

Distr.: General
2 September 2005
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الستون

البند ٦٠ (ب) من جدول الأعمال المؤقت*
التدريب والبحث: كلية موظفي منظومة
الأمم المتحدة في تورينو، إيطاليا

تقرير مدير كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة عن أعمال الكلية وأنشطتها وإنجازاتها مذكرة من الأمين العام

- ١ - عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٠٧/٥٥، يحيل الأمين العام إلى الجمعية طيه التقرير الثاني لمدير كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة عن أعمال الكلية وأنشطتها وإنجازاتها.
- ٢ - وفي الفقرة ٨ من القرار ٢٢٤/٥٨، دعت الجمعية العامة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق إلى أن يوصي، وفقاً للمادة العاشرة من النظام الأساسي، برفع تقرير الأمين العام المقدم عملاً بالفقرة ٥ من المادة الرابعة من النظام الأساسي، إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي وليس إلى الجمعية.
- ٣ - وجددير بالتذكير أنه بموجب النظام الأساسي لكلية الموظفين الذي اعتمده الجمعية العامة، من المتوخى أن يشمل عمل الكلية ميادين التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والسلام والأمن، والإدارة الداخلية. بيد أن الأمين العام بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق يوافق على تقديم تقارير فترات السنتين المتصلة بأنشطة كلية الموظفين إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي. ومما يلاحظ، في هذا الصدد، أن نظر الجمعية العامة في تقارير المجلس الاقتصادي والاجتماعي سيظل يمكنها من الاطلاع على أنشطة الكلية، مثلما ينص على ذلك النظام الأساسي لهذه الأخيرة.

* A/60/150.

موجز

يعرض هذا التقرير أهداف كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة ويبيّن إنجازاتها ومشاريعها وأنشطتها الأخرى في فترة السنتين المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥. ويتطرق للموارد البشرية والمالية المتاحة للكلية خلال الفترة نفسها. ويتضمن كذلك عرضاً لبعض المسائل المتصلة بإدارة شؤون الكلية وتوجهاتها المستقبلية.

ويبرز التقرير التقدم الذي حققته الكلية على امتداد السنتين الماضيتين وبعض التحديات المطروحة في المستقبل. وقد تود الجمعية العامة إعادة تأكيد دعمها لأهداف الكلية، واستعراض عملياتها وتأكيد دورها كوسيلة تساعد على تعزيز فعالية وتماسك منظومة الأمم المتحدة وتسهم في عملية الإصلاح الإداري.

المحتويات

الفقرات	الصفحة
أولا - مقدمة	٤ ٢-١
ثانيا - الخلفية التاريخية	٤ ٥-٣
ثالثا - الأهداف	٤ ١٢-٦
رابعا - إنجازات الكلية	٦ ١٤-١٣
خامسا - أنشطة الكلية	٨ ٣٨-١٥
ألف - السلام والأمن	٨ ٢٢-١٦
باء - نظام المنسقين المقيمين	١١ ٢٥-٢٣
جيم - الاتصال والشراكات والمجتمع المدني	١٣ ٢٨-٢٦
دال - تنمية القدرة الإدارية والقيادية	١٤ ٣٢-٢٩
هاء - إدارة المعارف	١٦ ٣٥-٣٣
واو - منتدى مديري التعليم	١٧ ٣٧-٣٦
زاي - خدمات الخبراء الأخرى	١٨ ٣٨
سادسا - التنظيم والإدارة	١٩ ٤٠-٣٩
سابعا - الموارد البشرية والمالية	٢٢ ٤٧-٤١
ثامنا - الإدارة	٢٥ ٥٢-٤٨
تاسعا - التطورات في المستقبل	٢٦ ٥٥-٥٣
عاشرا - ملاحظات ختامية	٢٦ ٦٠-٥٦

أولاً - مقدمة

- ١ - هذا هو التقرير الثاني الذي يُقدّم إلى الجمعية العامة عن أعمال كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وأنشطتها وإنجازاتها منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، التاريخ الذي أصبحت فيه مؤسسة قائمة بذاتها داخل منظومة الأمم المتحدة. وعلى غرار التقرير الأول (A/58/305)، يُقدّم هذا التقرير عملاً بقراري الجمعية ٢٠٧/٥٥ و ٢٧٨/٥٥.
- ٢ - ويغطي هذا التقرير العامين المنقضيين منذ الفترة التي غطاها التقرير الأول، أي أنه يشمل الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥. وهذا يعني أنه يغطي الأشهر الستة الأخيرة من فترة السنتين السابقة والأشهر الثمانية عشر الأولى من فترة السنتين الحالية.

ثانياً - الخلفية التاريخية

- ٣ - كانت فكرة إنشاء كلية موظفين خدمة لمنظومة الأمم المتحدة استجابة مباشرة للحاجة إلى تعزيز تماسك وفعالية الخدمة المدنية الدولية. ويعود تاريخ عمليات البحث في جدوى إنشاء كلية للموظفين إلى عدة عقود. وفي عام ١٩٩٦، بدأت الكلية عملاتها كمشروع منوط بمركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية.
- ٤ - وعندما أوشك المشروع على نهايته (آب/أغسطس ٢٠٠٠)، أُجري تقييم مستقل. وأوصى التقييم بإنشاء كلية قائمة بذاتها لموظفي الأمم المتحدة؛ وتم إعداد مشروع نظام أساسي لها. 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 سلساً.
- ٥ - وفي تموز/يوليه ٢٠٠١، أقرت الجمعية العامة رسمياً، في قرارها ٢٧٨/٥٥، النظام الأساسي للكلية الجديدة لموظفي منظومة الأمم المتحدة. وعقد مجلس الإدارة دورته الأولى في جنيف في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، بدأت الكلية عملاتها بوصفها مؤسسة قائمة بذاتها داخل منظومة الأمم المتحدة.

ثالثاً - الأهداف

- ٦ - الهدف العام للكلية مبيّن في نظامها الأساسي، ووفقاً للمادة الثانية منه، تؤدي الكلية دور مؤسسة قائمة بذاتها لإدارة المعارف والتعلم على نطاق المنظومة، لتوفير القيادة الاستراتيجية، وتنمية القدرة الإدارية، وتعزيز التعاون فيما بين الوكالات، وزيادة الفعالية

التنفيذية، وتكثيف التعاون مع أصحاب المصلحة داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها وتطوير ثقافة إدارية أكثر تماسكا على نطاق المنظومة.

٧ - وتعكس هذه الولاية عددا من السمات الهامة. فهي تعني أولاً أنه يُتَظَر من الكلية ليس فقط أن تعزز تدريب فرادى الموظفين وإنما أيضاً أن توفر القيادة الاستراتيجية وتنهض بتنمية القدرة الإدارية على نطاق المؤسسات.

٨ - ومن ناحية ثانية، يُتَظَر من الكلية أن تركز عملها على مستوى مشترك بين الوكالات حتى تعود برامجها وأنشطتها بالفائدة على مؤسسات متعددة ولا تكون هناك ازدواجية مع برامج وأنشطة الوحدات ذات الصلة داخل وكالات الأمم المتحدة.

٩ - وتتمثل السمة الثالثة في كون الغرض من الكلية هو تعزيز التعاون فيما بين وكالات الأمم المتحدة ومع أصحاب المصلحة في القطاع الخاص والمجتمع المدني عموماً.

١٠ - أما السمة الرابعة فهي أن للكلية هدفاً طموحاً جداً يتمثل في تحقيق تحسينات في الفعالية التنفيذية وتغييرات في الثقافة الإدارية داخل منظومة الأمم المتحدة. وبعبارة أخرى، ليس الغرض من الكلية أن تكون مجرد هيئة تفكير أو حتى مؤسسة تدريب، وإنما تكمن ولايتها في القيام بدور عامل تغيير ودعم جهود الإصلاح في كافة أقسام منظومة الأمم المتحدة.

١١ - ويتمثل الهدف المباشر والاستراتيجية الأساسية للكلية في وضع وتنفيذ برامج العمل والمشاريع المناسبة. ووفقاً للنظام الأساسي للكلية، يتعين وضع هذه البرامج والمشاريع حسب معيارين أساسيين؛ إذ يجب أن تكون موجهة خاصة صوب مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسلام والأمن والإدارة الداخلية لمنظومة الأمم المتحدة، وأن تُنفذ بالتعاون الوثيق مع معاهد التدريب والتعلم والهيئات المماثلة داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها.

١٢ - وبناءً على ذلك، أوصى مجلس الإدارة في اجتماعه المعقود في حزيران/يونيه ٢٠٠٢، بأن تعطي الكلية الأولوية للمجالات المواضيعية الرئيسية الأربعة التالية:

- تشجيع "ثقافة تعلم" داخل منظومة الأمم المتحدة
- تنمية القدرة القيادية والإدارية داخل منظومة الأمم المتحدة
- تعزيز إدارة المعارف
- استحداث الشراكات التعاونية داخل منظومة الأمم المتحدة وبين المنظومة والمجتمع المدني.

رابعا - إنجازات الكلية

١٣ - لتحقيق الأهداف المذكورة أعلاه، بما في ذلك إعطاء الأولوية للمجالات المواضيعية الأربعة، أقر المجلس، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، خطة استراتيجية وميزانية لفترة السنتين الحالية. وركزت الخطة على أربع مجموعات رئيسية مستهدفة هي فرادى الموظفين والمؤسسات والوحدات التنظيمية ومنظومة الأمم المتحدة ككل والكلية ذاتها.

١٤ - وبناء على ذلك، كانت الكلية تضطلع ببرامج الأنشطة الأربعة التالية خلال معظم الفترة المشمولة بالتقرير:

(أ) **تشجيع التدريب والتعلم المستمر**، وهو يعني وضع وتنفيذ برامج تدريبية مبتكرة ومجدية لفائدة موظفي الأمم المتحدة، ولا سيما دعم إدارة الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة، فيما يتصل خاصة بتقييم الاحتياجات، ومنهجيات التدريب وتقييم الأثر. ويبين الجدول ١ عدد وطابع أنشطة التدريب والتعلم التي اضطلعت بها الكلية على امتداد السنوات القليلة الماضية. وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، حققت الكلية إنجازا عظيما في تاريخها كمؤسسة تدريبية عندما سجلت تمام ١٠ ٠٠٠ مشارك في الدورة التي تقدمها. ويتوافر مقال حول هذا الحدث في موقع الكلية على الشبكة العالمية www.unssc.org؛

الجدول ١

عدد أنشطة التدريب والتعلم التي نفذتها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة،
٢٠٠٣-٢٠٠٥

المجال المواضيعي	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥ (حتى ٣٠ حزيران/يونيه)
السلام والأمن	٧	٨	٣
التقييمات القطرية الموحدة/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية/نظام المنسقين المقيمين ^(١)	٣٠	٢٨	١٢
الاتصالات والشراكات والمجتمع المدني	٦	٢	٤
تنمية القدرة الإدارية والقيادية	٤	١٤	١٣
إدارة المعارف	١	٢	٢
منتدى مديري التعلم	١	١	١
المجموع	٤٩	٥٥	٣٥

(أ) يتمثل هذا النشاط في تدريب الأفرقة القطرية للأمم المتحدة على التقييمات القطرية الموحدة وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ونظام المنسقين المقيمين أما نشاط تنمية القدرة الإدارية والقيادية المضطلع به في عام ٢٠٠٥ فيشمل أنشطة التدريب التوجيهي (٣) ومشاريع دعم مختلفة مشتركة بين الوكالات (١٠).

(ب) **تعزيز القدرات التنظيمية** (بناء القدرات)، وهو يعني تصميم واستحداث ونشر وتنفيذ النظم والعمليات والإجراءات الرامية إلى زيادة الفعالية التنفيذية وتعزيز الإدارة الداخلية للمؤسسات ومجموعات العمل في منظومة الأمم المتحدة. وقد قدمت الكلية خدمات محددة في مجال بناء القدرات إلى ١٢ من مؤسسات المنظومة. وفي بعض الحالات كانت هذه المشاريع تشمل خدمات التدريب والتعلم الواردة في الجدول ١؛

(ج) **رفع مستوى الوعي بمسائل الإدارة وتعزيز التعاون فيما بين وكالات منظومة الأمم المتحدة**، ويشمل ذلك الاضطلاع بالمشاريع الرامية إلى استحداث ثقافة لمنظومة الأمم المتحدة تتسم بمزيد من التماسك وتشمل المنظومة بأكملها، وتشجيع التآزر بين الوكالات وتعاون أصحاب المصلحة. وهناك مؤشر عام على الاهتمام بالكلية وإسهامها الممكن في رفع مستوى الوعي وتعزيز التعاون هو عدد زوار موقعها على الشبكة. فخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ما برح هذا العدد يتزايد حتى أنه يناهز حالياً ضعف ما كان عليه في بداية الفترة. وترد تفاصيل ذلك في الجدول ٢ أدناه.

الجدول ٢

عدد زوار موقع الكلية على الشبكة، ٢٠٠٣-٢٠٠٥

٢٠٠٥ (حتى ٣٠ حزيران/يونيه)	٢٠٠٤	٢٠٠٣	
٢٣ ٨٤٩	١٨ ٥١٧	١٣ ٧٧٦	كانون الثاني/يناير
٢٤ ٦٨٧	١٩ ٤٤٧	١٣ ٥٦٠	شباط/فبراير
٢٥ ٣٨٧	٢١ ٣٩٩	١٤ ٥٢٢	آذار/مارس
٢٥ ٢٩٥	١٨ ٠٠٩	١٥ ٦٤٧	نيسان/أبريل
٢٤ ٥٠١	١٥ ٧٤١	١٥ ٦٦٣	أيار/مايو
٢٤ ٠٩٧	١٤ ٩٣٢	١٣ ٨١١	حزيران/يونيه
	١٣ ٨٨٩	١٣ ١٨٨	تموز/يوليه
	١٤ ٧٧٢	١١ ٦٢٣	آب/أغسطس
	١٧ ١٨٧	١٦ ٣٧٨	أيلول/سبتمبر
	٢٠ ٨٠٦	٢٠ ٠٢٤	تشرين الأول/أكتوبر
	٢٠ ٥٤١	٢٠ ٤٤٧	تشرين الثاني/نوفمبر
	٢١ ٤٢٨	١٧ ٣١٦	كانون الأول/ديسمبر
١٤٧ ٨١٦	٢١٦ ٦٦٨	١٨٥ ٩٥٥	المجموع

ملاحظة: تشير البيانات إلى زيارات الموقع لاستخدامه وليس مجرد "الاتصال" به.

وفيما يخص الخدمات المحددة التي تقدمها الكلية على الإنترنت، اجتذب مركز تكنولوجيايات التعلم ما يزيد على ٤٠٠ ١ مستخدم مسجل ينتمون إلى أكثر من ١٥٠ بلداً، وذلك منذ أن فتح أبوابه الافتراضية في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ وبالمثل، أصبحت قاعدة بيانات استشاريي الكلية للمدرين في مجال الموارد البشرية متاحة على الإنترنت في أواخر الفترة المشمولة بالتقرير وفي غضون بضعة أشهر، اجتذبت قاعدة البيانات ما مجموعه ٤٤١ استشاريا من كافة أنحاء العالم ومستخدمين من ٢٦ مؤسسة مختلفة تابعة للأمم المتحدة؛

(د) **بناء القدرات الداخلية والتعلم المستمر في الكلية**، الذي يتضمن أنشطة تهدف إلى تعزيز نظم وإجراءات الإدارة الداخلية خلق مؤسسة للتعلم في الكلية، بغية استخدامها كنموذج لمؤسسة قائمة على النتائج داخل بيئة للقطاع العام وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، نفذت الكلية تحسينات في تنظيمها وإدارتها. وترد التفاصيل في الفرع الخامس. ويعكس العديد من هذه التحسينات مواضيع رئيسية في برنامج الأمين العام للإصلاح الإداري، بما في ذلك خطوات لتحسين إدارة الموارد البشرية وتوفير تقارير مالية ومساءلة أفضل وتعزيز الالتزام بالإدارة القائمة على النتائج وأشير إلى هذه التغييرات مع الاستحسان في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس مراجعي الحسابات.

خامسا - أنشطة الكلية

١٥ - كانت أنشطة الكلية خلال الفترة المشمولة بالتقرير تنظم في إطار ستة (ومؤخرا ١٠) مناطق أو مجموعات مشاريع. وتقدم الفقرات التالية تفاصيل عن أنشطة وإنجازات مختارة للكلية منذ آخر تقرير لفترة سنتين.

ألف - السلام والأمن

١٦ - يتألف مجال السلام والأمن من مشروعين مهمين، أحدهما عن الإنذار المبكر والتدابير الوقائية والآخر عن تدريب الأفراد العسكريين الأفارقة. والهدف الأول من مشروع الإنذار المبكر والتدابير الوقائية هو بناء قدرات مؤسسية لمنع الصراعات والحروب بين الدول. ولتحقيق ذلك، تعمل الكلية بالتعاون مع إدارة الشؤون السياسية بالأمانة العامة ومع المجتمع الدولي بأكمله. والغرض من المشروع هو تدريب موظفي الأمم المتحدة وغيرهم على ما يلي:

- تحديد أسباب الصراع ومراحله؛
- هيكلية تحليل الإنذار المبكر بشكل منهجي؛
- تحديد وإدماج عدد من التدابير الوقائية؛

- استعمال آليات للتعاون بين الإدارات وبين الوكالات؛
- تحسين نوعية وفعالية التوصيات المتعلقة بالسياسة العامة.

وقد وضعت منهجية البرنامج ومحتواه بالتعاون مع وحدة تطوير تحليل الصراعات بكلية الاقتصاد في لندن (المملكة المتحدة) ومركز تسوية الصراعات (جنوب أفريقيا) ومؤسسة إنتروروكس في جامعة ويسكونسن - ماديسون (الولايات المتحدة الأمريكية) والمعهد الآسيوي للإدارة (الفلبين).

١٧ - وفي عام ٢٠٠٤، نفذ المشروع ستة أنشطة تدريب ميدانية ضمت ما مجموعه ١٤٣ مشاركاً. وترد تفاصيل هذه الأنشطة في الجدول ٣ أدناه. وأجريت أنشطة إضافية في تركمانستان والسنغال وشيلي ولبنان ومولدوفا والولايات المتحدة الأمريكية.

الجدول ٣

الأنشطة الرئيسية في مشروع الإنذار المبكر والتدابير الوقائية، ٢٠٠٤

التاريخ	النشاط	المكان	عدد المشاركين	المشاركون - الأيام
٢٥-٢٣ آذار/ مارس	حلقة عمل للأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة في مولدوفا	شيسيناو - مولدوفا	٣٠	٩٠
٢٥-٢١ حزيران/ يونيه	حلقة عمل لأفريقيا الناطقة بالفرنسية (بالفرنسية)	سالي - السنغال	٢٧	١٣٥
٢٣-١٩ تموز/ يوليه	حلقة عمل لآسيا الوسطى (بالإنكليزية)	عشق أباد	٢٢	١١٠
٨-٤ تشرين الأول/ أكتوبر	حلقة عمل للشرق الأوسط (بالإنكليزية)	بيروت	٢٦	١٣٠
١١-٩ تشرين الثاني/ نوفمبر	تدريب موظفي الخدمات العامة التابعين لإدارة الشؤون السياسية	نيويورك	١٦	٤٨
١٧-١٣ كانون الأول/ ديسمبر	حلقة عمل لأمريكا الوسطى وأمريكا اللاتينية (بالإسبانية)	سانتياغو، شيلي	٢٢	١١٠
				المجموع
			١٤٣	٦٢٣

ملاحظة: "المشاركون - الأيام" هو عدد المشاركين مضروباً في عدد الأيام.

١٨ - ووردت المساهمات من حكومتي السويد وألمانيا وإدارة الشؤون السياسية ومكتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مولدوفا. وقدمت الدعم أيضاً مختلف الوكالات والإدارات والمكاتب والصناديق الأخرى في منظومة الأمم المتحدة. ونزولاً عند طلب بعض المساهمين،

طلب إلى هيئة مستقلة هي مركز موارد تقييم الأداء إجراء تقييم خارجي للمشروع. ويمكن الحصول تفاصيل توصيات هذه الهيئة في موقع الكلية على الإنترنت www.unssc.org (انظر القسم المتعلق بمشروع الإنذار المبكر والتدابير الوقائية).

١٩ - والهدف من المشروع الثاني (تدريب الأفراد العسكريين الأفارقة) هو إبلاغ الضباط في القوات العسكرية الأفريقية بمبادئ عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة ومفاهيمها وإجراءاتها، بما فيها جوانب المساعدة الإنسانية وحقوق الإنسان وتمكينهم من نقل هذه المعلومات إلى زملائهم الوطنيين الذين قد يقع عليهم الاختيار للمشاركة في عمليات حفظ السلام في أفريقيا.

٢٠ - والهدف من المشروع هو تدريب المسؤولين العسكريين لفهم وتطبيق ما يلي:

- الأبعاد العسكرية السياسية والقانونية لعمليات الأمم المتحدة
- العمليات والمبادئ وأصحاب المصلحة المشاركين في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام
- ديناميات الصراع وعلاقتها بحفظ السلام
- طبيعة عمليات حفظ السلام التقليدية للأمم المتحدة والعمليات الإقليمية
- مسائل حقوق الإنسان القانونية والتشغيلية في عمليات حفظ السلام
- وظائف وأدوار حفظة السلام العسكريين فيما يتعلق بحقوق الإنسان
- العمل الملائم لتعزيز حقوق الإنسان وحمايتها في منطقة البعثة
- عمليات وإجراءات تخطيط الأمم المتحدة على مستوى قائد القوة.

٢١ - وقد جرى وضع وإنجاز منهجية البرنامج ومحتواه من جانب الكلية بالتعاون مع إدارة عمليات حفظ السلام التابعة للأمانة العامة ومركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والاتحاد الإفريقي ولجنة تقصي الحقائق والمصالحة في سيراليون والمدرسة العليا لسانت آنا دي بيسا وجامعة تورينو ومعهد التطبيق العسكري لتورينو والألوية الألبية لتورينو. وقدمت الحكومة الإيطالية معظم الأموال اللازمة لهذا البرنامج.

٢٢ - وأجرت الكلية نشاطين لما مجموعه ٦٨ مشاركاً (انظر الجدول ٤ أدناه). وينتمي المشاركون إلى البلدان التالية: أوغندا وبوتسوانا وبوركينا فاسو وتشاد وجمهورية تنزانيا المتحدة وسان تومي وبرينسيبي والسنغال وغانا والكاميرون وكوت ديفوار والكونغو وكينيا ومالي ومدغشقر والمغرب وملاوي وموريتانيا وموريشيوس وموزامبيق وأجري التدريب في تورينو وبرينديزي (إيطاليا).

الجدول ٤

الأنشطة الرئيسية في مشروع تدريب الأفراد العسكريين الأفارقة، ٢٠٠٤

التاريخ	النشاط	المكان	المشاركون	المشاركون - الأيام
٢١-٢٢ أيار/مايو	تدريب الأفراد العسكريين الأفارقة في مجالات منع الصراعات وحقوق الإنسان وحفظ السلام	تورينو، إيطاليا	٣٥	٥٢٥
٢٦-٨ تشرين الثاني/نوفمبر	تدريب الأفراد العسكريين الأفارقة في مجالات منع الصراعات وحقوق الإنسان وحفظ السلام	برينديزي، إيطاليا	٣٣	٤٩٥
المجموع		٢	٦٨	١٠٢٠

ملاحظة: "المشاركون - الأيام" هو عدد المشاركين مضروباً في عدد الأيام.

باء - نظام المنسقين المقيمين

٢٣ - بموجب عقد مع مكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، نظمت الكلية ما مجموعه ٢٨ حلقة عمل متكاملة في سنة ٢٠٠٤ وترد التفاصيل في الجدول ٥ أدناه.

الجدول ٥

الأنشطة الرئيسية في مشروع نظام المنسقين المقيمين، ٢٠٠٤

التاريخ	النشاط	المكان	عدد المشاركين	المشاركون - الأيام
٩-٨ كانون الثاني/يناير	اجتماعات وحلقات دعم وضمان الجودة	نيويورك	٤٠	٨٠
١٤ كانون الثاني/يناير	اجتماع للمديرين الإقليميين	نيويورك	٥٠	٥٠
٣-١٨ شباط/فبراير	توجيه الممثل المقيم/المنسق المقيم	نيويورك	١٦	٢٥٦
٣-٥ آذار/مارس	معتكف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتحديد الأولويات	مدينة غواتيمالا	٤٥	١٣٥
٢٨ آذار/مارس-٢ نيسان/أبريل	حلقة عمل لتدريب المدربين	تورينو، إيطاليا	٤٨	٢٨٨
١٦-١٣ نيسان/أبريل	حلقة عمل التقييم القطري المشترك/إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	داكا	٥١	٢٠٤
٩-١٥ أيار/مايو	حلقة عمل لموظفي التنسيق	داكار	٣٣	٢٣١
١٥-١٨ حزيران/يونيه	حلقة عمل لموظفي التنسيق	تورينو - إيطاليا	٢٦	١٠٤
٥-٧ تموز/يوليه	معتكف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتحديد الأولويات	ندجامينا	٦٧	٢٠١
١١-١٣ آب/أغسطس	معتكف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتحديد الأولويات	ليما	٦٤	١٩٢

التاريخ	النشاط	المكان	عدد المشاركين	المشاركون - الأيام
٢٢-٢٤ آب/أغسطس	معتكف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتحديد الأولويات	داكا	٤٨	١٤٤
١-٣ أيلول/سبتمبر	معتكف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتحديد الأولويات	ويندهوك	١١٠	٣٣٠
٨-١٠ أيلول/سبتمبر	معتكف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتحديد الأولويات	هانوي	٥٧	١٧١
١١-١٤ أيلول/سبتمبر	حلقة عمل الأمم المتحدة للبرمجة	بيروت	٦٢	٢٤٨
١٥-١٧ أيلول/سبتمبر	معتكف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتحديد الأولويات	جورجتاون	٥١	١٥٣
٢١ أيلول/سبتمبر - ١ تشرين الأول/أكتوبر	توجيه الممثل المقيم/المنسق المقيم	نيويورك	١٩	١٧١
٢٢-٢٤ أيلول/سبتمبر	معتكف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتحديد الأولويات	تبيليسي	٢٩	٨٧
٢٨-٣٠ أيلول/سبتمبر	معتكف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتحديد الأولويات	جاكارتا	٣١	٩٣
٤-٦ تشرين الأول/أكتوبر	حلقة عمل إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	تيرانا	١٠٨	٣٢٤
١٣-١٥ تشرين الأول/أكتوبر	معتكف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتحديد الأولويات	واغادوغو	٤٢	١٢٦
٢٠-٢٢ تشرين الأول/أكتوبر	معتكف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتحديد الأولويات	بنوم بين	٣٣	٩٩
٢٦-٢٩ تشرين الأول/أكتوبر	حلقة عمل الأمم المتحدة للبرمجة (آسيا والمحيط الهادئ)	بانكوك	٤٥	١٨٠
٢٧-٢٩ تشرين الأول/أكتوبر	معتكف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتحديد الأولويات	كامبالا	٨١	٢٤٣
٣-٥ تشرين الثاني/نوفمبر	معتكف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتحديد الأولويات	أنقرة	٤٥	١٣٥
٩-١١ تشرين الثاني/نوفمبر	معتكف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتحديد الأولويات	أكرا	٤٩	١٤٧
٩-١٢ تشرين الثاني/نوفمبر	حلقة عمل الأمم المتحدة للبرمجة (أفريقيا الناطقة بالفرنسية)	بريتوريا	٤٢	١٦٨
١٦-١٩ تشرين الثاني/نوفمبر	حلقة عمل الأمم المتحدة للبرمجة (أفريقيا الناطقة بالإنكليزية)	بريتوريا	٦٣	٢٥٢
٨-٩ كانون الثاني/ديسمبر	معتكف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتحديد الأولويات	برايا	٦٦	١٩٨
المجموع				٥٠١٠
٢٨			١٤٢١	

ملاحظة: "المشاركون - الأيام" هو عدد المشاركين مضروباً في عدد الأيام.

٢٤ - والهدف من حلقات العمل هو تعزيز قدرة الأفرقة القطرية للأمم المتحدة على المساعدة في تنفيذ التقييم القطري المشترك وإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على الصعيد القطري. ولحلقات العمل ثلاثة أهداف رئيسية هي:

- تعزيز قدرة الأفرقة القطرية للأمم المتحدة على قيادة أنشطة منظومة الأمم المتحدة وتنسيقها والدعوة إليها وإنجازها
- تزويد الموظفين بمؤهلات إضافية
- زيادة وحدة الغرض والروح المهنية والسرعة.

ومن بين المشاركين موظفو الأمم المتحدة، وكذلك موظفون آخرون يعملون كنظراء وطنيين أو شركاء أو خبراء. وتوفر حلقات العمل فرصة لأصحاب المصلحة لمناقشة وثائق السياسات الرئيسية، مثل الأهداف الإنمائية للألفية وورقة استراتيجية الحد من الفقر وخطط إنمائية وطنية أخرى.

٢٥ - وفي إطار مشروع الحلقات التدريبية لتدريب المدربين، أجرت الكلية أيضاً تدريبات على الأصعدة الإقليمية لموظفي التنسيق العاملين في مكاتب المنسقين المقيمين، ويسرت حلقة عمل توجيه المنسقين المقيمين.

جيم - الاتصال والشراكات والمجتمع المدني

٢٦ - للأنشطة المضطلع بها في مجال الاتصالات الاستراتيجية ثلاثة أهداف هي:

- دعم عملية إصلاح الأمم المتحدة، باستخدام الاتصالات الاستراتيجية لحفز تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية
- وضع نهج مشترك فعال من حيث التكلفة وأكثر تنسيقاً إزاء استخدام الاتصالات الاستراتيجية على نطاق المنظومة
- استكشاف طرق لإقامة علاقات استراتيجية مع جميع شركاء الأمم المتحدة دعماً لحملة الأهداف الإنمائية للألفية.

٢٧ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أعدت الكلية ويسّرت حلقتي عمل كان الهدف منهما مساعدة الموظفين المدنيين الدوليين على الإحاطة بتقنيات الترويج لرسائل الأمم المتحدة. وعقدت حلقتنا العمل في تورينو وركرتا على اثنين من المجالات المواضيعية هما:

- الاتصالات بوصفها أداة إصلاح في منظومة الأمم المتحدة

• الاتصالات والأهداف الإنمائية للألفية.

٢٨ - وفيما يتعلق بالشراكات والمجتمع المدني، ساعدت الكلية في تنظيم عدد من الأنشطة والمناسبات خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وكان الهدف من مختلف هذه الأنشطة جميعها هو المساعدة على تعزيز قدرات موظفي الأمم المتحدة والمؤسسات التابعة لها للعمل مع المنظمات الشريكة في القطاع الخاص والمجتمع المدني. وفي الوقت نفسه، تقوم الكلية أيضا بتوطيد صلاتها بالمنظمات الشبيهة داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها. وترد في الجدول ٦ أدناه تفاصيل بعض الأنشطة الرئيسية المضطلع بها في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

الجدول ٦

الأنشطة المضطلع بها في مجالات الاتصالات/الشراكات/المجتمع المدني في الفترة
٢٠٠٤-٢٠٠٥

التاريخ	النشاط	المكان	المشاركون	عدد المشاركين - عدد الأيام
١٩-٢٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤	مدخل إلى موضوع الاتصال بفعالية لفائدة الدبلوماسيين المبتدئين	تورينو - إيطاليا	٤٥	١٨٠
٥-٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٤	تحسين مهارات العاملين في الحقل الدبلوماسي في مجالي الاتصالات والعلاقات مع وسائط الإعلام	تورينو - إيطاليا	٢٣	٩٢
٢٥-٢٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٥	تدريب على إقامة شراكات مع دوائر الأعمال	سينيك - سلوفاكيا	٣٤	١٧٠
٣ أيار/مايو ٢٠٠٥	اجتماع فريق التدريب في المنظمة الأوروبية للأبحاث النووية	جنيف - سويسرا	٢٦	٢٦
٤ أيار/مايو ٢٠٠٥	اجتماع كبار الموظفين الإداريين في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	جنيف - سويسرا	١٥	١٥
٢٦-٢٧ أيار/مايو ٢٠٠٥	اجتماع جهات التنسيق بين الأمم المتحدة والقطاع الخاص	جنيف - سويسرا	٨٦	١٧٢
المجموع			٢٢٩	٦٥٥

ملاحظة: "عدد المشاركين - عدد الأيام" هو عدد المشاركين مضروبا في عدد الأيام.

دال - تنمية القدرة الإدارية والقيادية

٢٩ - اتخذت الكلية مبادرات شتى تستهدف التشجيع على تنمية القدرة الإدارية والقيادية على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ورغم أن أنشطة تنمية القدرة الإدارية

والقيادية ليست بمثل كثرة أنشطة الكلية في مجالات أخرى، فإن الكلية تعتبرها ذات أهمية استراتيجية كبيرة فيما يتعلق بهدفها العام المتمثل في المساعدة في التشجيع على الأخذ بثقافة إدارية فعالة و متماسكة داخل منظومة الأمم المتحدة.

٣٠ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تركزت الأنشطة في هذا المجال على تعزيز القدرات الإدارية للموظفين الفنيين الشبان، فضلا عن العمل مع مؤسسات المنظومة للنهوض ببرنامج تنمية قدرة القيادة العليا.

الجدول ٧

الأنشطة الرئيسية في مجال تنمية القدرة الإدارية والقيادية، ٢٠٠٤

التاريخ	النشاط	المكان	المشاركون	عدد المشاركين - عدد الأيام
١٩-٢١ كانون الثاني/يناير	اجتماع الفريق العامل التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن برنامج القيادة العليا	تورينو - إيطاليا	١٣	٣٩
١ نيسان/أبريل	تقييم احتياجات التعلم: الاستراتيجيات الخاصة بالمديرين	جنيف - سويسرا	١٤	١٤
١٩-٢٢ تموز/يوليه	برنامج المتخرجين الجدد التابع لبرنامج الأغذية العالمي	روما	٩	٣٦
١٣-٢٤ أيلول/سبتمبر	توجيه الموظفين الفنيين الشبان الإيطاليين	تورينو - إيطاليا	٤٥	٤٥٠
٤-٨ تشرين الأول/أكتوبر	برنامج توجيه الموظفين الفنيين الشبان الهولنديين	تورينو - إيطاليا	٥	٢٥
المجموع			٨٦	٥٦٤

ملاحظة: "عدد المشاركين - عدد الأيام" هو عدد المشاركين مضروبا في عدد الأيام.

٣١ - وبخصوص تنمية القدرة الإدارية، دعمت الكلية وضع وتطوير برنامج لتنمية القدرة القيادية وساعدت في تحديد الكفاءات الإدارية على نطاق المنظومة لإرساء أسس البرنامج وعملية تقييم مقدمي الخدمات.

٣٢ - وبخصوص الموظفين الفنيين المبتدئين، عملت الكلية بصورة وثيقة مع مؤسسات مثل إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمانة العامة وبرنامج الأغذية العالمي، ومع

دول أعضاء مثل إيطاليا وهولندا، لتدريب الموظفين الفنيين الشباب على تنمية معارفهم ومهاراتهم ذات الصلة بعمل مؤسسات الأمم المتحدة والعمل التعاوني في إطار أفرقة متعددة الثقافات.

هاء - إدارة المعارف

٣٣ - إن هدف الكلية من تيسير حلقات العمل بشأن إدارة المعارف هو التشجيع على التعلم والتغيير المؤسسي عن طريق ما يلي:

- التوعية ونشر معلومات بشأن الممارسات الجيدة فيما يتصل بتبادل المعارف وإدارتها
- تيسير التغيير من خلال التشاور والمشاركة داخل المؤسسة
- تنمية قدرات المؤسسة على تحسين إدارة مواردها المعرفية والتكيف مع التغيير من خلال التعلم
- المساعدة على التصميم والتنفيذ القائمين على المشاركة لنظم إدارة المعارف داخل المؤسسات
- وضع أدوات نمووية تيسر التعلم المؤسسي والاحتفاظ بالمعارف.

٣٤ - وفي عام ٢٠٠٤، يسّرت الكلية تنظيم حلقات عمل عن إدارة المعارف ركزت على ثلاث مسائل رئيسية وهي:

- الأشخاص: مالكو الموارد المعرفية
- العمليات: الطرق التي تمكن المؤسسة من استخدام المعارف
- التكنولوجيات: الآليات التي تمكن الأشخاص والعمليات معاً، وهذا يتصل بالمؤسسات العاملة على النطاق العالمي.

٣٥ - وفي نهاية حلقات العمل، أصبح المشاركون أقدر على بث معارفهم داخل مؤسساتهم؛ والمزج بين مختلف الأفكار من أجل مساعدة مؤسساتهم على التكيف مع التغييرات من خلال التعلم؛ وبث المعارف داخليا عن طريق خلق الحاجة إلى تدفق أقوى للاتصالات بين الوحدات التنظيمية التي كانت منفصلة عن بعضها البعض سابقاً؛ وبثها خارجياً عن طريق التعاون مع مصادر خارجية. وترد تفاصيل بهذا الشأن في الجدول ٨ أدناه.

الجدول ٨

الأنشطة الرئيسية المضطلع بها في إدارة المعارف، ٢٠٠٤

التاريخ	النشاط	المكان	المشاركون	عدد المشاركين - عدد الأيام
٢٧ تشرين الأول / أكتوبر	حلقة دراسية بشأن تبادل المعارف نظمت لفائدة منظمة الصحة العالمية	جنيف - سويسرا	٣٦	٣٦
٨ كانون الأول / ديسمبر	حلقة دراسية عن إدارة المعارف نظمت لفائدة منظمة الصحة العالمية بالتعاون مع البنك الدولي	جنيف - سويسرا	٦٨	٦٨
المجموع		٢	١٠٤	١٠٤

ملاحظة: "عدد المشاركين - عدد الأيام" هو عدد المشاركين مضروبا في عدد الأيام.

واو - منتدى مديري التعلم

٣٦ - يهدف منتدى مديري التعلم أساسا إلى المساعدة على إتاحة رؤية مشتركة لمديري التعلم في الأمم المتحدة بشأن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية والتطوير الوظيفي. وفي هذا السياق، نسقت الكلية منتدين في فلورنسا بإيطاليا عام ٢٠٠٤ وواشنطن العاصمة في عام ٢٠٠٥. وكان المشاركون من بين رؤساء أو مديري أو منسقي وحدات التعلم أو التدريب أو التطوير الوظيفي في كافة أقسام منظومة الأمم المتحدة. وترد تفاصيل بهذا الشأن في الجدول ٩.

٣٧ - وفي كلتا الحالتين، ركز جدول الأعمال على المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، بما فيها التطوير الوظيفي والتنوع الثقافي. وأتيحت للمشاركين الفرصة ليس للتعلم من الآخرين فحسب، بل كذلك لتقديم بعض مبادراتهم الإصلاحية الخاصة. وحضر أيضا عدة متحدثين ومشاركين خارجيين قدموا مداخلات تدعو إلى إعمال الفكر بشأن مختلف جوانب إدارة التعلم وتنمية القدرة القيادية. وتتيح هذه الجلسات فرصا للتعلم والتطور الشخصي. وأخيرا، نظمت أيضا جلسات "للتبادل"، حيث يُطلع المشاركون غيرهم على الإنجازات التي حققوها في السنة الماضية من أجل تعزيز أفضل الممارسات وإلهام الزملاء.

الجدول ٩

الأنشطة الرئيسية المضطلع بها في إطار منتدى مديري التعلم، ٢٠٠٤-٢٠٠٥

التاريخ	النشاط	المكان	المشاركون	عدد المشاركين - عدد الأيام
١٠-٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٤	منتدى مديري التعلم	فلورنسا - إيطاليا	٣١	٩٣
٧-٩ تموز/يوليه ٢٠٠٥	منتدى مديري التعلم	واشنطن العاصمة	٣٩	١١٧
المجموع		٢	٧٠	٢١٠

ملاحظة: "عدد المشاركين - عدد الأيام" هو عدد المشاركين مضروباً في عدد الأيام.

زاي - خدمات الخبراء الأخرى

٣٨ - طلب إلى الكلية تقديم دعم مخصوص لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن طريق حلقات عمل وغيرها من خدمات الخبراء الأخرى. وفي عام ٢٠٠٤، اضطلعت الكلية بتسعة أنشطة على الأقل من هذا القبيل، كما هو مبين في الجدول ١٠ أدناه.

الجدول ١٠

خدمات الخبراء الرئيسية الأخرى، ٢٠٠٤

التاريخ	النشاط	المكان	المشاركون	عدد المشاركين - عدد الأيام
١٠-١٢ آذار/مارس	خدمات الخبراء - حلقة عمل تشاورية عالمية دعماً للاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات	تورينو - إيطاليا	٢٥	٧٥
١٠-١٤ أيار/مايو	خدمات الخبراء - حلقة عمل بشأن الإدارة والميزنة القائمتين على النتائج	نيويورك	١١٠	٣٣٠
١٤-١٦ حزيران/يونيه	خدمات الخبراء - حقوق الإنسان: حقوق الإنسان في عمل الأمم المتحدة الإنمائي والمتعلق بالمساعدة الإنسانية	تورينو - إيطاليا	١٢	٣٦

التاريخ	النشاط	المكان	المشاركون	عدد المشاركين - عدد الأيام
١٧-١٨ حزيران/يونيه	خدمات الخبراء - معتكف لفريق الأمم المتحدة القطري، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	تالات، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	٢٦	٥٢
٥-٧ تموز/يوليه	خدمات الخبراء - نهج محوره الإنسان إزاء التقييم القطري المشترك/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في أوكرانيا	كييف/أوكرانيا	٢٧	٨١
١٠-١٣ آب/أغسطس	خدمات الخبراء - دورة تدريبية للمعهد الإحصائي لآسيا والمحيط الهادئ	شييا، اليابان	١٩	٥٧
٢٠-٢٦ آب/أغسطس	حلقات عمل بشأن الأهداف الإنمائية للألفية	مانيل	٢٦	٧٨
٢٢-٢٥ أيلول/سبتمبر	الخدمات المشتركة - حلقة عمل لتدريب المديرين بشأن تيسير أعمال الأفرقة	بانكوك	٢٠	٨٠
١-٣ تشرين الأول/أكتوبر	حلقة عمل إقليمية عن الأهداف الإنمائية للألفية	سيم ريب، كمبوديا	٣٥	١٠٥
المجموع		٩	٣٠٠	٨٩٤

ملاحظة: "عدد المشاركين - عدد الأيام" هو عدد المشاركين مضروباً في عدد الأيام.

سادسا - التنظيم والإدارة

٣٩ - ما فتئت الكلية تنشط أيضاً في مجال تعزيز نظمها الداخلية الخاصة بالتنظيم والإدارة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، نُفذ العديد من التدابير الهادفة إلى تعزيز طريقة "تصريف أعمال الكلية". وتشمل هذه التدابير الأخذ بنظم وإجراءات جديدة، فضلاً عن الاستثمارات في مختلف الأنشطة الهادفة إلى التطوير المؤسسي والوظيفي. وترد تفاصيل بهذا الشأن في الجدول ١١ أدناه. وساعدت هذه التدابير على زيادة كفاءة الكلية وفعاليتها وبينت نوع المساعدة التي يمكن للكلية تقديمها لعملائها.

الجدول ١١

ابتكارات مختارة في مجالي الإدارة والتنظيم، ٢٠٠٣-٢٠٠٥

الوصف	مجال الابتكار
التنظيم العام	
اجتماع شهري لكافة الموظفين، بغض النظر عن مركزهم، للاطلاع على جميع جوانب عمل الكلية وإنجازاتها ومناقشة ذلك	١ اجتماع عام للموظفين
لجنة دائمة مكونة من كبار الموظفين تقدم المشورة إلى المدير بشأن جميع جوانب تنظيم الكلية	٢ لجنة التنظيم
لجنة دائمة مكونة من كبار الموظفين تستعرض جميع مقترحات المشاريع لضمان الجودة والجدوى المالية والامتثال للقانون	٣ اللجنة المعنية بأفضل الممارسات
إجراء منهجي معتمد للاتصال بالمناخين والمؤسسات الخيرية وغيرها وطلب أموال منها والإبلاغ عن استخدام تلك الأموال	٤ تعبئة الموارد
اجتماعات تعقد بانتظام فيما بين مستخدمي الحيز الخاص بالأمم المتحدة في تورينو بإيطاليا بشأن مختلف المسائل، بما فيها الأمن في حيز الكلية والتعاون بين البرامج	٥ الأفرقة العاملة المشتركة المعنية بحيز الكلية
إدارة الموارد البشرية	
إحداث فئتين جديدتين للموظفين (المنتسبون/الدارسون المقيمون من الرتب العليا). بموجب المادة السادسة من النظام الأساسي للكلية	٦ المتعاونون المنتسبون
المباعدة بين المواعيد السنوية لتواريخ إبرام عقود الموظفين من نهاية كانون الأول/ديسمبر إلى تاريخ خلال السنة، بغية زيادة التيقن (عن طريق زيادة المهلة الزمنية المسموح بها) وتقليل الاحتياجات من التدفقات النقدية	٧ المباعدة بين المواعيد السنوية لتواريخ إبرام العقود
إجراء للتشجيع على توخي المرونة في إدارة الموظفين الفنيين لوقت العمل (دون تكبد تكاليف العمل الإضافي)	٨ إجازات تعويضية للموظفين الفنيين
لجنة دائمة مكونة من موظفين ذوي خلفيات متنوعة لتقديم المشورة للمدير بشأن مسائل السياسة العامة المتصلة بالتنظيم الوظيفي	٩ لجنة التطوير الوظيفي
برامج تدريبية على نطاق الكلية في مختلف برامج تكنولوجيا المعلومات، (مثل Outlook و Excel، Powerpoint)، إدارة الوقت والإجهاد، والإحصاءات، والأمن الشخصي، (بالتعاون مع مكتب المنسق الأممي للأمم المتحدة، والمشتريات والتوعية لمكافحة الغش، بالتعاون مع مركز التدريب الدولي/منظمة العمل الدولية) ومواضيع أخرى	١٠ التدريب الداخلي للموظفين

الوصف	مجال الابتكار	
الإدارة المالية		
قاعدة بيانات المشاريع من أجل رصد حسابات كل مشروع كمركز متميز للتكاليف/ للإيرادات	نظام تسجيل المشاريع	١١
فحج منظم إزاء ميزنة المشاريع يؤدي بالنسبة لكل مشروع إلى حساب النقطة التي تتساوى فيها المخصصات مع التكاليف (عامل المشروع)	الميزنة الموحدة للمشاريع	١٢
نظام لحساب تكاليف العمل لكل وحدة بالنسبة لموظفي الأمم المتحدة وذلك بالاستناد إلى: (أ) تكاليف المرتبات الكاملة والاستحقاقات؛ (ب) صافي التكاليف الدائمة، (بما في ذلك موظفو الدعم ولكن صافي المساهمات الأساسية السنوية)؛ (ج) تكاليف التنمية (بما فيها التسويق، والمبيعات، والبحث والتطوير)	معدلات استرداد التكاليف الداخلية	١٣
تقارير مالية شهرية إلى مديري المشاريع عن حالة مشاريعهم	الإبلاغ عن المشاريع	١٤
تقارير شهرية موحدة إلى لجنة الإدارة عن التدفق النقدي والحسابات قيد التحصيل	الإبلاغ المالي عن الكلية	١٥
إجراء يتخذ كل شهرين لاستعراض ومتابعة المساهمات المالية غير المدفوعة (الأساسية والتبرعات)	متابعة المساهمات المستحقة وغير المدفوعة	١٦
إدارة المعارف		
قاعدة بيانات المشاريع لجميع المشاريع العاملة والمنجزة، بما في ذلك بيانات عن التعاقد والميزنة، والتنفيذ، والإنجاز	نظام معلومات إدارة المشاريع	١٧
نظام إدارة الأداء لرصد الإنتاجية، وتوفير الأساس من أجل ترتيبات عمل أكثر مرونة، وتحسين المساءلة بالنسبة للعملاء ودعم عملية نظام تقييم الأداء (PAS)	نظام جدول الوقت	١٨
نظام معلومات لإدارة وتبادل المعلومات بشأن العقود والمشاريع والصلات الأخرى مع عملاء الكلية	إدارة العلاقات مع العملاء	١٩
قاعدة بيانات الاستشاريين على الإنترنت المنشأة والمتاحة لجميع مؤسسات الأمم المتحدة عن طريق الإنترنت	قاعدة بيانات الاستشاريين	٢٠
توسيع نطاق وعمل موقع الكلية على الإنترنت وتحويله إلى نظام إدارة المضمون من أجل تسهيل استكمال المضمون وتغيير "شكله ومحتواه"	موقع الكلية على الإنترنت	٢١
دليل متاح على الشبكة يتضمن الأنظمة، والقواعد، والمبادئ التوجيهية، والوسائل، والنماذج المتصلة بالإجراءات الإدارية للكلية	دليل الإجراءات الإدارية على الإنترنت	٢٢

٤٠ - وأخيراً، فقد كانت الكلية محظوظة بالحصول على مساعدة مجانية من مؤسسة تصميم دولية مقرها في تورينو (Pininifarina) للمساعدة في تصميم شعار جديد للكلية. وقد أقر الشعار الجديد رئيس المجلس باسم المجلس، ووافق عليه مجلس المنشورات في نيويورك، وأصبح نافذ المفعول في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥.

سابعاً - الموارد البشرية والمالية

٤١ - بلغ العدد الإجمالي لموظفي الكلية في أواخر الفترة المستعرضة ما يعادل ٣٥ موظفا بدوام كامل. وكان العدد المقابل في بداية الفترة ٣٧ موظفا. وترد التفاصيل في الجدول ١٢ أدناه. وتشمل هذه الأرقام ما يلي:

- ٢٣ شخصا بعقود محددة الأجل (وكان العدد ٢٦ شخصا في بداية الفترة)
- ما يعادل ١٢ موظفا بدوام كامل بالنسبة لعقود مخصوصة مختلفة، بما فيها الاستشاريون، والمتعاقدون، والمعاونون المساعدون (وكان عددهم ١١ في بداية الفترة)

وقدم العديد من الموظفين في الكلية على أساس الإعارة أو الانتداب من مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى، والكلية ممتنة لهذا الدعم.

الجدول ١٢

ملاك الموظفين، ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥

التاريخ	الفئة	موظفو الأمم المتحدة من الفئة الفنية	موظفو الأمم المتحدة من فئة الخدمات العامة	الموظفون من الخارج	مجموع موظفي الكلية
	البرامج	٩	٦	١٠,٠	٢٥,٠
	الإدارة والتنظيم	٦	٥	١,٠	١٢,٠
١ حزيران/يونيه ٢٠٠٣	المجموع	١٥	١١	١١,٠	٣٧,٠
	التوازن بين الجنسين	%٤٧	%٨٢	%٢٧	%٥١
	التوازن الجغرافي	%٢٠			
	البرامج	٦	٦	١١,٠	٢٣,٠
	الإدارة والتنظيم	٦	٥	٣,٢	١٤,٢
٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥	المجموع	١٢	١١	١٤,٢	٣٧,٢
	التوازن بين الجنسين	%٢٥	%٨٢	%١٧	%٤٠
	التوازن الجغرافي	%٤٢			

ملاحظة: تشير جميع البيانات إلى الأشخاص، باستثناء الموظفين الخارجيين المسجلين بما يعادل الدوام الكامل. وترد المعلومات المتصلة بالمديرية تحت بند الإدارة والتنظيم. ويشمل موظفو الأمم المتحدة الفنيون فئات مد وف وم؛ ويشمل الموظفون الخارجيون الاستشاريين المتعاقدين والأفراد، والمعاونين المساعدين (المساعدون والباحثون المقيمون). والتوازن بين الجنسين هو عدد الوظائف كنسبة مئوية من مجموع الموظفين في كل

فترة؛ وأما التوازن الجغرافي فهو عدد الموظفين الوافدين من بلدان الجنوب كنسبة مئوية من مجموع الموظفين. كما تشمل هذه البيانات الموظفين المعارين والمنتدبين إلى الكلية.

٤٢ - وثمة ابتكار جدير بالملاحظة خلال الفترة المستعرضة هو موافقة مجلس إدارة الكلية على تعيين معاونين مساعدين بموجب المادة السادسة من نظامها الأساسي. ويوظف المساعدون وكبار المساعدين على أساس خبرتهم في الإدارة أو خبرتهم المهنية وتُدفع أجورهم على نفس الأساس المتعلق بالاستشاريين. أما الباحثون المقيمون فيعينون على أساس مؤهلاتهم الأكاديمية أو العلمية ولا يتلقون في الأحوال العادية أي أجر. وهذه التعيينات توفر درجة من مرونة العمالة لا تتوفر عن طريق أشكال التعاقد الأخرى. وخلال الفترة المستعرضة، بلغ عدد المعينين في الكلية ما مجموعه ١٨ معاونًا مساعدًا (١٥ مساعدًا و ٣ باحثين مقيمين).

٤٣ - ويبين موجز الإيرادات والنفقات الوارد في الجدول ١٣ أدناه الموارد المالية المتاحة للكلية في عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ والنصف الأول من عام ٢٠٠٥.

الجدول ١٣

الإيرادات والنفقات، ٢٠٠٣-٢٠٠٥

٢٠٠٥ (حتى ٣٠ حزيران/يونيه)	٢٠٠٤	٢٠٠٣	مصدر الأموال/نوع النفقات
(بملايين دولارات الولايات المتحدة)			
٠,٥٠	٠,٥٠	٠,٥٠	مساهمة الأمم المتحدة الأساسية (غير محددة الغرض)
٠,٦٥	٠,٦٥	٠,٦٥	مساهمة البلد المضيف (غير محددة الغرض)
١,١٨	٢,٣٦	٠,٩٦	تبرعات الأمم المتحدة
٣,١١	١,٨٣	٢,١١	تبرعات الدول الأعضاء (بما فيها البلد المضيف وغيرها)
٥,٤٤	٥,٣٥	٤,٢٢	المجموع
٠,٨٤	٢,٢٨	١,٤٣	المرتبات والاستحقاقات
٠,٤٦	٠,٥٦	٠,١٩	تكاليف العمل الأخرى
٠,٣٨	٠,٤٢	٠,٥٩	التكاليف الثابتة (باستثناء المبالغ قيد التسديد)
٠,١٢	صفر	٠,٢٧	النقل الصافي إلى الاحتياطي
١,٨١	٣,٢٦	٢,٤٨	المجموع

ملاحظة: قد تتضمن المساهمات أموالاً غير محددة الغرض، باستثناء ما هو مبين. والتكاليف الثابتة، (باستثناء المبالغ قيد التسديد)، لعام ٢٠٠٣ هي تكاليف تقديرية، لأن التكاليف قيد التسديد لم تكن محددة بشكل منفصل قبل منتصف عام ٢٠٠٣. ويُتوقع إجراء نقل آخر إلى الاحتياطي (٠,٤٤ مليون

دولار) في وقت لاحق من هذا العام، بيد أن هذا لا يرد في البيانات المبينة هنا. أما الإيرادات، فهي مبنية على أساس تراكمي.

٤٤ - وفيما يتصل بالإيرادات، تتلقى الكلية تمويلا من أربعة مصادر رئيسية. فأولا، هناك مساهمة أساسية سنوية من المنظمات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين. وتستند المساهمة إلى صيغة لتقاسم التكاليف حددها المجلس.

٤٥ - وثانيا، يقدم البلد المضيف (إيطاليا) مساهمة سخية غير محددة الغرض إلى أنشطة الكلية تبلغ ٥٠٠ ٠٠٠ يورو (أي حوالي ٦٥٠ ٠٠٠ دولار) في السنة. كما تواصل حكومة إيطاليا تقديم المرافق المكتتبية إلى الكلية في حيز الأمم المتحدة في تورينو.

٤٦ - وثالثا، تحظى الكلية تبرعات من مؤسسات في منظومة الأمم المتحدة على شكل أجور وتكاليف تتصل بتقديم الخدمات. وهذه المساهمات تتصل دائما تقريبا بمشاريع محددة وتختلف من عام إلى آخر، من حيث العملاء والمبالغ. ومع ذلك، فإن الإيرادات من هذا المصدر تقدم مقياسا عاما موثوقا لقيمة الكلية كما يراها عملاؤها.

٤٧ - وأخيرا، تتلقى الكلية تبرعات من الدول الأعضاء، والشركات الخاصة، والمنظمات غير الحكومية، والمؤسسات الخيرية. ويبين الجدول ١٤ أدناه قائمة بالمساهمين في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥ (كما يبين ذلك موقع الكلية على الشبكة). ومن بين هذه المساهمات التي تلقتها الكلية ما يلي: ٧٣٠ ٠٠٠ دولار من أجل تدريب مدربي الأفراد العسكريين الأفارقة المشتركين في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام؛ و ٣٧٠ ٠٠٠ دولار لدعم مختلف الأنشطة المتصلة بالإصلاح الإداري والتنظيمي؛ و ٣٣٠ ٠٠٠ دولار من أجل مشروع في مجال منع الصراعات (كتدابير الوقاية والإنذار المبكر)؛ و ٨٠ ٠٠٠ دولار لدعم مشروع يتعلق بشركات المجتمع المدني.

الجدول ١٤

التبرعات المقدمة للكلية، ٢٠٠٣-٢٠٠٥

٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥ حتى ٣٠ حزيران/يونيه
إيطاليا	شركة سان باولو	شركة سان باولو
السويد	ألمانيا	ألمانيا
سويسرا	إيطاليا	إيطاليا
المملكة المتحدة	السويد	السويد
		المملكة المتحدة

٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥ حتى ٣٠ حزيران/يونيه
المجموع: ٢,١١ مليون دولار	المجموع: ١,٨٣ مليون دولار	المجموع: ٣,١١ مليون دولار

ثامنا - الإدارة

٤٨ - حددت الجمعية العامة ولاية الكلية كما يلي:

- كما هو مبين في النظام الأساسي الذي أقرته الجمعية العامة، يقدم الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، تقريراً كل سنتين إلى الجمعية العامة عن أنشطة الكلية.

- للكلية مجلس إدارة يتألف من المنظمات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين، بالإضافة إلى مدير الكلية. وحسب النظام الأساسي، يتحمل المجلس خمس مسؤوليات رئيسية، وهي:

(أ) وضع "السياسة العامة"؛

(ب) إقرار برنامج عمل وميزانية كل سنتين؛

(ج) ضمان الجدوى المالية الطويلة الأجل للكلية؛

(د) تقييم أداء الكلية؛

(هـ) تقديم تقرير سنوي إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين.

- يعين المجلس هيئة من خبراء الاستعراض التقني كي تسدي إليه المشورة بشأن المسائل المتصلة ببرنامج عمل الكلية.

- يعين الأمين العام مدير الكلية، وهو مسؤول عن إدارة الكلية بجميع جوانبها ويتحمل المسؤولية عن تحقيق النتائج ضمن إطار السياسة العامة الذي يضعه المجلس.

٤٩ - وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، اجتمع مجلس إدارة الكلية في نيويورك، وأقر خطة استراتيجية وميزانية لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥، كما وافق على قرارات تتعلق بإدارة الموارد البشرية في الكلية.

٥٠ - واجتمعت هيئة خبراء الاستعراض التقني في ثلاث مناسبات خلال الفترة المستعرضة وهي: في باريس (أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣)؛ في تورينو (أيار/مايو ٢٠٠٤)؛ وفي نيويورك (أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤). وبالإضافة إلى هذا، قامت الهيئة المذكورة بتنسيق "منتجع عمل"

في روما في شباط/فبراير ٢٠٠٥ بقصد إجراء مناقشات غير رسمية بشأن اتجاهات الكلية في المستقبل.

٥١ - وفي أيار/مايو ٢٠٠٤، قام مجلس مراجعي الحسابات بمراجعة حسابات الكلية للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣. وقد تمت تلك المراجعة إلى جانب المراجعة العادية لحسابات الأمانة العامة للأمم المتحدة. كما عولجت على النحو الواجب المجالات التي تؤثر فيها توصيات مجلس مراجعي الحسابات على الكلية.

٥٢ - وفي الوقت ذاته، قدم مراجعو الحسابات "رسالة إدارة" موجهة إلى الكلية على وجه التحديد، مع توصيات بشأن تعزيز الحالة المؤسسية وتفويض السلطة وهما حالياً قيد البحث لدى إدارة الكلية.

تاسعا - التطورات في المستقبل

٥٣ - ركزت الكلية خلال الفترة المستعرضة على توسيع نطاق الخدمات التي تقدمها، والاستجابة بشكل مباشر لاحتياجات العملاء، والتوريد لمواقع العملاء بشكل لامركزي، وزيادة التعاون مع الموردّين الخارجيين، وتعزيز قدرات الكلية الداخلية ذاتها. والتحدي الذي تواجهه الكلية الآن هو وضع أنشطتها بالاستناد إلى عمليات تقييم منتظمة للاحتياجات كي تؤدي دوراً أكثر فعالية كعنصر من عناصر التغيير.

٥٤ - ويتوقف نجاح الكلية على تأدية كل صاحب مصلحة دوره بشكل سليم، كما هو متوخى في النظام الأساسي للكلية. أما مديرو الكلية، فيحتاجون من ناحيتهم إلى أن يكونوا قادرين على الاستجابة بسرعة ومرونة للفرص التي تنشأ وإلى تبيان أنهم هم أنفسهم "يعملون بما يقولون". ويحتاج مجلس الإدارة من ناحيته إلى أن يُظهر قيادة في جلب الأعمال إلى الكلية وفي ضمان استقرارها وأمنها في الأجل الطويل. وللدول الأعضاء دور يتعين عليها القيام به للمساعدة في تمويل الكلية وضمان بقاء المكانة "المتميزة" للكلية كي تكون بمثابة منارة للإصلاح على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٥٥ - وباختصار، فإن مستقبل الكلية هو قطعاً بيد أصحاب المصلحة فيها. فطالما يواصل كل صاحب مصلحة أداء دوره بطريقة سبّاقة، ستكون الكلية ناجحة، ليس في الاستمرار في برامجها وأنشطتها فحسب، بل أيضاً في أن تكون نموذجاً يبين عملية الإصلاح ذاتها.

عاشرا - ملاحظات ختامية

- ٥٦ - يُختتم التقرير الحالي بالإشارة إلى التقدم الذي أحرزته الكلية خلال الفترة المستعرضة. حيث يعود الفضل في الكثير مما تحقق إلى العمل المتفاني من جانب موظفيها وإلى الدعم الذي تلقتة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي ما برحت تعمل مع الكلية في مختلف المشاريع خلال السنتين الماضيتين.
- ٥٧ - والكلية ممتنة للمنظمات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين لما قدمته إلى الكلية في كل عام من مساهمات أساسية.
- ٥٨ - كما تود الكلية أن تشيد بالدعم السخي الذي يقدمه البلد المضيف (إيطاليا) بما في ذلك ليس الدعم الأساسي فحسب، (الذي ينص عليه الآن قانون صادر عن البرلمان)، بل أيضا التبرعات المقدمة لدعم مشاريع الكلية. وما برح الدعم الفعال الذي تقدمه الحكومة الإيطالية يلعب دورا حساسا في مستقبل الكلية.
- ٥٩ - كما تقدّر الكلية جدا التبرعات الواردة من الدول الأعضاء وغيرها. فمن شأن هذه التبرعات أن تساعد في توسيع البرنامج وتحسين جودة الخدمات التي يمكن للكلية أن تقدمها.
- ٦٠ - وسيُرفع التقرير التالي عن كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة إلى الجمعية العامة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧. وسيشمل ذلك التقرير الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧.