

Distr.: General
22 August 2003
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثامنة والخمسون

البند ١٠١ (ب) من جدول الأعمال المؤقت*

التدريب والبحث: كلية موظفي منظومة
الأمم المتحدة في تورينو بإيطاليا

تقرير مدير كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة عن أعمال الكلية وأنشطتها وإنجازاتها

مذكرة من الأمين العام

عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٠٧/٥٥، يحيل الأمين العام إلى الجمعية طيه التقرير
الأول لمدير كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة عن أعمال الكلية وأنشطتها وإنجازاتها.

موجز

يعرض هذا التقرير أهداف الكلية ويبين إنجازاتها وأنشطتها ومشاريعها منذ أن بدأ
في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ سريان نظامها الأساسي الجديد الذي أقرته الجمعية العامة
في قرارها ٢٧٨/٥٥. كما يتطرق إلى أسلوب إدارة شؤونها، ويرسم توجهاتها في المستقبل.
وفي أيار/مايو ٢٠٠٣، عُيِّن مدير جديد ليقود موظفي الكلية في مرحلتها الجديدة
بوصفها كيانا قائما بذاته داخل منظومة الأمم المتحدة، انطلاقاً من العمل الذي أنجزه مديرها
السابق لوضع أساس الكلية وهيكلها على امتداد خمس سنوات.

* A/58/150.



ويسلط التقرير الضوء على التقدم الكبير الذي حقته الكلية في أول ثمانية عشر شهرا من وجودها كمؤسسة قائمة بذاتها داخل منظومة الأمم المتحدة. وقد تود الجمعية العامة إعادة تأكيد دعمها لأهداف الكلية، ودعوتها إلى زيادة تعزيز إسهامها في فعالية وتماسك المنظومة خدمة للدول الأعضاء.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٤	٢-١ مقدمة - أولا
٤	٥-٣ الخلفية التاريخية - ثانيا
٤	٨-٦ الأهداف - ثالثا
٥	٢٣-٩ النواتج - رابعا
٥	١٣-١٠ استحداث ثقافة تعلم - ألف
٦	١٨-١٤ تطوير القيادة والقدرة الإدارية - باء
٨	٢٠-١٩ تعزيز إدارة المعارف - جيم
٨	٢٣-٢١ تطوير الشراكات التعاونية - دال
٩	٤١-٢٤ الأنشطة - خامسا
٩	٤٠-٢٥ المشاريع - ألف
١٣	٤١ خدمات الخبراء - باء
١٤	٤٦-٤٢ أسلوب إدارة الكلية وهيكلها - سادسا
١٦	٥٢-٤٧ الموارد البشرية والمالية - سابعا
١٦	٦١-٥٣ التطورات المستقبلية - ثامنا
١٧	٥٤ القدرة على تقديم كافة الخدمات - ألف
١٧	٥٥ سرعة الاستجابة لاحتياجات العملاء - باء
١٩	٥٦ اللامركزية في تقديم الخدمات - جيم
١٩	٦٠-٥٧ التعاون مع سائر مقدمي الخدمات - دال
٢٠	٦١ بناء القدرة الداخلية - هاء
٢٠	٦٦-٦٢ ملاحظات ختامية - تاسعا

أولا - مقدمة

- ١ - هذا هو أول تقرير يقدم بشأن كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة منذ أن أصبحت مؤسسة قائمة بذاتها داخل المنظومة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢.
- ٢ - ويغطي هذا التقرير، المقدم وفقا للفقرة ٦ من قرار الجمعية العامة ٢٧٨/٥٥ المؤرخ ١٢ تموز/يوليه ٢٠٠١، فترة الثمانية عشر شهرا الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، تاريخ بدء سريان النظام الأساسي، إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

ثانيا - الخلفية التاريخية

- ٣ - إن فكرة إنشاء كلية موظفين خدمة لمنظومة الأمم المتحدة كانت استجابة مباشرة للحاجة التي لُمت منذ مدة طويلة إلى تعزيز تماسك وفعالية الخدمة المدنية الدولية. وبدأت أولى عمليات البحث في جدوى إنشاء كلية للموظفين في عام ١٩٦٩. وفي عام ١٩٩٦ بدأت الكلية عملها كمشروع منوط بمركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية.
- ٤ - وعندما أوشك المشروع على نهايته، في آب/أغسطس ٢٠٠٠، أُجري تقييم مستقل. وأوصى فريق التقييم المستقل بإنشاء كلية قائمة بذاتها لموظفي الأمم المتحدة؛ وتم إعداد مشروع نظام أساسي. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، أذنت الجمعية العامة بإنشاء كلية لموظفي منظومة الأمم المتحدة ومددت مشروع كلية الموظفين لسنة واحدة، حتى يكون التحول إلى مركزها الجديد سلسا.
- ٥ - وفي تموز/يوليه ٢٠٠١، أقرت الجمعية العامة رسميا النظام الأساسي للكلية الجديدة لموظفي منظومة الأمم المتحدة (انظر القرار ٢٧٨/٥٥، المرفق). وعقد مجلس الإدارة دورته الأولى في جنيف في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، بدأت الكلية عملها بوصفها مؤسسة قائمة بذاتها داخل منظومة الأمم المتحدة.

ثالثا - الأهداف

- ٦ - تؤدي الكلية، وفقا للمادة الثانية من نظامها الأساسي، دور مؤسسة قائمة بذاتها لإدارة المعارف والتعلم على نطاق المنظومة وتوفير القيادة الاستراتيجية والتطوير الإداري لموظفي الخدمة المدنية الدولية، بهدف تعزيز التآزر داخل المنظومة، وزيادة الفعالية التنفيذية، وتكثيف التعاون مع أصحاب المصلحة داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها وتطوير ثقافة إدارية أكثر تماسكا على نطاق المنظومة. وهذه الولاية الطموحة والواسعة النطاق تعني فعلا أنه يُنتظر من الكلية أن تقوم بدور عامل تغيير داخلي.

٧ - والأهداف أو الأغراض المباشرة للكلية هي تنفيذ برامج ومشاريع متمشية مع هدفها العام، مع التأكيد خاصة على البرامج والمشاريع المتصلة بمجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسلام والأمن والإدارة الداخلية والتي تقوم على الاحتياجات التي تعرب عنها وكالات منظومة الأمم المتحدة وتُنفذ بالتعاون الوثيق مع مؤسسات التدريب والتعلم وهيئات المماثلة داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها.

٨ - وقد أشار الأمين العام إلى أنه على كلية الموظفين أن تؤدي دورا هاما في دعم ثقافة تعلم مشتركة في منظومة الأمم المتحدة لبناء قدرة الموظفين على مجابهة التحديات التي تواجه المنظومة. ففي القرار ١٦٢/٥٥ المؤرخ ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، طلبت الجمعية العامة تحديدا إلى الأمين العام أن يكفل توافر التنسيق على نطاق المنظومة للمساعدة في تنفيذ إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية. وكان من المتوخى أن يشمل عمل الكلية ميادين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسلام والأمن والإدارة الداخلية.

رابعاً - النواتج

٩ - لتحقيق هذه الأهداف الطموحة والواسعة النطاق، تم تحديد أربعة نواتج (مجالات مواضيعية للنشاط) يتعين إنجازها في فترة السنتين الأولى من عمل الكلية (٢٠٠٢-٢٠٠٣). وهذه النواتج هي التالية:

- (أ) استحداث "ثقافة تعلم" داخل منظومة الأمم المتحدة؛
- (ب) تطوير القيادة والقدرة الإدارية داخل منظومة الأمم المتحدة؛
- (ج) تعزيز إدارة المعارف؛
- (د) تطوير الشراكات التعاونية داخل منظومة الأمم المتحدة وبين المنظومة والمجتمع المدني.

ألف - استحداث ثقافة تعلم

١٠ - بالنظر إلى تزايد أهمية التعلم داخل منظومة الأمم المتحدة، أجريت في النصف الأول من عام ٢٠٠٣ مراجعة مستعرضة لإدارة تدريب الموظفين في الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. وأشار الذين قاموا بهذه المراجعة إلى ضرورة تعزيز دور الكلية المحوري في مجال تبادل المعارف والمعلومات والمواد على نطاق المنظومة. فهذا يتيح فرصا شتى، منها على سبيل المثال، فرصة استحداث أداة تقييم لتحديد احتياجات التعلم الخاصة بمختلف كيانات الأمم المتحدة ووضع سياسة للرصد والتقييم على نطاق المنظومة.

١١ - واعترافا بدورها في استحداث ثقافة تعلم، كانت الكلية مرة أخرى مركز التنسيق لتنظيم منتدى مديري التعلم الذي عقد في حزيران/يونيه ٢٠٠٣. وبالنسبة لمديري التعلم في كافة أقسام المنظومة كانت تلك فرصة للتواصل ومناقشة الممارسات الحالية في تدريب الموظفين والتعلم على نطاق المنظومة.

١٢ - ومن السمات الرئيسية لنهج الكلية تأكيدها على تقييم الاحتياجات قبل تنظيم نشاط التعلم، وتقييم الآثار بعده. والاتجاه السائد غالباً هو اعتبار الاحتياجات واضحة في حد ذاتها (التعلم أساساً "شيء مفيد") والآثار يمكن تقييمها بقياس الملاحظات والمواقف وقت الاضطلاع بالنشاط. لكن الكلية ما برحت تحاول اتباع نهج مختلف.

١٣ - وقبل أنشطة التعلم، يجري تشجيع المشاركين ومؤسساتهم على القيام بتقييمات صريحة وتبادل الالتزامات بشأن الجودة التي يتوقع أن يفضي بها التعلم الجديد إلى تحسين الأداء المهني. وبالمثل، استحدثت الكلية نظاماً للرصد والتقييم قصد تقييم السلوك والنتائج في مراحل زمنية مختلفة بعد الانتهاء من تقديم خدمات التعلم. وتستخدم تكنولوجيا الإنترنت لحفز الاهتمام وزيادة معدلات الاستجابة. وقد حقق هذا النظام بالفعل عدداً من الآثار الهامة:

(أ) زيادة معدل المشاركة في عملية التقييم: في حالة أحد المشاريع، ارتفع معدل المشاركة من ١ في المائة في حلقة عمل معقودة في عام ٢٠٠١ إلى ٤٧ في المائة بالنسبة لحلقة عمل مماثلة عقدت في أواخر عام ٢٠٠٣؛

(ب) إطلاع المشاركين على النتائج بشكل أكثر انتظاماً؛

(ج) نتائج أفضل وأهم بالنسبة لمديري التعلم وللمشاركين؛

(د) زيادة الاقتناع بأن التقييم جزء لا يتجزأ من عملية التعلم.

باء - تطوير القيادة والقدرة الإدارية

١٤ - في الأشهر الثمانية عشر التي يشملها هذا التقرير، نظمت الكلية و/أو شاركت في ٩٧ تظاهرة تعلم مختلفة، شارك فيها زهاء ٤٥٦ ٢ شخصاً، وبحساب الشخص الواحد، يُعتبر أنه تم توفير زهاء ٧٧٠٠ يوم من التدريب والتعلم. وكان ثمة مشاركون من جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة تقريباً، بما في ذلك اللجان الإقليمية والكيانات الأخرى ذات الصلة.

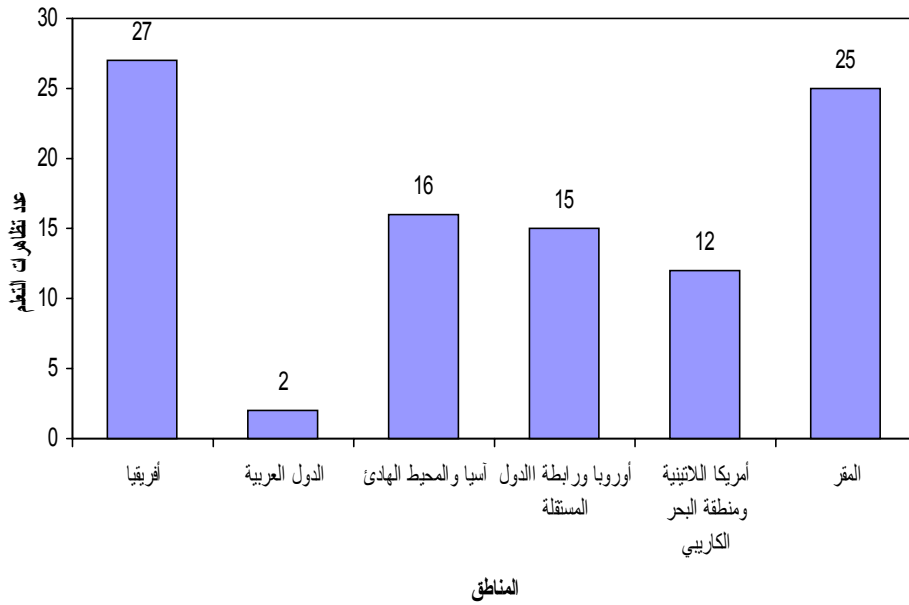
١٥ - ويبين الشكل ١ تظاهرات التعلم التي نظمتها الكلية خلال الفترة المشمولة بالتقرير موزعة حسب المناطق. وهذا يعكس التوزيع الجغرافي لموظفي منظومة الأمم المتحدة حسب

مراكز العمل، وغير ذلك من العوامل. وبالمثل، نظم كثير من تظاهرات التعلم على مستوى المقر، إذ هو أساسا المكان الذي يوجد به معظم موظفي منظومة الأمم المتحدة. بيد أن الكلية ستواصل جهودها لكي توفر في فترة السنتين المقبلة برنامجا لخدمات التدريب متنوعا بالكامل ولا مركزي.

١٦ - أما توزيع المشاركين في تظاهرات التعلم التي نظمتها الكلية حسب نوع الجنس فكان تقريبا امرأتين لكل ثلاثة رجال.

الشكل ١

تظاهرات التعلم التي نظمتها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة موزعة حسب المناطق



١٧ - وفي فترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣، شهدت خدمات التعلم التي تقدمها الكلية مزيدا من التعزيز عن طريق زيادة استخدام التعلم بواسطة الإنترنت. ففي منتصف عام ٢٠٠٢، أعيد بالكامل تصميم موقع الكلية على الإنترنت. وأدخلت أيضا تحسينات على كثير من صفحات الاستقبال الخاصة بمشاريع محددة. ومنذ ذلك الوقت ارتفع عدد الزيارات إلى الموقع بقرابة ثلاثة أضعاف.

١٨ - وحتى هذا التاريخ، سجل في أحد برامج التعلم بواسطة الإنترنت ١٤٠ عضوا. وهذه النظم للتعلم بواسطة الإنترنت تمكن المشاركين من مواصلة التعلم بعد انتهاء حلقات

العمل أو الحلقات الدراسية التي حضروها ذلك أنها تزودهم بوسائل لتطبيق ما تعلموه وبتهيئات لتبادل الخبرات مع الآخرين، وبالتالي فهي تجسد معنى عبارة "التعلم المستمر".

جيم - تعزيز إدارة المعارف

١٩ - أسهمت الكلية في تعزيز إدارة المعارف في منظومة الأمم المتحدة عن طريق توفير مجموعة متنوعة من خدمات الخبراء الصغيرة النطاق، وذلك أساسا في مجال التيسير والتواصل وتبادل المعارف. فعلى سبيل المثال، قدمت الكلية إسهاما رئيسيا في تيسير معتكف مكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية المعقود في عام ٢٠٠٢. وبمشاركة عدد يصل إلى ٥٦ شخصا في حدث واحد من هذا القبيل، يُعتبر أن عددا كبيرا نسبيا من موظفي منظومة الأمم المتحدة قد استفاد من تلك الخدمات.

٢٠ - وواصلت الكلية كذلك تطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. فعلى سبيل المثال، قامت خلال الفترة المشمولة بالتقرير ببيع أو توزيع قرصها الحاسوبي المدمج المعنون "مرحبا بكم في منظومة الأمم المتحدة" وبالمثل، أنتجت الكلية منشورا معنونا "الاتصالات كأداة لإصلاح للأمم المتحدة" وهي تناقش حاليا إنتاج نسخ مستكملة وموسعة من هذين المنتجين المستخدمين للتعلم.

دال - تطوير الشراكات التعاونية

٢١ - تشجع الكلية التعاون فيما بين الوكالات بالنسبة لجميع تظاهرات التعلم التي تنظمها. ومن الأمثلة الأكثر تحديدا على ذلك مشروع نظام المنسقين المقيمين؛ حيث يُستخدم تكوين الأفرقة خلال تظاهرات التعلم لتعزيز علاقات العمل فيما بين أعضاء الفريق القطري إذا كان من المحتمل أنهم لا يعملون معا على أساس منتظم. والتظاهرات التي نُظمت على الصعيدين القطري والإقليمي في إطار المشروع التدريبي الخاص بنظام المنسقين المقيمين ومشروع الإنذار المبكر والتدابير الوقائية مكنت المشاركين من التعاون مع مجموعة أكبر من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

٢٢ - وفيما يخص التعلم والتدريب، كان ما يزيد على ٣٠ في المائة من المشاركين في تظاهرات التعلم التي نظمتها الكلية خلال الفترة المشمولة بالتقرير من خارج منظومة الأمم المتحدة. وهذه الأنشطة المشتركة يمكن أن تعزز التعاون بين المنظومة وقطاعات المجتمع المدني الأخرى. فعلى سبيل المثال، اعتمد مشروع الإنذار المبكر والتدابير الوقائية هذا النهج كدعم مباشر للسياسة القاضية بوجود قيام المنظومة بإشراك المجتمع المدني والعمل مع شركاء جدد في ميدان السلام والأمن. واستخدمت خطة عمل المساعدة الإنسانية لكولومبيا للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٢ أداة منهجية من هذا المشروع.

٢٣ - وبالمثل، تضمنت أنشطة التعلم الخاصة بالاتفاق العالمي عنصراً أساسياً يتعلق بكيفية العمل بفعالية مع الشركاء الحاليين والشركاء المحتملين من خارج منظومة الأمم المتحدة. فمشروع الشراكات، على سبيل المثال، يتضمن تظاهرة تعلم تجمع بين أسرة الأمم المتحدة وأوساط الأعمال المحلية كجزء لا يتجزأ من التدريب الذي يوفره. وهذا النشاط يجمع بين الطرفين لكي يتفقا على مقترح ملموس بشأن مجال للتعاون. وعلى سبيل المثال، كان موضوع التعاون الذي أُنفق عليه في بلغاريا في نيسان/أبريل ٢٠٠٣ هو إدارة النفايات.

خامساً - الأنشطة

٢٤ - نُظمت أنشطة الكلية خلال الفترة المشمولة بالتقرير ضمن سياق ١٠ مشاريع والعديد من خدمات الخبراء المخصصة المقدمة للعملاء. وترد أدناه تفاصيل المشاريع العشرة وخدمات الخبراء المقدمة.

ألف - المشاريع

١ - نظام المنسقين المقيمين

٢٥ - يركز مشروع نظام المنسقين المقيمين على توفير التدريب للأفرقة القطرية للأمم المتحدة وشركائها بغية تحسين التعاون فيما بين الوكالات. وعلى وجه التحديد، تدرب الكلية المشاركون على آليتي التقييمات القطرية الموحدة وإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. ففي عام ٢٠٠٢، قدم المشروع التدريب المباشر للبلدان الخمسة ذات الأولوية بالنسبة لمكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية والتي هي قيد الشروع في دوراتها المتسقة للتقييمات القطرية الموحدة/إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وفي عام ٢٠٠٣ هناك ١٩ بلدا لها الأولوية، تلقى خمسة منها التدريب خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وتقرر أن تُعقد حلقات العمل المتبقية في النصف الثاني من عام ٢٠٠٣. وإضافة إلى ذلك، يستجيب مشروع نظام المنسقين المقيمين للطلبات الواردة من أفرقة قطرية أخرى قصد تلقي التدريب في المجالين المذكورين أعلاه.

٢ - الإنذار المبكر والتدابير الوقائية

٢٦ - وُضع مشروع الإنذار المبكر والتدابير الوقائية تمشياً مع ما ذكره الأمين العام في تقريره المؤرخ ١٤ تموز/يوليه ١٩٩٧ بشأن الإصلاح (A/51/950) من أن الأمم المتحدة ينبغي أن تزيد في القرن الحادي والعشرين من تركيزها على اتقاء نشوب الصراعات. وعُقدت تظاهرات التعلم الخاصة بهذا المشروع على الصعيدين القطري والإقليمي، بمشاركة الحكومات والمنظمات غير الحكومية وسائر الشركاء من المجتمع المدني.

- ٣ - فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)
 ٢٧ - اشترك في وضع مشروع فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) كل من الكلية وبرنامج الأمم المتحدة المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) بهدف اختبار نهج توليفي إزاء التعلم المتصل بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.
- ٢٨ - وتم اختيار أفرقة مواضيعية في البلدان الرائدة الـ ١٥ ، وشارك هؤلاء في أنشطة تعلم في شكل مؤتمرات بواسطة الفيديو وتعلم عن طريق الإنترنت وحلقة عمل مباشرة.

٤ - حقوق الإنسان

- ٢٩ - وضعت الكلية هذا المشروع استنادا إلى نهج قائم على الحقوق بالتعاون مع الفريق العامل المعني بحقوق الإنسان التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية ومع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.

الجدول ١

موجز بيانات المشاريع، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ - حزيران/يونيه ٢٠٠٣

رقم المشروع	الهدف	المرحلة	المنهجية	المستفيدون	المشاركون	العمل	الأموال الخارجية المصدر
١ - نظام المنسقين المقيمين	تعزيز التعاون البرنامجي للأفرقة القطرية	جار تنفيذه بالكامل	حلقات عمل ميدانية	الأفرقة القطرية للأمم المتحدة	٨٣٨	مكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية	إدارة التنمية الدولية بالملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية
٢ - الإنذار المبكر والتدابير الوقائية	تعزيز قدرة الأمم المتحدة على منع الصراعات العنيفة	جار تنفيذه بالكامل	حلقات عمل ميدانية، تعلم بواسطة الإنترنت	موظفو الأمم المتحدة الميدانيون وشركاء من المجتمع المدني	٣٧٩	مكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية	إدارة التنمية الدولية بالملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية
٣ - فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	بناء القدرات للاستجابة لإعلان الالتزام بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ^(١)	في قيد التحريب	حلقات عمل بالمقر، اتمار عن طريق الفيديو، شبكة الإنترنت	الأفرقة المواضيعية للأمم المتحدة	٥٧	برنامج الأمم المتحدة المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	

رقم المشروع	الهدف	المرحلة	المنهجية	المستفيدون	المشاركون	العمل	المصدر
٤ - حقوق الإنسان	وضع نصح قائم على الحقوق للتقييمات القطرية الموحدة/إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	قياس التحريب	حلقات عمل ميدانية	الأفرقة القطرية للأمم المتحدة	١١٨	مكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية	
٥ - الخدمات المشتركة	تحسين الخدمات المشتركة في بحالي الإدارة والعمليات	قياس التحريب	حلقات عمل ميدانية	الأفرقة القطرية للأمم المتحدة	١٤٧	مكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية	
٦ - تطوير القيادة والإدارة	بناء ثقافة إدارية موحدة وإعداد قادة المستقبل	داخلي	قيد الإعداد	موظفو الأمم المتحدة من الرتب المتوسطة والعليا			
٧ - الشراكات	بناء التزام وقدرة منظومة الأمم المتحدة على إقامة شبكات شراكة فعالة	قياس التحريب	حلقات عمل ميدانية	الأفرقة القطرية للأمم المتحدة والنظر في الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني	٤٨٤	سويسرا	
٨ - إدارة المعارف	تحقيق مزيد من الفعالية والتعاون داخل منظومة الأمم المتحدة	داخلي	قيد الإعداد	سيناقش ذلك مع مديري التعلم بالأمم المتحدة			
٩ - الاتصالات الاستراتيجية	تحسين قدرة الأمم المتحدة على كسب التأييد لبرامجها وسياساتها وقيمتها	قياس التحريب	حلقات عمل بالمقر وفي الميدان، تعلم بواسطة الإنترنت	أخصائيو الاتصالات والعلاقات الخارجية في الأمم المتحدة	٣٤	مؤسسة سان باولو، إيطاليا	
١٠ - استحداث ثقافة تعلم	زيادة استخدام التعلم الداخلي على نطاق منظومة الأمم المتحدة	قياس التحريب	حلقات عمل بالمقر	مديرو التعلم بالأمم المتحدة	٥٢		

المصدر: نظام قاعدة بيانات المعلومات الإدارية لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة.

(أ) القرار د-٢٦/٢/٢٠٠١ المؤرخ ٢٧ حزيران/يونيه ٢٠٠١.

٥ - الخدمات المشتركة

٣٠ - الغرض من هذا المشروع هو تمكين الأفرقة القطرية للأمم المتحدة من تنفيذ مبادرات الخدمات المشتركة. وحتى هذا التاريخ، هناك تسع حلقات عمل ميدانية في المرحلة التجريبية، ومن المقرر أن يُعقد اجتماع التقييم النهائي في أواخر أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣.

٦ - تطوير القيادة والإدارة

- ٣١ - يركز هذا المشروع على توفير تدريب متماسك على الإدارة وبرنامج تعلم يمكن استخدامه على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وبالرغم من أنه لا يزال في مراحل التطوير الأولى، من المزمع أن تشمل أنشطته تدريب موظفين إداريين من الرتب المتوسطة والعليا.
- ٣٢ - وتوسع الكلية إلى إقامة تحالفات مع المؤسسات الأكاديمية وزيادة التعاون فيما بين الوكالات بخصوص هذا المشروع.

٧ - الشراكات

- ٣٣ - يوفر هذا المشروع التدريب قصد استهلال مشاريع شراكة بين الأفرقة القطرية للأمم المتحدة وأوساط الأعمال المحلية والمنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني لدعم تنفيذ هياكل وآليات الاتفاق العالمي وتكييف مفاهيمه وهياكله مع ظروف البلدان النامية.
- ٣٤ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت هذا التدريب ستة أفرقة قطرية.

٨ - إدارة المعارف

- ٣٥ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بحثت الكلية ووثقت الممارسات الحالية لإدارة المعارف داخل منظومة الأمم المتحدة وتم رسم عدة نُهج إزاء إدارة المعارف.
- ٣٦ - وتوفر الكلية حاليا خدمات التعلم والخدمات الاستشارية في مجال إدارة المعارف، وخططت لعقد حلقات عمل تجريبية في النصف الثاني من عام ٢٠٠٣ وفي عام ٢٠٠٤. والدروس المستفادة من هذا النشاط تساعد أيضا الكلية على تعزيز نظمها الداخلية لإدارة المعارف.

٩ - الاتصالات الاستراتيجية

- ٣٧ - ركز هذا المشروع حتى الآن على مجالين، أولهما قيام الكلية، إلى جانب إدارة شؤون الإعلام، بتوفير سلسلة من حلقات العمل المعنية بالاتصالات بوصف ذلك أداة إصلاح بالنسبة للأمم المتحدة. وقُدّم التدريب لموظفين من الرتب العليا على نطاق المنظومة بشأن كيفية الاتصال مع وسائط الإعلام بمزيد من الفعالية.
- ٣٨ - وبالنسبة للمجال الثاني، صممت الكلية سلسلة من حلقات العمل التجريبية التي تركز على الاتصالات والأهداف الإنمائية للألفية. وستُعقد حلقات العمل الثلاث الأولى في النصف الثاني من عام ٢٠٠٣.

١٠ - استحداث ثقافة تعلم

٣٩ - شهد وضع مشروع استحداث ثقافة تعلم مجالين رئيسيين من مجالات النشاط منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. فمن ناحية أولى، نسقت الكلية شبكة مديري التعلم، وهي مجموعة تتألف من رؤساء أقسام التعلم والتدريب في مؤسسات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية المنتسبة لها على صعيد العالم.

٤٠ - ومن ناحية ثانية، عملت الكلية مع مديري التعلم لوضع إطار التعلم التنظيمي الذي يشمل ستة مبادئ من أجل ممارسة التعلم الجيدة في المؤسسات. وتتيح هذه المبادئ أداة لتقييم التشخيص، تمكن المؤسسات على نطاق منظومة الأمم المتحدة من تقييم وتعزيز قدرتها على التعلم. وإطار التعلم التنظيمي أقرته في تموز/يوليه ٢٠٠٣ شبكة الموارد البشرية للأمم المتحدة. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، ستنظر فيه اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة قصد تأييده نيابة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

باء - خدمات الخبراء

٤١ - تسلم الكلية بأن لوكالات ومؤسسات الأمم المتحدة احتياجات وأولويات مختلفة. وعن طريق مجموعة موظفيها الحالية والمجموعة الموسعة من المتسبين، تستطيع الكلية أن تقدم الدعم في شكل مشورة وعدة خدمات في ميدان تعلم الكبار وتدريبهم. وتشمل الأنشطة في إطار مجال الخدمات هذا القيام بدور خبير (خبراء)، والمشاركة في توفير تظاهرات التعلم، وإجراء تحليل للاحتياجات إلى التدريب، والمساعدة في وضع استراتيجية للتدريب، وتدريب المدربين ومرشدي التعلم من بعد على توفير الاحتياجات المحددة للوكالات. وترد في الجدول ٢ أدناه قوائم بخدمات خبراء مختارة قدمتها الكلية خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

الجدول ٢

خدمات خبراء مختارة قدمتها الكلية، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ - حزيران/يونيه ٢٠٠٣

عنوان النشاط	الكيانات المعنية	البلد	التاريخ	عدد المشاركين
خدمات الخبراء	اليونيسيف	غينيا-كوناكري	شباط/فبراير ٢٠٠٢	٨
مكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية	مكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية	الولايات المتحدة	شباط/فبراير ٢٠٠٢	١٦
حبرات الجهات الفاعلة المحلية في بناء السلام	منظومة الأمم المتحدة والشركاء	سنغافورة	آذار/مارس ٢٠٠٢	٤٢

عنوان النشاط	الكيانات المعنية	البلد	التاريخ	عدد المشاركين
حلقة عمل بشأن التقييمات القطرية الموحدة/إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (اقتصرت على صندوق الأمم المتحدة للسكان)	صندوق الأمم المتحدة للسكان	إثيوبيا	نيسان/أبريل ٢٠٠٢	غير معروف
مؤتمر بشأن بناء السلام عُقد في مؤسسة الأمم المتحدة	منظومة الأمم المتحدة والشركاء	الولايات المتحدة	حزيران/يونيه ٢٠٠٢	٥٤
حلقة عمل بشأن ميزانية حفظ السلام	منظومة الأمم المتحدة	إيطاليا	تموز/يوليه ٢٠٠٢	٤٣
اجتماع لفريق خبراء شعبية الاقتصاد العام والإدارة العامة بإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية/الرابطه الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة	منظومة الأمم المتحدة والشركاء	إيطاليا	أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢	١٩
معتكف الأفرقة القطرية للأمم المتحدة	منظومة الأمم المتحدة	سري لانكا	تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢	٤٠
مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان واتباع النهج القائمة على الحقوق لزاء التنمية	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	إيطاليا	كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢	٢٨
حلقة عمل بشأن خطة عمل من أجل الأطفال المتأثرين بالصراعات المسلحة	اليونيسيف	سري لانكا	نيسان/أبريل ٢٠٠٣	٦٥

المصدر: نظام قاعدة بيانات المعلومات الإدارية لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة.

سادسا - أسلوب إدارة الكلية وهيكلها

٤٢ - للكلية مجلس إدارة يتألف من ممثلين رفيعي المستوى عن جميع المؤسسات المشاركة في مجلس الرؤساء التنفيذيين. ووفقا للنظام الأساسي للكلية (المادة الرابعة - ٣) يتولى مجلس الإدارة مسؤولية ما يلي: (أ) صياغة السياسة العامة لأنشطة كلية الموظفين؛ (ب) النظر في برنامج العمل والميزانية... وتقديم توصيات بشأنها إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين؛ (ج) النظر في سبل ووسائل زيادة الموارد المالية لكلية الموظفين؛ (د) تقييم أنشطة كلية الموظفين وأثرها؛ (هـ) تقديم تقرير سنوي إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين.

٤٣ - ومجلس الإدارة يرأسه وكيل الأمين العام ويعقد اجتماعا مرتين في السنة.

٤٤ - ويرأس الكلية مدير وهي تنقسم إلى شعبتين (البرامج، والإدارة والتنظيم). وقد تطور الهيكل الداخلي على امتداد الفترة المشمولة بالتقرير فأصبح يرأس كل شعبة نائب للمدير. وتشمل شعبة البرامج برنامجين يرأس كلا منهما مدير للبرنامج. وبرنامج النظم مسؤول عن تنظيم تظاهرات التدريب والتعلم المتصلة بإجراءات محددة على الصعيد الميداني، وهو يهدف

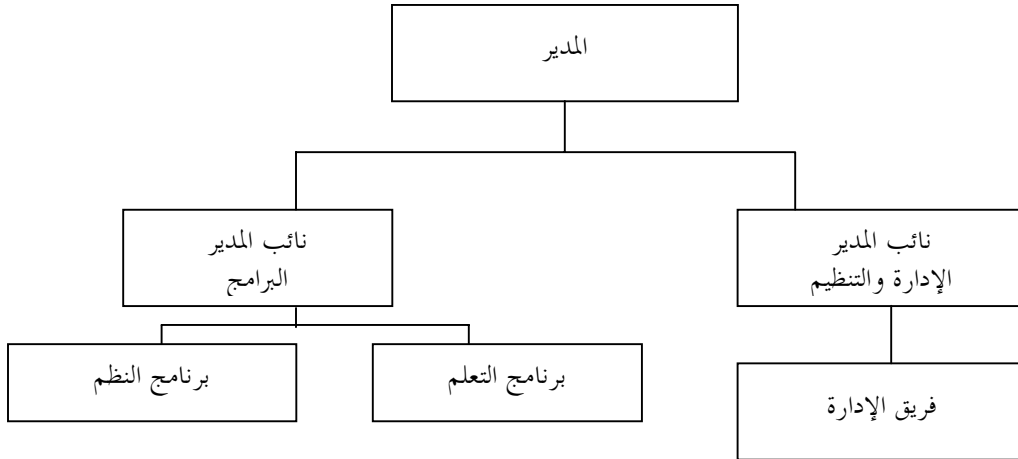
إلى تحسين كفاءة وفعالية منظومة الأمم المتحدة. أما برنامج التعلم فهو يهتم برفع الكفاءات الإدارية في الميدان والمقر على السواء، بغية تحسين الأداء الفردي وتعزيز التنسيق فيما بين الوكالات وتشجيع التعاون مع الشركاء الخارجيين. ويرد الهيكل الأساسي للكلية في الشكل ٢ أدناه.

٤٥ - وعلى النحو المطلوب بموجب النظام الأساسي (المادة الرابعة - ٤) أنشأ مجلس الإدارة فريق خبراء للاستعراض التقني تتمثل مهامه الرئيسية في "تقديم المشورة بشأن تطور أنشطة كلية الموظفين، واستعراض أدائها وتقديم تقرير عن ذلك إلى المجلس".

٤٦ - ويتألف فريق الاستعراض من موظفين ذوي خبرة مختارين من المنظمات الـ ١٢ الممثلة في المجلس وهي الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وصندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومنظمة الصحة العالمية والبنك الدولي والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية. ويرأس الفريق أمين مجلس الرؤساء التنفيذيين. واجتمع فريق الاستعراض أربع مرات خلال الفترة المشمولة بالتقرير: في كانون الثاني/يناير ونيسان/أبريل وأيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ وحزيران/يونيه ٢٠٠٣.

الشكل ٢

الهيكل التنظيمي لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة



المصدر: موقع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة على الإنترنت.

سابعاً - الموارد البشرية والمالية

٤٧ - في نهاية الفترة المشمولة بالتقرير كان مجموع موظفي الكلية يتألف من ٣٧ موظفاً متفرغاً. وتود الكلية أن تقر بسخاء المؤسسات التي أعارتها موظفين.

٤٨ - وتتلقي الكلية التمويل من مصادر شتى. فهي تحصل، أولاً، على مساهمة أساسية من المؤسسات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين، استناداً إلى صيغة لتقاسم التكاليف قررها المجلس. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، بلغت هذه المساهمات قرابة ٥,٥ مليون دولار سنوياً.

٤٩ - وقدمت الحكومة المضيفة، إيطاليا، مساهمة سخية للكلية على امتداد الفترة المشمولة بالتقرير. وإضافة إلى توفير مرافق المكاتب للكلية في مركز الأمم المتحدة في تورينو، أسهمت حكومة إيطاليا بزهاء مليون دولار لدعم أنشطة الكلية في عام ٢٠٠٢ وكذلك بمبلغ ٥,٥ مليون دولار في عام ٢٠٠٣.

٥٠ - وقدمت الجهات المانحة الثنائية أموالاً إضافية. فقد أسهمت حكومة السويد بما يزيد على ٤,٥ مليون دولار للدعم العام للبرامج، بينما قدمت حكومة المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية ٢,١ مليون دولار لمشروع الإنذار المبكر والتدابير الوقائية ونظام المنسقين المقيمين. وفي عام ٢٠٠٢، بلغ مجموع المساهمات الثنائية ٦,١ مليون دولار، وتم تلقي ١,١ مليون دولار بنهاية الفترة المشمولة بالتقرير في عام ٢٠٠٣.

٥١ - وكذلك بلغ تمويل المشاريع المقدم من منظومة الأمم المتحدة ما مجموعه ٦,٥ مليون دولار (١٧ في المائة) وأتاح معظمه مكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وبرنامج الأمم المتحدة المعني بالإيدز ومكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة. وولدت خدمات الخبراء إيرادات من عدة كيانات تابعة لمنظومة الأمم المتحدة. وتم الحصول على مبلغ قليل من رسوم الدورات الدراسية ومن بيع منتجات الكلية، مثل القرص الحاسوبي المدمج المعنون "مرحباً بكم في منظومة الأمم المتحدة". وختاماً، تم تلقي تبرع سخي من المصرف الإيطالي، مؤسسة سان باولو.

٥٢ - وكان ثمة مصدر آخر للموارد بالنسبة للكلية في الفترة المشمولة بالتقرير هو مختلف الشراكات والتحالفات والمشاريع المشتركة التي أقامتها. وترد تفاصيل البعض من هذه الصلات المؤسسية في الجدول ٣.

ثامناً - التطورات المستقبلية

٥٣ - تخطط الكلية حالياً لفترة السنتين المقبلة التي تبدأ في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤. وخلال تلك الفترة، ستكون أولويتها هي توطيد المركز الذي حققته وتطويره بحيث يتسع

نطاقها ويزداد منحها العملي كمؤسسة في خدمة المنظومة ككل. وعلى وجه الخصوص، يُنتظر أن يتسم تطور الكلية في المستقبل بما يلي:

- القدرة على تقديم كافة الخدمات
- سرعة الاستجابة لاحتياجات العملاء
- اللامركزية في تقديم الخدمات
- التعاون مع مقدمي الخدمات المحليين والعالميين
- بناء القدرة الداخلية

ألف - القدرة على تقديم كافة الخدمات

٥٤ - ما برحت الكلية، حتى هذا التاريخ، تركز على تقديم المنتجات والخدمات المتصلة أساسا بالتدريب والتعلم. وفي المستقبل، ستكمل هاتين المبادرتين بمجموعة كبيرة من الأنشطة الرامية إلى بناء القدرة الإدارية على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وسيجري التأكيد خاصة على تعزيز التقييمات الدقيقة قبل التدريب وبعده، بما في ذلك تقييم الاحتياجات إلى التدريب من حيث صلته بمتطلبات الوظائف، وتقييم الأثر من حيث صلته بالأداء. وإضافة إلى ذلك، ستوسع الكلية أنشطتها غير التدريبية، بما في ذلك رفع مستوى الوعي (بالنظر خاصة لبرنامج الإصلاح الذي وضعه المدير)، والبحث والتطوير، وخدمات الخبراء فيما يتصل بالتطوير التنظيمي، ونظم المعلومات والاتصالات، والإصلاح المالي وغير ذلك من جوانب بناء القدرات. وباختصار، ستحاول الكلية أن تصبح دائرة استشارية داخلية في مجال التطوير الإداري.

باء - سرعة الاستجابة لاحتياجات العملاء

٥٥ - ستعمل الكلية بالتعاون الوثيق مع العملاء على نطاق منظومة الأمم المتحدة بهدف تحديد الاحتياجات وتوفير الحلول المستمدة من أفضل الممارسات. وعلى النحو المشار إليه أعلاه، للكلية ولاية طموحة كعامل تغيير داخل منظومة الأمم المتحدة. ولا يمكنها أن تحقق هذا الهدف بدون المشاركة الفعلية من جانب المؤسسات والبرامج والصناديق وسائر الكيانات التي تتألف منها المنظومة. وبعبارة أخرى، فإن المشاركة ليس من الكماليات، وإنما هي عنصر لا بد منه في أي استراتيجية تهدف إلى تغيير الثقافة الإدارية للأمم المتحدة. وفي هذا السياق، يتعين على مجلس الإدارة الذي يمثل قرابة ٢٨ كيانا مختلفا على نطاق المنظومة، أن يؤدي دورا حيويا في توطيد الصلات بين الكلية وعملائها.

الجدول ٣
شراكات الكلية وتحالفاتها ومشاريعها المشتركة، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ - حزيران/يونيه ٢٠٠٣

المشروع	الأنشطة	المؤسسات
نظام المنسقين المقيمين	دراسات حالة عن فعالية التدريب فيما يتصل بالتقييمات القطرية الموحدة/إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	كلية كينيدي للشؤون الحكومية، جامعة هارفرد، الولايات المتحدة جامعة تورينو، إيطاليا رابطة التحقيقات والدراسات الاجتماعية، غواتيمالا الجامعة الوطنية لرواندا جامعة سنغافورة
تطوير القيادة	عقد مشاورات بشأن المدخلات البرنامجية	معهد بنغلاديش لدراسات التنمية جامعة كرانفيلد، المملكة المتحدة
الاتصالات الاستراتيجية	وضع مقررات تدريبية	كلية جون ف. كينيدي للشؤون الحكومية، جامعة هارفرد، الولايات المتحدة جامعة تواتي، هولندا
إدارة المعارف	عقد مشاورات بشأن المدخلات البرنامجية	معهد هيربرت هـ. همفري للشؤون العامة، جامعة مينيسوتا، الولايات المتحدة كلية الصحافة، آرهوس، الدانمرك معهد هلسنكي للتكنولوجيا، فنلندا
الشراكات	تصميم محتوى دورة دراسية	المنتدى الإنساني للأعمال، جنيف، سويسرا المنتدى الدولي لقادة الأعمال، لندن جامعة بيلباو، إسبانيا
الإنذار المبكر والتدابير الوقائية	استكمال المحتوى الأكاديمي وتوفير التدريب والدعوة للمشروع عن طريق منشورات في المجالات الأكاديمية	مؤسسة Interworks، جامعة ماديسون، الولايات المتحدة مركز دراسات العنف والمصالحة، جنوب أفريقيا مركز تسوية الصراعات، جنوب أفريقيا وحدة تطوير تحليل الصراعات بكلية الاقتصاد، لندن الأكاديمية الدولية للسلام، نيويورك، الولايات المتحدة المعهد الآسيوي للإدارة، مانيتا، الفلبين معهد الاتصالات والإدارة، كاتماندو المعهد الدولي للتنمية والبحوث، أوتاوا مؤسسة Saferworld، لندن مؤسسة السلام السويسرية، بارن

المصدر: نظام قاعدة بيانات المعلومات الإدارية لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة .

جيم - اللامركزية في تقديم الخدمات

٥٦ - يتعين إعداد الكلية حتى تقدم منتجاتها وخدماتها على أساس لا مركزي، أي أن تعمل حيثما وجدت احتياجات. ويمكن أن تؤدي تكنولوجيا الإنترنت دوراً أساسياً في تعزيز التعلم عن بُعد، والائتمار بواسطة الفيديو وغير ذلك من الخدمات الإدارية، وستواصل الكلية التأكيد على تطوير قدراتها في هذه المجالات. ولكن يجب أيضاً إعدادها حتى تصل إلى عملائها ليس في المقر فحسب، وإنما أيضاً في المكاتب الإقليمية والقطرية.

دال - التعاون مع سائر مقدمي الخدمات

٥٧ - ستسعى الكلية إلى التعاون مع مؤسسات التدريب والبحث داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، وبذلك تنشئ "هيئة افتراضية" للخبرة الفنية يمكن الحصول على مواردها بسرعة وسهولة نيابة عن عملاء الكلية في كافة أقسام المنظومة. ففي إيطاليا، على سبيل المثال، وقعت الكلية مذكرة تفاهم شاملة مع جامعة تورينو ونوقشت عدة اتفاقات تعاون مع مؤسسات أكاديمية في ميلانو وروما.

٥٨ - وداخل منظومة الأمم المتحدة، هناك أيضاً مجال للتعاون مع المؤسسات الأخرى المعنية بالتعلم والتدريب. فالكلية تتعاون بالفعل مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في وضع مقرر موحد للتدريب في مجال الشراء، بالاشتراك مع الفريق العامل المعني بالمشتريات المشتركة بين الوكالات ومع وكالات الأمم المتحدة الأخرى. والكلية حريصة أيضاً على توسيع نطاق تعاونها مع معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث وجامعة الأمم المتحدة، وستتخذ خطوات بناء على ذلك.

٥٩ - ووفقاً للمادة السادسة من نظامها الأساسي، اتخذت الكلية أيضاً خطوات لتعزيز قدراتها الخاصة في ثلاثة جوانب أساسية هي:

(أ) وضع برنامج للدارسين المقيمين، يمكن أساتذة الجامعات الذين لهم إذن سبعي وغيرهم من الباحثين من العمل في الكلية لمدة تتراوح بين ٦ أشهر و١٢ شهراً؛

(ب) وضع برنامج للمنتسبين من الرتب العليا، يمكن الكلية من الاحتفاظ بمجموعة أساسية تضم ١٢ إلى ١٨ من الفنيين ذوي الخبرة من القطاعين العام والخاص قصد العمل في مشاريعها؛

(ج) وضع قائمة بالاستشاريين، تكون بمثابة قاعدة بيانات تضم الاستشاريين في مجال الإدارة الذي عملوا و/أو يهتمون بالعمل في منظومة الأمم المتحدة.

٦٠ - وهذه الأمور لن تتحقق كلها قبل عام ٢٠٠٤، ولكن يُنتظر أن تمكن الكلية من القيام بدور هام في تزويد منظومة الأمم المتحدة بخدمات الخبراء في مجال الإدارة.

هاء - بناء القدرة الداخلية

٦١ - هناك أولوية خامسة بالنسبة للكلية في فترة السنتين المقبلة (انظر الفقرة ٩ أعلاه) هي تعزيز سياساتها وممارساتها الداخلية في مجال الإدارة. فمن ناحية أولى، لا تتوافر للكلية سوى موارد محدودة، ولا بد من استخدام تلك الموارد بأقصى قدر ممكن من الكفاءة والفعالية. ومن المهم أيضا أن تثبت الكلية أنها تفعل ما تقول. وبهذا المعنى، فإن الكلية "مختبر" هام توضع فيه على المحك تدابيرها التصحيحية الخاصة. ولذلك ستحرص على تحسين نظمها وإجراءاتها الإدارية الخاصة، بما في ذلك نظمها للمعلومات، وإجراءاتها في مجال إدارة المعارف، ونظمها للرصد والتقييم، وإدارتها المالية، وممارساتها في مجال تطوير مهارات الموظفين، وما إلى ذلك.

تاسعا - ملاحظات ختامية

٦٢ - تجدر في خاتمة هذا التقرير ملاحظة التقدم الهائل الذي أحرزته الكلية في أول ثمانية عشر شهرا من وجودها ككيان قائم بذاته داخل أسرة الأمم المتحدة.

٦٣ - وتود الكلية، على وجه الخصوص، أن تقر بالدعم السخي المقدم من حكومة إيطاليا، التي ستوقع معها (في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣) اتفاق البلد المضيف بشكل رسمي. وسيظل الدعم الفعلي المقدم من الحكومة الإيطالية يؤدي دورا حاسما في تطور الكلية.

٦٤ - والمساهمات الأساسية المقدمة من المؤسسات والبرامج والكيانات الرئيسية في منظومة الأمم المتحدة كانت أيضا ذات أهمية حيوية في السلامة المالية للكلية. ويمكن للمساهمين تحقيق فائدة أكبر من استثماراتهم عن طريق المشاركة على المستوى التنفيذي في برامج الكلية ومشاريعها.

٦٥ - وختاما، تعرب الكلية عن امتنانها للدول الأعضاء وشتى المصادر على الدعم المباشر الذي قدمته لأنشطة الكلية. وما من شك في أن الكلية سترحب بمزيد الاهتمام والدعم من جانب الدول الأعضاء خلال الدورة الثامنة والخمسين للجمعية.

٦٦ - وسيقدم التقرير المقبل بشأن كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة إلى الجمعية العامة في دورتها الستين، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ وسيشمل الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥.