



الهيئة السعودية للمحاميين
SAUDI BAR ASSOCIATION

مشروع
الخطة الإستراتيجية الخمسية للهيئة السعودية للمحاميين للأعوام المالية
2022-2026م

وثيقة الإستراتيجية للهيئة

2021م



تعريف عام بالمشروع وما تم إنجازه..



أهداف المشروع ومخرجاته

- بناء الخطة الاستراتيجية
- تجهيز فريق التنفيذ الاستراتيجي من الهيئة
- الموامة الاستراتيجية وبناء الخطط التشغيلية



أهداف المشروع

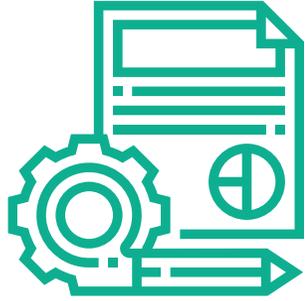
الجهد المبذول



- وثائق مشروع الخطة الاستراتيجية الخمسية للهيئة و التي شملت:
- تقرير الوضع الراهن
 - تقرير المقارنة المرجعية
 - وثيقة الخيارات و التوجهات الاستراتيجية
 - وثيقة الخطة الاستراتيجية



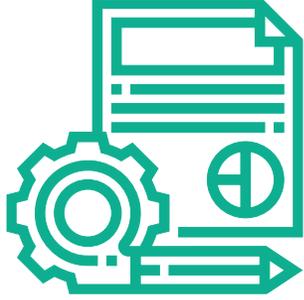
المخرجات



عناصر الوثيقة

وتضم ...

- ✓ ملخص تحليل الوضع الراهن والمقارنة المرجعية
- ✓ القضايا الرئيسية التي تواجه الهيئة
- ✓ نموذج التموضع الاستراتيجي للهيئة في كيفية معالجة قضاياها
- ✓ توجهات الهيئة الاستراتيجية وسماتها
- ✓ النموذج التشاركي المستهدف للهيئة
- ✓ الرؤية والرسالة والقيم
- ✓ خريطة الأهداف الاستراتيجية والعملياتية
- ✓ خريطة المبادرات
- ✓ خريطة المؤشرات
- ✓ الموائمة الاستراتيجية
- ✓ نموذج حوكمة التنفيذ والقياس



ملخص تحليل الوضع الراهن والمقارنة المرجعية

المقارنة المرجعية

الأطر المرجعية للدراسة

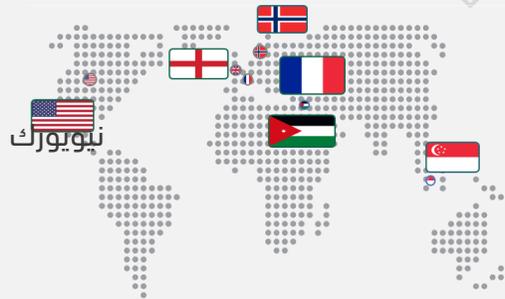
- « توصيات الأمم المتحدة حول دور نقابات المحامين من تقرير استقلال القضاة والمحامين
- « دليل منظمي مهنة المحاماة لنقابة المحامين الدولية

محور الجهات التي تنظم المهنة

- « ما هي هذه الجهة أو الجهات؟ نقابة، جمعية، وزارة، محكمة، الخ....
- « ما هو تنظيمها، حوكمتها، نموذج العمل التشاركي فيما بينها؟....

محور تحليل المهنة

دول المقارنة



معايير الاختيار

- مؤشرات العدالة (سيادة القانون، جودة العدالة، الخ)
- تنوع جهات إدارة المهنة (نقابة، جمعية، وزارة، محكمة، الخ)
- تقارب البيئة (الأردن مثالا)
- تنوع الأصول القانونية

محاور الدراسة

تحليل الوضع الراهن



تم عقد 23 اجتماع تحليل للوضع الراهن مع 40+ شخص من مختلف الجهات



تم عقد ورشة عمل للمحامين

حضرها أكثر من 500 محامي

الوثائق



وثيقة +100

مختلفة تم دراستها وتحليلها

الاستبانات

تم استلام وتحليل 742 رد، على استبانات تقصي الرأي حول الهيئة والمهنة (نسبة المشاركة 14%)

محور تحليل الهيئة

- قياس تطبيق الهيئة لاختصاصاتها
- قياس نضج الممكنات المؤسسية
- التحليل الاستراتيجي والمالي
- شركاء إدارة المهنة
- المستفيدون

محور تحليل المهنة

- مرجعية المهنة وقيادتها
- جاذبية المهنة
- التأهيل الجامعي والقبلي والتدريب
- الانتساب وترخيص المزاولة
- التصنيف المهني والتطوير المستمر
- حماية المهنة والمحامي

الجهد المبذول

محاور التحليل

الجهود والإيجابيات والفرص

بذلت الهيئة منذ تأسيسها جهوداً للنهوض بدورها الريادي المنشود، ضمن أجواء إيجابية من الفرص الخارجية وضمن نقاط قوة داخلية تمتلكها ...



الجهود والإيجابيات والفرص الخارجية

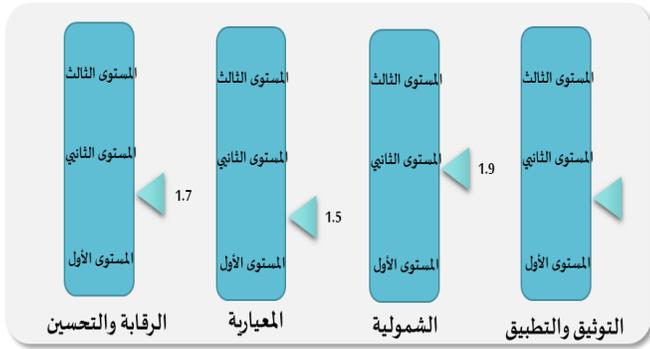
- ❖ وجود رؤية وطنية شاملة 2030 توفر الفرصة لتمكين الهيئة من تنفيذ أدوار جديدة في خدمة قطاع المحاماة
- ❖ تمتع الاقتصاد السعودي بمعدلات نمو مستمرة يعزز من فرص التمكين والتطوير المالي للهيئة
- ❖ البنية التحتية التقنية المتميزة في المملكة توفر فرصاً للهيئة لإطلاق الخدمات الإلكترونية الربط والتكامل
- ❖ التوجه الحكومي نحو التحول الإلكتروني يسهل وصول المجتمع لخدمات الهيئة والاستفادة منها
- ❖ عملية التطور في الحالية في الأنظمة والتشريعات التي تحمل هم المهنة وتنظيمها



الجهود والإيجابيات ونقاط القوة الداخلية

- ❖ رئاسة معالي وزير العدل لمجلس إدارة الهيئة ساند الهيئة في الكثير من أعمالها لقربه من هموم الهيئة وطموحاتها.
- ❖ الاستقلال المالي والإداري للهيئة مكّن الهيئة من فرص التطور والاستثمار وتبني المبادرات الجديدة
- ❖ حداثة الهيئة وفر مرونة أكثر في تبني الجهود التطويرية والاستجابة للمتغيرات
- ❖ تبنت الهيئة عدد من برامج التدريب لحديثي التخرج والممارسين
- ❖ نفذت الهيئة عدد من برامج المسؤولية الاجتماعية والتعريف بالمهنة وأدوارها وأهميتها
- ❖ عملت الهيئة على إصدار سجل المنشأة القانونية لترخيص مكاتب المحاماة (وبالمجان) في محاولة رائدة لتسهيل عمل المحامي.
- ❖ مارست الهيئة دوراً استباقياً في تقديم المشورة لتصنيف المحامين ودرجاتهم
- ❖ أعدت الهيئة دليل استرشادي لقواعد السلوك المهني للمحامين
- ❖ قامت الهيئة بدور إيجابي كبيت خبرة لتقدير الأتعاب.

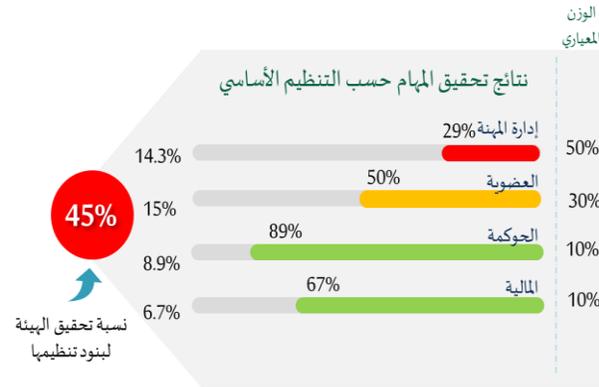
مستوى النضج المؤسسي للمكنات التشغيلية داخل كيان الهيئة



%60

من المنتسبين للهيئة من خريجي الأنظمة

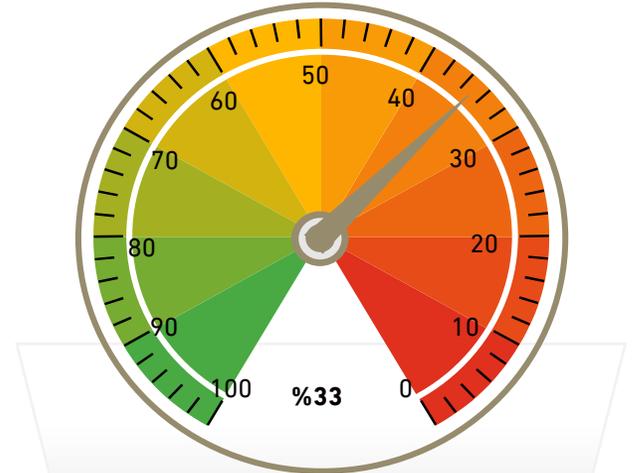
تحقيق المهام المطلوبة منها حسب تنظيمها الرئيسي



%16

فقط من المحامين المرخصين منتسبين للهيئة (1322 محامي عضو من أصل 8351 محامي مرخص)

نسبة الرضا عن خدمات الهيئة



عينة من أسباب عدم الرضا

- ❖ عدم وجود دور فاعل للهيئة في خدمة المحامين
- ❖ عدم وجود مزايا أو منافع فعلية مقارنة بقيمة الاشتراك
- ❖ نرغب في أن تكون الهيئة هي الجهة التي يرجع لها المحامي حتى في الترخيص والتجديد.

تحديات الوضع الراهن

أبرز التحديات التي تواجه إدارة المهنة ودور الهيئة في ذلك ضمن تقاطعها مع البيئة الخارجية

عدم وجود منظومة فعالة ومستدامة للتطوير المهني المستمر للمحامين، وغياب منظومة الزامية للتدريب المهني المستمر



5

عدم وجود تبني لجهة مرجعية واحدة لقيادة وتطوير المهنة، وتشعب مرجعية المحامين بين الهيئة والإدارة العامة للمحاماة



1

تدني فعالية التأهيل أثناء مرحلة البكالوريوس في رفد المهنة بالجدارات والمخرجات التعليمية اللازمة للممارسة المهنية، وغياب التنسيق الفعال بين الهيئة والجامعات لعكس حاجات سوق المهنة الحقيقية على المناهج، وغياب حلول جوهريّة لتجسير خرجي النظم والشريعة



6

ضعف ضبط الدخول للمهنة ورفع جودة المنتسبين للمحاماة، حيث لا توجد أدوات فنية "إلزامية" تطبيقية لضمان جودة الممارسين "امتحان ترخيص المزاولة مثالا"



2

عدم وجود جهود منظمة وفعالة واستباقية لتنويع الخيارات المهنية امام المحامي، بحيث يكون المحامي جاهزا للتكيف مع تحديات انتهاء بعض المهن عبر الإحلال التقني لها "مثل التوثيق وترخيص الشركات"



7

ضعف التنسيق وعدم وضوح الأدوار بما يتعلق بالتأهيل القبلي للمحامين، وغياب استراتيجية واضحة لإدارته على المستوى التشاركي



3

تدني التبني الثقافي والاعتباري للمهنة داخل أروقة المرفق العدلي، وعدم تمكين المحامي كممارس مهني معتبر أمام باقي الممارسين المساهمين في تحقيق العدالة



8

عدم جاهزية التصنيف المهني للأفراد والشركات هذا الغياب وعدم التخصص أدى لتدني جودة التمثيل القانوني في بعض الأحيان



4

تحديات الوضع الراهن

أبرز التحديات التي تواجه إدارة المهنة ودور الهيئة في ذلك ضمن تقاطعها مع البيئة الخارجية

غياب أنظمة وأدوات تطبيقية فعالة لحماية مهنة المحاماة من بعض المنافسين والمنتحلين غير المرخصين (سواء في متابعة الدعاوى او تقديم الاستشارات القانونية)، هذا الغياب أدى لعدم اقتصاديات المهنة عبر تسرب الخدمات لجهات غير مرخصة



9

غياب نظام حازم لحماية المحامي من الاعتداء ومنحه الضمانات المناسبة



12

عدم تفعيل منظومة فعالة وإلزامية لقواعد ممارسة المهنة وأدوات لضبط السلوكيات المهنية في العمل



10

غياب جسم فاعل ومجهز لإنتاج وتحكيم ونشر المعرفة القانونية الفنية التي تحتاجها المهنة



13

عدم وجود آلية مؤسسية واضحة لإدارة ملف الاتعاب ومنهجية تقديرها وحماية المحامي وإنصافه في تحصيلها



11

ملخص تنفيذي لنتائج تحليل الوضع الراهن

المقارنة المرجعية	تحليل الوضع الراهن	الممارسين الصحيين	المحاسبين	ملخص تنفيذي لنتائج تحليل الوضع الراهن
 <p>المحاميين</p>	 <p>المهندسين</p>	 <p>الممارسين الصحيين</p>	 <p>المحاسبين</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • عضو أساسي 3650 ريال • عضوية الانتساب المهني 1825 ريال • الانتساب الأكاديمي 365 ريال 	<p>1250 ريال لكل من (عضوية أساسية، عضوية مقيم بمهنة هندسية، مقيم بمهنة غير هندسية، مقيم خارج المملكة) كل 3 سنوات، عضوية طاب (مجانية) عضوية فني 700 ريال اول سنة وعند التجديد 200 ريال</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تختلف باختلاف التخصص الصحي وتتراوح بين 80 - 250 ريال 	<ul style="list-style-type: none"> • عضو أساسي ممارس 10 الاف ريال / سنوياً • عضو أساسي غير ممارس 2000 ريال / سنوياً • عضوية انتساب مهني 345 ريال 	رسوم العضوية
لا يوجد	يوجد	يوجد	يوجد وهو أساسي ليتم قيد اسم المحاسب القانوني في سجل المحاسبين القانونيين.	اختبار المزاولة
لا يوجد	تتراوح من 1500 – 2500 ريال	تتراوح من 1200 - 1500 ريال	1500 ريال ورسوم التسجيل 1000 ريال	رسوم الاختبار
3650 ريال سنويا	ما يقارب (7000) ريال للسنة الأولى و ما يقارب 3500 للتجديد	ما يقارب 4000 + رسوم ترخيص المنشآت تتراوح بين (1000 - 150000) حسب التصنيف	ما يقارب 15000 للسنة الأولى وما يقارب 10000 عند التجديد	إجمالي التكلفة
لا يوجد إلزامية تدريب	لا يوجد إلزامية للتدريب	يلزم كافة الممارسين الصحيين بساعات تعليم طبي مستمر وكذلك شرط إلزامي لإعادة التسجيل المهني وتجديد الترخيص بالهيئة.	بين 180 نقطة – 300 نقطة تدريب تختلف باختلاف العضوية إذا كانت أساسية ممارس أو غير ممارس و فني	التدريب والتطوير المهني
لا يوجد	يوجد تصنيف مهني مثال: مهندس مشارك، مهندس محترف، مهندس مستشار	يوجد تصنيف مهني على حسب التخصص الصحي	لا يوجد	التصنيف المهني
تشمل رسوم العضوية الأساسية ترخيص المنشأة	1000-5000 ريال رسوم الترخيص حسب الفئة تدقيق الطلب (500) ريال	حسب تصنيف المنشأة (1000 - 150.000) ريال	تشمل رسوم العضوية الأساسية (1000) ريال عن كل موظف فني يعمل في المنشأة المرخصة	ترخيص المنشأة
مركز الدراسات والبحوث غير مفعّل وإصدار واحد من مجلة فقه القضاء	تعمل الهيئة على إصدار مجلة المهندس ويصدر منها قرابة 106 عدداً وذلك لنشر المعرفة وحصول جميع المهندسين على كافة التطورات العلمية والمهنية.	تحرس الهيئة على نشر الإصدارات المعرفية من خلال مجلة الملتقى الصحي الشهرية ويصدر منها قرابة 150 عدداً، والكثير من الأنظمة في مزاولة المهن والمؤتمرات الصحية	تصدر مجلة المحاسبين كل 6 أشهر حيث صدر العدد 91 في أكتوبر 2020، وتوفر الهيئة عبر موقعها آخر المراجع والكتب على المستوى العالمي والاقليمي	إدارة المعرفة
لا يوجد	لا يوجد	يوجد منظومة اعتماد برامجي	لا يوجد	الاعتماد البرامجي
غير مفعلة	يوجد ميثاق المهندس	مدونة أخلاقيات الممارس الصحي	يوجد مدونة تشمل مجموعة المبادئ التي يجب على العضو التحلي بها عند ممارسة أعماله	مدونة السلوك المهني

مجتمع الدراسة

المعايير الموضوعية			المؤشرات الدولية		
الأصول القانونية	التقارب	النموذج	مؤشر سيادة القانون	مؤشر جودة العملية القضائية	
إنجليزي	-	هيئة	15/18	13	إنجلترا

المعايير الموضوعية			المؤشرات الدولية		
الأصول القانونية	التقارب	النموذج	مؤشر سيادة القانون	مؤشر جودة العملية القضائية	
فرنسي	-	نقابة	12/18	20	فرنسا

المعايير الموضوعية			المؤشرات الدولية		
الأصول القانونية	التقارب	النموذج	مؤشر سيادة القانون	مؤشر جودة العملية القضائية	
اسكندنافي	-	وزارة	14/18	2	النرويج

المعايير الموضوعية			المؤشرات الدولية		
الأصول القانونية	التقارب	النموذج	مؤشر سيادة القانون	مؤشر جودة العملية القضائية	
إنجليزي	-	محكمة	15/18	21	الولايات المتحدة - نيويورك

المعايير الموضوعية			المؤشرات الدولية		
الأصول القانونية	التقارب	النموذج	مؤشر سيادة القانون	مؤشر جودة العملية القضائية	
ديني	✓	نقابة	-	-	الأردن

المعايير الموضوعية			المؤشرات الدولية		
الأصول القانونية	التقارب	النموذج	مؤشر سيادة القانون	مؤشر جودة العملية القضائية	
إنجليزي	-	مشترك	15,5/18	12	سنغافورة

معايير الدراسة

محور تنظيم الجهات ذات العلاقة بمهنة المحاماة

- ✓ دور هذه الجهات في إدارة المهنة
- ✓ حوكمتها
- ✓ النموذج التشاركي المنظم للعمل بينها

تنظيم مهنة المحاماة

- ✓ آلية دخول وشروط مزاوله المهنة
- ✓ التعلم والتدريب القانوني
- ✓ التخصصية والاعتماد المهني
- ✓ مزايا العضوية والرعاية المجتمعية للمحامي
- ✓ الإشراف والرقابة على السلوك المهني

الأطر المرجعية للدراسة

(1)

توصيات الأمم المتحدة حول دور نقابات المحامين من تقرير استقلال القضاة والمحامين

(2)

دليل منظمي مهنة المحاماة لنقابة المحامين الدولية

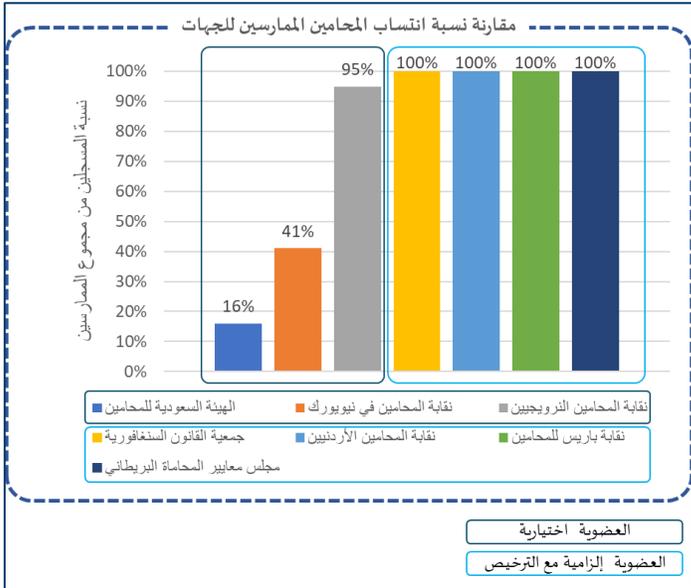
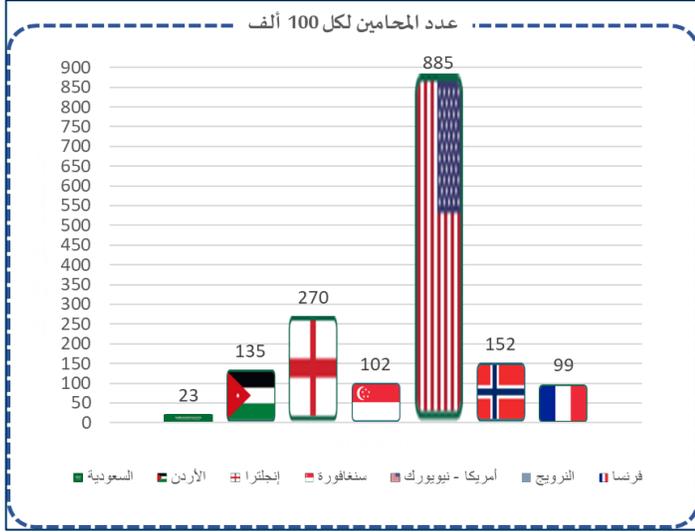
الأردن	سنغافورة	الولايات المتحدة	النرويج	إنجلترا	فرنسا
<ul style="list-style-type: none"> نقابة المحامين الاردنيين 	<ul style="list-style-type: none"> هيئة تنظيم الخدمات القانونية التابعة لوزارة القانون المعهد السنغافوري للتعليم القانوني جمعية القانون السنغافورية 	<ul style="list-style-type: none"> شعبة الاستئناف في المحكمة العليا نقابة المحامين الامريكية نقابة المحامين في نيويورك 	<ul style="list-style-type: none"> مجلس الرقابة على المحامين نقابة المحامين النرويجية 	<ul style="list-style-type: none"> مجلس معايير المحاماة 	<ul style="list-style-type: none"> المجلس الوطني للنقابات نقابات المحامين المحلية
<ul style="list-style-type: none"> نقابة المحامين شخصية اعتبارية ذات استقلال مالي ويتولى شؤونها مجلس تنتخبه الهيئة العامة يرأس النقابة نقيب المحامين ويتبعه نائب وامين السر وامين صندوق واعضاء مجلس النقابة 	<ul style="list-style-type: none"> هيئة تنظيم الخدمات القانونية إدارة تابعة لوزارة القانون جمعية القانون تتضمن رئيس ونائبين وامين خزنة و 17 عضو مجلس معهد سنغافورة للتعليم القانوني من 17 عضوا من المؤسسات القانونية 	<ul style="list-style-type: none"> تتكون شعبة الاستئناف من أربعة محاكم قضائية مستقلة تضم نقابة المحامين الامريكية: مجموعة من اللجان المختصة في مجالات المحاماة المهنية 	<ul style="list-style-type: none"> مجلس الرقابة على المحامين يتم تعيينه بقرار من وزارة العدل و لديه مجلس المشرفين نقابة المحامين النرويجية لديها مجلس إشراف 	<ul style="list-style-type: none"> هيئة مستقلة بمجلس إدارة يتكون من 15 شخصا، وهم مزيج من (غير المحامين) والمحامين للمجلس فريق للإدارة العليا 	<ul style="list-style-type: none"> المجلس الوطني للنقابات ، يتكون المجلس من 80 عضوا، يرتبط بوزير العدل يتبع للمجلس 161 نقابة محلية.
<ul style="list-style-type: none"> رخصة ممارسة المهنة للمحامين تأهيل وتدريب وتقييم المحامين المتدربين اتخاذ اجراءات تأديب المحامين 	<ul style="list-style-type: none"> اصدار رخصة المزاولة للممارسين القانونيين تطبيق وتطوير المعايير التعليم القانوني. إدارة اختبار مزاولة المهنة. التطوير المهني المستمر لمزاولين المهنة تمثيل وحماية ومساعدة جميع أعضاء المهنة القانونية 	<ul style="list-style-type: none"> اصدار برخيص مرزونة انمهيه حل نزاعات شكاوي المحامي وتأديبهم اعتماد جهات التعليم القانوني وجهاً للاختبار تنفيذ ومتابعة برامج التدريب المستمر تقديم المزايا والبرامج والخدمات تعزيز التعليم القانوني المستمر 	<ul style="list-style-type: none"> تراخيص المحاماة وتوكيلات المحامين. تصاريح لممارسة المساعدة القانونية اتخاذ اجراءات تأديب المحامين ضمان معايير المهنية والأخلاقية العالية بوضع قواعد للممارسة القانونية الجيدة 	<ul style="list-style-type: none"> اصدار رخصة المزاولة وتصاريح الممارسة تحديد متطلبات التدريب المستمر وضع ومتابعة معايير السلوك للمحامين واجراءات التأديب 	<ul style="list-style-type: none"> توحيد قواعد وممارسات مهنة المحاماة تنظيم التعليم القانوني الأولي والمستمر تصنيف المحامين اتخاذ اجراءات تأديب المحامين تنظيم مهنة المحامي وإصدار تراخيص المزاولة ومراقبة قواعد السلوك
<ul style="list-style-type: none"> يشترط في من يمارس مهنة المحاماة ان يكون مسجلا في سجل المحامين الاساتذه رسوم الانتساب رسوم التسجيل 423 دينار 	<ul style="list-style-type: none"> كل محام سنغافوري لديه شهادة ممارسة سارية المفعول هو تلقائياً عضواً في جمعية القانون، العضوية اختيارية لأي محامي ليس لديه شهادة ممارسة سارية المفعول 	<ul style="list-style-type: none"> للحصول على رخصة ممارسة ، لا يوجد اشتراط للإنتساب للنقابة مميزات العضوية تشمل رعاية المحامي وتوفير مساقات وبرامج تدريبية معتمدة من محكمة الاستئناف لتحقيق خطة التعليم القانوني المستمر 	<ul style="list-style-type: none"> الانتساب للنقابة اختياري فئات العضوية تشمل عضوية المحامي، مساعد المحامي، الطالب، المحامي المتقاعد و محام بتريخيص قانوني نرويجي يمارس عمله بالخارج وتختلف رسوم الاشتراك بحسب الفئة 	<ul style="list-style-type: none"> يجب أن يكون المحامون الممارسون حاصلين على شهادة مزاولة عمل صادرة عن مجلس معايير المحاماة رسوم شهادة المزاولة تختلف حسب مقدار الدخل 	<ul style="list-style-type: none"> عضوية النقابة إلزامية الدفع (مبلغ 800 يورو مقابل رسوم التسجيل) مزايا العضوية عديدة تشمل الرعاية والخدمات والتأمين والدعم وحماية المحامي

جهات التنظيم

هوكمة الجهات

مهام الجهات

العضوية



المقارنة
المرجعية

تحليل الوضع
الراهن

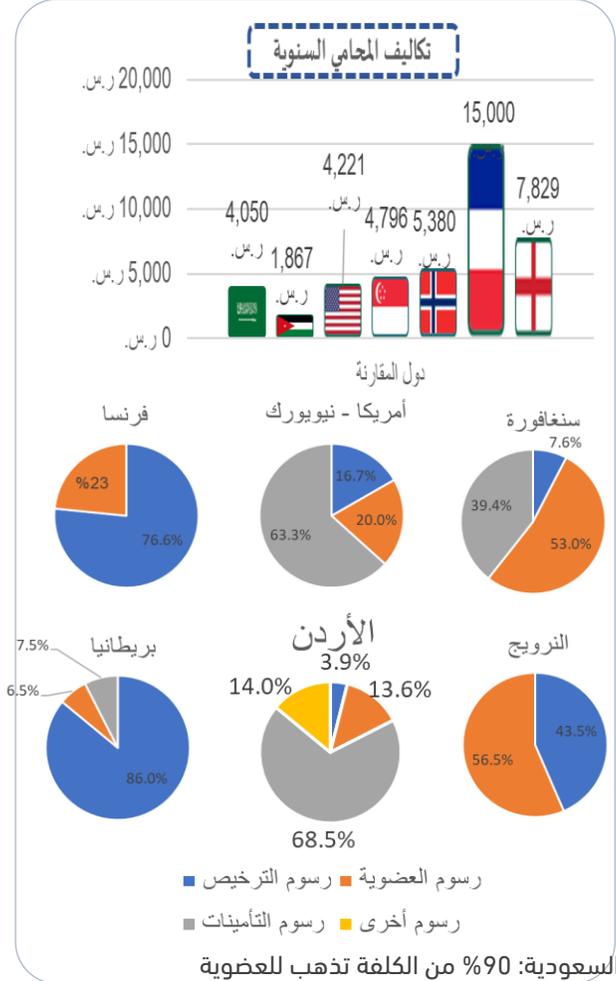
ملخص تنفيذي لنتائج دراسة المقارنة المرجعية

الدروس المستفادة والممارسات التي وجدنا أن الجهات الشبيهة تمارسها في أغلب دول المقارنة

- ❖ تنظيم التعليم القانوني الأولي والمستمر
- ❖ توفير عدة خدمات متكاملة ذات قيمة مضافة للمحامين و المستفيدين من خارج دائرة المحامين
- ❖ بناء التصنيف حسب الممارسة المهنية المستمرة ويتم التحقق من صحتها من قبل لجنة تحكيم
- ❖ منح اعتماد للمنظمات التعليم والتدريب للتأكد من أن المنظمات المصرح لها لتقدم تدريبًا يمكن الوصول إليه وبأسعار معقولة ومرنة
- ❖ اشتراط تأمين ضد الأضرار الفنية للمزاولة كمحامي
- ❖ توفير دليل لتحديد ما إذا المستفيد بحاجة إلى الاستعانة بمحامٍ أم لا ، وتقديم المشورة بشأن العثور على المحامي المناسب
- ❖ تتم عمليات الرقابة والتفتيش على مكاتب المحاماة بالتعاون مع طرف ثالث وهي شركة تدقيق من القطاع الخاص
- ❖ قرارات اللجنة التأديبية متاحة للجمهور مع القيود التي تتبعها أحكام قانون الإدارة العامة بشأن السرية المهنية

تم الوقوف على أبرز نتائج تحليل الوضع الراهن ودراسة المقارنة المرجعية الكمية، وكانت كالتالي ...

المقارنة المرجعية



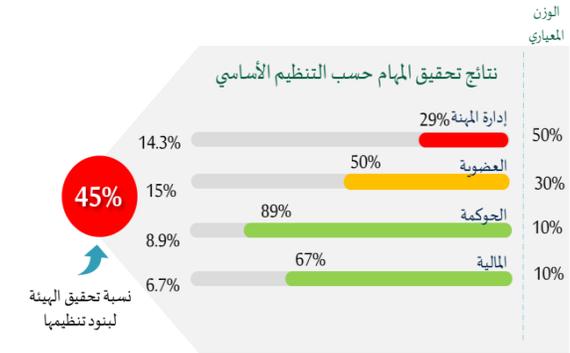
أبرز تجارب الدول في إدارة المهنة



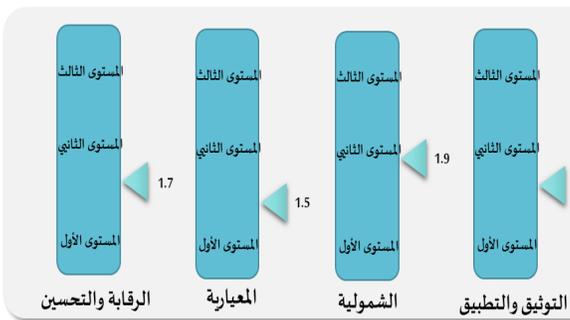
- اشتراط تأمين ضد الأضرار الفنية للمزاولة كمحامي
- قرارات اللجنة التأديبية متاحة للجمهور
- إعطاء شهادة تخصص
- التطوير المهني المستمر إلزامي

تحليل الوضع الراهن

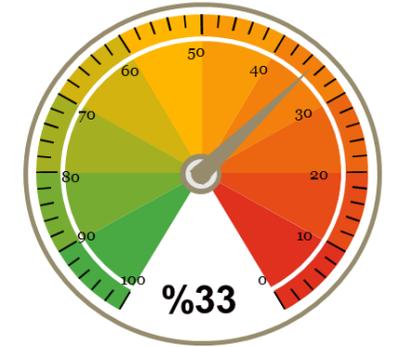
تحقيق المهام المطلوبة منها حسب تنظيمها الرئيسي



مستوى النضج المؤسسي للمكثات التشغيلية داخل كيان الهيئة



نسبة الرضا عن خدمات الهيئة



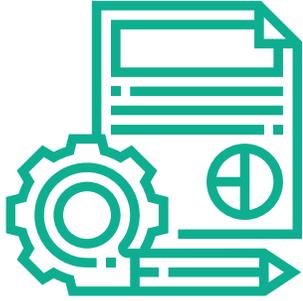
16%

فقط من المحامين المرخصين
منتسبين للهيئة (1322 محامي
عضو من أصل 8351 محامي
مرخص)



60%

من المنتسبين للهيئة من خريجي
الأنظمة



ملخص القضايا الرئيسية التي تواجه الهيئة

أبرز القضايا التي تواجه الهيئة

وفيما يلي استعراض عام لأبرز القضايا التي تواجه الهيئة والتحديات المنوطة بها والتي تم استخراجها من تحليل الوضع الراهن والمقارنة المرجعية ...

إدارة المعرفة

غياب جسم فاعل ومجهز لإنتاج وتحكيم ونشر المعرفة القانونية الفنية

تصنيف الأفراد والمنشآت

عدم فعالية التصنيف المهني وغياب جهود تنويع الخيارات المهنية أمام الإطّلال التقني

التخطيط والترخيص

عدم وجود جهة مرجعية واحدة لقيادة وتطوير المهنة، وغياب التخطيط للمهنة واقتصر الترخيص على القبول الإجرائي

الممارسة المهنية

عدم تفعيل منظومة فعالة لقواعد ممارسة المهنة وأدوات لضبط السلوكيات المهنية

حماية المحامي وتمكينه

غياب نظام حازم لحماية المحامي وإعطائه الضمانات اللازمة للمزاولة وتمكينه الاعتباري

ضبط جودة الدخول للمهنة

ضعف أدوات ضبط جودة المنتسبين للمحاماة "غياب امتحان المزاولة كمثال"



11



9



7



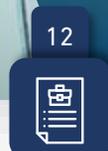
5



3



1



12



10



8



6



4



2

جاذبية العضوية

عدم وجود نموذج جاذب حالي للعضوية للهيئة

إدارة ملف الأتعاب

عدم وجود آلية واضحة لتقدير الاتعاب وأدوات ناجزة لتحصيلها

جودة المخرجات التعليمية من الجامعات

تدني فعالية التأهيل أثناء مرحلة البكالوريوس في رفد المهنة بالجدارات التطبيقية اللازمة

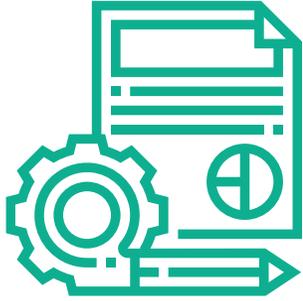
جاذبية المهنة

عدم وجود جهود موحدة ومنظمة للتسويق للمهنة وتمكين ثقافة الاستعانة بالمحامي

التطوير المهني المستمر

عدم وجود منظومة فعالة ومستدامة للتطوير المهني المستمر وتطوير الجدارات الوظيفية

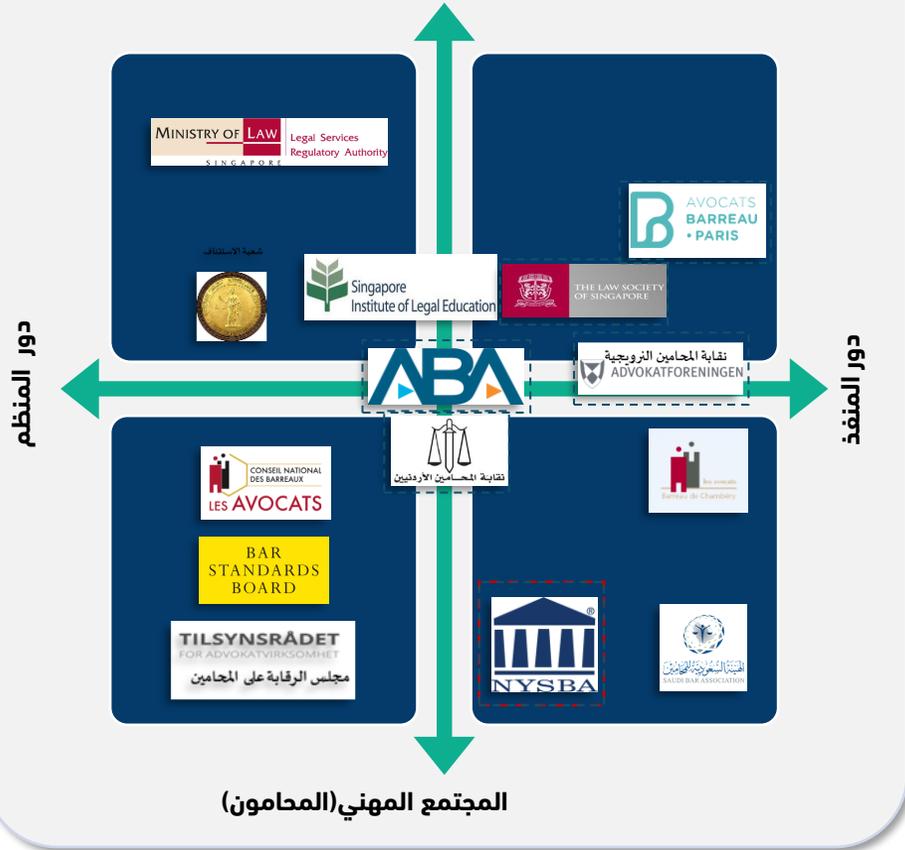
حماية المهنة وتعظيم اقتصادياتها



تفاصيل العمل على القضايا في جهات دول المقارنة

السمة العامة للجهات في دول المقارنة

مجتمع الممارسين الأكبر



المجتمع المهني (المحامون)

جهات شبيهة باختصاص الهيئة

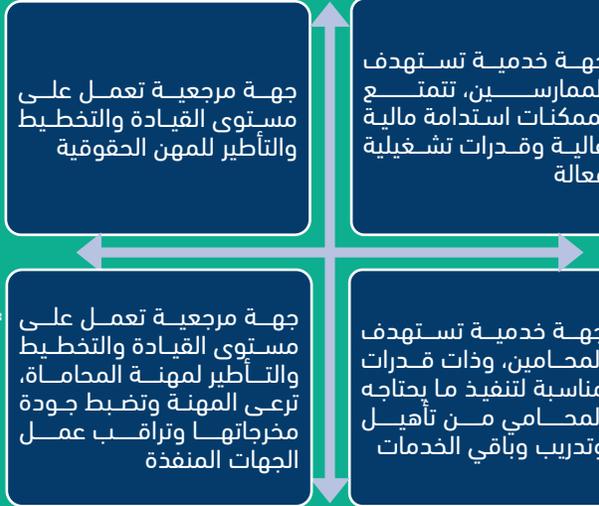
الاعتماد يزيد
على ضرورة بناء
منظومة جاذبة
لزوما

يزيد
تمكين الهيئة ضمن المنظومة وبين
الممارسين

يقل
إمكانية
تمكين
الهيئة
بفرض
تشريع عالية

المجتمع

مجتمع الممارسين الأكبر



المجتمع المهني (المحامون)



مصفوفة التموضع الاستراتيجي

- ❖ وهي مصفوفة نتجت من وضع سؤال المجتمع وسؤال الدور والشكل كمحاور تنتج عنه اربع خيارات استراتيجية كبرى للهيئة.
- ❖ تم تحديد انعكاسات توجه الهيئة لأحد الخيارات على السؤالين المؤطرين على :
 - ✓ متطلبات البنية التحتية للتأسيس والاستثمار التشغيلي
 - ✓ قدرة الهيئة على تمكين استدامتها المالية
 - ✓ تمحور الحلول الاستراتيجية حول المهنة أو الفرد
 - ✓ ترسيم لملامح التمكين ستكون بالاعتماد على بناء منظومة جاذبة للممارسين أم القدرة على استجلاب التمكين بفرض التشريع



تفاصيل العمل على القضايا في

جهات دول المقارنة

جاذبية العضوية



- تقديم المزايا والبرامج والخدمات التي تعزز النمو المهني للأعضاء وتحسين نوعية حياتهم.
- توفير المساعدات المالية وغيرها من المساعدات لأعضاء الجمعية ولأفراد عائلتهم في حال الحاجة.
- تعزيز العلاقات الجيدة والتواصل الاجتماعي بين الأعضاء وبين الأعضاء وغيرهم من الأشخاص المعنيين بإدارة القانون والعدالة في الولايات المتحدة الأمريكية.
- الدعم المعرفي والتدريبي المجاني للأعضاء

جاذبية المهنة



- تمثيل وحماية ومساعدة أعضاء مهنة المحاماة
- تحسين فهم واحترام المجتمع للقانون و مهنة المحاماة على مستوى الولايات المتحدة وعلى مستوى العالم.

تمكين التطوير المهني المستمر



- جهة مرجعية للتحديد واعتماد متطلبات التعلم القانوني المستمر على مستوى الولايات
- جهة اعتماد الساعات المنجزة ضمن التعلم القانوني المستمر
- توفر حزمة من البرامج المعتمدة للتعلم القانوني المستمر (مجانية للأعضاء)

حماية الممارس وتمكينه



- دعم التطوير الوظيفي والمهني لطلاب القانون والمحامين والمهنيين القانونيين في جميع مجالات الممارسة والمراحل المهنية
- توفير مرجعية لقواعد السلوك المهني النموذجية (القواعد إلزامية وتأديبية جزئياً وارشادية لتحديد الدور المهني للمحامي)

تعزيز حماية المهنة وتعظيم اقتصادياتها



- جهة مرجعية لتحديد المسؤوليات المتعلقة بالخدمات المتعلقة بالقانون
- توفير قوائم للشركات والمحامين التعاون مع الممارسين القانونيين لتقديم خدمات بإسم النقابة

ضبط جودة الدخول للمهنة (التأهيل المهني، اختبار المزاولة، التدريب)

اعتماد كليات القانون لمنح درجة الدكتوراه في القانون المؤهلة لممارسة المحاماة



إدارة ملف الأتعاب



- توفير مرجعية لقواعد السلوك المهني النموذجية (آلية تحديد الرسوم على الخدمات)

رفع جودة المخرجات التعليمية



- تنظيم اختبار القبول في كلية الحقوق LSAT

ضمان الممارسة المهنية العالية



- تستقبل الشكاوي من قبل لجنة شكاوي المحامين، وتتم دراسة الشكاوي والنظر فيها من قبل اللجنة واتخاذ قرار بشأنها، تتبع لجنة تظلمات المحامين لشعبة الاستئناف.

التخطيط والترخيص



- يتم ترخيص المحامين الراغبين بمزاولة المهنة من قبل شعبة الاستئناف في المحكمة العليا وذلك بعد اجتيازهم لامتحان المزاولة

تمكين انتاج وتأطير المعرفة



- تقديم كافة انواع الدعم المعرفي والأنشطة والفعاليات والمنصات

تمكين التصنيف للأفراد والمنشآت



- اعتماد الجهات الخاصة التي تعتمد الرخصة

تعتمد وتدعم محكمة الاستئناف في ولاية نيويورك أداء 50 ساعة من الخدمات المجانية للمتقدمين للقبول في ممارسة المحاماة في ولاية نيويورك



مجلس ولاية نيويورك لاختبار المحامين مسؤول عن إدارة امتحان المحاماة للمرشدين الذين يسعون إلى قبول ممارسة القانون في ولاية نيويورك.



جاذبية العضوية



- توفر النقابة كافة الخدمات الإضافية التي تتعلق بجودة الحياة للمحامين ومنها:
- تقديم الأحداث
- الحياة النقابية
- رياضات النقابة
- بيت النقابة
- بيت المحامي
- الأنشطة الثقافية
- مسابقة وجوائز تنافسية
- خطط للحياة المهنية / الشخصية
- أماكن العمل المهنية

جاذبية المهنة



- تزويد المحامين باللوجستيات والتوثيق وأنظمة المعلومات والشؤون المالية والتأمين.
- التوعية بدور المحامي وأهمية الحصول على محامي وطريقة الحصول على محامي

تمكين التطوير المهني المستمر



- توفير تدريب المحامين ودعم الممارسات المهنية للمحامين
- توفير برامج التدريب ضمن خطة التدريب السنوية الإلزامية

حماية الممارس وتمكينه



- مراقبة الامتثال للقواعد الأخلاقية
- تسهيل نقاشات المحامين
- تنخرط نقابة المحامين في باريس بعدة جوانب تتعلق بحقوق ودعم المحامين
- التوعية بالحصول على المساعدة القانونية وكيفية وشروط والتقدم على الحصول عليها

تعزيز حماية المهنة وتعظيم اقتصادياتها



- تنظيم العلاقات بين المحامين وعملائهم
- الدفاع عن المصلحة الجماعية للمهنة والمواطنين
- توفير قوائم للمحامين من خلال الموقع يمكن الوصول مباشرة لعنوانهم

ضبط جودة الدخول للمهنة (التأهيل المهني، اختبار المزاولة، التدريب)



المجلس الوطني للنقابات مسؤول عن تنظيم التعليم القانوني الأولي والمستمر

إدارة ملف الأتعاب



- يتم وضع النماذج الإرشادية لاتفاقيات الرسوم
- خدمة تحديد الرسوم للمحامين والمتقاضين لأي نزاع أو عدم دفع أتعاب المحامين

رفع جودة المخرجات التعليمية

- اجتياز امتحان الالتحاق بكلية الحقوق (EDA)، التي تديرها الجامعات كجزء من معهد الدراسات القضائية (IEJ)

تمكين انتاج وتأطير المعرفة



توفير قاعدة بيانات وثائقية موثوقة وسهلة الاستخدام للمحامين وتنظيم الأنشطة والفعاليات والمنصات

تمكين التصنيف للأفراد والمنشآت



- منح شهادات اختصاص

ضمان الممارسة المهنية العالية



- سلطة الادعاء والتحقيق بالشكاوى لدى رئيس المجلس الوطني للنقابات

التخطيط والترخيص



- يتم الانتساب وإصدار تراخيص المزاولة في فرنسا من قبل نقابات المحامين المحلية مثل نقابة المحامين في باريس



اختبار شهادة الكفاءة لامتحان المحاماة CAPA من مدرسة للتدريب المهني للمحاماة محكمة الاستئناف في باريس

التدريب من خلال برنامج تعليم مهني على مدى 18 شهر من ثلاث أقسام التدريب الذي تقدمه جهات التعليم المعتمدة

جاذبية العضوية



- تقديم المزايا والبرامج والخدمات التي تعزز النمو المهني للأعضاء وتحسين نوعية حياتهم.
- سعر مخفض للدورات التدريبية
- توفير التطوير المستمر من خلال البرامج التي يتم تكييفها خصيصاً للمحامين.
- توفير أنشطة مثل أيام المحاماة المهنية - عروض الدورات المكثفة في نهاية شهر مايو من كل عام.
- تنظم دوائر نقابة المحامين الدورات والاجتماعات

جاذبية المهنة



- تعزيز سمة مميزة للجودة تظهر أن المحامي ينتمي إلى مجتمع مهني فخور.
- جائزة المواهب من نقابة المحامين النرويجية هي جائزة سنوية لمهنة المحاماة

إدارة ملف الأتعاب



- توفير مرجعية لقواعد السلوك المهني النموذجية (آلية تحديد الرسوم على الخدمات)

تمكين انتاج وتأطير المعرفة



- اعداد ونشر مجلة الأعضاء الخاصة ADVOKATBLADET

تمكين التطوير المهني المستمر



- جهة مرجعية تعتمد التدريب المستمر للمحامين وتنظمه بالشراكة مع الأطراف الأخرى مثل مركز تعليم المحامين.
- متابعة واعتماد ساعات التعليم المستمر
- تقديم الدورات التدريبية من خلال طرف ثالث مثل مركز تعليم المحامين

رفع جودة المخرجات التعليمية

- لا يوجد جهة

تمكين التصنيف للأفراد والمنشآت

- لا يوجد جهة

حماية الممارس وتمكينه



- تمارس نقابة دورها لضمان الظروف الملائمة للمحامين، تمثل نقابة المحامين أمام السلطات والأوساط السياسية نيابة عن مهنة المحاماة والمحامي
- تقدم نقابة المحامين النرويجية جميع التأمينات ذات الصلة بالمحامي في مجال تأمين المسؤولية المهنية

ضمان الممارسة المهنية العالية



- تتخذ لجنة ترخيص المحامين قراراتها الأولية - باقتراح من لجنة الرقابة ولجنة التأديب

تعزيز حماية المهنة وتعظيم اقتصادياتها



- توفير بوابة تسويق للمحامين والخدمات القانونية
- تساهم نقابة المحامين بنشاط على القضايا المهمة لقطاع المحاماة والمهنة.

التخطيط والترخيص



- جهة الاشراف على المحامين والمساعدين القانونيين الممارسين في البلاد واصدار التراخيص القانونية والأذونات كمساعدين قانونيين وتصاريح المساعدين القانونيين وإجراءات المساعدة القانونية.

ضبط جودة الدخول للمهنة (التأهيل المهني، اختبار المزاولة، التدريب)



- ترخيص الشركات المحلية والمهنيين القانونيين الحاصلين على درجة في القانون (بدون امتحان المحامين في النرويج)، وتسجيل الممارسين القانونيين المؤهلين الأجانب بشرط اجتياز اختبار المجلس
- المشاركة في دورة خاصة تتعلق بالقضايا ذات الصلة للمحامي، مثل: التقاضي (تحضير القضية)، والعلاقة مع العميل، وحقوق المحامي وواجباته (الأخلاق)، والتفاوض، وحسابات العملاء، ومسك الدفاتر وما إلى ذلك. تستمر الدورة لمدة 6 أيام وتتكون من محاضرات وتمارين عملية. تختتم الدورة باختبار كتابي في الأمور ذات الأهمية الخاصة لمهنة المحاماة
- يجب أن يعمل المرشح كمحام مساعد أو قاض مساعد أو منصب في النيابة لمدة عامين

جاذبية العضوية	جاذبية المهنة	تمكين التطوير المهني المستمر	حماية الممارس وتمكينه	تعزيز حماية المهنة وتعظيم اقتصادياتها	ضبط جودة الدخول للمهنة (التأهيل المهني، اختبار المزاولة، التدريب)
<p>نقابة المحامين الأردنيين</p> <ul style="list-style-type: none"> توفر النقابة كافة الخدمات الإضافية التي تتعلق بجودة الحياة للمحامين ومنها: توفير تأمينات للعضو وأفراد عائلته مثل التأمين الصحي والتقاعد الاجتماعي تأسيس وتنمية صندوق تعاوني للمحامين لتعزيز روح التعاون فيما بينهم وتوطيد الخدمات القانونية والمهنية والمادية. موقع الكتروني للاطلاع على التشريعات الحديثة الصادرة عن المؤسسات القانونية والمحاكم المحلية. 	<p>نقابة المحامين الأردنيين</p> <ul style="list-style-type: none"> التمويل التقاعدي للمحامين والتأمين، والتضامن وجودة الحياة تقدم نقابة المحامين الأردنية جميع التأمينات ذات الصلة بالمحامي في مجال تأمين المسؤولية المهنية. 	<p>نقابة المحامين الأردنيين</p> <ul style="list-style-type: none"> يوفر معهد التدريب في النقابة الدعم اللازم للمحامين الممارسين للمهنة والمتدربين 	<p>نقابة المحامين الأردنيين</p> <ul style="list-style-type: none"> المحافظة على مبادئ المهنة وتقاليدها والدفاع عن حقوق النقابة وكرامة المنتسبين إليها. 	<p>نقابة المحامين الأردنيين</p> <ul style="list-style-type: none"> التدخل بين المحامين وحل المنازعات المتعلقة بمزاولة المهنة. 	<p>نقابة المحامين الأردنيين</p> <p>يتم الانتساب وعقد امتحانات المزاولة لكافة المحامين في الأردن من قبل نقابة المحامين الأردنيين، ويتم إصدار رخصة المزاولة للمحامين من قبل النقابة بعد إيفاء المحامي لكافة شروط المزاولة الموضوعة من قبل النقابة. تشرف النقابة على تدريب المحامين المتدربين وتوفر البرامج التأهيلية</p>
	<p>إدارة ملف الأتعاب</p> <p>نقابة المحامين الأردنيين</p> <ul style="list-style-type: none"> تعيين لجان تحديد الأتعاب خدمة فض النزاعات بين المتقاضين أو عدم دفع أتعاب المحامين خدمة تقدير الأتعاب. 	<p>رفع جودة المخرجات التعليمية</p> <ul style="list-style-type: none"> لا يوجد 	<p>ضمان الممارسة المهنية العالية</p> <p>نقابة المحامين الأردنيين</p> <ul style="list-style-type: none"> تستقبل الشكاوي من قبل نقابة المحامين الأردنيين، ويتم النظر بها من قبل هيئة التأديب. 	<p>التخطيط والترخيص</p> <p>نقابة المحامين الأردنيين</p> <ul style="list-style-type: none"> منح رخصة ممارسة المهنة للمحامين 	
	<p>تمكين انتاج وتأطير المعرفة</p> <p>نقابة المحامين الأردنيين</p> <p>توفير التشريعات الخاص بالنقابة "قرارك" والذي يعنى بتزويد المحامين باخر التحديثات التشريعية والقرارات الصادرة عن المحاكم</p>	<p>تمكين التصنيف للأفراد والمنشآت</p> <ul style="list-style-type: none"> لا يوجد 			



تفاصيل العمل على القضايا في جهات دول المقارنة

جاذبية العضوية



تقديم المزايا والبرامج والخدمات التي تعزز النمو المهني للأعضاء وتحسين نوعية حياتهم.

توفير المساعدات المالية وغيرها من المساعدات لأعضاء الجمعية ولأفراد عائلاتهم في حال الحاجة.

تعزيز العلاقات الجيدة والتواصل الاجتماعي بين الأعضاء وبين الأعضاء وغيرهم من الأشخاص المعنيين بإدارة القانون والعدالة في سنغافورة.

تعزيز العلاقات والتواصل المهني للممارسين القانونيين مع الجهات القانونية الدولية.

الدعم المعرفي والتدريبي المجاني للأعضاء

جاذبية المهنة



- تمثيل وحماية ومساعدة أعضاء المهنة القانونية في سنغافورة والترويج بأي طريقة تراها الجمعية مناسبة لمصالح مهنة المحاماة
- حماية الجمهور ومساعدته في جميع الأمور التبعية أو العرضية للقانون.

إدارة ملف الأتعاب



- توفير مخطط خاص بجمعية القانون لحل النزاعات التكلفة من خلال إجراء تحكيمي.

تمكين انتاج وتأطير المعرفة



- تقديم كافة أنواع الدعم المعرفي والأنشطة والفعاليات والمنصات

تمكين التطوير المهني المستمر



- جهة مرجعية للتحديد واعتماد متطلبات التطوير المهني المستمر.
- جهة اعتماد الساعات المنجزة ضمن التطوير المهني المستمر
- توفر حزمة من البرامج المعتمدة للتطوير المهني المستمر.

رفع جودة المخرجات التعليمية



- اعتماد كليات والجامعات المختصة في القانون والمحاماة

تمكين التصنيف للأفراد والمنشآت

- لا يوجد جهة

حماية الممارس وتمكينه



- دعم التطوير الوظيفي للممارسين القانونيين في جميع مجالات الممارسة والمراحل المهنية
- الحفاظ على معايير السلوك وتحسينها وتعليم مهنة القانون في سنغافورة.
- تسهيل اكتساب أعضاء المهنة القانونية للمعرفة القانونية.

ضمان الممارسة المهنية العالية



- تستقبل الشكاوي من قبل جمعية القانون ويتم إحالة الشكاوى الى رئيس لجنة التحقيق (هيئة مستقلة تعين من قبل رئيس القضاة) للتحقيق بها

تعزيز حماية المهنة وتعظيم اقتصادياتها



- جهة مرجعية تضع وتراجع معايير العمل وشروط الترخيص للممارسين القانون والشركات.
- الإشراف على امتثال مكاتب وشركات المحاماة لمعايير العمل في ممارسة القانون وشروط الترخيص

التخطيط والترخيص



- يتم ترخيص المحامين الراغبين بمزاولة المهنة من قبل هيئة تنظيم الخدمات القانونية وذلك بعد اجتيازهم لامتحان المزاولة

ضبط جودة الدخول للمهنة (التأهيل المهني، اختبار المزاولة، التدريب)



- المعهد السنغافوري للتعليم القانوني هو الجهة مرجعية المسؤولة عن اعتماد البرامج التدريبية في الكليات والجامعات القانونية
- ينظم المعهد السنغافوري للتعليم القانوني تنفيذ اختبارات امتحان المزاولة Part A & Part B الثاني Part B
- المعهد مسؤول عن تنظيم واعتماد التدريب المهني للراغبين بمزاولة المهنة

جاذبية العضوية

BAR STANDARDS BOARD

بصفته الجهة المنظمة للمحاماة في إنجلترا وويلز، لدى المجلس هدف تنظيمي قانوني يتمثل في "تشجيع مهنة قانونية مستقلة وقوية ومتنوعة وفعالة" لديه أيضا التزامات بموجب قانون المساواة، جوانب دعم المحامي:

- التأمين ضد الأضرار الفنية
- ارشادات قواعد المساواة
- ارشادات قواعد الشفافية
- يوفر المجلس رابط لبوابة الاختيارات القانونية دعم اختيارات العملاء القانونية

جاذبية المهنة

BAR STANDARDS BOARD

- تعزيز والحفاظ على الالتزام بمبادئ المهنة
- تعزيز رفاهية المهنة
- تشجيع مهنة قانونية مستقلة وقوية ومتنوعة وفعالة

إدارة ملف الأتعاب

BAR STANDARDS BOARD

يوفر دليل مجلس معايير المحاماة ملحق خاص لقائمة بنماذج التسعير شائعة الاستخدام مع شرح لكل منها.

تمكين انتاج وتأطير المعرفة

BAR STANDARDS BOARD

المساهمة في التثقيف القانوني العام حول القطاع القانوني والمحامين والخدمات

تمكين التطوير المهني المستمر

BAR STANDARDS BOARD

- تحديد متطلبات التدريب المستمر لضمان الحفاظ على مهارات المحامين طوال حياتهم المهنية.
- وضع المعايير ومتابعتها لبرامج التأهيل وأنشطة التطوير المهني المستمر
- اعتماد منظمات التعليم والتدريب وفق معايير الدخول العالية المتوقعة في المحاماة

رفع جودة المخرجات التعليمية

BAR STANDARDS BOARD

- اعتماد جهات التدريب الأكاديمي والمهني المهني المتكامل في المحاماة، مثل مؤسسة التعليم العالي

تمكين التصنيف للأفراد والمنشآت

BAR STANDARDS BOARD

- تنظيم وترخيص نطاق الممارسة للمحامين والكيانات والاستشارات

حماية الممارس وتمكينه

BAR STANDARDS BOARD

- تعزيز والحفاظ على الالتزام بمبادئ المهنة.
- النظر في المخاوف لدى المحامين والمنظمات واتخاذ الإجراءات عند الاقتضاء
- النظر في فعالية الضوابط التنظيمية لضمان كفاءة المحامين
- التقييم الفردي لرفع المعايير وتحديد الاحتياجات

ضمان الممارسة المهنية العالية

BAR STANDARDS BOARD

- اتخاذ الإجراءات التأديبية الملزمة قانونًا في حالة مخالفات السلوك المهني و دليل المجلس

تعزيز حماية المهنة وتعظيم اقتصادياتها

BAR STANDARDS BOARD

- تنظيم سوق الخدمات القانونية وتقديم الخدمات من قبل المحامين والبحث حول الشكل المتغير (ولا سيما تأثير إصلاح المساعدة القانونية والتكنولوجيا)
- زيادة فهم الجمهور للحقوق والواجبات القانونية للمواطنين.

التخطيط والترخيص

BAR STANDARDS BOARD

- ترخيص ومنح شهادة مزاولة وسجل المحامين الممارسين
- ينظم المجلس المحامين والمستشارين القانونيين المرخصين في قاعة المحكمة على أنهم مدربون على تقديم المشورة

ضبط جودة الدخول للمهنة (التأهيل المهني، اختبار المزاول، التدريب)

BAR STANDARDS BOARD



نموذج التموضع الاستراتيجي للهيئة في كيفية معالجة قضاياها

ترجمة النموذج

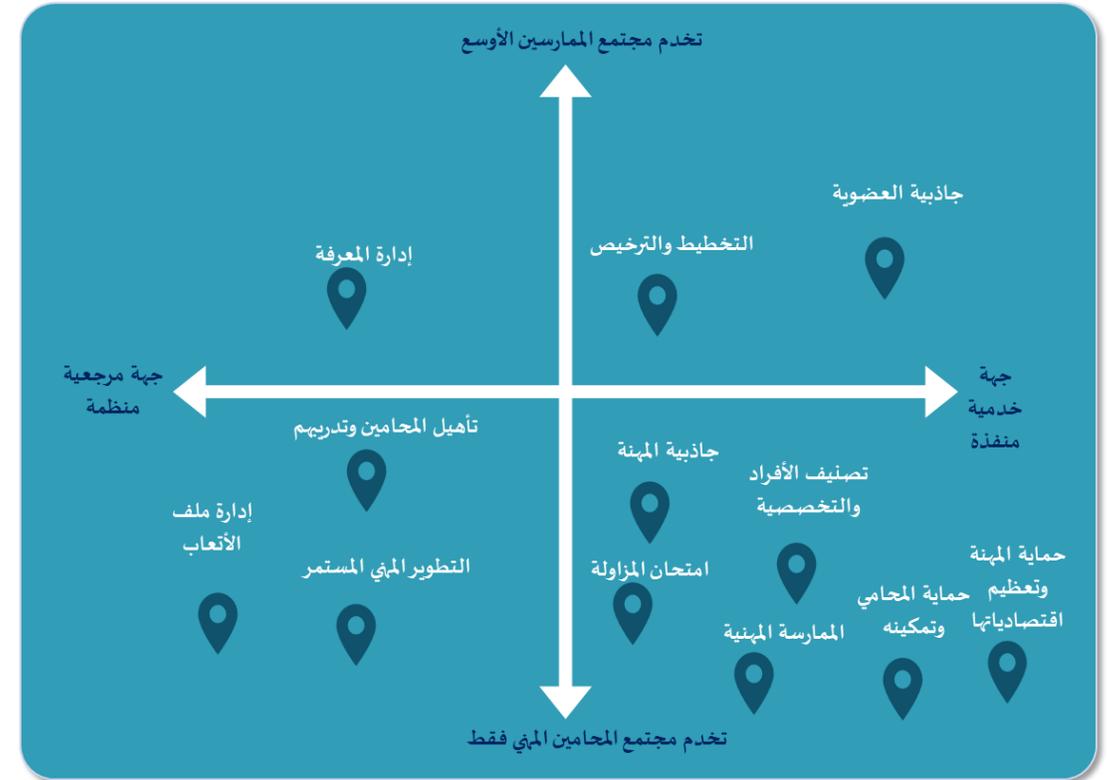
هيئة تستهدف المحامين من ناحية حماية المهنة ومنع تسرب عوائلها لغير المرخصين، وتطوير فحص مهني يضمن ملاءمة فنية للداخلين للممارسة، وقيادة التخطيط للمهنة بما يضمن الموازنة بين طلب السوق على المحامين وضبط جودة المؤهلين للممارسة، وسيكون ضمن صلاحياتها ترخيص المحامين، وتأديبهم وضبط سلوكياتهم المهنية حسب مدونة سلوك معتمدة.

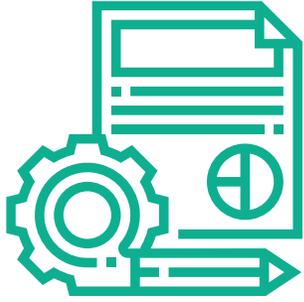
وستعمل الهيئة -أيضا للمجتمع المهني (المحامين) -على رفع الوعي بدور المحامي وأهمية اللجوء إليه، و على توكيد ضمانات مزاوله مهنية رفيعة من حصانة وتمكين اعتباري للمحامي في المحاكم ودوائر التفتيش، وكذلك على توفير معايير وبرامج اعتماد برامجي وضبط لضمان تأهيل عالي للمحامين وتدريب قبلي فعال من قبل مركز التدريب العدلي وما شابهه من جهات خدمية، وكذلك معايير التدريب المستمر والتطوير المهني، وستعمل الهيئة على تأسيسه تحصيل الاعتراف وضمان توفير أدوات ناجزة لتحصيله، وتضع ضمن أولوياتها تصنيف المهن الحقوقية للأفراد.

في ذات الوقت، ستستهدف الهيئة مجتمع الممارسين الأكبر وقيادة التخطيط والترخيص للمهنة، و بناء بمنظومة جاذبة من الخدمات والرعاية المجتمعية النوعية، وتعمل على تنظيم وتعزيز ونشر المعرفة القانونية.

وستشارك الهيئة مشاركة نوعية مجتمعية بشكل فاعل وحيثما طلب منها في رفع جودة المخرجات التعليمية الحقوقية.

نموذج التموضع الاستراتيجي





التوجهات الهيئة الاستراتيجية وسماتها

السمات والتوجهات الاستراتيجية

التوجهات الاستراتيجية للخمس سنوات القادمة

المجتمع

الأولوية لتمكين المحامي ومهنة المحاماة مع تقديم رعاية نوعية لمجتمع الممارسين القانونيين لتنظيمه.

ستتجه الهيئة لتكون "الهيئة السعودية للمحامين والممارسين القانونيين"

الاستقلالية

ستسعى الهيئة لتعزيز استقلاليتها وتمكينها ضمن المنظومة العدلية لتقوم بدور أكبر في إدارة وتعميق المهنة

المرجعية

ستعمل الهيئة لتكون مرجعية موحدة للمهنة وكيان مهني جامع للمحامي والممارس القانوني

الدور

ستمارس الهيئة دور المنفذ في القضايا التي تشكل مفاصلا أساسية لإدارة المهنة، ولن يكون هناك من هو أكثر من الهيئة اهتماما بها، مثل (التخطيط والترخيص، حماية المهنة والمحامي، الخ)

ستتخذ الهيئة دورا تنظيميا في عدد من القضايا التي تنفذ من قبل جهات أخرى لتحقيق التكامل والتوازن في إدارة المهنة داخل المنظومة

أثناء تقديمها دورها التنفيذي الخدمي، ستتواءم الهيئة مع معايير الجهات المنظمة للقضية محل المعالجة، وفي حال عدم وجود جهة تنظم ذلك، ستنظم الهيئة نفسها بنفسها

السمات العامة لخطتنا الاستراتيجية للخمس سنوات القادمة

سنكون

جهة خدمية منفذة ترفع مصالح الممارسين

جهة مرجعية منظمة ومؤطره وضابطة للمهنة

المحامين ب

سنستهدف مجتمع ...

4 قضايا

الممارسين ب

توجهاتنا الاستراتيجية بشكل عام تحتاج بنية تحتية واستثمارية ...

منخفضة

عالية

نحن نستهدف قطاعات وأدوار ستعطينا تمكين للاستدامة

منخفض

عالي

3 مشرع أنظمة

بالتشريع

سيكون استحقاقنا للتمكين ب

+30 مبادرة

بالجذب

النموذج التشاركي المستهدف

دور تنفيذي

دور تنظيمي مرجعي

ليست منطقة اهتمام استراتيجي

منطقة وصف أدوار الجهات الأخرى

اختبار المزاولة*

بناء الاختبار وتنفيذه

الجهة المنظمة: الهيئة او جهة وطنية أخرى "قياس او جهة معنية بالأمر"

تأهيل المحامين وتدريبهم*

وضع أسس ومعايير التأهيل والتدريب ومنظومة الاعتماد البرامجي ومراقبة

متابعة تنفيذ التدريب في مكاتب المحاماة بشكل مؤقت

تعزيز حماية المهنة وتعظيم اقتصادياتها

توفير الأدوات التشغيلية التي تمكن المحامي من تنفيذ دوره التمثيلي من دون مضايقات

(حسب قوانين وأنظمة الجهات الشريكة وبالتنسيق مع وزارة العدل و وزارة

التخطيط والترخيص

تنفيذ التخطيط للمنتسبين للهيئة وعمل الموازنة بين حاجة السوق وضبط جودة الدخول إدارة ملف الترخيص

وضع المعايير للتخطيط والترخيص أو "الجهة المعنية بالأمر"

حماية المحامي وتمكينه

إيجاد الأدوات التشغيلية والفنية لمتابعة استحقاق المحامي للضمانات والحماية والتمكين اللازم لممارسة فنية عالية

وضع المعايير والضمانات للتمثيل القانوني الناجز (بالتنسيق مع المنظم)

ضمان الممارسة المهنية العالية

بناء مدونة السلوك وقواعد الممارسة الرقابة على المحامين وتأديبهم تعزيز جهود التسوية والمصالحة

وضع معايير الممارسات المهنية، أو "الجهة المعنية بالأمر"

المحاكم: فض النزاعات

تمكين التطوير المهني المستمر

وضع أسس ومعايير التدريب المستمر ومنظومة الاعتماد البرامجي

تنفيذ التدريب (بالتعاون مع جهات التنفيذ المعتمدة)

رفع جودة المخرجات التعليمية

مشاركة نوعية مجتمعية بتحفيز وتشجيع تطوير ورفع جودة المخرجات التعليمية

جاذبية العضوية

تقديم منظومة خدمات متميزة

جاذبية المهنة

رفع الوعي بالمهنة عبر أدوات تشغيلية (مثل العيادات القانونية) وتنفيذ بناء ثقافة الاستعانة بالمحامي

الجهة المنظمة: الهيئة او جهة وطنية أخرى "وزارة العدل"

إدارة ملف الأتعاب

مأسسة عملية تقدير الاتعاب ووضع معايير وممارسات التحصيل الناجز للحكم النهائي بالتحكيم يعود للمحاكم العامة او محاكم التنفيذ

تمكين انتاج وتأطير المعرفة

إدارة وتأطير النشاط المعرفي وتحفيز الإنتاج المعرفي ومواكبة الأعمال والانتاجات الخاصة الجهات البحثية: انتاج المعرفة

تصنيف الأفراد والمنشآت

وضع الشجرة المهنية والتصنيف القانوني للأفراد والمنشآت تطبيق التصنيف وإصدار الرخص ذات العلاقة

وضع معايير التصنيف وقواعد صناعة المهنة للأفراد

وضع معايير التصنيف للمنشآت

* اختبار المزاولة و تأهيل المحامين وتدريبهم كلاهما من ضمن قضية واحدة (ضبط جودة الدخول للمهنة) وتم فصلهما لاختلاف دور الهيئة فيهما

التوجهات الاستراتيجية الخمسية القادمة

ستلعب الهيئة دور المنفذ في القضايا التي تشكل مفاصلا أساسية لإدارة المهنة، ولن يكون هناك من هو أكثر من الهيئة اهتماما بها، مثل (التخطيط والترخيص، حماية المهنة والمحامي، الخ)

ستلعب الهيئة دور المنظم في القضايا التي رسخ تنفيذها عند جهات أخرى "مثل التأهيل عند مركز التدريب العدلي"، حيث سيكون في هذا الدور للهيئة قيمة أعلى

ستتجه الهيئة لأن تكون كيان مهني جامع للفرد، معنى بتطوير المهنة ولكن في ذات الوقت يكون مرجع خدمي وتمكيني للممارس.

الأولوية دائما للمحامين، مع رعاية الممارسين القانونيين والشرعيين بأسلوب نوعي ومما يدعم المهنة والمجتمع الاوسع

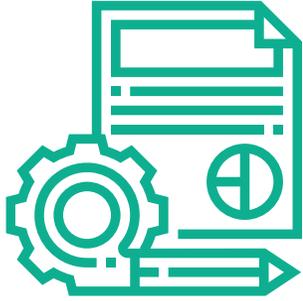
مدى البيان: 5 سنوات

هيئة تستهدف المحامين من ناحية حماية المهنة ومنع تسرب عوائلها لغير المرخصين، وتطوير فحص مهني يضمن ملاءة فنية للمحامين، وقيادة التخطيط للمهنة بما يضمن الموازنة بين طلب السوق على المحامين وضبط جودة المؤهلين للممارسة، وسيكون ضمن صلاحياتها ترخيص الممارسين، وتأديب مجتمع المحامين المهني وضبط سلوكياتهم المهنية حسب مدونة سلوك معتمدة.

وستعمل الهيئة -أيضا للمجتمع المهني (المحامين) - على توكيد ضمانات مزاوله مهنية رفيعة من حصانة وتمكين اعتباري للمحامي في المحاكم ودوائر التفيتيش، وكذلك على توفير معايير وبرامج اعتماد برامجي وضبط لضمان تأهيل عالي للمحامين وتدريب قبلي فعال من قبل مركز التدريب العدلي وما شابهه من جهات خدمية، وكذلك معايير التدريب المستمر والتطوير المهني، وستعمل الهيئة على مأسسة تحصيل الاتعاب وضمان توفير أدوات ناجزة لتحصيله.

في ذات الوقت، ستستهدف الهيئة مجتمع الممارسين الأكبر وقيادة التخطيط والترخيص للمهنة، و بناء بمنظومة جاذبة من الخدمات والرعاية المجتمعية النوعية، تحمل على عاتقها التعريف بمهن هذا المجتمع وتسويقها، وتعمل على تنظيم وتعزيز ونشر المعرفة القانونية، وتضع ضمن أولوياتها تصنيف المهن القانونية للأفراد والمنشآت.

وستشارك الهيئة مشاركة نوعية مجتمعية بشكل فاعل وحيثما طلب منها في رفع جودة المخرجات التعليمية الحقوقية.



الرؤية والرسالة والقيم

منهجية صياغة بيان الرؤية و خيارات مقترحة لبيان الرؤية

الخيار

2

تطوير ترجمة الخيار لاستخراج بيان الرؤية

01 تحديد المستهدف (أو المستهدفين) بالبيان؟

مستهدف تابع ✓ مسـتهدف ✓

رئيس

الفرد المهنة المجتمع الهيئة

- الفرد الممارس "المحامي" مهنة ✓
- الفرد الممارس "القانوني" المحاماة
- الفرد الممارس بصيغة "المهـنـن" المستفيدون ✓
- مجردة
- المنشآت القانونية

02 تحديد دور الهيئة في إدارة المهنة

منظم "عبر" منفذ "عبر" هجين ✓ عدم
كلمة كلمة كلمة
تنظيم "... تقديم "... ذكره

03 تحديد القضية (أو القضايا) الأبرز في البيان

جودة الدخول للمهنة
التمكين وجودة التمثيل والممارسة المهنية ✓
الخدمات ورعاية الأعضاء
تعزيز الاقتصاديات
الحماية والامتيازات للمحامي
الممارسة المهنية ✓

بيان الرؤية المقترح

صياغة بيان الرؤية حسب المعايير السابقة، مع مراعاة أن يكون:
✓ ملهما
✓ ومحفزا
✓ قصيرا
"ليس جدا"
✓ ويسهل حفظه
✓ دون تحديد إطار زمني

«مهنة ذات مكانة مرموقة تتمتع باقتصاديات جاذبة، يمارسها مهنيون محترفون»

الخيار

1

تطوير ترجمة الخيار لاستخراج بيان الرؤية

01 تحديد المستهدف (أو المستهدفين) بالبيان؟

مستهدف تابع ✓ مسـتهدف ✓

رئيس

الفرد المهنة المجتمع الهيئة

- الفرد الممارس "المحامي" مهنة ✓
- الفرد الممارس "القانوني" المحاماة
- الفرد الممارس بصيغة "المهـنـن" المستفيدون ✓
- مجردة
- المنشآت القانونية

02 تحديد دور الهيئة في إدارة المهنة

منظم "عبر" منفذ "عبر" هجين ✓ عدم
كلمة كلمة كلمة
تنظيم "... تقديم "... ذكره

03 تحديد القضية (أو القضايا) الأبرز في البيان

جودة الدخول للمهنة
التمكين وجودة التمثيل والممارسة الفنية ✓
الخدمات ورعاية الأعضاء ✓
تعزيز الاقتصاديات
الحماية والامتيازات للمحامي
الممارسة المهنية ✓

بيان الرؤية المقترح

«محامي مهني وممكن ضمن مجتمع قانوني يعمل بكفاءة ومهنية عالية، وينتمي لهيئة تقدم له خدمات نوعية ومميزة»

صياغة بيان الرؤية حسب المعايير السابقة، مع مراعاة أن يكون:
✓ ملهما
✓ ومحفزا
✓ قصيرا
"ليس جدا"
✓ ويسهل حفظه
✓ دون تحديد إطار زمني

تحليل بيان الرسالة لجهات دول المقارنة

خريطة بطاقات الأداء المتوازن للأهداف

الرؤية والرسالة والقيم

النموذج التشاركي

التوجهات الاستراتيجية

ترجمة الخيار

الرؤية الرسالة القيم

جميعها تعبر عن غاية وجود الجهة دون الإغراق في وصف أعمالها، تنوع التركيز بين المحامي والمهنة والمجتمع

التحليل

نقابة المحامين النرويجية

تسعى نقابة المحامين إلى ضمان استيفاء المحامين النرويجيين للمعايير المهنية والأخلاقية العالية والتمتع بشروط عمل جيدة.

نقابة المحامين باريس

تمثل نقابة المحامين، من خلال مهمتها، مهنة المحاماة في باريس للدفاع عن المصلحة الجماعية للمحامين والمواطنين.

خدمة الأعضاء والمهنة والجمهور على قدم المساواة من خلال الدفاع عن الحرية وتحقيق العدالة كممثل وطني لمهنة المحاماة.

معايير التحليل

تعبر عن غاية وجود الهيئة

تحدد آلية الوصول إلى الغاية (كيف؟)

التوجه نحو العمومية والالتساع بالنطاق

الوضوح في التوجه لخطاب البيئة الداخلية والخارجية

تمحور البيان حول ...



المحامي والمجتمع



المحامي والمهنة



المحامي والمجتمع

تجميع القيم المؤسسية لكيانات شبيهة ورصد القيم المتكررة

القيم للهيئات الوطنية الشبيهة

الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين

- المهنية
- الشفافية
- النزاهة
- الموثوقية
- التميز

الهيئة السعودية للتخصصات الصحية

- الإبداع
- الجودة
- المهنية
- العدالة
- حماية المرضى

القيم الحالية للهيئة

- النزاهة
- الاحترافية
- العناية
- قيمة مضافة للجميع

القيم المتكررة

- | | | | |
|-------------|----|-------------|----|
| المهنية | .1 | المهنية | .1 |
| النزاهة | .2 | النزاهة | .2 |
| الاستقلالية | .3 | الاستقلالية | .3 |
| التميز | .4 | التميز | .4 |
| العدالة | .5 | العدالة | .5 |

القيم لجهات دول المقارنة

نقابة المحامين الامريكينة

- الوصول إلى العدالة
- الاستقلال
- التنوع
- سيادة القانون

مجلس معايير المحاماة في إنجلترا

- العدل والاحترام
- الاستقلالية والنزاهة
- التميز والكفاءة

+



ترسم صورة سلوكية
عالية للهيئة

+



تعبر عن رؤية الهيئة
وتطلعاتها

+



يمكن أن ترسخ في
الهيئة ولا تتغير مع
الوقت

+



تتماشى مع
الممارسات المثلى

+



تراعي نظرة
الممارس والمجتمع

هذه القيم حققت ما يلي:

سبب الاقتراح

- من القيم المتكررة
- يعبر بشكل كبير عن تحول مفصلي ستقدم عليه الهيئة
- أحد السمات المميزة للمرحلة القادمة،
فالهيئة لصيقة مع شركاء منظومة إدارة
المهنة
- التركيز دائما على واحد من أهم أهداف
الهيئة
- لترسيخ مبدأ التنوع في القضايا المعالجة،
وشمول كافة أطراف المجتمع القانوني
- القيم المقترحة
- المهنية
 - الاستقلالية المسؤولة
 - الشراكة والتكامل
 - الرعاية والاهتمام
 - التنوع والشمول

الرعاية والاهتمام: نهتم برعاية الأعضاء بما يفوق التوقعات من خلال خدمات شاملة
التنوع والشمول: نعمل على استهداف قضايا متنوعة، وتحفيز دور المرأة وشمول جميع
الممارسين الحقوقيين

- المهنية: نعمل بمعايير الاحترافية لتعزيز الممارسة المهنية للمحامي والممارس القانوني
- الاستقلالية المسؤولة: ننظم المهنة وفق مبادئ الاستقلالية المسؤولة بإطار حوكمة فاعلة
- الشراكة والتكامل: نسعى للشراكة مع جهات المنظومة لتحقيق التكامل في إدارة المهنة

الرؤية و الرسالة و القيم

القيم

القيم الجوهرية

- المهنية
- الاستقلالية
المسؤولة
- الشراكة و
التكامل
- الرعاية و
الاهتمام
- التنوع والشمول

الرسالة

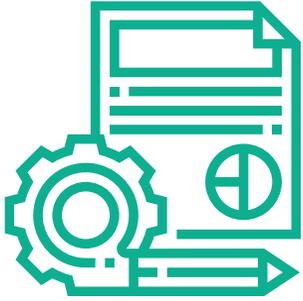
بيان الرسالة المعتمد

"تمكين المهنة
وحمايتها و تنمية
اقتصادياتها لتعزيز
مستوى احترافية
المحامين و
الممارسين
القانونيين، من خلال
الممكنات و
الضمانات النظامية
و الفنية".

الرؤية

بيان الرؤية المعتمد

"مهنة ممكنة،
ممارس موثوق،
هيئة مرجعية و
داعمة"



خريطة الأهداف الاستراتيجية والعملياتية

منهجية تطوير الأهداف

ترجمة الخيار

التوجهات الاستراتيجية

النموذج التشاركي

الرؤية والرسالة والقيم

خريطة بطاقات الأداء المتوازن للأهداف

01 القضية

02 الدور والمجتمعات

03 الهدف العملي

04 تجميع أهداف العمليات على

05 صياغة أهداف استراتيجية للمهنة

06 أهداف الممكنات

ضبط جودة الدخول للمهنة

التأهيل المهني
تدريب المحامين في مكاتب المحاماة

منظم المحامين
منظم المحامين

رفع فعالية تأهيل المحامين
تعزيز أدوات التدريب في مكاتب المحاماة وتعظيم نقل المعرفة

اختبار المزاولة

منفذ المحامين

ضبط جودة المؤهلين للممارسة القانونية

جاذبية المهنة

منفذ المحامين

تحسين ورفع سمعة المهنة

التخطيط والترخيص

منفذ الممارسين

تنظيم تخطيط وجودة الانتساب للمهنة

تمكين التطوير المهني المستمر

منظم المحامين

ضبط فعالية التدريب والتطوير المهني المستمر

تعزيز حماية المهنة وتعظيم اقتصادياتها

منفذ المحامين

توكيد ضبط عوائد المهنة للمرخصين فقط

تمكين التصنيف للأفراد

منفذ المحامين

تطوير تصنيف قانوني شامل للأفراد وتفعيل التخصصية

إدارة ملف الأتعاب

منظم المحامين

ضمان مأسسة تقدير الأتعاب ونفاذ تحصيلها

ضمان الممارسة المهنية العالية

منفذ المحامين

تقوية التزام المحامين بمعايير الممارسة المهنية المحترفة

حماية الممارس وتمكينه

منفذ المحامين

إتاحة آليات عملية فعالة لتعزيز حماية المحامي

إدارة المعرفة

منظم الممارسين

تعزيز ونشر المعرفة الحقوقية

جاذبية العضوية

منفذ الممارسين

تعزيز جاذبية وجودة الخدمات المقدمة

محور يركز على جودة الاستقطاب والتخطيط وجودة الدخول والتأهيل للمهنة "قبل الممارسة"

ضمان رفد المهنة بممارسين مؤهلين

محور يركز على جودة العمل أثناء الممارسة المهنية

ضمان حماية المهنة وتعظيم اقتصادياتها

تعزيز وتمكين الممارسة المهنية العالية فنيا وسلوكيا

محور يختص برعاء المنتسبين للهيئة

تعميق ارتباط الممارسين بالهيئة

تعزيز الاستدامة المالية

تحقيق التميز التشغيلي والتمكين البشري والتقني

تعزيز القدرات المؤسسية على التواصل وبناء الشراكات

خريطة الأهداف الاستراتيجية

"مهنة ممكنة، ممارس موثوق، هيئة مرجعية وداعمة"

الرؤية

محاور التركيز

الهيئة

الممارس

المهنة

تعزيز إمكانات الهيئة ودورها المرجعي

دعم تأهيل وتطوير الممارسين مهنيًا

تمكين المهنة وتعظيم اقتصادياتها

تنظيم قطاع المحاماة والاستشارات القانونية

الأهداف الاستراتيجية

الأهداف التشغيلية

تعزيز الاستدامة المالية

تطوير المنظومة التقنية

تطوير الموارد والكفاءات البشرية

تحقيق التميز التشغيلي

تعزيز القدرات المؤسسية على التواصل وبناء الشراكات

تطوير خدمات و منافع العضوية

رفع فعالية تأهيل المحامين المتدربين

ضبط عملية التدريب في المنشآت القانونية

توكيد جاهزية المؤهلين فنياً للممارسة القانونية

ضمان استمرارية و فعالية التطوير المهني

تصنيف المحامين والمنشآت القانونية و تفعيل التخصصية

تعزيز التزام المحامين بقواعد وأخلاقيات المهنة

تعزيز نشر المعرفة المهنية

تعزيز مكانة و قيم المهنة ومساهمتها المجتمعية

تخطيط و تنظيم الدخول للمهنة

قصر تقديم الخدمات القانونية على المرخصين (المنشآت)

تنظيم التعاقد على الأتعاب ودعم تحصيلها

تعزيز ضمانات الممارسة المهنية

المناظير

آلية وخطة العمل التي تمت لتوليد المبادرات

أسفرت عملية تجميع الأنشطة المتشابهة، وتجميع المبادرات الفرعية في مبادرات أكبر، عن توليد 36 مبادرة وهي (مفصلة في بطاقة تفصيلية لكل مبادرة في الملحق)

مبادرات الإطلاق المميز

تعزز الاستدامة المالية

1. تعزيز القدرات الاستثمارية للهيئة
2. تعزيز كفاءة الانفاق

تطوير المنظومة التقنية

1. برنامج تطوير البنية التحتية الرقمية و إدارة البيانات
2. تطوير واجهة الهيئة مع الجمهور
3. أتمتة إجراءات الهيئة
4. تطوير نظام المعلومات في الهيئة

تحقيق التميز التشغيلي

1. تطوير نظام الجودة والتميز التشغيلي

تطوير الموارد والكفاءات البشرية

1. البرنامج التنفيذي لتطوير رأس المال البشري "التعيين والتدريب"
2. تعزيز الولاء الوظيفي
3. تطوير المهارات التنظيمية

تعزز القدرات المؤسسية على التواصل وبناء الشراكات

1. تطوير الشراكات
2. برنامج الاتصال المعرفي مع الجمهور والقطاع

تطوير خدمات ومنافع العضوية

1. التحليل المالي لاقتصاديات العضوية
2. برنامج تحسين منافع العضوية
3. تطوير رضا العملاء

المحور 3: هيئة مرجعية وداعمة

مبادرة عامة لكل المحاور : تحديث نظام المحاماة وتنظيم الهيئة

رفع فعالية تأهيل المحامين المتدربين

1. منصة الاعتماد المؤسسي للجهات
2. الاعتماد البرامجي والمؤسسي للتأهيل

ضبط عملية التدريب في المنشآت القانونية

1. تحسين لائحة قواعد التدريب القانوني

توكيد جاهزية المؤهلين فنياً للممارسة القانونية

1. تطوير اختبار المزاولة

ضمان استمرارية و فعالية التطوير المهني

1. دليل وشبكة التطوير والإرشاد المهني

تصنيف المحامين والمنشآت القانونية و تفعيل التخصصية

1. دليل التصنيف والاعتماد المهني

تعزز التزام المحامين بقواعد وأخلاقيات المهنة

1. تحديث مدونة السلوك المهني وتطوير دليل الانضباط المهني

تعزز نشر المعرفة المهنية

1. برنامج النشر المعرفي

المحور 2: ممارس موثوق وذو كفاءة

تعزز مكانة و قيم المهنة ومساهمتها المجتمعية

1. جائزة المنشأة القانونية المتميزة
2. حماية المحامي وتعزيز امتيازاته
3. التوعية المهنية للمحامي

تخطيط و تنظيم الدخول للمهنة

1. منظومة تحديد الاحتياج

قصر تقديم الخدمات القانونية على المرخصين (المنشآت)

1. تنويع مصادر وفرص عمل المحامي
2. وقف هدر عوائد المهنة لغير المرخصين

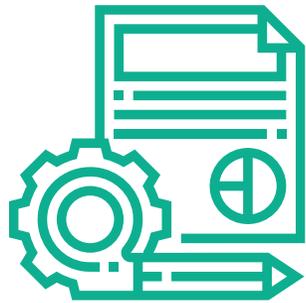
تنظيم التعاقد على الأتعاب ودعم تحصيلها

1. تطوير أدوات تحصيل الأتعاب

تعزز ضمانات الممارسة المهنية

1. نظام حماية المحامي وتعزيز امتيازاته
2. تطوير منصة مهنية شاملة للمحامي
3. تعظيم قيمة سجل المنشأة القانونية
4. ربط منصات الترافع
5. الربط مع المنصات الوطنية المختلفة لتسهيل عمل المحامي

المحور 1: تمكين المهنة



خريطة البرامج والمبادرات

البرامج والمبادرات..

تم تجميع 36 مبادرة في 6 برامج، ومبادرتين مستقلتين

الموجة الأولى A
الموجة الثانية A
الموجة الثالثة A

برنامج تحسين العضوية

وفيه كل المبادرات الخاصة بتحسين العضوية وزيادة جاذبيتها

- التحليل المالي لاقتصاديات العضوية
- برنامج تحسين منافع العضوية
- مشروع تطوير رضا العملاء

مبادرات مستقلة

- منظومة تحديد الاحتياج
- تحديث نظام المحاماة وتنظيم الهيئة

برنامج التطوير المهني

وفيه كل مبادرات التأهيل والتدريب والتطوير المستمر والتصنيف، وهي المبادرات التي تعمل على إعداد محامي موثوق وذو كفاءة

- منصة الاعتماد المؤسسي للجهات
- الاعتماد البرامجي والمؤسسي للتأهيل
- تحسين لائحة قواعد التدريب القانوني
- تطوير اختبار المزاولة
- دليل وشبكة التطوير والإرشاد المهني
- دليل التصنيف والاعتماد المهني
- تحديث مدونة السلوك المهني وتطوير دليل الانضباط المهني
- برنامج النشر المعرفي

برنامج تطوير الهيئة وتعزيز مواردها وإمكانياتها

وفيه كل المبادرات الخاصة بالهيئة (التقنية والبشرية ومبادرات الاستدامة والتميز وتطوير الأعمال)

- برنامج تطوير البنية التحتية الرقمية وإدارة البيانات.
- أتمتة إجراءات الهيئة (ERP)
- تطوير واجهة الهيئة مع الجمهور
- تطوير الهيكل التنظيمي
- تعزيز القدرات الاستثمارية للهيئة
- تعزيز كفاءة الانفاق
- البرنامج التنفيذي لتطوير رأس المال البشري "التعيين والتدريب"
- تعزيز الولاء الوظيفي
- تطوير نظام الجودة والتميز التشغيلي
- تطوير نظم امن المعلومات في الهيئة
- تطوير الشراكات

برنامج التمكين المهني

وفيه كل المبادرات التي تمكن المهنة وتعمق من قدرة المحامي على أدائها بضمانات مزاولة عالية

- نظام حماية المحامي وتعزيز امتيازاته
- تطوير منصة مهنية شاملة للمحامي
- ربط منصات الترافع
- الربط مع المنصات الوطنية المختلفة لتسهيل عمل المحامي
- تعظيم قيمة سجل المنشأة القانونية

برنامج تنمية اقتصاديات المهنة

وفيه كل المبادرات التي تزيد من فرص المحامي للعمل، وتوقف هدر عوائد مهنته لغيره

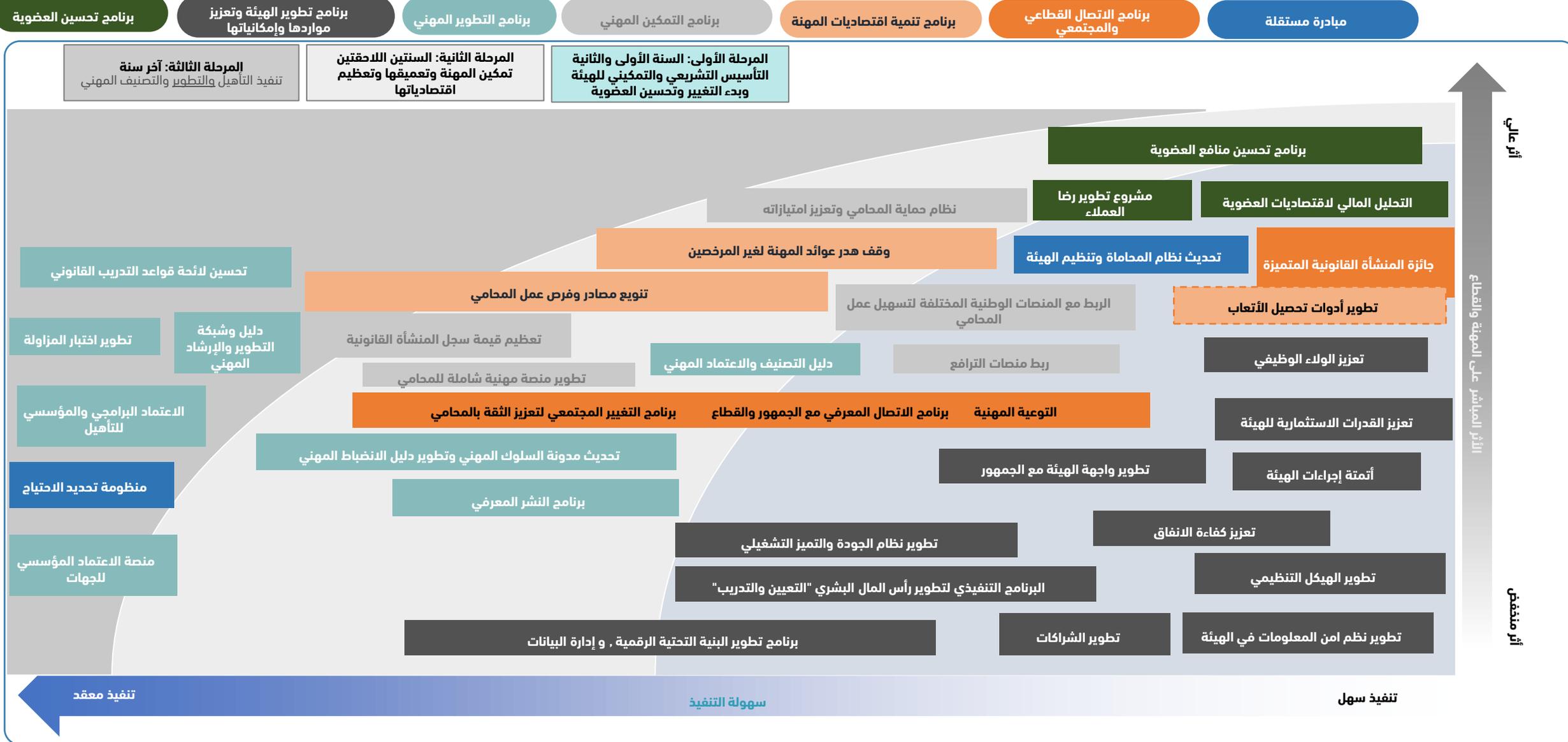
- تنوع مصادر وفرص عمل المحامي
- وقف هدر عوائد المهنة لغير المرخصين
- تطوير أدوات تحصيل الاتعاب

برنامج الاتصال القطاعي والمجتمعي

وفيه كل مبادرات الاتصال وتغيير الثقافة والوعي المجتمعي

- جائزة المنشأة القانونية المتميزة
- برنامج الاتصال المعرفي مع الجمهور والقطاع
- برنامج التغيير المجتمعي لتعزيز الثقة بالمحامي
- التوعية المهنية للمحامي

توزيع المبادرات على موجات التحول ...





خريطة المؤشرات الاداء

خريطة مؤشرات الأداء

المؤشرات الاستراتيجية

تمكين المهنة وتعظيم اقتصادياتها

1. نسبة نمو دخل المنشآت القانونية
2. نسبة الزيادة في عدد المنشآت القانونية

تنظيم قطاع المحاماة والاستشارات القانونية

1. عدد المحامين لكل 100 ألف نسمة
2. نسبة الانجاز في تطوير التشريعات و الانظمة التقنية المنظمة لعمل القطاع

دعم تأهيل وتطوير الممارسين مهنيًا

1. نسبة رضا الممارسين عن التدريب و التطوير المقدم من قبل الهيئة"
2. نسبة المحامين ذوي الكفاءة العالية "مؤشر مركب من التطوير المهني والتصنيف والالتزام بمدونة السلوك"

تعزيز إمكانات الهيئة ودورها المرجعي

1. نسبة رضا المعنيين (شركاء عمل، مستخدمين، موظفين، موردين) عن دور الهيئة وتمكينها
2. نسبة متابعة و مراقبة تنفيذ الخطة الاستراتيجية

تم تحديد 45 مؤشر أداء منهم (8 مؤشرات استراتيجية)..

المؤشرات التشغيلية

محور تمكين المهنة

تعزيز مكانة و قيم المهنة ومساهمتها المجتمعية

1. معدل الساعات القانونية التطوعية المجتمعية للمحامي سنوياً
2. نسبة ثقة المجتمع بالمحامي

تخطيط و تنظيم الدخول للمهنة

1. نسبة المحامين الحاصلين على الترخيص من مجموع المتقدمين للترخيص
2. نسبة التحسن في معايير القبول للترخيص

قصر تقديم الخدمات القانونية على المرشحين (المنشآت)

1. عدد الفرص التي تم استحداثها للمحامي
2. نسبة الخدمات القانونية التي يقدمها غير المحامين

تنظيم التعاقد على الأتعاب ودعم تحصيلها

1. عدد المشاركين بالعقد النموذجي
2. نسبة التزام المحامين بالعقد النموذجي المطروح من قبل الهيئة

تعزيز ضمانات الممارسة المهنية

1. نسبة شكاوى مضايقات الممارسة المهنية التي تم احالتها.
2. نسبة التشريعات و أدوات حماية المحامي التي تم تحقيقها.

محور ممارس موثوق وذو كفاءة

رفع فعالية تأهيل المحامين المتدربين

1. نسبة الجهات المؤهلة للمحامي حسب معايير و متطلبات الهيئة
2. نسبة البرامج التأهيلية المعتمدة من مجموع البرامج المتقدمة للاعتماد للتدريب في المنشآت القانونية

1. نسبة المنشآت القانونية الملتزمة بخطط ومعايير التدريب
2. نسبة المتدربين المجازين للتدريب في المنشآت القانونية

توكيد جاهزية المؤهلين فنياً للممارسة القانونية

1. نسبة استجابة الاختبار للتطور في القدرات المستهدفة
2. نسبة المجازين لاختبار المزاولة من مجموع المتقدمين

ضمان استمرارية و فعالية التطوير المهني

1. نسبة البرامج التأهيلية المعتمدة من مجموع البرامج المتقدمة للاعتماد
 2. معدل الساعات التدريبية والتطويرية السنوية للمحامي
- #### تصنيف المحامين والمنشآت القانونية و تفعيل التخصصية

1. نسبة الممارسين المصنفين
2. نسبة المنشآت المصنفة

تعزيز التزام المحامين بقواعد وأخلاقيات المهنة

1. نسبة القرارات التأديبية المتخذة بحق مرتكبين المخالفات المهنية من مجموع الشكاوي الواردة
2. نسبة رضا العملاء عن أخلاقيات وقواعد المهنة للمحامين

تعزيز نشر المعرفة الحقوقية

1. مجموع الأبحاث التي تم تجميعها ونشرها
2. نسبة الرضا عن مستوى الأبحاث والدراسات

محور هيئة داعمة ومرجعية

تعزيز الاستدامة المالية

1. نسبة عوائد الاستثمار من العوائد الكلية
2. نسبة استغلال الطاقة الاستيعابية لمرافق الهيئة وملحقاتها "كفاءة التشغيل"

تطوير المنظومة التقنية

1. نسبة الأتمتة في عمليات الهيئة
2. نسبة الخدمات الالكترونية المقدمة للمستفيد الخارجي
3. نسبة الالتزام بمعايير و سياسات امن المعلومات

تحقيق التميز التشغيلي

1. نسبة الإجراءات المحسنة سنوياً

2. نسبة الالتزام بمعايير وسياسات الجودة تطوير الموارد والكفاءات البشرية

1. معدل الساعات التدريبية السنوية لموظفي الهيئة
2. نسبة الانخفاض في معدل الدوران الوظيفي turnover

تعزيز القدرات المؤسسية على التواصل وبناء الشراكات

1. نسبة الفعاليات والأنشطة المقامة من قبل الهيئة من خلال شراكاتها
2. نسبة الشراكات التي تم تفعيلها بين الهيئة والشركاء

تطوير خدمات ومنافع العضوية

1. نسبة الخدمات الجديدة بالنسبة للخدمات المقدمة
2. نسبة الخدمات التي تعظم العائد على العضوية من مجموع الخدمات



نموذج حوكمة التنفيذ والقياس

منهجية التنفيذ وقياس الأداء الاستراتيجي

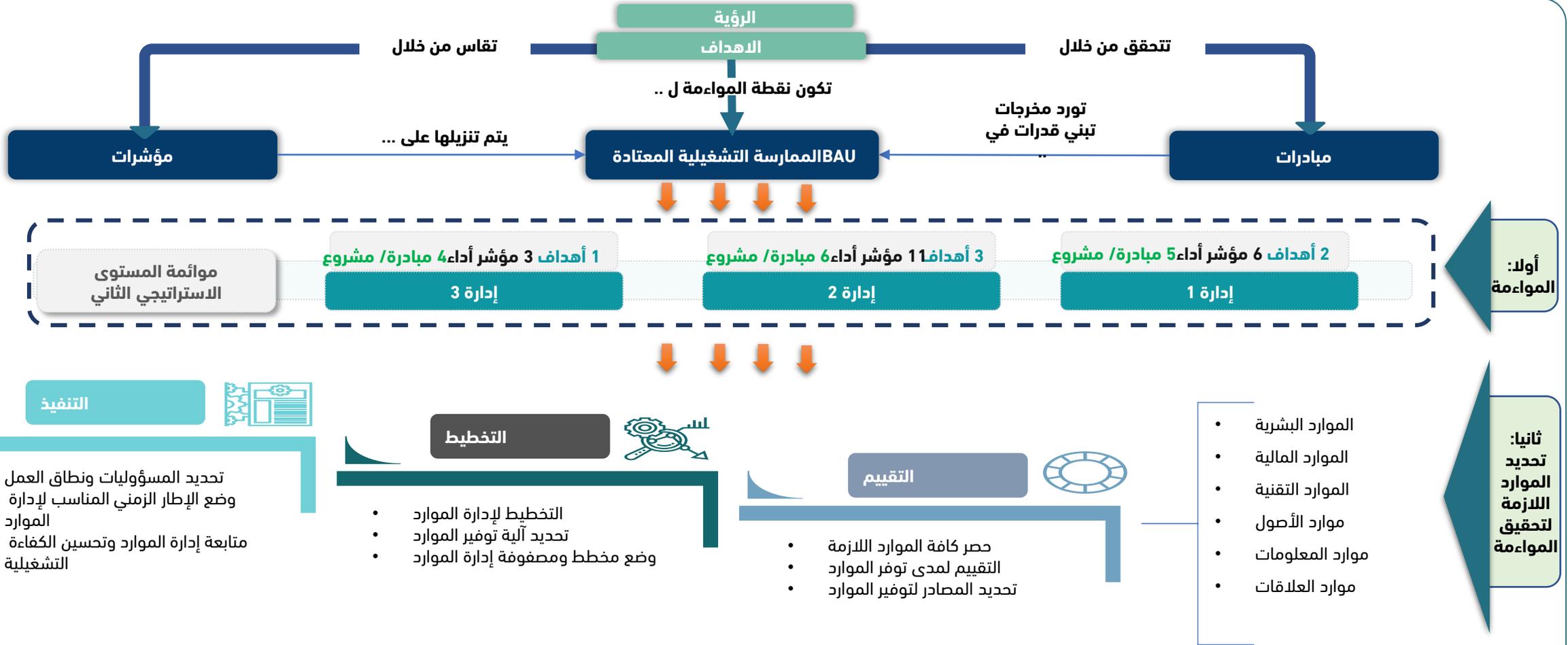
إدارة
التواصل
والتغيير

عملية إدارة
التنفيذ

إدارة حوكمة
التنفيذ والأداء

إدارة التخطيط
التشغيلي

إدارة الموازنة



تصور حوكمة متابعة وقياس التنفيذ الاستراتيجي

الأمين عام للهيئة

مكتب التخطيط
الاستراتيجي
والجودة

مسؤول إدارة التغيير

وحدة قياس الأداء والمراجعة الاستراتيجية

بناء وتنفيذ خطة التواصل والتغيير الداخلية والخارجية مع المستفيدين وأصحاب المصالح ونشر الاستراتيجية وتحقيق التبني الكامل لها

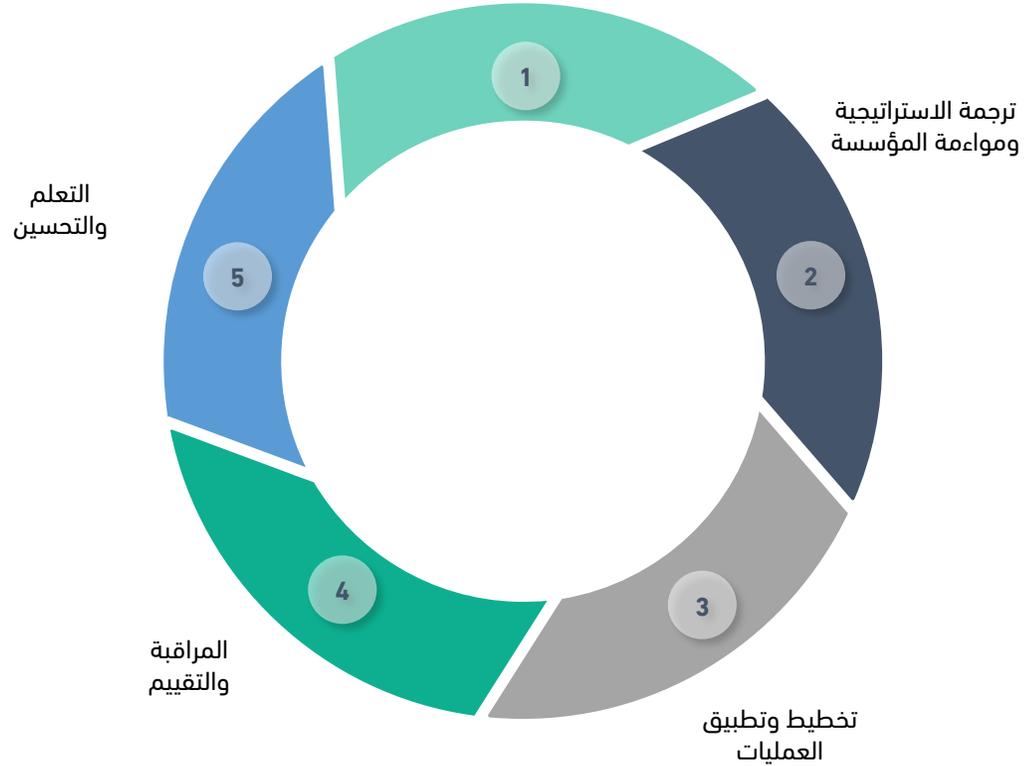
القيام بكافة أعمال المواءمة الاستراتيجية، وقياس الأداء الاستراتيجي والتشغيلي على مستوى المؤشرات والمبادرات، وكذلك رفع التقارير الدورية بذلك، وتنسيق أعمال المراجعة الاستراتيجية للتطوير والتحسين

اسم الوحدة

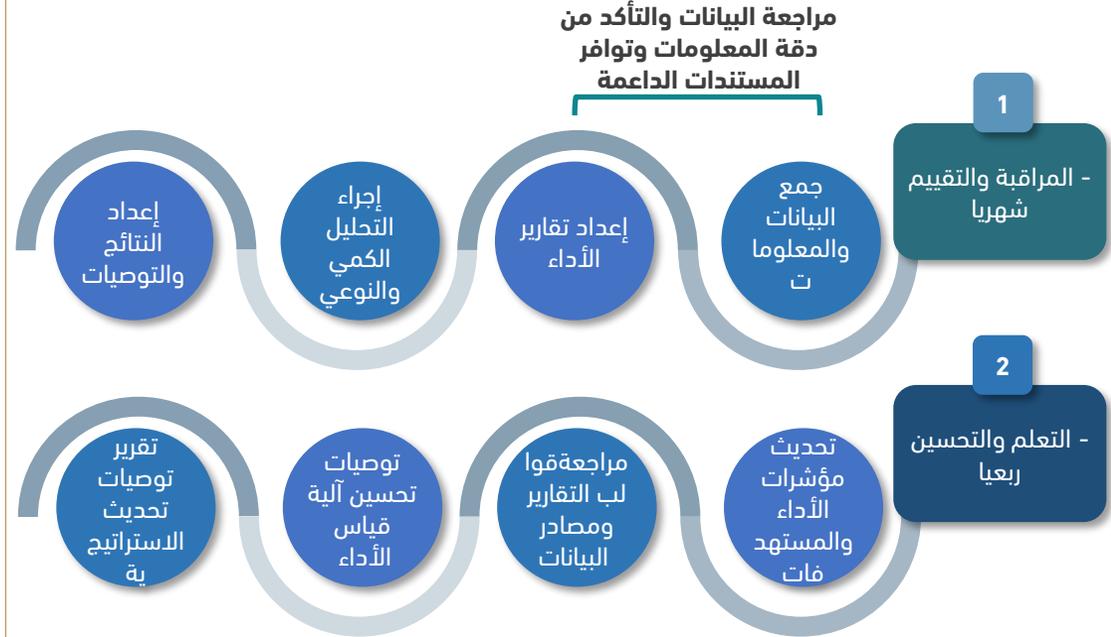
المهام

سيتم عن طريق
وحدة إدارية تتبع
الأمين العام للهيئة
مباشرة مسؤولية عن
متابعة التنفيذ
الاستراتيجي

تطوير الاستراتيجية



منهجية القياس





الهيئة السعودية للمحاميين
SAUDI BAR ASSOCIATION

شكرًا لكم

في أمان الله