مِهنَةُ المُحاسَبة: الواقِعُ والتطلُّعاتُ

أيمن هشام عزريل
ماجستير محاسبة
مديرية التربية والتعليم
سلفيت - فلسطين

لـم يَـعُدْ دورُ المحـاسـب يـقتصرُ عـلى مُجـرَّدِ إعـداد الـكشوفات المـالـية؛ بـل يـتعدَّاها إلى وظـيفة تـوزيـعٍ، وتـطويـرٍ، وتحـليلِ المعلومـات المـاليـة والاقـتصاديـة، وأنَّ ذلـك كـلَّه يـتطلَّبُ بـراعـةً وعـنايـةً فـائـقتَين مـع تـوفُّـر مـواصـفاتٍ ومـهـارات جـديـدةٍ فـي المحـاسـبينَ لـتلبية حـاجـات سـوق الـعملِ لـلمحافظة عـلى بـقاءِ الخـدمـات المـقدَّمة مـن قـبلَ المحاسبة ذات قـيمةٍ لـزبـائـنها، وكـونـها تسعى إلى توفيرِ معلوماتٍ ذاتِ جَودةٍ.

إنَّ جَودةَ المعلومات ترتبطُ بجَودةِ مهنةِ المحاسبةِ والتي بـدورهـا تـرتـبطُ إيـجابـيًّاً مـع جَـودةِ الـتعليمِ والـتدريـب المحاسَبيِّ؛ فـالـعلاقـةُ متبادلةٌ بين كـلٍّ مـن مـهنة المحاسبة والتعليمِ والتدريب المحاسبيِّ؛ إذ يُؤثِّرُ كلٌّ منهُما على الآخرِ، والمجالُ المهنيُّ في الوقتِ الحاليِّ يجعلُ من مسألة الـتغيير والـنهوضِ بـالـتعليمِ المحـاسـبيِّ أمـراً ضـروريـاً، ويُـحتِّمُ استجابةً فـعَّالـةً لُـممارسي المـهنة والأكـاديـميـينَ لتقليلِ الفجوةِ بين مُتطلَّباتِ سوقِ العملِ، والحاجات الجـديـدة لـبيئة الأعـمالِ، وبـين خـرِّيـجي الجـامـعات (المحاسبينَ).

إنّ الـتغيُّرات الـرئـيسةَ الـتي حـدثَـتْ فـي مـهنة المحـاسـبة، وتَـوقُّـعُ حـدوث المزيـد منها خلال القرن الحاليِّ يتطلَّبُ ضـرورةَ إجـراءِ تحـديـثٍ فـي بـرامـجِ الـتعليمِ المحـاسـبيِّ، وإعادةَ التفكيرِ بشكلٍ جِدِّيٍّ بكيفية تحقيقِ نجاحِ برامجِ الـتعليمِ المحـاسـبيِّ بـفـاعـليةٍ لـتلبيةِ احـتياجـاتِ سـوقِ العملِ.

تـتطلَّبُ عـمليةُ الـتطويـرِ المطلوبُ إجراؤها في التعليمِ المحـاسـبيِّ؛ لـيكونَ قـادراً عـلى مُـواجَـهةِ تحـدِّيَّـاتِ الـقرنِ الحاليِّ ضرورةَ:

١. تحديدِ الأهدافِ المطلوبةِ لإحداثِ التطويرِ.

٢. تحـديـدِ الآلـيَّةِ المسـتخدَمـةِ فـي إحـداثِ الـتطويـرِ ومجالاته.

أوّلاً :- الأهدافُ المطلوبةُ لإحداثِ التطويرِ :

إنّ عمليةَ التطويرِ يجبُ أن تسبقَها صياغةُ الأهدافِ المطلوبِ تحقيقُها من هذا التطويرِ حتى يتمكّنَ مُصمِّمُو المناهجِ المحاسبيةِ من تلبيةِ الحاجاتِ- وخاصّةً فيما يتعلّقُ بدورِ المحاسبِ في بيئةِ الأعمالِ-؛ لذلك فإنّ على الجامعاتِ أن تعملَ أوّلاً على تطويرِ مفهومِ المحاسبِ، ومهنةِ المحاسبةِ وفقَ المفاهيمِ الجديدةِ من خلالِ تبنّي مفهومِ أنّ التعليمَ المحاسبيَّ يهدفُ إلى إيجادِ مُحاسبٍ متمكّنٍ قادرٍ على التكيُّفِ والتعاملِ مع المفاهيمِ المحاسبيةِ وفقَ ما تقتضيه الأنظمةُ الاقتصاديةُ والاجتماعيةُ المعمولُ بها[1]؛ فالنموُّ المتسارعُ لمهنةِ المحاسبةِ يحتاجُ إلى إثباتِ هُويَّةِ المهنةِ بقُوَّةٍ وستزدادُ أهميَّتُه بشكلٍ أكبرَ مُستقبَلاً مع أهميَّةِ إيجادِ المحاسبِ المؤهَّلِ أيضاً.

حدَّدَ اتحادُ المحاسبينَ الدوليّ مجموعةً من المعاييرِ والأدلَّةِ، وقدَّمَ التوصياتِ المناسبةِ لتطويرِ نظامِ التعليمِ والتدريبِ المستمرِّ، والذي هدفُه إعدادُ محاسبٍ مؤهَّلٍ قادرٍ على تلبيةِ مُتطلَّباتِ سوقِ العملِ خلالَ القرنِ الحادي والعشرينَ وبالوقتِ نفسه يُمكِّنُه من العملِ خلالَ حياتِه المهنيةِ على أنَّه مهنيٌّ كفءٌ في بيئةٍ مُعقدَّةٍ، ولتحقيقِ هذه الأهدافِ فإنّ هُناكَ مجموعةً من المعارفِ والمهاراتِ، والقيَمِ المهنيَّةِ، التي يلزمُ توفيرُها في الخرِّيجِ منها:

- مجموعةُ المعارفِ والمهاراتِ التي تشملُ: معرفةً عامَّةً، تكنولوجيةً، محاسبيةً (عامَّةً ومُتخصِّصَةً)، مهاراتٍ فكريةً، فنِّيَّةً، شخصيةً، العلاقاتِ الشخصيةَ والاتصالاتِ، تنظيميةً وإدارةَ الأعمالِ.
- مجموعةٌ من القيَمِ من خلالِ تعميقِ الانتماءِ للمهنةِ والتمسُّكِ بآدابٍ وقيَمٍ سلوكيةٍ.

تُشكِّلُ المهاراتُ جُزءاً من القُدراتِ المطلوبةِ للمُحاسبينَ المهنيينَ لبيانِ الكفاءةِ، وتتضمنُ هذه القُدراتُ المعرفةَ، والمهاراتِ، والقيمَ، والأخلاقياتِ المهنيةَ؛ حيث تكونُ القُدراتُ مؤشِّراً عن الكفاءةِ المحتملَةِ التي يُمكنُ تحويلُها عبرَ مختلفِ البيئاتِ؛ فالمهاراتُ مُهمَّةٌ لضمانِ أنّ برامجَ التعليمِ المحاسبيةِ تُكملُ تطويرَ تلك المعارفِ والمهاراتِ، ويُمكنُ أن تمنحَ المهاراتِ ذاتِ العلاقةِ للمحاسبينَ المهنيينَ موقعاً ضمنَ مجالِ التنافُسِ في سُوقِ العملِ، وعلى أيَّةِ حالٍ فإنّه قد لا تتطوَّرُ هذه المهاراتُ بالكاملِ في مرحلةِ إعدادِ الخرِّيجينَ؛ ممّا يعني ضرورةَ دعمِ تطويرِها من خلالِ التعليمِ المستمرِّ[2].

إنَّ القاعدةَ للتعليمِ المحاسبيِّ هو الإدراكُ بأنَّ المحاسبةَ هي لتطويرِ المعلوماتِ، ووظيفةِ الإفصاحِ عنها؛ فالتعريفُ بالمفاهيمِ والمهاراتِ التي على محاسبي المستقبلِ أن يتعلَّمُوها في الجامعاتِ يجب أن تُركِّزَ على الموضوعِ المركزيِّ لتعريفِ المعلوماتِ، القياسِ والاتصالِ، كما يجبُ أن يتمَّ تجميعُ وتطويرُ معلوماتِ اتخاذِ القرارِ بشكلٍ مُنظَّمٍ لفهمِ المعلوماتِ المحاسبيةِ، إضافةً لذلك فإنّ محاسبي المستقبلِ يجب أن يمتلكوا فَهماً لاستخدامِ النظامِ، وطبيعةِ تطويرِ وتطبيقِ أنظمةِ المعلوماتِ؛ ممّا يُحتِّمُ كمرحلةٍ مُبكِّرةٍ أن يتعلَّمَ طلبةُ المحاسبةِ تلك المهاراتِ[3].

والمهاراتُ الفكريةُ في الغالبِ تُمكِّنُ المحاسبَ في حلِّ المشاكلِ، واتخاذِ القرارِ، وتطبيقِ الحكمِ الجيِّدِ في حالاتٍ تنظيميةٍ مُعقَّدةٍ، وفي الأغلبِ تكونُ هذه

المهاراتُ ناشئةً عن التعليمِ العامِّ الواسعِ؛ حيث تتضمنُ المهاراتُ الفكريةُ القابليةَ على تحديدِ المعلوماتِ، والحصولَ عليها، وتنظيمَها، وفهمَها من مصادرَ مختلفةٍ مع القُدرةِ على التفكيرِ التحليليِّ والمنطقيِّ. في حين تشملُ المهاراتُ الفنيةُ والوظيفيةُ التقدُّمَ في تكنولوجيةِ المعلوماتِ والتطبيقاتِ الرياضيةِ، وتحليلِ المخاطرِ والقياسِ، وإعدادِ التقاريرِ، والمطابقةِ مع المتطلَّباتِ التنظيميةِ والتشريعيةِ، أمَّا المهاراتُ الشخصيةُ فتتضمَّنُ إدارةَ الذاتِ، والقابليةَ على التنبُّؤِ بالتغيُّرِ والتكيُّفِ له، والأخذِ بالاعتبارِ تطبيقاتِ الأخلاقياتِ المهنيةِ في اتِّخاذِ القرارِ.

هذا وتُمكِّنُ مهاراتُ العلاقاتِ الشخصيةِ والاتصالاتُ المحاسبَ من العملِ مع الآخرينَ لاستلامِ ونشرِ المعلوماتِ، والمساعدةِ في اتخاذِ القراراتِ بفاعليةٍ؛ حيث تتضمَّنُ عناصرُ هذا النوعِ من المهاراتِ القابليةَ على العملِ مع الآخرينَ كفريقِ عملٍ، وتوجيهِ استشاراتٍ لمُواجهةِ الصراعاتِ وحلِّها، والتفاوضِ على الحلولِ المقبولةِ في حالاتٍ مهنيةٍ مع تقديمٍ ومناقشةٍ، وإبلاغِ الآراءِ على نحوٍ فعَّالٍ من خلالِ الاتصالاتِ الرسميةِ وغيرِ الرسميةِ التحريريةِ منها، أو الشفويةِ.

كما أصبحتِ المهاراتُ التنظيميةُ وإدارةُ الأعمالِ مُهِمَّةً بشكلٍ كبيرٍ للمحاسبينَ الذينَ طُلِبَ منهُم أخذَ دورٍ أكثرَ فاعليةً في المنظَّماتِ؛ إذ أصبحَ المحاسبونَ يُشكِّلونَ في الوقتِ الحاضرِ جُزءاً مُهمّاً من فريقِ صُنعِ القرارِ، وعليه تُطلَبُ ضرورةُ إلمامِه بالتخطيطِ الاستراتيجيِّ وإدارةِ المشاريعِ والأفرادِ والمواردِ مع القابليةِ على تنظيمِ واختيارِ المهامِّ لتحفيزِ الأفرادِ وقيادتِهم[4].

إنّ التعليمَ المحاسبيَّ يجب ألا يرُكِّزَ فقط على حاجاتِ المهاراتِ والمعرفةِ؛ بل يمتدُّ أيضاً لتلقينه بالمعاييرِ الأخلاقيةِ، والإصداراتِ المهنيةِ فالمسعى العامُّ سيكونُ مرُكَّزاً بشكلٍ أكبرَ لتطويرِ اهتمامِ الطلبةِ حولِ الارتقاءِ بالمجتمعِ، وتوفيرِ فهمٍ حولَ الأحداثِ التاريخيةِ، والثقافاتِ المختلفةِ، ومعرفةٍ أساسيةٍ بالعلومِ السلوكيةِ[5]؛

إذ لا تستطيعُ الجامعاتُ إعدادَ خرِّيجينَ مُتعلِّمينَ بشكلٍ كاملٍ؛ ممّا يعني ضرورةَ التأكيدِ على إعدادِ خرِّيجينَ ذوي استعدادٍ دائمٍ لتعلُّمِ المهنةِ[6].

ثانياً: الآليَّةُ المستخدَمةُ في إحداثِ التطويرِ ومَجالاته:

تتمثَّلُ الآليَّةُ الملائمةُ المستخدمةُ لإنجازِ التطويرِ ضرورةَ دراسةِ العناصرِ التاليةِ:

١. طبيعةِ نظامِ التعليمِ المستهدَفِ، ومدى انسجامِه مع نظامِ التعليمِ التقليديِّ السائدِ حاليّاً.

٢. الأطرافِ المعنيَّةِ بالتطويرِ المستهدَفِ، ودورِها في توفيرِ مُتطلَّباتِ هذا التطويرِ، ومدى توفُّرِ الإمكاناتِ والمواردِ المطلوبِ توظيفُها لإحداثِ هذا التطويرِ؛

إذ يقومُ نظامُ التعليمِ المحاسبيُّ المستهدفُ على مبدأِ التعليمِ المستمرِّ مدى الحياةِ، وهو على الضِّدِّ من النظامِ التعليميِّ السائدِ حاليّاً؛ فالتغيُّراتُ الحاصلةُ في التكنولوجيةِ، البيئةِ الاجتماعيةِ والسياسيةِ، والمعاييرُ المهنيةُ تُوفِّرُ الحاجةَ للمُحاسبينَ المهنيينَ أن يتبنَّوا عاداتِ التعلُّمِ مدى الحياةِ، وأن يُواصِلُوا التعليمَ؛ إذ لا ينتهي التعليمُ المحاسبيُّ بتخرُّجِ الطالبِ من الجامعةِ والتحاقِه

بسوقِ العملِ؛ بل يبقى مُلازماً له، وفي مراحلِ حياته جميعِها من خلالِ فُرَصٍ جديدةٍ تُوفِّرُ له لتنميةِ مهاراته وخبراته[7].

كما أنّ التطويرَ المستهدفَ للتعليمِ المحاسبيِّ هو ثمرةُ جهدٍ مشتركٍ لعدَّةِ أطرافٍ منها: الجامعةُ، سوقُ العملِ، العائلةُ، أطرافٌ أُخرى؛ فلكُلٍّ منها دورٌ مُعيَّنٌ؛ فالدولةُ والجامعةُ تقعُ على عاتقِهما- بالإضافةِ إلى توفيرِ جزءٍ مُهمٍّ من الموارد المالية والبشرية اللازمة للتطويرِ- وضعُ التشريعاتِ والقوانينِ التي تدعمُه، وكذلك الأُسُسِ والمعاييرِ التي تكفلُ المحافظةَ على نوعيةِ المخرَجاتِ كنظامِ قَبولِ الطلبةِ، وتعيينِ وترقيةِ أعضاءِ الهيئةِ التدريسية، وتطويرِ المناهجِ وغيرها.

أمّا سوقُ العملِ فإنّ له مساهمةً كبيرةً في إنجاحِ عمليةِ التطويرِ المستهدفةِ من خلال تمتينِ أواصرِ علاقته بالبيئةِ الجامعية، والمشاركةِ في التأثيرِ على وضعِ المناهجِ والخططِ الدراسية، والأهم في توفيرِ فُرَصِ وإمكاناتِ التعليمِ والتدريبِ المستمرِّ للخريجينَ بعد التحاقِهم به، هذا كما تُعتبَرُ العائلةُ بمثابةِ المدرسةِ الأُولى التي تُزوِّدُ الطلبَةَ بالكثيرِ من الاتجاهاتِ والاهتماماتِ والقُدراتِ التي تُشكِّلُ الأساسَ في تحديدِ مُيولِ الطلبة، واستعداداتِهم التعليمية[8]؛ فالمسؤوليةُ مشتركةٌ وتتطلَّبُ ضرورةَ توثيقِ التعاونِ بين تلكَ الأطرافِ، وربطَ المجتمعِ بمراكزِ البحوثِ والدراساتِ الجامعيةِ من خلالِ قنواتِ اتصالٍ فعَّالةٍ.

هذا ومن الضروريِّ أن تتَّسِمَ عمليةُ التطويرِ بالشموليةِ؛ بحيث تُغطِّي جوانبَه كافَّةً بَدءاً بالمنهاجِ، ومُروراً بطُرقِ التدريسِ، وانتهاءاً بأساليبِ التقييمِ والامتحاناتِ.

ولتصميمِ المنهاجِ التعليميِّ فإنّ على الجامعاتِ أن تُميِّزَ بأنَّ الطلبةَ بحاجةٍ إلى فُرَصٍ أكبرَ لتطويرِ مهاراتِهم، وينبغي أن تشملَ برامجُ المحاسبةِ مُقرَّراتٍ تعليميةً تهدفُ إلى إعدادِ الخرِّيجينَ لممارسةِ الأعمالِ المحاسبيةِ في مجالاتٍ واسعةٍ ومتنوعةٍ؛ سواءٌ أكانت في الشركاتِ، أم في مكاتبِ التدقيقِ، أم في الوحداتِ غيرِ الهادفةِ للربحِ[9].

وبالوقتِ نفسه على الجامعاتِ أن تُعيدَ النظرَ في المواد التي يتضمَّنُها المنهاجُ التعليميُّ ليشملَ موادَّ إضافيةً؛ منها محاسبيةٌ ومنها موادٌ مُساندةٌ؛ إنّ ذلك يتطلَّبُ أن لا تقتصرَ مدَّةُ الدراسةِ على أربعِ سنواتٍ؛ بل تمتدُّ إلى خمسِ سنواتٍ، كما يجب تطويرُ الأساليبِ التقليديةِ للتدريسِ في الاتجاه الذي يجعلُ من الطالبِ عُنصُراً فعّالاً ونشِطاً في العمليةِ التعليميةِ بدلاً من كونه مُتلقِّياً سلبيّاً للمعلوماتِ؛ بحيث تتحوَّلُ من أسلوبِ حشوِ ذهنِ الطالبِ بالمعلوماتِ، والتلقينِ والتأكيدِ على الحفظِ، إلى تدريبِه على التفكيرِ التحليليِّ والانتقاديِّ؛ بما يُساهِمُ في تمكينه على تعليمِ نفسه بنفسه؛ ليكونَ قادراً للتوائمِ مع آليَّةِ التعليمِ والتدريبِ المستمرِّ بعد التخرُّجِ، ولكي يتحقَّقَ هذا التطويرُ النوعيُّ فيطرقَ التدريسَ يجبُ تعميقُ الصِّلَةِ بين الأكاديميينَ والمهنيينَ؛ إذ ينصبُّ دورُ المهنةِ في تحديدِ المهاراتِ والمعرفةِ الفنيةِ اللازمةِ للمحاسبِ؛ ليصبحَ مُمارِساً جيِّداً وفقَ ما تقتضيه احتياجاتُ سوقِ العملِ وإيصالُها

لـلمجتمعِ الأكـاديمـيِّ، والـذي سـتقعُ عـلى عـاتـقِه مسؤوليةُ تطويرِ المناهجِ وطرقِ التدريسِ(10).

الهوامش:

١. أبو غزالة، طلال– التعليم المحاسبي في الوطن العربي، مجلة المحاسب القانوني العربي – العدد ٧٨ –أيار – حزيران– ١٩٩٣ – ص ٢٨.

٢. الاتحاد الدولي للمحاسبين، المهارات المهنية– معيار التعليم الدولي رقم ٣، تشرين الأول– ٢٠٠٣ – ص ١–٢.

٣. The American Accounting Association Committee – Op. Cit.– P. 179.

٤. الاتحاد الدولي للمحاسبين،المهارات المهنية– معيار التعليم الدولي رقم ٣،تشرين الأول – ٢٠٠٣ – ص ٣.

٥. الاتحاد الدولي للمحاسبين،المهارات المهنية– معيار التعليم الدولي رقم ٣،تشرين الأول– ٢٠٠٣ – ص ٤–٥.

٦. The American Accounting Association Committee – Op. Cit.– P. 180.

٧. Cummings, Bill– Bennett, Robert E. & Normand, Carol J.–"Meeting

٨. The Challenge: The University Accounting Program– Corporate America

٩. Needs –2002– P.2.

١٠. مطر، محمد،التعليم المحاسبي وتحديات القرن الحادي والعشرين– مجلة المدقق – العدد ٣٨ – ١٩٩٩ – ص ٨–٩.

١١. Cummings, Bill– Bennett, Robert E. & Normand, Carol J., Op. Cit –.

١٢. P.3–4.

١٣. دهمش، نعيم، دور الجامعات في التأهيل المحاسبي، مجلة المحاسب القانوني العربي– العدد ٨١– تشرين الثاني–كانون الأول– ١٩٩٣–ص ٢٠.