联合国 A/58/753

大 会

Distr.: General
1 April 2004
Chinese
Original: English

第五十八届会议

议程项目 134

联合国维持和平行动经费筹措的
行政和预算问题

维和部的培训政策和评价系统

秘书长的报告*

摘要

根据大会 2003 年 6 月 18 日第 57/290 B 号决议和 2002 年 6 月 27 日第 56/293 号决议，秘书长提交这份关于维持和平行动部的培训政策的报告，包括培训的监测和评价方法。

报告概述了维和部培训政策的制定情况。该政策的目标反映的需要是保证维和人员能够应付不断变化的挑战以及对联合国维和行动的要求。综合培训法旨在实现维和部和特派团的战略目标和优先事项，还包括根据实务要求和行动要求所设计的针对性方案。后者将包括体现对所有人员的要求的标准培训以及要求不同类别的人员和专业团体具备的技术和能力的特殊培训。本报告说明指导政策运用的原则及实施政策的战略优先事项，并说明正在为监测和评价培训工作而建立的系统。

* 本文迟交是由于需要审查维和部的培训做法，使其应付迅速变化的对联合国维持和平和维和人员的需求。

04-29562 (C) 130404 140404

目录

		段次	页次
一.	导言	1-3	3
二.	维和部的培训政策	4-26	3
	A. 目标和优先事项	4-13	3
	B. 综合与协调	14-16	5
	C. 政策的应用	17	6
	D. 实施	18-21	6
	E. 评价	22-23	7
	F. 记录	24	7
	G. 资金	25-26	8
三.	培训监测和评价系统	27-41	8
	A. 军事和警务人员	28-39	8
	1. 标准培训模式项目	30-33	9
	2. 特派团综合培训中心项目	34-37	9
	3. 评价军事和民警的培训	38-39	10
	B. 文职人员	40-41	11
四.	结论	42	11

一. 导言

1. 大会在 2003 年 6 月 18 日第 57/290/B 号决议第 14 段中请秘书长考虑到行政和预算问题咨询委员会 2003 年 4 月 4 日报告第 127 至 133 段（A/57/772），报告维持和平行动部对军事人员、民警和文职人员的培训政策，并就此向大会第五十八届会议续会提出报告。

2. 在 2002 年 6 月 27 日第 56/293 号决议第 18 段中，大会请秘书长依照行政和预算问题咨询委员会 2002 年 5 月 9 日的报告第 30 段的建议（A/56/941），报告制定评估维持和平及有关领域培训成果的方法和监测系统。

3. 本报告的撰写是为了暂时答复这些要求。报告叙述维持和平行动部迄今所进行的努力，以制定一项综合的培训政策和战略，制定参加维和行动的各类人员（即军事、民警和文职人员）在征聘、部署/熟悉和职业发展的每一个阶段需要达到的总体标准。该政策将不仅反映对各类工作人员的普遍要求，而且要反映每一类工作人员所要具备的具体技能和能力。本报告概述培训政策所基于的原则，并说明维和人员综合培训方案的战略及其实质性拟定工作的框架和方向。维和部在与会员国、部队和警察派遣国和其他利益有关者磋商后，将提供详细的政策指令，说明这些培训要求，使之成为维和部实地行动的综合培训政策的基础。

二. 维和部的培训政策

A. 目标和优先事项

4. 维和部培训政策的总目标是，确保维和人员能够应付维和行动不断变化的挑战。在这种情况下，如今制定的培训政策将为军事、民警、文职人员在征聘、概况介绍/部署和职业发展这三个不同阶段所要具备的技能和能力确立基准和核证制度。还将建立战略并拟定实质性方案，以既满足对各类人员的标准要求（即针对联合国环境特别是维和行动中工作和交流的具体情况制定的实务和行动指导准则）也满足具体的专业要求。该政策还将建议说明参与培训的各类人员的作用和责任，包括：会员国（确保军事人员和民警人员满足所规定的部署和部署前的要求和训练）；联合国本身（征聘具有这些职位所要求的技能和能力的人员，并提供针对性培训，帮助工作人员发展知识和技能，以既满足所确认的联合国行动的需要，也实现每个工作人员合理的职业发展目标）。

5. 为此，培训政策的具体目标将是确保联合国维和人员（军警人员和文职人员）能够：

(a) 有效地履行个人和集体的职责；

(b) 有效地在现代的多元维和环境中行动，了解其维和同事（联合国和非联合国）的作用和职能，将其行动与其他的外地特派团和总部各部门联系起来；

(c) 在艰苦的地点和特派团中从事维和行动各阶段的行动；

(d) 表现联合国的核心价值和能力，了解和尊重联合国人员的作用和责任，遵守联合国的规则和条例。

6. 这些培训目标将支持维和部贯穿各领域的战略原则。这些原则将年年审查，现包括：

(a) 继续改革维和部的管理文化；

(b) 加强联合国系统内部以及与会员国、区域组织、国际金融机构、非政府组织和其他等的维和伙伴关系；

(c) 巩固维和及有关行动的快速部署能力；

(d) 继续加强总部/外地之间的关系。

7. 该政策的范围包括以下几类维和人员：

(a) 维和部总部人员（文职人员、军事人员和民警）；

(b) 外地特派团的文职人员；

(c) 外地特派团的军事人员；

(d) 外地特派团的民警人员。

8. 虽然这些群体有许多不同的培训需要，但要圆满进行维和行动，执行维和任务，就要求他们群策群力。他们必须学会一起工作，在联合国环境中进行交流。为了确保优化使用资源，故对培训采取综合做法，使所有活动都致力于实现维和部的战略目标、优先事项和特派团的任务。这种做法将要求每个领域对贯穿各领域的问题提供专门知识，用以规划、拟定和实施培训方案。还将确保对总部和每个维和行动各类人员进行的有针对性的培训能做到彼此协调和相互配合。除了发展所要求的技能以外，综合培训还力求促进更好地理解外地特派团和总部的每类人员的作用。

9. 培训政策的优先事项是提供实务和行动方面的培训，以便针对在联合国环境（尤其是维和行动）中工作和交流的具体情况，提供指导。这将包括以下方面的标准培训：警卫和安全、行为守则、人权、性别、武装冲突中的妇女和儿童、对艾滋病毒/艾滋病的认识。对领导和管理等其他交叉问题将根据不同级别的人员和所要领导或管理的工作提供标准课程。

10. 将提供有具体针对性的培训，使会员国派遣的工作人员和人员能够满足其专业领域中对维和特派团不断演变的实务和行动要求；提高行动能力和效率；在工作中系统地使用学到的经验教训和最佳做法。

军事人员

11. 对军事人员的战略培训优先事项是：

(a) 在会员国和各种维和培训组织集体知识的基础上，为会员国和区域组织认可的培训制定和传播标准课程和模式；

(b) 支持新兴的部队派遣国的培训，帮助它们赢得人们对其符合规定标准的维和培训机构和方案的认可；

(c) 支持特派团的培训需要，包括快速部署特派团总部人员的培训、特派团训练单位、特遣队和联合国军事观察员的部署前训练；

(d) 通过允许查阅数据库、网站和培训出版物，交流关于维和培训的信息。

民警人员

12. 民警人员的战略培训优先事项是：

(a) 通过在会员国和维和特派团中进行培训，确保部署的警察训练有素且有文化意识；

(b) 加强会员国和维和特派团的维和能力并发展其能力；

(c) 扩大目前的警察派遣国的现有警力，并增加警察派遣国的数量；

(d) 提高会员国的选择能力，使其能选择胜任具体任务的合适警察；

(e) 制定甄选援助小组访问会员国的政策和程序；

(f) 发展民警专家伙伴关系和网络，以利培训和征聘合格人员。

文职人员

13. 总部和维和行动中的文职人员的战略培训优先事项是：

(a) 提供关于领导、管理、规划和其他核心价值和能力方面的培训，以便加强现任领导和管理人员的能力，并使下一代能够担当起各种任务；

(b) 开展与特派团的职能以及总部内辅助特派团的职能有直接联系的实务和技能培训；

(c) 提高专业和技术培训，支持引进新设备、技术、理论和实践以及标准作业程序。

B. 综合与协调

14. 2003 年 6 月建立了训练咨询小组，作为综合和协调培训活动（包括政策、战略、方案和评价）的一个机制，由维持和平行动部发起或领导。训练咨询小组也是副秘书长和高级管理队咨询培训问题的机构，可以向高级管理队提出关于培训

活动的建议，以满足维和部队的要求。训练咨询小组也为交流最佳做法和制定培训材料提供了场所。

15. 训练咨询小组由改革管理主任领导，其成员有以下机构的代表：军事司训练和评价处、民警司训练股、特派团支助厅文职人员训练科、执行办公室和副秘书长办公室维持和平最佳做法股、行动厅和除雷行动处，均属维持和平行动部。

16. 随着特派团综合培训中心、[1] 特派团训练单位和训练协调中心的建立，培训问题的协调和综合机制便扩大到了联合国的维和特派团。

C. 政策的应用

17. 以下这些原则将指导培训政策的应用：

(a) 培训及其拟定将与维和部的战略优先事项和核心业务活动联系起来，并支持进行这些活动。

(b) 培训和拟定活动将能持续下去，使维和部增进履行其法定责任和职能的能力；

(c) 培训和拟定活动将着重提高会员国参加现在和将来的维和行动的能力；

(d) 维和部作为一个学习机构，将确认和贯彻其行动在各方面的最佳做法；

(e) 将尽可能公平地向各类人员提供培训机会，同时考虑维和部的优先事项；

(f) 将与总部和外地特派团及其他有关的联合国各部、机构和利益有关者密切合作和协调，制定培训方案和活动；

(g) 将对所有的培训活动进行评价，衡量其对实现维和部的目标和优先事项的贡献。

D. 实施

军事司的训练和评价处

18. 军事司确保部署现有的最适当的军事能力支持联合国维和行动的行动目标。在军事司内部，训练和评价处在支持这一职能方面的作用是与联合国系统合作，优化为会员国和特派团进行的维和行动培训和评价。训练和评价处做到这一点的方法是与会员国、区域组织、维和培训系统和联合国实体交流知识并集思广益，制定和规定培训部队和民警以及总部和外地特派团的联合国工作人员的标准培训模式。对特遣队、联合国军事观察员领队、特派团总部工作人员以及特派团综合培训中心工作人员的不同培训要求给予特别关注。训练和评价处还管理经费，并根据民警司规定的优先事项支助对警察进行的培训。训练和评价处与民警司和文职人员训练科协调，制定普通和综合培训的方案、课程和模式。

民警司的培训

19. 民警司负责制定对来自会员国的警察和维和特派团中的当地警察进行培训。民警司在训练和评价处的支持下（包括行政支持），在会员国中进行培训并协调维和特派团的培训工作。警察培训活动的资金在提交给训练和评价处的预算中列为单独的一项。民警司通过对共同活动进行联合培训而争取与训练和评价处以及文职人员训练科进行统筹和协调。

特派团支助厅的文职人员训练科

20. 文职人员训练科的作用是管理和协调向外地特派团的文职人员提供的培训和职业发展活动。训练科管理和协调的活动包括简介和熟悉情况训练、通用训练、专业训练、领导和管理才能训练以及训练练习。在适当的情况下与训练和评价处、民警司和人力资源管理厅协调进行培训活动，以便确保将培训文职人员和培训外地特派团的军事部门和民警部门两者有效地结合起来。

维持和平行动部总部的执行办公室

21. 维持和平行动部执行办公室的作用是协调对总部工作人员提供的培训。这是与人力资源管理厅协商进行的，后者负有培训总部工作人员的首要责任。培训可包括（但不局限于）简介培训、领导和管理培训以及专业和技术发展。执行办公室还与文职人员训练科协调，开展活动，目的在于发展总部和外地的关键能力和技能，为特派团服务。

E. 评价

22. 两年后将对维和部的培训政策及其实施情况进行审查，并酌情修改。培训方案将不断地受到审查和评价。指导原则、标准课程和培训模式将每年审查。评价和审查的目的将是确保政策和实施活动继续能满足维和部目前和预计的需要，并尽可能地衡量培训对实现维和部目标产生的影响。评价还将帮助落实最佳做法和汲取的经验教训。

23. 在评价每项培训活动时都将考察它对维和部和外地特派团的绩效所作的贡献。监测和评价制度是在对“柯克帕特里克模式”（见下文第 27-41 段的简介）进行修改的基础上建立的。

F. 记录

24. 培训活动、参加者（工作人员、团体、单位和机构）和评价的记录由训练和评价处、民警司和文职人员训练科保存。为了节省人力，将改善并更为系统地使用追踪系统。这些系统将根据各级职位的标准和要求而定出基准，以利于对个人和团体进行累进培训，确认和使用最能胜任某项具体工作的人员，并将培训和职业发展结合起来。

G. 资金

25. 对外地的军事人员、民警和文职人员的培训活动是由各特派团预算和维和支助账户中的核定资源提供的。向会员国提供的培训援助（军事人员和民警的培训活动）是由分配给训练和评价处的维和支助账户供资的。对总部文职人员的培训由支助账户提供部分资金，另一部分是通过经常预算提供给人力资源管理厅的统管培训资金分配来的。

26. 工作人员发展活动的资金根据与预算同时提交的各培训和发展计划安排，而预算则根据维持和平行动部的指导原则和总的优先事项以及特派团的具体需要编制。对外勤人员而言，地方发起的活动由特派团的预算出资。除此之外，特派团的预算还支助工作人员参加中央组织的活动。总部为外勤人员开展的活动（包括驻总部的帮助人员前往特派团）通常由支助账户出资。

三. 培训监测和评价系统

27. 培训评价结果的监测和评价系统是根据柯克帕特里克的修改模式设计的。将利用这个模式按照五个递升级次全面进行评价。第 1 级（反应）：调查参与者对培训立即作出的反应。第 2 级（学习）：询问在培训结束后学到什么。第 3 级（行为）：分析参与者重返工作岗位后培训对他们产生的影响。第 4 级（结果）：研究特派团如何从培训中获得的好处。第 5 级（投资利得）：分析实现维和部各项目标的成就。维和部各领域的工作正在进行中，但制订评价培训结果的框架和方法需要作深入细致的工作，这方面尚须多加努力。

A. 军事和警务人员

对评价采用系统方式

28. 训练和评价处采用系统方式进行训练和评价，其中涉及发展，交付，评价和审查等阶段的训练周期。在连续性活动方案中，各阶段同时运转，评价是对各个阶段和所有培训活动进行的。迄今为止，评价活动一直集中于培训的发展和交付。将于 2004 年开始逐步审查评价活动在外地产生的效果。目前正在设法消除这方面的限制，使已扩大的训练和评价处集中注意力于实现三项主要倡议：标准培训模式、特派团综合培训中心项目，并采用柯克帕特里克模式对培训进行评价。

29. 对在外地特派团和那些举办联合国课程的会员国和区域组织进行的维和军事培训采用了综合监测和评价系统，采用培训模式和特派团综合培训中心项目促进了这个系统的实施。培训模式为评价提供一个共同的基线，特派团综合培训中心项目则提供一个手段，为评价培训结果监测工作场所。

1. 标准培训模式项目

30. 培训模式项目的目的是制订培训模式，以帮助会员国、区域组织和联合国提供所确认的联合国维和培训。该项目提供一套全面的培训方法。每个模式都含有评价课程的准则，评价资料用于进一步制订模式。此外，标准培训还提供一个基线，以帮助监测在特定外地特派团进行的维和培训结果。

31. 项目分三个部分执行。第一部分为所有联合国维和人员进行一般专题培训，这一部分已经完成，并以光盘形式发给会员国。专题包括：维和行动、法律框架、行为守则、性别和维和、人权、人道主义援助、提高对地雷的认识、保健和医疗问题以及对人身安全的认识。第二部分涉及专门训练，包括联合国军事和民警观察员及监测员、参谋、军事和民警建制部队以及民警人员的培训和技术培训，其中包括后勤支助、裁军、复员、重返社会和指导。第三部分为特派团领导人和管理员执行，目前该部分正在发展阶段。

32. 培训模式是与会员国密切协商后拟定的。例如培训模式 1：普通模式。这是于 2002 年在非洲、亚洲太平洋，欧洲和美洲举行的区域讨论会上协同 75 个会员国制订的。这个论坛是会员国集体审查维和培训结果的有效方式。培训模式项目结束后，训练和评价处和民警司建议继续举办讨论会，作为评价系统的一部分工作。

33. 训练和评价处正与会员国常驻代表团进行磋商，商讨一项新的倡议，以正式确认由会员国和区域组织提供并采纳联合国标准培训模式的维和培训。联合国承认会员国提供的课程有助于联合国标准培训模式被迅速采纳，并使训练和评价处和民警司能够利用会员国剩余的训练能力，促使这些国家加快对联合国维和行动作出贡献，会员国就是利用这种能力为非洲和其他地区部队派遣国的新的部队和警察学员举办课程。

2. 特派团综合培训中心项目

34. 2000 年训练和评价处发起一个特派团训练单位项目，为特派团军事人员提供训练。自项目成立以来就在 10 个维和行动设立了特派团训练单位项目，这些维和行动是：联合国驻塞浦路斯维持和平部队(联塞部队)、联合国组织刚果民主共和国特派团（联刚特派团)、联合国埃塞俄比亚和厄立特里亚特派团(埃厄特派团)、联合国格鲁吉亚观察团（联格观察团)、联合国驻印度和巴基斯坦军事观察组（印巴观察组)、联合国驻黎巴嫩临时部队（联黎部队)、联合国利比里亚特派团（联利特派团)、联合国塞拉利昂特派团（联塞特派团)、联合国东帝汶支助团(东帝汶支助团)、联合国西撒哈拉全民投票特派团(西撒特派团)。2002 年，文职人员训练科设立了一个训练协调中心系统，为特派团文职人员提供训练。截至 2003 年，每个特派团都有一个指定的协调中心，而且正在计划设立训练股，或训练股已存在于大型的特派团中，如联合国阿富汗援助团(联阿援助团)、联合国科

索沃临时行政当局特派团（科索沃特派团）和联合国埃塞俄比亚和厄立特里亚特派团(埃厄特派团)。在民警组成部分较大的大型特派团（如科索沃特派团、联利特派团和东帝汶支助团）内民警司设立了上岗培训中心，并在民警组成部分较小的特派团内设立上岗协调中心。特派团训练单位主任和警察培训中心主任的任务包括在准备和改进部署前的训练以满足日新月异的维和需要和特派团特有需求这方面向部队和警察派遣国提供咨询意见。

35. 根据这种经验，以及为了处理越来越复杂的维和行动任务，并鉴于军事、民警和文职人员必须更加结合，维和部正在执行一个项目，以实施特派团综合培训中心的概念。项目的目的是为外地维和特派团提供一个军事、民警和文职训练人综合小组，以训练和评价特派团人员。这些中心将在特派团整个任务期限内为其所有人员提供硬性规定的上岗培训，并执行贯穿各领域的现行训练方案、进行补充和轮调培训以及相关的评价。该小组可能包括军事、民警和(或)文职培训部分，这将取决于特派团的任务规定。每个部分将负责满足其小组的特殊培训需要，任命及训练各自的人员，在分享训练资源和设施这方面务求采用综合的方式，并使特派团各组成部分之间的联系更为密切。设有区域办事处/区的特派团可能需要专用的培训资源。

36. 特派团培训中心将向训练和评价处、民警司和文职人员训练科提交关于训练活动、取得的经验和训练方案拟议调整办法的评价报告，以说明每个特派团的经验。根据这些报告，每个组成部分将对培训政策、准则、标准课程和培训模式进行年度审查。维和部将在各中心设立一个正式报告机制，以监测训练产生的影响，并协同维持和平最佳做法股记录取得的经验。

37. 维和部将在未来所有特派团设立特派团综合培训中心，首先在联合国科特迪瓦行动设立培训中心。它还打算在尚无特派团训练单位的现有特派团（脱离接触观察员部队(观察员部队)和联合国停战监督组织（停战监督组织））内设立这些中心，这些中心必须充分配备特派团各个组成部分，在职务履行方面求取质量好、效率高、效果大，以最终圆满完成特派团的任务。

3. 评价军事和民警的培训

38. 第 1 和 2 级评价是为训练和评价处和民警司的所有培训方案进行的，执行所确认的培训的会员国必须进行这种评价，参与者的经费将由训练和评价处提供。有些维和训练组织提供所确认的培训，关于这些培训的评价资料对于改善培训质量和及时设计培训补习项目甚为重要。特派团综合培训中心将为那些接受训练后不久就被部署到特派团的所有受训人员进行第 3 级评价。评价方法包括问题单、口试和对工作场所的观察，其中包括同侪、上级和下属的参与。这些中心还协助进行第 4 级评价，办法是收集有关纪律、对性别问题的敏感性、对文化的认识、保健、安全和保安的一般组织数据。将通过成果管理过程对实现维和部各项目标的成就进行更多分析。

39. 第 1 和 2 级评价方法已在训练和评价处于 2003 年举办课程时制订并通过实地测试。测试结果可查阅训练和评价处的网站。目前第 3 和 4 级评价正在研制中，并将于 2004 年年底完成和进行实地测试。因此评价维和部军事和民警维和培训的方法和监测系统将于 2004-2005 年预算期间通过成果管理（第 5 级）予以设立并每年对例行业务进行测试。需要进一步开展工作，以根据民警人员在这个领域的工作情况，正式研制这个框架。

B. 文职人员

40. 文职人员训练科正在根据略加修改的柯克帕特里克模式拟定维和部培训评价标准业务程序。这个程序将于 2004 年年底完成并发表，之后将需要一段时间来推行和评价。目前已对维和部开展的所有文职人员培训活动进行第 1 级评价(反应)，有时进行第 2 级评价（学习），但目前没有进行第 3 级（行为）或 4 级（结果）的评价。

41. 柯克帕特里克模式适用于正式课程和讲习班，但在在职训练、远程学习、专业讲习班和会议这方面却较难全面采用这个模式。这方面需要做更多工作，以便将这些培训活动的评估工作与评价程序结合起来。预期维和部文职人员训练评价系统的全面采纳和适用需要时间 12 至 18 个月。

四. 结论

42. 已为维和部培训政策包括监测和评价机制奠定巩固的基础。其中反映出维和部支持合并工作，支持以实质性、有目标和适应特定需要的方式进行训练，使其符合业务要求。这方面是与执行特定职务的部署标准和对维和人员职业发展的支持联系在一起的。将根据会员国对政策的提议和目前正在实施的成功的倡议，制订综合培训战略和培训方案，以求达到政策的目标。

注

[1] 特派团综合培训中心的职权范围和结构正在制定。