

Distr.: General
8 May 2007
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠٠٧
جنيف، ٢-٢٧ تموز/يوليه ٢٠٠٧
البند ١٥ من جدول الأعمال المؤقت*
معاهد البحث والتدريب التابعة للأمم المتحدة

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

مذكرة من الأمين العام

عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٠/٢١٤، يحيل الأمين العام إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي طيه التقرير الثالث لمدير كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة عن أعمال الكلية وأنشطتها وإنجازاتها.

موجز

يعرض هذا التقرير الدور الفعال للكلية وإدارتها، ويبيّن أنشطتها التعليمية والتدريبية في فترة السنتين المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧. كما يناقش التقرير الموارد البشرية والمالية المتاحة للكلية خلال الفترة نفسها. فضلاً عن ذلك، يوجز التقرير رؤية الكلية حتى عام ٢٠٠٩.

ويبرز التقرير التقدم الملموس الذي أحرزته الكلية على امتداد العامين الماضيين، وكذلك اتساقها المتجدد وتوجهاتها في المستقبل.

وقد يود المجلس الاقتصادي والاجتماعي الإعراب عن دعمه لأهداف الكلية، واستعراض عملياتها المالية والإدارية، والتأكيد على أهمية دورها التعليمي والتدريبي في عملية إصلاح الأمم المتحدة.

* E/2007/100



المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٣	٢-١ مقدمة - أولا
٣	٥-٣ الخلفية التاريخية - ثانيا
٤	١٠-٦ الإدارة - ثالثا
٥	١٢-١١ أهداف الكلية - رابعا
٥	١٦-١٣ إعادة تنظيم البرامج - خامسا
٦	٥٢-١٧ أنشطة الكلية - سادسا
٦	٢٣-١٧ التعاون الإنمائي - ألف
١٤	٣٤-٢٤ السلام والأمن - باء
١٨	٤١-٣٥ القيادة والإدارة - جيم
١٩	٥١-٤٢ خدمات التعليم والتدريب في منظومة الأمم المتحدة - دال
٢٣	٥٢ أنشطة أخرى - هاء
٢٤	٥٤-٥٣ التنظيم والإدارة - سابعا
٢٥	٦٣-٥٥ الموارد البشرية والمالية - ثامنا
٢٧	٦٨-٦٤ التطورات المستقبلية - تاسعا
٢٨	٧٤-٦٩ ملاحظات ختامية - عاشرا

”ومن ثم، يتعين أن يركز برنامج المنظومة المعني بالتقدم على: [...] بما في ذلك...] تعزيز ثقافة تعلم على نطاق المنظومة تكون راسخة في القيم والأهداف المشتركة لجميع موظفي منظومة الأمم المتحدة. ويجب أن يركز جهد بناء الثقافة على الموظفين مع دخولهم الخدمة المدنية الدولية، حيث لا يكون انضمامهم إلى منظمة واحدة فحسب، بل إلى منظومة متكاملة من المؤسسات. كما ينبغي أن يركز على الموظفين عند اضطلاعهم بمسؤوليات إدارية، ومن ثم بدور أكبر في توجيه المنظمات التابعة للأمم المتحدة لتكون أماً متحدة واحدة. كما يتعين أن يُشرك كبار المديرين، المسؤولين عن توفير القيادة وإعطاء الزخم والتوجيه في مجال السياسات لهذه الجهود“.

من منشور مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق
”أمم متحدة واحدة: محفز للتقدم والتغيير“ (الصفحات ٦٢-٦٤).

أولاً - مقدمة

١ - هذا هو التقرير الثالث لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، التاريخ الذي أصبحت فيه الكلية مؤسسة ”قائمة بذاتها“ داخل منظومة الأمم المتحدة. وكان التقريران السابقان قد قُدا إلى الجمعية العامة عملاً بقراريها ٢٠٧/٥٥ و ٢٧٨/٥٥. أما هذا التقرير فيُقدم إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي وليس إلى الجمعية العامة، وذلك عملاً بقرار الجمعية العامة ٢١٤/٦٠ (الفقرة ٨).

٢ - ويغطي هذا التقرير العامين المنقضيين منذ التقرير الأخير. ولا سيما الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧

ثانياً - الخلفية التاريخية

٣ - لقد كان إنشاء كلية للموظفين من أجل خدمة منظومة الأمم المتحدة استجابة مباشرة للحاجة إلى تعزيز تماسك وفعالية الخدمة المدنية الدولية. وبدأت الكلية عملها كمشروع عُهد به إلى المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، في عام ١٩٩٦.

٤ - وعندما أوشك المشروع على نهايته (آب/أغسطس ٢٠٠٠)، أُجري تقييم مستقل. وأوصى التقييم بإنشاء كلية قائمة بذاتها لموظفي الأمم المتحدة، وصاغ عناصر 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 سلسا.

٥ - وفي تموز/يوليه ٢٠٠١، أقرت الجمعية العامة رسميا في قرارها ٢٧٨/٥٥ النظام الأساسي للكلية الجديدة لموظفي منظومة الأمم المتحدة. وعقد مجلس محافظي الكلية دورته الأولى في جنيف في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، وبدأت الكلية عملاتها بوصفها مؤسسة قائمة بذاتها داخل منظومة الأمم المتحدة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢.

ثالثا - الإدارة

٦ - في تموز/يوليه ٢٠٠٥، كرر مجلس محافظي الكلية القول بأن إدماج الكلية بحق في منظومة الأمم المتحدة يعد أمرا بالغ الأهمية، بالاقتران مع شعور واضح بـ "مكائنها" ذات المنحى الصارم باتجاه دعم إصلاح الأمم المتحدة والتغيير فيها.

٧ - وفي اجتماعه الذي عقد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، أطلق المجلس عملية مشاور ترمي إلى وضع منهج دراسي أساسي للكلية، أقرته بعد ذلك اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى واللجنة البرنامجية الرفيعة المستوى التابعتين لمجلس الرؤساء التنفيذيين بمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في شباط/فبراير ٢٠٠٦.

٨ - وفي أعقاب وصول المدير الجديد للكلية في أيار/مايو ٢٠٠٦، ووضعت خطة عمل تطلعية للكلية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩. وقدمت إلى فريق الخبراء المعني بالاستعراض التقني الذي أقرها في تموز/يوليه ٢٠٠٦، وأقرها مجلس محافظي الكلية في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦.

٩ - وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، قُدمت نفس خطة العمل إلى جلسة مشتركة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى واللجنة البرنامجية الرفيعة المستوى لإقرارها. وخلال هذه الجلسة، كرر مدير الكلية عزمها على التركيز على ولايتها الرئيسية. وأقرت اللجنتان خطة عمل الكلية، ودعتا مؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى مواصلة تعزيز مشاركتها في أعمال الكلية.

١٠ - وقُدمت ميزانية الكلية لعام ٢٠٠٧ وهي أول ميزانية للكلية تقدم باعتبارها ميزانية قائمة على النتائج. وأقرها مجلس محافظي الكلية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وتشرف الكلية حاليا على نهاية العام الأول لنشاطها منذ اعتماد خطة العمل.

رابعاً - أهداف الكلية

١١ - الأهداف الرئيسية للكلية مبيّنة في المادة الثانية من نظامها الأساسي^(١)

١ - تعمل كلية الموظفين كمؤسسة مستقلة لإدارة المعارف والتعلّم على نطاق المنظومة، بغية تعزيز ثقافة إدارية متماسكة في جميع أرجاء منظومة الأمم المتحدة. وتنمّي القدرات القيادية الاستراتيجية والإدارية لموظفي الخدمة المدنية الدولية، بغية تعزيز التعاون داخل المنظومة في مجالات المسؤولية التنظيمية المشتركة؛ وزيادة الفعالية التنفيذية؛ وتعزيز التعاون مع الدول الأعضاء والدول التي لها مركز المراقب لدى الأمم المتحدة، والوكالات المتخصصة، والمنظمات الإقليمية، والمنظمات غير الحكومية، والمجتمع المدني؛ وإيجاد ثقافة إدارية أكثر اتساقاً على نطاق المنظومة.

٢ - تضطلع كلية الموظفين بأنشطتها على أساس الاحتياجات التي تعرب عنها وكالات منظومة الأمم المتحدة، وبالتعاون الوثيق مع معاهد التدريب والتعلم والهيئات المماثلة داخل منظومة الأمم المتحدة. ويجوز لها أيضاً التعاون مع الكيانات ذات الصلة خارج المنظومة“.

١٢ - وسعياً لبلوغ أهدافها، وعملاً بخطة العمل الجديدة، قررت الكلية المشاركة في البرامج التي تتسم بما يلي:

- (أ) ذات طابع استراتيجي؛
- (ب) إمكانية إنجازها في فترة زمنية قصيرة؛
- (ج) جذابة بالنسبة للمانحين؛
- (د) قدرة على التوسع والتقلص وفقاً لاحتياجات العملاء؛
- (هـ) ذات طابع فريد، قيمة مضافة إلى عروض التدريب الأخرى داخل منظومة الأمم المتحدة.

خامساً - إعادة تنظيم البرامج

١٣ - منذ عام ٢٠٠٢، تركت الكلية بصمتها فيما يتعلق ببعض البرامج الرئيسية: التدريب والتعلم والتواصل في الأمم المتحدة؛ وتعلم المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية؛ والإنذار المبكر والتدابير الوقائية.

(١) قرار الجمعية العامة ٥٥/٢٧٨، المرفق.

١٤ - وقد ساهمت هذه الأنشطة في إثبات قدرة الكلية على ما يلي:

- (أ) إنشاء التحالفات الاستراتيجية؛
- (ب) سد الثغرات؛
- (ج) بناء كفاءات جديدة؛
- (د) إحداث فرق بالنسبة للاستجابات التشغيلية؛
- (هـ) تعهد ثقافة مشتركة للأمم المتحدة؛
- (و) دعم برنامج للتدريب والتعلم على نطاق المنظومة.

١٥ - ومن خلال خطة عملها، تزيد الكلية حالياً من زيادة تركيز منهجها الدراسي حول بعض التحديات بالغة الأهمية التي تواجهها منظومة الأمم المتحدة، وهي: القيادة والإدارة؛ والسلام والأمن؛ والتعاون الإنمائي والتعلم.

١٦ - ويمتد أفق خطة العمل في الأجلين القصير والمتوسط. وفي عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧، ركزت الكلية على الهدف القصير الأجل المتمثل في إرساء أساس متين للمستقبل، من خلال إعادة تنظيم إدارة البرامج وتعزيز ملاكها الوظيفي. وستشمل فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ تنفيذ خدمات وبرامج تدريب جديدة، مثل برنامج شبكة الإدارة العليا لتنمية القدرات القيادية، ونُهج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية، والدعم المعزز لشبكة موظفي الأمم المتحدة المعنيين بالتعلم.

سادسا - أنشطة الكلية

ألف - التعاون الإنمائي

مشروع الدعم التعليمي لنظام المنسقين المقيمين

١٧ - يساهم مشروع الدعم التعليمي لنظام المنسقين المقيمين المقدم من الكلية في عملية إصلاح الأمم المتحدة عن طريق مساعدة أفرقة الأمم المتحدة القطرية وشركائها في وضع وتنفيذ برامج تتسم بالاتساق والكفاءة من أجل تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٠/٢١٤.

١٨ - ويوفر مشروع الدعم التعليمي لنظام المنسقين المقيمين المناسبات التعليمية والتدريبية التي تستهدف موظفي الأمم المتحدة المشتركين في تخطيط وتنفيذ الاستجابات الاستراتيجية للتحديات الإنمائية الوطنية.

١٩ - ويعمل نظام المنسقين المقيمين في شراكة وثيقة مع مكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية من خلال خطة موضوعية بشكل مشترك لدعم أفرقة الأمم المتحدة القطرية.

٢٠ - وفي الفترة المشمولة بهذا التقرير، نظم برنامج نظام المنسقين المقيمين ٧٥ مناسبة، ضمت ٣٩٥١ مشاركا، بما في ذلك موظفي الأمم المتحدة والشركاء الحكوميين، وكذلك ممثلين عن الجهات المانحة ومنظمات المجتمع المدني. وساهمت هذه الأنشطة في ثلاث مجموعات رئيسية من النتائج:

(أ) تحسين جودة عمليات الأمم المتحدة للبرمجة المشتركة على الصعيد القطري، من خلال:

١' حلقات عمل توجيهية إقليمية عن عملية الأمم المتحدة للبرمجة المشتركة على الصعيد القطري؛

٢' حلقات عمل توجيهية قطرية عن عملية الأمم المتحدة للبرمجة المشتركة على الصعيد القطري؛

٣' معتكفات للتخطيط الاستراتيجي على الصعيد القطري مع الشركاء الحكوميين في سياق إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛

٤' المعتكفات السنوية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية.

(ب) تعزيز نظام المنسقين المقيمين من خلال:

١' حلقات عمل تعريفية للمنسقين المقيمين المعيّنين حديثا؛

٢' حلقات عمل للتدريب على المهارات للمنسقين المقيمين المعيّنين حديثا وممثلي الوكالات الجدد (تشمل إحاطات معينة للوكالات)؛

٣' حلقات عمل تدريبية لموظفي التنسيق الجدد في الميدان؛

٤' دعم تشكيل الأفرقة باستخدام أداة بلين (Belbin) لتحديد الأدوار في الفريق؛

٥' وضع واختبار استقصاء جديد لفعالية الأفرقة، مصمم خصيصا بما يلائم بيئة الأمم المتحدة؛

(ج) النهوض بقدرات التعلم والتدريب داخل منظومة الأمم المتحدة ولدى

الشركاء الرئيسيين، وذلك من خلال:

- ١' تدريب المدربين لموظفي الأمم المتحدة المشاركين في دعم عملية الأمم المتحدة للبرمجة المشتركة على الصعيد القطري (التقييم القطري الموحد/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية)؛
- ٢' التدريب الشامل على الإدارة القائمة على النتائج؛
- ٣' دعم فرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بالإجراء الثاني في إضفاء اللمسات النهائية على مجموعة مواد التعلم الموحدة للأمم المتحدة بشأن نهج البرمجة القائم على حقوق الإنسان.
- ٤' إعداد تصور إقليمي للتدريب على المهارات يركز على النهج القائم على حقوق الإنسان والإدارة القائمة على النتائج، وإقامة شراكات تتعلق بمهارات المشاركة الاستراتيجية، والتفكير الاستراتيجي من أجل التفاوض وتحقيق توافق الآراء؛
- ٥' التدريب الرفيع المستوى على قاعدة معلومات التنمية (DevInfo).

الأنشطة الرئيسية في مشروع الدعم التعليمي لنظام المنسقين المقيمين ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ -
٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦

التاريخ	النشاط	المكان	عدد المشاركين	عدد المشاركين - عدد الأيام
٢٧-٢٩ تموز/يوليه ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	ليبرفيل	٥٣	١٥٩
٢٨ آب/أغسطس - ٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥	التدريب الشامل على الخدمات المشتركة	جوهانسبرغ، جنوب أفريقيا	٥٦	٦٧٢
٥-٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	صنعاء	٨٥	٢٥٥
١٤-١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	الرباط	٤٧	١٤١
١٥-١٧ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	تونس	٦١	١٨٣
١٨-٢٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	القاهرة	٧٥	٢٢٥
٢٧-٢٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥	حلقة العمل التوجيهية لفريق الأمم المتحدة القطري	مونروفيا	٣٥	١٠٥
٢٨-٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	بانكوك	٦٠	١٨٠
٣-١٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥	حلقة العمل التعريفية للمنسقين المقيمين	نيويورك	٢٢	٢٢٠
٥-٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	برازيليا	٥٦	١٦٨
١٢-١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	لوساكا	٥٥	١٦٥
١٢-١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	أسمره	٤٧	١٤١
١٧-١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	الجزائر	٦٨	٢٠٤
١٨-٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	كوناكري	٤٠	١٢٠
٢٦-٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	أديس أبابا	٥٤	١٠٨
٢٦-٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	سان سلفادور	٤٤	١٣٢
٢-٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	سانتو دومينغو	٣٢	٩٦
٨-١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	بنجول	٣٤	١٠٢
١٥-١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥	معتكف التخطيط الاستراتيجي	مونتيفيديو	٢٧	٥٤

عدد المشاركين - عدد الأيام	عدد المشاركين	المكان	النشاط	التاريخ
١٥٦	٥٢	مدينة بنما	معتكف التخطيط الاستراتيجي	١٨-١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥
١٥٣	٥١	مابوتو	معتكف التخطيط الاستراتيجي	١٨-١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥
١١٧	٣٩	سان تومي	معتكف التخطيط الاستراتيجي	٢٣-٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥
١١١	٣٧	سان إنياسيو	معتكف التخطيط الاستراتيجي	٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر - ٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥
١١٨	٥٩	برايا	المكتب المشترك	٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر - ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥
١٥٠	٥٠	داكار	معتكف التخطيط الاستراتيجي	١٤-١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥
١٩٥	٦٥	أسونسيون	معتكف التخطيط الاستراتيجي	١٤-١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥
٢٤	١٢	ماليه	المعتكف السنوي لفريق الأمم المتحدة القطري	١٨-١٩ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦
٨١	٢٧	بيونغ يانغ	معتكف التخطيط الاستراتيجي	١٨-٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦
٣٧٨	٥٤	نيويورك	التدريب الشامل للمديرين	٢٢-٢٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦
١٢٦	٤٢	كينغستون	معتكف التخطيط الاستراتيجي	٢٥-٢٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦
١٥٩	٥٣	داكار	حلقة العمل الإقليمية عن عملية الأمم المتحدة للبرمجة المشتركة	٨-١٠ شباط/فبراير ٢٠٠٦
٥٤	١٨	لوس روكيس - فتزويلا	المعتكف السنوي لفريق الأمم المتحدة القطري	٨-١٠ شباط/فبراير ٢٠٠٦
١٤١	٤٧	وادووا - سري لانكا	المعتكف السنوي لفريق الأمم المتحدة القطري	٩-١١ شباط/فبراير ٢٠٠٦
١٧١	٥٧	مدينة بنما	حلقة العمل الإقليمية عن عملية الأمم المتحدة للبرمجة المشتركة	١٥-١٧ شباط/فبراير ٢٠٠٦
١٣٢	٤٤	بوغوتا	حلقة العمل التوجيهية لفريق الأمم المتحدة القطري	٢٢-٢٤ شباط/فبراير ٢٠٠٦
٢١٣	٧١	بريتوريا	معتكف التخطيط الاستراتيجي	١-٣ آذار/مارس ٢٠٠٦
١١١	٣٧	عمان	حلقة العمل التوجيهية لفريق الأمم المتحدة القطري	٥-٧ آذار/مارس ٢٠٠٦
١٦٢	٥٤	نادي - فيجي	حلقة العمل الإقليمية عن عملية الأمم المتحدة للبرمجة المشتركة	١٥-١٧ آذار/مارس ٢٠٠٦

عدد المشاركين - عدد الأيام	عدد المشاركين	المكان	النشاط	التاريخ
٩٩	٣٣	سانتا كروز - بوليفيا	حلقة العمل التوجيهية لفريق الأمم المتحدة القطري	٢٩-٣١ آذار/مارس ٢٠٠٦
٥٦١	١٨٧	تيجوسيغالبا	معتكف التخطيط الاستراتيجي	٤-٦ آذار/مارس ٢٠٠٦
١٩٥	٦٥	هافانا	حلقة العمل التوجيهية لفريق الأمم المتحدة القطري	١٠-١٢ نيسان/أبريل ٢٠٠٦
١٧١	٥٧	نيودلهي	حلقة العمل التوجيهية لفريق الأمم المتحدة القطري	١٧-١٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٦
٧٢	٣٦	سيوداد كولون - كوستاريكا	حلقة العمل التوجيهية لفريق الأمم المتحدة القطري	١٨-١٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٦
٧٥	٢٥	بورت أوف سين	حلقة العمل التوجيهية لفريق الأمم المتحدة القطري	١٩-٢١ نيسان/أبريل ٢٠٠٦
١٩٥	٦٥	غابوروني	حلقة العمل التوجيهية لفريق الأمم المتحدة القطري	٢٥-٢٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٦
٥٦	٢٨	بنجول	المعتكف السنوي لفريق الأمم المتحدة القطري	٣-٤ أيار/مايو ٢٠٠٦
١٧٠	٣٤	نيويورك	حلقة العمل التعريفية العالمية لموظفي التنسيق	٢٢-٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٦
٥٦	٢٨	الحمامات - تونس	المعتكف السنوي لفريق الأمم المتحدة القطري	٢٦-٢٧ أيار/مايو ٢٠٠٦
١٦٢	٥٤	بورت موريسي	معتكف التخطيط الاستراتيجي	١٤-١٦ أيار/مايو ٢٠٠٦
٢١٠	٤٢	تورينو	التدريب المتعلق بالإدارة على أساس النتائج لموظفي دعم وضمان الجودة	١٩-٢٣ أيار/مايو ٢٠٠٦
١٢٦	٤٢	إيبيا	معتكف التخطيط الاستراتيجي	٢٠-٢٢ أيار/مايو ٢٠٠٦
١٠٨	٥٤	فريتاون	حلقة العمل التوجيهية لفريق الأمم المتحدة القطري	١٢-١٣ تموز/يوليه ٢٠٠٦
٣٤٥	١١٥	ليلونغوي	معتكف التخطيط الاستراتيجي	٢٨ آب/أغسطس - ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦
٢٢٨	٧٦	تيمفو	معتكف التخطيط الاستراتيجي	٢٩-٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٦
٢٢٠	١١٠	نيودلهي	معتكف التخطيط الاستراتيجي	٧-٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦
١٨٣	٦١	باراماريبو	معتكف التخطيط الاستراتيجي	١١-١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦
١٠٨	٣٦	عمان	معتكف التخطيط الاستراتيجي	١٧-١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦
٢٢٢	٧٤	ماليه	معتكف التخطيط الاستراتيجي	١٩-٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦
١٠٢	٥١	ياوندي	معتكف التخطيط الاستراتيجي	٢٨-٢٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦
١٩٨	٦٦	كولومبو	معتكف التخطيط الاستراتيجي	٢٨-٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦
٣٧٢	٣١	نيويورك	حلقة العمل التعريفية للمنسقين المقيمين	٢-١٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦

التاريخ	النشاط	المكان	عدد المشاركين	عدد المشاركين - عدد الأيام
١٢-١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦	معتكف التخطيط الاستراتيجي	مونروفيا	٧٦	١٥٢
٢٠-١٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦	معتكف التخطيط الاستراتيجي	باماكو	٥٣	١٥٩
٢٠-١٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦	معتكف التخطيط الاستراتيجي	بيساو	٦٦	١٩٨
٢٧-٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦	المعتكف السنوي لفريق الأمم المتحدة دون الإقليمي	مونتيسيرات - بربادوس	١٦	٦٤
٣١ تشرين الأول/أكتوبر - ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦	معتكف التخطيط الاستراتيجي	موروني	٦٢	١٨٦
١٦-١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦	معتكف التخطيط الاستراتيجي	توباغو - ترينيداد وتوباغو	٤١	١٢٣
١٦-١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦	معتكف التخطيط الاستراتيجي	ماسيرو	٥٨	١٧٤
١٧-١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦	معتكف التخطيط الاستراتيجي	مالابو	٣٥	١٠٥
٢٤-٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦	معتكف التخطيط الاستراتيجي	سان خوسيه	٨١	٢٤٣
٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر - ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦	حلقة العمل التعريفية لمنسقي الأمم المتحدة المقيمين وممثلي الوكالات	تورينو	٢٥	١٠٠
٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر - ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦	معتكف التخطيط الاستراتيجي	بوغوتا	١٠٩	٣٢٧
٦-٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦	معتكف التخطيط الاستراتيجي	جيبوتي	٤٢	١٢٦
٨-٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦	معتكف التخطيط الاستراتيجي	كيغالي	٥٥	١٦٥
١٣-١٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦	معتكف التخطيط الاستراتيجي	لومي	٤٢	١٢٦
المجموع			٣٩٥١	١٢٦٦٤

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

الشراكات والقطاع الخاص والمجتمع المدني

- ٢١ - في عام ٢٠٠٧، أُدمجت بشكل كامل الأنشطة التي يقوم بها الشركاء في العمل وغيرها من الأنشطة المتصلة بالشراكات في برنامج التعاون الإنمائي.
- ٢٢ - وتهدف هذه الأنشطة إلى تعزيز قدرات موظفي الأمم المتحدة والمنظمات التابعة لها على العمل بمزيد من الفعالية مع المنظمات الشريكة في القطاع الخاص وفي المجتمع المدني بما يكمل شراكات الأمم المتحدة القائمة مع الحكومات.
- ٢٣ - وترد تفاصيل الأنشطة الرئيسية المضطلع بها في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧ في الجدول ٢ أدناه.

الجدول ٢

الأنشطة الرئيسية في الشراكات/القطاع الخاص / المجتمع المدني للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧

التاريخ	النشاط	المكان	عدد المشاركين	عدد الأيام - عدد المشاركين
١٣-١٥ ديسمبر ٢٠٠٥	الدورة التدريبية لمهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة فيينا الاستراتيجية (الجزء الأول)	فيينا	١٨	٥٤
٢١-٢٣ شباط/فبراير ٢٠٠٦	الدورة التدريبية لمهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة حنيف الاستراتيجية (الجزء الأول)	حنيف	٢٠	٦٠
٢٣-٢٤ آذار/مارس ٢٠٠٦	الدورة التدريبية لمهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة فيينا الاستراتيجية (الجزء الثاني)	فيينا	٢٠	٤٠
١٦-١٨ أيار/مايو ٢٠٠٦	الدورة التدريبية لمهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة باريس الاستراتيجية	باريس	١٨	٥٤
١-٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٦	اجتماع جهات التنسيق بين الأمم المتحدة والقطاع الخاص	باريس	٧٧	١٥٤
٤-٦ تموز/يوليه ٢٠٠٦	الدورة التدريبية لمهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة روما الاستراتيجية	روما	٢٠	٦٠
١٠-١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦	الدورة التدريبية لمهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة حنيف الاستراتيجية (الجزء الثاني)	حنيف	٢٠	٤٠
١٧-١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦	الدورة التدريبية لمهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة نيويورك الاستراتيجية	نيويورك	٢٠	٦٠
١٣-١٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦	الدورة التدريبية لمهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة تورينو الاستراتيجية	تورينو	٣٣	٩٩
٢٤-٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧	الدورة التدريبية لمهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة مدينة بنما الاستراتيجية	مدينة بنما	٢٦	٧٨
٢٧ شباط/فبراير-١ آذار/مارس ٢٠٠٧	الدورة التدريبية لمهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة بانكوك الاستراتيجية	بانكوك	١٦	٤٨

التاريخ	النشاط	المكان	عدد المشاركين	عدد الأيام	عدد المشاركين -
٧-٥ آذار/مارس ٢٠٠٧	الدورة التدريبية لمهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة جاكارتا الاستراتيجية	جاكارتا	٣١	٩٣	
٢٠-٢٢ آذار/مارس ٢٠٠٧	الدورة التدريبية لمهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة نيروبي الاستراتيجية	نيروبي	١٧	٥١	
المجموع			٣٣٦	١٤٤	

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

باء - السلام والأمن

٢٤ - يتألف برنامج السلام والأمن من ثلاثة عناصر: (أ) نُهَج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية؛ (ب) منع نشوب الصراعات: التحليل من أجل اتخاذ إجراء (مشروع الإنذار المبكر والتدابير الوقائية سابقاً)؛ (ج) الجهات الفاعلة من أجل التغيير.

نُهَج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية

٢٥ - بالنظر إلى ضرورة إدخال تحسينات كبيرة على تدريب الموظفين في مجال السلامة والأمن، ظلت إدارة شؤون السلامة والأمن بالأمم المتحدة إلى جانب الكلية تعملان سوياً منذ عام ٢٠٠٦ على وضع تصميم وإعداد وتنفيذ برنامج تدريبي أمني كامل من المقرر تنفيذه على الصعيد القطري ويشمل هذا التدريب ما يلي:

(أ) وضع منهج دراسي تعليمي في مجال السلامة والأمن لتدريب مدته أربعة أيام يقسم بشكل متساو إلى شق نظري وشق عملي ميداني، يعالج وحدات أساسية مثل: الاتصالات، والأمن الشخصي، والألغام، والسفر، ونظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن، والتوعية الثقافية، وإدارة الحوادث، والسيطرة على الإجهاد، وإجراءات الإجازة، وبقاء الرهائن على قيد الحياة، والإسعافات الأولية الأساسية؛

(ب) برنامج لتدريب المدربين لموظفي الأمن، بهدف تكوين مجمع لمدربي الأمم المتحدة يستخدم لإجراء حلقات العمل التدريبية في الميدان.

٢٦ - وكنتيجة للبرنامج التدريبي العالمي الخاص بنهج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية، ستكون فرادى البلدان قادرة على تنفيذ برامج تدريبية معينة في مجال السلامة والأمن لصالح جميع موظفي الأمم المتحدة المدنيين، مما يتيح لهم:

(أ) الاضطلاع بالعمل في المنطقة الأمنية التي كلفوا بها بمزيد من الثقة والفعالية؛

- (ب) تحقيق فهم أفضل لاختلاف مستويات التهديد والاتجاهات الأمنية كل في منطقة عمله، والقدرة على الاستجابة بسرعة لحالات الأزمات؛
- (ج) القدرة على تشغيل معدات الاتصالات بفعالية؛
- (د) القدرة على فهم الإجراءات الأمنية للأمم المتحدة والامتنال لها؛
- (هـ) تكبد عدد أقل من الإصابات والخسائر والوفيات نتيجة تعزيز التثقيف في مجال السلامة والأمن.
- ٢٧ - وقد عقد ما بين كانون الثاني/يناير وآذار/مارس ٢٠٠٧، نشاطان تحضيريان في تورينو.

الجدول ٣

الأنشطة الرئيسية الأخرى التي اضطلعت بها إدارة شؤون السلامة والأمن بالأمم المتحدة بالتعاون مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في مجال سلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة، ٢٠٠٧

التاريخ	النشاط	عدد المشاركين	عدد المشاركين-عدد الأيام
١١ شباط/فبراير - ٢ آذار/مارس ٢٠٠٧	برنامج التأهيل الأممي لإدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة	٤٥	٧٢٠
٦-١٨ أيار/مايو ٢٠٠٧	البرنامج التدريبي لتحديد المعلومات لإدارة شؤون السلامة والأمن بالأمم المتحدة	٣٥	٣٨٥

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

منع نشوب الصراعات: التحليل لأغراض العمل (مشروع الإنذار المبكر والتدابير الوقائية سابقاً)

٢٨ - منذ عام ١٩٩٨، دأبت الكلية بالشراكة مع إدارة الشؤون السياسية بالأمم المتحدة على الاشتراك في مشروع تدريب مشترك يسمى: "الإنذار المبكر والتدابير الوقائية: بناء قدرة الأمم المتحدة" ومنذ بدء المشروع، اضطلع بأكثر من ٥٨ نشاطاً تدريجياً ودرب أكثر من ٨٠٠ مشارك في مجال تحليل الصراعات لأغراض منع نشوبها.

٢٩ - وفي شباط/فبراير ٢٠٠٧ أجري استعراض استراتيجي لمشروع الإنذار المبكر والتدابير الوقائية من أجل تقييمه ومواءمته مع ما يحدث في الآونة الأخيرة من تطورات داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها فيما يتعلق ببناء القدرات لمنع نشوب الصراعات.

٣٠- والهدف الأساسي للمشروع المعنون "منع نشوب الصراعات: التحليل لأغراض العمل" هو بناء القدرة المؤسسية في مجال الإنذار المبكر والتدابير الوقائية. وكتيجة طبيعية يشجع المشروع على القيام بقدر أكبر من المبادلات والتنسيق داخل الإدارات والمكاتب التي تتصدى للإنذار المبكر والتدابير الوقائية وفيما بينها.

٣١- وخلال الفترة قيد الاستعراض، بلغ عدد الأنشطة التي يضطلع بها المشروع ١١ نشاطاً شارك فيها ما مجموعه ٢٥٠ شخصاً. وترد تفاصيل هذه الأنشطة في الجدول ٤ أدناه.

الجدول ٤

الأنشطة الرئيسية في مشروع الإنذار المبكر والتدابير الوقائية، تموز/يوليه ٢٠٠٥ - شباط/فبراير ٢٠٠٧

التاريخ	النشاط	المكان	عدد المشاركين	عدد الأيام	عدد المشاركين -		
٧-٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥	F34: حلقة عمل لجنوب شرق آسيا	بانكوك	٤٨	٢٤٠			
٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر - ٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥	F35: حلقة عمل لأمريكا الوسطى والجنوبية (بالإسبانية)	مدينة بنما	١٧	٨٥			
٣٠ كانون الثاني/يناير - ٣ شباط/فبراير ٢٠٠٦	F36: حلقة عمل للشرق الأوسط	مدينة دبي	٢١	١٠٥			
٢٩ آذار/مارس - ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٦	حلقة عمل في إطار لجنة البرمجة المشتركة بين الوكالات	بورت موريسي	١١	٤٤			
٨-١٢ أيار/مايو ٢٠٠٦	F37: حلقة عمل لجنوب شرق آسيا	بانكوك	١٦	٨٠			
١٦-١٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٦	F38: حلقة عمل لآسيا الوسطى	بيشكيك	١٦	٨٠			
١٠-١٤ تموز/يوليه ٢٠٠٦	F39: حلقة عمل لشرق أفريقيا	أديس أبابا	٢٧	١٣٥			
١٣-١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦	الشبكة Train4Dev: التدريب المشترك للموظفين بشأن منع نشوب الصراع/بناء السلام	كامبالا	٣٨	١٤٤			
٢٣-٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦	F40: حلقة عمل لأمريكا الوسطى وأمريكا اللاتينية (بالإسبانية)	لا أنتيفوا، غواتيمالا	١٧	٨٥			
٢٠-٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦	F41: أفريقيا الناطقة بالفرنسية (بالفرنسية)	تورينو	١٧	٨٥			
٢٢-٢٤ شباط/فبراير ٢٠٠٧	اجتماع الاستعراض الاستراتيجي	تورينو	٢٢	٦٦			
العدد الكلي للأنشطة، والمشاركين والمشاركين - الأيام					١١	٢٥٠	١١٤٩

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

الأطراف الفاعلة من أجل التغيير: تعزيز المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان

٣٢ - منذ عام ٢٠٠٥، بدأت الكلية بالتعاون مع وحدة المؤسسات الوطنية التابعة لمفوضية حقوق الإنسان في تنفيذ مشروع إقليمي للتدريب من أجل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في مناطق مختلفة من العالم.

٣٣ - ويهدف المشروع إلى تعزيز قدرات المؤسسات الوطنية على النهوض بحقوق الإنسان وحمايتها وبوجه خاص المشاركة في منع نشوب الصراعات العنيفة عن طريق تدعيمها على المستويين الفردي والجماعي بوسائل تمكنها من تعزيز شبكاتها الإقليمية. وتستهدف كل دورة تدريبية المؤسسات الوطنية في واحدة من مناطق العالم (على سبيل المثال أمريكا اللاتينية، وأفريقيا الناطقة بالفرنسية، وآسيا والمحيط الهادئ).

٣٤ - وفي الفترة قيد الاستعراض، نفذ المشروع ست دورات ضمت ما مجموعه ١٢٠ مشاركاً. وترد المعلومات التفصيلية لهذه الأنشطة في الجدول ٥ أدناه.

الجدول ٥

الأنشطة الرئيسية في مشروع التعليم من بعد لمنع نشوب الصراعات، تموز/يوليه ٢٠٠٥ - أيار/مايو

٢٠٠٧

التاريخ	النشاط	المكان	عدد المشاركين	عدد المشاركين - عدد الأيام
آب/أغسطس - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥	دورة في مجال منع نشوب الصراعات مخصصة للمؤسسات الوطنية في آسيا وأوقيانيا (بالانكليزية)	كولومبو	٢٢	٣٤١
تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ - شباط/فبراير ٢٠٠٦	دورة في مجال منع نشوب الصراعات مخصصة للمؤسسات الوطنية لأفريقيا الناطقة بالانكليزية (بالانكليزية)	أوجا	٢٢	٥٠٦
نيسان/أبريل - آب/أغسطس ٢٠٠٦	دورة في مجال منع نشوب الصراعات مخصصة للمؤسسات الوطنية لأوروبا وآسيا الوسطى (بالانكليزية)	ساراييفو	٩	٢٠٧
تموز/يوليه ٢٠٠٦ - شباط/فبراير ٢٠٠٧	دورة في مجال منع نشوب الصراعات مخصصة للمؤسسات الوطنية لأفريقيا الناطقة بالفرنسية (بالفرنسية)	داكار	١٨	٤١٤
آب/أغسطس - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦	دورة في مجال منع نشوب الصراعات مخصصة للمؤسسات الوطنية لأمريكا اللاتينية (بالإسبانية)	أنتيغوا، غواتيمالا	٢٠	٤٦٠

التاريخ	النشاط	المكان	عدد المشاركين	عدد المشاركين - عدد الأيام
أيار/مايو ٢٠٠٧	دورة في مجال منع نشوب الصراعات مخصصة للمؤسسات الوطنية لأفريقيا الناطقة بالانكليزية (الانكليزية)	نيروبي	٢٩	٦٨١
المجموع			١٢٠	٢٦٠٩

ملاحظة: "عدد المشاركين - عدد الأيام" هو عدد المشاركين مضروباً في عدد الأيام. وتشمل الدورة ١٠ ساعات في الأسبوع على مدى ١٦ أسبوعاً لأنشطة التعليم من بعد وحلقة عمل مباشرة مدتها ثلاثة أيام.

جيم - القيادة والإدارة

٣٥ - اعتباراً من النصف الثاني من عام ٢٠٠٦ زادت الكلية تركيزها على تطوير الإدارة والقيادة من خلال إنشاء وحدة مخصصة لهذا المجال.

٣٦ - ويوجد مجالان رئيسيان للتركيز: يتمثل مجال التركيز الأول في تقديم الدعم إلى برامج الإدارة الخاصة بوكالات منظومة الأمم المتحدة عن طريق توفير التوجيه والمواد اللازمة للمساهمة في الجهود الخاصة التي تبذلها لتعزيز مهارات الإدارة والقيادة. أما مجال التركيز الثاني فهو اتخاذ مبادرة جديدة هامة معنية بكبار القائمين على الإدارة على نطاق وكالات منظومة الأمم المتحدة ويرد وصفها فيما يلي.

برنامج تنمية القدرات القيادية لشبكة الإدارة العليا

٣٧ - تتصدى مبادرة شبكة الإدارة العليا للثغرة الكبيرة القائمة في احتياجات منظومة الأمم المتحدة. وأهداف الشبكة هي:

- (أ) تعزيز القدرة الإدارية والقيادية باعتبار ذلك خطوة أساسية لتحسين الأداء في المنظمات؛
- (ب) بناء ثقافة مؤسسية موحدة من أجل تعزيز روح العمل الجماعي؛
- (ج) تسهيل تفويض المسؤولية والمساءلة فيما يتعلق بالوظائف الإدارية الأساسية؛
- (د) تحسين الترابط والتنسيق فيما بين الوكالات وتعزيز زيادة التنقل والتعلم عبر المنظومة؛
- (هـ) التعبير عن الالتزام بالطابع المهني لوظيفة الإدارة.

٣٨ - وتتألف البنية الكلية لشبكة الإدارة العليا من أربعة مكونات مترابطة وهي:

(أ) إطار موحد للكفاءة؛

(ب) برنامج لتطوير القيادة على نطاق المنظومة؛

(ج) وسائل وموارد للدعم الإداري متاحة بالوسائل الإلكترونية؛

(د) منتدى عالمي للإدارة.

٣٩ - وطلب إلى الكلية وضع برنامج لتطوير القيادة من أجل شبكة الإدارة العليا.

٤٠ - وسيكون البرنامج موجهاً إلى كبار الموظفين في المنظومة وهم عادة من رتبة مد-١ وما فوق ولهم تأثير في التوجيه التنظيمي للوكالات. وبدأ في وضع البرنامج في الربع الثالث من عام ٢٠٠٦ وستبدأ الفئة الأولى من المشاركين تلقي تدريبها في نهاية عام ٢٠٠٧.

٤١ - ويرمي برنامج تطوير القدرات القيادية لشبكة الإدارة العليا إلى تعزيز المعارف والمهارات لدى كبار الإداريين في مجالات المضمون التسعة التالية: (أ) قيادة التغيير؛ (ب) القيادة المشتركة بين الثقافات؛ (ج) التفكير الاستراتيجي وإصدار الاستراتيجية؛ (د) إدارة المنازعات؛ (هـ) النفوذ والتفاوض؛ (و) التقدير واتخاذ القرار في بيئة تتسم بالتعقيد والغموض؛ (ز) القيادة الموجهة نحو تحقيق النتائج؛ (ح) القيادة من أجل التعاون؛ (ط) القيادة فيما بين الأشخاص. ويشتمل سير البرنامج على الآتي: (أ) استهلال مؤتمر يركز على الالتزام إضافة إلى استحداث المفاهيم الأساسية للثقافة والتغيير والقيادة وتعليم مهارات الحوار والتقصي مع إتاحة عملية التواصل فيما بين المشاركين؛ (ب) تنظيم ثلاثة مناسبات مدة كل منها أربعة أيام في: '١' اليابان، بالتركيز على: القيادة فيما بين الأشخاص، والقيادة من أجل التعاون، والنفوذ والتفاوض؛ '٢' جنوب أفريقيا، بالتركيز على: قيادة التغيير، والتفكير الاستراتيجي، والتفكير المتعلق بالاستراتيجية، وإدارة المنازعات؛ '٣' كوستاريكا، بالتركيز على: التقدير واتخاذ القرارات، والقيادة الموجهة نحو تحقيق النتائج؛ (ج) تنظيم مؤتمر على نطاق واسع لاستخلاص المعلومات يركز على استعراض الرحلات الدراسية والاستنتاجات المتعلقة بالقيادة وزيادة الربط الشبكي في الأمم المتحدة.

دال - خدمات التعليم والتدريب في منظومة الأمم المتحدة

٤٢ - تعمل كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة أيضاً مع جميع منظمات الأمم المتحدة على تنفيذ عملية التعلم التي يمكن أن تعزز التطوير المهني الفعال للموظفين. ويشتمل ذلك على تنمية ثقافة التعلم التنظيمي إضافة إلى تيسير وضع نُهج قائمة على الكفاءة إزاء التعليم والتدريب وتطوير مهارات الموظفين مع تحسين خدمات تقاسم المعارف.

مجتمع ممارسة التعلم بالأمم المتحدة

٤٣ - يتألف مجتمع ممارسة التعلم بالأمم المتحدة من شبكة تضم أكثر من ٣٠٠ موظف يعملون في منظومة الأمم المتحدة وفي منظمات دولية منتسبة إلى الأمم المتحدة ويشغلون بصفة أساسية في وحدات التدريب وتطوير مهارات الموظفين الخاصة بالمنظمات ويمكن أن يدعم أحدهما الآخر عن طريق أنشطة متنوعة لتقاسم المعارف.

٤٤ - وتوجد قاعدة بيانات مجتمع ممارسة التعلم على موقع الكلية على الشبكة وتتضمن مجموعة من السمات ترمي إلى مساعدة الأعضاء في البقاء على اتصال فيما بينهم بما في ذلك نبد عن الأعضاء ومصرف للموارد. وبفضل توافر حيز لتبادل المعلومات، يتمكن الأعضاء من شتى أنحاء المعمورة من الوقوف على ما يحدث في المنظمات الأخرى وكذلك في الجماعات الإقليمية من قبيل شبكة التعليم في جنيف.

شبكة جنيف للتعلم

٤٥ - شبكة جنيف للتعلم عبارة عن شبكة تضم حوالي ٧٥ مديراً للتعلم يقيمون بصفة أساسية في جنيف ولكنها تضم أيضاً فنيين معنيين بالتدريب من برن وستراسبورغ ولاهاي وتورينو يمثلون ما يزيد على ٣٠ منظمة دولية.

٤٦ - وفي عام ٢٠٠٧، وللمرة الأولى، تشترك الكلية في رئاسة اجتماعات شبكة جنيف للتعلم إلى جانب مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

قاعدة بيانات استشاريي التعلم والتدريب في الأمم المتحدة

٤٧ - أنشأت الكلية في آذار/مارس ٢٠٠٦ قاعدة بيانات حاسوبية للسير الذاتية لاستشاريي التعلم والتدريب إلى جانب معلومات عن مهامهم السابقة التي يضطلعون بها في إطار منظومة الأمم المتحدة. وتتاح هذه المعلومات للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة مع آلية للبحث باستخدام مجموعة من المعايير (على سبيل المثال مجال الخبرة والموقع والمهارات اللغوية).

منتدى مديري التعلم

٤٨ - يهدف منتدى مديري التعلم إلى تعزيز رؤية موحدة لدى مديري التعلم في الأمم المتحدة بشأن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية والتطوير الوظيفي. وفي الفترة قيد الاستعراض نسقت الكلية منتديين في مقر الكلية في تورينو (إيطاليا).

الجدول ٦

الأنشطة الرئيسية في منتدى مديري التعلم، ٢٠٠٥-٢٠٠٧

التاريخ	النشاط	عدد المشاركين	عدد المشاركين - عدد الأيام
٧-٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٦	منتدى مديري التعلم	٤٦	١٣٨
٦-٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٧	منتدى مديري التعلم	٤٥	١٣٥
المجموع		٩١	٢٧٣

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

أدوات التعلم المشتركة بين الوكالات

٤٩ - تيسر الكلية أدوات التعلم الاستراتيجية التالية على نطاق المنظومة:

- (أ) إطار التعلم المؤسسي: أداة تستخدم على نطاق المنظومة لقياس حالة التعلم في الأمم المتحدة؛
- (ب) أدوار فريق بيلبن: أداة افتراضية لدعم تكوين الأفرقة باستخدام نموذج أدوار فريق بيلبن؛
- (ج) تقييم الفريق وتطويره: أداة لتيسير وتوجيه تطوير الأفرقة على أساس نتائج التقييم؛
- (د) تقدير الاحتياجات وتقييمها: منهجية غير إلزامية وقابلة للتعديل حسب الطلب لرصد وتقييم مبادرات بناء القدرات.

البرنامج التوجيهي للشباب بالفئة الفنية

٥٠ - يتيح البرنامج التوجيهي للشباب بالفئة الفنية فرصة للفنيين الشباب لتنمية مهاراتهم قبل الخدمة مما سيفيد في تعيينهم بنجاح في منظومة الأمم المتحدة. وتركز حلقة العمل المنظمة في هذا الشأن على المجالات الثلاثة الرئيسية التالية: المعارف داخل منظومة الأمم المتحدة والمهارات في مكان العمل والربط الشبكي.

الجدول ٧

الأنشطة الرئيسية المضطلع بها في إطار البرنامج التوجيهي للشباب من الفئة الفنية،
٢٠٠٧-٢٠٠٥

التاريخ	النشاط	المكان	عدد المشاركين	عدد المشاركين - عدد الأيام
١٦-٤ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥	البرنامج التوجيهي للشباب من الفئة الفنية	تورينو	٤٩	٤٩٠
٢٢-١٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦	البرنامج التوجيهي للشباب من الفئة الفنية	تورينو	٤٠	٤٠٠
المجموع		٢	٨٩	٨٩٠

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

زملاء الأمم المتحدة: أدوات للتعاون الإنمائي

٥١ - تمثل حلقة العمل المعنية بزملاء الأمم المتحدة نشاطاً خاصاً بالتدريب التعريفي للمشاركين الذين يختارهم شركاء الأمم المتحدة المختصون. وينصب تركيز البرنامج على التعاون الإنمائي الدولي وبوجه خاص على وضع المشاريع وتصميمها.

الجدول ٨

الأنشطة الرئيسية المضطلع بها بمشاركة زملاء الأمم المتحدة: أدوات للتعاون الإنمائي، ٢٠٠٧-٢٠٠٥

التاريخ	النشاط	المكان	عدد المشاركين	عدد المشاركين - عدد الأيام
١٦-٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥	حلقة عمل لزملاء الأمم المتحدة: أدوات للتعاون التقني	تورينو	٣٥	٣٥٠
١٥-٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦	حلقة عمل لزملاء الأمم المتحدة: أدوات للتعاون التقني	تورينو	٣٩	٣٩٠
المجموع		٢	٧٤	٧٤٠

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

هاء - أنشطة أخرى

٥٢ - نُظمت أنشطة كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في الجزء الأول من الفترة قيد الاستعراض بحيث تمحورت حول عشرة مجالات أو "مجموعات". وتقدم الفقرات التالية معلومات تفصيلية بشأن تلك الأنشطة غير المشمولة بالبرامج الأربعة الحالية للكلية التي أعيد تنظيمها.

الجدول ٩

الأنشطة الأخرى، ٢٠٠٥-٢٠٠٧

التاريخ	النشاط	المكان	عدد المشاركين
كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥	تحسين مهارات العاملين في الحقل الدبلوماسي في مجال الاتصالات والعلاقات مع وسائل الإعلام	تورينو	١٨
كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦	ماجستير في إدارة حفظ السلام	جامعة تورينو، تورينو	٢٥
كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦	معتكف الفريق القطري للأمم المتحدة	زامبيا	٤٠
شباط/فبراير ٢٠٠٦	المعتكف السنوي لعام ٢٠٠٦ للمركز الإقليمي التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي	سري لانكا	٦٠
آذار/مارس ٢٠٠٦	الإدارة القائمة على النتائج من أجل الموظفين الدوليين لمشروع بناء المجتمعات التي مزقتها الحروب	كينيا	٤٠
آذار/مارس ٢٠٠٦	ماجستير في المؤسسات الدولية	جامعة بوكوني، ميلانو	٦٠
نيسان/أبريل ٢٠٠٦	الإدارة القائمة على النتائج من أجل الموظفين الدوليين لمشروع بناء المجتمعات التي مزقتها الحروب	جنيف	٣٥
أيار/مايو ٢٠٠٦	حقوق الإنسان ونهج البرمجة القائم على حقوق الإنسان	اليونسكو، باريس	٤٠
أيار/مايو ٢٠٠٦	تشكيل الفريق من أجل فريق الأمم المتحدة القطري ومجلس وزراء جمهورية ناميبيا	ناميبيا	٤٠
تموز/يوليه ٢٠٠٦	حلقة عمل بشأن الأهداف الإنمائية للألفية في إطار المعهد المعني بالعلاقات بين إيطاليا وأفريقيا وأمريكا اللاتينية والشرق الأوسط والأقصى	الجمهورية العربية السورية	٦٠
تموز/يوليه ٢٠٠٦	حلقة عمل بشأن الأهداف الإنمائية للألفية في إطار المعهد المعني بالعلاقات بين إيطاليا وأفريقيا وأمريكا اللاتينية والشرق الأوسط والأقصى	الأردن	٥٠
تموز/يوليه ٢٠٠٦	حلقة عمل بشأن استراتيجية الألفية والأهداف الإنمائية للألفية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	مصر	٥٠
أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦	حقوق الإنسان ونهج البرمجة القائم على حقوق الإنسان	اليونسكو، باريس	٣٥
تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦	ماجستير في الاتصالات الاستراتيجية	جامعة توينتي، هولندا	٥٥
تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦	التدريب في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني	اليونسكو، باريس	٣٥

التاريخ	النشاط	المكان	عدد المشاركين
تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦	حلقة عمل إقليمية في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني	اليونسكو، أوروغواي	٣٠
تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦	مدخل إلى الاتصالات الفعالة من أجل الدبلوماسيين المبتدئين	روما	٢٢
كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦	تحسين مهارات العاملين في الحقل الدبلوماسي في مجالي الاتصالات والعلاقات مع وسائط الإعلام	تورينو	١٤
كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦	معتكف تشكيل الفريق التابع للمركز الإقليمي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي	سري لانكا	٤٥
كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧	بناء القدرات والتدريب في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني	الأردن	٣٥
كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧	معتكف رؤساء الوكالات	زامبيا	٤٠
شباط/فبراير ٢٠٠٧	بناء قدرات موظفي المكتب الميداني لليونسكو في اتباع نهج قائم على حقوق الإنسان	تايلند	٣٥
نيسان/أبريل ٢٠٠٧	التدريب في مجال اتباع نهج قائم على حقوق الإنسان فيما يخص قطاع الاتصالات والإعلام	اليونسكو، باريس	٣٥
آذار/مارس ٢٠٠٧	حلقة العمل الاستشارية العالمية المتعلقة بفعالية الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية على نطاق منظومة الأمم المتحدة المنظمة في إطار الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات	تورينو	٤٠
آذار/مارس ٢٠٠٧	دورة التقييم المشتركة بين فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة	تورينو	٣١
المجموع			٩٧٠

سابعاً - التنظيم والإدارة

٥٣ - نفذت كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في الفترة المشمولة بالتقرير بنجاح التدابير الواردة بالتفصيل في التقرير السابق والرامية إلى تعزيز نظمها وإجراءاتها الداخلية لإدارة وتجييد هئية بيئة تساعد بدرجة أكبر على التعلم. وأسهم تنفيذ هذه التدابير في تحسين كفاءة وفعالية الكلية بوصفها منظمة قائمة على تحقيق النتائج تعمل في بيئة للقطاع العام.

٥٤ - وفي آذار/مارس ٢٠٠٧، جرت إعادة تصميم موقع الكلية بالكامل على شبكة الويب بمساهمة تطوعية من شركة محلية موجودة في تورينو. ويوضح الجدول الوارد أدناه العدد المتزايد لزائري موقع الكلية على شبكة الويب منذ عام ٢٠٠٣:

إجمالي عدد زوار موقع الكلية على الشبكة، ٢٠٠٣-٢٠٠٥، شهريا

الشهر	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧
كانون الثاني/يناير	١٣ ٧٧٦	١٨ ٥١٧	٢٣ ٨٤٩	٣٩ ٢٩٤	٤٧ ٥١٦
شباط/فبراير	١٢ ٥٦٠	١٩ ٤٤٧	٢٤ ٦٨٧	٣٨ ٤٨٢	٤٠ ٩٧٨
آذار/مارس	١٤ ٥٢٢	٢١ ٣٩٩	٢٥ ٣٨٧	٥٣ ٨٤٥	٥٠ ٢٤٨
نيسان/أبريل	١٥ ٦٤٧	١٨ ٠٠٩	٢٥ ٢٩٥	٤٩ ٥٣٧	
أيار/مايو	١٥ ٦٦٣	١٥ ٧٤١	٢٤ ٥٠١	٥٦ ٨٣١	
حزيران/يونيه	١٣ ٨١١	١٤ ٩٣٢	٢٤ ٠٩٧	٥٧ ٥٢٩	
تموز/يوليه	١٣ ١٨٨	١٣ ٨٨٩	٢٧ ٠٦١	٥٠ ٨٢٣	
آب/أغسطس	١١ ٦٢٣	١٤ ٧٧٢	٢٤ ٦٨١	٤٧ ١٧٣	
أيلول/سبتمبر	١٦ ٣٧٨	١٧ ١٨٧	٢٧ ٦٨٥	٥١ ٣٣١	
تشرين الأول/أكتوبر	٢٠ ٠٢٤	٢٠ ٨٠٦	٣١ ٦٨٤	٥١ ١٥٨	
تشرين الثاني/نوفمبر	٢٠ ٤٤٧	٢٠ ٥٤١	٣٢ ٩٨٥	٤٤ ٩٣٢	
كانون الأول/ديسمبر	١٧ ٣١٦	٢١ ٤٢٨	٣٥ ١١٦	٤٥ ٣١٢	
المجموع	١٨٥ ٩٥٥	٢١٦ ٦٦٨	٣٢٧ ٠٢٧	٥٨٦ ٢٤٧	١٣٨ ٧٤٢

ملاحظة: تشير البيانات إلى زيارات منفردة للموقع وليس إلى "الاتصال" به.

ثامنا - الموارد البشرية والمالية

٥٥ - بلغ العدد الإجمالي لموظفي الكلية في أواخر الفترة المشمولة بالتقرير ما يعادل ٣٥,٢ موظفا بدوام كامل. وكان العدد المقابل في بداية الفترة ٣٦,٢ موظفا. وقدم العديد من الموظفين في الكلية على أساس الإعارة أو الانتداب من مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى والكلية ممتنة لهذا الدعم.

٥٦ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ترك ٦ من موظفي الأمم المتحدة (موظفون فنيون وموظفو دعم) الكلية والتحق بها ٩ موظفين جدد.

٥٧ - وطوال الفترة المشمولة بالتقرير، ارتفع معدل التوازن العام بين الجنسين (النسبة المئوية للموظفين من الإناث) في الكلية من ٤١,٩ في المائة إلى ٤٨,٩ في المائة.

٥٨ - ويبين موجز إجمالي الإيرادات والنفقات الوارد في الجدول ١١ أدناه الموارد المالية المتاحة للكلية في عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ وفي أول شهرين من عام ٢٠٠٧.

الجدول ١١

الإيرادات والنفقات، ٢٠٠٥-٢٠٠٧

٢٠٠٧ (حتى ٢٨ شباط/فبراير)	٢٠٠٦	٢٠٠٥	مصدر الأموال/نوع النفقات
(بملايين دولارات الولايات المتحدة)			
٠,٥٠	٠,٥٠	٠,٥٠	مساهمة الأمم المتحدة الأساسية
-	٢,٤٩	١,٩٥	مساهمة البلد المضيف (غير محددة الغرض)
٠,٣٥	٢,٥٥	٣,١٩	تبرعات الأمم المتحدة
٠,٤٤	٢,٥٩	١,٠٠	تبرعات الدول الأعضاء (بما فيها البلد المضيف) وغيرها
١,٢٩	٨,١٣	٦,٦٤	المجموع
٠,٥٩	٢,٦٢	٢,٠٧	المرتبات والاستحقاقات
٠,٤٩	٠,٩٥	١,١٩	تكاليف العمل الأخرى
٠,٥٠	١,٥٨	٢,٢٩	تكاليف التشغيل
-	٠,٣٧	٠,٤٠	نسبة التحويل الصافي إلى احتياطات التشغيل
١,٥٨	٥,٥٣	٥,٩٥	المجموع

٥٩ - 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. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير قدم في إطار هذه الصيغة ما مجموعه ٠,٥ مليون دولار سنويا.

٦٠ - وثانيا، يقدم البلد المضيف إيطاليا، مساهمة سخية غير محددة الغرض إلى أنشطة الكلية تبلغ ١ ٥٠٠ ٠٠٠ يورو (أي حوالي ١ ٩٤٥ ٠٠٠ دولار) في عام ٢٠٠٥ و ٢ ٠٠٠ ٠٠٠ يورو (حوالي ٢ ٤٨٩ ٠٠٠ دولار) في عام ٢٠٠٦. كما توفر مدينة تورينو المرافق المكتبية للكلية في تورينو بدون مقابل.

٦١ - وثالثا، تحصل الكلية على تبرعات من مؤسسات في منظومة الأمم المتحدة على شكل أجور وتكاليف تتصل بتقديم الخدمات. وهذه التبرعات مخصصة دائما تقريبا لمشاريع/أنشطة محددة وتختلف من عام إلى آخر.

٦٢ - وأخيرا، تتلقى الكلية تبرعات من الدول الأعضاء، والمؤسسات الخيرية. ويبين الجدول ١٢ أدناه قائمة بالمتبرعين في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧.

الجدول ١٢

التبرعات المقدمة للكلية، ٢٠٠٥-٢٠٠٧

٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧ (حتى شباط/فبراير)
إيطاليا	إيطاليا	السويد
السويد	ألمانيا	
شركة سان باولو	السويد	
	شركة سان باولو	
المجموع: ١,٠٠ مليون دولار	المجموع: ٢,٩٥ مليون دولار	المجموع: ٠,٤٤ مليون دولار

٦٣ - وتظهر الأرصدة التمويلية للكلية في الجدول ١٣ أدناه:

الجدول ١٣

الأرصدة المالية لبداية المدة ونهايتها، ٢٠٠٥-٢٠٠٧

مصدر الأموال	١ تموز/يوليه ٢٠٠٥	١ تموز/يوليه ٢٠٠٦	٢٨ شباط/فبراير سعر الصرف اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧	٢٨ شباط/فبراير سعر الصرف اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧
	(عملايين دولارات الولايات المتحدة)			
الرصيد المالي	٢,٦٨	٣,٧٦	٣,٦٤	٠,٩٦
الاحتياطي	٠,٣٩	٠,٨٥	٠,٧٧	٠,٣٨
مجموع الرصيد المالي	٣,٠٧	٤,٦٢	٤,٤٢	١,٣٥

ملاحظة: رصيد الأموال هو إجمالي رصيد الأموال المتاحة للتخصيص.

تاسعا - التطورات المستقبلية

٦٤ - في الفترة قيد الاستعراض، أظهر مجلس المحافظين يدعمه فريق خبراء للاستعراض التقني، قدرات قيادية من خلال الموافقة على خطة جديدة للسير الشخصية وتسيير العمل.

٦٥ - وبناء على ذلك، أعاد مدير الكلية الجديد تنظيم أنشطة برنامج الكلية عن طريق إعادة التركيز على الأهداف الأساسية للكلية وتوفير منظور معدل على المدى القصير (٢٠٠٦-٢٠٠٧) ورؤية جديدة على المدى المتوسط (٢٠٠٨-٢٠٠٩).

- ٦٦ - وستكون هذه الرؤية، وينبغي الاعتراف بكونها، مركز امتياز من النوعية العالية للخدمات التعليمية والتدريبية المكرسة لدعم منظومة الأمم المتحدة في تحقيق أهدافها الأساسية وبناء قدراتها في عدد مختار من المجالات الاستراتيجية الرئيسية.
- ٦٧ - وبعد مرحلة إعادة الاتساق (٢٠٠٦-٢٠٠٧) سيتمثل طموح الكلية في أن تصبح تجسيدا لعملية الإصلاح ذاتها. بمعنى أن رؤية الكلية ستتحقق عندما:
- (أ) يعترف بها كسند جلي وموثوق به لبرامج وصناديق ووكالات أسرة الأمم المتحدة، تركز على إصلاح منظومة الأمم المتحدة والأوليات الأخرى على نطاق المنظومة؛
- (ب) تستقطب البرامج الأربعة للكلية عددا كبيرا من الجهات المانحة لإرساء أساس مالي قابل للاستمرار؛
- (ج) تكون البرامج الأربعة للكلية استراتيجية وينظر إليها على أنها قيمة مضافة إلى عمليات تدريب الموظفين الأخرى المتاحة في إطار منظومة الأمم المتحدة؛
- (د) يظهر عمل الكلية أفضل الممارسات الرائدة المتبعة ويمثل نموذجا لفعالية التكاليف والكفاءة فيما يخص العمليات.
- (هـ) تتمكن الكلية من بناء تحالفات استراتيجية داخل الأمم المتحدة وخارجها ويمكنها المضي قدما بهذه التحالفات لمصلحة منظومة الأمم المتحدة ككل.
- ٦٨ - وإجمالا، تمثل رؤية الكلية واحدة من رؤى مؤسسة تجمع بين الاعتبارات الاستراتيجية المتصلة بالإصلاح في منظومة الأمم المتحدة والتدابير التعليمية والتدريبية الملموسة المتصلة بجميع الموظفين في منظومة الأمم المتحدة.

عاشرا - ملاحظات ختامية

- ٦٩ - كان التقدم الذي أحرزته الكلية كبيرا في الفترة المشمولة بالتقرير. ويعود الفضل في الكثير مما تحققت إلى العمل المتفاني من جانب موظفيها والمساهمة النشطة لإدارة شؤون الكلية.
- ٧٠ - وفي عام ٢٠٠٥، اضطلعت الكلية بأنشطة تدريبية بلغت ٧٤ نشاطا شارك فيها ٢ ٨٦٧ شخصا. وفي عام ٢٠٠٦ ارتفع عدد الأنشطة التي تضطلع بها الكلية إلى ٧٩ نشاطا شارك فيها ٣ ٤٢٥ شخصا.
- ٧١ - والكلية ممتنة للمنظمات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين لما قدمته إلى الكلية في كل عام من مساهمات أساسية.

٧٢ - كما تود الكلية أن تشيّد بالمساهمة السخية التي يقدمها البلد المضيف، إيطاليا، بما في ذلك ليس الدعم الأساسي فحسب، بل أيضا التبرعات المقدمة لدعم المبادرات الإنمائية ذات الصلة. وما برح الدعم الفعال الذي تقدمه الحكومة الإيطالية يؤدي دورا حاسما في مسار الكلية.

٧٣ - وبالمثل، تقدّر الكلية جدا التبرعات الواردة من الدول الأعضاء وغيرها. فمن شأن هذه التبرعات أن تساعد على توسيع نطاق الخدمات التي يمكن للكلية أن تقدمها وفي تحسين نوعيتها.

٧٤ - وسيُقدم التقرير التالي عن كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة إلى المجلس الاقتصادي الاجتماعي والاقتصادي في عام ٢٠٠٩. وسيغطي ذلك التقرير الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩.