في إلقاء المحاضرات وتقديم الحالات العملية للتدريب.	العراق	7
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.		- تم رفع المستوى التنظيمي لوحدة التدريب من قسم إلى دائرة ضمن تغيرات الهيكل التنظيمي الجديد للجهاز حيث أصبحت وحدة التدريب بمسمى دائرة ضمن تبعية مكتب بدرجة إدارة عامة بمسمى مكتب التخطيط.	عمان	8
- حقق الجهاز الهدف بشكل كامل. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأنه تم تحقيق جميع العناصر.		- توجد وحدة للتخطيط والتطوير وتنمية القدرات في الديوان. - توجد خطة تدريب لمدة ثلاث سنوات تنتهي عام 2013 تم إعدادها بالتعاون مع المشروع الأوروبي للتدعيم المؤسسي. وقد تم إعداد الخطة بناء على أسس علمية وتقرير تحديد احتياجات للديوان. - تقوم دائرة التدريب بقياس مدى رضا المتدربين واستفادتهم من الدورات التدريبية. - توجد في الديوان معايير معتمدة للترشيح للدورات، حيث تقوم لجنة بدراسة	فلسطين	9

		<ul style="list-style-type: none"> - الطلبات والترشيح بناء عليها. - يتم إعداد دراسات لرأي الجهات الخاضعة بعمل الديوان للوقوف على متطلبات هذه الجهات وتنمية الكادر البشري لتلبية الاحتياجات. - يتم الاستفادة من تجربة الأجهزة العربية في تطوير وتحديث أعمال وحدة التخطيط والتطوير وتنمية القدرات. - تم استحداث نموذج تجريبي لقياس اثر التدريب على العمل في الديوان. 		
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من الجهات الخارجية لتطوير عملية التدريب، كما حقق العنصر الأخير المتعلق بتطبيق المنهجية الحديثة في التدريب. 		<ul style="list-style-type: none"> - لدى الديوان وحدة تدريب، ويقوم بتحديد احتياجاته التدريبية سنويا ويضع خطة للغرض ويعتمد في التنفيذ الوسائل الحديثة مستعينا بالتجارب المتحصل عليها اقليميا ودوليا وليس للديوان حاليا مقاييس لتحديد الأثر الإيجابي على الأداء. 	قطر	10
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل كامل. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأنه تم تحقيق غالبية العناصر، بالإضافة إلى التجربة الفريدة بتطبيق قواعد للتعليم المهني المستمر وربطها بالعملية التدريبية. 		<ul style="list-style-type: none"> - لدى الديوان إدارة تدريب تسهم في تلبية متطلبات أعضاء الديوان وتنمية قدراتهم ومهاراتهم ويتم بصورة دورية تقييم أداء البرامج المنفذة ومدى مساهماتها للتطورات الحديثة والإسهام في تحقيق أهداف الإدارة العليا. - توجد أدلة لسياسات وإجراءات التدريب. - اعتمد الديوان قواعد للتعليم المهني المستمر، ويعكف حاليا على تنفيذ القواعد من خلال وضع مسارات تدريبية لجميع القطاعات الرقابية. 	الكويت	11
<ul style="list-style-type: none"> - يسعى الجهاز لتحقيق الهدف، وهناك معوقات مادية وتشريعية تحول دون تنفيذ ذلك في الوقت الراهن. 	<ul style="list-style-type: none"> - المعوقات مادية وتشريعية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تم تقديم اقتراح لإحداث وحدة التدريب. 	لبنان	12
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأنه تم تحقيق العنصر الأخير المتعلق بتطبيق المنهجية الحديثة في التدريب. 		<ul style="list-style-type: none"> - يشمل الهيكل التنظيمي للجهاز إدارة مركزية للبحوث والتدريب تتولى وضع الخطط التدريبية للعاملين بالجهاز تساهم في تنمية الكفاءات به. - تتم عمليات وأنشطة التدريب وفق المنهجية الحديثة للتدريب المعتمدة من IDI . 	مصر	13
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس 		<ul style="list-style-type: none"> - يتوفر المجلس على وحدة خاصة بالتدريب. - كما أعد المجلس خطة تدريبية يتم تنفيذها 	المغرب	14

فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من الجهات الخارجية لتطوير عملية التدريب، كما حقق العنصر الأخير المتعلق بتطبيق المنهجية الحديثة في التدريب.		سنوياً. - قام الجهاز بتدريب مجموعة من المدربين - من خريجي IDI - على تنفيذ الدورات التدريبية وفق المنهجية الحديثة، بالإضافة إلى تنفيذ دورات تدريبية لتطوير المهارات والكفاءات.		
- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي، ويسعى إلى إنشاء وحدة التدريب.		- المحكمة تتوفر على خطة تدريب وهي بصدد تحيينها، وإنشاء وحدة للتدريب في إطار هيكلتها الجديدة.	موريتانيا	15
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من الجهات الخارجية لتطوير عملية التدريب.	- وجود متطلبات للتدريب في عدد من البرامج التخصصية الغير متوفرة في الجهاز والتي تحتاج لمادة تدريبية ومدربين أكفاء لتدريب أعضاء الجهاز. - عدم توفر الاعتمادات المالية الكافية لتوفير مثل هذه المتطلبات.	- يوجد مركز تدريب مجهز بكافة الوسائل التدريبية، ويتم تحديد احتياجات ومتطلبات الأعضاء من البرامج التدريبية، وتم تجهيز عدد من معامل التدريب في الجهاز. - تم تدريب عدد من أعضاء الجهاز في عدد من البرامج التدريبية التي نظمتها مبادرة تنمية الانتوساي IDI كمدربين ويتم الاستعانة بهم في تدريب أعضاء الجهاز في عدد من البرامج التي ينظمها الجهاز.	اليمن	16

التقييم العام:

- حققت (75%) من الأجهزة الهدف بشكل عام، من خلال إنشاء وحدات تدريبية ووضع خطط تدريبية.
- بالنسبة لعناصر القياس المساهمة في تحقيق الهدف فكانت على النحو التالي:
 - نسبة (31%) من الأجهزة صرحت بأنها استفادت من تجارب الجهات الرائدة في مجال احداث وحدات التدريب، ولا يعني ذلك بأن الأجهزة الأخرى لم تستفد من التجارب الرائدة في إحداث أو تطوير وحدة التدريب لديها.
 - نسبة (56%) من الأجهزة تضع وتنفذ وتقيم خططها التدريبية وفق المنهجية الحديثة للتدريب، بما يعكس إيجاباً على أداء أعضائها.
- تقدمت لجنة تنمية القدرات المؤسسية بعدد من التوصيات تتعلق بضرورة إنشاء وتطوير وحدات التدريب لدى الأجهزة الأعضاء في المنظمة.
- فيما يتعلق بالمعوقات التي تحول دون تحقيق الهدف بشكل كامل فإنها تتعلق بالأمور المالية والتشريعية والبشرية المتخصصة في المناهج الحديثة، بالإضافة إلى عدم وجود سعة مكانية لإحداث قاعات تدريبية.

التسلسل: 11

بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة	الهدف الرئيسي الثاني
--	-----------------------------

الهدف الفرعي (6): دعوة الأجهزة إلى الحرص على انتقاء أفضل العناصر من ذوي الكفاءات وإخضاع جميع أعضائها للتدريب المستمر، وتوفير سبل المحافظة عليهم.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة الأعضاء.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من **الأجهزة الأعضاء** في تطوير السياسات والأنظمة الإدارية الخاصة بجذب الكفاءات والمحافظة عليها.
- الجهود المبذولة **للأجهزة الأعضاء** في التطوير المهني من خلال التدريب والتعليم المستمر وتشجيع وتحفيز أعضائها على التنمية الذاتية.
- مدى الاستفادة من التجارب والتقنيات الحديثة في تحقيق الهدف.

النتائج المحققة:

ت	الجهاز	النتائج	المعوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	- يعمل الديوان على جذب الكفاءات والمحافظة عليها. - يركز على التدريب والتعليم المستمر وتشجيع وتحفيز الموظفين على استكمال الدراسات العليا.		- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر بشكل عام.
2	الإمارات	- يسعى ديوان المحاسبة إلى استقطاب أفضل الكوادر البشرية الفنية والإدارية للانضمام إلى كادر وظيفي خاص بالديوان تتوافر لديه منظومة متكاملة من المزايا الوظيفية والمهنية والمادية والمالية وذلك عن طريق المشاركة في معارض التوظيف السنوية التي تقام على المستوى المحلي أو عن طريق الإعلان في الصحف المحلية والأجنبية، أو الاستقطاب عن طريق وسائل الإتصال الحديثة.		- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العنصر الأول المتعلق بتطوير السياسات والأنظمة الإدارية الخاصة بجذب الكفاءات والمحافظة عليها.

<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر. 		<ul style="list-style-type: none"> - يوجد في الديوان سياسة ابتعاث الموظفين الفنيين لنيل المؤهلات المهنية في مجال المحاسبة والتدقيق مثل مؤهلات CIA , CMA , CPA , CISA. - يكفل نظام الموظفين للموظف الذي نجح في الحصول على إحدى المؤهلات المهنية المعتمدة في الديوان الحصول على علاوة مؤهل مهني. - يكفل نظام الموظفين لموظفيه الحصول على اشتراك في جمعية مهنية محلية أو خارجية واحدة وذلك لتمكينه من مواكبة التطورات المهنية التي تطرأ في مجال عمله. - يعتمد الديوان الدورات التدريبية الإلكترونية E-Learning كأحدى وسائل التدريب المعتمدة إليه. 	<p style="text-align: center;">البحرين</p>	<p style="text-align: center;">3</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر، إلا إنه يعاني من ظاهرة التسرب الوظيفي ويعود السبب في ذلك إلى رغبة عدد من القضاة في تغيير النشاط وإلى مزيد من التحسين في وضعهم المادي. 	<ul style="list-style-type: none"> - يقترح العمل في المستقبل على مزيد تحفيز قضاة الجهاز لتقليص ظاهرة التسرب الوظيفي. 	<ul style="list-style-type: none"> - لتلبية حاجياته، يقوم الجهاز عند انتداب القضاة والأعوان بانتقاء أفضل العناصر من ذوي الكفاءات. فهو يشغل سنويًا عددا من الناجحين الأول من خريجي المرحلة الثالثة للمدرسة الوطنية للإدارة. كما يقوم من حين لآخر بمناسرات خارجية لانتداب قضاة مراجعين وأعوان وذلك باعتماد الجهاز على إجراءات توظيف تمكن من الحصول على موظفين أكفاء قادرين على تلبية احتياجات الجهاز. - كما يقوم الجهاز بإخضاع أغلب أعضائه للتدريب المستمر، حيث يشارك حوالي 70 % من قضاة الجهاز وأعوانه في الدورات التدريبية المبرمجة سنويا. ورغم توفر الجهاز لآليات تحفيز ومكافأة الموظفين المؤهلين إلا أنّ ظاهرة التسرب الوظيفي موجودة به ويعود ذلك إلى رغبة عدد من القضاة في تغيير النشاط وإلى مزيد تحسين الوضع المادي. 	<p style="text-align: center;">تونس</p>	<p style="text-align: center;">4</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. 		<ul style="list-style-type: none"> - التعديلات التي تم إدخالها على القوانين الأساسية لأعضاء الجهاز وموظفيه رفعت من الدرجات العلمية والخبرات العلمية والفترات الاختبارية للمرشحين لتولي وظائف في الجهاز. - تبذل جهود كبيرة للتشجيع والتحفيز على استخدام مناهج وأدوات تقنيات المعلومات في الأنشطة الرقابية 	<p style="text-align: center;">الجزائر</p>	<p style="text-align: center;">5</p>



		والإدارية. - يتم التخطيط لاعتماد مدونة سلوك مهني تتضمن مبدأ التأكيد على التطوير الذاتي.		
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العنصر الثاني المتعلق بالتطوير المهني من خلال التدريب والتعليم المستمر وتشجيع منتسبيه على التنمية الذاتية.		- تم استقطاب العديد من الكفاءات من الحاصلين على درجة البكالوريوس والماجستير . - تنفيذ العديد من الدورات التدريبية المتخصصة داخل المملكة وخارجها . - توجد قاعات تدريبية مزودة بكافة وسائل التدريب. - يعد الديوان برنامج سنوي لابتعاث موظفيه لدراسة الماجستير .	السعودية	6
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.	- التقيد بالسياسات العامة للدولة.	- يعمد الديوان إلى تطوير أنظمتها الإدارية لأغراض ترقية موظفيها. - وضع خطة التدريب تشمل دورات تدريبية لأغراض. - الترقية في مقر الديوان. - دورات تدريبية لغرض التطوير وفق المستجدات في مقر الديوان. - التعاون مع الجامعات والمكاتب المهنية لغرض التدريب داخل وخارج البلد.	العراق	7
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العنصر الثاني المتعلق بالتطوير المهني من خلال التدريب والتعليم المستمر وتشجيع منتسبيه على التنمية الذاتية.		- تم تبني استراتيجية لتدريب وتأهيل الأعضاء والموظفين لتسيير في المسارات التالية: - برامج تدريبية مرتبطة بالمسار الوظيفي. - برامج تدريبية ضمن الموازنة الجارية. - برامج تدريبية لبناء وتنمية القدرات، ومع ذلك تزامن زيادة الاعتمادات المالية لتمويل هذه البرامج وكذلك برامج التأهيل المهني إلى 300 % .	عمان	8
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العنصر الثالث من خلال الاستفادة من التجارب والتقنيات الحديثة في تحقيق الهدف. - يفتقد الجهاز إلى	- عدم تمتع الديوان بالإستقلال المالي والإداري يحول دون حرية الديوان في استقطاب الكفاءات او حتى المحافظة على الكفاءات المتوفرة. - لا يوجد نظام حوافز خاص بموظفي الديوان	- عند تعيين الموظفين يتم إخضاعهم لامتحانات قياس قدرات ، ويتم اجراء مقابلات مع الحاصلين على علامات نجاح مرتفعة ويؤخذ بعين الاعتبار علامة النجاح وعلامة المقابلة ، ومعدل الجامعة ، ومعدل التوجيهي في اختيار الموظفين. - يتم نشر مواد الدورات التدريبية على الشبكة الداخلية للديوان لتصبح بمتناول الجميع. - الشبكة الإلكترونية متاحة لجميع	فلسطين	9

<p>الإستقلالية المالية والإدارية مما يعوق تحقيق الهدف في جذب الكفاءات المطلوبة والمحافظة عليها.</p>	<p>- رواتب موظفي الديوان تخضع لكادر الخدمة المدنية في السلطة الوطنية.</p>	<p>الموظفين لتطوير الذات.</p>		
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العنصر الثاني المتعلق بالتطوير المهني من خلال التدريب والتعليم المستمر وتشجيع منتسبيه على التنمية الذاتية. - يعاني الجهاز من مشكلة التسرب الوظيفي بسبب الحوافز التنافسية التي يقدمها الجهات الأخرى خاصة المؤسسات التي تطبق النظام شبه الحكومي للعاملين.</p>	<p>- يتعرض الديوان إلى مشكلة التسرب الوظيفي وصعوبة المحافظة على الكفاءات خصوصا أمام الحوافز التي يقدمها النظام شبه الحكومي.</p>	<p>- يحاول الديوان استقطاب أعضائه من بين أحسن الكفاءات المتوفرة إلا أن نظام الأجور والحوافز لديه مرتبط بالخصوص بقانون إدارة الموارد البشرية، ويتعرض الديوان إلى مشكلة التسرب الوظيفي وصعوبة المحافظة على الكفاءات خصوصا أمام الحوافز التي يقدمها النظام شبه الحكومي. - يضع الديوان خطة سنوية للتدريب بغاية التطوير المهني المستمر ويشجع أعضائه على المشاركة في مختلف اللقاءات العلمية وعلى إنجاز البحوث والدراسات المتعلقة بالمجال الرقابي. - يعتمد الديوان بصورة شبه كلية على التقنيات الحديثة في الميدان الرقابي ويستخدم برمجيات مثل التيم ميث وأسيل ويستخدم أحدث وسائل الاتصال على المستويين الداخلي والخارجي.</p>	<p>قطر</p>	<p>10</p>
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل كامل. - بالنسبة لمعايير القياس فإن الجهاز حقق جميع العناصر وفق النظم الحديثة.</p>		<p>- فيما يتعلق بجذب الكفاءات فإنه يوجد حاليا نظام آلي لاختبار المتقدمين للعمل بالديوان وبعد صدور النتائج يتم مقابلتهم من قبل لجنة المقابلات. كما اعتمد الجهاز - بناء على دراسة مقدمة من اللجنة الاستراتيجية - مفهوم حديث في الاختيار المبني على الجدارات/ الكفاءات (Competency Based Selection)، وسوف يتم تطبيقه في المرحلة القادمة. - يعتمد الديوان سنويا خطة لتدريب الملتحقين حديثا بالجهاز وخطة أخرى لتدريبهم على رأس العمل عند توزيعهم على القطاعات. - بالنسبة للمحافظة على الكفاءات، فإن الديوان يطبق منذ 1996 نظام رواتب مستقل و متميز عن الدولة، وقد طوره في عام 2005 وفي عام 2010 لينافس الجهات الرائدة بالدولة.</p>	<p>الكويت</p>	<p>11</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - يطبق الديوان سياسة التطوير المستمر لخطة التدريب السنوي وإضافة أنشطة جديدة إلى الخطة، مثل: تدريب الأعضاء الفنيين لدى مكاتب التدقيق الخاصة، واختيار أعضاء للحصول على الشهادات المهنية المطلوبة والشهادات العليا ومنحهم بدلات مالية تدرج ضمن الراتب الشهري. - اعتمد الديوان نظام التعليم المهني المستمر وجاري العمل نحو إعداد خطة لتطبيق النظام وربطه مع المسارات التدريبية والأنشطة الأخرى التي تساعد على تطوير القدرات المهنية الذاتية للموظف، مقابل نقاط يحصل عليها الموظف يستفيد منها في نظام الترقية والمزايا الوظيفية. 		
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر. 		<ul style="list-style-type: none"> - تعيين الخريجين الجدد الحاصلين على تقدير لا يقل عن جيد جداً وتدريبهم التدريب الكافي وفق أحدث نظم التدريب ومنحهم المزايا المادية والعينية للمحافظة عليهم . - إلحاق الأعضاء بالدورات التي يعقدها الجهاز، والدورات الخارجية بالمراكز والمعاهد المتخصصة ذات الصلة بالعمل الرقابي، وتشجيعهم على الحصول على الدرجات العلمية والمهنية التي تساهم في تنمية معارفهم ومهاراتهم. 	مصر	12
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العنصر الثاني المتعلق بالتطوير المهني من خلال التدريب والتعليم المستمر وتشجيع منتسبيه على التنمية الذاتية. 		<ul style="list-style-type: none"> - فتح المجال لخريجي المعاهد والجامعات بمختلف التخصصات لاجتياز مباراة الملحقين القضائيين وذلك لجلب أكبر نسبة من الكفاءات والتي يتم صقلها بعد ذلك بسنتين من التدريب المركز. - تم إحداث وحدة جديدة خاصة بالتدريب المستمر وذلك حتى تكون برامج التدريب أكثر تركيزاً وتساهم في التنمية الذاتية. 	المغرب	13
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر. 		<ul style="list-style-type: none"> - تمكن الجهاز من مضاعفة رواتب الأعضاء الفنيين مما ساهم في المحافظة عليهم. - جميع الأعضاء يخضعون للتدريب المستمر وقد شرعنا في المحافظة على الكفاءات على سبيل المثال بمناسبة برنامج ضمان الجودة المنظم من 	موريتانيا	14

		طرف مبادرة التنمية فرضنا على الأعضاء المشاركين البقاء في الجهاز لمدة 10 سنوات على الأقل.		
		- وجود لجنة متخصصة تحت إشراف رئيس الجهاز تقوم باختيار أفضل العناصر من المتقدمين للتوظيف ممن يحملون الشهادة التخصصية وإجراء امتحانات القبول لهم، وبعد إجراء المفاضلة يتم إصدار قرار بتوظيفهم حيث يتم تدريبهم على العمل وإعطائهم عدد من الدورات التخصصية في مجال المراجعة والمحاسبة المالية قبل إدماجهم في العمل الفعلي في الجهات الخاضعة للرقابة والتي قد تستمر لمدة ستة اشهر.	اليمن	15
	- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العنصر الثاني المتعلق بالتطوير المهني من خلال التدريب والتعليم المستمر وتشجيع منتسبيه على التنمية الذاتية.			

التقييم العام:

- حققت (94%) من الأجهزة الهدف بشكل عام، من خلال العمل على إقرار أنظمة مالية وإدارية تساعد على انتقاء أفضل العناصر من ذوي الكفاءات وتوفير سبل المحافظة عليها.
- بالنسبة لعناصر القياس المساهمة في تحقيق الهدف فكانت على النحو التالي:
 - نسبة (38%) من الأجهزة بذلت جهوداً في تطوير سياساتها وأنظمتها الإدارية الخاصة بجذب الكفاءات والمحافظة عليها.
 - نسبة (69%) من الأجهزة بذلت جهوداً في التطوير المهني من خلال التدريب والتعليم المستمر وتشجيع وتحفيز أعضائها على التنمية الذاتية.
 - نسبة (19%) من الأجهزة صرحت بأنها استفادت من التجارب والتقنيات الحديثة في تحقيق الهدف.
- فيما يتعلق بالمعوقات التي تحول دون تحقيق الهدف بشكل كامل فإنها تتعلق بعدم وجود استقلالية مالية وإدارية لدى بعض الأجهزة لوضع أنظمة مستقلة وحوافز تنافسية لجذب الكفاءات والمحافظة عليها لأطول فترة ممكنة.
- يفيد التقرير المقدم من الأمانة العامة، بأن لجنة تنمية القدرات المؤسسية ساهمت في تقديم اقتراحات إلى المجلس التنفيذي الذي انعقد في لبنان خلال شهر نوفمبر 2011، وأقر المجلس هذه الاقتراحات وتم موافاة الأجهزة بها.

التسلسل: 12

بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة	الهدف الرئيسي الثاني
--	-----------------------------

الهدف الفرعي (7): دعوة الأجهزة الأعضاء إلى استخدام المناهج الحديثة في التدريب مما يزيد من فعالية عملها.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة الأعضاء.
- تقدم لجنة تنمية القدرات المؤسسية مقترحاتها لتحقيق الهدف.

معايير القياس:

- مدى استفادة **الأجهزة الأعضاء** من المناهج العلمية والأساليب التقنية الحديثة في جميع مراحل وعمليات التدريب.
- مدى تمكين **المعنيين بالعملية التدريبية** من المعرفة بالمناهج الحديثة من خلال تنظيم دورات متخصصة بهذا الشأن.
- مدى الاستفادة من **خبرات المدربين المؤهلين من خريجي IDI** في تصميم البرامج وتنفيذها.
- الجهود المبذولة من **لجنة تنمية القدرات المؤسسية** لتحقيق الهدف.

النتائج المحققة:

ملاحظات الفريق	معوقات	النتائج	الجهاز	ت
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.		- تتضمن برامج التدريب والتأهيل التي تُنفذ حالياً في ديوان المحاسبة مواد علمية ومهنية صادرة عن المنظمات الدولية المهنية مثل المعايير المهنية الدولية في مجال التدقيق والمحاسبة والصادرة عن الإتحاد الدولي للمحاسبة - IFAC.	الإمارات	1
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه ينبغي بأن الجهاز حقق غالبية العناصر.		- بقسم التدريب كفاءات مؤهلة بشهادة معتمدة في مجال التدريب وهي من المعهد البريطاني the chartered institute for personnel and development CIPD . - يوجد دليل يتضمن جميع إجراءات وعمليات التدريب وقد تم الاسترشاد عند إعداده بدليل IDI الخاص بـ learning for impact- a	البحرين	2

		<p>practice guide for SALs</p> <p>- يقدم أحد خريجي IDI الذي يعمل في الديوان عدد من الدورات التدريبية لموظفي الديوان.</p>		
<p>- هناك معوقات تحول دون تحقيق الهدف بسبب عدم توفر الإمكانيات المالية، على الرغم من وجود عدد من المدربين المؤهلين من خريجي IDI في تصميم البرامج وتنفيذها.</p>	<p>- عدم توفر الإمكانيات المالية لتكوين المدربين على استخدام المناهج الحديثة في التدريب. كما أنّ حجم العمل الموكول إلى القضاة المدربين من قبل IDI أعاق تكليفهم في تصميم البرامج وتنفيذها.</p> <p>- يقترح العمل في المستقبل على مزيد تطوير طرق تنفيذ الدورات التدريبية وأداء المدربين وذلك بالعمل على تطوير طريقة تقديم المعلومات لشدّ انتباه المتدربين بتكوين فريق من المدربين المختصين بالقدر الكافي قادرين على تطبيق المنهجيات الحديثة للتدريب.</p> <p>- كما يقترح الاستئناس والاستفادة من خبرات المدربين المؤهلين من خريجي IDI في تصميم البرامج وتنفيذها.</p>	<p>- لا يتمّ الاستخدام بالقدر الكافي للمناهج الحديثة في التدريب. كما لا يتمّ الاستفادة بالقدر الكافي من خبرات المدربين المؤهلين من خريجي IDI في تصميم البرامج وتنفيذها رغم توفر ما يناهز أربع قضاة تلقوا تدريباً من مبادرة تنمية الأنثوساي.</p>	<p>تونس</p>	<p>3</p>
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر.</p>		<p>- يطبق الديوان المنهجية الحديثة في التدريب .</p> <p>- ينظم الديوان دورات تدريبية لمنتسبيه بواسطة خريجي IDI .</p>	<p>السعودية</p>	<p>4</p>

<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق بعض العناصر، وهناك معوقات بسبب تسرب المدربين المؤهلين من IDI. 	<ul style="list-style-type: none"> - تسرب المدربين المؤهلين من (IDI). 	<ul style="list-style-type: none"> - يتم الأخذ بذلك في مختلف دورات الديوان. - تم إدخال المدربين دورات متخصصة بالتقنية الحديثة للتدريب. - سبق وأن تم ترتيب دورات أقامها المدربون من قبل (IDI) إلى شريحة من موظفي الديوان يتم الاعتماد عليهم في التدريب حالياً. 	<p style="text-align: center;">العراق</p>	<p style="text-align: center;">5</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر. 		<ul style="list-style-type: none"> - تم اعتماد مسار تدريبي وربطه بالمسار الوظيفي لجميع أعضاء وموظفي الجهاز تم إعداده من قبل خبراء واختصاص التدريب خريجي مبادرة الأنتوساي (IDI) بالإضافة إلى خطط تدريبية معتمدة على منهجية (IDI) في عمليات تحليل الاحتياجات التدريبية من خلال تحليل الأداء وتحليل المهام. 	<p style="text-align: center;">عمان</p>	<p style="text-align: center;">6</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. 		<ul style="list-style-type: none"> - خطة التدريب في الديوان تم اعدادها بحيث تشمل جميع الموظفين ولجميع المستويات الإدارية. - يتم تنفيذ بعض التدريبات وخاصة الرقابية منها اثناء العمل. - تشمل خطة التدريب على الرقابة البيئية ورقابة الأداء (نظري واثناء العمل). - تم تجهيز قاعة كمبيوتر في الديوان للدورات التدريبية. - يشارك الديوان بالدورات التي تجريها المنظمة العربية. 	<p style="text-align: center;">فلسطين</p>	<p style="text-align: center;">7</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن العنصر الخاص بتمكين المعنيين بالعملية التدريبية من المعرفة بالمناهج الحديثة من خلال تنظيم دورات تدريبية لإعداد المدربين وفقاً لمنهجية مبادرة التنمية للإنتوساي IDI. 		<ul style="list-style-type: none"> - تم تنظيم ندوة مؤخرا (شهر أبريل 2012) لتدريب المدربين وفقاً لمنهجية مبادرة التنمية للإنتوساي وتم إنجاز هذه الدورة من قبل خبير معتمد من المبادرة لتصميم البرنامج التدريبي وتنفيذه وينتمي الخبير إلى الجهاز العماني. 	<p style="text-align: center;">قطر</p>	<p style="text-align: center;">8</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر. 		<ul style="list-style-type: none"> - يتم الاستفادة من جميع المدربين خريجي مبادرة I.D.I كما أن الديوان قد نفذ برنامجاً تأهلياً لعدد آخر من المدربين على ضوء برنامج I.D.I وأصبح لديه مدربون متخصصون في جميع المجالات 	<p style="text-align: center;">الكويت</p>	<p style="text-align: center;">9</p>

		يسهمون في تنفيذ خطط التدريب سواء على مستوى الديوان أو القطاعات. - يطبق الديوان المنهجية الحديثة في التدريب، كما أقام عدة قاعات للتدريب مجهزة بالوسائل والتقنيات الحديثة للتدريب.		
- حقق الجهاز جزء من الهدف، والعائق لعدم تحقيق الهدف بشكل كامل هو عدم وجود وحدة للتدريب.	- عدم وجود وحدة للتدريب.	- تم استضافة عدد من الدورات التدريبية التي اقامتها المنظمة العربية مع الاستفادة من مشاركة المدربين من خريجي (IDI).	لبنان	10
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر.		- تطبيق المنهجية الحديثة في التدريب والمعتمدة من IDI . - تم تنظيم دورات لإعداد مدربين بواسطة أخصائيي التدريب المتخرجين من IDI. - الاستعانة بهم في إعداد وتقييم وتقديم البرامج التدريبية .	مصر	11
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر.		- تم وضع برامج تدريبية بالاعتماد على المنهجية الحديثة للتدريب. - استفادة العاملين بالمجلس من دورات تدريبية لاكتساب مهارات حول المنهجية الحديثة للتدريب. - يتم الاعتماد جزئياً على خريجي IDI من أجل إعداد البرامج التدريبية للجهاز .	المغرب	12
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من خبرات المدربين المؤهلين منهم خريجي IDI في التدريب.	- الحاجة للبرامج النوعية والمزيد من المدربين المتخصصين.	- أنشاء الجهاز مركزاً للتدريب يقوم بتدريب كوادر الجهاز في مختلف البرامج التدريبية سواء كانت فنية أو تقنية ويستعين بعدد من المدربين المحليين ومدربي IDI	اليمن	13

التقييم العام:

- حققت (75%) من الأجهزة الهدف بشكل عام، من خلال استخدام المناهج الحديثة في بعض من أنشطة التدريب.
- بالنسبة لعناصر القياس المساهمة في تحقيق الهدف فكانت على النحو التالي:
 - نسبة (56%) من الأجهزة استفادت من المناهج العلمية والأساليب التقنية الحديثة، ولكن لم يتبين عما إذا كانت الاستفادة في جميع مراحل وعمليات التدريب.

- نسبة (38%) من الأجهزة بذلت جهودا في تمكين المعنيين بالعملية التدريبية من المعرفة بالمناهج الحديثة من خلال تنظيم دورات متخصصة بهذا الشأن، خاصة في مجال إعداد المدربين.
- نسبة (50%) من الأجهزة استفادت من خبرات المدربين المؤهلين من خريجي IDI في تصميم البرامج وتنفيذها.
- فيما يتعلق بالمعوقات التي تحول دون تحقيق الهدف بشكل كامل فإنها تتعلق بنقص الإمكانيات المالية وتسرب المدربين المؤهلين من خريجي IDI.
- تدرج لجنة تنمية القدرات المؤسسية، ضمن خطط العمل السنوية، توصيات تتعلق باستخدام المنهجية الحديثة في التدريب وكذلك الاستعانة بخبراء التدريب المتخرجين من مبادرة تنمية الانتوساي.

التسلسل: 13

بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة	الهدف الرئيسي الثاني
--	-----------------------------

الهدف الفرعي (8): تحقيق الاستفادة القصوى من خبراء التدريب في الأجهزة العربية، خاصة من خريجي الآي دي آي (IDI).

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة الأعضاء بالتنسيق فيما بينها.

معايير القياس:

- مدى كفاءة وفاعلية الخطط المعتمدة من كل جهاز للاستفادة القصوى من خبراء التدريب، خاصة من خريجي IDI ، سواء في الأنشطة والفعاليات الداخلية أو الاستعانة بهم بين الأجهزة الأعضاء.

النتائج المحققة:

ت	الجهاز	النتائج	معلومات	ملاحظات الفريق
1	الإمارات	- يوجد في ديوان المحاسبة عدد من الموظفين الفنيين الذين يمارسون مهام التدريب الفني وتنمية الموارد البشرية ، منهم عدد (2) من خبراء التدريب خريجي مبادرة تنمية الانتوساي يعملون في مجال التدريب والتطوير المهني بالديوان .		- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.
2	البحرين	- يقدم أحد خريجي IDI الذي يعمل في الديوان عددا من الدورات التدريبية لموظفي الديوان.		- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.
3	تونس	- لم يضع الجهاز خطة للاستفادة القصوى من خبراء التدريب في الأجهزة العربية خاصة من خريجي IDI. ويتم في أغلب الأحيان اللجوء إلى قضاة الجهاز وأعوانه لتأمين انجاز الدورات التدريبية واستغلال كفاءاتهم في هذا المجال.	- يعود عدم وضع الجهاز لهذه الخطة إلى النقص في الإمكانيات المالية المخصصة لمجال التدريب وإلى تكاليف خريجي IDI بمهام أخرى أدى إلى عدم تفرغهم بهذا المجال.	- لم يتم تحقيق الهدف بسبب نقص الإمكانيات المالية.
			- يقترح العمل في المستقبل على وضع	

					خطّة في هذا الشّان والاستفادة من خريجي IDI التابعين للجهاز.
4	الجزائر	<ul style="list-style-type: none"> - يملك الجهاز ثلاثة أعضاء استفادوا من برامج IDI لإعداد المدربين. - تم الاستفادة من معارفهم في العديد من البرامج التدريبية الداخلية وفي الدورات التدريبية التي نظمتها المنظمة العربية في الجزائر. 		<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من خبرات المدربين المؤهلين من خريجي IDI في التدريب، كما استعانت الأجهزة العربية الأخرى بهم. 	
5	السعودية	<ul style="list-style-type: none"> - تقييم الخطط السنوية ومراجعتها دورياً . - تقييم الدورات التدريبية والتحقق من الاستفادة القصوى من البرامج التدريبية . - الاستفادة من خريجي IDI في تدريب منتسبي الديوان والأجهزة الأعضاء في المنظمة العربية . 		<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من خبرات المدربين المؤهلين من خريجي IDI في التدريب، كما استعانت الأجهزة العربية الأخرى بهم. 	
6	العراق	<ul style="list-style-type: none"> - لم يتم تحقيق الهدف 	<ul style="list-style-type: none"> - كثرة الأعمال المناطة. 	<ul style="list-style-type: none"> - لم يتم تحقيق الهدف بسبب انشغال خبراء التدريب في الأعمال الرقابية وعدم تفرغهم للتدريب. 	
7	عمان	<ul style="list-style-type: none"> - يوجد بالجهاز عدد سبعة خبراء واختصاصيين من خريجي المبادرة (IDI) معظمهم يعمل في دائرة التدريب ويقومون بتحليل الاحتياجات وتصميم البرامج وتنفيذها، أما موضوع الاستعانة بالخبراء فهو حتى الآن مقتصر على مستوى دول مجلس التعاون. 		<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل كبير. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من خبرات المدربين المؤهلين من خريجي IDI بشكل واضح في مختلف مراحل التدريب، كما استعانت بهم الأجهزة الرقابية بدول مجلس التعاون. 	
8	فلسطين	<ul style="list-style-type: none"> - يتم الاستفادة من خبراء تدريب بواسطة المشروع الأوروبي لتنمية القدرات، والمشاركة في دورات 	<ul style="list-style-type: none"> - لا يوجد خبراء تدريب في الديوان من خريجي IDI 	<ul style="list-style-type: none"> - يسعى الجهاز إلى تحقيق الهدف مستقبلاً من خلال الشروع في 	

إعداد مجموعة من المدربين.		المنظمة العربية ، تم وضع برنامج للإعداد مدربين وذلك بدعم من المشروع الأوروبي للتدعيم المؤسسي في الديوان.		
- يسعى الجهاز إلى تحقيق الهدف مستقبلا من خلال الشروع في إعداد مجموعة من المدربين.		- بدأ الديوان هذه التجربة بتدريب المدربين وفقا لمنهجية مبادرة التنمية للإنتوساي وسيكون لهذه التجربة الأثر الايجابي على نوعية وجودة التدريب في المستقبل.	قطر	9
- حقق الجهاز الهدف بشكل كبير. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من خبرات المدربين المؤهلين من خريجي IDI بشكل واضح في مختلف مراحل التدريب وفي تنفيذ الخطط الاستراتيجية، كما استفادت بهم الأجهزة الرقابية بدول مجلس التعاون والأجهزة العربية.		- تم وضع خطة للاستفادة من خريجي IDI، وذلك عن طريق الاستعانة بهم في تصميم وتنفيذ العديد من برامج الخطة التدريبية، كما استفادت اللجنة الاستراتيجية بهؤلاء الخبراء لتنفيذ ندوات وجلسات تعريفية عن مخرجات اللجنة الاستراتيجية للقطاعات التي يتبعونها. - يحرص الديوان على تلبية أي طلب للأجهزة الأعضاء للاستفادة مما لديه من مدربين مؤهلين، علما بأن IDI استفادت من مدربي الديوان في إعداد مدربين للأجهزة العربية وكذلك بالنسبة للأجهزة الخليجية، كما استفاد منهم الديوان في إعداد مدربيهم.	الكويت	10
- لم يتم تحقيق الهدف بسبب عدم تفرغ المدربين ولعدم وجود خطة معتمدة من المعنيين للاستفادة منهم.	- ضعف الاهتمام من المعنيين. - عدم تفرغ خريجي (IDI) - ينبغي وضع خطة عمل تراعي كافة الامور للاستفادة من هؤلاء الخريجين.	- لم يتم تحقيق الهدف	لبنان	11
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من خبرات المدربين المؤهلين من خريجي IDI في التدريب، كما استفادت الأجهزة العربية الأخرى بهم.		- إشراك خريجي IDI في كافة الأنشطة والفعاليات بالجهاز ، وعلى مستوى المنظمة العربية من خلال تكليفهم بالإعداد والتقييم للقاءات التدريبية والعلمية التي يستضيفها الجهاز في إطار تنفيذ خطة عمل المنظمة العربية في مجال التدريب والبحث العلمي .	مصر	12
- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي. - استفادت الأجهزة العربية	- انشغال خريجي IDI بالعمليات الرقابية وعدم اشتراكهم في	- تتم الاستعانة بخريجي IDI في بعض الأنشطة التدريبية في إطار التعاون مع بعض الأجهزة العربية.	المغرب	13

بمدربي الجهاز، ولكن لم يتم الإستفادة منهم في داخل الجهاز لعدم تفرغهم.	كل الخطط المعتمدة من طرف الجهاز يضعف كفاءة وفاعلية هذه الخطط.			
- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.		- استعانت بهم المحكمة في بعض الفعاليات والأنشطة.	موريتانيا	14
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - المطلوب زيادة أعداد المدربين المتخصصين لسد النقص الحالي.	- الحاجة إلى تدريب وتأهيل المزيد من أعضاء الجهاز كمدربين في البرامج التدريبية التي تنظمها المبادرة .	- استفاد الجهاز من خبرة وإمكانيات خريجي مبادرة تنمية الانتوساي، حيث يقومون بتدريب وتأهيل عدد من أعضائه في عدد من البرامج سواء كانت في الجانب الفني أو التقني أو الاستراتيجي.	اليمن	15

التقييم العام:

- حققت (63%) من الأجهزة الهدف بشكل من الأشكال، حيث حقق جهازان فقط الهدف بشكل كبير، في حين حققت أربعة أجهزة الهدف بشكل عام، ونفس العدد بشكل جزئي.
- بالنسبة لعناصر القياس المساهمة في تحقيق الهدف فكانت على النحو التالي:
 - نسبة (31%) من الأجهزة استفادت من خبرات المدربين، خاصة من خريجي IDI في المراحل المختلفة من العملية التدريبية.
 - نسبة (38%) من الأجهزة ساهمت، من خلال مدربيها المتخصصين، في تنفيذ برامج لدى الأجهزة العربية، خاصة في مجال إعداد المدرب.
- فيما يتعلق بالمعوقات التي تحول دون تحقيق الهدف بشكل كامل فإنها تتعلق بنقص الإمكانيات المالية وعدم وجود خطة واضحة ومعتمدة لدى بعض الأجهزة للإستفادة القصوى من خبرات المدربين، بالإضافة إلى قلة عدد المدربين المؤهلين من خريجي IDI وانشغالهم بالمهام الرقابية وعدم تفرغهم للتدريب، مما يدل على عدم الإستفادة القصوى من هؤلاء الخبراء.

التسلسل: 14

بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة	الهدف الرئيسي الثاني
--	-----------------------------

الهدف الفرعي (9): دعوة الأجهزة الأعضاء لإقامة علاقات تعاون وتبادل للخبرات مع الهيئات الوطنية (الجامعات، الهيئات الرقابية والمهنية).

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة الأعضاء.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من **الأجهزة الأعضاء** في الاستفادة من خبرات الهيئات الوطنية في تطوير الأداء المهني خاصة في مجال الأدلة الرقابية والمهنية، وتطوير قواعد أخلاقيات المهنة، وزيادة المعرفة المهنية في مجالات الرقابة الحيوية، والتعرف على مستجدات المهنة، ووضع وتطوير برامج التعليم المهني المستمر، وتشجيع الممارسات البحثية ذات العلاقة بالمهنة.

النتائج المحققة:

ت	الجهاز	النتائج	معوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	- التعاون مع (SIGMA) الاتحاد الأوروبي في تنمية القدرات المؤسسية للديوان - التعاون مع (USAID) في مجالات الرقابة وخاصة رقابة الأداء وتوكيد الجودة ...		- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي بالتعاون مع الجهات الخارجية (وليست الوطنية كما جاء في الهدف).
2	الإمارات	- يقوم ديوان المحاسبة بتنفيذ برامج تدريب داخل ديوان المحاسبة من خلال محاضرين من المدققين والمراقبين العاملين بالديوان للعديد من الجهات الحكومية الاتحادية (الوزارات ، الجامعات) سواء في مجال التعريف بمهام واختصاصات الديوان أو في المجالات الرقابية التي تساعد تلك الجهات على القيام بأعمالها .		- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.
3	البحرين	- يشجع الديوان موظفيه للمشاركة في جميع المسابقات ذات العلاقة بالعمل الرقابي مثل المسابقات التي تنظمها الأرابوساي وذلك التي تنظم على مستوى دول مجلس التعاون لدول	- مشاركات الموظفين في البحوث قليلة جداً وتحتاج إلى تطوير . - يخطط الديوان إلى تنفيذ دورات تدريبية	- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز

<p>استفاد في الغالب من الهيئات الخارجية (وليست الوطنية كما جاء في الهدف) لزيادة المعرفة المهنية والتعرف على مستجدات المهنة.</p> <p>- من المعوقات التي تحول دون تنفيذ جزء من الهدف، الحاجة إلى وضع خطة لتشجيع المشاركة في البحوث العلمية.</p>	<p>حول أساليب ومنهجيات البحث العلمي بهدف حث موظفيه على المشاركة بصورة أكبر في المسابقات البحثية.</p> <p>- يخطط الديوان لتوفير مصادر ومراجع أكبر في مكتبة الديوان خاصة بالبحث العلمي.</p>	<p>الخليج العربية.</p> <p>- يسعى الديوان قدر الإمكان للمشاركة في أنشطة الجمعيات المهنية المحلية والإقليمية غير التابعة لمنظمة الانتوساي / الأرابوساي وفي إطار هذا السعي قام الديوان خلال سنة 2010 بالمشاركة ببحث حول حوكمة الشركات في المؤتمر الدولي "دور المحاسبة في دعم واستقرار الأسواق المالية" الذي نظّمته جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية.</p> <p>- يقوم الديوان سنوياً بترشيح عدد من موظفيه لحضور الدورات الخاصة بعرض مستجدات وتحديثات المعايير الدولية لتقارير المحاسبة IFRS</p> <p>- يشارك الديوان سنوياً في ملتقى مكاتب وشركات المحاسبة والمراجعة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.</p>		
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.</p>	<p>- يقترح دعم مكتسبات الجهاز في هذا المجال.</p>	<p>- يسعى الجهاز إلى إقامة علاقات تعاون وتبادل للخبرات مع الهيئات الوطنية (الجامعات، الهيئات الرقابية والمهنية...). فهو يعمل قدر الإمكان على تشريك الجمعيات المهنية الوطنية وممثلين عن الجامعات ووزارة التعليم العالي وعن الهيئات الرقابية والمهنية الوطنية عند تنظيم لقاءات علمية لوعي الجهاز بتكامل التجارب والخبرات.</p>	<p>تونس</p>	<p>4</p>
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.</p> <p>- لم يتبين مدى تفعيل الهدف الوارد في الخطة الاستراتيجية للجهاز.</p>		<p>- مبادرة من مبادرات الخطة الاستراتيجية للجهاز.</p>	<p>الجزائر</p>	<p>5</p>
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من بعض الهيئات الوطنية في تحقيق بعض العناصر مثل تطوير النظام المحاسبي وزيادة المعرفة المهنية ومستجدات المهنة.</p>		<p>- يعقد الديوان ندوة سنوية لتعزيز التعاون بينه وبين الجهات المشمولة برقبته ويشارك فيها أعضاء من الجامعات والهيئات الوطنية لتبادل الخبرات وإثراء المعلومات.</p> <p>- التعاون بين الجامعات والهيئات الوطنية لتطوير الأنظمة والإجراءات الحكومية (تطوير النظام المحاسبي).</p> <p>- التنسيق مع الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين لعقد دورات تدريبية لمنسوبي الديوان .</p>	<p>السعودية</p>	<p>6</p>

<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من بعض الهيئات الوطنية في تحقيق بعض العناصر مثل تطوير النظام المحاسبي وزيادة المعرفة المهنية ومستجدات المهنة والبحث العلمي. 		<ul style="list-style-type: none"> - يتم الاستعانة بأساتذة الجامعات والمهنيين من ذوي الخبرة في تدريب موظفي الديوان من خلال الدورات المقامة. - إعداد المعايير المحاسبية والرقابية المحلية. - إقامة المؤتمرات والندوات الثقافية المهنية. - إعداد البحوث. - تشكيل لجان مختلفة لدراسة مشاكل العمل وإعداد برامج التطوير. 	<p style="text-align: center;">العراق</p>	<p style="text-align: center;">7</p>
<ul style="list-style-type: none"> - النشاط المشار إليه لا علاقة له بالهدف. 		<ul style="list-style-type: none"> - تم ذلك من خلال التعاون بين دواوين الرقابة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. 	<p style="text-align: center;">عمان</p>	<p style="text-align: center;">8</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من بعض الهيئات الوطنية في تحقيق بعض العناصر تطوير الأدلة الرقابية والمهنية والتعرف على مستجدات المهنة. 		<ul style="list-style-type: none"> - التعاون مع جهاز الإحصاء الفلسطيني في إعداد دليل تقييم نظام الرقابة الداخلي، كما تمت المشاركة في دورة في موضوع التدقيق لدى شركة "أرنست أند يونج"، والمشاركة في ورشات عمل مع مؤسسة "أمان" وهي عضو مؤسس لمنظمة الشفافية العالمية، بخصوص بعض المواضيع ذات العلاقة بالعمل الرقابي. - تم بالتعاون مع شركة تدقيق محلية لإعداد معايير التدقيق الحكومي الفلسطينية. - يتم عقد زيارات وورش عمل مع الجامعات والمعاهد الفلسطينية. 	<p style="text-align: center;">فلسطين</p>	<p style="text-align: center;">9</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي. 		<ul style="list-style-type: none"> - يشارك أعضاء من الديوان في أعمال الهيئات الوطنية ومنهم من هو عضو في هذه الهيئات التي يدعى الديوان بصورة منتظمة للمشاركة في ملتقياتها العلمية ويتولى الديوان دعوة أعضاء هذه الهيئات للمشاركة في الندوات التي ينظمها كلما كان ذلك متاحا ويساهم أعضاء من الديوان في الإصدارات المهنية لهذه الهيئات بنشر مقالات تخص العمل الرقابي. 	<p style="text-align: center;">قطر</p>	<p style="text-align: center;">10</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل كبير. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر بشكل كبير من خلال وضع القواعد وضوابط التعاون 		<ul style="list-style-type: none"> - صدر عن خطة الديوان الاستراتيجية الثانية 2001-2005 : • المنتج رقم (4) الخاص بضوابط عمليات الشراكة مع المؤسسات البحثية والمهنية والإقليمية . 	<p style="text-align: center;">الكويت</p>	<p style="text-align: center;">11</p>

<p>مع الهيئات الوطنية وتفعيل الخطة الاستراتيجية في هذا الخصوص.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • المنتج رقم (14) المتعلق ببناء علاقات تعاون مع المنظمات التي تعني بالتنمية وتهدف إلى تعزيز الحوكمة والمساءلة ومكافحة الفساد والاحتيال. • المنتج رقم (32) المتعلق بتشجيع إقامة ندوات بالاشتراك مع المؤسسات البحثية بهدف مناقشة موضوعات مهنية مهمة ويسهم ذلك كله في تحقيق الهدف المطلوب. <p>- قام الديوان بتفعيل ما جاء في منتجاته الاستراتيجية المشار إليها للتعرف على مستجدات المهنة، ولإعداد الأدلة الرقابية ودليل أخلاقيات المهنة ونظام التعليم المهني المستمر ونظام إدارة جودة التدقيق وتطوير خطة البحوث العلمية السنوية وتعزيز دور مركز (المكتبة).</p>		
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من بعض الهيئات الوطنية في تحقيق بعض العناصر تطوير الأدلة الرقابية والمهنية والتعرف على مستجدات المهنة وتشجيع الممارسات البحثية.</p>		<p>- الاشتراك مع جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية والجهات الأخرى المعنية في إعداد معايير المحاسبة والمراجعة وآداب وسلوكيات المهنة بمصر وإصدار القرارات المنظمة لذلك . - اشترك العديد من المسؤولين بالجهاز في عضوية أو رئاسة لجان العمل الخاصة بجمعية المحاسبين والمراجعين المصرية. - قيام الأعضاء الفنيين بالجهاز بإعداد الأبحاث اللازمة للمؤهلة للترقية في مجال تطوير العمل الرقابي .</p>	<p>مصر</p>	<p>12</p>
<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز استفاد من بعض الهيئات الوطنية في تحقيق بعض العناصر تطوير الأدلة الرقابية والمهنية وزيادة المعرفة المهنية والتعرف على مستجدات المهنة.</p>		<p>- هناك تعاون مع الجامعات والمؤسسات المهنية في تطوير أداء العمل في الجهاز، وفي مجال المعايير. - أغلب الدورات التدريبية الخاصة بمجال التدريب الأولي يتم تنشيطها من طرف خبراء الهيئات والمعاهد والجامعات الوطنية، وذلك للمساهمة في تطوير قواعد المهنة والتعرف على مستجدات الرقابة.</p>	<p>المغرب</p>	<p>13</p>

- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.		- تم الشروع في تنفيذ برنامج تدريب مع الهيئات الرقابية الداخلية. - إقامة علاقات تعاون مع بعض الأجهزة الرقابية الشقيقة والصديقة.	موريتانيا	14
- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.		- يشارك الجهاز كعضو في الهيئة الإدارية لجمعية المحاسبين القانونيين اليمنيين. - كما يعقد الجهاز ورش عمل وندوات تعريفية في بعض المجالات التي تحتاج لتعريف وتدريب لبعض الجهات الحكومية مثل (التدريب على ممارسة الرقابة الداخلية).	اليمن	15

التقييم العام:

- حققت (88%) من الأجهزة الهدف بشكل من الأشكال، حيث حققت (38%) من الأجهزة الهدف بشكل عام، في حين حققت (50%) من أجهزة الهدف بشكل جزئي.
- بالنسبة لعناصر القياس المساهمة في تحقيق الهدف فكانت على النحو التالي:
 - نسبة (31%) من الأجهزة استفادت من الهيئات الوطنية في تطوير الأداء المهني، خاصة في مجال الأدلة الرقابية والمهنية.
 - نسبة (38%) من الأجهزة استفادت من الهيئات الوطنية في زيادة المعرفة في مجالات الرقابة الحيوية والتعرف على مستجدات المهنة.
 - أفاد جهازان فقط أنهما استفادا من الهيئات الوطنية في تشجيع الممارسات البحثية ذات العلاقة بالمهنة.
- لم يتبين أي دور واضح للهيئات الوطنية في تطوير الأداء المهني لدى الأجهزة الأعضاء.

التسلسل: 15

بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة	الهدف الرئيسي الثاني
--	-----------------------------

الهدف الفرعي (10): اعتماد نظام ومنهجية الجودة الشاملة في كافة مناحي حياة ونشاط الأجهزة تنظيمياً وتسييراً وأداءً.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة الأعضاء.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من **الأجهزة الأعضاء** لتحقيق الهدف.
- مدى الاستفادة من التجارب الدولية والإقليمية والعربية وخبرات أعضائها والدراسات والبحوث المقدمة في هذا الشأن.
- الجهود المبذولة من **الأجهزة الأعضاء** بالتنسيق مع **الأمانة العامة** لتقديم برامج تعريفية في هذا الشأن.

النتائج المحققة:

ت	الجهاز	النتائج	معوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	- العمل على تنفيذ متطلبات نظام الايزو بالتعاون مع (USAID)		- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر.
2	الإمارات	- يقوم العمل الرقابي الذي يمارسه ديوان المحاسبة على أساس منهجية مهنية حديثة تم تطويرها بالاستعانة بأحدى أكبر شركات التدقيق والمحاسبة في العالم ضمن مشروع تطوير أعمال التدقيق في الديوان، وتتبنى هذه المنهجية أحدث المعايير المهنية الدولية في التدقيق .		- لم يتم الإستدلال إلى تطبيق نظام ومنهجية الجودة الشاملة.
3	البحرين	- الديوان بصدد تأسيس قسم لضمان جودة أعماله، وقد باشر في إعداد الدليل الرسمي الخاص به، وذلك التزاماً بمتطلبات معيار رقابة الجودة بالأجهزة العليا ISSAI 40 - تمت الاستعانة بخبرات الدول		- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر.

		المتقدمة في إعداد دليل ضمان الجودة بالديوان.		
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز يسعى لتحقيق العناصر بشكل جدي، ولكن هناك بعض الأولويات السياسية والمعوقات التنظيمية. 	<ul style="list-style-type: none"> - عدم توفر لدى الجهاز وحدة مخصصة مسؤولة عن ضمان الجودة وتعني: - بإرساء نظام لضمان الجودة يغطي جميع أبعاد أعمال الجهاز مع توثيقه، - بإعداد دليل لضمان الجودة وتحيينه دورياً، - بإصدار تقارير عن ضمان الجودة. - يقترح العمل في المستقبل على الإسراع بإحداث وحدة مخصصة تعنى بضمن الجودة وتكون مسؤولة عن المهام المذكورة أعلاه. 	<ul style="list-style-type: none"> - سعى الجهاز من خلال تنفيذه للمخطط الاستراتيجي للفترة 2008-2012 إلى إرساء نظام لضمان الجودة يغطي جميع أبعاد أعمال الجهاز. وقد تمّ في مرحلة أولى برمجة عملية تشخيص الوضع في مجالي الأعمال الرقابية والتنظيم الإداري للجهاز، إلا أنّ عملية الانجاز لم يتم تنفيذها نظراً لاهتمام الجهاز بعد الثورة بمراجعة النصوص القانونية المنظمة لنشاطه. - غير أنّ ذلك لا يفي توفر الآليات الدنيا في الجهاز تضمن درجة مقبولة لجودة الأعمال الرقابية والمتمثلة أساساً في البرنامج الرقابي للمهمة الرقابية الذي يحدّد المحاور الأساسية التي سيتمّ تناولها بالتدقيق والفحص والأهداف والمعايير والأساليب الرقابية. - كما يتمّ على مستوى لجنة التقرير والبرمجة، تناول جميع نتائج الأعمال الرقابية بالدرس والمناقشة والنظر في مدى احترامها للبرنامج الرقابي وللمعايير الرقابية المتعارف عليها دولياً وهو ما يمثل دعامة أساسية لضمان جودة الأعمال الرقابية. 	تونس	4
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي. 		<ul style="list-style-type: none"> - جزء من أهداف المخطط الاستراتيجي للجهاز. - يتم إعداد فريق متخصص في الرقابة على الجودة في إطار برنامج تجربة الأي دي أي في 2012. 	الجزائر	5
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر. 		<ul style="list-style-type: none"> - لدى الديوان فريق لضمان الجودة، ويتم الاستفادة من التجارب الدولية عن طريق المواقع الإلكترونية الخاصة بها. 	السعودية	6
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر. 		<ul style="list-style-type: none"> - تم وضع آليات عمل مكتوبة - وضع دليل للصلاحيات والمسؤوليات - وضع أدلة عمل عامة وخاصة (حسب الحالات)، وضع نظام للمتابعة فيما يخص العمل ومخرجات العمل الرقابي والأداء. - تشكيل فريق ضمان الجودة لمتابعة 	العراق	7

		الجودة في إعداد التقارير الرقابية. - وضع آليات لترقية وتحفيز الموظفين بالإضافة إلى العقوبات.		
- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر.		- بالنسبة للبحوث هناك مسابقتان يشارك فيهما الجهاز: • الأولى: مسابقة البحوث الداخلية لأعضاء وموظفي الجهاز. • الثانية: مسابقة البحوث على مستوى دواوين المراقبة بدول مجلس التعاون وحاليًا يتم الإعداد والتنسيق للمسابقة رقم (3) مسابقة على مستوى المنظمة العربية.	عمان	8
- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.	- الديوان بحاجة الى تدريب في هذا المجال.	- تم ادراج ضبط الجودة كهدف لديوان في العام 2012. - يشارك الديوان في برنامج ضمان الجودة منفذ من IDI المنعقد في بيروت بتاريخ 2012/4/25.	فلسطين	9
- يسعى الجهاز إلى تحقيق جزء من الهدف.		- يقع إرساء نظام للجودة ضمن أهداف المخطط الاستراتيجي للديوان 2011-2015 ولم يشرع بعد في الإنجاز.	قطر	10
- حقق الجهاز الهدف بشكل كبير. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر.		- صدر منتج الاستراتيجية رقم (34) والخاص بنظام إدارة جودة التدقيق (ضمان الجودة) بالتوافق مع أهداف الأنتوساي والدراسة المنشورة من قبل منظمة الأوسوساي وتجارب بعض الأجهزة الرقابية والمعايير الدولية للجودة. - أصدر الديوان ضمن منتجاته الاستراتيجية دليل توثيق العمليات الرئيسية باستخدام لغة النمذجة الموحدة (UML)، وهي من أدوات الجودة الشاملة في تحسين العمليات، وذلك من خلال تحليل وتطوير وتوحيد العمليات الرقابية والمساندة التي يقوم بها. - تم إجراء بحث حول تطبيق إدارة الجودة الشاملة في إدارة الموارد البشرية بديوان المحاسبة الكويتي، وتم إصدار دليل لتحسين العمليات باستخدام تقنيات الجودة الشاملة، كما تم تقديم برامج تدريبية تشمل مفاهيم وتطبيقات الجودة الشاملة في	الكويت	11

		العمليات الرئيسية.		
- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.		- تم توقيع اتفاقية تعاون مع مبادرة تنمية التتوساي (IDI) حول موضوع : " ضمان الجودة " تنظيم هذه المبادرة بالتعاون مع ديوان المحاسبة في لبنان دورة تدريبية في بيروت حول الموضوع من 4/25 ولغاية 2012/5/2.	لبنان	12
- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر.		- التأكيد على مراعاة المعايير المتعلقة بجودة العمل الرقابي، ونشر ثقافة الجودة بالجهاز من خلال الاجتماعات التي يعقدها الجهاز لمناقشة التقارير وكذلك الندوات واللقاءات والدورات التدريبية في هذا المجال. - اشترك عضو من الجهاز من خريجي IDI في تقييم وتقديم لقاء تدريبي في مجال "تقييم جودة العمل الرقابي" نظمه المنظمة العربية عام 2010 لفائدة الأجهزة الأعضاء بها.	مصر	13
- الجهود المبذولة لا علاقة لها بشكل مباشر بتحقيق الهدف.		- فيما يتعلق بالجهود المبذولة من الاجهزة لدعم عمليات التدقيق الخاصة بالأداء ونظم المعلومات: استنادا الى نتائج تحليل الاستبيان التي قام بها فريق تقنية المعلومات للمنظمة العربي، تبين ان الاجهزة العربية تبذل جهودا كبيرة وبدرجات متفاوتة لتطوير اساليب عملها في مجال الرقابة عن طريق الحاسب الآلي. كما يشار الى ان الامانة العامة قد عممت هذه النتائج والتوصيات التي تضمنها تقرير الفريق على الاجهزة الاعضاء وذلك بهدف الاستفادة منها وتبادل الخبرات فيما بينها في هذا المجال. - مدى الاستفادة من الخبرات والممارسات الدولية والاقليمية والعربية في هذا المجال: وتتمثل في: • عقد لقاء تعريف في سنة 2010 بالتعاون بين المنظمة العربية والجهاز الهولندي الذي يترأس	المغرب	14

		<p>فريق تقنية المعلومات لمنظمة الاروساي حول موضوع التقييم الذاتي لتقنية المعلومات وشارك فيه ممثلون عن عدد من الاجهزة التي أبدت رغبتها في المشاركة وذلك بهدف التعرف على الآلية المقترحة لهذا التقييم وسبل الاستفادة منها على مستوى الأجهزة الأعضاء في المنظمة العربية.</p> <ul style="list-style-type: none"> • تنفيذًا لقرار من المجلس التنفيذي السادس والاربعين للمنظمة العربية، شرعت الامانة العامة بالتعاون مع مبادرة تنمية انتوساي في تنظيم برنامج تدريبي حول موضوع "الرقابة على تقنية المعلومات" وذلك خلال سنة 2012. وسيشرف على البرنامج مجموعة من الخبراء المدربين المتخرجين من مبادرة تنمية انتوساي والذين تم اختيارهم بالتنسيق مع هذه المبادرة. 		
	- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.		- المحكمة تشارك حاليا في برنامج نظام الجودة المنظم من طرف مبادرة IDI	15 موريتانيا
	- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر.	- الحاجة لمزيد من الخبرات لتأهيل عدد كبير من أعضاء الجهاز في هذا المضمار .	- تم إنشاء إدارة متخصصة في إدارة وضمان الجودة. - يشارك الجهاز في البرامج التي تنظمها مبادرة التنمية الانتوساي في مجال ضمان الجودة.	16 اليمن

التقييم العام:

- حققت جميع الأجهزة الهدف بشكل من الأشكال، ولكن يجب توضيح المقصود بنظام ومنهجية الجودة الشاملة ومبادئها وأوجه التطبيق في كافة مناحي الحياة والأنشطة والعمليات الرئيسية التي تقوم بها الأجهزة خاصة في الجانب الرقابي.

- بالنسبة لعناصر القياس المساهمة في تحقيق الهدف فقد استفادت بعض الدول من مبادرة IDI في الإشتراك في برامج ضمان الجودة.
كما أنه لم تكن هناك مبادرات تذكر من الأجهزة للتنسيق مع الأمانة العامة لتقديم برامج تعريفية في موضوع إدارة الجودة الشاملة. وفي المقابل، فقد تم عقد اتفاق بين المنظمة العربية مع مبادرة تنمية أنتوساي يهدف إلى تنظيم برنامج تدريبي حول ضمان الجودة خلال الأعوام 2011 – 2012، وذلك عقب الاجتماع التمهيدي بالجمهورية اللبنانية خلال شهر ديسمبر 2011، لفائدة عدد من الأجهزة الأعضاء للتعريف بالبرنامج على أن تنظم المراحل الأخرى من البرنامج لاحقاً.
ونتيجة لذلك تم عقد دورة تدريبية في بيروت حول موضوع "ضمان الجودة" خلال الفترة من 25 أبريل ولغاية 2 مايو 2012.
- فيما يتعلق بالمعوقات التي حالت دون تحقيق الهدف بشكل كامل، فكانت بسبب عدم وجود وحدة متخصصة مسؤولة عن ضمان الجودة بالإضافة إلى الحاجة إلى إقامة برامج تعريفية عن إدارة الجودة الشاملة ومنهجيتها وتطبيقاتها.

التسلسل: 16

الهدف الرئيسي الثاني	بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة
----------------------	-----------------------------------

الهدف الفرعي (11): تطوير أساليب الرقابة الحديثة وبصفة خاصة الرقابة الإلكترونية.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة الأعضاء بالتنسيق مع الأمانة العامة بشأن إجراء الدراسات المطلوبة.

معايير القياس:

- مدى الاستفادة من الخبرات والممارسات الدولية والإقليمية والعربية في هذا المجال.
- الجهود المبذولة من **الأجهزة الأعضاء** لدعم عمليات التدقيق الخاصة بالأداء ونظم المعلومات والبيئة.
- الجهود المبذولة لإقامة برامج تدريبية حول كيفية استخدام البرامج الإلكترونية في التدقيق والرقابة على الجهات المشمولة بالرقابة.

النتائج المحققة:

1. فيما يتعلق بالجهود المبذولة من الأجهزة لدعم عمليات التدقيق الخاصة بنظم المعلومات : استنادا الى نتائج تحليل الاستبيان التي قام بها فريق تقنية المعلومات للمنظمة العربية ، تبين ان الاجهزة العربية تبذل جهودا كبيرة ودرجات متفاوتة لتطوير اساليب عملها في مجال الرقابة عن طريق الحاسب الآلي. كما يشار الى ان الامانة العامة قد عمدت هذه النتائج والتوصيات التي تضمنها تقرير الفريق على الاجهزة الاعضاء وذلك بهدف الاستفادة منها وتبادل الخبرات فيما بينها في هذا المجال.
2. بالنسبة لمدى الاستفادة من الخبرات والممارسات الدولية والاقليمية والعربية في مجال الرقابة الإلكترونية، فإنها تتمثل في:
 - أ - عقد لقاء تعريفى سنة 2010 بالتعاون بين المنظمة العربية والجهاز الهولندي الذي يترأس فريق تقنية المعلومات لمنظمة الاوروساي حول موضوع التقييم الذاتي لتقنية المعلومات وشارك فيه ممثلون عن عدد من الاجهزة التي أبدت رغبتها في المشاركة فيه وذلك بهدف التعرف على الآلية المقترحة لهذا التقييم وسبل الاستفادة منها على مستوى الأجهزة الأعضاء في المنظمة العربية.
 - ب - تنفيذ قرار من المجلس التنفيذي السادس والاربعين للمنظمة العربية ، تم تنظيم برنامج تدريبي بتونس خلال الفترة من 9 / 21 الى 2012/10/1 حول موضوع "الرقابة على تقنية المعلومات " وذلك خلال سنة 2012 (لقاء تمهيدي للخبراء تلاه لقاء تدريبي). وأشرف على البرنامج مجموعة من الخبراء المدربين المتخرجين من مبادرة تنمية انتوساي والذين تم اختيارهم بالتنسيق مع هذه المبادرة.
3. بالنسبة للبيانات الواردة من الأجهزة الأعضاء فيما يخص الجهود المبذولة من الأعضاء لدعم عمليات التدقيق الخاصة بالأداء ونظم المعلومات والبيئة، فكانت كالتالي:

موقوفات	النتائج	الجهاز	ت
	- وضع خطط تدريبية في مجال الرقابة على تقنية المعلومات، وتنفيذ مهمات رقابية نموذجية في الرقابة على تقنية المعلومات، ووضع خطط في مجال الرقابة البيئية.	تونس	1
	- تدريب الأعضاء في مجال الرقابة الإلكترونية واستخدام الحاسوب في الرقابة، وتنفيذ بعض المهام فيما يتعلق بالرقابة الإلكترونية، وتوفير أجهزة الحاسوب والبرامج اللازمة للرقابة بهذا الأسلوب لكافة الأعضاء.	عمان	2
- عدم الربط الالكتروني مع الجهات الخاضعة لرقابة الديوان. - حداثة التجربة بهذا الخصوص في الديوان.	- شارك الديوان في دورات المنظمة العربية المتعلقة بالرقابة الإلكترونية. - يوجد برنامج تدريبي متكامل حول الرقابة الإلكترونية سوف ينفذ من قبل المشروع الأوروبي للتدعيم المؤسسي نهاية عام 2012. - تم إعداد تحليل احتياجات للديوان حول نقاط القوة والضعف في مجال الرقابة الإلكترونية.	فلسطين	3
	- هناك وحدة مختصة برقابة الأداء في الجهاز لديها استراتيجية وخطة سنوية وتعمل وفق أحدث الأساليب والمفاهيم، كما أن هناك وحدة خاصة بالرقابة على نظم المعلومات لدى الجهات المشمولة بالرقابة، كما تم تشكيل لجنة للرقابة البيئية للاطلاع على المفاهيم الحديثة والمعايير الدولية المتعلقة بالرقابة على البيئة، والتأكد من درجة مراعاة، الجهات المشمولة بالرقابة، لهذه المعايير والمفاهيم عند أداء عملها. - تم تنفيذ برامج تدريبية، لأعضاء الديوان وللأجهزة بمشاركة متدربين من بعض الأجهزة العربية، حول كيفية استخدام البرامج الإلكترونية في التدقيق والرقابة على الجهات المشمولة بالرقابة. - سوف يتم تطبيق النظام المراجعة الآلية MIS ، على جميع العمليات الرقابية، اعتباراً من عام 2013.	الكويت	4
	- هناك فريق عمل لتطبيق الرقابة الإلكترونية.	المغرب	5
- عدم استخدام الجهات الخاضعة للرقابة للأنظمة الآلية في كثير من الجهات الحكومية والاستمرار في	- تم إيفاد مجموعة من المتدربين لحضور دورات تدريبية وتطبيقية في مجال التدقيق الإلكتروني COBIT لدى الجهاز الكويتي، ودورات في التعليم عن بعد لدى IDI.	اليمن	6

استخدام الأنظمة اليدوية بالرغم من استخدامها لتقنية المعلومات في المجالات الأخرى.			
--	--	--	--

التقييم العام:

- يتبين من الدراسة التحليلية لفريق تقنية المعلومات، بأن هناك تفاوت بين الأجهزة الأعضاء في بذل الجهود لتطوير أساليب الرقابة الإلكترونية.
- بالنسبة للبيانات المتعلقة بالإستفادة من الخبرات والممارسات الدولية والإقليمية والعربية، فإنها قليلة ولا يمكن التعويل عليها في تقييم الأجهزة ومدى تحقيقها للهدف.
- بالنسبة للجهود المبذولة من الأجهزة الأعضاء لدعم عمليات التدقيق الخاصة برقابة الأداء والرقابة البيئية، فإن المعلومات والبيانات الواردة من الأجهزة قليلة ولا تفيد عملية التقييم الدقيق لواقع الأجهزة الأعضاء.
- فيما يتعلق بالمعوقات التي حالت دون تحقيق الهدف بشكل كامل، فإنها تتعلق بعدم استخدام الكثير من الجهات المشمولة بالرقابة - في بعض الدول العربية - الأنظمة الآلية في أعمالها وعملياتها الرئيسية، وكذلك عدم قيام بعض الأجهزة الرقابية بالربط الإلكتروني مع الجهات المشمولة بالرقابة بالإضافة إلى حداثة التجربة لبعض الأجهزة في هذا المجال.

التسلسل: 17

الهدف الرئيسي الثاني	بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة
-----------------------------	--

الهدف الفرعي (12): وضع خطة استراتيجية لتقنية المعلومات على مستوى المنظمة العربية، والعمل على تطويرها بصفة دورية.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- إعداد فريق الخطة الاستراتيجية لتقنية المعلومات.
- مراجعة فريق المخطط الاستراتيجي العام.
- اعتماد المجلس التنفيذي.

معايير القياس:

- مدى شمول الخطة لأهداف وطموحات المنظمة العربية في مجال تقنية المعلومات والتدقيق على النظم الآلية.
- مدى الالتزام بالأهداف الرئيسية ومنهجية المخطط الاستراتيجي العام.
- مدى مساهمة أهداف الخطة وبرامجها في تطوير أساليب التدقيق وجلب البيانات بما ينعكس إيجاباً على أداء الأجهزة الأعضاء.

النتائج المحققة:

- تم تنفيذ الهدف بنسبة 100%، بعد اعتماد الخطة من المجلس التنفيذي الأربعون الذي انعقد في دولة الكويت خلال الفترة من 3-4 فبراير 2008 ، بموجب القرار رقم (2008/76).
- كما قام المجلس في اجتماعه الثالث والأربعين بتقييم نتائج تنفيذ الخطة لسنة 2009 وقرر الاكتفاء بما تم بشأن الخطة العملية باعتبار ان برنامج العمل للمنظمة في مجال التدريب والبحث العلمي للسنوات 2011 - 2013 يفي بالغرض المطلوب.

التقييم العام:

تتولى لجنة تنمية القدرات المؤسسية متابعة تنفيذ الخطة من خلال الخطط السنوية التي تضعها.

التسلسل: 18

الهدف الرئيسي الثاني	بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة
-----------------------------	--

الهدف الفرعي (13): إقرار مبدأ الفحص الاختياري للأجهزة العربية فيما بينها.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- تتولى المهمة الأجهزة الأعضاء وفقاً لأنظمتها وقوانينها.

معايير القياس:

- المبادرات الصادرة عن **الأجهزة الأعضاء** لتحقيق الهدف.
- الجهود المبذولة لتعميم ونشر التقارير للاستفادة منها من قبل الأجهزة العربية الأخرى وتشجيعها للمشاركة في تحقيق الهدف.

النتائج المحققة:

ت	الجهاز	النتائج	معوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	- لا يوجد		- لم يتم تحقيق الهدف.
2	الإمارات	- قام ديوان المحاسبة خلال السنوات الماضية بتنفيذ مراجعه النظير (الاختيارية) وذلك بالتنسيق مع مكتب المراجع العام (البرتا) بكندا في إطار الجهود التي يسعى فيها الديوان للتقييم الذاتي لمشروع بناء القدرات للتأكد من أنه على المسار الصحيح وحتى نهاية العام 2012م. - لا يمانع الديوان في المشاركة في الفحص الاختياري للأجهزة العربية فيما بينها.		- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي ولكن مع جهاز غير عربي. - الجهاز على استعداد للمشاركة مع الأجهزة العربية في تحقيق الهدف.
3	البحرين	- توجد خطة مستقبلية للديوان للاستفادة من مراجعة النظراء وذلك في إطار مساعي ضمان الجودة.	- قانون الديوان لا يجيز تعميم ونشر التقارير.	- يسعى الجهاز مستقبلاً لتحقيق الهدف.
4	تونس	- لم يتم إلى الآن فحص تصرف الجهاز من طرف أجهزة رقابة وطنية أو خارجية ولا يرى الجهاز		- الجهاز على استعداد للمشاركة مع الأجهزة العربية في

تحقيق الهدف.		مانعا في فحص حساباته من طرف الأجهزة الأعضاء للمنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة.		
- لم يتم تحقيق الهدف.		- لم تتم أي مبادرة أو مشاركة في هذا المجال.	الجزائر	5
- لم يتم تحقيق الهدف.		- لا يتم العمل بموجبه	السعودية	6
- لم يتم الاستجابة من الأجهزة لطلب الجهاز لتحقيق الهدف.	- لا يتم تعميمها على الأجهزة.	- سبق وأن عرض الديوان طلباً بذلك ولم يتلق استجابة. - يتم نشر التقارير الفصلية والسنوية على موقع الديوان.	العراق	7
- يسعى الجهاز مستقبلا لتحقيق الهدف، مع الأجهزة النظيرة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.		- ضمن التعاون الحاصل بين دواوين المراقبة بدول المجلس لدول الخليج العربية، فقد تم اعتماد المراجعة الاختيارية أو ما تسمى برقابة النظراء إلا أنه حتى الآن لم يتم تفعيل هذه المبادرة بين الجهاز في سلطنة عمان والأجهزة النظيرة.	عمان	8
- يسعى الجهاز مستقبلا لتحقيق الهدف، ولكن هناك معوق لزيارة الجهاز بسبب الاحتلال.	- قد يكون الاحتلال الإسرائيلي معيقا لزيارات الأشقاء العرب إلى فلسطين.	- لم ينفذ ولكن الديوان على استعداد في حال وجود رغبة من قبل الأجهزة العربية.	فلسطين	9
- لم يتم تحقيق الهدف بسبب عدم الموائمة القانونية.	- عدم ملاءمة الإطار القانوني.	- لا شيء.	قطر	10
- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي باعتماد مبدإ الفحص الاختياري مع النظراء.		- صدر عن اللجنة الاستراتيجية المنتج رقم (2007/17) بشأن تشجيع المراجعة الاختيارية بين ديوان المحاسبة ونظرائه من الأجهزة الرقابية لدول مجلس التعاون الخليجي حول سياسات وإجراءات ضمان الجودة المرتبطة بمعايير التدقيق وأفضل الممارسات ومدى الالتزام بها. - تمت مخاطبة جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة بسلطنة عمان	الكويت	11

العربية.		الشقيقة كي يتم إجراء مراجعة النظر لبعض المهام المختارة لدى الديوان ويوالي الديوان متابعة الإجراءات اللازمة لتنفيذ ذلك.		
لم يتم تحقيق الهدف بسبب عدم توافر الآلية المنظمة لذلك.	- عدم توافر الآلية المنظمة لذلك	- لم تتم .	مصر	12
يسعى الجهاز مستقبلاً لتحقيق الهدف بعد اعتماد القانون الجديد.	- القوانين والأنظمة الحالية مقيدة لحرية الجهاز - عدم اعتماد القانون الجديد حتى الآن.	- مقترح القانون الجديد للجهاز يتيح لقيادته مزيد من الحرية في اتخاذ مثل هذا الإجراء.	اليمن	13

التقييم العام:

- لم تحقق الأجهزة العربية الهدف خلال الفترة السابقة، ولكن يتبين بأن (50%) من الأجهزة تسعى لتحقيق الهدف مستقبلاً.
- وفيما يتعلق بالمعوقات التي تحول دون تحقيق الهدف فإن غالبية أسبابها تعود إلى عدم سماح القوانين المطبقة بهذا النوع من الفحص.

التسلسل: 19

الهدف الرئيسي الثاني	بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة
----------------------	-----------------------------------

الهدف الفرعي (14): وضع دليل إرشادي لتقييم الأجهزة العربية لأدائها وكفاءتها ومردودية أعمالها.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- فريق المخطط الاستراتيجي العام.

معايير القياس:

- مدى الاستفادة من التجارب الدولية والإقليمية والعربية في وضع معايير لتقييم الأداء.
- مدى شمول الدليل على معايير فعالة لتقييم الأداء (مثل: الاستقلالية، الهيكلية الإدارية، أساليب العمل، فعالية التقارير، التفاعل مع الأحداث المؤثرة، فرص تطوير وتنمية الموارد البشرية، مستوى الأنشطة الداخلية والخارجية للجهاز).
- مدى استفادة الأجهزة من الدليل في تطوير وتحسين الأداء.

النتائج المحققة:

- لم يتم تحقيق الهدف نتيجة انتهاء عمل الفريق بقرار من المجلس التنفيذي في اجتماعه الثاني والاربعين رقم 2009/105 الذي انعقد في جمهورية مصر العربية في عام 2009.

التقييم العام:

- يقترح فريق المخطط الاستراتيجي العام إعادة إدراج الهدف ضمن أهداف المخطط الاستراتيجي الجديد 2017/2013.

التسلسل: 20

تعزيز التعاون وتقاسم المعارف	الهدف الرئيسي الثالث
-------------------------------------	-----------------------------

الهدف الفرعي (1): حصر ودراسة المسائل ذات الاهتمام المشترك بين الأجهزة العربية بصفة مستمرة.
مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة العربية إذا كان الأمر يهم جهازين أو أكثر، وتحاط الأمانة العامة علما بذلك.
- قرار من المجلس التنفيذي بتشكيل مجموعات عمل إذا كان الأمر يهم المنظمة العربية.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة بين **الأجهزة الأعضاء** لتحقيق الهدف.
- الجهود المبذولة من **الأجهزة الأعضاء بالتنسيق مع الأمانة العامة** لتعميم النتائج بهدف الاستفادة منها.

النتائج المحققة:

ت	الجهاز	النتائج	معوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	- لا يوجد		- لم يتم تحقيق الهدف.
2	تونس	- يتم من حين لآخر، وعندما تتوفر فرص اللقاء إثر ندوات أو اجتماعات أو لقاءات علمية وتدريبية، عرض بعض المسائل ذات الاهتمام المشترك بين الجهاز التونسي وعدد من الأجهزة العربية الأخرى وتبادل الآراء والأفكار بخصوص تطوير أداء الأجهزة العربية.	- النقص في الإمكانيات المادية للجهاز التونسي لتبادل الزيارات بينه وبين الأجهزة العربية. - عدم وضع خطة تعنى بحصر ودراسة المسائل ذات الاهتمام المشترك بين الأجهزة العربية بصفة مسترسلة. - يقترح العمل في المستقبل على وضع خطة لتحقيق هذا الهدف وتوفير الإمكانيات البشرية والمالية لإنجازه.	- يتم تحقيق جزء من الهدف عند توفر فرص اللقاء.



3	السعودية	- الديوان يتعاون مع الأجهزة العربية في كل ما من شأنه تبادل الخبرات وتقاسم المعارف حيث يقوم باستقبال الوفود وإرسال الخبراء لعقد دورات تدريبية في كافة مجالات المراجعة.	- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي من خلال البرامج التدريبية.
4	العراق	- محاولات الديوان للمشاركة في لجان المنظمة العربية حيث ينظم الديوان حاليًا إلى فريق عمل البيئة للمنظمة العربية.	- النشاط المبذول من قبل الجهاز لا يحقق الهدف بشكل مباشر.
5	فلسطين	- يشارك الديوان في فريق التخطيط الإستراتيجي للمنظمة العربية. - يشارك الديوان في لجنة الرقابة البيئية للمنظمة العربية.	- النشاط المبذول من قبل الجهاز لا يحقق الهدف بشكل مباشر.
6	قطر	- وجود تعاون على مستوى الأجهزة المنضوية تحت لواء مجلس التعاون لبلدان الخليج العربية. - غياب إطار قانوني ينظم العلاقة بين الأربوساي والأمانة العامة لدول مجلس التعاون.	- يتم تحقيق الهدف بشكل جزئي من خلال الأجهزة الرقابية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.
7	الكويت	- تم توقيع بروتوكولات التعاون المشترك بين الجهاز وبين بعض الأجهزة العربية. - هناك حالات تعاون مشترك سواء من ناحية تبادل الخبرات أو عقد برامج تدريبية وورش عمل تتم مع الأجهزة الشقيقة وفقا لميزانيتها ويحرص الديوان على تلبية أية مطالب بهذا الخصوص.	- حقق الجهاز الهدف بشكل عام من خلال توقيع البروتوكولات مع بعض الأجهزة العربية وعقد البرامج التدريبية.

<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام من خلال توقيع البروتوكولات مع بعض الأجهزة العربية وعقد البرامج التدريبية.</p> <p>- يتم موافاة الأمانة العامة ببعض النتائج بهدف نشرها وتعميمها.</p>		<p>- زيارة بعض الأجهزة العربية للجهاز وتوقيع مذكرات تفاهم أو اتفاقيات ، والاطلاع على تجربة الجهاز في بعض مجالات الرقابة ذات الاهتمام المشترك.</p> <p>- يتم موافاة الأمانة العامة بنبذات مختصرة عن ذلك لنشرها بمجلة الرقابة المالية للمنظمة العربية.</p>	<p>مصر</p>	<p>8</p>
<p>- تتم المشاركة في تحقيق جزء من الهدف أثناء اللقاءات واجتماعات المجلس التنفيذي.</p>		<p>- نستطيع القول أن الاجتماعات الدورية للمجلس التنفيذي تقوم بهذا الدور حيث يتم مناقشة أهم القضايا المشتركة بين الأجهزة الأعضاء ويتم طرح أهم المتطلبات وإقرار ما هو مهم منها وإيكال هذه المهمة للأمانة العامة للتنسيق في شتى المجالات سواء كانت على المستوى الإقليمي أو الدولي والبحث عن انسب الحلول التي تخدم مصلحة الأجهزة الأعضاء سواء كانت في مجال تبادل الخبرات أو التدريب أو التأهيل ...إلخ .</p>	<p>اليمن</p>	<p>9</p>

التقييم العام:

- حققت (38%) من الأجهزة الهدف بشكل جزئي من خلال توقيع بروتوكولات ثنائية لتبادل الزيارات والخبرات، وبطرق غير مباشرة أثناء عقد اجتماعات المجلس التنفيذي أو أثناء عقد البرامج واللقاءات التدريبية.
- بالنسبة للتنسيق مع الأمانة العامة لتعميم النتائج بهدف الاستفادة منها، فقد أفاد جهاز واحد بأنه يوافق الأمانة العامة بنبذة مختصرة عن الأنشطة المشتركة لنشرها بمجلة الرقابة المالية الصادرة عن المنظمة العربية.
- فيما يتعلق بالمعوقات التي حالت دون تحقيق الهدف، فقد أرجعت بعض الأجهزة السبب إلى نقص الإمكانيات المالية والبشرية وعدم وجود خطة واضحة ومعتمدة لتحقيق الهدف بالإضافة



إلى غياب إطار قانوني ينظم العلاقة بين الأربوساي والأمانة العامة لدول مجلس التعاون للاستفادة من الأنشطة التي تقوم بها الأجهزة الخليجية في هذا المجال.

التسلسل: 21

تعزيز التعاون وتقاسم المعارف	الهدف الرئيسي الثالث
-------------------------------------	-----------------------------

الهدف الفرعي (2): تبادل الخبرات والزيارات وفرص التدريب الميداني بين الأجهزة العربية.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة الأعضاء.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة بين **الأجهزة الأعضاء** لتحقيق الهدف.
- الجهود المبذولة من **الأمانة العامة** بخصوص حث الأجهزة على تفعيل الهدف وتعميم ونشر النتائج في مجلة المنظمة وإدراجها ضمن تقرير نشاط الأمانة العامة.

النتائج المحققة:

- قامت الأمانة العامة، عن طريق لجنة المجلة، بنشر أخبار وافتها بعض الأجهزة الأعضاء عن أنشطتها في هذا المجال في أعدادها الصادرة منذ عام 2008.

ت	الجهاز	النتائج	معوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	<ul style="list-style-type: none"> - تم تنفيذ عدد من الجولات الاستطلاعية خلال السنوات (2008-2011) لعدد من اجهزة الرقابة العربية والاجنبية بهدف الاطلاع على تجارب هذه الاجهزة في مجالات الرقابة. - بلغ عدد الجولات عام 2011 (13) جولة. 		<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر المتعلقة بتبادل الزيارات مع الأجهزة العربية الأعضاء.
2	الإمارات	<ul style="list-style-type: none"> - يعمل ديوان المحاسبة على تشجيع تبادل الزيارات مع الأجهزة الرقابية الأخرى آخرها استقبال وفود من كل من ديوان المحاسبة بالأردن وديوان الرقابة المالية بالبحرين . 		<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر المتعلقة بتبادل الزيارات مع الأجهزة العربية الأعضاء.

<p>- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.</p> <p>- بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر المتعلقة بتبادل الزيارات وفرص التدريب مع الأجهزة العربية الأعضاء.</p>		<p>- الزيارات التي قام بها الديوان:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ديوان المحاسبة بدولة الكويت للاطلاع على تجربة الجهاز في مجال الرقابة على الشركات خلال الفترة من 3 - 4 فبراير 2008. • ديوان المحاسبة بدولة الكويت للاطلاع على تجربة الجهاز في مجال من المجالات القانونية خلال الفترة من 29 إلى 30 أبريل 2008. • الجهاز المركزي للمحاسبات بجمهورية مصر العربية للاطلاع على تجربة الجهاز في مجال المخالفات المالية في تاريخ 21 ديسمبر 2009. • ديوان المحاسبة بدولة الإمارات العربية المتحدة للاطلاع على تجربة الجهاز في مجال المخالفات المالية في تاريخ 9 فبراير 2010. • ديوان المراقبة العامة بالمملكة العربية السعودية للاطلاع على تجربة الجهاز في مجال استخدام الحاسب الآلي في تاريخ 25 أكتوبر 2010. • ديوان المحاسبة بدولة الإمارات العربية المتحدة وجهاز أبو ظبي للمحاسبة للاطلاع على تجربة الجهازين في مجال استخدام الحاسب الآلي خلال الفترة من 1 إلى 2 نوفمبر 2010. • جهاز المحاسبة الأردني للاطلاع على تجربة الجهاز في مجال الرقابة الإدارية خلال الفترة من 1 إلى 2 يونيو 2011. 	<p>البحرين</p>	<p>3</p>
--	--	--	----------------	----------

		<ul style="list-style-type: none"> - قام وفد من ديوان المحاسبة بالمملكة الأردنية الهاشمية بزيارة إلى ديوان الرقابة المالية والإدارية بمملكة البحرين للاطلاع على تجربة الديوان في مجالات الرقابة ذات الاهتمام المشترك في الفترة من 13 إلى 17 يناير 2008. - تم التعاون مع ديوان المحاسبة الكويتي لتنفيذ دورة تدريبية حول إعداد وتنفيذ الخطة الاستراتيجية نفذت في الفترة من 1 إلى 5 يونيو 2008. - بصفة الديوان ممثلاً للمنظمة العربية في لجنة المعايير المهنية (PSC) التابعة لمنظمة الإنتوساي، قام وبالتنسيق مع ديوان المحاسبة الكويتي بتنظيم ورشة عمل حول رفع التوعية بشأن المعايير الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (ISSAIS) للدول الأعضاء في المنظمة العربية وذلك في الفترة من 21 إلى 23 سبتمبر 2010. 		
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي. - هناك معوقات تحول دون تحقيق الهدف وهي متعلقة بعدم وجود خطة معتمدة، بالإضافة إلى النقص في الموارد المالية. 	<ul style="list-style-type: none"> - النقص في البرمجة وعدم وضع خطة في هذا المجال. - النقص في الموارد المالية لإنجاز هذا الهدف. - يقترح في المستقبل العمل على وضع خطة في هذا المجال وتوفير الإمكانيات المالية الضرورية لتحقيق الهدف. 	<ul style="list-style-type: none"> - تقتصر الإنجازات على تبادل الخبرات عند القيام بدورات تدريبية يتم تنظيمها من قبل المنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة أو خلال تنظيم ملتقيات إقليمية أو دولية. ويبقى مستوى التعاون المنتظم بين الأجهزة الأعضاء في مجال تبادل الخبرات والزيارات وفرص التدريب الميداني متواضعا. 	تونس	4
<ul style="list-style-type: none"> - لم يتم تحقيق الهدف. 		<ul style="list-style-type: none"> - لم يتم القيام بأي نشاطات في هذا المجال. 	الجزائر	5
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس 		<ul style="list-style-type: none"> - يتبادل الديوان الخبرات والزيارات بينه وبين الأجهزة الأعضاء في المنظمة العربية . 	السعودية	6



		- يتعاون الديوان مع بعض الأجهزة الرقابية النظرية المتقدمة في تنفيذ العديد من الدورات التدريبية .		
فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العناصر المتعلقة بتحقيق الهدف.				
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر المتعلقة بتبادل الزيارات وفرص التدريب مع الأجهزة العربية الأعضاء.	- عدم توفر فرص التدريب الميداني بين الأجهزة.	- تتم الزيارات من خلال القيادات الإدارية. - المشاركة في دورات المنظمة.	العراق	7
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر المتعلقة بتبادل الزيارات وفرص التدريب مع الأجهزة العربية الأعضاء.		- تنفيذ الزيارات الميدانية على المستوى الرئاسي والقيادي مع بعض الأجهزة. - قام الجهاز بتنفيذ عدد مهمتين في مجال الرقابة على الأعمال الجمركية بالتعاون مع ديوان المحاسبة بدولة الكويت.	عمان	8
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر المتعلقة بتبادل الزيارات وفرص التدريب مع الأجهزة العربية الأعضاء.		- يتم المشاركة في الدورات التي تعقدتها المنظمة العربية. - تمت زيارة ديوان المحاسبة الكويتي وديوان المحاسبة الأردني، ديوان المحاسبة العماني والجهاز المركزي للمحاسبات المصري ودائرة المحاسبات التونسية وديوان المراقبة السعودي.	فلسطين	9
- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر المتعلقة بتبادل الزيارات. - من الأسباب التي تحول دون تحقيق الهدف بشكل كامل، هو عدم وجود إتفاقيات ثنائية لتطوير التدريب الميداني والاستفادة المشتركة من ذلك.	- عدم وجود إتفاقيات ثنائية لتطوير التدريب الميداني والاستفادة المشتركة من ذلك.	- وجود تبادل للزيارات غير أن التدريب الميداني غير موجود.	قطر	10

<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات والزيارات وفرص التدريب مع الأجهزة العربية الأعضاء. 		<ul style="list-style-type: none"> - تم تشكيل وفود رفيعة المستوى، خلال السنوات السابقة للقيام بزيارة بعض الأجهزة العربية للتعرف على أنشطتها الرقابية والمساندة، ويتم إعداد تقارير عن تلك الزيارات ودراسة نتائجها ونشر أخبارها سواء بمجلة الديوان التي تصدر فصلياً أو لدى مجلة المنظمة. - استقبال وفود من الأجهزة الأعضاء واطلاعهم على تجارب الديوان الرقابية والمساندة. - استعان الجهاز البحريني بأحد الخبراء في الجهاز لتنفيذ برنامج عن التخطيط الاستراتيجي. - تم تنفيذ عدة لقاءات تدريبية شاركت فيها مجموعة من الأجهزة العربية. 	<p style="text-align: center;">11</p> <p style="text-align: center;">الكويت</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق جزء من العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات والزيارات مع الأجهزة العربية الأعضاء. 		<ul style="list-style-type: none"> - استقبل ديوان المحاسبة عددا من موظفي اجهزة الرقابة الشقيقة للاطلاع على عمله وكذلك تبادل الخبرات مع الأجهزة التالية: • الاردن و فلسطين والعراق واقليم كردستان العراق. 	<p style="text-align: center;">12</p> <p style="text-align: center;">لبنان</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العناصر المتعلقة بتبادل الزيارات وفرص التدريب مع الأجهزة العربية الأعضاء. 		<ul style="list-style-type: none"> - زيارة بعض الاجهزة العربية للجهاز وتوقيع مذكرات تفاهم أو اتفاقيات والاطلاع على تجربة الجهاز فى بعض مجالات الرقابة ذات الاهتمام المشترك. - حضور بعض أعضاء الأجهزة العربية للبرامج التدريبية التي يعقدها الجهاز أو تنظيم دورات تدريبية للعاملين بها بناء على طلبها. 	<p style="text-align: center;">13</p> <p style="text-align: center;">مصر</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات والزيارات وفرص 	<ul style="list-style-type: none"> - صعوبة تعميم ونشر النتائج الخاصة بتبادل الزيارات والخبرات بين الأجهزة الأعضاء وإدراجها ضمن التقرير العام للمنظمة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تم تحديد مجالات التعاون مع الأجهزة العربية حسب الخبرات المتوفرة لدى كل جهاز. - تم تبادل الزيارات والخبرات وفرص التدريب، وينظم الجهاز برامج تدريبية تستفيد منها العديد من الأجهزة العربية. 	<p style="text-align: center;">14</p> <p style="text-align: center;">المغرب</p>	

التدريب مع الأجهزة العربية الأعضاء.				
لم يحقق الجهاز الهدف بسبب نقص التمويل.	- نقص التمويل	- المحكمة مستعدة لذلك.	موريتانيا	15
- حقق الجهاز الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات والزيارات وفرص التدريب مع الأجهزة العربية الأعضاء.		- وجود اتفاقية تعاون ثنائي مشترك بين الجهاز وديوان المحاسبة بدولة الكويت. وقد أتاحت هذه الاتفاقية فرص تدريب عدد كبير من أعضاء الجهاز في البرامج التدريبية التي ينظمها الديوان، كما تم تبادل عدد من الزيارات بين القيادتين لتبادل الآراء والخبرات في المجال الرقابي. كما يتم تدريب عدد من أعضاء الجهاز في الديوان الكويتي في بعض البرامج التدريبية التي لا تتوفر في الجهاز.	اليمن	16

التقييم العام:

- حققت (88%) من الأجهزة الهدف بشكل من الأشكال من خلال تبادل الخبرات والزيارات وفرص التدريب.
- بالنسبة لعناصر القياس المساهمة في تحقيق الهدف فكانت على النحو التالي:
 - نسبة (88%) من الأجهزة بذلت جهودا في تحقيق الهدف من خلال تبادل الزيارات.
 - نسبة (63%) من الأجهزة بذلت جهودا في تحقيق الهدف من خلال تبادل فرص التدريب.
 - نسبة (31%) من الأجهزة بذلت جهودا في تحقيق الهدف من خلال تبادل الخبرات.
- فيما يتعلق بالمعوقات التي تحول دون تحقيق الهدف بشكل كامل، فإنها كانت كالتالي:
 - عدم وجود خطة معتمدة من بعض الأجهزة لتحقيق الهدف.
 - عدم وجود اتفاقيات ثنائية بين بعض الأجهزة لتطوير التدريب الميداني المشترك.
 - نقص في الموارد المالية لدى بعض الأجهزة.

التسلسل: 22

الهدف الرئيسي الثالث	تعزيز التعاون وتقاسم المعارف
-----------------------------	-------------------------------------

الهدف الفرعي (3): تنفيذ مهمات رقابية مشتركة بين الأجهزة.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- تتولى المهمة الأجهزة الأعضاء وفقا لأنظمتها وقوانينها.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من **الأجهزة الأعضاء** لتحقيق الهدف سواء بالنسبة للمشاركات أو استصدار الأدوات القانونية التي تسهل عملية تنفيذ المهمات الرقابية المشتركة.
- الجهود المبذولة من **الأمانة العامة** لنشر النتائج تحفيزاً للأجهزة الأخرى على الاقتداء بها.

النتائج المحققة:

ت	الجهاز	النتائج	معوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	- لا يوجد		- لم يحقق الجهاز الهدف.
2	الإمارات	- لا تمانع سياسات وأنظمة ديوان المحاسبة من المشاركة مع الأجهزة العليا للرقابة في تنفيذ رقابات (آداء أو نظامية) في مشروعات مشتركة ويتوفر للديوان الكادر الفني والإداري المؤهل للقيام بمثل هذه المهام مستقبلاً.	- لم يلمس ديوان المحاسبة تنفيذ مهام رقابية مشتركة بسبب عدم تقديم مبادرات أو وضع آليات سواء من قبل الأمانة العامة أو الأجهزة الرقابية في الأعضاء في المنظمة.	- الجهاز على استعداد لتحقيق الهدف. - لا توجد مبادرات من قبل الأجهزة العربية أو الأمانة العامة بهذا الشأن.
3	البحرين	- تمت الاستعانة بفريق عمل من ديوان المحاسبة الكويتي للمشاركة في مهمة رقابة الأداء في أبريل 2012.		- حقق الجهاز الهدف بشكل عام.
4	تونس	- لم يتول الجهاز التونسي إنجاز مهمات رقابية بالاشتراك مع جهاز أو أكثر من الأجهزة العربية.	- النقص في التنسيق وغياب المقترحات والطلبات في هذا المجال من الأجهزة العربية - عدم توفر الإمكانيات	- لم يتم تحقيق الهدف بسبب عدم وجود مبادرات من قبل الأجهزة العربية، بالإضافة إلى عدم توفر الإمكانيات المالية.



	<p>المالية</p> <ul style="list-style-type: none">- عدم وضع خطة في هذا المجال.- يقترح العمل في المستقبل على طرح هذا الهدف على مختلف الأجهزة العربية وتدارسه بعمق مع وضع خطة واضحة المعالم في هذا المجال مع توفير الإمكانيات الضرورية لتنفيذها.			
	<ul style="list-style-type: none">- لم يتم تحقيق الهدف.		<ul style="list-style-type: none">- لا يتم تنفيذ ذلك .	5 السعودية
	<ul style="list-style-type: none">- لم يتم تحقيق الهدف، على الرغم من عدم وجود مانع قانوني لذلك.		<ul style="list-style-type: none">- وجود نص قانوني ضمن قانون الديوان الجديد يتضمن مد يد العون الفني والقانوني للجهات الخاضعة للرقابة بواسطة تقديم المشورة القانونية والفنية التي تخص عمل هذه الجهات الرقابية.	6 العراق
	<ul style="list-style-type: none">- لم يتم تحقيق الهدف.		<ul style="list-style-type: none">- تم تنفيذ مهمة رقابية مشتركة مع الجهاز المحاسبي الروسي حيث تم التدقيق على المنحة الروسية المقدمة للسلطة الوطنية الفلسطينية.	7 فلسطين
	<ul style="list-style-type: none">- لم يتم تحقيق الهدف بسبب عدم وجود إطار قانوني يسمح بتحقيق الهدف.	<ul style="list-style-type: none">- عدم وجود إطار قانوني مناسب.	<ul style="list-style-type: none">- لا شيء.	8 قطر
	<ul style="list-style-type: none">- لم يتم تحقيق الهدف بسبب عدم وجود إطار قانوني يسمح بتحقيق الهدف.- تمت الاستعانة بفريق عمل من الجهاز للمشاركة في مهمة رقابة الأداء في الجهاز البحريني في أبريل 2012.	<ul style="list-style-type: none">- إن التنظيمات القانونية الموجودة حاليا لا تسمح بمثل ذلك الأمر.	<ul style="list-style-type: none">- لم يتم تحقيق هذا الهدف حتى الآن.- تمت الاستعانة بفريق عمل من الديوان للمشاركة في مهمة رقابة الأداء في الجهاز البحريني في أبريل 2012.	9 الكويت

- لم يتم تحقيق الهدف بسبب عدم وجود إطار قانوني يسمح بتحقيق الهدف.	- قانون تنظيم الديوان الحالي لا يجيز القيام بمهام رقابية مشتركة	- لا يتم.	لبنان	10
- لم يتم تحقيق الهدف بسبب عدم وجود إطار قانوني يسمح بتحقيق الهدف.	- عدم توافر الآلية المنظمة لذلك .	- لم تتم .	مصر	11

التقييم العام:

- لم يتم تنفيذ الهدف إلا من قبل الجهاز البحريني الذي استعان بفريق عمل من ديوان المحاسبة الكويتي للمشاركة في مهمة رقابة الأداء في أبريل 2012.
- بالنسبة للمعوقات التي تحول دون تحقيق الهدف، فإنها كالتالي:
 - عدم وجود إطار قانوني لدى غالبية الأجهزة يسمح بتحقيق الهدف.
 - عدم وجود مبادرات من قبل الأجهزة الأعضاء لتحقيق الهدف، على الرغم من استعداد بعض الأجهزة للمشاركة في تنفيذ مهام رقابية مشتركة أو الاستفادة من تجاربها مع الأجهزة الأجنبية بهذا الخصوص.
 - عدم وجود خطة معتمدة من بعض الأجهزة لتحقيق الهدف.
 - نقص في الموارد المالية لدى بعض الأجهزة.

التسلسل: 23

تعزيز التعاون وتقاسم المعارف	الهدف الرئيسي الثالث
-------------------------------------	-----------------------------

الهدف الفرعي (4): تسهيل التواصل المباشر بين المهنيين في الأجهزة العربية المشتغلين في نفس المجال.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة الأعضاء.
- الأمانة العامة فيما يتعلق بإنشاء منتدى في موقع المنظمة .

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من **الأجهزة الأعضاء** لتحقيق الهدف خاصة بالنسبة لتبادل الخبرات والممارسات وعقد ورشات عمل دورية، وتوفير الوسائل الحديثة للتواصل.
- جهود **الأمانة العامة** في إنشاء منتدى في موقع المنظمة للمناقشة والاستفسار عن بعد.

النتائج المحققة:

- بادرت الأمانة العامة والأجهزة المستضيفة للقاءات التي تنظمها المنظمة العربية بإعداد كشف يتضمن أرقام الهاتف وعناوين البريد الإلكتروني للمشاركين بهدف تسهيل التواصل فيما بينهم.

ت	الجهاز	النتائج	معوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	- لا يوجد		- لم يتم تحقيق الهدف.
2	الإمارات	- لم يلمس ديوان المحاسبة وجود تواصل مباشر فيما بين المختصين في الأجهزة العليا للرقابة لعدم وجود مبادرات أو آليات لتفعيل هذا الهدف من قبل الأمانة العامة والأجهزة الرقابية . - يمكن عن طريق تفعيل التواصل عن طريق وسائل الاتصال الحديثة المتاحة لدي ديوان المحاسبة تحقيق هذا الهدف بمبادرة من الأمانة العامة.		- لم يتم تحقيق الهدف بسبب عدم وجود مبادرات من قبل الأجهزة الأعضاء.

- تم تحقيق الهدف بشكل عام.		- يقوم الديوان حسب ما تقتضيه الحاجة بالتواصل من خلال البريد الإلكتروني مع عدد من الأجهزة لتبادل الخبرات في المجالات الرقابية ذات الاهتمام المشترك.	البحرين	3
- لم يتم تحقيق الهدف بسبب عدم وجود مبادرات بين المهنيين وانشغال المهنيين بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجهاز.	- غياب المبادرة من قبل المهنيين في الأجهزة العربية. - انشغال أعضاء الجهاز التونسي بمهام وحجم عمل هام مما لا يمكنهم من توفير الوقت الضروري للتواصل مع زملائهم في الأجهزة العربية الأخرى. - يقترح العمل في المستقبل على وضع خطة تتعلق بالتواصل المباشر بين المهنيين في الأجهزة المشتغلين في نفس المجال ومتابعة وتنفيذها وتقييمها.	- لم يتم التواصل المباشر بين أعضاء الجهاز التونسي للرقابة وبين المهنيين في الأجهزة العربية الأخرى المشتغلين في نفس المجال.	تونس	4
- لم يتم تحقيق الهدف.		- لم يتم القيام بأي نشاطات في هذا المجال.	الجزائر	5
- تم تحقيق الهدف بشكل عام.		- المشاركة الفاعلة في مجموعات العمل المنبثقة عن المنظمات الإقليمية والدولية. - يوجد تسهيلات للتواصل المباشر من قبل الديوان عن طريق الوسائل الحديثة.	السعودية	6
- لم يتم تحقيق الهدف.	- نظراً للظرف الأمني للعراق من عام 2004.	- يسعى الديوان إلى ذلك إلا أنه لم يتم عقد ورشات عمل دورية لصالح أجهزة المنظمة العربية.	العراق	9
- لم يتم تحقيق الهدف لعدم وجود منتدى لتبادل الآراء وضعف ثقافة وإرادة المشاركة.	- عدم وجود منتدى لتبادل الآراء وضعف ثقافة وإرادة المشاركة.	- مستوى التواصل ضعيف ويقوم على مبادرات شخصية.	قطر	12

المشاركة في تبادل الآراء.				
- تم تحقيق الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق غالبية العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات والممارسات وعقد الورشات وتوفير الوسائل الحديثة للتواصل مع الأجهزة العربية الأعضاء.		- هناك تواصل بين الجهاز والأجهزة الأخرى من خلال الموقع الإلكتروني ومجلة الرقابة، وعقد ورشات عمل. - يوالي الديوان تبادل الزيارات على مختلف المستويات وتسهيل وسائل الاتصال بين المختصين لتناول كافة الأمور والمسائل التي يكون هناك حاجة لتبادل الرأي والخبرة بشأنها.	الكويت	13
- الجهود المبذولة تساهم بشكل غير مباشر في تحقيق جزء من الهدف.		- عقد اجتماعات مشتركة مع بعض الأجهزة العربية وبعض ورش العمل.	مصر	16
- تم تحقيق الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق بعض العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات والممارسات من خلال المشاركة في اللقاءات التدريبية التي تنفذها المنظمة العربية.		- هناك تواصل بين المهنيين في الأجهزة العربية الأعضاء لتبادل التجارب والخبرات وهذا التواصل ناتج عن المشاركات في اللقاءات التدريبية التي تنظمها المنظمة وليس ناتج عن ورشات عمل أو منتديات موقع المنظمة.	المغرب	17
- لم يتم تحقيق الهدف لعدم وجود رؤية أو آلية لتنفيذ الهدف بالإضافة إلى عدم إنشاء منتدى لهذا الغرض.	- عدم وجود رؤية أو آلية في هذا الشأن . - عدم وجود موقع إلكتروني لهذا الغرض.	- لا يتم تحقيق الهدف	اليمن	19

التقييم العام:

- لم يتم تنفيذ الهدف إلا من قبل بعض الأجهزة وفي حدود معينة.
- بالنسبة للمعوقات التي تحول دون تحقيق الهدف، فإنها كالتالي:
 - عدم وجود مبادرات من قبل الأجهزة الأعضاء أو المهنيين لتحقيق الهدف.
 - ضعف ثقافة وإرادة المشاركة في تبادل الآراء.
 - إنشغال المهنيين بالمهام الموكلة إليهم من قبل أجهزتهم.
 - عدم قيام الأمانة العامة بإنشاء منتدى في موقع المنظمة للمناقشة والإستفسار عن بعد.

التسلسل: 24

الهدف الرئيسي الثالث	تعزيز التعاون وتقاسم المعارف
-----------------------------	-------------------------------------

الهدف الفرعي (5): تشجيع إنجاز الدراسات والبحوث المشتركة بين الأجهزة العربية.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- بمبادرة من أحد الأجهزة أو باقتراح من الأمانة العامة أو بقرار للمجلس التنفيذي.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من **المجلس التنفيذي والأمانة العامة والأجهزة الأعضاء** لتحقيق الهدف من خلال حصر الموضوعات ذات الاهتمام وتشكيل فرق عمل وحث العاملين على المشاركة في مسابقة المنظمة أو المسابقات التي تقيمها الأجهزة الأعضاء إن أمكن.
- الجهود المبذولة من **الأمانة العامة** لنشر البحوث والدراسات وتعميم نتائجها على الأجهزة الأعضاء.

النتائج المحققة:

ت	الجهاز	النتائج	معوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	- لا يوجد		- لم يتم تحقيق الهدف.
2	تونس	- لم ينجز الجهاز التونسي دراسات وبحوث مشتركة مع الأجهزة العربية الأخرى.	- عدم وضع خطة في هذا المجال وعدم توفير الإمكانيات المالية الضرورية لذلك للتحفيز ولتشجيع إنجاز هذه الدراسات والبحوث المشتركة بين الأجهزة العربية. - يقترح العمل في المستقبل على وضع خطة في هذا المجال وتوفير الإمكانيات الضرورية لذلك.	- لم يتم تحقيق الهدف لعدم وجود خطة معتمدة بهذا الخصوص ولنقص الإمكانيات المالية.

- تم تحقيق الهدف بشكل جزئي وغير مباشر.		- يشارك أعضاء الديوان في مسابقة البحث العلمي التي تنظمها المنظمة العربية ودواوين المراقبة والمحاسبة بدول مجلس التعاون الخليجي . - حث موظفي الديوان على كتابة البحوث والمقالات لنشرها في المجلات الدولية والاقليمية .	السعودية	3
- تم تحقيق الهدف بشكل جزئي وغير مباشر.		- المشاركة في المسابقات العلمية للبحوث التي تقيمها المنظمة سنوياً.	العراق	4
- تم تحقيق الهدف بشكل جزئي وغير مباشر.		- يشارك الديوان في مسابقات البحث العلمي التي تجريها المنظمة العربية - الديوان عضو في لجنة المجلة الرقابية للمنظمة العربية.	فلسطين	5
- لم يتم تحقيق الهدف.	- مستوى البحث لا يزال دون المستوى المأمول في الديوان ذاته.	- لا شيء.	قطر	6
- تم تحقيق الهدف بشكل جزئي وغير مباشر.		- يتم عمل مسابقة بحوث سنوية لجميع العاملين بالديوان ، كما يحرص الديوان على تشجيع العاملين به على المشاركة في المسابقة التي تنظمها المنظمة. - يتم عمل برنامج تدريبي سنوي لأعضاء الديوان عن مهارات إعداد وكتابة البحوث الأمر الذي يسهم في دعم قدرات الباحثين. - يتم التنسيق بصفة مستمرة مع الأمانة العامة بهذا الشأن، كما ينشر الديوان بعض الدراسات الخاصة بمنتسبين من الأجهزة الأعضاء في مجلة الرقابة ويمنحهم مكافأة مالية نظير ذلك.	الكويت	7
- تم تحقيق الهدف بشكل جزئي وغير مباشر.		- قام الجهاز بإعداد العديد من الدراسات والأبحاث من خلال بعض لجان ومجموعات العمل بالمنظمة خاصة مجموعة عمل "مراجعة البيئة". - حث العاملين بالجهاز علي	مصر	8

		المشاركة في المسابقة التي تنظمها المنظمة العربية، ونشر الأبحاث الفائزة علي العاملين بالجهاز لتعميم الفائدة منها.		
- لم يتبين تحقيق الهدف بشكل مباشر.		- هناك دراسات وبحوث تم إنجازها من طرف الأجهزة الأعضاء ولكنها تبقى دراسات وبحوث فردية خاصة بكل جهاز أما الدراسات المشتركة فتبقى قليلة. - بالنسبة للبحوث والدراسات التي تقوم بها الأجهزة الأعضاء في إطار مسابقات البحث تقوم الأمانة بمجهودات كبيرة لنشرها وتعميمها.	المغرب	9
- تم تحقيق الهدف بشكل جزئي وغير مباشر.	- عدم وجود التشجيع المادي والمعنوي المناسب لمثل هذه الأعمال الأمر الذي أدى إلى عزوف الكثيرين عن القيام بمثل هذا العمل.	- يشارك الجهاز في المسابقة التي تنظمها المنظمة العربية في مجال البحوث وبشكل سنوي حيث حصلت عدد من البحوث على الجوائز الممنوحة للبحوث الفائزة .	اليمن	10

التقييم العام:

- لم يتم تنفيذ الهدف بشكل مباشر ومشترك بين الأجهزة، ولكن هناك جهود من بعض الأجهزة في البحوث الخاصة بالأجهزة نفسها أو التي تنظمها المنظمة العربية أو دواوين المراقبة والمحاسبة بدول مجلس التعاون الخليجي .

- بالنسبة للمعوقات التي تحول دون تحقيق الهدف، فإنها كالتالي:

- عدم وجود مبادرات من قبل المجلس التنفيذي أو الأمانة العامة أو الأجهزة الأعضاء لتحقيق الهدف من خلال حصر الموضوعات ذات الاهتمام المشترك أو وضع خطة للمشاركة في المسابقات التي تقيمها الأجهزة الأعضاء.
- نقص الإمكانيات المالية لدى بعض الأجهزة، تحول دون تشجيع وتحفيز إنجاز الدراسات والبحوث المشتركة بين الأجهزة.

التسلسل: 25

تعزيز التعاون وتقاسم المعارف

الهدف الرئيسي الثالث

الهدف الفرعي (6): تشجيع تبادل التجارب والاستفادة من الخبرات الأجنبية في مختلف المجالات المتعلقة بالعمل الرقابي.

مسؤولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة الأعضاء.
- التنسيق مع الأمانة العامة لتعميم النتائج.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من **الأجهزة الأعضاء** لتحقيق الهدف من خلال عقد لقاءات وتبادل الخبرات مع الأجهزة الرقابية الأجنبية والمنظمات الإقليمية.
- الجهود المبذولة من **الأمانة العامة** لتحقيق الهدف من خلال تعميم النتائج وإبلاغ الأعضاء بأحدث الإصدارات والمعلومات خاصة المتوفرة لدى المواقع الإلكترونية للأجهزة الرقابية العليا.

النتائج المحققة:

- قامت لجنة المجلة بنشر أخبار عن أنشطتها بخصوص تبادل التجارب والإستفادة من الخبرات الأجنبية في أعدادها الصادرة منذ عام 2008.

ت	الجهاز	النتائج	موقوفات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	- تم تنفيذ عدد من الجولات الإستطلاعية مع أجهزة رقابية اجنبية.		- تم تحقيق الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق بعض العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات مع الأجهزة الرقابية الأجنبية.
2	الإمارات	- ينفذ ديوان المحاسبة في مجال تبادل التجارب والخبرات الأجنبية في مجالات العمل الرقابي العديد من البرامج والأنشطة أهمها توظيف عدد مناسب من الكفاءات		- تم تحقيق الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق بعض العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات والتجارب مع

<p>الأجهزة الرقابية الأجنبية.</p>		<p>الأجنبية من أجهزة الرقابة العليا بكل من استراليا ونيوزلندا وماليزيا إضافة إلى استضافة الديوان إحدى الفعاليات في مجال تبادل الخبرات والتجارب آخرها اللقاء العربي الأوروبي الثالث و الذي عُقد في أبوظبي مارس 2012.</p>		
<p>- تم تحقيق الهدف بشكل جزئي.</p>		<p>- بصفة الديوان ممثلاً للمنظمة العربية في لجنة المعايير المهنية (PSC) التابعة لمنظمة الإنتوساي، قام وبالتنسيق مع ديوان المحاسبة الكويتي بتنظيم ورشة عمل حول رفع التوعية بشأن المعايير الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (ISSAIS) للدول الأعضاء في المنظمة العربية وذلك في الفترة من 21 إلى 23 سبتمبر 2010.</p> <p>- يقوم الديوان بصورة دورية بتقديم التقارير المتعلقة بمشاركته في اللجنة الإشرافية للمعايير المهنية ومجموعة عمل قيمة وفوائد الأجهزة الرقابية التابعة للإنتوساي.</p>	<p>البحرين</p>	<p>3</p>
<p>- تم تحقيق الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات والتجارب مع الأجهزة الرقابية الأجنبية والمنظمات الإقليمية.</p>		<p>- قام الجهاز خلال الفترة 2008-2011 بتبادل الخبرات مع عدد من الأجهزة الرقابية الصديقة كدائرة المحاسبات الفرنسية ودائرة المحاسبات الهولندية والمشاركة في عدد من التظاهرات الدولية والإقليمية (الأتوساي- الأفروساي- لجنة التنسيق المغربي...). كما يشارك الجهاز التونسي في إنجاز عدد من المهمات الرقابية لعدد من المنظمات الدولية والإقليمية كمنظمة الأمم المتحدة.</p>	<p>تونس</p>	<p>4</p>
<p>- تم تحقيق الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق بعض العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات مع الأجهزة</p>		<p>- يتعاون الديوان مع الأجهزة الرقابية الأجنبية لتبادل الخبرات والاستفادة من التجارب .</p>	<p>السعودية</p>	<p>5</p>

الرقابية الأجنبية.				
<ul style="list-style-type: none"> - تم تحقيق الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات مع الأجهزة الرقابية الأجنبية والمنظمات الإقليمية. 		<ul style="list-style-type: none"> - للديوان نشاطات مع بعض الأجهزة الأجنبية مثل الجهاز الرقابي الهولندي، البولندي - مكتب التدقيق الوطني البريطاني - مكتب المسائلة الحكومي الأمريكي. - المشاركة مع اللجان الفرعية للأنتوساي. 	العراق	6
<ul style="list-style-type: none"> - لم يتم تنفيذ الهدف بسبب عدم إمكانية تنفيذ اللقاءات خلال تلك الفترة. 		<ul style="list-style-type: none"> - قام الجهاز بمراسلة عدد من الأجهزة الرقابية الأجنبية ذات الخبرة الطويلة ولكن جاءت ردود تلك الأجهزة بعدم إمكانية تنفيذ ذلك خلال الفترة التي تمت خلالها المخاطبات. 	عمان	7
<ul style="list-style-type: none"> - تم تحقيق الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات والتجارب مع بعض الأجهزة الرقابية الأجنبية. 		<ul style="list-style-type: none"> - يتم زيارة المراقب العام السعودي والإطلاع على تجربته في مجال العمل الرقابي. - تمت الاستفادة من تجربة ديوان المحاسبة الروسي في الرقابة على المنح والمساعدات. 	فلسطين	8
<ul style="list-style-type: none"> - لم يتم تحقيق الهدف بسبب معوقات اللغة والثقافة 	<ul style="list-style-type: none"> - لغوية وثقافية. 	<ul style="list-style-type: none"> - لا تزال المجهودات مقتصرة على الأرابوساي ودول مجلس التعاون. 	قطر	9
<ul style="list-style-type: none"> - تم تحقيق الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات والتجارب مع الأجهزة الرقابية الأجنبية. 		<ul style="list-style-type: none"> - يتم تنفيذ ذلك الهدف من خلال الزيارات الرسمية وكذلك الزيارات للمواقع الرسمية للأجهزة والاستفادة مما هو منشور بها. 	الكويت	10
<ul style="list-style-type: none"> - تم تحقيق الهدف بشكل عام. - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات والتجارب مع الأجهزة الرقابية الأجنبية. 		<ul style="list-style-type: none"> - تم عقد العديد من اللقاءات والاجتماعات مع بعض الأجهزة العربية والأسبوية والأفريقية واللاتينية لتبادل الخبرات في مجالات الرقابة المختلفة . 	مصر	11

<ul style="list-style-type: none"> - تم تحقيق الهدف بشكل كبير . - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق بفاعلية العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات والتجارب مع الأجهزة الرقابية الأجنبية. 		<ul style="list-style-type: none"> - درجة الاستفادة من الخبرات والتجارب الخاصة بالأجهزة الأجنبية كبيرة سواء من خلال مشاركة ممثلي الجهاز في دورات تدريبية لدى هذه الأجهزة أو من خلال تنشيط لقاءات تدريبية بالجهاز من طرف خبراء مهنيين أجانب. 	<p style="text-align: center;">المغرب</p>	<p style="text-align: center;">12</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تم تحقيق الهدف بشكل عام. 		<ul style="list-style-type: none"> - المحكمة تتعاون مع منظمة التعاون الألماني في هذا المجال وعلى استعداد لتوسيعه مع جهات أخرى. 	<p style="text-align: center;">موريتانيا</p>	<p style="text-align: center;">13</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تم تحقيق الهدف بشكل كبير . - بالنسبة لمعايير القياس فإنه يتبين بأن الجهاز حقق بفاعلية العناصر المتعلقة بتبادل الخبرات والتجارب مع الأجهزة الرقابية الأجنبية. 	<ul style="list-style-type: none"> - وجود الكثير من البيانات والخبرات المنشورة وبعدد من اللغات الأجنبية الأمر الذي يصعب تعميم الفائدة للغالبية العظمى من محبي الاطلاع والمعرفة ممن لا يجيدون تلك اللغات . 	<ul style="list-style-type: none"> - يقوم الجهاز بالاطلاع على كل ما يرد سواء أكان من المنظمة العربية أو أعضائها أو من المنظمات والأجهزة الدولية الأخرى سواء أكانت دراسات أو بحوث أو إصدارات خاصة أو المجالات التي تصدر عن تلك الأجهزة وتعميم البعض منها على القطاعات ورفع مكتبة الجهاز بها لتسهيل الإطلاع عليها سواء لموظفي الجهاز أو الباحثين. - وجود تعاون بين اليمن وجمهورية ألمانيا عبر مشروع COCA-GIZ - وجود تعاون ثنائي بين الجهاز ومحكمة المراجعة الفرنسية تم فيه تبادل بعض الخبرات. 	<p style="text-align: center;">اليمن</p>	<p style="text-align: center;">14</p>

التقييم العام:

- استفادت (76%) من الأجهزة العربية من التجارب والخبرات الأجنبية من خلال اللقاءات والزيارات التي قامت بها أو الإتفاقيات والبروتوكولات التي أبرمتها مع الأجهزة الرقابية الأجنبية أو مشاركتها في أنشطة وفاعليات المنظمات الإقليمية.
- بالنسبة للمعوقات التي حالت دون تحقيق الهدف، فإنها كانت كالتالي:
 - الإختلاف في اللغة والثقافة كان عائقا لبعض الأجهزة العربية من السهولة في التبادل والتواصل مع الأجهزة الأجنبية والمنظمات الرقابية غير العربية.
 - تعارض فترة الزيارات مع الأعمال المخطط لها لبعض الأجهزة الأجنبية الرائدة.



- قامت الأمانة العامة، من خلال لجنة المجلة، بنشر أخبار عن أنشطتها بخصوص تبادل التجارب والإستفادة من الخبرات الأجنبية في أعدادها الصادرة منذ عام 2008.

التسلسل: 26

تعزيز التعاون وتقاسم المعارف	الهدف الرئيسي الثالث
-------------------------------------	-----------------------------

الهدف الفرعي (7): دعوة الأجهزة إلى العمل على إنشاء موقع خاص بكل منها على شبكة الإنترنت، والعمل على تطوير موقع المنظمة.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- تتولى الأجهزة الأعضاء مهمة إنشاء المواقع الخاصة.
- تقوم الأجهزة الأعضاء بإثراء موقع المنظمة على شبكة الإنترنت بالبحوث والتجارب الخاصة بها.
- تبرز الأمانة العامة في تقريرها السنوي ما تم إنجازه بهذا الشأن.

معايير القياس:

- النسبة المئوية للأجهزة الأعضاء المساهمة في تحقيق الهدف.
- مدى استفادة المنظمة من المعلومات والبيانات المشتملة في الموقع الإلكتروني لكل جهاز رقابي.
- الجهود المبذولة من الأجهزة الأعضاء لإثراء موقع المنظمة .
- الجهود المبذولة من الأمانة العامة في إبراز إنجازات الأجهزة الأعضاء في تقريرها السنوي.

النتائج المحققة:

- طلبت الأمانة العامة من كل جهاز إثراء موقع المنظمة بالبحوث والدراسات وغيرها من الأنشطة المتعلقة به، وتم تزويد الأجهزة باسم المستخدم وكلمة المرور للسماح بإدخال البيانات.
- حثت الأمانة العامة الأجهزة الأعضاء، ضمن تقاريرها المقدمة إلى المجلس التنفيذي، إثراء موقع المنظمة نظرا لما لاحظته من عدم الاهتمام بهذا الجانب.

ت	الجهاز	النتائج	معوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	- تم انشاء موقع للجهاز على شبكة الانترنت. ويتم تحديث المعلومات على الموقع ونشر كافة الانشطة والانجازات بالإضافة الى التقرير السنوي للديوان		- تم تحقيق جزء من الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة الانترنت.
2	الإمارات	- يتوفر لديوان المحاسبة موقع إلكتروني على شبكة الانترنت ويخضع دورياً للتقييم والتطوير ، ويستفيد منه الموظفون		- تم تحقيق جزء من الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة



الإنترنت.		الفنيون بديوان المحاسبة وغيرهم .		
- تم تحقيق الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة الإنترنت. - قام الجهاز بجهود في تحديث بياناته في موقع المنظمة.		- الديوان لديه موقعه الخاص على شبكة الإنترنت، ويتم تطويره بموجب الخطة الاستراتيجية لنظم المعلومات. - يقوم الديوان بتحديث بياناته في موقع المنظمة بصورة دورية ومتى اقتضت الحاجة.	البحرين	3
- تم تحقيق الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة الإنترنت. - يسعى الجهاز إلى تطوير موقع المنظمة من خلال تزويده بالبيانات.		- أنشأ الجهاز موقع الواب الخاص به على شبكة الأنترنت منذ سنة 1999 ويسعى الجهاز إلى العمل بأقصى مجهوداته على تطوير موقع المنظمة .	تونس	4
- تم تحقيق جزء من الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة الإنترنت.		- يملك الجهاز موقعه الخاص على شبكة الإنترنت والعمل جار على إثرائه وتحديثه.	الجزائر	5
- تم تحقيق جزء من الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة الإنترنت.		- يوجد موقع خاص للديوان على الشبكة العنكبوتية (www.gab.gov.sa) ، ويتم تطويره بشكل دوري كما يحتوي على الأنظمة واللوائح والإجراءات والأدلة والخطة الإستراتيجية وهي متاحة للأجهزة الأعضاء .	السعودية	6
- تم تحقيق جزء من الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة الإنترنت.		- للديوان الموقع الإلكتروني الخاص به حيث تم إنشاؤه عام 2008 ويتم فيه نشر كافة المستندات الخاصة بالديوان إضافة إلى نشر التقارير السنوية وتقارير تقويم الأداء الخاصة به. - يقوم الديوان بنشر مجلة الرقابة الحكومية الصادرة عن منظمة الأنتوساي والتي يقوم بترجمة عدد يوليو/ تموز من كل سنة على موقع المنظمة.	العراق	7
- تم تحقيق جزء من الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة الإنترنت.		- قام الجهاز بتدشين البوابة الإلكترونية وموقع خاص للجهاز على الشبكة لتفعيل الاستفادة من المعلومات التي تنشر عليه بالإضافة إلى توجه الجهاز نحو تلقي	عمان	8



الإنترنيت.		الشكاوى من المواطنين على موقعه على أن يقوم الجهاز بدراسة ذلك والقيام بمهام خاصة في ضوء جدية تلك البلاغات وسلامتها.		
- تم تحقيق الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة الإنترنت. - قام الجهاز بجهود بشأن إثراء موقع المنظمة. - يستفيد الجهاز من البيانات المنشورة في مواقع الأجهزة الأعضاء.		- يوجد موقع للديوان على شبكة الإنترنت. - تم إرسال تجربة الديوان في تحليل الفجوة القانونية للديوان للأمانة العامة لنشرها على موقع المنظمة. - يوجد موظف اتصال في الديوان. - يتم وبشكل مستمر الإطلاع على تجارب الأجهزة الأعضاء من خلال المواقع الإلكترونية والاستفادة منها.	فلسطين	9
- تم تحقيق جزء من الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة الإنترنت.	- عدم وجود مادة علمية وبحثية لإثراء موقع المنظمة حالياً.	- يوجد موقع للديوان على شبكة الإنترنت. - لا شيء تم بخصوص إثراء موقع المنظمة.	قطر	10
- تم تحقيق جزء من الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة الإنترنت.		- يوجد لدى الديوان موقع خاص به يتم تطويره بصفة مستمرة وتزويده بكافة الأخبار والمعلومات والبحوث التي تسهم في استفادة المطلعين عليه مما به من معلومات.	الكويت	11
- تم تحقيق جزء من الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة الإنترنت.	- لا يوجد عدد كاف من العاملين يملكون المؤهلات اللازمة لتفعيل الموقع ومتابعته يوميا.	- تم تحديث موقع الديوان على شبكة الإنترنت.	لبنان	12
- تم تحقيق الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة الإنترنت. - قام الجهاز بجهود بشأن إثراء موقع المنظمة بالعديد من البرامج التدريبية بهدف نشرها.		- تم إنشاء موقع للجهاز على الإنترنت . - تم إرسال العديد من البرامج التدريبية للمنظمة العربية لنشرها على موقعها .	مصر	13
- تم تحقيق جزء من الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة		- الموقع الإلكتروني للمجلس هو : www.courdescomptes.ma - نسبة الأجهزة الأعضاء المتوفرة على	المغرب	14

الإنترنت.		موقع خاص بها على شبكة الانترنت تقدر بـ70% هناك عدد قليل من الأجهزة التي لا تتوفر على موقع الكتروني. - درجة الاستفادة من الموقع الالكتروني لكل جهاز عالية ومهمة. - الجهود المبذولة من الأجهزة الأعضاء لإثراء موقع المنظمة ضئيلة.		
- تم تحقيق جزء من الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة الإنترنت.		- تم إنشاء وتشغيل موقع الإلكتروني للجهاز على شبكة الإنترنت، وينشر عليه التقرير السنوي العام وجميع أنشطة الجهاز.	موريتانيا	15
- تم تحقيق جزء من الهدف الخاص بإنشاء موقع خاص بالجهاز على شبكة الإنترنت، ولكن لا يتم تحديثه حالياً للظروف الخارجة عن إرادة الجهاز.	- نظرا للظروف التي مرت بها البلاد ووجود إشكالية دائمة في انقطاع الكهرباء الأمر الذي أدى إلى التوقف عن تحديثه بالبيانات والمعطيات الجديدة. بالإضافة إلى عدم وجود سيرفور خاص بالجهاز يتم تحميل كافة المعطيات عليه وكبر حجم هذه البيانات اعاق استكمال التحديث المستمر.	- تم إنشاء موقع إلكتروني للجهاز حيث كان يتم سابقا تحديثه أولا بأول.	اليمن	16

التقييم العام:

- جميع الأجهزة العربية حققت الجزء الخاص بإنشاء موقع إلكتروني خاص على شبكة الإنترنت.
- لم يتبين وجود جهود كافية من معظم الأجهزة الأعضاء في إثراء موقع المنظمة بالمعلومات والبيانات.
- بذلت الأمانة العامة جهودا واضحة لإثراء موقع المنظمة من خلال الطلب من كل جهاز إثراء موقع المنظمة بالبحوث والدراسات وغيرها من الأنشطة المتعلقة به، وتم تزويد الأجهزة بإسم المستخدم وكلمة المرور للسماح بإدخال البيانات. كما حثت الأمانة العامة الأجهزة الأعضاء، ضمن تقاريرها المقدمة إلى المجلس التنفيذي على إثراء موقع المنظمة نظرا لما لاحظته من عدم الاهتمام بهذا الجانب.

التسلسل: 27

تعزيز التعاون وتقاسم المعارف	الهدف الرئيسي الثالث
-------------------------------------	-----------------------------

الهدف الفرعي (8): تعزيز عملية نشر وتبادل المعلومات.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأجهزة الأعضاء والأمانة العامة.

معايير القياس:

- عدد الأجهزة التي حققت الهدف من خلال تعيين موظف اتصال، **بين الجهاز والأجهزة الأخرى الأعضاء والأمانة العامة**، فيما يتعلق بتزويد هذه الجهات بالأخبار والبيانات المطلوب تبادلها أو نشرها وربط الصلة بهيئة تحرير مجلة المنظمة ، والتنسيق مع **فريق متابعة الأهداف الاستراتيجية** فيما يخص تنفيذ المهام المنوطة بكل جهاز.
- الجهود المبذولة من **الأمانة العامة** لتفعيل الهدف.

النتائج المحققة:

- أشارت الأمانة العامة، في تقريرها، بأن عددا من الأجهزة يتوفر لديها موظفو اتصال يتولون التنسيق بين أجهزتها والأجهزة الأخرى وبينها وبين الأمانة العامة، وهذه الأجهزة هي: الأردن ، السعودية، العراق، فلسطين، الكويت، لبنان، عمان ، مصر، المغرب، اليمن.

ت	الجهاز	النتائج	معوقات	ملاحظات الفريق
1	الأردن	- تم تعيين موظف اتصال للتنسيق مع الأمانة العامة. - النشر الدوري لأخبار الديوان في مجلة الرقابة للمنظمة العربية.		- تم تحقيق الهدف بشكل عام من خلال تعيين موظف اتصال مع الأمانة العامة.
2	الإمارات	- يوجد في ديوان المحاسبة إدارة اتصال وتمارس العديد من المهام الوظيفية المتعلقة بهذا الشأن، ولديها من القدرات مما يجعلها حلقة وصل لتبادل المعلومات بين الديوان وبقية الأجهزة العليا للرقابة الأعضاء بالمنظمة.		- لم يتبين بأن الجهاز حقق الهدف بشكل مباشر من خلال تعيين موظف اتصال.
3	البحرين	- لدى الديوان إدارة معنية بالعلاقات الدولية وهي الجهة المسؤولة عن التواصل مع الجهات الخارجية على		- لم يتبين بأن الجهاز حقق الهدف بشكل مباشر من خلال تعيين موظف



اتصال.		الصعيد الدولي كما أنه لدى الأمانة العامة للمنظمة بيانات الاتصال مع هذه الإدارة والعاملين فيها.		
- حقق الجهاز الهدف بشكل جزئي.		- عين الجهاز موظف اتصال يتولى تحيين موقع الواب ويعنى بتزويد عدد من الجهات بالأخبار والبيانات الخاصة بالجهاز وذلك بهدف تعزيز عملية نشر وتبادل المعلومات.	تونس	4
- لم يتم الجهاز بتحقيق الهدف بشكل مباشر من خلال تعيين موظف اتصال.		- لم يتم القيام بتعيين أي موظف للقيام بالمهمة المخططة. - التبادل يتم عبر اللقاءات الثنائية أو الجماعية.	الجزائر	5
- تم تحقيق الهدف بشكل عام من خلال تعيين موظف اتصال مع الأجهزة الأعضاء.		- يوجد ضابط اتصال بين الديوان والأجهزة الأخرى الأعضاء .	السعودية	6
- لم يتم الجهاز بتحقيق الهدف بشكل مباشر من خلال تعيين موظف اتصال.		- للديوان شعبة خاصة بالعلاقات الخارجية تتولى مهمة إرسال مسار عمل الديوان السنوي والأخبار المطلوب نشرها مع الأمانة العامة.	العراق	7
- تم تحقيق الهدف بشكل عام من خلال تعيين موظف اتصال.		- ديوان الرقابة عضو في لجنة المجلة التي تصدرها المنظمة العربية، وتم تحديد موظف اتصال.	فلسطين	8
- لم يتم الجهاز بتحقيق الهدف بشكل مباشر من خلال تعيين موظف اتصال.		- لم يتم تعيين موظف اتصال ولكن ذلك يتم من خلال المكتب الفني.	قطر	9
- تم تحقيق الهدف بشكل عام من خلال تعيين موظف اتصال مع الأجهزة الأعضاء ومع الأمانة العامة.		- يحرص الديوان على التواصل مع الأجهزة والأمانة العامة وهناك ضابط اتصال معين لذلك ويتم تزويد الأجهزة بكافة ما تطلبه من بيانات وأخبار.	الكويت	10
- تم تحقيق الهدف بشكل عام من خلال تعيين موظف اتصال مع الأمانة العامة.		- يتم التواصل بصورة مستمرة مع الامانة العامة للمنظمة لتحقيق هذا الهدف من خلال موظف اتصال.	لبنان	11



12	مصر	- يتم موافاة الامانة العامة للمنظمة العربية بالأخبار والبيانات اللازمة والمطلوب نشرها فى المجلة التى تصدرها المنظمة .	- تم تحقيق الهدف بشكل عام من خلال تعيين موظف اتصال.
13	المغرب	- يعمل المجلس على نشر وتبادل المعلومات مع الأجهزة الشقيقة من خلال موظف اتصال.	- تم تحقيق الهدف بشكل عام من خلال تعيين موظف اتصال.
14	اليمن	- وجود أعضاء من الجهاز يشاركون فى إعداد المجلة الصادرة عن المنظمة وتوفير أي بيانات او معلومات تخص الجهاز وهم من يقومون بعملية الاتصال.	- تم تحقيق الهدف بشكل عام من خلال تعيين أكثر من موظف اتصال.

التقييم العام:

- حققت (63%) من الأجهزة العربية الهدف بشكل من الأشكال بتعيين موظف اتصال مع الأجهزة الأخرى ومع الأمانة العامة.



التسلسل: 28

منظمة إقليمية نموذجية

الهدف الرئيسي الرابع

الهدف الفرعي (1): مراجعة النظام الأساسي الحالي للمنظمة وقواعد عملها بما يتناسب مع الأهداف الاستراتيجية للمخطط

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- إعداد فريق المخطط الاستراتيجي بالتنسيق مع الأمانة العامة.
- ينظر المجلس التنفيذي في المشروع ويرفع إلى الجمعية العامة لإقراره.

معايير القياس:

- مدى الاستفادة من التجارب الدولية والإقليمية وآراء ورؤى الأجهزة الأعضاء.
- مدى تحقيق التعديلات لطموحات المنظمة في تطوير النظام الأساسي، ومعالجة القصور في النظام الحالي.
- مدى مراعاة النظام المعدل للمرونة والملاءمة مع المستجدات ومتطلبات المنظمة مستقبلاً.

النتائج المحققة:

- تم النظر في التعديلات على النظام الأساسي من قبل المجلس التنفيذي باجتماعه الثالث والاربعين الذي انعقد في المملكة العربية السعودية سنة 2010 (القرار رقم 2010/120).
- تم اقرار التعديلات على النظام الأساسي من الجمعية العامة في دورتها العاشرة المنعقدة بالمملكة العربية السعودية في عام 2010 (القرار رقم 2010/17).

التقييم العام:

- تم تحقيق الهدف بشكل كامل.

التسلسل: 29

منظمة إقليمية نموذجية

الهدف الرئيسي الرابع

الهدف الفرعي (2): إعادة النظر في هيكله اللجان وفرق العمل المنبثقة عن المنظمة .

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- إعداد ضوابط اللجان بواسطة فريق المخطط الاستراتيجي العام بالتنسيق مع الأمانة العامة.
- اعتماد المجلس التنفيذي.

معايير القياس:

- وضع الضوابط والقواعد المنظمة للجان في الوقت المناسب.
- مدى مساهمة اللوائح التنظيمية المعتمدة في توجيه عمل اللجان والفرق المنبثقة عنها في سبيل تحقيق الأهداف والمهام بالكيفية والسرعة المرجوة.

النتائج المحققة:

- تم اعتماد الضوابط من المجلس التنفيذي باجتماعه الثاني والاربعين الذي انعقد في جمهورية مصر العربية في عام 2009 (القرار رقم 2009/105).

التقييم العام:

- تم تحقيق الهدف بشكل كامل.

التسلسل: 30

منظمة إقليمية نموذجية

الهدف الرئيسي الرابع

الهدف الفرعي (3): تطوير أسلوب عقد اللقاءات العلمية والتدريبية على مستوى المنظمة .

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- تتولى الأمانة العامة، بالتنسيق مع الأجهزة المعنية، تنظيم هذه اللقاءات وتقييم نتائجها.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من الأمانة العامة بالتنسيق مع الأجهزة الأعضاء لتحقيق وتفعيل الهدف من خلال تقييم الوضع الراهن واستطلاع آراء الأجهزة بشأن تطوير عقد اللقاءات والاستفادة من الخبراء والمدربين الموجودين لدى الأجهزة وتنظيم هذه اللقاءات وتقييم نتائجها.

النتائج المحققة:

- تقوم الأمانة العامة بإبلاغ الأجهزة المستضيفة للقاءات التوصيات التي اتخذها المجلس التنفيذي في اجتماعاته بخصوص هذا الموضوع وذلك بأخذها في الاعتبار عند الإعداد لهذه اللقاءات. كما سجلت الأمانة العامة من خلال متابعتها للقاءات التي نظمت منذ سنة 2009 تطورا ملحوظا لأسلوب تنظيم عدد كبير منها وذلك بفضل تشريك المدربين المتخرجين من مبادرة تنمية أنتوساي في إعداد وتصميم مواضيع هذه اللقاءات.

- وعلاوة على ذلك، فقد قامت لجنة تنمية القدرات المؤسسية بتطوير الاستبيانين المتعلقين بتقييم المشاركين والخبراء لهذه اللقاءات واعدت تقييما لنتائج اللقاءات العلمية والتدريبية منذ سنة 2006 الى غاية 2010 وتقدمت بعدد من التوصيات بهذا الخصوص واعدت تقريرا عرضته على المجلس التنفيذي في اجتماعه السادس والاربعين.

التقييم العام:

- تم تحقيق الهدف بشكل كامل.

التسلسل: 31

منظمة إقليمية نموذجية

الهدف الرئيسي الرابع

الهدف الفرعي (4): إنشاء بنك معلومات لدى الأمانة العامة يكون تحت تصرف الأجهزة الأعضاء.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأمانة العامة.

معايير القياس:

- مدى استفادة الأمانة العامة من التجارب الدولية والإقليمية.
- مدى مساهمة النظام في تلبية متطلبات واحتياجات الأجهزة الأعضاء.
- مدى مساهمة الأجهزة الأعضاء في تزويد النظام بالبيانات والمعلومات المطلوبة.
- الجهود المبذولة من الأمانة العامة في تفعيل النظام وتطويره.

النتائج المحققة:

- نظرا الى ان المجلس التنفيذي قد ارجأ في اجتماعه الثاني والاربعين المنعقد سنة 2008 البت في العرض المقترح من البنك الدولي بخصوص تمويل انشاء بنك معلومات، واستجابة للتوصيات المقدمة من لجان وفرق العمل للمنظمة بإعداد قاعدة بيانات تكون تحت تصرف الاجهزة العربية وهذه اللجان، فقد خصصت الأمانة العامة ضمن الموازنة التي اعتمدها المجلس التنفيذي في اجتماعه الواحد والأربعين اعتمادات مالية قدرت ب 6000 دولارا امريكا وذلك لتصميم واعداد قاعدة بيانات انطلاقا من المقترحات المقدمة من الأمانة العامة بهذا الخصوص.

التقييم العام:

- تم تحقيق الهدف بشكل عام، بحيث تم اعداد قاعدة بيانات ضمنتها الامانة العامة الانشطة التي تقوم بها المنظمة العربية ولجانها الفرعية، فضلا عن قاعدة بيانات خاصة بالخبراء المتخصصين. كما افردت الامانة العامة كل جهاز بصفحة خاصة به وطلبت اليه اثراءها بالمعلومات والبيانات المتعلقة بمختلف انشطته. ويمكن للجهاز الدخول الى الصفحة المذكورة من خلال كلمة السر الخاصة به والتي وافته بها الأمانة العامة.

التسلسل: 32

منظمة إقليمية نموذجية

الهدف الرئيسي الرابع

الهدف الفرعي (5): إرساء مزيد من التعاون مع المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- تتولى الأمانة العامة مهمة الاتصال والتنسيق مع المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من **الأمانة العامة** بخصوص الاتصال والتنسيق مع المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية التي يمكن الاستفادة منها وإبرام اتفاق تعاون معها لعقد لقاءات وندوات وتبادل الخبرات والاستفادة من الخدمات والإمكانات المتاحة لديها.
- عدد **الأجهزة الأعضاء** المشاركة في تحقيق الهدف.

النتائج المحققة:

- يتم التعاون حاليا مع مبادرة تنمية انتوساي والمنظمة الأوروبية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة، الى جانب ما تقوم به الامانة العامة والاجهزة الاعضاء من جهود لارساء تعاون مع بقية المنظمات الاقليمية الاخرى. كما يجري حاليا التنسيق مع الجهاز الهولندي وديوان المحاسبة بدولة الكويت لتنظيم لقاء تدريبي حول موضوع "التدقيق الذاتي للنزاهة".

التقييم العام:

- المنظمة مستمرة في تحقيق الهدف بشكل كامل.
- لم يتم تحديد عدد الأجهزة الأعضاء المشاركة في تحقيق الهدف.

التسلسل: 33

منظمة إقليمية نموذجية

الهدف الرئيسي الرابع

الهدف الفرعي (6): العمل على إيجاد الحلول الملائمة للمساهمات المالية المعلقة المترتبة على بعض الأجهزة تجاه المنظمة .

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- تولى فريق المخطط الاستراتيجي العام وضع تصور للحلول المطلوبة.
- تصدر التوصيات من المجلس التنفيذي وتعرض على الجمعية العامة.
- تتولى الأمانة العامة هذه المهمة بالتنسيق مع الأجهزة الأعضاء.

معايير القياس:

- مدى مساهمة التصورات المعتمدة في معالجة الأوضاع المالية المعلقة.
- مدى النجاح في وضع آلية تساهم في عدم تكرار حالات عدم السداد مستقبلاً.

النتائج المحققة:

- تم إعداد تصور من فريق المخطط الاستراتيجي العام حول الحلول المطلوبة والآليات القانونية التي يجب أن تتخذها في حال عدم التزام بعض الأعضاء بالتزاماتها المالية تجاه المنظمة. ولكن نظراً إلى الجهود التي بذلتها ولازالت تبذلها الأجهزة التي لم تسدد البعض من مساهماتها عن السنوات السابقة وحيث أن أغلبها قد سدد ما عليه من مساهمات متأخرة (عدا أجهزة الرقابة في كل من جيبوتي والصومال وجزر القمر) فإن المجلس التنفيذي قد اكتفى بحث الأجهزة على تسديد هذه المساهمات.

التقييم العام:

- تم تحقيق الهدف من قبل فريق المخطط الاستراتيجي العام، والأمانة العامة مستمرة في المتابعة من خلال التقارير المرفوعة لأنظار المجلس التنفيذي.

التسلسل: 34

منظمة إقليمية نموذجية

الهدف الرئيسي الرابع

الهدف الفرعي (7): تنمية الموارد المالية للمنظمة العربية.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- المجلس التنفيذي.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من المجلس التنفيذي والأمانة العامة في تحقيق الهدف من خلال رفع مساهمات الأجهزة الأعضاء في موازنة المنظمة، وتشجيع مبدأ المساهمات التطوعية من الأجهزة، والنظر في رفع قيمة اشتراكات مجلة المنظمة، وتحميل الأجهزة أعباء مشاركة منسقيها في اللقاءات التدريبية، وزيادة مصادر الدعم والتمويل لأنشطة المنظمة والسعي إلى الحصول على تمويل بعض البرامج من مصادر أخرى.
- الجهود والمساهمات المبذولة من كل جهاز لتحقيق الهدف.

النتائج المحققة:

- حققت الامانة العامة موارد اضافية من خلال تلقيها هبات سنوية من ديوان المحاسبة بدولة الكويت وهبة من ديوان الرقابة المالية بجمهورية العراق .

التقييم العام:

- تم تحقيق الهدف بشكل جزئي، ولا تزال الجهود متواضعة وتحتاج إلى تفعيل أكبر.

التسلسل: 35

منظمة إقليمية نموذجية

الهدف الرئيسي الرابع

الهدف الفرعي (8): تعزيز قدرات الأمانة العامة على أساس الكفاءة والفعالية والاقتصاد.

مسئولية التنفيذ / الاعتماد:

- الأمانة العامة بالتنسيق مع الأجهزة الأعضاء.

معايير القياس:

- الجهود المبذولة من **الأمانة العامة** في تطوير آليات وأساليب العمل والاستفادة من الموارد المتاحة في تحقيق الهدف.
- الجهود المبذولة من **المنظمة** لتعزيز قدرات الأمانة العامة.
- مدى فاعلية المعايير والمؤشرات المستخدمة لتقييم التطورات الحاصلة في هذا المجال.

النتائج المحققة:

- توفرت ظروف ملائمة للعمل بعد انتقال الأمانة العامة إلى المقر الجديد، منها:
- تدعيم الموارد البشرية للأمانة العامة من خلال تعيين موظف متخصص في الشؤون المالية لتولي مهمة متصرف مالي (متحصل على درجة الماجستير).
- زيادة توخي الدقة في النفقات المتعلقة بنشاطات الأمانة العامة علاوة على توفير النفقات المخصصة لكراء وصيانة مقر الأمانة العامة بعد انتقالها إلى مقر دائرة المحاسبات التونسية.
- إعداد الأمانة العامة دراسة حول حوسبة النشاط المالي والمحاسبي للمنظمة.
- إعداد دراسة حول حوسبة النشاط غير المالي للمنظمة.
- الشروع في إنجاز منظومة محاسبة آلية.
- تفعيل التواصل بين العاملين في الأمانة العامة بعد إنشاء شبكة إلكترونية داخلية (الإنترانيت).

التقييم العام:

- تم تحقيق الهدف بشكل عام، ولكن هناك حاجة لجهود إضافية من قبل الأمانة العامة والمنظمة لتحقيق الهدف.