



第六十三届会议

议程项目 132

联合国维持和平行动经费筹措的行政和预算问题

维持和平培训工作进展情况报告

秘书长的报告

目录

	页次
一. 背景	4
二. 需求评估和战略	4
三. 维持和平培训工作：作用和责任	5
A. 综合培训处	5
B. 维持和平行动部和外勤支助部的其他单位	6
C. 联合国外地特派团	6
D. 会员国和合作伙伴	7
四. 维持和平培训工作：进展和发展	7
A. 向会员国提供的培训支助	7
B. 向非洲联盟提供的培训支助	8
C. 文职人员部署前培训	8
D. 向外地特派团提供的培训支助	8
E. 总部上岗培训	9



F.	领导和管理培训	9
G.	不间断的实质性和技术培训	10
H.	人力资源人员的电子学习单元	11
I.	受训人员详情简编方案	12
五.	维持和平培训能力概览	12
A.	特派团培训	12
B.	总部培训	12
C.	强制性培训	13
六.	提供培训	13
A.	意大利布林迪西联合国后勤基地中的培训	14
B.	联合国各区域设施中的培训	14
C.	在非联合国地点的培训	14
D.	培训方法	15
七.	结论	15
八.	有待大会采取的行动	15

摘要

根据大会第 60/266 号决议，本报告提供联合国维持和平培训工作最新进展情况。报告细述维持和平培训工作需求评估的重要结果，并提供资料说明为满足已确定的优先需求而实施的培训战略(第一和第二节)。本报告还提供详细资料，说明总部和外地各单位和部门在维持和平培训工作方面的作用和职责(第三节)。报告随后详细阐述了整个维持和平行动部和外勤支助部正在采取的主动行动(第四和第五节)。此外，报告还审查了维持和平培训工作所需的资源，以及维持和平培训工作的实施方法和地点(第六节)。报告在结论部分(第七节)之后载列了有待大会采取的行动(第八节)。

一. 背景

1. 大会第 60/266 号决议第一节第 4 段要求提供一份关于维持和平培训工作进展情况的报告。秘书长告知，由于综合培训处的工作重点调整，无法在规定的时限内提出报告。秘书长还告知，尽管在改进维持和平行动培训工作方面已做了很多工作，但是为完成和实施一项新的维持和平培训战略，还有更多的工作要做。

2. 作为组织改革工作的一部分，2007 年 7 月设立了政策、评价和培训司，成为维持和平行动部和外勤支助部的一项资源。设在政策、评价和培训司的综合培训处是向这两个部、维持和平特派团和会员国提供支助的共有资源。在部门重组背景下，对联合国维持和平培训工作的重大需求、挑战和优先事项进行了评估，据此制定了一项新的维持和平培训战略，以便满足在需求评估中确定的维持和平人员的优先培训需求，并最有效利用培训资源。实施这项新的维持和平战略，以及联合国的整体维持和平培训工作，都取得了相当大的进展。

二. 需求评估和战略

3. 维和人员日益需要在复杂多变和具有挑战性的条件下开展行动。这就要求联合国部署的人员能够经常在困难的环境中利用有限资源，在不同的职能领域执行各种任务。联合国维和人员由各不同国籍、文化、专业背景和专门技能的人士构成，其中一些人在派任之前对联合国系统或联合国目前的维和行动知之甚少。为联合国服务的时间往往是短暂的，维持和平行动部和外勤支助部必须满足每年通过维和特派团和总部轮调的约 20 万维和人员的培训支助、发展和交付的需求。因此，培训工作是确保部署在外地特派团的所有人员能够一致地了解和熟悉组织作法。

4. 为了确定和有效满足众多需求中的优先培训要求，以及为参与维和培训的每一方行为者找到适当的角色，有必要形成一个总体愿景和战略。为了锁定这些优先培训需求和制定适当的战略，综合培训处在 2007/08 年期间进行了广泛协商，其中包括与联合国维和人员和合作伙伴进行访谈和举行小组会议；对联合国维和人员进行一次调查；与会员国及其武装部队总部和警察总部及维和培训机构进行调查和协商；对维和特派团外地培训员和各综合特派团培训中心进行一次调查，并与其协商。

5. 综合培训处于 2008 年上半年进行的战略培训需求评估审查了维和培训工作的 3 个主要阶段：在部署到一个特派团之前；抵达特派团或总部之后；在整个维和派任期间的不断培训。这一评估结果为联合国维和培训工作提供了宝贵的见解。在各个培训阶段都发现了重大差距。例如，尽管接受调查的人员认为部署前和上岗培训有助于他们为迎接维持和平挑战做好准备，有些方面仍需要改进。军人、警察和文职人员答卷者指出，标准化培训单元中提供的培训材料和题目已经

过时，需要更好地反映当今多方位维和行动构成的挑战。此外，维持和平行动部向会员国提供的培训材料内容太泛、太繁杂，未能适当应对特派团行动方面的重大挑战，表明需要有更好的标准，并加强对会员国的培训支助。文职人员部署前培训方面也发现了差距，包括随团上岗培训工作重叠。培训需求评估结果表明，各综合特派团培训中心和其他外地培训员需要在进行和组织培训方面得到联合国总部更好的支持和指导。在交流、管理、领导才能和一体化等共有领域也确定了培训需求。为此，需求评估结果着重指出需要建立一个制度，评估和确定培训重点、明确规定向所有维和人员提供基本培训的责任及评价培训效果。

6. 协商结果还表明，综合培训处一直以来都在应付与广泛的维和问题和客户有关的培训支助、发展和交付需求，而不是集中精力处理重大优先事项。经确定，培训处需要改变方法，包括确定维和培训工作的一个总体设想和更具战略性的办法，其中要有更明确的培训标准、更有力度的管理和监督，以及需要更好地利用技术和伙伴关系。为此，2008年5月制定和核准了一项新的联合国维持和平培训战略，以便建立一个能够满足现代复杂的维和行动优先需求的培训制度。此项战略代表了维和培训办法中的一项根本性转移，重新界定了每一个单位应该对外地特派团、总部和会员国发挥的作用，以尽量扩大相对优势、主题事项专门知识和价值。因此，该项战略的目标是满足维和人员在知识和技能方面的重点需求，从而使他们能够(a) 根据维持和平行动部和外勤支助部的原则和导则，应对维和行动不断变化的挑战；(b) 有效、尽职和综合履行其专业职能；(c) 展示联合国的核心价值和能力。

三. 维持和平培训工作：作用和责任

7. 参与维和培训工作的行为者人数众多，下文列有过去一年协商结果中确定的参与这项工作的每个主要实体的主要作用和职责。

A. 综合培训处

8. 综合培训处隶属维持和平行动部政策、评价和培训司，是负责维和培训工作的主要单位。新的维持和平培训战略规定，综合培训处有责任监督联合国所有维和培训工作和提供相关的政策、指导和支助。培训处还负责根据部门的优先事项和政策、吸取的经验教训和最佳做法，为培训各阶段提供维和培训最新标准。该处向包括会员国和外地特派团在内的所有维和培训伙伴传达这些标准，其任务是为设计、提供和评价维和培训提供技术支助和指导，以便持续改进外地或总部培训的连贯性和质量。培训处根据要求加强向会员国和外地特派团提供的支助，并负责监督维和培训标准的实施情况，以及评价培训活动的效率和效用。综合培训处负责管理维和部和外勤部的培训预算，就特派团培训预算提供咨询意见，以便促进按既定优先事项和标准始前后一致地划拨资源。此外，政策、评价和培训

司负责尽可能确保使维和培训工作建立在维和部或其他经核准的联合国的原则和导则基础之上。

9. 根据综合培训处的战略责任和全面管理责任以及其有限的的能力，维和部和外勤部决定该处的责任应是重点开展和提供贯穿各领域的重要维和培训。举例说，该处在相关单位和部门的专门领域支助下，为新到总部的工作人员组织和提供部门上岗培训方案，为部署到外地特派团的文职人员组织和提供部署前培训，为特派团高层领导组织和提供高层领导上岗培训方案。此外，该处还与伙伴合作，负责应对高级管理层发现的贯穿各领域的培训需求和进行培训需求评估。

10. 其他一些单位和行为者也在维和培训工作中发挥重要作用。过去一年，综合培训处作为全面协调单位，为规划、发展、提供和评价维和培训工作，在总部和外地制定了机制和程序，以确保标准化和质量管制。这个制度包括一项报大会审议和批准的年度维和培训工作计划及维和部、外勤部以及军人、警察和文职人员所需培训经费审查，包括对利用培训顾问和外部专家的审查。该处目前正在将这些程序以及联合国各个实体的作用和责任系统纳入维和部的政策和导则文件，实施机制也在制定之中，包括试用一个可以追踪维和人员个人接受培训情况的电子培训管理系统。这两个部可因此有相关的数据和适当的体制机制来有效利用其培训资源。

B. 维持和平行动部和外勤支助部的其他单位

11. 维持和平行动部和外勤支助部包括了负责在各自专门领域发展和提供实质性技术培训的各单位和部门。需要在政治事务、民政、后勤、运输、航空、司法改革、安全部门改革、信息管理、人力资源管理等领域拥有规划、部署、执行和监督联合国所有维和特派团的广泛和深入的知识 and 技能。这两个部的所有相关单位和部门都有一名负责协调和管理各自专业领域培训工作的训练协调员。很多维和培训机构协助联合国对人员开展不断的专业培训。例如，维持和平行动部定期派送政治事务干事参加由一个外部维和培训中心开设的冲突管理课程。与一个外部学习机构密切合作，为联合国司法和惩戒人员制订了一个管理发展课程。

12. 然而，用于这些领域和所有其他维持和平实质性/技术领域制定和维持培训方案的资源十分有限。维和部将继续依赖预算外资金来扩充大会已核准的培训资源。

C. 联合国外地特派团

13. 联合国外地特派团负责为外地各职类维和人员提供特派团特有的上岗培训和在团培训。所有外地特派团都任命了培训协调员或设立了综合特派团培训中心。培训种类和频率因团而异，取决于特派团需求和可用资源。上岗培训方案包括共有问题中的特派团特有问题的培训，如两性平等、艾滋病毒/艾滋病、行为和纪律

以及特派团不同部门和责任的简介。在外地进行的在团培训例子包括语言培训、安保培训及侧重于预防性剥削和性虐待的行为和纪律培训。

D. 会员国和合作伙伴

14. 维和行动的军事和警察人员的培训工作主要由会员国承担。为在这方面向会员国提供协助，联合国制定了基本导则、业绩标准，并提供附有说明的培训材料。一些会员国利用各种可为本国资源提供补充的培训备选办法，包括区域和国际维和培训中心，以及与捐助方和其他合作伙伴之间的双边安排。

15. 联合国合作伙伴在开发和提供维和培训方面发挥重要作用，使本组织可以将各种职能领域的重要资源和专门知识用于军人、警察和文职人员的培训。举例说，来自会员国的培训专家协助维和部拟定标准化培训单元。各维和培训中心同意使用它们的设施，用于联合国文职维和人员的不断培训。此外，来自非营利组织的主题事项专家直接向部署在联合国维持和平行动中的会员国人员提供培训。

四. 维持和平培训工作：进展和发展

A. 向会员国提供的培训支助

16. 维持和平行动部为会员国制定的维和培训支助战略的关键要素是在综合培训处指导下确立的。

17. 联合国维和行动部署前培训标准目前正在全面修订和更新，新的培训材料正在开发。这些材料将于 2009 年放在一个因特网网站上，供所有会员国和维和培训机构取用，其中包括：(a) 各职类人员部署前具体培训要求指南；(b) 综合核心培训单元和专门培训单元；(c) 预设情况、个案研究、录像和培训提示等维和培训补充工具；(d) 非业务性质的特派团特有资料。有关业务性质的特派团特有培训指南，也应要求向有关会员国和维和培训机构提供。过去一年，维和部在一些会员国、捐助方和维和培训机构的协助下，为联合国警察拟定了 12 个专门培训单元。初步版本已分享使用并得到测试，完成版单元正向所有会员国分发。维和部还在修订供军事参谋和军事观察员使用的专门培训单元，所有标准化单元在修订和完成后将以联合国两种工作语文分发，补充培训工具视材料来源将以各种不同的语文提供。

18. 如有需要，向会员国和维和培训机构提供的培训支助，将包括由联合国维和培训员和主题事项专家小组提供的实地援助。这些小组将于 2009 年开展工作，将以课程编制、培训方法和培训差距确认等方式提供现场和短期援助。为了提高会员国和维和培训中心的能力，以便更好地使用新拟定的联合国维和培训指导材料，综合培训处还在规划若干项培训员培训活动。已经修订联合国对会员国根据

其标准进行的维和培训予以确认的程序和标准。因此，综合培训处将在订正标准化培训单元推出后立即恢复这项培训认可活动。

19. 在建立机制与会员国分享信息方面取得了重大进展。为军人和警察部署前培训准备的绝大多数培训指南、材料和其他资料，将在 2009 年初放在一个因特网网站上，供会员国和维和培训机构取用。为帮助交流联合国维和行动部署前培训工作的知识和最佳做法，从 2009 年初开始将启动一个供会员国和维和培训机构使用的在线实践社区。实践社区是一个交互论坛，其成员可借此交流信息和寻求解决维和培训方面的具体难题。为了协助维和培训机构加强其培训方案，维和部将应要求促进会员国与维和培训机构之间在培训方面的伙伴关系和相互作用。由于建立了这些伙伴关系，2008 年在联合国警察被部署到非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动之前，向多数警察提供了 12 个联合国警察专门培训单元。

B. 向非洲联盟提供的培训支助

20. 根据与区域组织之间的正式协定和/或根据大会授权，维和部向区域组织提供维和培训支助。大会在第 60/1 号决议中支持非洲联盟——联合国拟定和实施十年能力建设计划。根据该项决议，维和部正在协助拟定和执行一项非洲待命部队培训执行计划。2007 年和 2008 年，维和部利用从双边捐助方筹得的资源，协助为非洲联盟举办了四期特派团高层领导课程。维和部还在非洲大陆及其各区域协助和积极参与各种非洲待命部队培训活动，包括警察发展支助、协助拟定培训设想和材料以及支助提供培训。

C. 文职人员部署前培训

21. 2007 年，凡新到维和特派团服务的国际文职人员都必须接受部署前培训。因此，过去一年参加维和部在布林迪西推出的文职人员部署前培训方案的人数急剧增加。平均每个月都有 100 人参加这些课程。为促进一致性，该项方案已与订正的维和行动部署前培训标准保持一致。各种培训方法都得到使用，包括传统的课堂学习、模拟练习和计算机辅助学习等。这一课程是为新部署到任何一个联合国维和特派团的文职人员开设的，因此涵盖一般的维和主题。作为部署前通用方案的一个辅助手段，培训处正在拟定特派团特有的一系列资料汇编，以补充部署前培训工作，并在维和人员抵达新岗位之前向他们提供特派团详细资料。维和人员为在外地履职做好准备的下一个步骤是，在他们抵达特派团之后不久便向他们提供特派团特有的上岗培训。

D. 向外地特派团提供的培训支助

22. 联合国外地特派团向外地维和人员提供深入的针对特派团具体情况的上岗培训课程和持续性知识和技能培训。通过使用技术工具，信息交流得到改进，令外地特派团获益。如今，每一个维和特派团都可从维持和平行动部内联网网站上取用指导材料；2009 年还将通过维持和平行动部的因特网培训网站提供材料。此

外，还邀请特派团培训人员参加联合国维和培训员和培训管理人员在网上建立的实践交流社区。这将有助于促进特派团与总部之间的信息交流，缩短参与者相互交流的时间，让参与者能够寻找解决具体培训难题的办法，并就维和培训工作发表评论和意见。综合培训处正在推动实施为各特派团制定的标准的上岗培训课程，以确保它们能补充配合经过修订的部署前培训标准。特派团培训员英文和/或法文上岗培训材料提供给其他特派团使用。此外，培训处正在帮助增加特派团参加人力资源管理厅的领导才能和管理培训课程的机会；2009年将开始推出初期课程，通过培训特派团的培训员，加强方案的可持续性。

23. 综合培训处启用了—个在线培训管理试用系统，以改进维和培训活动的管理、课程提名和培训资源，并提供培训记录管理。该系统将外地和总部的维和培训信息集中起来，以便提高所有维和人员培训的效率和效用。该系统将供所有维和特派团和总部使用，并将有助于相互了解培训时间安排，围绕贯穿各领域的培训开展区域合作。

E. 总部上岗培训

24. 每年大约在总部为维持和平行动部和外勤支助部的新人举办三次维和上岗培训。2008年，综合培训处为115人(72名文职人员、29名军人和14名警察)举办了三次上岗培训课程。为了设法在新人抵达后数周内进行上岗情况介绍，正在开设—个电子上岗培训课程，于2009年提供。

F. 领导和管理培训

25. 确保参加培训的高级领导人掌握必要知识和工具，以便在联合国维和过程中做出决策，是为高级领导人开展培训面临的挑战。此外，鉴于这些人的背景、级别和先前对联合国系统，尤其是维持和平行动的了解有很大的差异，开设的课程要让所有人都能参加，与所有参加者都相关。

26. 高层领导培训的主要方案为高层领导上岗培训方案和特派团高层领导课程，根据课后评估、经验教训和新的政策和准则不断审查和修改这些方案和课程，以满足高层领导的需求。高层领导上岗培训方案为期五天，旨在为新任命的外地特派团高层领导提供—个机会，了解领导当今多方位维持和平工作面临的复杂挑战，包括战略规划、一体化和特派团支助等问题。特派团高层领导课程为期10天，同—个会员国联合主办，旨在让现任和潜在高层人员做好准备，担任特派团领导职务和承担领导责任。该课程提供有关如何规划、准备、管理和指导联合国维和行动的培训。课程的另—个重大目标是帮助会员国官员更好地了解多方位的联合国维持和平特派团。每个方案2008年各开办两次。

27. 为了应对贯穿各领域的主要培训问题和缩小需求评估中发现的技能差距，正在努力进一步改进这两个方案，便于更多的人参加。为总部人员开办的这一方案将使用英文，为特派团人员开办的课程则尽可能酌情使用英文和法文。

G. 持续性实务和技术培训

28. 特定实务或技术领域的持续培训由总部和外地的专门办公室和单位负责。但是，维持和平核心培训工作目前有重大差距，无法通过现有资源来弥补。为此，维持和平行动部正在寻找从现在到 2011 年的自愿捐款，以协助各单位满足培训发展需求。已经或正在为法治和安全机构厅、行动厅、最佳做法科、后勤支助司和外勤人事司招聘临时人员，以便根据已确定的组织安排战略重点，协调和开展专业培训。如果能够获得充足的资源，希望能够在未来三年内拟定出大多数重要核心培训方案。

29. 一些专题和实务领域的培训正在进行中，培训材料已经编制，例如：

(a) 外地特派团的干事和咨询人员根据特派团具体情况开展宣传和预防培训，培训艾滋病毒顾问，进行同伴教育培训；

(b) 为特派团惩戒人员举办年度惩戒干事培训班；

(c) 维持和平行动部正在拟定一项两性平等综合培训战略，其中包括增强维和人员顾及两性平等因素和执行安全理事会关于妇女、和平与安全的第 1325(2000)号决议的能力；

(d) 维持和平行动部法治和安全机构厅在捐助方的协助下正在拟定：

(一) 司法事务干事培训方案；

(二) 联合国警察维和规划课程；

(e) 联合国地雷行动处主持开展年度快速反应行动，该行动除其他外，是工作人员的一次培训和评估活动，被公认有益于学习和发展，因此已经扩大范围，让更多的伙伴参与；

(f) 外地特派团儿童保护顾问对负责处理解除武装、复员和重返社会问题的特派团人员进行了培训。他们还还为联合国警察举办少年司法问题培训。2009 年将采取一项举措，审查儿童保护培训材料并使其标准化。

30. 为了消除已发现的差距，维持和平行动部于 2007 和 2008 年针对具体工作拟定了培训材料，为 100 人提供了有关行动厅核心活动的培训，例如起草维和行动来往公文、起草报告和主持有效的协调会议。2008 年第四季度，为统筹行动小组的组长召开了一次协作会议，探讨各小组成立以来所面临的共同挑战。到 2009 年 1 月底，总共为统筹行动小组举办了 7 个有关促进团结和正常运作的相互协作讲习班和 5 个有关加强统筹行动小组与专门职能领域间的协调的讲习班。

31. 维持和平行动部还在解除武装、复员和重返社会综合培训组框架内，与一些国家维和培训机构合作，编制和共享培训材料，开办培训课程。这些维和培训机

构是宝贵的伙伴，可以帮助满足不断增加的对能够熟练处理解除武装、复员和重返社会问题的专家的需求。维持和平行动部将继续与它们合作，根据联合国在这一学科中的政策和最佳做法，开设和举办课程。还协同负责处理解除武装、复员和重返社会问题的机构间工作组，在联合国和伙伴组织内，为从事这一领域工作的人开办的国内培训课程；正计划为所有从事这一领域工作的人开设一个计算机辅助培训课程。

32. 外勤支助部 2008 年在外地特派团的支持下，编制和最后完成了该部特派团高级行政管理和资源培训方案的培训单元。该方案是外勤支助部优先事项之一，是直接根据着重指出维和特派团管理业绩有重大差距的审计报告设立的，方案的对象是中高层管理人员。方案的目标是确保人员有开展一系列行政支助工作的最起码能力；通过强调决策问责，协助履行管理职责和赋予的职责；建立系统方法，培养工作人员逐级晋升更高职务。上述方案是一个混合学习方案，包括电子学习、书面派任和交互式讲习班。外勤支助部 2008 年完成了有 6 个电子学习单元和 3 个面对面讲习班的为期一年的试点项目。正在系统更新电子学习单元，以反映试点项目的经验教训和联合国政策和程序的变化。

33. 外勤支助部为负责行为和纪律事项的联合国人员举办了一系列培训活动。这些培训提供了机会，让新任命人员能够熟悉行为和纪律方面的适用标准、现行准则和程序，让老维和人员更新这方面的知识，并介绍具体举措，例如采用追踪不当行为系统，这是一个有安全保障的网络系统，旨在记录、追踪和报告有关维和人员行为不当的指控。

34. 外勤支助部继续组织和举办专门后勤培训，就特遣队所属装备和财产管理等特定后勤培训需求向特派团提供指导。2008 年 7 月首次安排维和特派团联合后勤业务中心主任和综合支助事务处主管进行培训，让参加培训者交流棘手问题和最佳做法。2008 年 12 月为总部后勤工作人员安排了管理新业务风险的试点培训。最终将开办这一方案，以培训特派团的外地后勤人员。

H. 人力资源人员的电子学习单元

35. 维和行动人力资源管理方面的活动使联合国有可能面临重大管理挑战和财政风险(例如，复杂的应享待遇和福利事项的处理、确保工作人员甄选过程的公平、按照大会的任务规定管理人力资源)。最近几年，人力资源很多领域的工作从管理事务部移交给维持和平行动部和外勤支助部，而这两个部又将这些工作交由外地特派团的人事部门负责。这些活动要接受审计和审查，审计和审查结果表明，需要增强外地人力资源工作者的知识。

36. 外勤支助部将采用联合国开发计划署/康奈尔大学的模型来培训和核证其人力资源人员。总部和外地特派团的主题事项专家将与联合国外部人力资源管理专家合作开发了三个电子学习单元：

(a) 基础单元：联合国外地特派团的人力资源管理(主要重点是联合国维持和平行动结构)；

(b) 联合国维持和平行动的征聘、甄选和到职；

(c) 联合国维持和平行动应享待遇和福利的管理。

37. 人力资源工作人员必须完成培训单元的硬性规定将会提高执行人力资源管理规则、政策和程序的质量并实现标准化。

I. 受训人员详情简编方案

38. 为了解决外地特派团合格人力资源干事严重短缺的问题，2008年5月启动了一项受训人员详情简编方案。此项方案是总部和外地特派团共同作出的努力，在外部备用候选人在列入人力资源干事名册前，为其提供在职强化培训。有10名人力资源干事在2008年接受培训。此项方案包括最初在总部学习三个月，然后接受三个月的在职培训，在此期间，工作人员要部署到外地特派团的文职人员部门。由于试行方案取得成功，计划在2009年实施第二个受训人员详情简编方案。

五. 维持和平培训能力概览

A. 特派团培训

39. 对现有特派团培训能力进行的审查表明，需要实现标准化，确保特派团有足够能力来维持其人员的技能，并确保本组织能够维持和配备一支专业维和队伍。通过采用标准化办法确定拟议培训要求，以供大会审查，将使所有特派团的培训实现统一。可根据人事费或每个工作人员的固定培训费等规定参数，来采用这一办法。因此，维持和平行动部和外勤支助部准备审查所有维和特派团的培训需求，以便使这些需求，包括外地培训专门支助部分，实现标准化。

B. 总部培训

40. 综合培训处是这两个部共有的主要培训资源，该处有34名工作人员，包括12名借调军事人员和3名借调警务人员。目前，有24名工作人员在纽约总部任职，10名工作人员在意大利布林迪西联合国后勤基地任职。在布林迪西的10名人员是该基地的一个承租单位；他们直接向纽约综合培训处处长负责，在技术上并不隶属布林迪西联合国后勤基地。

41. 2005年11月设立综合培训处后不久，在秘书长联合国维持和平行动经费筹措概览报告(A/60/696)中向大会提交了一份提案，要求批准将一个由借调的干事和文职培训师组成的培训组调往布林迪西联合国后勤基地。当时培训处的一个主要活动是在特派团和会员国举办培训课程。因此，这一行动是要利用布林迪西联合国后勤基地已有的培训设施以及该基地离非洲和欧洲特派团不远的优势。预计

取得的效益包括减少差旅费及有更多的时间来进行部署前培训和其他方面的培训。

42. 但是，在重新调整综合培训处的轻重缓急和活动以满足维和培训战略的要求后，发现上述安排的效益没有最初想象的那么高。鉴于培训处拟定了新方向，如果将借调的军官和警官以及该处级别第二高的文职员额(P-5)调回纽约，则效率会高得多。为此，已将有关把布林迪西培训组的5名专业员额调到纽约总部的建议列入2009/10年维持和平支助账户预算，供大会审查和批准。

C. 强制性培训

43. 在本个2008/09年财政期间前，由于人力资源管理厅的经常预算资源不足，无法承担增设的必要课程的所有费用，因此为员额由支助账户提供经费的人员开设强制性联合国课程的能力受到限制。在本财政期间，大会已为满足这一需求核批了支助账户经费。这一课程深受总部工作人员的欢迎。然而，目前可动用的款项仍然远远不能满足需求。为此，2009/10年财政期间支助账户的拟议预算将提出一个供大会审议的请求，要求另外提供经费，用于开设这些课程，消除在评估培训需求时发现的重大培训欠缺，例如强制性道德操守和廉正意识课程，以及领导才能发展方案、管理发展方案、业绩管理和监管技能方案等规定培训课程。

六. 提供培训

44. 确定何时、何地和间隔多长时间进行培训取决于一系列因素，包括需要培训者的人数；需要培训者的地理位置；课程长短；必要的行政和技术主题专家和主持人；有关活动需要的技术设备，如培训器材、计算机和车辆；场地是否适合开展有效培训和有无特定设施，例如分组讨论室、特别座位配置和口译设施；以及把接受培训者、主持人和行政官员集中在一起的旅费、行政费和场地费。其他因素还包括间隔多长时间举办课程，因为文职人员部署前培训等课程必须有可持续性，可以重复，并实现标准化。必须指出，培训需求还必须兼顾到业务需求。在评估各种培训选择时，也要考虑到业务的连续性。

45. 在何处开设课程的决定是根据上文第44段开列的因素逐一作出的。对于维和培训的需求不能采取一刀切的做法。维持和平行动部和外勤支助部力求在时间和地点允许的情况下，提供标准化培训。但是，关于培训场地的问题，由于所有维和培训专题领域中的每一项培训活动的性质和培训对象都有很大差异，因此没有一个单一的标准来涵盖所有培训活动。最有效、最省钱的培训办法要视提供培训伙伴和当时可供使用的培训地点而定。

A. 意大利布林迪西联合国后勤基地的培训工作的培训

46. 意大利布林迪西联合国后勤基地是拥有主办培训活动设施的主要后勤单位。该单位不参与制定培训政策和方向；它只是开展培训活动的场地，并没有在发展维和培训过程中发挥作用，因为这是综合培训处的责任。联合国后勤基地在维和培训方面的主要作用是文职人员部署前培训提供场地和相关资源。

47. 联合国后勤基地的设施非常适合培训目的，只要有空闲，希望开展这类活动的联合国各办事处或外地特派团都可以使用。专业领域的培训方案经常在这里举办。例如，已经举办了通信和信息技术、地面运输、外地两性平等问题顾问、安全部门改革和特遣队所属装备课程和研讨会。综合培训处利用这一设施举办文职人员部署前培训方案和其他讲习班。联合国后勤基地也利用这一设施为自己的工作人员提供培训。

B. 联合国各区域设施的培训工作

48. 在考虑下列因素后有充足的理由，就考虑在各区域设施开展培训：需要培训的人数；受训人员、培训师和所需主题专家离区域培训场地远不远；旅行时间和有关费用；可以使用的培训设备和支助服务。因此，区域培训中心最好设在有适当医疗、行政和后勤支助的主要交通枢纽。

49. 维持和平行动部和外勤支助部在联合国区域设施开办了一些维和培训课程，例如，在乌干达恩德培开办了财产管理利益攸关者培训课程，22 个外地特派团派代表参加了这一课程。此外，还在联合国科特迪瓦行动开办了地理信息系统课程，以满足该区域特派团的需求。维持和平行动部正在调查在布林迪西以外地点开设文职人员部署前培训方案是否更有成本效益和更有实效，以便为课程结束后需要返回的特派团学员提供更多旅行方便。但是，无法按现有的人员配置在多个地点开设课程。

C. 非联合国地点的培训工作的培训

50. 为了满足大量的培训要求，维持和平行动部和外勤支助部与愿意提供必要资源和设施的非联合国维和培训机构建立合作关系。合作伙伴希望通过这项安排增加为维和人员提供培训的数量和提高质量，使培训发挥最大的影响和作用，以及互相得益于培训材料、方式和方法的交流。例如，维持和平行动部 2008 年在区域培训中心为特派团的警官、惩戒干事和两性平等专家进行了培训。维和人员也在非联合国培训机构接受地雷行动和解除武装、复员和重返社会方面的培训。能否继续提供这些培训取决于这些机构是否与联合国建立伙伴关系；因此，鼓励会员国继续向它们提供支助。

D. 培训方法

51. 维持和平行动部和外勤支助部混合采用各种培训方法，包括传统的课堂学习、电子学习、混合学习以及在适当的时间和地点进行录像——电话会议模拟和演练。在使用不同方法时，应考虑到培训质量，参加者能否消化培训材料以及培训对知识和行为举止的潜在影响。还要考虑到不同国家和特派团在带宽和供电方面的限制，以及参加者对信息技术资源的适应程度。

七. 结论

52. 维持和平行动部和外勤支助部认识到，培训对于培养尽职的专业维和人员，提高他们有效应对当前维和挑战的能力，至关重要。联合国维持和平行动是一项持续的长期努力，而有效的培训是联合国人力资源改革举措的一个重要组成部分，必须与促进职业发展和建立一支维和专业人员队伍挂钩。联合国在发展维和培训和执行新的维和培训战略方面取得了重大进展。部署前培训、上岗培训和不间断培训稳步得到改进，今后几个月可望继续取得进展。尽管收获不小，但对维持和平培训能够取得哪些成果，联合国必须有现实的态度。虽然新的维和培训战略确定了明确的目标和机制，以切实满足重点维和培训需求，但资源有限意味着，并非所有的维和培训需求都能得到满足。因此，鼓励会员国和培训伙伴继续支持这两个部在这方面作出的努力。应根据本组织是否有能力切实满足重点培训需求和培训对受训人员应对当代维持和平挑战能力产生哪些影响，来衡量成功。

八. 有待大会采取的行动

53. 请大会注意到本报告。