

اتجاهات لتطوير برامج التعليم المحاسبي: التكامل بين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي ومعايير التعليم المحاسبي الدولية

Trends in the development of accounting education programs (Integration of Committee of Change in Accounting Education position statements and International Accounting education Standards)

ناظم شعلان جبار
جامعة القادسية - العراق
nazim488@yahoo.com

مارية علي صوشة*
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
maria.alisoucha@univ-msila.dz

<i>Date of réception :</i> 09-03-2019	<i>Date of acceptance :</i> 25-12-2020	<i>Date of publication :</i> 28-12-2020
--	---	--

ملخص:

تمثل معايير التعليم المحاسبي إرشادات عامة تؤدي إلى توجيه وترشيد الممارسات التعليمية في مجال المحاسبة، ويقوم مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي بإصدار هذه المعايير بهدف الوصول إلى مخرجات تعليمية تتمتع بالكفاءة المهنية اللازمة، فضلاً عن توحيد الأسس التعليمية المتبعة من قبل مختلف هيئات المحاسبة المهنية العضوة في الاتحاد الدولي للمحاسبين أو التي تسعى للانضمام إليه. ولا يخرج هدف بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي بالولايات المتحدة الأمريكية عن هذا السياق، إذ تضمنت عدداً من التوجيهات الهادفة إلى اصلاح برامج التعليم المحاسبي بشكل يسهم في تحسين الاعداد الأكاديمي لخريجي هذه البرامج. وفي إطار توضيح متطلبات هذين الجهدين وأهمية تحقيق التكامل بينهما لتطوير التعليم المحاسبي تمحورت هذه الدراسة، إذ تضمنت عرضاً لهذه المتطلبات، مع عرض بعض الممارسات الجيدة لعدد من هيئات المحاسبة المهنية الرائدة فيما يتعلق بالتعليم المحاسبي المهني.

*المؤلف المراسل

كلمات مفتاحية: بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي، معايير التعليم المحاسبي الدولية.

Abstract :

Accounting Education standards represent general guidance that guides and rationalizes educational practices in accounting. These standards are issued by the International Accounting Education Standards Board (IAESB) with the goal of achieving the necessary professional learning outcomes, as well as standardizing the educational principles applied by the IFAC professional bodies Or those seeking to join it. The objective of the Change Committee on Accounting Education position statement in the United States of America does not come out of this context. It included a number of directives aimed at reforming accounting education programs in a manner that contributes to improving the academic preparation of the graduates of these programs. In the context of clarifying the requirements of these two efforts and the importance of integrating them for the development of accounting education, the study focused on presenting these requirements and presenting some good practices for a number of leading professional accountancy bodies in relation to professional accounting education.

Keywords : the Committee of change in Accounting Education Position Statements, International Accounting Education Standard.

1- مقدمة:

لطالما شكل التعليم المحاسبي موضوعا للدراسات بالمجال المحاسبي، وهذا بالنظر لارتباطه المباشر بمهنة المحاسبة، فأى قصور بمكوناته سينعكس سلبا على ممارسي المهنة وعلى جودة المعلومات المحاسبية المطلوبة لاتخاذ القرار، غير أن العقود الثلاثة الأخيرة عرفت اهتماما متزايدا من المؤسسات المهنية والباحثين بمواضيع التعليم المحاسبي، وهذا بالنظر إلى ما أشارت إليه بعض الدراسات من وجود لفجوة بين برامج التعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل (Big Eight White Paper, 1989; AAA, 1986). فبرامج التعليم المحاسبي وُصفت بأنها غير مواكبة للتطورات التي عرفتها مهنة المحاسبة في ظل ما يعرف بظاهرة العولمة وتقنية المعلومات، وهذا من ناحية عدم تمكينها لخريجها من اكتساب بعض المهارات الضرورية، بما في ذلك مهارات الاتصال، مهارات العمل في فريق واستخدام التكنولوجيا، مهارة التفكير الانتقادي وحل المشاكل متعددة الجوانب. وفي ظل هذه الحقائق أصبح القائمون على برامج التعليم المحاسبي الجامعي والمهني مطالبين بإعادة هندستها بالشكل الذي يحقق الموازنة بين فئتي المهارات المطلوبة لخريجي أقسام المحاسبة والمحاسبين المهنيين (مهارات فنية وغير فنية)، مع التركيز على استخدام المناسب من أساليب للتعليم، وعلى مكافأة التدريس الفعال والابتكار ببرامج التعليم المحاسبي. وقد شكلت الحقائق السابقة دافعا لتقديم الكثير من الأبحاث الفردية في مجال التعليم المحاسبي، كمحاولات لتطوير هذا الأخير، مع اختلاف في مجال

اتجاهات لتطوير برامج التعليم المحاسبي
(التكامل بين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي
ومعايير التعليم المحاسبي الدولية)

تركيزها، فهناك من ركز على محاولة تحديد طبيعة المهارات المطلوبة لخريجي برامج التعليم المحاسبي، ليركز غيره على تحديد أساليب التعليم المناسبة بهذه البرامج، وغيره على محاولة تقييم الوضع الحالي لبرامج التعليم المحاسبي بالاعتماد على معايير التعليم المحاسبي الدولية. واستكمالاً لجهود الباحثين اخترنا توجيه الدراسة الحالية نحو توضيح مضامين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي، ومعايير التعليم المحاسبي الدولية في إصدارها المرجع لاعتقادنا بأهمية ما جاء بهما من توجيهات ومتطلبات لتطوير برامج التعليم المحاسبي، مع تركيزنا على عرض بعض الممارسات الجيدة لعدد من هيئات المحاسبة المهنية الرائدة فيما يتعلق ببرامج التعليم المحاسبي المهني.

2- منهجية البحث:

1-2. إشكالية الدراسة: تتحمل المؤسسات التعليمية والتدريبية (جامعات ومعاهد، هيئات محاسبة مهنية، مستخدمين) عبء التعليم والتدريب المحاسبي و توفير العرض المناسب من الخريجين والمحاسبين المهنيين، بالشكل الذي يلبي حاجة سوق العمل المحاسبي ويستجيب للتغيرات المتلاحقة في بيئة الأعمال المعاصرة، وهي مطالبة بالالتزام بمتابعة الجيد من ممارسات بالبيئة المحلية والدولية، الأمر الذي يأتي على رأسه متطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية، وغيرها من الإصدارات المحلية من قبيل بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي، إلى جانب الجيد من ممارسات لهيئات المحاسبة المهنية الرائدة. وفي هذا السياق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- ما متطلبات بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي؟ وما متطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية، وكيف يتم تحقيقها من طرف هيئات المحاسبة المهنية الرائدة؟
- كيف يمكن استخدام التكامل بين معايير التعليم المحاسبي الدولية وبيانات الموقف للجنة التغيير من أجل تطوير التعليم المحاسبي بشقيه الأكاديمي والمهني؟

2-2. أهداف الدراسة:

- التعريف بالتوجيهات المتضمنة ببيانات الموقف المقدمة من طرف لجنة تغيير التعليم المحاسبي المنبثقة عن جمعية المحاسبة الأمريكية، و بمعايير التعليم المحاسبي المقدمة من الاتحاد الدولي للمحاسبين من ناحية متطلباتها وجوانب تغطيتها فيما يتعلق بتعليم المحاسبين المهنيين.
- توضيح أوجه التكامل بين معايير التعليم المحاسبي الدولية وبيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي.
- توضيح كيفية تطبيق بعض هيئات المحاسبة المهنية الرائدة لمتطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية.

2-3. فرضيات الدراسة: الدراسة قائمة على الفرضية الأساسية التالية:

- توجد امكانية لتضييق الفجوة بين مستوى الأداء الفعلي لمخرجات برامج التعليم المحاسبي (الجامعي والمهني) وبين الأداء المطلوب لمقابلة احتياجات سوق العمل من خلال إعادة هندسة برامج التعليم المحاسبي وتوجيهها نحو تلبية توجيهات بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي، ومتطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية.

2-4. منهج الدراسة: المنهج المستخدم بالدراسة هو المنهج الوصفي، حيث سنعمل بشكل أساسي على وصف متطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية وبيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي، مقدمين لهذه المتطلبات كمجالات للتطوير مطلوب تحقيقها ببرامج التعليم المحاسبي الجامعي والمهني، مع دعم هذا العرض بتوضيح لبعض الممارسات الجيدة لعدد من الهيئات المهنية الرائدة في ما يتعلق بجانب تنظيمها لبرامجها للتعليم المحاسبي المهني.

2-5. خطة الدراسة: تم تقسيم الدراسة إلى أربعة محاور، وجه الأول منها لعرض منهجية الدراسة، ليخصص الثاني لعرض مضامين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي، وليوجه الثالث نحو عرض متطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية، ليتضمن المحور الرابع عرضاً مختصراً عن ممارسات عدد من هيئات المحاسبة المهنية المحققة لمتطلبات معايير التعليم الدولية، والهيئات المشار إليها هي هيئات لها مكانتها على المستوى الدولي، كما أنها هيئات عضوة بالاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC)، وبالتحالف العالمي للمحاسبة (GAA) وللجهتين ثقهما على المستوى الدولي.

اتجاهات لتطوير برامج التعليم المحاسبي
(التكامل بين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي
ومعايير التعليم المحاسبي الدولية)

3- بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي:

تم إنشاء لجنة تغيير التعليم المحاسبي (AECC) سنة 1989 من قبل جمعية المحاسبة الأمريكية استجابة للحقائق غير المواتية لكل من التقريرين التاليين:
(Stanley Chu, Touro College, 2012: pp 121-122)

- **تقرير لجنة بدفور (Bedford Committee) لجمعية المحاسبة الأمريكية:** تم اصدار هذا التقرير سنة 1986، وقد تناول الفحص لواجبات المحاسبين المهنيين والتعليم المحاسبي بالولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة الممتدة من 1925 إلى غاية 1985، وقد كان من أبرز ما أظهره من حقائق هو عدم التغير بالتعليم المحاسبي خلال الفترة المدروسة على الرغم من التغير الواسع بمتطلبات مهنة المحاسبة. ومن ثم فقد وجّه نحو التغيير بالفلسفة القائمة آنذاك للتعليم المحاسبي، وهذا بالتوجه نحو تركيز التعليم على المفاهيم لا على الاجراءات التقنية المفصلة، وعلى ترسيخ وتحقيق مفهوم التعلم مدى الحياة لدى الطالب، وعلى اكسابه مهارات مثل مهارة التفكير الانتقادي، مهارة الكتابة، الاستماع، العرض.

- **الورقة البيضاء للثمانية الكبار (Big Eight White Paper):** قُدمت سنة 1989 من طرف شركات المحاسبة والمراجعة الثمانية الكبرى، وقد تضمنت عددا من الحقائق المتوافقة مع المشار إليه ضمن تقرير لجنة بدفور، بما في ذلك:

- حاجة محاسبي المستقبل إلى مهارات من قبيل فهم تدفق الأحداث بالتاريخ والثقافات المختلفة بالعالم، وقابلية التعامل مع مجموعات مختلفة من الأفراد، والخبرة في إصدار الأحكام.

- ضرورة الابتعاد عن التعليم الذي يتخذ فيه الطالب دورا سلبيا (دور المستمع للمقدم من معلومات).

- و في إطار سعي لجنة تغيير التعليم المحاسبي لدعم اصلاح نظم التعليم المحاسبي القائمة بالولايات المتحدة الأمريكية قامت بإصدار عدد من البيانات وضحت من خلالها موقفها اتجاه عدد من القضايا التعليمية الأساسية، وفيما يلي عرض لمضامين أكثر هذه البيانات صلة بالعملية التعليمية.

3-1. بيان الموقف رقم (1): وضحت لجنة تغيير التعليم المحاسبي من خلال هذا البيان موقفها بخصوص ثلاث جوانب هي القدرات التي يجب استهدافها من خلال برامج التعليم المحاسبي الأكاديمية، محتوى هذه البرامج، والطرق التعليمية المناسبة لتنفيذها، وهذا على النحو التالي: (AECC, 1990a)

3-1-1. القدرات المرغوبة: وضحت لجنة التغيير بأنه من غير المناسب توقع امتلاك الطالب حديث التخرج لكم المعرفة والمهارات المملوكة من المحاسب المهني الخبير، فهذا الأمر يمكن أن يتحقق فقط من خلال تعلمه المستمر خلال مسيرته المهنية. ومن هذا المنطلق فإن اللجنة وضحت مناسبة التركيز من خلال برامج التعليم المحاسبي الأكاديمية على تعليم الطالب كيفية التعلم (how to

(learn)، وعلى تزويده بالقاعدة الأساسية من المهارات، المعرفة والاتجاهات المهنية التي يبني عليها تعلمه المستمر.

3-1-2. المحتوى لبرنامج تعليم محاسبي أكاديمي: وضحت لجنة التغيير بأن نماذج التعليم المحاسبي على اختلافها يجب أن تحقق حداً أدنى من التغطية للمجالات التالية:

- **التعليم العام:** ينبغي أن يطور قدرات الطالب على التفكير المنطقي، التحليل الانتقادي، الفهم والاستخدام للبيانات الكمية، إلى جانب تطوير مهاراته الاتصالية تحدثاً، استماعاً وكتابةً، مع تزويده بمعرفة ذات صلة بالثقافات المتنوعة، وتمكينه من تقدير العلوم، الأدب، الفنون، ومن دراسة الأخلاق ودورها عند اتخاذ القرار.

- **التعليم العام للأعمال:** يجب أن يمكن هذا التعليم الطالب من فهم بيئة الأعمال، الأمر الذي يمكن تحقيقه من خلال تغطية الأنشطة بالمؤسسات التجارية، الحكومية، والمنظمات غير الربحية، من خلال مقررات تتعلق بالمالية، التسويق، العمليات، السلوك التنظيمي.

- **التعليم المحاسبي العام:** يجب العمل هنا على تقديم المحاسبة كمطور للمعلومة وموصل لها، وهذا من خلال تغطية المقررات بهذا الجانب لمكونات أساسية تتمثل في اتخاذ القرار والمعلومة بالمنظمات، تصميم واستخدام أنظمة المعلومات المحاسبية، المعلومة المالية والتقارير، المعرفة بمهنة المحاسبة.

- **التعليم المحاسبي المتخصص:** التعليم المحاسبي المتخصص لا يقدم إلا بعد الحصول على المعرفة المرتبطة بالأعمال والمعرفة العامة المرتبطة بمجال المحاسبة، وهو قد يشمل الدراسة المتقدمة في مجال المحاسبة المالية، المحاسبة الإدارية، الضرائب، نظم المعلومات، المراجعة، المحاسبة الحكومية، المحاسبة للمؤسسات غير الربحية، المحاسبة الدولية.

3-1-3. طرق التدريس: لم تحدد لجنة التغيير طرقاً بذاتها للتدريس ببرامج التعليم المحاسبي الأكاديمي، وإنما قدمت جملة من التوجيهات بشأنها، تمثلت في التالي:

- الهدف من التعليم يجب أن يتمثل في تمكين الطالب من التعلم بالاعتماد على نفسه وليس إعداده للاختبارات المهنية، ويتحقق هذا من خلال تزويده بالمهارات والاستراتيجيات التي تساعد على التعلم بفعالية، وعلى تلبية متطلبات تعلمه المستمر.

- الطالب يجب أن يكون مساهماً نشطاً في العملية التعليمية، كما يجب أن يكون قادراً على تحديد وحل المشاكل غير المهيكلة والتي تتطلب معلومات من مصادر متعددة.

- تعزيز التعلم من خلال العمل (Learning by doing)، والعمل في مجموعات، والاستخدام الإبداعي للتكنولوجيا.

- استخدام طرق التعليم التي تعزز المهارات الاتصالية، الذهنية، والاجتماعية لدى الطالب.

اتجاهات لتطوير برامج التعليم المحاسبي
(التكامل بين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي
ومعايير التعليم المحاسبي الدولية)

- تغيير الطرق والمواد التعليمية بالتوافق مع التغييرات بالبيئة، وتطوير نظم القياس والتقييم التي تشجع على التحديث والتحسين المستمر بالطرق والمواد التعليمية.

- توفير التدريب المناسب لأعضاء الهيئة التدريسية فيما يتعلق بطرق التعليم، بما في ذلك العمل على تضمين برامج الدكتوراه لمكونات تعكس اهتماماً بهذا الجانب، كما يجب أن يكون للتدريسيين معرفة حديثة بمتطلبات المهنة وبيئة تقديم خدماتها، وأن يكون هناك تحفيز من طرف الهيئات الإدارية ببرامج التعليم المحاسبي من أجل تسهيل تحقيق هذه العملية.

3-2. بيان الموقف رقم (2): وضّح هذا البيان موقف لجنة التغيير اتجاه المقرر الأول في المحاسبة ببرامج التعليم المحاسبي، حيث بين أهمية هذا المقرر، أهدافه، طرق تدريسه، والتزام الكلية اتجاهه وهذا على النحو التالي: (AECC, 1992)

3-2-1. أهمية المقرر الأول في المحاسبة: وجهت لجنة التغيير نظر الأطراف ذوي الصلة بالمقرر إلى ضرورة توجيهه نحو تحقيق أهداف فئتين من الطلبة هما الفئة الراغبة في تنفيذ دراسات أكاديمية محاسبية متخصصة أو في التوجه لامتحان المحاسبة والمراجعة، والفئة الراغبة في التوجه نحو التخصص بمجالات دراسية بالأعمال بخلاف المحاسبة، وهذا من خلال تركيز مضمون المقرر على إعطاء صورة عن الدور الواسع للمحاسبة في الاقتصاديات الحديثة، الأمر الذي يرتبط بتحقيقه تمكين الطلبة من تحقيق اختيارات مهنية مبنية على معرفة جيدة بمتطلبات المهنة وآفاقها.

3-2-2. أهداف المقرر الأول في المحاسبة: الهدف الأساسي للمقرر يجب أن يتمثل في العمل على تمكين الطلاب من رؤية المحاسبة كوسيلة لتطوير المعلومات وإيصالها بهدف دعم عملية اتخاذ القرارات الاقتصادية، وفي حال تحقيق المقرر لهدفه فإنه يُتَوَقَّع من الطلبة:

- امتلاك رؤية واسعة فيما يتعلق بدور المحاسبة تجاه تلبية احتياجات المجتمع للمعلومات.

- امتلاك رؤية عن مهنة المحاسبة بما في ذلك تاريخها، أبعادها الدولية، أخلاقيات العمل المحاسبي.

- فهم السمات الأساسية للمحاسبة وللتقرير من طرف المنظمات.

- فهم مفاهيم المحاسبة الأساسية بالإضافة إلى عناصر القوائم المالية.

- تقدير دور المحاسبة في إعداد الحسابات الضريبية والقياسات الاقتصادية.

- دور المراجعة في دعم اعتمادية المعلومات المقرر عنها للجمهور.

- امتلاك مهارات تحليلية، والقدرة على التعامل مع المشاكل التي يكون لها أكثر من حل يمكن الدفاع عنه.

- تقدير أن المحاسبة كنظام ستكون محورا للنقاش ولإعادة التفكير والبناء والتطوير المستمر، وهذا بالنظر إلى التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية المستمرة.

إن المحدد من أهداف للمقرر الأول في المحاسبة وضح فكرة أساسية هي أن هذا المقرر يجب أن يكون مدخلا للمحاسبة (Introduction to Accounting) يعمل على توضيح أهمية المعلومة المحاسبية لاتخاذ القرار، لا مقرا موجهها لتناول الأساسيات الفنية المرتبطة بالمحاسبة (Introductory Accounting).

3-2-3. أساليب التدريس بالمقرر الأول في المحاسبة: إن أعضاء التدريس بالمقرر الأول للمحاسبة يجب أن يعملوا على جعل التفاعل بينهم وبين الطلبة، وبين الطلبة أنفسهم أولوية يسعون لتحقيقها من خلال ما يستخدمونه من أساليب تعليمية، ومن الأمثلة عن المناسب من أساليب بهذه الحالة نجد مشاريع المجموعات، دراسة الحالة، المحاكاة، مع التركيز دائما على تعليم الطالب التعلم بالاعتماد على نفسه.

4-2-3. التزام الكلية تجاه المقرر الأول في المحاسبة: الكلية ينبغي أن تعمل على عكس الأهمية الموضحة للمقرر وهذا من خلال ايكال مهمة تدريسه لأكثر أعضاء التدريس مناسبة لذلك، وهم:

- المالكين لسجل من النجاحات بالتدريس، والمظهرين للحماس والالتزام تجاه التعليم وتجاه المهنة.

- المحققين لمعرفة مواكبة للتطورات المهنية، و القادرين على دعم محتوى المقرر بالبحوث والدراسات ذات الصلة.

3-3. بيان القضايا رقم (1)، (5): أوصت لجنة التغيير من خلال بيان القضايا رقم (1) بإعادة ترتيب أهداف التعليم العالي بحيث تُعطى الأولوية للتدريس وتطوير المناهج والمقررات، موجهة كليات المحاسبة والأعمال نحو التعامل مع الآثار المترتبة على مثل هذا التغيير خاصة فيما يتعلق بنظام المكافآت بهذه الكليات، ففي ظل معيار النشر أو الهلاك (Publish or Perish) المستخدم لاتخاذ القرارات المتعلقة بترقية وتقييم أعضاء التدريس بقيت مساحة ضئيلة لتقييم جهود هؤلاء الأعضاء خارج نطاق البحث والنشر (AECC, 1990b).

ولم يختلف توجه بيان القضايا رقم (5) كثيرا عن البيان رقم (1)، إذ تضمن عددا من النقاط ذات الصلة بتقييم ومكافأة التدريس الفعال، فوضّح من خلاله بأن الفعالية والابتكار بالتدريس يجب أن يكون لها ما يقابلها من الحوافز المادية والمعنوية بنظام المكافآت بكليات المحاسبة والأعمال، كما تم الإشارة إلى عدد من الخصائص للتدريس الفعال أو للتدريسي القائم على تحقيقه تمثلت في قدرة هذا الأخير على تصميم المقرر بالشكل المناسب، وعلى اختيار المناسب من استراتيجيات للتعليم والتقييم، مع تقديمه للإرشاد والتوجيه للطلبة. وإلى جانب العناصر السابقة وضح البيان رقم (5) أهمية عملية تقييم التدريسيين ليس كأداة لتحديد أجورهم والترقيات وإنما كأداة لتحسين وتطوير العملية التدريسية. وأيضا أشارت لجنة التغيير من خلال البيان رقم (5) إلى وجوب قيام الهيئة الإدارية

اتجاهات لتطوير برامج التعليم المحاسبي
(التكامل بين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي
ومعايير التعليم المحاسبي الدولية)

بالكليات بتتبع مدى تأثير بعض الجوانب الأخرى على كفاءة العملية التعليمية بما في ذلك مدى توفر الهياكل والوسائل المناسبة لتحقيقها، مع وجوب اتخاذ الإجراءات المناسبة للتعامل مع هذه التأثيرات في حال سلبيتها (AECC, 1993). إن بيانات الموقف للجنة التغيير أكدت على حقائق أساسية أهمها حاجة خريجي برامج التعليم المحاسبي الأكاديمي إلى المهارات المهنية (مهارات الاتصال، التفكير الانتقادي وغيره) إلى جانب حاجتهم للكفاءات الفنية، وحاجة برامج التعليم المحاسبي إلى تغيير أساليب التعليم المعتمدة وتوجيهها نحو بناء مهارة التعلم المستمر لدى المتعلم، إلى جانب توجيه المقرر الأول في المحاسبة نحو تمكين المتعلم من امتلاك رؤية واسعة عن مهنة المحاسبة، مع مكافأة الجهد التدريسي والابتكار من طرف أعضاء الهيئة التدريسية والكليات، وكلها متطلبات مازالت صالحة إلى غاية يومنا هذا.

4- معايير التعليم المحاسبي الدولية:

إن ما وضعه مجلس معايير التعليم المحاسبي من معايير للتعليم المحاسبي المهني كان قائماً على المبادئ، أي على تحديد القاعدة الأساسية المطلوبة لتحقيق من جميع الهيئات العضوة بالاتحاد الدولي للمحاسبين فيما يتعلق بما تضعه من متطلبات تعليمية بخصوص ممارسة مهنة المحاسبة والمراجعة، وهو الأمر الذي يتيح لهذه الأخيرة المرونة الكافية لتطبيق هذه المعايير ولاختيار الأسلوب الأنسب لذلك. وفيما يلي عرض عن متطلبات هذه المعايير كما جاءت في صيغتها المراجعة، فقد تم تقديم المعايير للمرة الأولى خلال السنوات (2003-2006)، لتتم مراجعتها وتقديمها خلال السنوات (2009-2014 ;IFAC, 2008 ;IFAC, 2014d) ، الأمر الذي يوضحه الجدول رقم (01).

الجدول رقم (01): معايير التعليم المحاسبي الدولية المراجعة تاريخ الاصدار

و وجوب التطبيق.

التسمية	تاريخ الاصدار	تاريخ التطبيق
IES7 التطوير المهني المستمر	جويلية 2012	2014-01-01
IES6 التطوير المهني الأولي (تقييم الكفاءة المهنية)	نوفمبر 2012	2015-07-01
IES1 متطلبات دخول برنامج للتعليم المحاسبي المهني	فيفري 2013	2014-07-01
IES5 التطوير المهني الأولي (متطلبات الخبرة العملية)	مارس 2013	2015-07-01
IES4 التطوير المهني الأولي (القيم والأخلاق والمواقف المهنية)	جانفي 2014	2015-07-01
IES3 التطوير المهني الأولي (المهارة المهنية)	جانفي 2014	2015-07-01

2015-07-01	جانفي 2014	التطوير المهني الأولي (الكفاءة الفنية)
2016-07-01	ديسمبر 2014	IES8 الكفاءة المهنية للشركاء المسؤولين عن مراجعة القوائم المالية

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على (www.iaesb.org).

1-4. متطلبات معيار التعليم المحاسبي الدولي IES1: تناول المعيار IES1 متطلبات الالتحاق ببرامج التعليم المحاسبي المهني، حيث وضّح التزامات هيئات المحاسبة المهنية تجاه هذه العملية، الالتزامات التي تمثلت في: (IFAC, 2013a).

- وجوب حرص الهيئات المهنية على أن تكون فرصة الالتحاق ببرامجها للتعليم المحاسبي المهني متاحة فقط للأفراد ذوي الحظوظ المعقولة لإكمالها بنجاح، مع الحرص على تحقيق المرونة في ذلك، فالمبالغة في التشدد بالنسبة لهذه المتطلبات قد تجعل منها حاجزا أمام الالتحاق بهذه البرامج، كما أن المبالغة في تسهيلها قد تساهم في تشكيل الأفراد لاعتقاد خاطئ عن إمكانية إتمامهم لهذه البرامج بشكل ناجح، أو لصورة ذهنية خاطئة عن أهمية هذه البرامج وأهمية المهنة (المحاسبة). والمرونة يمكن النظر إليها أيضا من زاوية عدم مناسبة ثبات متطلبات دخول البرامج التعليمية للهيئات المهنية في ظل التغيير المستمر في هذه البرامج، و في بيئة تقديمها وظروف عمل المحاسب المهني، فالهيئات يجب أن تضع آلية تمكنها من المراجعة الدورية لمتطلبات دخول برامجها التعليمية.

- الهيئات المهنية ملزمة بشرح وتوضيح الأساس وراء ما حدّته من متطلبات لدخول برامجها للتعليم المحاسبي المهني، بحيث يُوجّه هذا الشرح لمختلف الأطراف ذات العلاقة.

- الهيئات المهنية ملزمة بإتاحة متطلبات دخول برامجها للتعليم المحاسبي المهني وغيرها من المعلومات ذات الصلة بهذه البرامج للجمهور، وما يتم تقديمه من معلومات يجب أن يتسم بالوضوح، الصدق، الدقة.

- إن مجلس معايير التعليم المحاسبي يوجه الهيئات المهنية عند تحديدها لمتطلبات دخول برامجها للتعليم المحاسبي المهني نحو مراعاة العوامل المؤثرة على نجاح أو فشل الفرد (المحاسب المهني المحتمل) في إكمال هذه البرامج، وهذا يتطلب منها ابتداء تحديد هذه العوامل، الأمر الذي يُفضّل تنفيذه من منظور بيئي يتناول كل السياقات التي يعمل ويتواجد بها هذا الفرد. و تعامل الهيئات المهنية مع نتائج تحليل هذه العوامل يجب أن يتم في إطار تقسيمها إلى مجموعات على النحو التالي: (IFAC, 2016)

- عوامل يمكن للهيئات المهنية وضعها كمتطلبات لدخول برامجها للتعليم المحاسبي، وقد يشمل هذا النجاحات الأكاديمية السابقة، النتائج المحقّقة في بعض المواد خلال مراحل التعليم السابقة، الخبرة العملية، وهنا يشير المجلس

إلى أنه يمكن للهيئات المهنية اختيار تقييم واحد أو أكثر من هذه العوامل حسب ما تراه مناسباً، مع تشجيعه لها على مراعاة التالي:

- ✓ الأخذ بعين الاعتبار لمسارات تعلمية أخرى غير الخبرات الأكاديمية السابقة للفرد، ومثال ذلك سماح دخول برنامجها التعليمي للفرد الذي لا يملك الشهادة الأكاديمية المطلوبة إذا كان ما يملكه من خبرات عملية ذو طبيعة ومدة ملائمة تسمح باكتسابه للكفاءة الفنية، المهارات المهنية، القيم، الأخلاق، الاتجاهات المطلوبة من أجل نجاحه في إكمال برنامجها التعليمي.
- ✓ وضع متطلبات دخول تكون أكثر مرونة حينما يكون لبرنامجها التعليمي مخارج متعددة.

- عوامل لا يمكن للهيئات المهنية وضعها كمتطلبات لدخول برامجها للتعليم المحاسبي، ويدخل ضمن هذا عامل العرق، الجنس، العمر، وهنا يكون مطلوباً من الهيئات المهنية البحث عن مسببات الفشل المرتبطة بهذه العوامل والتعامل معها من أجل زيادة معدلات النجاح ببرامجها.

- عوامل يجب على الهيئات المهنية توفيرها ببرامجها للتعليم المحاسبي، ويدخل ضمن هذا العوامل المرتبطة بتصميم البرنامج واستخدام التكنولوجيا لتنفيذه، توفير الدعم والتغذية المرتدة للطلبة من طرف أعضاء الهيئة التدريسية والمدرسين، مع إمكانية وضع الهيئات المهنية لبعض هذه العوامل كمتطلبات لدخول برامجها، ومثال ذلك تطلب " قيام كل الأفراد المقبولين بإكمال دورة تعليمية ببداية البرنامج تتعلق بإدارة الوقت".

4-2. متطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية 4 - IES 2: غطى مجلس معايير التعليم المحاسبي من خلال معايير التعليم المراجعة (4 - IES 2) المكونات الثلاثة للكفاءة المهنية للمحاسبين المهنيين " الكفاءة المهنية للمحاسبين المهنيين = كفاءة فنية (المعيار IES2) + قيم وأخلاق ومواقف مهنية (المعيار IES4) + مهارات مهنية (المعيار IES3) "، منتهجا في ذلك مدخل مخرجات التعلم، حيث حدّد من خلال هذه المعايير 18 مجالاً للكفاءة، و 82 مخرجة تعلم مطلوبة الاظهار من المحاسبين المهنيين المحتملين بنهاية التطوير المهني الأولي (أنظر الملاحق رقم 1، 2، 3).

و هنا يمكن أن نوضح بأن مجلس معايير التعليم المحاسبي يستخدم مصطلح المحاسب المهني ليشير إلى الفرد الذي يلبي متطلبات الهيئات المنظمة لمهنة المحاسبة فيما يتعلق بالكفاءة المطلوبة للدور الذي اختار تأديته بالمهنة، يُطلق على هذا الفرد خلال المرحلة السابقة لتأهيله تسمية المحاسب المهني المحتمل. ليشير من خلال مصطلح التطوير المهني الأولي إلى التعلم والتطوير المحقق من خلال المرور بثلاث مراحل هي: التعليم المحاسبي المهني، الخبرة العملية، التقييم.

- و قد أُلزم المجلس من خلال المعايير الثلاث (4 - 2 IES) هيئات المحاسبة المهنية بتنفيذ العمليات التالية: (IFAC, 2014a; IFAC, 2014b; IFAC, 2014c)
- وصف وتحديد مخرجات التعلم المطلوب إظهارها من المحاسبين المهنيين المحتملين فيما يتعلق بالمكونات الثلاث للكفاءة المهنية - كفاءة فنية، مهارات مهنية، قيم وأخلاق مهنية- مع مراعاة تغطية ما يتم تحديده للمخرجات المحددة بالمعايير الثلاثة للمجلس.
 - إنشاء أنشطة تقييم مناسبة لقياس تحقيق المحاسب المهني المحتمل لمخرجات التعلم المحددة.
 - المراجعة والتحديث الدوري لبرامج التعليم المحاسبي المهني، وهذا بهدف ضمان تمثيلها لمتطلبات بيئة عمل المحاسبين المهنيين المعقدة وسريعة التغير. والفترة المناسبة لإجراء مثل هذه العملية هي كل ثلاث أو خمس سنوات، مع تفضيل أن يتم ذلك بشكل أكثر تقارباً من أجل الأخذ بعين الاعتبار لأي تغيرات بالقوانين، اللوائح والمعايير ذات العلاقة بأدوار المحاسبين المهنيين.
- 3-4. متطلبات معيار التعليم المحاسبي الدولي IES 5:** أُلزم المعيار IES5 الهيئات المهنية بتحقيق عدد من المتطلبات بخصوص مكون الخبرة العملية المطلوبة من أجل تطوير الكفاءة المهنية للمحاسبين المهنيين المحتملين، وهي: (IFAC, 2013b)
- مطالبة المحاسبين المهنيين المحتملين بإكمال فترة للخبرة العملية قبل انتهاء مرحلة التطوير المهني الأولي.
 - الخبرة العملية المطلوبة يجب أن تكون كافية لتمكين المحاسبين المهنيين المحتملين من إظهار اكتسابهم للكفاءة الفنية، المهارات، القيم، الأخلاق والمواقف المهنية الضرورية لأداء دورهم كمحاسبين مهنيين.
 - مطالبة المحاسبين المهنيين المحتملين بتسجيل وتوثيق خبرتهم العملية، مع مطالبتهم بتأكيد هذه الخبرة بأدلة قابلة للتحقق منها، والدليل القابل للتحقق منه هو الدليل الموضوعي القابل للإثبات والمحتفظ به في شكل كتابي أو إلكتروني.
 - تطلب أن يكون تنفيذ فترة الخبرة العملية للمحاسب المهني المحتمل تحت إشراف مشرف على الخبرة العملية، والمشرف هو المحاسب المهني الذي يتحمل مسؤولية تقديم التوجيه، المشورة والمساعدة للمحاسب المهني المحتمل بشكل يُمكنه من الحصول على خبرة عملية كافية.
 - مطالبة المشرف على الخبرة العملية بالمراجعة الدورية لتسجيلات الخبرة العملية للمحاسب المهني المحتمل، والمراجعة يجب أن ترتبط بتقديمه لتغذية راجعة عن نتائجها للمحاسب المهني المحتمل بشكل يسمح لهذا الأخير بالتوجه نحو تحقيق الملائم من عمل لإظهار الكفاءة المطلوبة منه.
 - إنشاء أنشطة تقييمية مناسبة للتأكد من تحقيق المحاسب المهني المحتمل لخبرة عملية كافية، ومن اكتماله للفترة المطلوبة لها. وفي اختيارها للملائم من أنشطة تقييمية خلال فترة الخبرة العملية تكون الهيئات المهنية محكومة بمدخل القياس المتبع من قبلها، وهي ملزمة وفقاً للمعيار IES5 بالاختيار بين ثلاث

مداخل متاحة لذلك هي المدخل القائم على المدخلات، القائم على المخرجات، القائم على المزج بين المدخلين.

- **المدخل القائم على المدخلات (Input- Based Approach):** يتوجب على الهيئات التي اختارت هذا المدخل مطالبة المحاسبين المهنيين المحتملين بإظهار- باستخدام مقاييس للمدخلات- تحقيقهم للخبرة العملية، وعادة ما تعتمد الهيئات المطبقة لهذا المدخل على مطالبة المحاسب المهني المحتمل بإتمام فترة زمنية محدّدة للخبرة العملية. وهنا يشير مجلس معايير التعليم المحاسبي إلى إمكانية اعتماد مطلب الثلاث سنوات المعمول به من طرف الكثير من الهيئات العضوة بالاتحاد (IFAC)، مع مناسبة نظر الهيئات في هيكل برنامج التعليم المحاسبي الذي تلقاه المحاسب المهني المحتمل، حيث أن:

- البرامج التعليمية التي تساهم في تحقيق مخرجات تعلم مماثلة لتلك المحقّقة خلال فترة الخبرة العملية (مثلا التعليم التشاركي) قد تساهم في تلبية المتطلبات الكلية للهيئات بالنسبة لمكون الخبرة العملية.
- فترة الخبرة العملية قد تخفض إلى سنتين في حالة إكمال المحاسب المهني المحتمل لمراحل متقدمة من برنامج تعليمي محاسبي كحصوله على درجة الماجستير بالمحاسبة أو تخصص آخر ذو صلة.
- ما يتم تطلبه يجب أن يغطي خمس سنوات كحد أدنى ما بين تعليم محاسبي وخبرة عملية.

- **المدخل القائم على المخرجات (Output- Based Approach):** في ظل هذا المدخل يتوجب على الهيئات المهنية مطالبة المحاسبين المهنيين المحتملين بإظهار- باستخدام مقاييس للمخرجات- تحقيقهم للخبرة العملية، أي مطالبتهم بإظهار المعرفة، المهارة، القيم والأخلاق المهنية المطلوبة لأدوارهم. والأدلة التي يجب أن تستخدم بهدف التقييم من خلال هذا المدخل قد تضم:

- قياس مخرجات التعلم المحقّقة في إطار خريطة للكفاءة مرتبطة بالدور المستقبلي للمحاسب المهني المحتمل.
- المراجعة لمشروع بحثي، أو مقال تأملي يستعرض فيه المحاسب المهني المحتمل خبراته العملية.
- مقارنة سجلات عمل المحاسب المهني المحتمل بخريطة الكفاءة لدوره المستقبلي.

- **مدخل المزيج (Combination Approach):** هو المدخل الذي يضم عناصر من المدخلين السابقين القائم على المدخلات والقائم على المخرجات.

4-4. متطلبات معيار التعليم المحاسبي الدولي IES6: حدد مجلس معايير التعليم المحاسبي من خلال معيار التعليم المراجع IES6 متطلباته بخصوص تقييم الكفاءة المهنية للمحاسبين المهنيين المحتملين، حيث أُلزم الهيئات المهنية بتحقيق التالي: (IFAC, 2012a)

- تقييم ما إذا كان المحاسب المهني المحتمل قد حقّق بنهاية مرحلة التطوير المهني الأولي الكفاءة المهنية المطلوبة لتأدية دوره المستقبلي كمحاسب مهني. وقد يدخل ضمن الأنشطة التقييمية الاختبارات الكتابية، الاختبارات الشفهية، التقييم بمساعدة الحاسوب، التقييم بمكان العمل من طرف المستخدمين، استعراض مجموعة من الأدلة على اتمام المحاسب المهني المحتمل للأنشطة المحددة له بمكان العمل أو التدريب.

- الحرص على تحقيق مستويات عالية من الثبات، الصدق، العدالة، الشفافية، الكفاية في ما يتم تصميمه وتنفيذه من أنشطة تقييمية.

✓ الثبات: يكون لنشاط التقييم مستوى عالٍ من الثبات إذا كان يعطي باستمرار نفس النتيجة في ظل نفس الظروف (استقرار نتيجة الاختبار).

✓ الصدق: الصدق لنشاط التقييم له أشكال متعدّدة، صدق ظاهري و يتحقق في حال قياس نشاط التقييم لما أُعدّ لقياسه، صدق تنبؤ و يتحقق إذا كان محتوى نشاط التقييم مرتبط بجانب الكفاءة المهنية المستهدف تقييمه، وصدق محتوى ويكون في حال تقديم نشاط التقييم لتغطية مناسبة لجانب الكفاءة المهنية المستهدف تقييمه.

✓ العدالة: يكون نشاط التقييم عادلاً إذا كان نزيهاً وغير متحيز، وهناك العديد من الاجراءات التي يمكن أن تزيد من عدالة أنشطة التقييم، من أمثلتها مراجعة الامتحانات المعدّة من أجل إزالة أي جوانب ذات صلة بالمعرفة الثقافية غير المشتركة بين جميع المحاسبين المهنيين المحتملين.

✓ الشفافية: يكون نشاط التقييم على درجة عالية من الشفافية عندما يتم الافصاح العلني عن التفاصيل المرتبطة به.

✓ الكفاية: يكون لنشاط التقييم مستوى عالٍ من الكفاية إذا كان يحقق توازناً بين الاتساع والعمق، وبين المعرفة والتطبيق، وإذا كان يجمع مواداً من مجالات مختلفة يمكن تطبيقها على مجموعة من الحالات والسياقات.

- الهيئات المهنية يجب أن تعتمد في تقييمها للكفاءة المهنية للمحاسبين المهنيين المحتملين على أدلة قابلة للتحقق منها، ومن الأمثلة عن هذه الأدلة نجد:

✓ المخرجات المسجّلة المرتبطة بالنجاح المحقّق بالاختبارات المنقّدة.

✓ تسجيل الانجاز المحقّق خلال فترة الخبرة العملية للمحاسبين المهنيين المحتملين (المتدربين).

4-5. متطلبات معيار التعليم المحاسبي الدولي IES7: التطوير المهني المستمر هو التعلم الذي يحافظ على الكفاءة المهنية للمحاسبين المهنيين ويطورها بهدف تمكينهم من مواصلة أداء أدوارهم بكفاءة. وهو يُعدّ ضرورة بالنظر إلى عاملين أساسيين هما التغير المستمر في البيئة التي يعمل بها المحاسبون المهنيون، والذي قد يكون في العمليات، التكنولوجيا، المعايير المهنية،.... إلخ، أو التغير في متطلبات الكفاءة المهنية نتيجةً لاتجاه المحاسبين المهنيين نحو تأدية أدوار مختلفة خلال مسيرتهم المهنية.

اتجاهات لتطوير برامج التعليم المحاسبي
(التكامل بين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي
ومعايير التعليم المحاسبي الدولية)

و لقد أُلزم مجلس معايير التعليم المحاسبي الدولية من خلال المعيار IES7 هيئات المحاسبة المهنية بتحقيق عدد من العمليات ذات الصلة بالتطوير المهني المستمر للمحاسبين المهنيين، هي: (IFAC, 2012b)

- تعزيز التزام أعضائها من المحاسبين المهنيين بأنشطة التطوير المهني المستمر، ويكون هذا من خلال قيامها بالترويج لأهمية هذه الأنشطة وأهمية الالتزام بها، وفرصها المتاحة.

- تسهيل وصول المحاسبين المهنيين إلى الفرص والموارد المتاحة للتطوير المهني المستمر، ويكون هذا من خلال تنفيذ الهيئات المهنية لجهود قد تشمل:

✓ تقديم برامج التطوير المهني المستمر الملائمة للمحاسبين المهنيين، أو تسهيل وصولهم إلى البرامج المقدّمة من غيرها من الجهات.

✓ تقديم بعض الأدوات للمحاسبين المهنيين من أجل مساعدتهم على تخطيط أنشطتهم للتطوير المهني المستمر، وقد يدخل ضمن هذا تقديم خرائط للكفاءة تحدّد قائمة الكفاءات الأساسية المطلوبة لأدوار محدّدة للمحاسبين المهنيين، لتشكّل هذه الخرائط مرجعا يقيم في إطاره المحاسب المهني كفاءته، و احتياجاته التطويرية.

✓ تحديد متطلباتها بشأن أنشطة التعلم التي تُعدّ مقبولة في إطار تلبية متطلباتها للتطوير المهني المستمر.

- مطالبة أعضائها من المحاسبين المهنيين بتنفيذ أنشطة تطوير مهني مستمر ملائمة لأدوارهم ومسؤولياتهم، ومن أجل قياس مدى التزام الأعضاء بمتطلباتها تكون الهيئات المهنية مطالبة بالاختيار بين ثلاث مداخل للقياس هي المدخل القائم على المخرجات، المدخل القائم على المدخلات، ومدخل المزيج، بحيث:

✓ يتوجب على الهيئات التي اختارت تطبيق مدخل المخرجات مطالبة أعضائها من المحاسبين المهنيين بإظهار من خلال المخرجات قيامهم بالمحافظة على كفاءتهم المهنية وتطويرها، مع تقديمهم للأدلة التي تثبت ذلك بشكل دوري، على أن تكون هذه الأدلة قد تمّ التحقق منها من طرف مصدر كفؤ، ومن أمثلة الأدلة بهذا الإطار نجد التقييم لمادة مكتوبة من طرف أحد المقيمين، إعادة الاختبار بشكل دوري، سجلات العمل المنجز من طرف المحاسب المهني والتقييمات العاكسة لمستوى كفاءته، التفقيش والرقابة على العمليات المستقلة للمحاسبين المهنيين.

✓ تكون الهيئات المطبقة لمدخل المدخلات مطالبة بتحديد حجم معين لأنشطة التطوير المهني يتوجب على المحاسبين المهنيين الوفاء به، وهي في هذا ملزمة بمطالبة المحاسبين المهنيين بتحقيق التالي:

- إكمال على الأقل 120 ساعة تعلم (أو ما يكافئها من وحدات تعلم) كل ثلاث سنوات ضمن أنشطة ملائمة للتطوير المهني المستمر، بحيث تكون 60 ساعة منها (أو ما يكافئها من وحدات تعلم) قابلة للتحقق منها.

- إكمال على الأقل 20 ساعة تعلم (أو ما يكافئها من وحدات تعلم) كل سنة ضمن أنشطة ملائمة للتطوير المهني المستمر.
- قياس أنشطة التعلم المحققة، وتحديد مدى مقابقتها للمطالب السابقة (120 ساعة، 20 ساعة تعلم).

إن ما يمكن قوله بشأن مدخل المدخلات هو أن اعتماده على حجم أنشطة التطوير المنفذة من قبل المحاسبين المهنيين (عدد ساعات التعلم، وحدات التعلم) لا يعكس بالضرورة تحقيقهم للمخرجات أو الكفاءة المستهدف المحافظة عليها وتطويرها.
✓ يقوم مدخل المزيج في قياس أنشطة التطوير المهني المستمر للمحاسبين المهنيين على تلبية متطلبات المدخلين القائم على المخرجات والقائم على المدخلات.

- يجب أن تقوم الهيئات المهنية بتطوير وتنفيذ عملية رقابية منظمة تسمح بالتحقق من التزام أعضائها من المحاسبين المهنيين بما حدته من متطلبات للتطوير المهني المستمر، ومثل هذه العملية تتطلب تقديم المحاسبين المهنيين بصفة دورية لعدد من العناصر تتمثل في:

✓ تصريح حول ما إذا كانوا قد قاموا باستيفاء متطلبات الهيئة للتطوير المهني المستمر.

✓ أدلة على أنشطة التعلم المنفذة، أو على تحقق الكفاءات المستهدف المحافظة عليها أو تطويرها.

و الرقابة قد تتحقق أيضا من خلال المراجعة والفحص الميداني لعينة من المحاسبين المهنيين، بالتركيز على التحقق من امتثالهم لمتطلبات التطوير المهني المستمر كجزء من برنامجهم لضمان الجودة. ودورية عملية الفحص والمراجعة تُحدّد في إطار ما يتلاءم مع متطلبات البيئة المحلية للهيئات المهنية، وهنا يشير مجلس معايير التعليم المحاسبي إلى أن تجارب بعض الهيئات العضوة بالاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) بينت بأن الدورة التي تزيد عن خمس سنوات قد لا تُمكن من تلبية احتياجات الأطراف السابقة، كما أن الفترة التي تقل عن سنة تكون مرهقة للهيئات المحاسبية وللمحاسبين المهنيين.

- الهيئات المهنية يجب أن تربط حالات عدم الامتثال لمتطلبات التطوير المهني المستمر بعقوبات ملائمة، بما في ذلك النشر العلني لأسماء المحاسبين المهنيين غير الممتثلين، وسحب رخص الممارسة منهم.

4-6. متطلبات معيار التعليم المحاسبي الدولي IES8: ألزم المعيار IES8 الهيئات المهنية بمطالبة أعضائها المؤدين لدور الشريك المسؤول عن مراجعة القوائم المالية بالمحافظة على كفاءتهم المهنية من خلال تنفيذهم لأنشطة التطوير المهني المستمر الملائمة، وقد حدد المعيار مخرجات التعلم التي يتوجب على هؤلاء الشركاء الالتزام بتحقيقها (دون شرط الاقتصار عليها) من خلال ما يؤدونه من أنشطة للتطوير (IFAC, 2014e)، حيث ربط هذه المخرجات

بالمكونات الثلاثة للكفاءة المهنية من كفاءة فنية، مهارات مهنية، قيم أخلاق ومواقف مهنية. (المخرجات موضحة بالملحق رقم 04).

5- دراسة تحليلية لممارسات بعض الهيئات المهنية الرائدة وبعض التجارب العالمية الناجحة في مجال التعليم المحاسبي المهني:

من خلال هذا العنصر سنعمل على الإشارة الى عدد من الممارسات الجيدة لعدد من الهيئات المهنية الرائدة فيما يتعلق ببرامجها للتعليم المحاسبي المهني، مقسمين لها وفقا لمتطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية.

5-1. ممارسات متعلقة بمتطلبات دخول برامج التعليم المحاسبي المهني: إذا رجعنا إلى مطلب معيار التعليم IES1 المتعلق بضرورة حرص الهيئات المهنية على قصر دخول برامجها للتعليم المحاسبي المهني على من يملك فرصة للنجاح بإكمالها، مع تحقيق المرونة بذلك، وبمحاولة تحديد كيفية تحقيق الهيئات المهنية الرائدة لمطلب المرونة، يمكننا الإشارة إلى أن دخول البرنامج التعليمي لمعهد المحاسبين القانونيين لإيرلندا (CAI) متاح لحملة الشهادات الجامعية لمرحلة التدرج، ولمرحلة ما بعد التدرج، دون الاشتراط لأن تكون هذه الشهادات بتخصص محاسبي، أو حتى في مجال الأعمال، كما أنه متاح لفئة الأفراد من غير حملة الشهادات الجامعية في إطار تحقيقهم لمسار تعليمي معين يعكس تعاوننا بين معهد (CAI) ومعهد تقني المحاسبة بإيرلندا (IATI). أيضا يتيح المعهد الحصول على شهادته للمحاسبة القانونية للأعضاء ببعض الهيئات المهنية التي تربطه اتفاقيات متبادلة معها، شريطة اجتيازهم للاختبارات المرتبطة بقانون الشركات والضرائب (CAI, 2018).

و المعهد يعفي الفئة المحققة للتعليم الأكاديمي بالمجال المحاسبي أو بمجال الأعمال من الدراسة والاختبارات المرتبطة ببعض المقررات المشكّلة لبرنامجهم، شريطة تقديمها لطلب بخصوص ذلك خلال السنوات العشر الأولى المحسوبة انطلاقا من تاريخ تحقيقها لهذا التعليم. و المستفيدين من الاعفاء هم طلبة الجامعات التي اعترف بها المعهد كجهات مناسبة لتزويد الطلبة بالقاعدة الأساسية لتمكينهم من النجاح ببرنامج التعليم.

ولا تختلف ممارسات معهد المحاسبين القانونيين في إنجلترا وويلز (ICAEW) عن المشار إليه بالنسبة لمعهد (CAI)، فالحصول على شهادته متاح لحملة الشهادات الجامعية بالتخصص (تدرج، ما بعد التدرج)، وللأعضاء بأحد الهيئات المهنية المحددة من طرفه، وللحاصلين على شهادة المعهد في المحاسبة، المالية والأعمال (ICAEW CFAB). بحيث يستفيد الأفراد بالمسار الأول والثاني من الاعفاء من بعض اختبارات شهادة المعهد (ICAEW, 2018a).

وفي نفس السياق السابق تسير ممارسات هيئة المحاسبين المهنيين المعتمدين في كندا (CPA Canada) فدخل برنامجها للتعليم المحاسبي المهني

متاح للفئة: (CPA Canada, 2018a)

- المحققة للشهادات الأكاديمية وللتعلم المطلوب بعدد من المواضيع بالمجال المحاسبي سواء تم هذا بشكل مباشر من خلال برنامج التعليم الأكاديمي المحقق من طرف الفرد، أو من خلال تنفيذ البرنامج التحضيري للهيئة (CPA preparatory courses)، أو للتعليم المقدم من الجامعات والمعاهد بهذا الخصوص. - الفئة المحققة للخبرة العملية وغير المحققة للشهادات الأكاديمية شريطة تحقيقها لعدد من المتطلبات من قبيل إثبات تحقيقها على الأقل لثماني سنوات خبرة ملائمة مع اظهار تطورها للكفاءة بمجالين من المجالات الفرعية المحددة لها بوثيقة الهيئة الموضحة لمتطلباتها بخصوص مكون الخبرة العملية المطلوبة ضمن شهادتها للمحاسبة القانونية.

إن خلاصة الممارسات السابقة هو سماح الهيئات المهنية بدخول برامجها لفئات من خلفيات تعليمية مختلفة، لتتعامل مع هذا الاختلاف من خلال اعفاء المحققين للتعليم المحاسبي الأساس من بعض مستويات برامجها. وإذا عدنا إلى مطلب المعيار IES1 المتعلق بإتاحة الهيئات المهنية لمتطلبات دخول برامجها للجماهير فإنه يمكننا الإشارة إلى أن الهيئات المهنية السابقة ضمننت مواقعها على الشبكة الالكترونية بمختلف التفاصيل بشأن برامجها، بما في ذلك متطلبات دخولها، وهنا يمكننا الإشارة إلى ممارسة متميزة لمعهد (ICAEW) هي قيامه بتخصيص زاوية بموقعه على الشبكة لعرض التجارب الخاصة بطلبته الحاليين وأعضائه - على شكل كتابي - فيما يتعلق بمسار حصولهم على شهادته للمحاسبة القانونية، وهذا كشكل من أشكال تحفيز الأفراد لخوض هذه التجربة (ICAEW, 2018b).

2-5. ممارسات متعلقة بمحتوى برامج التعليم المحاسبي وبطرق التقييم ضمن هذه البرامج: إن مطلب معايير التعليم IES2-4 المتعلق بضرورة تحديد الهيئات المهنية لمخرجات التعلم المطلوب اظهارها من طلبتها بإكمالهم لمكون التعليم والخبرة العملية محقق من طرف العديد من الهيئات المهنية الرائدة، وفي هذا الاطار يمكننا الإشارة إلى كل من معهد المحاسبين القانونيين في إسكتلندا (ICAS)، ومعهد المحاسبين القانونيين لجنوب إفريقيا (SAICA)، ومعهد المحاسبين القانونيين لهونكونغ (HKICPA) كنماذج عن هذه الهيئات.

فمعهد (ICAS) يحدد مخرجات التعلم مطلوبة الاظهار من الطالب بإكمالها للمقررات المشكلة لبرنامج التعليم، والمستوى المطلوب لذلك من بين ست مستويات متصاعدة هي المعرفة، الفهم، التطبيق، التحليل، التركيب، التقييم، معتمدا على الأسئلة الموضوعية باختبارات المقررات المشكلة للمستوى الأول لهذا البرنامج، والأسئلة المبنية على شكل سيناريو بالنسبة لمستواه الثاني، ودراسة الحالة متعددة الجوانب (Multi-discipline Case Study) بالنسبة لمستواه الثالث (ICAS, 2017)، كما أن اختبار المستوى الثالث يكون مفتوحا (سماح إدخال الطالب لبعض المواد التعليمية ككتاب المادة وغيرها) وقائما على

استخدام الطالب لكمبيوتره المحمول. وكممارسات تقييمية مميزة للمعهد يمكن أن نشير إلى:

- تخصيصه لعدد من النقاط لتقييم المهارات الاتصالية للطالب (ما بين + 4، - 4 نقطة) ضمن كل اختبار مرتبط بمقررات المستوى الثاني لبرنامج.
- التقييم الذي يقوم به بعد اكمال كل مقرر من مقررات برنامجه، بالاعتماد على التغذية المرتدة من الطلبة بخصوص المادة التعليمية، أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالمقرر، وغيرها من الجوانب.
- و لا تختلف ممارسات معهد (SAICA) عن معهد (ICAS)، فهو يضع إطارا للكفاءة يوضح من خلاله مجالات الكفاءة المطلوبة لحامل شهادته، مع تحديده لمستوى الكفاءة المطلوب اظهاره عند كل اختبار من الاختبارين المشكلين لهذه الشهادة، وعند فترة التدريب العملي، حيث صنفت الكفاءات بهذا الاطار ضمن مجموعتين هما مجموعة الكفاءات الخاصة (الفنية)، ومجموعة المهارات (السلوك الأخلاقي والمهنية، السمات الشخصية، المهارات المهنية) (SAICA, 2015).

- وكأساليب للتقييم يعتمد معهد (SAICA) على أسلوب دراسة الحالة بالنسبة لاختبار شهادته الأول، ودراسة الحالة المتكاملة والمتعددة الجوانب بالنسبة للاختبار النهائي بشهادته. ومن بين جوانب التميز للمعهد بخصوص عملية التقييم نسجل:

- تخصيص عدد من النقاط الكلية لكل ورقة اختبار بالاختبار الأول لشهادته لمكافأة ما أظهره الطالب من مهارات للاتصال، والمقصود هنا بمهارات الاتصال هي المهارات الكتابية.
- تقديم معلومات متعلقة بالحالة المشكّلة لاختبار شهادته النهائي بشكل مسبق على تنفيذ الاختبار (خمسة أيام قبل تنفيذه) بشكل يمكن الطلبة من تنفيذ البحث الخاص بهم بخصوص بيانات هذه الحالة، ليُرَوِّدوا يوم الاختبار بمعلومات إضافية بخصوص الحالة. ووجه التميز بهذه الممارسة يكمن في أن تنفيذ الاختبار بهذه الطريقة يمكن من تقييم مهارة البحث لدى الطالب، المهارة التي تعدّ مكونا أساسيا لقدرته على تحقيق التعلم المستمر المطلوب للمحافظة على كفاءته المهنية وتطويرها.
- التقييم المستمر لاطار الكفاءة الموضوع من طرفه.

و لا تختلف ممارسات معهد المحاسبين القانونيين لهونكونغ عن المشار اليه أعلاه، حيث أنه يحدد من خلال برنامجه مخرجات التعلم مطلوبة التحقيق من طالبه بالنسبة لكل مقرر من مقررات برنامجه ، كما يحدد المستوى المطلوب تحقيقه بالنسبة لكل مخرجة من هذه المخرجات (HKICPA, 2017). وكأساليب لتقييم يعتمد المعهد على أسئلة الاختيار من متعدد والأسئلة المقالية بالنسبة لاختبارات مقررات المستوى الأول ببرنامجه، والأسئلة المقالية ودراسة الحالة

بالنسبة لاختبارات مقررات المستوى الثاني، ودراسة الحالة المتكاملة بالنسبة للاختبار النهائي بهذا البرنامج.

إن تجارب الهيئات السابقة من ناحية وضعها لخرائط للكفاءة تحدد المطلوب من خريجي برامجها، واعتمادها لأسلوب دراسة الحالة كأسلوب للتقييم ببرامجها، وتخصيصها لعلامة معينة لتقييم المهارات الاتصالية للطالب، وجعلها العديد من اختبارات مفتوحا، تعد ممارسات جيدة من المناسب الأخذ بها. فهذه الهيئات أظهرت من خلال خرائط الكفاءة الموضوعية من قبلها ادراكها لأهمية مكونين لحملة شهادتها هما المهارات المهنية والمهارات الفنية، كما أن استخدامها لأسلوب دراسة الحالة في التقييم له أهمية في تطوير وقياس المهارات الذهنية للطالب، وفي اعداده للتعامل مع الحالات الحقيقية للعمل، كما أن جعل اختبارات مفتوحة يعني تأكيدها على أن المطلوب من الطالب هو اظهار قدرته على التعامل مع المتاح لديه من معلومات - معالجتها، تحليلها، واتخاذ القرار وابداء المشورة بشأنها- وليس قدرته على حفظ واسترجاع المعلومات.

3-5. ممارسات متعلقة بفترة الخبرة العملية المطلوبة للمحاسبين المهنيين المحتملين: من بين الممارسات الجيدة للعديد من الهيئات المهنية الرائدة هو عدم اكتفاؤها بمطالبة طلبتها بتحقيق فترة محددة للخبرة العملية، وتجاوزها ذلك لتطالبهم بإظهار تحقيقهم لكفاءات محددة خلال هذه الفترة وفقا لمستويات محددة، فمعهد المحاسبين القانونيين لجنوب إفريقيا (SAICA) قدم برنامجا للتدريب وضح من خلاله مجالات الكفاءة المطلوبة من المتدرب خلال هذه الفترة (ست مجالات)، والكفاءات المكونة لكل مجال منها، والمهام (Tasks) المطلوبة للتنفيذ بالنسبة لكل كفاءة محددة، ومستوى الكفاءة المطلوب اظهاره من المتدرب عند تأديته لهذه المهام. (SAICA, 2016a)

كما حدد معهد المحاسبين القانونيين لهونكونغ (HKICPA) ثمانية عشر مكونا للكفاءة الفنية المطلوبة الاظهار من الطالب خلال فترة الخبرة العملية، ليكون المطلوب من كل متدرب هو تلبية متطلبات أربع مكونات منها إلى جانب تحقيقه لكل كفاءات التمكين (المهارات المهنية) المطلوبة خلال فترة الخبرة العملية، ذلك أن هذه المهارات مطلوبة لمختلف أدوار المحاسبين المهنيين. (HKICPA, 2017).

ولا تختلف ممارسات هيئة المحاسبين المعتمدين لكندا (CPA Canada) عن المعهدين السابقين حيث أنها تطالب المتدرب بإظهار تحقيقه للكفاءة المطلوبة منه، مفصلة متطلباتها بهذا الخصوص بين نوعين من الكفاءات هما الكفاءات الفنية و كفاءات التمكين:

- الكفاءات الفنية: هذه الكفاءات قائمة على المجالات المحددة لها ضمن خريطة الكفاءة لطالب الهيئة.

- كفاءات التمكين (المهارات المهنية): يجب أن يظهر الطالب تطويره لكفاءات التمكين المحددة بخريطة الكفاءة الموضوعية من الهيئة، من خلال اجابته عن ثلاثة أسئلة:

(CPA Canada, 2018b)

✓ يدور السؤال الأول " What ? " حول كيفية تحقيق الطالب للكفاءة المطلوبة، لتكون إجابة هذا الأخير من خلال وصفه لوضعية يعتقد بأنه قد أظهر من خلالها الكفاءة المطلوبة.

✓ يدور السؤال الثاني " So What? " حول مطالبة الطالب بتقديم توضيح وتحليل لكيفية تطويره للكفاءة من خلال الوضعية الموصوفة.

✓ يدور السؤال الثالث " Now What ? " حول مطالبة الطالب بتوضيح كيفية رؤيته لاستخدامه المستقبلي للكفاءة المحققة.

إن الهيئة وبمطالبتها للطالب بتقديم إجابات بخصوص الأسئلة الثلاثة تكون قد أقدمته في تنفيذ عملية تفكير وتأمل، الأمر الذي يحقق مطاب المعيار IES4 من ضرورة ممارسة الطالب لأنشطة التأمل أو الانعكاس.

ويضاف إلى تحديد الهيئات المهنية للكفاءات المهنية المطلوبة من الطالب خلال فترة الخبرة العملية كممارسة جيدة لها، قيامها بوضع نماذج مميزة عن التقارير التي يجب أن يقوم المتدرب بإعدادها خلال هذه الفترة، وهنا يمكن أن نشير إلى التقارير الثلاث لمعهد (SAICA) ، حيث تعد الأداة الأولى والثانية كل شهرين، لتتعلق الأولى بتقييم قدرة المتدرب على اظهار المهارات المهنية المطلوبة منه (SAICA, 2016b)، والثانية بتقييم قدرته على اظهار المهارات الفنية المطلوبة (SAICA, 2016c)، لتوجه الأداة الثالثة نحو تقييم تطور أداء المتدرب كل ستة أشهر (SAICA, 2016d). ووجه التميز بالأدوات السابقة هو درجة التفصيل بها، حيث أنها تضمنت جانبين خُصص الأول منهما للمتدرب ليحدد به المهارة التي يعتقد بتحقيقه لها، والمهام التي حقق من خلالها هذه المهارة، والدليل المؤيد لذلك، ومستوى الكفاءة الذي يعتقد بإظهاره له بالنسبة لهذه المهارة. ليخصص الجانب الثاني من الأداة للمقيم ليحدد من خلاله مستوى كفاءة المتدرب.

وأيضا يمكن أن نسجل كممارسة جيدة يمكن العمل على مجاراتها ما يوفره معهد (SAICA) من أدوات تدريبية للمقيمين خلال فترة الخبرة العملية بهدف ضمان عدالة تقييم المتدربين، الأدوات التي نذكر كمثال عنها ما يسميه المعهد شجرة القرار، الشجرة التي توضح المسارات المعبرة عن الأداء المحتمل للمتدرب، والتقييم المرتبط بكل مسار منها. (SAICA, 2017)

إن أهم ما يمكن اعتماده من الممارسات السابقة للهيئات المهنية هو اتجاهها إلى وضع خريطة توضح الكفاءات المطلوبة الاظهار من المتدرب خلال فترة الخبرة العملية، مع تقديمها لأدوات تقييمية مناسبة لمتابعة تحقق هذه الكفاءات، إلى جانب توفيرها للتدريب المناسب للمقيمين، وتحديد معايير محددة من أجل اعتماد جهات تحقيق الخبرة العملية، وربطها الاعتماد الممنوح بفترة محددة. أيضا يعد ممارسة بحاجة للدراسة اعتراف الهيئات المهنية بتعدد البيئات الممكنة لتحقيق فترة الخبرة العملية، فمثل هذا الأمر يمكن أن يساهم في تخفيف الضغط على

مكاتب وشركات المحاسبة، ومن ثم في تحسين جودة فترة الخبرة العملية للمتدربين.

4-5. ممارسات متعلقة بالتطوير المهني المستمر للمحاسبين المهنيين: أشار المعيار IES7 إلى أن مدخل المدخلات لا يعد المدخل الأفضل لقياس أنشطة التطوير المهني المستمر للمحاسبين المهنيين، و إلى أن مدخل المخرجات هو الأفضل بهذا الإطار، وفي هذا السياق يمكننا الإشارة إلى ممارسة كل من معهد المحاسبين القانونيين لإنجلترا وويلز (ICAEW)، وجمعية المحاسبين القانونيين (ACCA) كجهتين لا تعتمدان على مدخل المدخلات، كما يمكننا الإشارة إلى البيانات المقدمة من المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) لتنظيم عمل الجهات المقدمة لأنشطة التطوير المهني المستمر كممارسة جيدة يمكن مسايرتها.

لنشير بداية إلى أن مدخل القياس المتبع من طرف معهد المحاسبين القانونيين لإنجلترا وويلز (ICAEW) هو المدخل القائم على المخرجات، فهو لا يلزم أعضاء من المحاسبين المهنيين بتحقيق عدد معين من الساعات أو النقاط ضمن أنشطة للتطوير المهني المستمر، وهذا من منطلق رؤيته بأنهم الأقدر على تحديد احتياجاتهم التطويرية. ومن المميز من ممارسات للمعهد بهذا الخصوص هو دورة التطوير المهني المستمر (CPD cycle) التي يوجه أعضائه نحو تنفيذ خطواتها، التي تمثلت في: (ICAEW, 2017)

- التأمل (Reflect): أي قيام العضو بالتفكير في المعرفة والمهارات المطلوبة للدور الذي يؤديه، ومسؤولياته والمنتظر منه من قبل الآخرين، ليقوم بتحديد احتياجاته للتعلم.

- التصرف (Act): أي قيام العضو بتنفيذ أنشطة التطوير المناسبة لتلبية المحدد من قبله من احتياجات تعليمية، ويقتصر دور المعهد بهذه الخطوة على اعلام العضو بما يتيح من أنشطة للتعلم دون أن يفرضها عليه.

- التأثير (Impact): أي قيام العضو بتقييم فعالية ما قام بتنفيذه من أنشطة للتعلم، وهذه الخطوة هي التي تعكس تطبيق المعهد لمدخل المخرجات في قياس أنشطة التطوير المهني المستمر لأعضائه، فمن خلالها يتم توضيح المخرجات المحققة من قبل كل عضو في إطار ما قام بتنفيذه من أنشطة للتعلم.

وتطبق جمعية المحاسبين القانونيين المعتمدين (ACCA) مدخل المزيج (المدخلات والمخرجات معا) في قياس أنشطة التطوير لأعضائها فهي تتطلب من العضو تحقيق عدد معين من الوحدات (units) للتعلم بشكل سنوي، كما تتطلب بأن يكون عدد معين من هذه الوحدات قابلاً للتحقق منه، ليظهر الشق المتعلق بمدخل المخرجات ضمن مدخل القياس للجمعية من خلال ما حدّته من شروط واجبة التحقق من أجل اعتبار نشاط التعلم المنفذ من العضو قابلاً للتحقق منه، حيث ربطت ذلك بتقديم هذا العضو لإجابة إيجابية (نعم) بخصوص ثلاث أسئلة هي: (ACCA , 2020)

اتجاهات لتطوير برامج التعليم المحاسبي
(التكامل بين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي
ومعايير التعليم المحاسبي الدولية)

- هل كان نشاط التعلم ذو صلة بدوره الحالي، أو بخطته المستقبلية لمساره المهني؟

- هل يمكن أن يشرح كيف سيطبق التعلم المحقق من خلال نشاط التطوير في مكان عمله؟

- هل يمكنه تقديم دليل على أن نشاط التعلم قد تم تنفيذه فعلا؟
ومن خلال السؤال الأول أرادت الجمعية التأكيد على أن تنفيذ العضو لمتطلباتها للتطوير المهني المستمر لا يتم من خلال اختياره وتنفيذه العشوائي لأنشطة التطوير المقدمّة من قبلها أو من قبل غيرها ، وإنما من خلال قيامه بتنفيذ ثلاث خطوات هي التخطيط (Plan)، العمل (Do)، المراجعة (Review)، كما أكدت على ضرورة تحديد العضو للتعلم المحقق من خلال نشاط التطوير من خلال السؤال الثاني.

إن الخطوات الموجه نحوها من طرف كل معهد المحاسبين القانونيين لإنجلترا وويلز (تأمل، تصرف، تأثير) وجمعية المحاسبين القانونيين المعتمدين (تخطيط، فعل، مراجعة) يمكن أن تعتمد من طرف غيرهما من الهيئات المهنية لتشكيل اطارا لأنشطة التطوير المستمر يوجه المحاسبين المهنيين نحو تنفيذ خطواته في اطار تخطيطهم وتنفيذهم لأنشطتهم للتطوير المهني المستمر. كذلك يمكن مساندة ممارسة الهيئتين من ناحية عدم فرضها لأنشطة التطوير المقدمة من طرفها على الأعضاء من المحاسبين المهنيين.

وكنموذج ثالث عن الممارسات المتميزة بخصوص التطوير المهني المستمر يمكننا الإشارة إلى بيان المعايير المعدّ بالشراكة بين المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) والرابطة الوطنية لمجالس الدولة للمحاسبة (NASBA)، والذي تمثّل الهدف منه في تقديم ما يكفي من التوجيهات لمقدّمى برامج التعليم المهني المستمر فيما يتعلق بالعمليات ذات الصلة بهذه البرامج من تطوير، تقديم، قياس، منح شهادات، واحتفاظ بالوثائق (AICPA, 2016). فالمعهد سعى إلى تنظيم الجوانب المرتبطة ببرامج التعليم المهني المستمر (تطوير، تقديم، قياس، توثيق) كخطوة مساعدة على ضمان حصول المحاسبين القانونيين المعتمدين (CPAs) على برامج تعليمية قادرة على تمكينهم من الاستمرار في تلبية التزاماتهم تجاه خدمة مصلحة الجمهور.

وبناء على كل ما تقدم نرى بأنه توجد امكانية كبيرة لتضييق الفجوة بين مستوى الأداء الفعلي لمخرجات التعليم المحاسبي وبين الأداء المطلوب من خلال الامتثال لمتطلبات معايير التعليم الدولية وبيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي، بما في ذلك اجراء التعديلات المطلوبة على برامج التعليم المحاسبي الجامعي والمهني من ناحية طريقة تقديم المحتوى التعليمي بهذه البرامج، والمحتوى المحدد للمقرر الأول بالمحاسبة وأساليب التعليم المستخدمة بهذه البرامج، مع الحرص على تحقيق التكامل بين برامج التعليم المحاسبي الجامعي

وبرامج التعليم المحاسبي المهني، وبرامج التدريب العملي (الخبرة العملية)، الأمر الذي يعتمد بشكل أساسي على وجود خريطة كفاءة بالنسبة لأدوار المحاسبين المهنيين، وعلى التحديد الواضح لمساهمة كل برنامج من هذه البرامج (تعليم الجامعي، تعليم مهني، تدريب عملي) في بناء هذه الكفاءة، لتشكل هذه الخرائط موجهة لعمل هذه الجهات وأساساً لمحاسبتها، هذا مع الاسترشاد بالممارسات الجيدة للهيئات المهنية الرائدة فيما يتعلق بالتعليم للمحاسبين المهنيين.

6- الاستنتاجات و التوصيات:

- 6-1. الاستنتاجات: في ضوء الدراسة النظرية والدراسة والتحليل لبعض التجارب العالمية تم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:
- تناولت بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي عدد من جوانب التعليم المحاسبي الجامعي مركزة على أن:
 - ✓ المحتوى ببرامج التعليم المحاسبي الجامعي يجب أن يقدم وفقاً لترتيب معين (تعليم عام، فتعليم الأعمال، فالتعليم المحاسبي، فالتعليم المحاسبي المتخصص).
 - ✓ المقرر الأول في المحاسبة يجب أن يكون مدخلاً للمحاسبة لا مقرراً موجهاً لتناول الأساسيات الفنية المرتبطة بالمحاسبة.
 - ✓ المناسب من أساليب تعليم ببرامج التعليم المحاسبي هو الذي يمكن من بناء مهارة التعلم المستمر لدى المتعلم.
 - ✓ مناسبة إعادة توجيه أهداف التعليم المحاسبي الجامعي بحيث تُعطى الأولوية للتدريس وتطوير المناهج.
 - ✓ نظام التقييم ببرامج التعليم المحاسبي يجب أن يوجه نحو مكافأة التدريس الفعال والابتكار من طرف أعضاء الهيئة التدريسية.
 - ركزت معايير التعليم المحاسبي الدولية على توضيح النقاط التالية:
 - ✓ يحتاج المحاسب المهني بدخوله للمهنة إلى مجموعة أساسية من الكفاءات الفنية، القيم والأخلاق والمهارات المهنية، والمستوى والاتساع لهذه الكفاءات يتحدد في إطار طبيعة الدور الذي سيؤديه هذا المحاسب.
 - ✓ الأنشطة التقييمية ببرامج التعليم المحاسبي المهني يجب أن تقوم على عدد من المبادئ (صدق، ثبات، كفاية، عدالة، شفافية).
 - ✓ الخبرة العملية ضرورية لبناء الكفاءة المهنية للمحاسبين المهنيين، ومتطلبات الهيئات المهنية بهذا الخصوص يجب أن تكون كافية لتمكين المحاسبين المهنيين المحتملين من اظهار الكفاءة المطلوبة.
 - ✓ المحاسبين المهنيين بحاجة للتطوير المهني المستمر لمواكبة التغيرات ببيئة الأعمال وخططهم لمسارهم المهني، والهيئات المهنية يجب أن تلزم هؤلاء المحاسبين بتحقيق هذا التطوير.

اتجاهات لتطوير برامج التعليم المحاسبي
(التكامل بين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي
ومعايير التعليم المحاسبي الدولية)

- إن العديد من الهيئات المهنية الرائدة تتيح من خلال مواقعها على شبكة الأنترنت مختلف التفاصيل المرتبطة ببرامجها للتعليم المحاسبي، وهذا الأمر يمكن الاستفادة منه في تطوير برامج التعليم المحاسبي المحلية، وفي تحقيق متطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية.

6-2. التوصيات: يمكن تقديم التوصيات التالية:

- ضرورة اعتماد مضمين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي ومعايير التعليم المحاسبي الدولية لتحديد أوجه التطوير المطلوبة ببرامج التعليم المحاسبي الجامعي والمهني، مع الاستفادة من تجارب الهيئات المهنية الرائدة بهذا الخصوص.

- ضرورة تبني المدخل القائم على المخرجات - مخرجات التعلم- عند تصميم برامج التعليم المحاسبي الجامعي والمهني، مع اتخاذ هذه المخرجات كأساس لتحديد المحتوى، وأساليب وأنشطة التعليم، التقييم والتطوير بهذه البرامج.

- الحرص على تحقيق التكامل بين برامج التعليم المحاسبي الجامعي وبرامج التعليم المهني، من خلال تحديد مساهمة كل منها في بناء الكفاءة المهنية للمحاسبين المهنيين.

- ضرورة تبني هيئات المحاسبة المهنية لسياسة الزامية لأنشطة التطوير المهني المستمر، لتظهر بذلك التزامها بحماية جمهور المستفيدين من خدمات المحاسبين المهنيين.

- ضرورة تبني الهيئات المهنية ووضعها لمعايير واضحة ودقيقة تستهدف تنظيم وضبط عمل الجهات المقدمة لفترة الخبرة العملية ولأنشطة التطوير المهني المستمر، مع منحها الاعتماد للجهات المحققة لهذه المعايير وربطها للاعتماد بفترات زمنية محددة، مع وضعها لترتيبات تسمح لها بمتابعة وتقييم مدى التزام هذه الجهات بالمعايير الموضوعية.

- ضرورة قيام الهيئات المهنية بوضع بنك معطيات يتعلق بمعايير التعليم المحاسبي الدولية، بما في ذلك الترجمة المتعلقة بنصوص هذه المعايير، والإشارة إلى كل المستجد بخصوصها، مع تضمين هذا البنك لكل المستجد من قضايا بخصوص التعليم المحاسبي.

المراجع:

Periodicals:

1. Accounting Education Change Commission (AECC), **Position statement no. one: objectives of education of accountants**, Issues in Accounting Education, 5, 1990a, pp 307- 312.
2. Accounting Education Change Commission (AECC), **The first course in accounting: position statement no. 2**, Issues in Accounting Education, 7 (2), 1192, pp 249-251.

3. American Accounting Association (AAA), **Committee on the future Structure, Content, and Scope of Accounting Education (the “Bedford Committee”)**, **Future Accounting Education: preparing for the expending profession**, Issues in accounting Education, Spring 1, 1986, pp 168-195.
4. Arthur Andersen & Co., Arthur Young, Coopers & Lybrand, Deloitte Haskins & Sells, Ernst & Whinney, Peat Marwick Main & Co., Price Waterhouse, and Touche Ross Big Eight White Paper, **Perspectives on education: capabilities for success in the accounting profession**, New York , 1989.
5. Stanley Chu, Touro College, **History of Accounting Education**, Journal of Higher Education Theory and Practice, Vol.12, Iss.1, 2012, pp 119-128.

Websites:

1. Accounting Education Change Commission (AECC), **AECC Urges Priority for Teaching in Higher Education, Issues Statement no.1**, Torrence, CA: AECC, 1990 b. Available at: (<http://www2.aaahq.org/aecc/PositionsandIssues/issues1.htm>), viewed 14/09/2018.
2. Accounting Education Change Commission (AECC), **Evaluating and Rewarding Effective Teaching, Issues Statement no.5**, Torrence, CA: AECC, 1993. Available at: (<http://www2.aaahq.org/aecc/PositionsandIssues/issues5.htm>), viewed 14/09/2018.
3. The American Institute of CPAs (AICPA), National Association of State Boards of Accountancy (NASBA), **The Statement on Standards for Continuing Professional Education (CPE) Programs**, 2016. Available at: (http://www.aicpa.org/CPEAndConferences/CPERequirements/DownloadableDocuments/Statement_on_Standards_for_CPE_Programs-2016.pdf), viewed 14/09/2018.
4. The Association of Chartered Certified Accountants (ACCA), 2020. Available at: (<https://www.accaglobal.com/hk/en/member/cpd/your-guide-to-cpd/cpd-what-you-need-to-do.html>), viewed 27/12/2020.
5. Chartered Accountants Ireland (CAI), **Becoming a student**, 2018. Available at: (<https://www.charteredaccountants.ie/Prospective-Students/Entry-Routes>), viewed 14/09/2018.
6. Chartered Professional Accountants Canada (CPA Canada), **pathways to become a chartered professional accountant (CPA)**, 2018a. Available at: (<https://www.cpacanada.ca/en/become-a-cpa/pathways-to-becoming-a-cpa>), viewed 14/09/2018.
7. Chartered Professional Accountants Canada (CPA Canada), **CPA Practical Experience Requirements**, 2018b. Available at : (<https://www.cpacanada.ca/-/media/site/become-a-cpa/docs/practical-experience/3-employers-cpa-pe-competency-requirements.pdf?la=en&hash=6619FA986BFF712CC686E660274AEBE2D3AC60E0>), viewed 14/09/2018.

اتجاهات لتطوير برامج التعليم المحاسبي
(التكامل بين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي
ومعايير التعليم المحاسبي الدولية)

8. Institute of Chartered Accountants in England and Wales (ICAEW), **Continuing Professional Development (CPD) - quick Guide**, 2017. Available at: < <http://www.icaew.com/-/media/corporate/files/members/cpd/quick-guide-to-cpd.ashx>>, viewed 14/09/2018.
9. Institute of Chartered Accountants in England and Wales (ICAEW), **How to become a chartered accountant**, 2018a. Available at: (<https://careers.icaew.com/en/how-to-become-a-chartered-accountant#section-2>), viewed 14/09/2018.
10. Institute of Chartered Accountants in England and Wales (ICAEW), **How to become a chartered accountant**, 2018b. Available at: (<https://careers.icaew.com/en/why-a-career-in-chartered-accountancy/real-life-aca-experiences>), viewed 14/09/2018.
11. The Institute of Chartered Accountants of Scotland (ICAS), **guide to syllabus 2017-18**, 2017. Available at: (https://www.icas.com/__data/assets/pdf_file/0008/236249/Syllabus-2017-18-final.pdf), viewed 14/09/2018.
12. The International Federation of Accountants (IFAC), **International Education Standards for Professional Accountants IES 1-8**, 2008. Available at: (<http://www.fiscontexpert.ro/static/documents/fiscontexpertPApoXh.pdf>), viewed 14/09/2018.
13. The International Federation of Accountants (IFAC), **Handbook of International Education Pronouncements**, 2010. Available at: (<https://www.ifac.org/system/files/publications/files/handbook-of-international-e-2.pdf>).
14. The International Federation of Accountants (IFAC), **International Education Standard (IES) 6, Initial Professional Development-Assessment of Professional Competence (Revised)**, 2012a. Available at: (<http://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-6.pdf>).
15. The International Federation of Accountants (IFAC), **International Education Standard (IES) 7, Continuing Professional Development (Redrafted)**, 2012b. Available at: (<https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IES%207%20FINAL%20July%2019%202012.pdf>).
16. The International Federation of Accountants (IFAC), **International Education Standard (IES1), Entry Requirements to Professional Accounting Education Programs (Revised)**, 2013a. Available at: (http://www.ifac.org/system/files/publications/files/IES%201%20Final%20February%201%202013_0.pdf).
17. The International Federation of Accountants (IFAC), **International Education Standard (IES) 5, Initial Professional Development-Practical Experience (Revised)**, 2013b. Available at: (<http://www.ifac.org/system/files/publications/files/IES-5-Initial-Professional-Experience.pdf>).

18. The International Federation of Accountants (IFAC), **International Education Standard (IES2), Initial Professional Development-Technical Competence (Revised)**, 2014a. Available at: http://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-2-%28Revised%29_0.pdf.
19. The International Federation of Accountants (IFAC), **International Education Standard (IES) 3, Initial Professional Development-Professional Skills (Revised)**, 2014b. Available at: http://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-3-%28Revised%29_0.pdf.
20. The International Federation of Accountants (IFAC), **International Education Standard (IES) 4, Initial Professional Development-Professional Values, Ethics and Attitude (Revised)**, 2014c. Available at: http://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-4-%28Revised%29_0.pdf.
21. The International Federation of Accountants (IFAC), **Handbook of International Education Pronouncements**, 2014d. Available at: <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Handbook-of-International-Education-Pronouncements-2014.pdf>.
22. The International Federation of Accountants (IFAC), **International Education Standard (IES) 8, Professional Competence for Engagement Partners Responsible for Audits of Financial Statements (Revised)**, 2014e. Available at: <http://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-8.pdf>.
23. The International Federation of Accountants (IFAC), **Perspectives on IES1, Entry Requirement to Professional Accounting Education Programs: Executive Summary, Implementation Support Materials**, 2016. Available at: <http://www.ifac.org/system/files/publications/files/Perspectives-on-IES-1-Sept-2016.pdf>.
24. Hong Kong Institute of Certified Public Accountants (HKICPA), **Position Paper on New Qualification Programme**, 2017. Available at: http://www.hkicpa.org.hk/file/media/section2_become_a_hk_cpa/positionpaper-qp/positionpaper2017.pdf), viewed 14/09/2018
25. The South African Institute of Chartered Accountants, (SAICA), **Guidance for Professional Programme**, 2015. Available at: https://www.saica.co.za/Portals/0/LearnersStudents/documents/Detailed_Guidance_to_the_Competency_Framework_APC_2015.pdf >, viewed 14/09/2018.
26. The South African Institute of Chartered Accountants, (SAICA), **Training Programme (Prescribed Competencies)**, 2016a. Available at: https://www.saica.co.za/Portals/0/Trainees/documents/SAICA_Training_Programme_Competencies_2016.pdf), viewed 14/09/2018.
27. The South African Institute of Chartered Accountants, (SAICA), **Professional Skills Review Template (PSR)**, 2016b. Available at: https://www.saica.co.za/Portals/0/Trainees/Training/PSR_Template_2016.docx), viewed 14/09/2018.

اتجاهات لتطوير برامج التعليم المحاسبي
(التكامل بين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي
ومعايير التعليم المحاسبي الدولية)

28. The South African Institute of Chartered Accountants, (SAICA), **Technical Skills Review Template (TSR)**, 2016c. Available at: <https://www.saica.co.za/Portals/0/Trainees/Training/TSR_Template_2016.docx>, viewed 14/09/2018.
29. The South African Institute of Chartered Accountants, (SAICA), **Assessment Needs Analysis Template (ANA)**, 2016d. Available at: <https://www.saica.co.za/Portals/0/Trainees/Training/ANA_Template_2016.docx>, viewed 14/09/2018.
30. The South African Institute of Chartered Accountants, (SAICA), **Decision Trees with Path Labels**, 2017. Available at: <<https://www.saica.co.za/Portals/0/Trainees/Training/Decision%20trees%20with%20path%20labels.pdf>>, viewed 14/09/2018.

الملاحق:

الملحق رقم (01): مخرجات التعلم المتعلقة بالكفاءة الفنية ضمن المعيار IES2

مخرجات التعلم	مجالات الكفاءة (مستوى الكفاءة)
<p>- يطبق المبادئ المحاسبية على المعاملات وغيرها من الأحداث.</p> <p>- يطبق IFRS أو غيرها من المعايير ذات العلاقة بالعمليات والأحداث.</p> <p>- يقيّم مدى ملائمة السياسات المحاسبية المستخدمة لإعداد التقارير المالية.</p> <p>- إعداد التقارير المالية، بما في ذلك التقارير المالية الموحدة بالتوافق مع IFRS، أو غيرها من المعايير ذات الصلة.</p> <p>- يفسر القوائم المالية والإيضاحات ذات الصلة.</p> <p>- يفسر التقارير التي تحتوي على بيانات غير مالية مثل: تقارير الاستدامة والتقارير المتكاملة.</p>	<p>1. المحاسبة المالية وإعداد التقارير (متوسط)</p>
<p>- يطبق التقنيات لدعم عملية صنع القرارات الإدارية، بما في ذلك تكلفة المنتج، تحليل الانحرافات، إدارة المخزون، إعداد الموازنات والتنبؤ.</p> <p>- يطبق التقنيات الكمية المناسبة لتحليل سلوك التكلفة، ومسببات التكاليف.</p> <p>- يحلل البيانات المالية وغير المالية لتقديم معلومات ملائمة لصنع القرارات الإدارية.</p> <p>- يُعدّ التقارير لدعم عملية اتخاذ القرارات الإدارية، بما في ذلك التقارير التي تركز على التخطيط وإعداد الموازنات، إدارة التكلفة، رقابة الجودة، قياس الأداء، المقارنة المرجعية.</p> <p>- يقيّم أداء المنتجات وقطاعات الأعمال.</p>	<p>2. المحاسبة الإدارية (متوسط)</p>
<p>- يقارن مصادر التمويل المتاحة، بما في ذلك التمويل البنكي، الأدوات المالية، السندات والأسهم، الأسواق المالية، و يحلل التدفقات النقدية واحتياجات رأسمال العامل للمنظمات.</p> <p>- يحلل الموقف المالي الحالي والمستقبلي للمنظمة باستخدام التقنيات المناسبة بما في ذلك تحليل النسب، تحليل الاتجاه، تحليل التدفقات النقدية.</p> <p>- يقيّم مناسبة المكونات المستخدمة لحساب تكلفة رأسمال المنظمة.</p> <p>- يطبق تقنيات إعداد الموازنة الرأس مالية عند تقييم قرارات الاستثمار الرأس مالي.</p> <p>- يشرح مداخل (السوق، الأصول، الدخل) المستخدمة في الاستثمار، التخطيط للأعمال، الإدارة المالية طويلة الأجل.</p>	<p>3. التمويل والإدارة المالية (متوسط)</p>
<p>- يشرح الامتثال للضرائب المحلية، ومتطلبات الإيداع.</p> <p>- يُعدّ حسابات الضرائب المباشرة وغير المباشرة للأفراد والمنظمات.</p> <p>- يحلل المواضيع الضريبية المتعلقة بالمعاملات الدولية غير المعقّدة.</p>	<p>4. الضرائب (متوسط)</p>

اتجاهات لتطوير برامج التعليم المحاسبي
(التكامل بين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي
ومعايير التعليم المحاسبي الدولية)

<p>- يشرح الاختلاف بين التخطيط الضريبي، الإعفاء الضريبي، والتهرب الضريبي.</p>	
<p>- يصف أهداف ومراحل القيام بمراجعة القوائم المالية. - يطبق معايير المراجعة الملائمة، والقوانين واللوائح ذات العلاقة بمراجعة القوائم المالية. - يقيم مخاطر الأخطاء الجوهرية بالقوائم المالية، وينظر في تأثير ذلك على استراتيجية المراجعة. - يطبق الأساليب الكمية المستخدمة في عمليات المراجعة. - يشرح العناصر الأساسية لخدمات التأكيد، والمعايير المطبقة ذات العلاقة بهذه الخدمات.</p>	<p>5. المراجعة وخدمات التأكيد (متوسط)</p>
<p>- يشرح مبادئ الحوكمة الرشيدة، بما في ذلك حقوق ومسؤوليات الملاك، المستثمرين، المسؤولين عن الإدارة، ويشرح دور أصحاب المصالح في تحقيق متطلبات الحوكمة، الشفافية، الإفصاح. - يحلل مكونات هيكل الحوكمة للمنظمة. - يحلل المخاطر والفرص للمنظمة باستخدام هيكل لإدارة المخاطر. - يحلل مكونات الرقابة الداخلية المتعلقة بإعداد التقارير المالية.</p>	<p>6. الحوكمة، إدارة المخاطر، والرقابة الداخلية (متوسط)</p>
<p>- يشرح القانون واللوائح التي تحكم عمل المنظمات بأشكالها القانونية المختلفة. - يشرح القوانين واللوائح المطبقة بالبيئة التي يعمل بها المحاسبون المهنيون.</p>	<p>7. القانون التجاري واللوائح (متوسط)</p>
<p>- يحلل مدى كفاية ضوابط تكنولوجيا المعلومات العامة وضوابط التطبيق ذات الصلة. - يشرح كيف تسهم تكنولوجيا المعلومات في تحليل البيانات وصناعة القرار. - يستخدم تكنولوجيا المعلومات لدعم اتخاذ القرارات من خلال تحليل الأعمال.</p>	<p>8. تكنولوجيا المعلومات (متوسط)</p>
<p>- يصف بيئة المنظمة (القوى الاقتصادية، القانونية، السياسية، الاجتماعية، الدولية، الثقافية). - يحلل جوانب البيئة العالمية التي تؤثر على التجارة والتمويل الدولي. - يحدد ملامح العولمة (دور الشركات متعددة الجنسية، التجارة الإلكترونية، الأسواق الناشئة).</p>	<p>9. الأعمال والبيئة التنظيمية (متوسط)</p>
<p>- يصف المبادئ الأساسية للاقتصاد الجزئي و الكلي. - يصف تأثير التغيرات في مؤشرات الاقتصاد الكلي على النشاط الاقتصادي. - يشرح الأنواع المختلفة لهياكل السوق (المنافسة الكاملة، المنافسة الاحتكارية، الاحتكار، احتكار القلة)</p>	<p>10. الاقتصاد (أساس)</p>

<p>- يشرح الطرق المختلفة لتنظيم المؤسسات وهيكلتها. - يشرح هدف وأهمية مختلف المجالات التشغيلية والوظيفية بالمنظمة. - يحلل العوامل الداخلية والخارجية التي يمكن أن تؤثر على استراتيجية المنظمة. - يشرح العمليات التي يمكن استخدامها لتنفيذ استراتيجية المنظمة. - يشرح كيفية استخدام نظريات السلوك التنظيمي لتعزيز أداء الفرد، فريق العمل، المنظمة.</p>	<p>11. الإدارة واستراتيجية الأعمال (متوسط)</p>
--	---

Source: The International Federation of Accountants (IFAC), **International Education Standard (IES2), Initial Professional Development-Technical Competence (Revised).**

<http://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-2-%28Revised%29_0.pdf>.

الملحق رقم (2): مخرجات التعلم المرتبطة بالمهارات المهنية ضمن المعيار IES3

مخرجات التعلم	مجالات الكفاءة مستوى الكفاءة
<p>- يقيم المعلومات من مصادر و جهات نظر متنوعة من خلال القيام بـ: البحث، التحليل، التجميع. - يطبق الحكم المهني بما في ذلك تحديد وتقييم البدائل للتوصل إلى استنتاجات على درجة عالية من الموضوعية تأخذ بعين الاعتبار كل الوقائع والظروف ذات الصلة. - يحدّد متى يحتاج للتشاور مع الاختصاصيين لحل المشاكل والتوصل للاستنتاجات. - يطبق الاستدلال والتعليل، التحليل الانتقادي، والتفكير الابداعي لحل المشاكل. - يقترح الحلول للمشاكل غير المنظمة ومتعددة الجوانب.</p>	<p>1. المهارات الذهنية (متوسط)</p>
<p>- يعرض التعاون، والعمل في فريق من أجل تحقيق أهداف المنظمة. - يتواصل بوضوح وبدقة عند: عرضه، مناقشته، تقريره الرسمي و غير الرسمي الشفهي و الكتابي. - يظهر الوعي للاختلافات الثقافية واللغوية في جميع الاتصالات. - يطبق تقنيات الاستماع الجيد والمقابلة الفعالة. - يطبق مهارات التفاوض للوصول إلى الحلول و الاتفاقات. - يطبق مهارات التشاور من أجل تقليل الصراعات أو فضها، حل المشاكل، وزيادة الفرص. - يعرض الأفكار، ويؤثر في الآخرين من أجل تحقيق دعمهم والتزامهم.</p>	<p>2. المهارات الاجتماعية والاتصالية (متوسط)</p>
<p>- يظهر التزاما بالتعلم المستمر. - يطبق الشكك المهني من خلال الاستفسار والتقييم النقدي لكل المعلومات.</p>	<p>3. المهارات الشخصية (متوسط)</p>

اتجاهات لتطوير برامج التعليم المحاسبي
(التكامل بين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي
ومعايير التعليم المحاسبي الدولية)

<ul style="list-style-type: none"> - يضع معايير عالية لتوجيه ومراقبة أدائه الشخصي، من خلال التأمل والتغذية المرتدة من الآخرين. - يدير الوقت والموارد للوفاء بالالتزامات المهنية. - يتوقع التحديات ويخطط للحلول الممكنة. - يتعامل مع الفرص الجديدة بعقل منفتح. 	
<ul style="list-style-type: none"> - ينفذ المهام بالتوافق مع الممارسات المتبعة للوفاء بالمواعيد المحددة. - يراجع أعماله وأعمال مرؤوسيه لتحديد ما إذا كانت متوافقة مع معايير الجودة للمنظمة. - يطبق مهارات إدارة الأفراد لتحفيز وتطوير الآخرين. - يطبق مهارات التفويض لتوزيع المهام. - يطبق مهارات القيادة للتأثير على الآخرين من أجل العمل نحو تحقيق أهداف المنظمة. 	<p>4. المهارات التنظيمية (متوسط)</p>

Source: The International Federation of Accountants (IFAC), **International Education Standard (IES) 3, Initial Professional Development-Professional Skills, (Revised),** 2014.
<http://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-3-%28Revised%29_0.pdf>.

الملحق رقم (03): مخرجات التعلم المرتبطة بالقيم، الأخلاق، المواقف المهنية ضمن المعيار IES4

مخرجات التعلم	مجالات الكفاءة مستوى الكفاءة
<ul style="list-style-type: none"> - يطبق استجابا عقليا انتقاديا من أجل تقييم المعلومات المالية وغيرها. - يحدّد ويقيم البدائل للتوصل إلى استنتاجات معلّلة بشكل جيد، ومبنية على كل الوقائع والظروف ذات الصلة. 	<p>1. الشك والحكم المهني (متوسط)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - يشرح طبيعة الأخلاق، ويشرح مزايا وعيوب المدخل القائم على القواعد/ المبادئ للأخلاق. - يحدّد القضايا الأخلاقية ويحدّد متى يطبق المبادئ الأخلاقية. - يحدّد المسارات البديلة للعمل، والعواقب الأخلاقية لكل منها. - يطبق المبادئ الأخلاقية الأساسية (النزاهة، الموضوعية، الكفاءة المهنية، العناية المهنية، السرية، السلوك المهني) ويحدّد المنهج المناسب للتعامل مع المعضلات الأخلاقية. - يطبق المتطلبات الأخلاقية ذات الصلة بالسلوك المهني بالتوافق مع المعايير (معايير المراجعة، معايير المحاسبة، وغيرها من المعايير ذات الصلة بعمل المحاسب المهني). 	<p>2. المبادئ الأخلاقية (متوسط)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - يشرح دور الأخلاق للمهنة، في علاقتها مع مفهوم المسؤولية الاجتماعية. - يشرح دور الأخلاق في علاقتها مع الأعمال، ومع الحوكمة الرشيدة. 	<p>3. الالتزام بمصلحة الجمهور (متوسط)</p>

- يحلل العلاقة المتبادلة بين الأخلاق والقانون، بما في ذلك العلاقة بين القانون، اللوائح، ومصصلحة الجمهور، ويحلل نتائج السلوك غير الأخلاقي على الفرد، المهنة، المجتمع.
--

Source: The International Federation of Accountants (IFAC), **International Education Standard (IES) 4, Initial Professional Development- Professional Values, Ethics and Attitude (Revised)**, 2014.
<http://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-4-%28Revised%29_0.pdf>.

الملحق رقم (04): مخرجات التعلم المطلوبة بالنسبة للكفاءة المهنية للشريك المسؤول عن مراجعة القوائم المالية.

مخرجات التعلم	مجالات الكفاءة
	الكفاءة الفنية
	(1) المراجعة
- يقود تحديد وتقييم مخاطر التحريف الهامة كجزء من استراتيجية المراجعة. - يُقِيم الردود تجاه مخاطر التحريف الهامة. - يُقِيم ما إذا ما كانت عملية المراجعة قد نُفِذت و وُثِّقت بالتوافق مع معايير المراجعة المطبقة (مثلا ISAs)، ومع القانون المعمول به. - يطور رأي مراجعة مناسب، وتقارير المراجعة ذات الصلة.	
	(2) المحاسبة المالية والتقارير
- يُقِيم ما إذا كان المؤسسة المراجعة قد أعدت من جميع النواحي الجوهرية البيانات المالية وفقا لإطار إعداد التقارير المالية المعمول به وللمتطلبات القانونية. - يُقِيم الاعتراف والقياس والعرض والإفصاح عن المعاملات والأحداث ضمن القوائم المالية وفقا لإطار إعداد التقارير المالية المعمول به وللمتطلبات القانونية. - يُقِيم الأحكام و التقديرات المحاسبية التي قامت بها الإدارة، بما في ذلك تقديرات القيمة العادلة. - يُقِيم العرض العادل للبيانات المالية بالنسبة لطبيعة الأعمال التجارية، بيئة العمل، قدرة المنشأة على الاستمرار.	
	(3) الحوكمة وإدارة المخاطر
- يُقِيم هياكل حوكمة الشركات، وعمليات تقييم المخاطر التي تؤثر على القوائم المالية للمؤسسة كجزء من استراتيجية المراجعة.	
	(4) بيئة الأعمال
- يحلل الصناعة ذات الصلة، التنظيم، وغيرها من العوامل الخارجية بما في ذلك السوق، المنافسة، تكنولوجيا المنتج، والمتطلبات البيئية.	
	(5) الضرائب
- يُقِيم الإجراءات المتبعة لمعالجة مخاطر الأخطاء الجوهرية في البيانات المالية فيما يتعلق بالضرائب، وتأثير نتائج هذه الإجراءات على استراتيجية المراجعة.	
	(6) تكنولوجيا المعلومات
- يُقِيم بيئة تكنولوجيا المعلومات لتحديد الضوابط ذات الصلة بالبيانات المالية، وتحديد تأثير ذلك على استراتيجية المراجعة.	

اتجاهات لتطوير برامج التعليم المحاسبي
(التكامل بين بيانات الموقف للجنة تغيير التعليم المحاسبي
ومعايير التعليم المحاسبي الدولية)

<p>- يُقَيِّم عدم الامتثال أو الاشتباه فيه فيما يتعلق بالقوانين واللوائح لتحديد أثر ذلك على استراتيجية المراجعة.</p>	<p>(7) القوانين واللوائح التجارية</p>
<p>- يُقَيِّم مختلف مصادر التمويل المتاحة للمؤسسة والأدوات المالية المستخدمة من طرفها، لتحديد تأثير ذلك على استراتيجية المراجعة. - يُقَيِّم التدفق النقدي، والموازنات، والتنبؤات للمؤسسة، وكذلك متطلبات رأس المال العامل لتحديد تأثير ذلك على استراتيجية المراجعة.</p>	<p>(8) المالية والإدارة المالية</p>
<p>المهارات المهنية</p>	
<p>- يحل مسائل المراجعة باستخدام التحقيق، التجرد، التفكير المنطقي، والتحليل النقدي للنظر في البدائل وتحليل النتائج.</p>	<p>(1) المهارات الذهنية</p>
<p>- يتواصل بشكل فعال ومناسب مع فريق العمل، الإدارة، القائمين على إدارة المؤسسة. - يحل عند الضرورة مسائل المراجعة من خلال التشاور الفعال.</p>	<p>(2) المهارات الاجتماعية والاتصالية</p>
<p>- يشجع ويتبنى التعلم مدى الحياة. - يتصرف ويعمل كقدوة لفريق عملية المراجعة. - يقدم التوجيه والإشراف لفريق عملية المراجعة</p>	<p>(3) المهارات الشخصية</p>
<p>- يُقَيِّم ما إذا كان لدى فريق العمل الموضوعية والكفاءة المناسبة للقيام بعملية المراجعة. - يدير عمليات التدقيق من خلال توفير القيادة وإدارة المشاريع لفريق العمل.</p>	<p>(4) المهارات التنظيمية</p>

القيم، الأخلاق، المواقف المهنية	
(1) الالتزام بمصلحة الجمهور	- يعزز جودة المراجعة في جميع الأنشطة مع التركيز على حماية مصلحة الجمهور.
(2) الحكم والشك المهني	- يطبق الشك والحكم المهني في تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق، وفي التوصل إلى استنتاجات يبني رأيه على أساسها.
(3) المبادئ الأخلاقية	- يطبق المبادئ الأخلاقية- النزاهة، الموضوعية، الكفاءة المهنية، العناية الواجبة، السرية، والسلوك المهني - في سياق المراجعة، ويحدّد الحلول المناسبة للمعضلات الأخلاقية. - يُقيّم ويواجه التهديدات التي يمكن أن تحدث أثناء عملية التدقيق للموضوعية والاستقلالية. - يحمي المعلومات السرية للمؤسسة بالتوافق مع مسؤولياته الأخلاقية ومع المتطلبات القانونية ذات الصلة.

Source: The International Federation of Accountants (IFAC), **International Education Standard (IES) 8, Professional Competence for Engagement Partners Responsible for Audits of Financial Statements (Revised)**, 2014.
< <http://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-8.pdf>>.