دورة تنمية كفاءة فرق المحاسبة والتدقيق: رسم الكفايات والتوجيه وجودة المراجعة

31 مايو – 4 يونيو 2027

أمستردام

دورة تنمية كفاءة فرق المحاسبة والتدقيق: رسم الكفايات والتوجيه وجودة المراجعة

المرجع: 29961_573 **التاريخ:** 31 مايو – 4 يونيو 2027 **المكان:** أمستردام **الرسوم:** GBP 4800

ملخص البرنامج

تنمية كفاءة فرق المحاسبة والتدقيق محور دورة تدريبية تمتد أسبوع لمديري المالية ورؤساء الحسابات ومديري التدقيق ورؤساء التدقيق الداخلي، ويخرج منها كل مشارك بخطة كفاءة الفريق لوظيفة مالية أو تدقيقية واحدة. يعتمد إنتاج هذه الفرق وجودته على كفايات واضحة وتغذية راجعة مفيدة ومراجعة متسقة، ومع ذلك يترك التطوير غالبا للارتجال في مواسم الذروة. ويربط البرنامج بين رسم الكفايات والتوجيه وجودة المراجعة وتخطيط عبء العمل في أسلوب واحد، يطبق على فريق يقوده المشارك. تقدم مارس للتدريب المملكة المتحدة هذا البرنامج في تنمية كفاءة فرق المحاسبة والتدقيق لمجموعات من منظمات مختلفة.

المبررات المؤسسية

حين تترك تنمية كفاءة فرق المحاسبة والتدقيق للصدفة، لا يتعلم الموظفون الجدد إلا من أخطاء تكتشف متأخرة، ويعيد المراجعون كتابة العمل بدل توجيهه، وتدفع مواسم الذروة الأشخاص أنفسهم إلى أقصى طاقتهم. أما القادة الذين يحددون الكفايات المطلوبة لكل دور ويقدمون تغذية راجعة منظمة ويخططون الطاقة مسبقا فيحافظون على الجودة ويبقون على من دربوهم.

- إعادة العمل بعد المراجعة: تنخفض حين تقلل معايير العمل والتوجيه الأخطاء التي تصل إلى المراجع.
- الاحتفاظ بالموظفين: يتحسن حين تدار مسارات التطوير وعبء العمل بشفافية.
- الوفاء بالمواعيد: يتحسن حين تخطط الطاقة وفق ذروات معروفة.

المبادئ والأساس المعرفي

- IES 3 معيار التعليم الدولي للمهارات المهنية: يؤطر المعيار الصادر عن الاتحاد الدولي للمحاسبين المهارات الفكرية والشخصية والتواصلية والتنظيمية في خريطة الكفايات المبنية في الجلستين 1 و2.
- الإطار الدولي لمعايير التعليم الصادر عن الاتحاد الدولي للمحاسبين: يوجه ربط احتياجات التعلم بالمخرجات في الجلسة 2.
- التطوير القائم على الكفايات: يوجه تحديد السلوكيات القابلة للملاحظة بحسب مستوى الدور عمل التغذية الراجعة في الجلستين 3 و4.

المشاركون المستهدفون

- مديرو المالية المسؤولون عن إنتاج الفرق المالية وجودته.
- رؤساء الحسابات الذين يشرفون على المعدين والمراجعين والمعتمدين.
- مديرو التدقيق الذين يوزعون العمل ويراجعون ملفات المدققين.
- رؤساء التدقيق الداخلي الذين يبنون مهارات وظيفتهم وخط الكفاءات فيها.

يأتي المشاركون عادة من المالية المؤسسية والخدمات المشتركة والتدقيق الداخلي والمحاسبة الحكومية.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على بناء خريطة كفايات لأدوار المحاسبة والتدقيق.
2. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص فجوات المهارات من عينات العمل وملاحظات المراجعة.
3. سيكون المشاركون قادرين على تصميم محادثات توجيه تغير طريقة إعداد الموظفين للعمل.
4. سيكون المشاركون قادرين على تقييم جودة المراجعة وفق معيار متسق.
5. سيكون المشاركون قادرين على ترتيب إجراءات عبء العمل والطاقة بحسب الأولوية قبل مواسم الذروة.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير خطة كفاءة الفريق أمام الإدارة العليا.

هيكل البرنامج

اليوم 1: تنمية كفاءة فرق المحاسبة والتدقيق وكفايات الأدوار

ماذا يجب أن يكون كل دور في الفريق المالي أو فريق التدقيق قادرا على فعله؟

- خريطة كفايات الأدوار
- أوصاف مستويات الإتقان
- مجموعة مؤشرات الإنتاج والجودة
- جرد مهارات الفريق
- قائمة سلوكيات الشك المهني

اليوم 2: تشخيص الفجوات واحتياجات التعلم

أين تقصر المهارات، وما السبب؟

- بروتوكول مراجعة عينات العمل
- تحليل أنماط ملاحظات المراجعة
- خريطة حرارية لفجوات المهارات
- بيان احتياج التعلم
- شبكة اختيار خيارات التطوير

اليوم 3: ممارسة التوجيه والتغذية الراجعة

كيف يغير القائد طريقة إعداد الموظفين للعمل؟

- هيكل محادثة التغذية الراجعة
- مجموعة أسئلة التوجيه
- دليل مستويات التفويض
- خطة التعلم أثناء العمل
- قائمة فحص المحادثات الصعبة

اليوم 4: جودة المراجعة وتخطيط عبء العمل

كيف تحفظ معايير المراجعة وتطابق الطاقة مع الطلب؟

- قائمة فحص معيار المراجعة
- مقياس الإنجاز الصحيح من أول مرة
- مصفوفة عمق المراجعة
- خطة طاقة فترة الذروة
- سجل مخاطر الاحتفاظ بالموظفين

اليوم 5: تطبيق الأدوات على فريق مالي أو تدقيقي واحد

هل تدعم أدوات الكفايات والتوجيه والمراجعة خطة واحدة للفريق؟

- تطبيق خريطة كفايات الأدوار من الجلسة 1
- استخدام الخريطة الحرارية لفجوات المهارات من الجلسة 2
- اختبار هيكل محادثة التغذية الراجعة من الجلسة 3
- فحص خطة طاقة فترة الذروة من الجلسة 4
- إنجاز خطة كفاءة الفريق

المنهجية

يقوم البرنامج على التمارين المنظمة المستندة إلى عينات عمل مجهولة المصدر وملاحظات مراجعة وجداول عبء العمل من فرق مالية وفرق تدقيق. يعمل المشاركون في فرق صغيرة على فريق مشترك، ويتدربون على محادثات التغذية الراجعة، ويتحدى بعضهم تشخيصات بعض للفجوات، ويتلقون ملاحظات مكتوبة من الميسرين على كل مجموعة تمارين.

- نشاط مقترح: قراءة مجموعة من ملاحظات المراجعة لاستخراج فجوة المهارة المتكررة وراءها.
- نشاط مقترح: التدرب على محادثة تغذية راجعة حول جدول متأخر وغير مكتمل.
- نشاط مقترح: بناء خطة طاقة لذروة إعداد التقارير بعدد محدود من الموظفين.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة كفاءة الفريق لوظيفة مالية أو تدقيقية واحدة. وتضم خريطة كفايات الأدوار وخريطة حرارية لفجوات المهارات وجدول توجيه ومعيارا للمراجعة وخطة طاقة لفترة الذروة. وتستخدم الخطة في العمل لإحاطة الإدارة العليا والاتفاق مع الموظفين على أولويات التطوير وتوجيه دورة التخطيط القادمة.

الأسئلة الشائعة

هل تناسب تنمية كفاءة فرق المحاسبة والتدقيق القادة الذين لم يديروا موظفين رسميا من قبل؟

نعم، فتنمية كفاءة فرق المحاسبة والتدقيق هنا تفترض خبرة فنية في المحاسبة أو التدقيق، وتبني مهارات قيادة الأفراد خطوة بعد خطوة.

ما المعايير التي تقوم عليها تنمية كفاءة فرق المحاسبة والتدقيق؟

تقوم تنمية كفاءة فرق المحاسبة والتدقيق هنا على معيار IES 3 وعلى الإطار الدولي لمعايير التعليم الصادرين عن الاتحاد الدولي للمحاسبين، مع التطوير القائم على الكفايات.

كيف تستخدم الخطة الناتجة عن تنمية كفاءة فرق المحاسبة والتدقيق في العمل؟

تستخدم خطة كفاءة الفريق لإحاطة الإدارة العليا والاتفاق مع الموظفين على أولويات التطوير وتوجيه دورة التخطيط القادمة.

بماذا تختلف تنمية كفاءة فرق المحاسبة والتدقيق عن التدريب العام على القيادة؟

تركز تنمية كفاءة فرق المحاسبة والتدقيق على الكفايات وجودة المراجعة وعبء العمل في أعمال المحاسبة والتدقيق، بينما يركز التدريب العام على القيادة على مهارات الإدارة في أي وظيفة.