

Distr.: General
26 March 2015
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



دورة عام ٢٠١٥

٢١ تموز/يوليه ٢٠١٤ - ٢٢ تموز/يوليه ٢٠١٥

البند ٢٠ من جدول الأعمال المؤقت

معاهد البحث والتدريب التابعة للأمم المتحدة

كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

أُعد هذا التقرير بموجب قرار الجمعية العامة ٦٠/٢١٤ وقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٠١٣/١٤. ويعرض التقرير بالتفصيل التقدم الذي أحرزته كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة على مدار فترة السنتين ٢٠١٣-٢٠١٤ من حيث نطاق تنفيذ برامجها وتأثير خدماتها، وحافطة الدورات التدريبية الفنية التي توفرها، وتوجهها الاستراتيجي.

وخلال الفترة قيد الاستعراض، بلغ عدد المستفيدين مما نظمته كلية الموظفين من دورات وحلقات عمل ومنتجات معرفية حوالي ٢٥ ٠٠٠ من موظفي الأمم المتحدة، حيث زودتهم الكلية بالمعرفة والأدوات الملائمة للعمل على تحقيق الهدف المشترك المتمثل في جعل الأمم المتحدة أكثر اتساقاً وكفاءة وفعالية. ويمثل هذا العدد زيادة قدرها ٢٣ في المائة عن فترة السنتين السابقتين. واستفادت الكلية من علاقتها الوثيقة بهيئات صنع القرار في الأمم المتحدة لتحديد الأولويات ووضع مناهج دراسية تستجيب لخطة الإصلاح الواسعة النطاق التي تشمل منظومة الأمم المتحدة ككل. واستُحدثت دورات ومنتجات معرفية جديدة في مجالات التنمية والشؤون الجنسانية وحقوق الإنسان؛ والسلام والأمن؛ واتساق البرامج



والعمليات؛ والإدارة والاتصالات؛ وبناء ثقافة قيادية تستند إلى مفهوم "وحدة العمل في الأمم المتحدة". وفي الوقت نفسه، عززت الكلية قدرتها على استعراض أنشطتها المتعلقة بالتعلم بصورة منتظمة، وحقت نتائج مشجعة جدا، حيث أشار ٩٧ في المائة من المشاركين إلى أنهم سيوصون زملاءهم بالالتحاق بأحد البرامج التدريبية التي تقيمها الكلية. ويضاف إلى ذلك أن البرامج الرئيسية التي تنفذها الكلية في مجال تطوير مهارات القيادة، تحقق نتائجها وتترك أثرا إيجابيا على مجمل فعالية الأمم المتحدة، حسب نتائج أحد التقييمات المستقلة.

وحققت كلية الموظفين هذه النتائج المهمة بعدد يقل عن ٤٠ موظفا وفي ظل ظروف مالية عالمية تطرح تحديات عديدة. وبعد إجراء عملية لإدارة التغيير أسفرت عن هيكل تنظيمي أصغر حجما وأكثر مرونة وعن تحسين القدرة على جذب عملاء جدد، استمرت الكلية في جني جزء كبير من دخلها (٧٤ في المائة) من مصادر ذاتية. وهذا الاتجاه الإيجابي شاهدهُ على الطلب القوي على خدمات الكلية بالرغم من تضائل مواردها. بيد أن الكلية تقر بأنه ما زال يتعين عمل الكثير. ومن أجل الارتقاء بجهودها والوصول بالبرامج إلى عدد كاف من الموظفين بغية التعجيل بشكل فعال بإصلاح الأمم المتحدة وتلبية الاحتياجات الدائمة التغير للمجتمع الدولي، فإنه يلزم توفير قاعدة يمكن التعويل عليها من التمويل التكميلي (الأساسي والتحفيزي).

ولم يسبق على مدار تاريخ كلية الموظفين الممتد ١٣ عاما أن بلغ دورها هذا القدر من الأهمية. ويدعو المجتمع الدولي إلى إجراء تحول يكفل جعل الأمم المتحدة قادرة على الاستجابة لتحديات خطة التنمية المستدامة الجديدة، بواسطة جهاز إنمائي قادر على دعم وتنفيذ الخطة الجديدة، ونظام للاستجابة للحالات الإنسانية أقدر على الوفاء بالاحتياجات المتزايدة. وفي هذا السياق، فإن قدرات الخدمة المدنية الدولية بالأمم المتحدة هي في منتهى الأهمية. فيجب أن يكون موظفو الأمم المتحدة مزودين بالمعارف والأدوات الملائمة والقدرة المبتكرة على إحداث تغيير حقيقي من حيث إنقاذ حياة الناس وتحسين أوضاعهم والحفاظ على الميزة النسبية للمنظومة في القيام بذلك.

وبالتزامن مع ذلك، ولا بدّ من إحداث تحول في ثقافة المنظمة يساعدها على إقامة نظام متين يحقق النتائج المنشودة بالعمل التعاوني، ويتسلح فيه جميع الموظفين بفهم مشترك للقضايا الأساسية مثل قيم الأمم المتحدة وتدبير المخاطر، ويقدم في ظلّه الدعم والتشجيع للموظفين في سبيل تبادل المعرفة باطراد على نطاق المنظومة بأسرها. ولكي يتحقق هذا التحول، فلا بد أن ينبع التغيير من الداخل. ولن يتوقف نجاح المنظمة في التصدي لتحديات الغد على الخطوات الواجب اتخاذها في مجال السياسات والبرامج فحسب، ولكنه مرهّن

أيضاً بقدرتها على أن تصبح حقاً "منظمة للتعلّم" وبرغبتها في ذلك. وتظل كلية الموظفين على استعداد لمساعدة المنظومة حيثما استطاعت.

ويشجع الأمين العام الدول الأعضاء وكيانات الأمم المتحدة على تقديم الدعم الكامل لكلية الموظفين، بوسائل من بينها توفير الاستثمارات المالية الضرورية والمشاركة بصورة منتظمة وتقديم مساهمات كبيرة، على نحو يمكّن الكلية من توطيد دورها المركزي كمنتدى للحوار وتقاسم المعارف والتعلم بغية تعزيز القيادة على مستوى المنظومة بأسرها، والمضي قدماً في إدارة التغيير، وبناء قدرة الموظفين على الاستجابة للتحديات العالمية في فترة ما بعد عام ٢٠١٥ والفترات التي تليها.

أولا - مقدمة

١ - أُعد هذا التقرير بموجب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٤/٢٠١٣، الذي شجع فيه المجلس كلية الموظفين في جهودها المستمرة لتعزيز دورها المحوري في الأنشطة المشتركة بين الوكالات في مجالات التعليم والتدريب وتقاسم المعارف، في ضوء الجهود الجارية الرامية إلى تعزيز الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وزيادة فعالية المنظومة، وتحسين قدرات الموظفين في المجالات الرئيسية. وهذا التقرير هو رابع تقرير يقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ٢١٤/٦٠، الذي بسّطت الجمعية بموجبه تبسيطاً الترتيبات المتعلقة بتقديم تقارير كلية الموظفين.

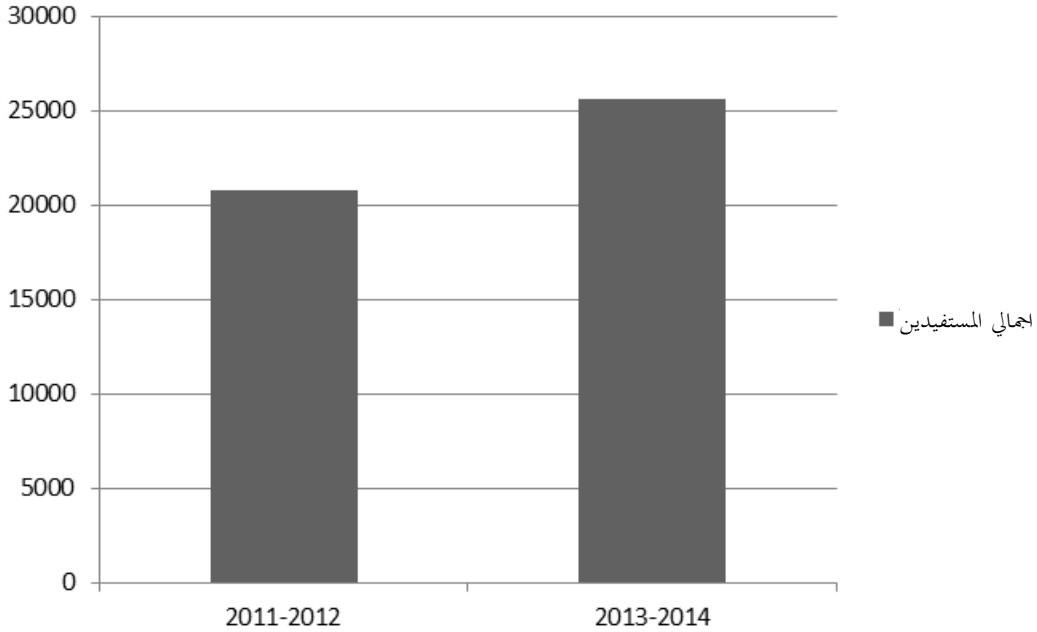
٢ - وكلية الموظفين التي أنشأتها الجمعية العامة في عام ٢٠٠٢ مكلفة بالعمل كمؤسسة لإدارة المعارف والتعلم على نطاق المنظومة بغية تعزيز ثقافة إدارية متماسكة في جميع أرجاء منظومة الأمم المتحدة. وعلى هذا النحو، فإن أغلب ما تقدمه الكلية من خدمات التعلم وتقاسم المعارف يستهدف حصرياً أفراد الأمم المتحدة، سواء تعلق الأمر بالدورات القائمة على الالتحاق العام أم بالبرامج المصممة خصيصاً لشركاء الأمم المتحدة "بناء على الطلب". وتقدم كلية الموظفين دورات دراسية في حرم الأمم المتحدة في تورينو بإيطاليا، وترسل فريق الخبراء المتنقل التابع لها لتقديم التدريب في حوالي ٦٠ بلداً سنوياً. وإضافة إلى ذلك، توفر الكلية حافظة متنامية من دورات التعلم عن بعد ومنتديات تقاسم المعارف. وتستفيد برامج الكلية من علاقتها الوثيقة هيئات صنع القرار في الأمم المتحدة، وهو ما يتيح للكلية تحديد متطلبات التدريب الخاصة بالوكالات والصناديق والبرامج، والاستجابة لخطة الإصلاح الواسعة النطاق التي تشمل منظومة الأمم المتحدة بأسرها. وتتعاون الكلية، في وضع برامجها وتنفيذها، مع خبراء ذاتي الصيت ومؤسسات أكاديمية وشركاء من الأمم المتحدة. وبهذه الطريقة، تسخر الكلية التفكير المبتكر والصرامة الأكاديمية ومراعاة السياق في بناء قدرة الموظفين على معالجة أهم القضايا التي تواجه الأمم المتحدة.

٣ - وخلال فترة السنتين ٢٠١٣-٢٠١٤، أحرزت الكلية تقدماً ملحوظاً من حيث عدد موظفي الأمم المتحدة الذين شاركوا في برامجها، ومستوى الشراكات التي أقامتها وتنوعها، والمواضيع التي ركزت عليها دوراتها، وكذلك، وهو الأهم، من حيث نوعية خدماتها. وفي عام ٢٠١٣، بلغ عدد المستفيدين مما نظّمته كلية الموظفين من دورات وحلقات عمل ومنتجات معرفية أكثر من ٩٠٠٠ شخص. أما في عام ٢٠١٤، فقد تجاوز عددهم الإجمالي ١٦٠٠٠ شخص (انظر الشكل الأول). ويمثل ذينك العددين مجتمعين زيادة قدرها ٢٣ في المائة بالمقارنة بفترة العامين ٢٠١١-٢٠١٢، بينما العدد المسجل في عام ٢٠١٤

رقما قياسيا^(١). وشهد العام ٢٠١٤ أيضا زيادة كبيرة بالمقارنة بعام ٢٠١٣ في قيمة (٥٦ في المائة) وعدد (٥٥ في المائة) عقود الشراكة الموقعة مع منظمات الأمم المتحدة، وهو ما يؤكد رسوخ سمعة الكلية كشريك داخلي موثوق في مجال تنمية قدرات الموظفين. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عززت الكلية قدرتها على القياس المنتظم لجودة أنشطتها وتأثيرها، وهو ما حقق نتائج مشجعة جدا. وجاء رد فعل المشاركين على أنشطة التدريب التي توفرها الكلية إيجابيا جدا، حيث أفاد ٩٧ في المائة من المشاركين أنهم سيوصون زملاء لهم بالمشاركة في أحد البرامج التدريبية للكلية. ويضاف إلى ذلك أن تقييما مستقلا للبرامج الرئيسية للكلية في مجال تطوير مهارات القيادة كشف أن البرامج تحقق نتائجها وترك أثرا إيجابيا على مجمل فعالية الأمم المتحدة.

الشكل الأول

عدد المستفيدين من الخدمات (بصورة مباشرة أو غير مباشرة)



(١) تشمل الأرقام المبلغ عنها للفترتين ٢٠١٢-٢٠١١ و ٢٠١٣-٢٠١٤ "المشاركين بصورة مباشرة" في دورات كلية الموظفين، وكذلك "المستفيدين بصورة غير مباشرة" ممن يصل إليهم المدربون الذين أهلكتهم الكلية من خلال الدورات التدريبية بشأن قضايا الأمن والسلامة في الميدان، ومستخدمي الأدوات المتاحة على الإنترنت المسجلين.

٤ - وحققت كلية الموظفين هذه النتائج المهمة بعدد يقل عن ٤٠ موظفا وفي ظروف مالية عالمية تطرح تحديات عديدة.

٥ - ويتزامن هذا التقرير مع احتتام السنة الأولى من الإطار الاستراتيجي وخطة العمل الاستراتيجية (٢٠١٤-٢٠١٧) الجديدين. وبالنسبة للكلية، شهدت هذه الفترة بذل جهود رمت إلى تعزيز النهج الاستشراكية إزاء توجيهها الاستراتيجي، من خلال تمهيد السبيل بالاستثمار في تنفيذ أنشطة بناء القدرات الأساسية لفترة ما بعد عام ٢٠١٥ والفترات التي تليها، مع الحفاظ على قدرتها على مواصلة التميز في تنفيذ أنشطتها الجارية.

٦ - ويقدم الفرع الثاني من هذا التقرير لمحة عامة عن الأنشطة الرئيسية التي اضطلعت بها الكلية في مجالي التعلم والتدريب وإنجازاتها البرنامجية خلال الفترة قيد الاستعراض. ويتناول الفرع الثالث الإنجازات المؤسسية الرئيسية للكلية، بما في ذلك الإجراءات الرامية إلى تعزيز الشراكات داخل المنظومة وخارجها. ويعالج الفرع الرابع الحالة المالية للكلية. ويقدم الفرع الخامس استنتاجات عن الدور البالغ الأهمية للكلية كعنصر رئيسي في هيكل الأمم المتحدة يجب استخدامه بصورة أكثر انتظاما لتحسين التكامل والتنسيق. ويتضمن الفرع الخامس توصية بأن تقدم الدول الأعضاء وكيانات الأمم المتحدة الدعم الكامل لكلية الموظفين.

ثانيا - لمحة عامة عن الأنشطة

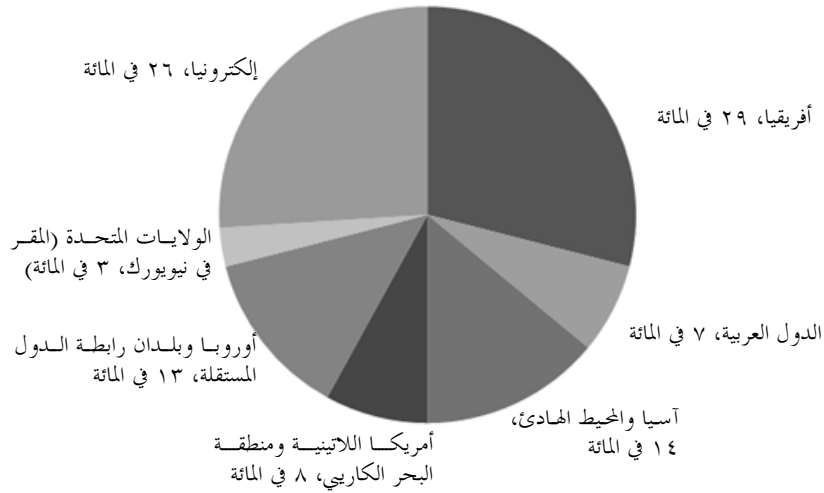
٧ - عملا بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٤/٢٠١٣، الذي رحب فيه المجلس بالتقدم الذي أحرزته كلية الموظفين في توفير سبل التعلم والتدريب ذوي الجودة العالية لمنظومة الأمم المتحدة، وأهاب بجميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الاستفادة على نحو كامل وفعال من الخدمات التي تقدمها كلية الموظفين، وشجع الدول الأعضاء على مواصلة دعمها للكلية، واصلت كلية الموظفين توفير أنشطة التعلم ذات الجودة العالية المصممة خصيصا لأفراد الأمم المتحدة.

٨ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، بلغ عدد المستفيدين مما نظمتها كلية الموظفين من دورات وحلقات عمل ومنتجات معرفية حوالي ٢٥ ٠٠٠ من أفراد الأمم المتحدة، حيث زودتهم الكلية بالمعرفة والأدوات الملائمة للعمل على تحقيق الهدف المشترك المتمثل في جعل الأمم المتحدة أكثر اتساقا وكفاءة وفعالية، بغض النظر عن الوكالات التي ينتسبون إليها ضمن منظومة الأمم المتحدة. ووفرت الكلية برامجها للتعلم في ٦٤ بلدا في جميع أنحاء العالم، وتناولت تلك البرامج نطاقا واسعا من المتطلبات المواضيعية والإقليمية. وأقام المدربون الذين أهلتهم الكلية دورات تدريبية بشأن قضايا الأمن والسلامة في الميدان حضرها مشاركون في

٢٤ بلداً أخرى. وسواء تعلق الأمر بتدريب أفرقة الأمم المتحدة القطرية على تحليل النزاعات لأغراض التحفيز على بناء السلام، أم بإقامة الشراكات مع مؤسسات تعليمية ذات شهرة عالمية من أجل وضع أنشطة تدريبية على مهارات القيادة مصممة وفق الحاجة أو إعداد مركز للتعلّم على الإنترنت بشأن فترة ما بعد عام ٢٠١٥، فقد عملت الكلية على بناء قدرة الموظفين على التصدي لأهم التحديات التي تواجه الأمم المتحدة. ووُضعت دورات ومنتجات معرفية جديدة في مجالات بناء ثقافة قيادية تستند إلى مفهوم ”وحدة العمل في الأمم المتحدة“؛ والتنمية والشؤون الجنسانية وحقوق الإنسان؛ واتساق البرامج والعمليات؛ والسلام والأمن؛ والإدارة والاتصالات.

الشكل الثاني

التواصل مع المستفيدين حسب الموقع، ٢٠١٣-٢٠١٤



ملاحظة: تنطبق النسب المئوية على المشاركين الذين استفادوا من برامج التدريب المباشر وغير المباشر وعلى مستخدمي الأدوات المتاحة على الإنترنت المسجلين.

ألف - بناء ثقافة فعالة لقيادة ”وحدة العمل في الأمم المتحدة“

٩ - وفقاً لما أوصى به الفريق الرفيع المستوى المعني بالاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة في تقريره ”توحيد الأداء“ (انظر A/61/583)، ينبغي أن تمتلك كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة القدرة على توفير التدريب على القيادة التنفيذية لكبار المديرين في الأمم المتحدة. فمن شأن ذلك أن يتيح المجال لإدارة أكثر فعالية لعمليات التغيير وأن يساهم في إرساء ثقافة مشتركة للإدارة في منظومة الأمم المتحدة. ولهذا، ما برح تعزيز القدرات القيادية

في منظومة الأمم المتحدة يعد مهمة رئيسية للكلية. والرؤية والشجاعة والمهارة المترسخة في قيادتنا العليا هي سمات ضرورية للحث على التغيير الذي تحتاج إليه الأمم المتحدة بسرعة، وللتغلب فعلاً على ما تواجهه من عقبات ومقاومة. ولتوحيد الأداء بطريقة ناجحة، يتعين على القيادة أن تستلهم من الشعور بالانتماء لما هو أكبر من كيانها وأن تكون مهيأة لإيجاد بيئة يشعر فيها الموظف بأنه متمكن من المخاطرة بدرجة معقولة لتعزيز قيم الأمم المتحدة ومبادئها. وتلتزم الكلية بدعم القادة في الأمم المتحدة لمواءمة وتحسين ما لديهم من نهج ورؤى متبصرة للقيادة، ومن ثم الاستفادة من قدرتهم الكاملة على القيادة.

١٠ - والكلية، التي تفاعلت بنتائج التقييم المستقل الذي خلص إلى أن البرامج الرئيسية لتطوير مهارات القيادة التي تنفذها الكلية تحقق أهدافها وتؤثر تأثيراً إيجابياً عاماً على الأمم المتحدة، قد وسعت وعززت نطاق حافظتها من البرامج في هذا المجال في المقر والمواقع الإقليمية. ومواصلة تعزيز مناهجها الدراسية، أقامت الكلية شراكات جديدة مع المؤسسات التعليمية المعروفة عالمياً والقطاع الخاص، والمؤسسات، ومع كيانات الأمم المتحدة. ولتعزيز توحيد المعارف المكتسبة وتطبيقها، زادت الكلية وحسنت من الاستفادة من تقييمات القيادة بكامل دورتها ومن منهجيات "توحيد الأداء" وفرص التدريب وفرادى خطط تطوير مهارات القيادة.

١١ - وتوفر الكلية الآن "مساراً شاملاً لقيادة الأمم المتحدة"، ويضم مجموعة من الدورات المخصصة للموظفين في منتصف حياتهم الوظيفية (من الرتبة ف-٣ إلى الرتبة ف-٤) وفي المستوى التنفيذي الرفيع (وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد). وتتصل الكلية أيضاً بالموظفين المبتدئين في بداية حياتهم المهنية في منظومة الأمم المتحدة عن طريق برنامج توجيهي للموظفين الفنيين المبتدئين والخبراء المعاونين وبرامج مماثلة للموظفين الفنيين الشباب. ومن خلال جهودها المبذولة لتنمية المهارات القيادية، تدعم الكلية قدرة المنظومة على الاعتراف بالمهارات القيادية للموظفين على جميع المستويات وإثرائها وتعزز تطوير الوظيفي على نطاق المنظومة.

المبادرات الجديدة في مجال تطوير مهارات القيادة

١٢ - بناء على النجاح الذي حققه البرنامج الرئيسي لتطوير مهارات قادة الأمم المتحدة المخصص للمشاركين بمستوى مدير، قدمت الكلية برنامجاً جديداً لإعداد المديرين من شاغلي وظائف الإدارة الوسطى للقيادة في منظمة الأمم المتحدة في المستقبل. ومن خلال اتباع مجموعة من منهجيات التعلم الفعالة، يعمل برنامج خبرات قادة الأمم المتحدة الصاعدين على إبراز الإمكانيات القيادية لدى المشاركين وبناء المهارات الاستراتيجية اللازمة للتفاوض واستكشاف النهج المؤدية إلى تعزيز الوعي الشخصي وأثر القيادة. وقد نظمت خمس دورات

للبرنامج في عام ٢٠١٤، ومن المقرر أن تعقد ثلاث دورات أخرى لعام ٢٠١٥ في نيويورك وتورينو.

١٣ - وبالإضافة إلى ذلك، بدأ بنجاح عمل منتدى قيادة الأمم المتحدة لخريجي برامج تطوير مهارات القيادة العليا في عام ٢٠١٤، مشكلاً بذلك البرنامج الأول للخريجين الذي يتيح الفرصة لتعميق تجربتهم في ميدان القيادة الشخصية وإثرائها.

١٤ - وقد تمثل أحد الاتجاهات البارزة في ازدياد الطلب على برامج تطوير مهارات القيادة المعدة حسب الحاجة لكيانات الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠١٤، بدأ تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للقيادة التنفيذية والإدارة الاستراتيجية. وحمل نجاح البرنامج منظمة العمل الدولية على تقديم طلب لتنظيمه مرة أخرى في عام ٢٠١٥. وبالإضافة إلى ذلك، بدأ في عام ٢٠١٤ تنفيذ برنامج جديد للقيادة صمم خصيصاً للمرأة، لدعم خطة العمل في المجال الجنساني المقدمة في إطار برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، وقد نوهت آراء المشاركين تنويهاً كبيراً بالبرنامج وأبدي اهتمام بتنظيم دورة ثانية منه في عام ٢٠١٥. وتم التوقيع على اتفاقات لتدريب موظفي كل من الأمانة العامة للأمم المتحدة ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة من خلال برامج الكلية للقيادة، بينما يجري التفاوض على إبرام اتفاقات مع كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة.

١٥ - وبالإضافة إلى ازدياد عدد البرامج الرئيسية التي تتيحها الكلية في مجال تنمية مهارات القيادة، ستتاح مرتين في عام ٢٠١٥ دورة دراسية جديدة عن القيادة والمرأة والأمم المتحدة على أساس مشترك بين الوكالات، وبناءً على النجاح الذي حققه الدورة الدراسية التي صممت خصيصاً لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز. والكلية مقتنعة اقتناعاً راسخاً بأنه لكي تقود الأمم المتحدة الجهود العالمية بمصداقية نحو تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة وعدم التمييز في فترة ما بعد عام ٢٠١٥، وتتصدى بفعالية للتحديات العالمية التي تزداد عدداً وتعقيداً، لا بد للمنظومة من أن تستأنف الجهود الرامية إلى الاستفادة من الإمكانيات القيادية لموظفاته. وهذا البرنامج هو استجابة مباشرة لمشكلة نقص تمثيل النساء القياديات في منظومة الأمم المتحدة، ولمؤشرات تدل على عدم كفاية التقدم المحرز في تعيين المزيد من النساء في مناصب عليا. وستتيح هذه الدورة فرصاً هامة للموظفات العاملات في الوظائف الوسطى والعليا على نطاق المنظومة لإظهار مهارتهن القيادية وهن يتواصلن ويتعلمن من تجارب بعضهن بعضاً.

تعزيز البرامج المقدمة منذ أمد طويل في مجال تطوير مهارات القيادة

١٦ - لم تنزل الكلية تنفذ برامجها العريقة الرامية إلى ترويج ثقافة مشتركة لقيادة الأمم المتحدة في أوساط كبار موظفي الأمم المتحدة، مع تحسين قدرتها على تحسين منهاج البرامج وتقييم أثرها.

١٧ - وفي فترة السنتين قيد الاستعراض، أتاح برنامج قادة الأمم المتحدة تدريب رفيع المستوى لما يقرب من ١٠٠ مدير من جميع إدارات منظومة الأمم المتحدة، حيث نفذت برامج في تورينو وسنغافورة، وللمرة الأولى، في جنوب أفريقيا ونيويورك. ومن خلال البرنامج يتواصل المشاركون مع خبراء اكتسبوا شهرة عالمية في استكشاف العلاقة بين القيادة والديناميات العالمية والإقليمية وبين التأثيرات الجغرافية السياسية. وفي عام ٢٠١٣، بدأت الكلية شراكة جديدة مع جامعة كيب تاون لمواءمة برنامج قادة الأمم المتحدة مع أولويات القارة الأفريقية. وبالمثل، واصلت الكلية تعاونها مع مدرسة لي كوان يو للسياسة العامة في تنفيذ البرنامج بصورته التي نظمت في سنغافورة. وللتشجيع على التفكير الأفقي والإثراء المتبادل، يستفيد كل برنامج من مجموعة متباينة من الخبراء من مختلف القطاعات، بما في ذلك المنظمات الدولية، والمنظمات غير الربحية، والقطاع الخاص، والأوساط الأكاديمية، ومجتمع الفنون والثقافة. وما زال البرنامج يصنف بأنه أحد برامج تنمية المهارات القيادية التي وضعت ونفذت في الأمم المتحدة وذلك بفضل تأثيره الواسع النطاق الذي أكده مقيمون مستقلون من معهد روي في عام ٢٠١٣.

١٨ - ومن أجل مواصلة زيادة قدرة كبار مسؤولي الأمم المتحدة القطريين على الاضطلاع بالمسؤولية عن دور الأمم المتحدة وما تحقّقه من نتائج على الصعيد القطري، ما زالت الكلية توفر دورتها الدراسية لتنمية مهارات قيادات الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة. وقد حضر الدورتين المنظميتين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤ والمصممتين للمنسقين المقيمين والممثلين الميدانيين للوكالات ما يزيد عن ١٧٠ من كبار موظفي الأمم المتحدة في العالم قاطبةً. ويظل هذا التدريب يشكل جانباً إلزامياً من جوانب برنامج التوجيه المخصص للمعينين حديثاً من منسقي الأمم المتحدة المقيمين، ولا يزال يوصى به بشدة لتعزيز القدرات القيادية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية. وتقدم الدورة الدعم المباشر لركيزة "القائد الواحد" ضمن إجراءات التشغيل الموحدة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، التي تسعى إلى بناء قدرات المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية على العمل باعتبارها قيادة موحدة، والتعاون بشأن البرمجة وتخصيص الموارد، وإنشاء فريق يسعى للتوصل إلى النتائج ويطمح إلى تحقيق هدف مشترك. وقد خلص أحد التقييمات المستقلة إلى أن الدورة تحقق أهدافها المنشودة.

١٩ - وواصلت الكلية مبادراتها للتعليم المخصصة لكبار الموظفين على مستوى رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد ألا وهي تبادل المهارات القيادية في الأمم المتحدة. وهذه المبادرة توفر حيزاً فريداً، ولا سيما للموظفين المعيّنين مؤخراً وللمجموعة مختارة من كبار الموظفين، لاستكشاف الدور الاستراتيجي للأمم المتحدة وتنسيق الإمكانيات القيادية الجماعية والفردية وصلها لمعالجة المواضيع والقضايا العالمية. ومن الخصائص المميزة للبرنامج وجود موجهين من موظفين سابقين من ذوي الرتب العالية يحظون بتقدير واسع لتفوقهم المهني وقدراتهم المتميزة. وقد أثنى المشاركون في برنامجي السنتين ٢٠١٣ و ٢٠١٤ على المبادرة، وأوصوا بجمعها نشاطاً تعليمياً إلزامياً لكبار موظفي الأمم المتحدة.

المبادرات الأخرى في مجال تطوير مهارات القيادة

٢٠ - وخلال فترة السنتين، واصلت الكلية استضافة الأنشطة الرفيعة المستوى للإدارة العليا للمنظمة، وكان ذلك دلالة على الحضور البارز للكلية وسمعتها الإيجابية في منظومة الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠١٣، استضافت الكلية معتكف اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة وحلقة عمل في مجال تطوير مهارات القيادة خصصت لممثلي هيئة الأمم المتحدة للمرأة وقياداتها العليا. وفي عام ٢٠١٤، استضافت الكلية الاجتماع السنوي لشبكة الموارد البشرية ومعتكف المديرين المعيّنين بالموارد البشرية وصممت معتكفاً للإدارة العليا للجنة الاقتصادية لأفريقيا في أديس أبابا.

٢١ - ومن أجل تعزيز تعاون الكلية مع السلطات المحلية وإشراك المجتمع المحلي، عُقد منتدى تورينو للقيادات في تموز/يوليه ٢٠١٤. وهذه المبادرة، التي نظمت بالاشتراك مع مدينة تورينو، قد أشادت بالأفراد الذين قدمت مبادراتهم مساهمة كبيرة على الصعيد المحلي في معالجة المشاكل العالمية. وقد استفادت هذه المناسبة من وجود نائب الأمين العام للأمم المتحدة الذي أدلى بكلمة رئيسية أمام الحضور وسلم جائزة تورينو في مجال القيادة لعام ٢٠١٤ لأربعة فائزين تقديراً لمساهماتهم في بلوغ هدف الأمم المتحدة "عدم إغفال أحد"، في مختلف مجالات الصحة والتعليم والإنتاج المستدام للمنسوجات والزراعة. وقد اجتذبت المناسبة المفتوحة للجمهور حوالي ٢٠٠ شخص وحظيت بتغطية صحفية واسعة.

٢٢ - واستجابة للطلب المتنامي على زيادة القدرات الإدارية لتعزيز كفاءة وفعالية منظومة الأمم المتحدة، بدأت الكلية، بالتعاون مع كل من كلية بوكوني للإدارة (SDA Bocconi School of Management) والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، بوضع برنامج ماجستير للمسؤولين التنفيذيين في إدارة المنظمات الدولية. وهذا البرنامج، الذي

سيبدأ في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، سيجتمع بين النظرية الأكاديمية والعمل الدينامي الجماعي وسيكون أول برنامج للكلية يفضي إلى نيل درجة أكاديمية معترف بها دولياً.

باء - تعزيز الاتساق على نطاق المنظومة

٢٣ - ما يزال الإصلاح الذي تقوم به الأمم المتحدة في مجال التنمية أولوية قصوى لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وتتخذ الكلية مبادرة إطلاق إجراءات تشغيلية موحدة للبلدان التي تعتمد نهج "توحيد الأداء" باعتبارها خطوة مهمة ومشجعة نحو الأمام. وبما أنه من المتوقع أن تنفذ أفرقة الأمم المتحدة القطرية إجراءات التشغيل الموحدة على المستوى القطري إلى الحد الذي يمكن تطبيقه بالنسبة لكل بلد، فقد زاد كل من مكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات التنمية (بوصفه أمانة المجموعة) والأفرقة القطرية نفسها الطلب على المعرفة والتعلم في إطار ركائز نهج "توحيد الأداء" الخمس (برنامج واحد، وإطار موحد للميزانية/صندوق واحد، وقائد واحد، وتوحيد الاتصال، وتوحيد الأداء). وإدراكاً لضرورة أن تقترن الإجراءات بتوجيهات فنية أخرى يتعين توفيرها للمنظومة وتبليغها إليهما، ولا سيما في ضوء خطة التنمية الجديدة المتوقعة، فقد أدمجت الكلية حافظتها الخاصة ببرامج تحقيق الاتساق بشكل وثيق مع حافظة برامجها في مجالات التنمية والمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان. وبفضل توحيد قدراتها وتوطيد نتائجها، أصبحت الكلية على استعداد لمواكبة جهود المنظومة من أجل تزويد الموظفين بالمهارات والمعارف والأدوات اللازمة لتلبية متطلبات فترة ما بعد عام ٢٠١٥، وبناء قدرتهم على تحويل مفهوم "توحيد الأداء" من هدف استراتيجي إلى ممارسة عملية.

برنامج واحد

٢٤ - خلال فترة السنتين، نظمت الكلية ما يزيد عن ٤٠ معتكفاً لتنمية مهارات تحديد الأولويات الاستراتيجية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية في جميع أنحاء العالم، حضرها ما لا يقل عن ٤١٣ مشاركاً، وكان ذلك برعاية مكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات التنمية. وبفضل هذه المعتكفات، استطاعت الأفرقة القطرية والجهات النظرية لها تحديد أولويات التدخل، وإعداد تحليل للمزايا النسبية التي تتمتع بها منظومة الأمم المتحدة، ووضع أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الموجهة نحو تحقيق النتائج مع التركيز على وضع البرامج وتنفيذها على نطاق المنظومة.

٢٥ - وتركز الكلية حالياً على تعزيز الدعم المقدم للأفرقة القطرية للأمم المتحدة الذي لا يقتصر على مرحلة التخطيط الاستراتيجي، بل يتواصل طوال مراحل دورة إطار عمل

الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية و/أو عملية وضع "البرنامج الواحد". وفي عام ٢٠١٤، أصبحت الدورة التدريبية التي كانت تعرف سابقاً باسم "مهارات الأمم المتحدة وأدواتها للبرمجة الفعالة" تحمل عنوان "تعزيز العمل المشترك بين الوكالات من خلال البرمجة المشتركة". وقد عقدت الدورة التدريبية ثلاث مرات خلال فترة السنتين، حيث حضرها ٥١ مشاركاً من ١٧ كياناً تابعاً للأمم المتحدة ومن ٣٧ من مراكز العمل. ونظمت دورات مماثلة بناء على الطلب للأفرقة القطرية. وبالإضافة إلى ذلك، عُقدت في عام ٢٠١٤ حلقة عمل عالمية بشأن الركينتين "برنامج واحد" و "إطار موحد للميزانية/صندوق واحد"، وذلك بالتعاون مع مكتب تنسيق عمليات التنمية، والأفرقة الإقليمية التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وخصصت لما عدده ٧٠ عضواً من أعضاء الأفرقة الإقليمية المشتركة بين الوكالات للدعم بواسطة الأقران التي تعمل إلى جانب أفرقة الأمم المتحدة القطرية أثناء عملها التحليلي المتعلق بعملية إعداد البرامج.

٢٦ - وفيما يتعلق بإدماج مبادئ الأمم المتحدة للبرمجة في البرمجة القطرية، فقد أنجز برنامج تدريب المتدربين المتعلق بإدماج المنظور الجنساني في عملية إعداد برامج الأمم المتحدة على المستوى القطري بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)؛ وأنجز برنامج لتدريب المدربين على نهج قائم على مراعاة حقوق الإنسان في إعداد برامج التنمية في نيروبي، وذلك بالتعاون مع الأفرقة الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في منطقتي غرب ووسط أفريقيا، وشرق وجنوب أفريقيا؛ وأنجز تدريب على النهج قائم على مراعاة حقوق الإنسان في عملية الأمم المتحدة المشتركة لإعداد البرامج القطرية استفاد منه فريق الأمم المتحدة القطري في أوزبكستان؛ وأنجز تدريب على الصعيد العالمي بشأن النهج القائم على مراعاة حقوق الإنسان في إعداد برامج التنمية في نيويورك في عام ٢٠١٤. وشهدت أيضاً فترة السنتين عملاً جديداً أنجزته كلية الموظفين بالتعاون مع كل من مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجال مكافحة الفساد، بما في ذلك وضع مجموعة مواد تدريبية ودليل تيسيري وتنظيم دورتين تدريبيتين للمدربين على إدراج مكافحة الفساد في عملية إعداد برامج إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

٢٧ - وحسنت الكلية فهم إجراءات التشغيل الموحدة من خلال دورة تدريبية جديدة عن موضوع "تحقيق النتائج معاً في عالم ما بعد عام ٢٠١٥"، أجريت في عام ٢٠١٤، في تايلند وتركيا. وقد عززت الدورة التدريبية قدرات ما يزيد عن ١٠٠ مشاركاً لدعم أفرقة

الأمم المتحدة القطرية في البدء في اتخاذ إجراءات التشغيل الموحدة وتطبيقها عملياً عبر سبل منها مواءمة سياسات وتوجيهات الوكالات التي يعملون في إطارها.

٢٨ - وأحد المبادئ الرئيسية المتبعة في تنفيذ مبادرة "توحيد الأداء" هو الإدارة القائمة على النتائج، التي كان لها دور هام في تعزيز الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة وتحسين نوعية التخطيط الاستراتيجي. وبفضل دورها الدراسية المتعلقة بمقاييس فعالية الإدارة القائمة على النتائج، عززت كلية الموظفين قدرة موظفي الأمم المتحدة على جمع البيانات وتحليلها، والإبلاغ عن النتائج، واستخدام البيانات لإدارة الأداء. ووصل عدد المشاركين إلى ١٠٠ مشارك في الدورة التي نظمت ثلاث مرات بواسطة الإنترنت وفي الدورة الحضورية المباشرة المصممة لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية.

توحيد الأداء

٢٩ - تسهم الدورات التدريبية الثلاث التي تنظمها الكلية بشأن طرائق إنجاز الأعمال، ولا سيما بشأن مهارات إدارة العمليات وتخطيط عمليات وضع البرامج المتكاملة، وعمليات التخطيط والقيادة في طرائق إنجاز الأعمال، في تلبية الحاجة إلى تعزيز الاتساق والكفاءة على الصعيد القطري، على نحو ما نصت عليه أولويات اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، واستعراض السياسات الشامل الذي يجري كل أربع سنوات وجدول أعمال السنوات الخمس للأمين العام. وعلى وجه التحديد، تعزز هذه الدورات مهارات ومعارف موظفي الأمم المتحدة في تحقيق قدر أكبر من الكفاءة التشغيلية ومن كفاءة اتساق مستويات الالتزام في جميع الوكالات، وتبسيط طرائق إنجاز الأعمال الأساسية، واعتماد نهج أكثر استراتيجية للتخطيط القائم على النتائج، وتعزيز الإدارة والتنسيق، ودعم القيادة لتحقيق نتائج برنامجية أفضل.

٣٠ - وأخيراً، عقدت على سبيل التجربة دورة تدريبية جديدة في الفلبين بشأن الجاهزية التنظيمية والاستجابة والإنعاش في الأزمات الإنسانية بعنوان "توحيد الأداء" في حالات الطوارئ (الكوارث الطبيعية والتراعات). وتناولت هذه الدورة مبادئ نظام إدارة قدرة المنظمة على التكيف وكذلك الأولويات الحالية الناشئة في جدول الأعمال الإنساني العالمي.

جيم - النهوض بالتنمية والمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان

٣١ - بينما يستعد العالم لتنفيذ خطة إنمائية تحويلية جديدة، يتعين على منظومة الأمم المتحدة أن تستعد لدعم الدول الأعضاء في بلوغ أهدافها. وتدعم كلية الموظفين موظفي الأمم المتحدة ونظراءهم المسؤولين عن البرامج في بناء قدرات الأفراد والمؤسسات والمجتمعات

اللازمة للبرمجة الإنمائية، وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، والنهوض بحقوق الإنسان. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عملت الكلية على تلبية الاحتياجات التي عبر عنها موظفو الأمم المتحدة في المواقع التي يعملون فيها، فضلاً عن تعزيز وإقامة الشراكات مع مجموعة متنوعة من وكالات الأمم المتحدة والجامعات ومؤسسات المعرفة الأخرى لتنفيذ مبادرات التعلم وتبادل المعارف لما بعد عام ٢٠١٥.

٣٢ - وقد أدت هذه الاستراتيجية إلى تحقيق المزيد من التنوع في صفوف المشاركين وزيادة المساهمات من المتحدثين المرموقين. فعلى سبيل المثال، اجتذب اجتماع الأكاديمية الصيفية للأمم المتحدة لعام ٢٠١٤، الذي عقد في مقر الأمم المتحدة بنيويورك، مشاركين يمثلون ١٣ كياناً من مختلف كيانات الأمم المتحدة، بالإضافة إلى شركاء عالميين من القطاعين العام والخاص. وقد استفادت الأكاديمية التي افتتح أعمالها نائب الأمين العام للأمم المتحدة واختتمها رئيس مكتب الأمين العام من تدخلات عدد من الحاضرين من بينهم وكيل الأمين العام لعمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، والمنسقة الخاصة للبعثة المشتركة بين منظمة حظر الأسلحة الكيميائية والأمم المتحدة والمعنية بالقضاء على برنامج الأسلحة الكيميائية للجمهورية العربية السورية، ونائب المدير التنفيذي لمنظمة رصد حقوق الإنسان، ومبعوث الأمين العام المعني بقضايا الشباب. ونظمت في نيويورك أيضاً دورة الأكاديمية الصيفية لعام ٢٠١٣ وكان موضوعها يتعلق بدور الأمم المتحدة في عالم سريع التغير. ونظراً لما حققته من نجاح، دُعيت الكلية إلى فيينا للمشاركة في تنظيم منتدى الأمم المتحدة للتفكير مع كل من منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) والوكالة الدولية للطاقة الذرية ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة شارك فيه ١٠٠ مشارك من منظمات الأمم المتحدة التي يوجد مقرها في فيينا، والبعثات الدائمة والمنظمات غير الحكومية.

٣٣ - وبالاعتماد على الشراكات المقامة مع مؤسسات أكاديمية شهيرة، تستثمر الكلية في استحداث دورات تدريبية جديدة تؤدي إلى منح شهادة مشتركة مع جامعات ومؤسسات معرفية مرموقة. وبالإضافة إلى ذلك، ستنظم سلسلة اجتماعات للتفكير في قضايا التعاون الإنمائي في البلدان المتوسطة الدخل بالتعاون مع مكتب تنسيق عمليات الأمم المتحدة الإنمائية وكلية هيرتي للإدارة في برلين، في عام ٢٠١٥.

٣٤ - وأثناء فترة السنتين، استحدثت الكلية أيضاً دورة تدريبية جديدة على نطاق المنظومة بشأن التحليل الاقتصادي السياسي وإدارة المخاطر فيما يتعلق بوضع برامج الأمم المتحدة. وتدرك كلية الموظفين أنه، رغم الخطوات الكبيرة التي قطعت، فإن العديد من البرامج ما زال يركز على مسائل تنفيذية منخفضة المستوى عوضاً عن تهيئة بيئة مواتية. ومن أجل تقديم

الدعم للدول الأعضاء في اتخاذ قرارات مستنيرة لإحداث تغيير إيجابي، يحتاج ممارسو الأمم المتحدة إلى فهم عميق للبيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي يعملون فيها. وتلبية لهذه الحاجة، تتيح الكلية أداة شاملة للبرمجة التشخيصية على شبكة الإنترنت يزمع تشغيلها بموازاة مع انعقاد الدورة التدريبية الرامية إلى دعم أفرقة الأمم المتحدة القطرية.

٣٥ - وقد وسعت الكلية نطاق حافظتها في هذا المجال عبر إعداد دورات دراسية إلكترونية. والدورات الدراسية الإلكترونية الأولى التي نظمتها الكلية بشأن التنوع والاختصاص المتعدد الكفاءات على المستوى العالمي قد عقدت ثلاث مرات طوال فترة السنتين. وبالتعاون مع الفريق الدولي لحقوق الأقليات، ستنظم في عام ٢٠١٥ دورة دراسية على الإنترنت عن مشاركة الأقليات في عمليات إعداد برامج الأمم المتحدة وصياغة البرامج الوطنية. ويجري أيضاً إعداد دورات دراسية إلكترونية جديدة عن استخدام التكنولوجيا لأغراض التنمية وعن ثورة البيانات. وأخيراً، وبناء على طلب مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، تشارك الكلية في المجلس الاستشاري للتدريب التابع لمبادرة "الحقوق أولاً" بهدف إعداد دورة تدريبية إلكترونية إلزامية بشأن حقوق الإنسان.

٣٦ - ووضعت الكلية أيضاً أدوات إلكترونية مبتكرة لدعم أنشطة التعلم والتدريب لموظفي الأمم المتحدة. وعلى وجه التحديد، يتيح مركز التعلم لما بعد عام ٢٠١٥ (post2015.unssc.org) مركزاً جامعاً متعدد الخدمات لموظفي الأمم المتحدة عن الدورات التعليمية والموارد والتبادل بشأن خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥. ومن ضمن المزايا الأخرى، يتيح المركز مكتبة مجانية للتعلم الإلكتروني المباشر تحتوي على أشرطة فيديو تتضمن عروضاً يمكن تحميلها لجلسات رئيسية تكلمت فيها شخصيات بارزة عن مسائل ذات صلة بخطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.

٣٧ - وتضطلع الكلية، مع مفوضية حقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرعاية آلية تعميم مراعاة حقوق الإنسان التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، بدور ريادي في وضع استراتيجية لتثقيف المنسقين المقيمين في مجال حقوق الإنسان.

٣٨ - وخلال فترة السنتين، نظمت الكلية مرتين أيضاً دورتها التدريبية بشأن موضوع بناء الشراكات من أجل فعالية التنمية في نيويورك، بدعم من زملاء في المكتب التنفيذي للأمم العام، ومدير مكتب الأخلاقيات، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومؤسسة الأمم المتحدة، ومكتب الاتفاق العالمي وشركاء عديدين من القطاع الخاص. وبالنظر إلى أن مشاكل اليوم تتطلب منظورات متعددة التخصصات وبذل جهود في مختلف القطاعات، تبحث الدورة في وسائل الاستفادة من الفرص المتاحة للتعاون

فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، وتعزيز الشراكات التنفيذية مع سائر المؤسسات المتعددة الأطراف، بما في ذلك مؤسسات بریتون وودز والكيانات الإقليمية، والعمل بفعالية مع شركاء المجتمع المدني والقطاع الخاص. وبناء على النجاح الذي أحرزته هذه الدورة، قامت أيضا الكلية بتصميم وتنفيذ دورة تدريبية حسب الطلب لليونيسيف عن موضوع بناء الشراكات من أجل فعالية التنمية في مرحلة ما بعد عام ٢٠١٥.

٣٩ - وبالتعاون مع كل من صندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، أنجزت كلية الموظفين تبادلاً استراتيجياً للمعارف بشأن العمل مع المنظمات الدينية والمجتمعات المحلية في التنمية والعمل الإنساني وذلك في تورينو، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤. وبفضل مشاركة موظفين تابعين للأمم المتحدة وشركاء يمثلون الانتماءات الدينية والاعتراف بوجود قواسم مشتركة بين المجتمعات المحلية التي يعملون فيها، أتاحت الدورة الفرصة للاستفادة المتبادلة وتوفير مدخلات في قاعدة بيانات تتضمن عدداً ما فتى يزداد من الدراسات الإفرادية عن قضايا الدين والتنمية.

٤٠ - وأخيراً، تقيم الكلية شراكة مع معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث من أجل إعداد حلقات عمل وطنية للتدريب في مجال التنمية المستدامة تخصص لأفرقة الأمم المتحدة القطرية وجهات فاعلة وطنية. وهذه المبادرة التي يقودها المنسق الأقدم، والمعونة "الأمم المتحدة قادرة على تحقيق الغرض من خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥"، هي مبادرة سيبدأ العمل بها بالتنسيق مع مكتب تنسيق عمليات التنمية، وبالتشاور مع المستشارية الخاصة للأمين العام المعنية بالتخطيط الإنمائي لما بعد عام ٢٠١٥.

دال - دعم الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة في مجالات السلام والأمن وسلامة الموظفين

٤١ - يواجه كل من الأمم المتحدة وشركائها تحديات متزايدة في كفالة السلام والأمن اللذين يحتاج إليهما العالم لتحقيق التنمية. وقد أدى استمرار تدهور الأوضاع الأمنية وازدياد العنف في العالم - بما في ذلك في المناطق التي لم تتأثر مباشرة بالتراع المسلح - إلى أن توسع الكلية من نطاق حافظتها من البرامج المتعلقة بالسلام والأمن مع الاهتمام بمسائل مثل تحليل التفاعلات ومنع اندلاعها، واللامركزية وبناء السلام، والعمل في إطار الصلة بين حقوق الإنسان وتحويل التفاعلات، ومنع العنف الانتخابي، بالإضافة إلى مبادرات التعلم الرامية إلى فهم فئة جديدة من الجماعات المسلحة من غير الدول. وفي الوقت نفسه، فإن تزايد الحاجة إلى جعل موظفي الأمم المتحدة قادرين على "البقاء والعطاء" في ظروف العنف المتزايد على

أرض الواقع قد أدى إلى زيادة تركيز الأمم المتحدة على تدريب موظفيها المدنيين على القضايا المتعلقة بسلامة الموظفين وأمنهم. وتعكف الكلية على توسيع نطاق شراكتها مع إدارة الأمم المتحدة لشؤون السلامة والأمن تلبية لهذه الحاجة.

٤٢ - وأثناء فترة السنتين الماضية، أوفدت الكلية فريقها المتنقل من الخبراء لإجراء ٤٢ دورة تدريبية عن السلام والأمن في ١٦ بلدا. واستجابةً للتحديات الفريدة التي يواجهها الموظفون في المناطق المتضررة من النزاع، فإن العديد من الفرض المذكورة أعلاه قد جرى تكييفها لتستجيب لاحتياجات قطرية محددة. وقد وسعت الكلية من نطاق أثرها العالمي بالاضطلاع ببرامج لتدريب للمدربين في قضايا الأمن والسلامة في الميدان. ومن خلال تلك البرامج التدريبية، أحدثت الكلية تأثيرا مضاعفا كبيرا عندما وصل المدربون الحاصلون على شهادة الكلية إلى عدد لم يسبق له مثيل بلغ إجماليه ٢٤٥ ١٢ موظفاً من موظفي الأمم المتحدة في ٤١ بلدا.

منع نشوب النزاعات وتحليل النزاعات وبناء السلام

٤٣ - من أجل بناء القدرات في مجال منع نشوب العنف المتعلق بالانتخابات، واصلت الكلية تقديم التدريب الذي تتيحه بشأن منع نشوب العنف الانتخابي. وقد وضع هذا المنهج الدراسي بالتعاون مع إدارة الشؤون السياسية في الأمانة العامة للأمم المتحدة، بالاعتماد على خبرات من داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها. والدورة التدريبية موجهة إلى الموظفين العاملين في البلدان التي طالما عانت من مظالم ممنهجة لا تزال دون حل، والتي يحتمل أن تؤدي الانتخابات فيها إلى الانقسام وزعزعة الاستقرار. وخلال فترة السنتين، أقيمت أربع دورات تدريبية. وفي عام ٢٠١٤، تعهدت الإدارة بتقديم أموال داخلية للاستمرار في مبادرة التدريب التي كانت تمويل سابقا من الجهات المانحة تمويلا كاملا.

٤٤ - وإضافة إلى ذلك، فإلى جانب فريق العمل المعني بمنع نشوب النزاعات وغيره من شركاء الأمم المتحدة، وضعت الكلية دورة دراسية على شبكة الإنترنت عن موضوع "العمل في إطار الصلة بين حقوق الإنسان وتحويل النزاعات". وتقدم الدورة فكرة عن التكامل بين نهج تحويل النزاع ونهج حقوق الإنسان، وعن إمكانية استفادة أخصائيي هذين المجالين من تلك الروابط استفادة ملموسة في عملهم.

٤٥ - ولبناء قدرات المنظومة على تحليل النزاعات في الحالات التي يتدهور فيها الأمن الإنساني، واصلت الكلية تقديم دورتيها الدراسيتين الموجهتين للعموم بشأن تحليل النزاعات

لمنع نشوبها وبناء السلام، بطريقتين: واحدة على الإنترنت والثانية بالتعليم المباشر، وكذلك توفيرهما بصيغة تناسب احتياجات المكاتب الميدانية والوكالات وعمليات السلام.

٤٦ - ونظرا للأهمية المتزايدة للأحكام المتعلقة بالحوكمة المحلية في اتفاقات السلام وفي الخطط الوطنية لبناء السلام بعد انتهاء النزاع، فقد أنشأت الكلية دورة دراسية جديدة على الإنترنت عن موضوع الحكم اللامركزي وبناء السلام. تعتمد الدورة على دراسات حالات من مختلف المناطق لتوضيح الإصلاحات الناجحة في تطبيق اللامركزية وجهود بناء السلام على المستوى المحلي. ومما يبرز أهمية هذه الدورة بالنسبة للتحديات التي تواجهها بعثات السلام ورود طلبات بالجملة للتسجيل فيها من العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور (العملية المختلطة).

٤٧ - وخلال فترة السنتين، عززت الكلية تعاونها مع عمليات السلام في تقديم دورات تدريبية داخل البعثة مصممة خصيصا لهذا الغرض. فعلى سبيل المثال، صممت الكلية وقدمت دورتها الدراسية عن موضوع تحليل النزاع في الفاشر لصالح العملية المختلطة، وصممت دورة دراسية جديدة عن موضوع مهارات إعداد التقارير التحليلية بناء على طلب من بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان. وتهدف دورة مهارات إعداد التقارير التحليلية إلى بناء قدرة الموظفين على إعداد تقارير البعثات بشكل يعكس بطريقة أفضل الاتجاهات والتطورات التي تحدث في مختلف القطاعات، وإيضاح الأثر، وتقديم توصيات مبنية على الأدلة وعملية المنحى. وإضافة إلى ذلك، فقد أقامت الكلية شراكة مع مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام ومع مؤسسة "PeaceNexus" لإعداد وتقديم دورة تدريبية حول وضع برامج بناء السلام صممت خصيصا لفريق الأمم المتحدة القطري في قبرغيزستان.

٤٨ - وحظيت الكلية بعقود أعمال جديدة من وكالات الأمم المتحدة في مجال السلام والأمن. فعلى سبيل المثال، وبفضل نجاح إقامة التدريب المتعلق بأدوات تحليل النزاعات في باكستان لصالح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام ٢٠١٣، فقد دُعيت الكلية إلى العودة لإقامة تدريب المدربين على أدوات تحليل النزاعات في عام ٢٠١٤. وضمت تلك الدورات التدريبية أفرقة تدريب متنقلة، عملت معا على وضع دليل لتدريب نظرائها من الحكومة الوطنية في المناطق القبلية الخاضعة للإدارة الاتحادية في باكستان، وبذلك أدجت تحليل النزاعات ضمن المشاريع المشتركة بين البرنامج الإنمائي والإدارات الحكومية في جميع أنحاء منطقة النزاع. وكذلك، فإن الدورة التدريبية المتعلقة بتطبيق اللامركزية في الحكم، التي أُقيمت في نيويورك، أدت إلى إبرام عقد مع برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالحكم المحلي

وتحقيق اللامركزية في تقديم الخدمات في الصومال، لتدريب ٥٧ مشاركا صوماليا في نفس المنهاج.

٤٩ - وأنجزت الكلية مرحلة تحديد النطاق كخطوة أولى من مبادرة جديدة للتعليم من أجل تحليل الجماعات المسلحة من غير الدول (الجماعات الإرهابية، والشبكات الإجرامية، وعصابات الشباب، وعصابات الاتجار بالمخدرات، ولجان الأمن الأهلية) في الميدان. وشكّل فريق عامل مشترك بين الوكالات لإعداد برامج تدريبية وتعليمية وإنشاء بوابة معارف، فضلا عن التكليف بإعداد أوراق بحثية أكاديمية وحسابات ميدانية للاسترشاد بها في عملية التعلم. وأمدّ التقريرُ الشامل بالمعلومات لسلسلة الحوارات السنوية لنواب الممثلين الخاصين للأمين العام، واسترشد لاحقا بتلك الحوارات، التي ركزت في عام ٢٠١٤ على موضوع "فهم جيل جديد من الجماعات المسلحة من غير الدول" وضمت ٢٠ نائبا من نواب الممثلين الخاصين للأمين العام. وواصلت الكلية عقد ذلك الحدث الرفيع المستوى في عام ٢٠١٣ و عام ٢٠١٤ بالشراكة مع مركز عمليات السلام الدولية في برلين.

٥٠ - ويجري حاليا وضع دورتين دراسيتين جديدتين ستكونان سمة منتظمة من حافظة المناهج التي تدرّسها الكلية في المستقبل، وهما الدورة الدراسية المتعلقة بتحليل النزاعات لأغراض العمل الإنساني وبناء السلام (بالشراكة مع مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية في الأمانة العامة للأمم المتحدة) والدورة الدراسية المتعلقة بتحليل النزاعات لأغراض التقييم الاستراتيجي (بالشراكة مع إدارة الشؤون السياسية). وتعمل الكلية حاليا أيضا مع مجموعة من الشركاء (مؤسسة PeaceNexus، والمركز الأفريقي لتسوية النزاعات بالطرق البناءة، ومعهد الولايات المتحدة للسلام، وأكاديمية فولك برنادوت، ومؤسسة السلام السويسرية) على وضع دورة تدريبية على شبكة الإنترنت لبناء السلام من أجل إعداد الموظفين لمواجهة تحديات بناء السلام في سياق النزاعات.

سلامة الموظفين وأمنهم

٥١ - غدت كلية الموظفين عضوا نشطا في الفريق العامل المشترك بين الوكالات المعني بالتدريب الأمني، وهي تعمل مع إدارة السلامة والأمن على تصميم وتقديم دورات تدريبية لإجازة المدربين الذين يدرّبون في مجال إقامة المشاريع المشتركة. وشاركت الكلية أيضا بصفة مدرب مشارك في التدريب على عملية إجازة المدربين في مجال معالجة حوادث أخذ الرهائن. والمناقشات جارية لإقامة مزيد من الأنشطة المشتركة مع تلك الإدارة.

هاء - تعزيز المهارات في مجالي الإدارة والاتصالات، ودعم تبادل المعرفة وتطوير قدرات الموظفين

٥٢ - تواصل الكلية بتقديم مجموعة واسعة من الدورات على المهارات الأساسية للموظفين على جميع المستويات وفي أي مؤسسة من مؤسسات الأمم المتحدة. وتشمل المناهج الجديدة المدخلة إلى حافظة الكلية لعام ٢٠١٣-٢٠١٤ الدورات التالية: المهارات القيادية للمشرفين، وإدارة الأداء ومراجعة نظام تقييم الأداء، ومهارات تيسير أعمال الاجتماعات، وتقييم التعلم وتقييم أثر التعلم، وإدارة المعرفة، ومهارات الكتابة الفعالة، ووسائل التواصل الاجتماعي لأخصائيي تنسيق برامج الأمم المتحدة، وتصميم المواد التعليمية من أجل الدورات الدراسية على الإنترنت، والمالية لغير موظفي الشؤون المالية، وقيادة وإدارة التغيير في مكان العمل، وأساسيات إدارة المشاريع، والعمل في أفرقة. وأكدت ردود فعل المشاركين قيمة هذه الدورات الدراسية المقدمة عن طريق الإنترنت، حيث أثبت التعاون الآني في قاعات الدروس الافتراضية أنه بديل فعال لبرامج التعليم المباشر.

٥٣ - وإضافة إلى ذلك، تجاوبت الكلية مع طلبات كيانات الأمم المتحدة على برامج للتعلم عبر الإنترنت مصممة لها خصيصاً تتعلق بالمهارات الإدارية. فعلى سبيل المثال، صممت الكلية دورة للتعلم عن بُعد بشأن الإدارة القائمة على النتائج لصالح برنامج الأمم المتحدة للبيئة. وستؤدي هذه الدورة إلى بناء قدرات العاملين في برنامج البيئة على تصميم وتنفيذ مشاريع لها تأثيرات إيجابية مستدامة وقابلة للقياس على البيئة، وتساهم في الوقت نفسه في تحقيق المساواة بين الجنسين.

٥٤ - وقد حافظت الكلية على موقعها القوي كمقدم للخدمات المعرفية على نطاق المنظومة من خلال تشجيع الممارسات الفضلى في مجال إدارة التعلم وتطوير قدرات الموظفين (مثل منتدى تعلم المديرين، وشبكة موظفي الأمم المتحدة المعنيين بالتعلم، وقاعدة بيانات شبكة الاستشاريين في مجال التعلم). وواصلت الكلية أيضاً دعم إمكانية الوصول إلى الخبرات ذات الصلة بالموضوع واكتشاف تلك الخبرات من خلال قواعد بياناتها العالمية التي تضم خبراء في مختلف المجالات (مثل قوائم خبراء مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وقائمة الخبراء والمدرّبين المتخصصين في المسائل الجنسانية التابعين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وقائمة المدرّبين المعتمدين في مجال الأمن والسلامة في الميدان).

٥٥ - وخلال الربع الأخير من عام ٢٠١٤، عملت الكلية مع خبراء متخصصين على وضع مناهج جديدة ستصدر في عام ٢٠١٥، مما يؤدي إلى توسيع نطاق المقررات التي تقدمها في مجالات مهارات الاتصال، واتخاذ القرارات، وإدارة التغيير التنظيمي. وإضافة إلى

ذلك، سيعمَّم على الموظفين في عام ٢٠١٥ دورة تعريفية جديدة على الإنترنت للتعريف بمنظومة الأمم المتحدة. ويجري وضع هذا المنتج بالشراكة مع مكتب إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

ثالثاً - الإنجازات المؤسسية الرئيسية

ألف - تعزيز الكفاءة والفعالية والمساءلة في تحقيق النتائج

٥٦ - شهدت الثقة التي تمنحها منظومة الأمم المتحدة لكلية موظفي الأمم المتحدة نمواً غير مسبوق بفضل التحسين المستمر في نوعية الخدمات التي تقدمها الكلية وهيكلها الإداري الداخلي. وبعد عملية لإدارة التغيير أجريت في فترة السنتين السابقة وأدت إلى إيجاد نموذج جديد في تسيير العمل وهيكل تنظيمي أصغر حجماً وأكثر مرونة، تميّز عام ٢٠١٣ بخطوات كبيرة نحو تعزيز دور الكلية المركزي في عملية التعلم المشترك بين الوكالات، والتدريب وتبادل المعرفة. ومن خلال التشاور على مستوى الكلية قاطبة، وضعت الكلية إطارها الاستراتيجي الأول (٢٠١٤-٢٠١٧). وسيواصل الإطار، الذي أقره مجلس المحافظين في عام ٢٠١٣، توجيه عمل الكلية خلال السنوات القادمة.

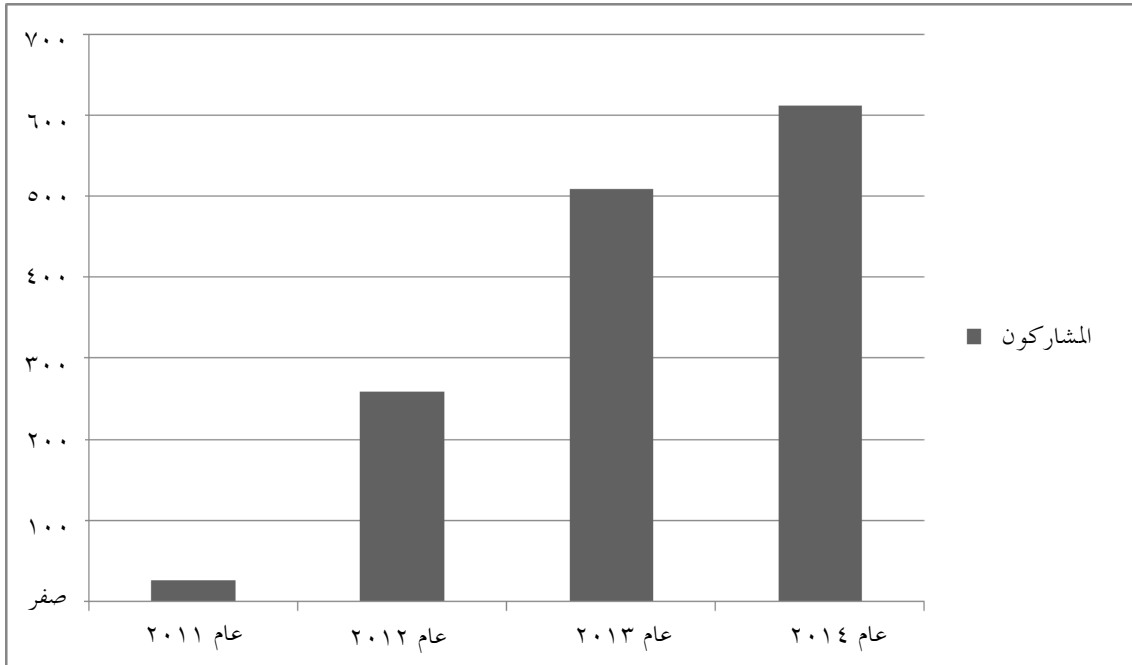
٥٧ - وللارتقاء إلى مستوى رؤية الكلية بوسائل ملموسة قادرة على تحقيق تلك الرؤية، فقد اعتمدت الكلية أول خطة عمل لها للمؤسسة ككل (٢٠١٤-٢٠١٧). وتحدد الخطة إجراءات استراتيجية وأنشطة ملموسة ومؤشرات أداء رئيسية لتحقيق الأهداف المنصوص عليها في الإطار الاستراتيجي. ولتوسيع وتعزيز دور الكلية كمحفز لبرنامج إصلاح الأمم المتحدة ودورها في إعداد الموظفين لمواجهة تحديات حقبة ما بعد عام ٢٠١٥، تحدد الخطة حافظة مشاريع استراتيجية للاستثمار وبدء التنفيذ في عام ٢٠١٥، هي تكملة للحفاظ الحالية للكلية.

٥٨ - وحسّنت الكلية قدرتها على القياس المنهجي لنوعية وتأثير أنشطتها عن طريق وضع استمارة تقييم قياسية للمشاركين وعملية مراجعة مستقلة منهجية. وتمثّل التقييمات الممتازة الواردة للعديد من الدورات والمبادرات الأخرى التي تنظمها الكلية وتوفرها شهادةً على أهمية وقيمة برامج التعلم التي تقدمها الكلية. وأنشأت الكلية أيضاً قاعدة بيانات على الإنترنت لبرامجها تيسّر الوصول إلى تقارير البيانات مصنّفةً حسب النشاط والبرنامج (على سبيل المثال، الأنشطة المقررة والمنجزة؛ وعدد المشاركين وجنسهم وتوزيعهم الجغرافي، ومؤشرات التقييم).

٥٩ - ولكي تبيّن الكلية نتائجها وأثرها، فقد أنتجت أول فيديو لها عن المؤسسة، إضافة إلى العديد من أشرطة الفيديو والمواد الترويجية لبرامجها. وقد وُضعت رسائل واضحة ومتسقة تثبت فائدة خبرة كلية الموظفين للاسترشاد بها في إعداد مواد اتصالية.

٦٠ - وقد بدأت الكلية بتحقيق أرباحا متزايدة ناتجة عن استثماراتها في أنشطة التدريب وتبادل المعرفة القائمة على الإنترنت والتكنولوجيا. ويدلّ العدد المتزايد للدورات الدراسية المقدمة عبر الإنترنت (من ٩ دورات في نهاية عام ٢٠١٢ إلى ٢٦ دورة في نهاية عام ٢٠١٤) على نجاح استراتيجية الكلية في تحويل المؤسسة تدريجيا من مؤسسة لا تقدم سوى التدريب في قاعات الدرس إلى مركز رائد وإبداعي للتعلم يقدم حافضة متنامية من الدورات والفعاليات، هي مزيج من المناهج المباشرة والمناهج المقدمة عبر الإنترنت. وقد أتاحت هذه الخطوة فرصا لشريحة كبيرة من موظفي الأمم المتحدة في جميع أنحاء العالم لتوسيع معرفتهم أو شحذ مهاراتهم المهنية، ولولاها لما كان بمقدور هذه الشريحة، لمجموعة متنوعة من الأسباب، حضور الدورات الدراسية المباشرة للكلية. وإضافة إلى ذلك، ففي عام ٢٠١٤ نشرت الكلية بوابات حرم المعرفة التابع للأمم المتحدة (portals.unssc.org)، وهي نظام جديد لإدارة التعلم يقدم لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة من أجل تعزيز إمكانية الوصول الأوسع إلى مصادر التعلم، ودعم الكيانات في نشر المبادرات العالمية من خلاله (على سبيل المثال، البرنامج التعليمي لمبادرة "تخصير الأزرق"). وأخيرا، عززت الكلية قدرتها على تطوير تطبيقات المحمول داخليا، مما سيؤدي إلى إطلاق أول تطبيقين من تطبيقات الكلية لنظام التشغيل (آي أو إس) iOS، هما: "كتاب وصفات ميسر الأمم المتحدة"، وهو مجموعة أدوات مجتمعية لتبادل المعارف فيما يتعلق بالممارسات الفضلى في مجال تيسير إقامة ورش العمل والدورات التدريبية؛ وتطبيق جديد مرافق لمركز التعلم لما بعد عام ٢٠١٥.

الشكل الثالث
النمو في التعلم عن بُعد



باء - تعزيز التعاون والشراكات

٦١ - تشكّل كليّة الموظفين اليوم حليفا رئيسيا لهيئات رسم السياسات المشتركة بين الوكالات مثل مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة، واللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج، واللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة. وتعمل الكليّة على دعم الجهود المشتركة بين الوكالات من خلال تنفيذ أنشطة التعلم والتدريب في مجالات الإصلاح الرئيسية. وإضافة إلى ذلك، فإن مشاركة الكليّة في المجموعة المعنية بالتعلم والتدريب في إطار لجنة أصحاب المصلحة المعنيين التوجيهية لمرحلة ما بعد عام ٢٠١٥ التي ترأسها المستشارية الخاصة للأمين العام المعنية بالتخطيط الإنمائي لما بعد عام ٢٠١٥، كان لها دور فعال في صياغة استراتيجية الكليّة.

٦٢ - وشهدت السنوات الأخيرة ارتفاعا كبيرا في عدد المشاريع التعاونية بين الكليّة وبين أفراد ومؤسسات ذات شهرة عالمية في الأوساط الأكاديمية والقطاعين العام والخاص. وقد عزّز ذلك عمق المناهج الدراسية التي تقدمها الكليّة وشحذ تركيز تلك المناهج. وفي الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤، شرعت الكليّة في إقامة شراكات جديدة للتعاون في إقامة أنشطة تدريبية

مع الأمانة العامة للأمم المتحدة، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، والمركز المشترك بين الجامعات الأوروبية لحقوق الإنسان وإرساء الديمقراطية، وكلية الحوكمة بجامعة هيرتي، وجامعة دورهام، وكلية الإدارة بجامعة بوكوبي، وجامعة كيب تاون، وكلية الخدمة الخارجية بجامعة جورج تاون، وغيرها. وإضافة إلى ذلك، فقد انضمت الكلية إلى اتحاد مختبرات ابتكارات التعلم التابع لكلية الدراسات العليا في التربية بجامعة هارفارد، وعملت مع مؤسسة Deloitte and Alchemy Growth Partners لتطبيق أداة تشخيصية "موحدة" بغرض توفير نظرة متبصرة في الظروف التي تدعم أو تعرقل التعاون داخل منظومة الأمم المتحدة.

٦٣ - واستمر تزايد الحضور البارز للكلية وسمعتها الإيجابية في منظومة الأمم المتحدة ولدى الجهات المانحة والسلطات المحلية، بفضل سلسلة من الأنشطة الاستراتيجية لتبادل المعرفة ومبادرات الدعوة. وقد استُرشد كذلك بعملية تبادل المعرفة المحسنة مع الدول الأعضاء وكبار ممثلي الأمم المتحدة في صياغة رؤية الكلية عن طريق تحديد مجالات التدخل ذات الأولوية التي يمكن فيها تسريع وتعزيز عملية الإصلاح التنظيمي للأمم المتحدة من خلال بناء القدرات على نطاق المنظومة.

٦٤ - وفي تموز/يوليه ٢٠١٤، أقامت الكلية حلقة عمل عاجلت موضوع بناء القدرات في مجال إصلاح الأمم المتحدة، وضمت ثلاثة وعشرين ممثلاً من كبار ممثلي الأمم المتحدة والدول الأعضاء. ولفت برنامج عملها الانتباه إلى ضرورة بناء القيادة الفكرية لدى موظفي الأمم المتحدة لوضع وتنفيذ إطار جديد للتنمية، ولتزويد الموظفين بأساس مشترك من المهارات والفهم من أجل مواجهة التحديات الناشئة في جميع ركائز الأمم المتحدة الثلاث، ولتعزيز شبكات من الموظفين الملتزمين القادرين على اتخاذ إجراءات متضافرة من أجل تقييم وتنفيذ الإصلاحات على نطاق المنظومة. وبناء على سلسلة المناقشات الموضوعية، فقد تم الاتفاق على الأولويات التالية في مجال بناء القدرات اللازمة لإصلاح الأمم المتحدة:

(أ) إنشاء منتدى غير رسمي للتغيير يضم كبار القادة من أجل الدفع بالتغيير الشامل التحويلي ووضع نموذج له؛

(ب) وضع برنامج متكامل لبناء القدرات يدعم التغيير في الإدارة المتوسطة، ويضم شركاء على مختلف المستويات (القطري والإقليمي والعالمي)؛

(ج) توطيد دور كلية الموظفين لتكون ميسراً رئيسياً على نطاق المنظومة من أجل دفع عجلة التغيير، عن طريق نهج شامل للمنظومة. وعلى وجه الخصوص، يُطلب من الكلية ما يلي:

١' أن تشكّل مستودعا للحالات الخاصة بالأمم المتحدة والمواد التدريبية المتعلقة بتنفيذ التغيير، وتسهيل تبادلها وتطبيقها؛

٢' أن تقوم بتسهيل توجيه الأقران من أجل إحداث التغيير.

٣' أن تقوم بتصميم وإجراء التدريب ودعم التعلم لكبار المديرين والمديرين من المستوى المتوسط؛

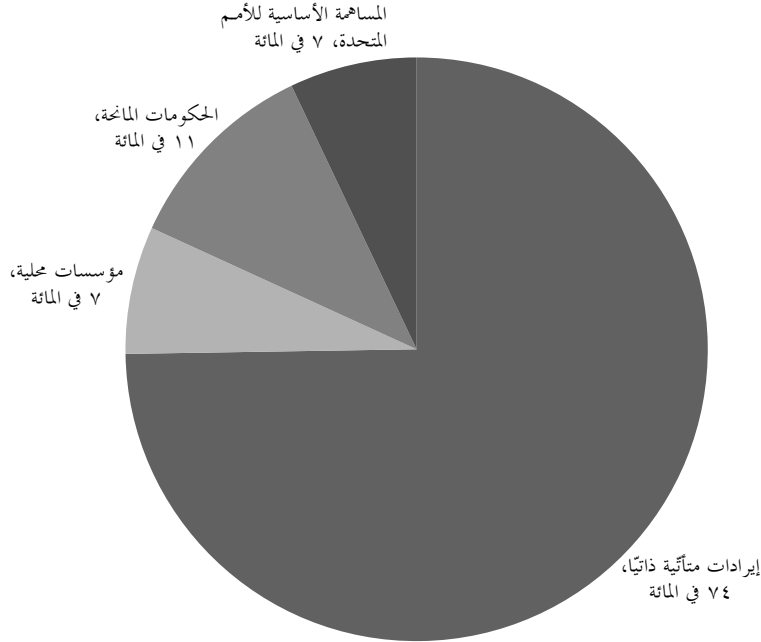
٤' أن تقوم بتقديم التدريب سواء على مهارات بعينها أو تدريب فني في مجالات ذات أولوية لإصلاح الأمم المتحدة.

٦٥ - ومن أجل الوفاء بالتوقعات والنتائج التي أقرها المشاركون، فإن الكلية تقوم حالياً بإعداد خارطة طريق لاستحداث وتنفيذ أنشطة التعلم والتدريب المقترحة.

رابعا - الوضع المالي للكلية

٦٦ - بلغ إجمالي الإيرادات ٧,٣٩ ملايين دولار في السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠١٤. واستمر اتجاه الكلية في توليد الجزء الأكبر من دخلها ذاتياً طوال السنوات الأخيرة، حيث بلغت نسبة الإيرادات المتحققة ذاتياً ٦٥ في المائة في عام ٢٠١٣ و ٧٤ في المائة في عام ٢٠١٤، وهو ما يُعدُّ دليلاً على الطلب القوي على خدمات الكلية، على الرغم من تناقص موارد كيانات الأمم المتحدة نتيجة للأزمة المالية العالمية وتأثيرها المباشر على التمويل المتاح لأنشطة التعلم والتدريب. وفي السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠١٤، بلغت نسبة الإيرادات المتأتية من الحكومات المانحة ١١ في المائة من مجموع الإيرادات؛ في حين مثلت المساهمة الأساسية لمنظومة الأمم المتحدة ما نسبته ٧ في المائة؛ وساهمت المؤسسات المحلية بنسبة ٧ في المائة (انظر الشكل الرابع). أما الحكومتان المانحتان المساهمتان حالياً في الميزانية الأساسية للكلية فهما حكومتا إيطاليا والسويد.

الشكل الرابع
الإيرادات لعام ٢٠١٤ حسب المصدر



٦٧ - وإضافة إلى ذلك، فخلال فترة السنتين ٢٠١٣-٢٠١٤، قدمت ألمانيا (من خلال المركز الدولي للتدريب على عمليات حفظ السلام) وسويسرا وفرنسا وفنلندا ولكسمبورغ مساهمات مخصصة لأنشطة محددة.

٦٨ - وتدرك الكلية أنه يلزمها، من أجل الارتقاء بجهودها، توفر قاعدة موثوقة من التمويل التكميلي (الأساسي والتحفيزي). وتعرب الكلية عن السرور ببشائر الدعم من الجهات المانحة لعام ٢٠١٥ وما بعده، بما في ذلك الالتزام الذي أعربت عنه الحكومة المضيفة (إيطاليا) ببدء مساهمة منتظمة في ميزانية الكلية. وقد أعربت حكومة السويد وشركة دي سان باولو ومقرها تورينو أيضا عن التزامهما بمواصلة تقديم الدعم المالي للكلية. وتشارك الكلية حاليا في مناقشات جادة مع الجهات المانحة المحتملة الأخرى لدعم الأنشطة الموصى بها في سياق نتائج اجتماع المانحين المعقود في تموز/يوليه ٢٠١٤.

خامسا - الاستنتاجات والتوصيات

٦٩ - تشكل الذكرى السنوية السبعون للأمم المتحدة والاعتماد الوشيك لخطة جديدة للتنمية فرصة للاعتراف بما تم تحقيقه في مجال بناء القدرات على نطاق المنظومة في ميدان الخدمة المدنية الدولية للأمم المتحدة ولتحديد ما يجب القيام به كذلك. فالملتجع الدولي يدعو إلى إحداث تغيير لضمان تحويل الأمم المتحدة إلى منظمة قادرة على الاستجابة لتحديات خطة التنمية المستدامة الجديدة، وتكون مزودةً بجهاز إنمائي أكثر قدرة على دعم الخطة الجديدة، فضلا عن جهاز للعمل الإنساني يكون أكثر قدرة على تلبية الاحتياجات المتنامية. وفي هذا السياق، تكتسب قدرة الخدمة المدنية الدولية بالأمم المتحدة أهمية بالغة.

٧٠ - وقد حان الوقت الآن للقيام بعمل منسّق يهدف إلى ضمان تزويد موظفي الأمم المتحدة بالمعرفة الكافية والأدوات والقدرات الابتكارية اللازمة لإحداث تغيير حقيقي من حيث إنقاذ حياة الناس وتحسين أوضاعهم، وللحفاظ على الميزة النسبية للمنظومة في القيام بذلك. ويجب حفز همم الممارسين التابعين للأمم المتحدة على المساهمة في استراتيجيات جماعية عن طريق التفكير المستقل المتأصل في القيم العالمية. ويجب أن يكونوا مستعدين لتحويل الاستراتيجيات العالمية إلى برامج تراعي الاحتياجات الخاصة بالبلدان كل على حدة. وبالموازاة مع قيامهم برصد التقدم المحرز والإبلاغ به، يجب تسجيل قصص نجاحاتهم واستخلاص الدروس المستفادة منها وتوجيهها بحيث يمكن الاسترشاد بها لدى وضع السياسات المستقبلية. وفي جميع جنبات المنظومة، يجب تزويد الموظفين بأساس مشترك من المهارات والقدرة على الفهم لربط الأبعاد النظرية والمعيارية والعملية لعملهم بعضها ببعض.

٧١ - ولا بدّ من إحداث تحول في ثقافة المنظمة يساعدها على إقامة نظام متين يحقق النتائج المنشودة بالعمل التعاوني، ويتسلح فيه جميع الموظفين بفهم مشترك للقضايا الأساسية مثل قيم الأمم المتحدة وتدبير المخاطر، ويقدم في ظلّه الدعم والتشجيع للموظفين في سبيل تبادل المعرفة باطراد على نطاق المنظومة بأسرها. ولكي يتحقق هذا التحول، فلا بد أن ينبع التغيير من الداخل. ولن يتوقف نجاح المنظمة في التصدي لتحديات الغد على الخطوات الواجب اتخاذها في مجال السياسات والبرامج فحسب، ولكنه مرتهن أيضا بقدرتها على أن تصبح حقا "منظمة للتعلم" وبرغبتها في ذلك.

٧٢ - وتتبوأ كلية الموظفين موقعا يحوّلها أداء دور محفّز تشكّل فيه منتدى للحوار ولتبادل المعرفة والتعلم من أجل تعزيز مهارات القيادة على نطاق المنظومة، وإعطاء زخم لإدارة التغيير وبناء قدرات الموظفين في المجالات الحيوية. والواقع أن الكلية هي الكيان الوحيد القادر على النهوض بهذا الدور وهي الكيان الذي أنيط به أداء ذلك الدور على نطاق المنظومة.

٧٣ - ولذلك يوصى بأن توفر الدول الأعضاء وكيانات منظومة الأمم المتحدة الدعم الكامل لكلية الموظفين في جهودها الرامية إلى توفير المجموعة المناسبة من التدابير الحديثة والتطلعية اللازمة لبناء قدرات موظفي الأمم المتحدة، تتجاوز التدريب لتشمل بذل جهد لإدارة المعرفة على نطاق المنظومة. والدول الأعضاء مدعوة خاصة إلى العمل مع الكلية على كفالة التشارك في تولي مهام عملية التغيير، ودعم الكلية في تدعيم قاعدة الموارد لتناسب والمهمتين المترابطتين التاليتين:

(أ) وضع حافظة شاملة من البرامج لتطوير قدرات موظفي الأمم المتحدة على نطاق المنظومة لمواجهة تحديات فترة ما بعد عام ٢٠١٥، والتعجيل بتحقيق التغيير والتحول والتكيف في المنظمة على نحو فعال؛

(ب) الوصول إلى عدد كاف من موظفي الأمم المتحدة للتعريف بهذه البرامج الأساسية.

٧٤ - وكذلك، فإن كيانات الأمم المتحدة مدعوة إلى تنسيق أنشطتها التعليمية والتدريبية مع الكلية، وإلى تقديم الدعم اللازم لموظفيها من أجل المشاركة في برامج الكلية، ودعم جهود الكلية الرامية إلى تسهيل إدارة المعرفة بغرض تحقيق التحول التنظيمي من خلال تبادل خبراتهم في مجال إحداث التغيير الإيجابي.