

Distr.: General
15 May 2009
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠٠٩
جنيف، ٦-٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩
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 الرابع لمدير كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة عن أعمال الكلية وأنشطتها وإنجازاتها.

موجز

أعد هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٠/٢١٤. وهو يسلط الضوء على مبادرات التعلم والتدريب التي اتخذتها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٩.

ويبين التقرير التقدم المحرز نحو تحقيق الهدف الرئيسي للكلية في أن تصبح مركز امتياز للتعلم والتدريب في منظومة الأمم المتحدة، عن طريق تبني تنفيذ آليات تبادل المعارف وتحسين الاتساق على نطاق المنظومة.

كما يوضح التقرير الإصلاحات الداخلية التي يتم الأخذ بها في الكلية وي طرح على الدول الأعضاء اقتراحاً لتعزيز هيكل إدارة الكلية.

* E/2009/100



المحتويات

الصفحة	
٣	أولاً - مقدمة
٣	ثانياً - لمحة عامة عن الأنشطة
٤	ألف - تبادل المعارف
٥	باء - بناء القدرات القيادية
٧	جيم - منح الشهادات
٨	دال - دعم أفرقة الأمم المتحدة القطرية
٩	ثالثاً - الإصلاحات الإدارية
١٠	رابعاً - الإنجازات الرئيسية
١١	خامساً - التوصيات
	المرفقات
١٢	الأول - تعزيز هيكل إدارة كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة
١٧	الثاني - الأنشطة الرئيسية المنفذة من تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨

أولاً - مقدمة

- ١ - أعد هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٢١٤/٦٠ الذي أعادت فيه الجمعية العامة التأكيد، في جملة أمور، على دور كلية الموظفين بصفتها مؤسسة لإدارة المعارف والتدريب والتعلم المستمر لموظفي الأمم المتحدة على نطاق المنظومة، لا سيما في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والسلام والأمن والإدارة الداخلية.
- ٢ - ويغطي هذا التقرير العامين اللذين انقضيا منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق، أي من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٩. وخلال هذه الفترة، شهدت الكلية تغييراً في قيادتها مع تعيين مدير جديد هو كارلوس لوبيز في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧.
- ٣ - ومن خلال تقديم ما استجد من معلومات عن أنشطة الكلية، يبين التقرير التقدم المحرز نحو تحقيق هدف الكلية الرئيسي بأن تصبح مركز امتياز للتعليم والتدريب في منظومة الأمم المتحدة، ساعياً، في الوقت نفسه، إلى تقديم نتائج ملموسة من أجل الاستجابة إلى الدعوة الواردة في القرار ٢١٤/٦٠ - إلى مواصلة تعزيز لمشاركتها في تبادل المعارف والإسهام في الاتساق على نطاق المنظومة.
- ٤ - وانسجاماً مع قرار الجمعية العامة ٢١٤/٦٠، لقيت الدعوة الموجهة من الجمعية العامة لإعطاء القدوة عن طريق زيادة الفعالية التشغيلية استجابة بناءة من جانب الكلية التي شرعت في إجراء عدد من الإصلاحات الإدارية. وتضمنت تلك الإصلاحات تقييم العمليات الحورية وتبسيطها، ومنها مثلاً إدارة المخاطر والإدارة القائمة على النتائج؛ والنجاح في استقدام الموظفين المؤهلين لشغل المناصب الرئيسية، وتعزيز هيكلها التنظيمي؛ وإدخال الآليات والأدوات اللازمة لإدارة المعارف. ويرد في الفرع ثالثاً من هذا التقرير تفاصيل العملية الإصلاحية المذكورة أعلاه.
- ٥ - كما يطرح التقرير اقتراحاً لتعزيز هيكل إدارة الكلية لكي تنظر فيه الدول الأعضاء (انظر الفرع خامساً والمرفق الأول).

ثانياً - لمحة عامة عن الأنشطة

- ٦ - لأغراض هذا التقرير، تعرض أنشطة التدريب والتعليم لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة تحت أربعة مجالات مواضيعية رئيسية هي: تبادل المعارف، وبناء القدرات القيادية، ومنح الشهادات، وتقديم الدعم إلى أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وتعكس هذه المجالات مسعى الكلية إلى إتاحة فرص التعلم والتدريب على نطاق المنظومة بما يؤدي إلى: (أ) تعزيز تطوير آليات تبادل المعارف؛ (ب) دعم القدرات القيادية للمنظمة على جميع المستويات؛

(ج) تحسين مراقبة الجودة وتوحيد النهج والطرائق المتبعة في المجالات الرئيسية؛ (د) مواصلة بناء وتحسين الفعاليات الرئيسية العاملة على المستوى القطري.

ألف - تبادل المعارف

٧ - وضعت الكلية مفهوم إدارة المعارف محورا لنموذج الأعمال الخاص بها. ويعني ذلك أنها تتجه صوب ضمان أن يكون عملها الرئيسي هو إيجاد الفرص وتيسير الإمكانيات لتبادل الأفكار والخبرات. وهذا النهج من التعلم على أساس التشارك مصمم بهدف الوصول إلى الكم الهائل من المعارف والخبرات المتاحة في مختلف المجالات على صعيد المنظومة بأكملها. والهدف الأخير من هذا النهج هو تلبية الحاجة إلى المزيد من الاتساق على نطاق المنظومة.

٨ - وقد ظلت الكلية تضطلع بدور متزايد الفعالية في تيسير التعاون وإدارة المعارف عن طريق استهداف فعاليات التعلم الأساسية بمنظومة الأمم المتحدة. ومنذ عام ١٩٩٧، دأبت الكلية على تبني تطوير مهمة التعلم عن طريق تنظيم منتدى مديري أنشطة التعلم، وهي مناسبة سنوية رئيسية في منظومة الأمم المتحدة وتتيح للرؤساء المسؤولين عن التعلم مواجهة التحديات المشتركة وتقاسم أفضل الممارسات وتعزيز التعاون بين الوكالات. ويجمع المنتدى سنوياً نحو ٥٠ من رؤساء التعلم من منظومة الأمم المتحدة بكاملها.

٩ - وظلت كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة تعزز نمو شبكة موظفي الأمم المتحدة المعنيين بالتعلم باعتبارها جماعة قوية من الممارسين، فأسهمت في تعزيزها كنقطة مرجعية رئيسية للمناقشات والطلبات والتعاون بشأن إدارة مسائل التدريب والتعلم لمنظمات الأمم المتحدة والمنظمات المنتسبة إلى الأمم المتحدة. وقد أتاحت هذه الشبكة، التي أنشئت عام ٢٠٠٢، لعدد يبلغ ٤٢٢ موظفاً في الأمم المتحدة من مختلف المنظمات التابعة للمنظومة تبادل معارفهم وخبراتهم في ميدان إدارة التعلم، مما أسفر عن أكثر من ٢ ٥٠٠ مساهمة. واستعين بمنبر جديد على شبكة الإنترنت لتعزيز قدرة الشبكة على التعاون باستخدام أدوات حديثة على الإنترنت، وعن طريق التواصل الشبكي، وإدارة جوانب المعارف والمعلومات التي تم جمعها. كما عزز منبر الشبكة الإلكتروني الجديد قدرة الكلية على دعم وتمكين شبكات إقليمية وموضوعية، من قبيل ما يلي: شبكة جنيف للتعليم، وفريق نيويورك المعني بالتعلم، وأفرقة الأمم المتحدة القطرية. وأسهمت أنشطة الكلية في هذا المجال إسهاماً مباشراً في تعزيز كفاءات إدارة التعلم لموظفي الأمم المتحدة المشاركين في إدارة و/أو دعم عمليات التعلم، وفي تيسير إنشاء أفرقة عاملة معنية بمختلف المسائل مع ما تبع ذلك من تعميم الممارسات الجيدة على جميع أفراد الشبكة. وأبلغ مثال على ذلك إنشاء ونشاط فريق الأمم المتحدة المشترك بين الوكالات المعني بالتعلم الإلكتروني الذي يربط ما بين ممثلين عن

٢٢ مؤسسة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة بغية الوقوف على الدروس المستفادة وتبادلها في مجال التعلم المدعوم بالتكنولوجيا.

١٠ - كما سعت الكلية، في إطار نموذجها الجديد للتعلم إلى أن تقدم حلول التعلم القائمة على التكنولوجيا المبتكرة والميسورة الاستخدام والفعالة من حيث التكلفة، بما في ذلك مواصلة التحديث والتطوير للمقرر الإلكتروني المعنون "أهلاً بكم في الأمم المتحدة: المقرر التوجيهي لمنظومة الأمم المتحدة"، ويقصد إلى دعم عمليات التوجيه المشتركة للموظفين في المنظومة. وفي آذار/مارس ٢٠٠٩، نشرت الكلية نسخة مزيدة من هذا المقرر الدراسي الإلكتروني الذي يقدّم مجاناً إلى الزملاء في الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية. وقد سجل أكثر من ٨٠٠ زميل في الأمم المتحدة أسماءهم للانخراط في هذا المقرر. كما أن عدداً متزايداً من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة تتصل بالكلية لتعرب عن اهتمامها بالبناء على أساس المقرر الموحد في صياغة منتجات التوجيه الإلكترونية الخاصة بكل من هذه الوكالات.

١١ - وأتاحت الكلية أيضاً فرصاً لتبادل المعارف على المستوى القطري من خلال تنظيم منتدى للمنسقين المقيمين من البلدان الثمانية التي يجري فيها استكشاف تطبيق الاتساق على نطاق منظومة "أمم متحدة واحدة" (ألبانيا وأوروغواي وباكستان وجمهورية ترانسيا المتحدة والرأس الأخضر ورواندا وفييت نام وموزامبيق) لتبادل الدروس المستفادة والمشاركة في الوقوف على تحديات المستقبل في مجال تنفيذ نموذج "توحيد الأداء". وعلاوة على ذلك، طلب إلى الكلية أن تدعم وضع مجموعة أدوات اتساق الأمم المتحدة بما من شأنه أن يشكل إطاراً شاملاً لمساعدة البلدان على تخطيط وتنفيذ الجهد المبذول لإحداث التغيير المطلوب من أجل أمم متحدة أكثر اتساقاً، على نحو يتميز بالكفاءة والفعالية.

١٢ - وشرعت كلية الموظفين، في ضوء التأكيد على قوة العلاقة والترابط بين السلام والأمن والتنمية المستدامة، وبالتعاون مع المركز الدولي للتدريب على عمليات حفظ السلام، في عملية لمعاودة التفكير في السبل الكفيلة بتحسين الصلة بين الجهود الإنمائية والتدخلات الحديثة في مجال حفظ السلام وبناء السلام. ونتيجة لهذه الشراكة، سوف تنظم الفعاليات من أجل القيادات العليا للبلدان المتضررة من النزاعات، بغية توفير حيز للحوار والمناقشة.

باء - بناء القدرات القيادية

١٣ - يتصل عمل كلية موظفي المنظومة في مجال بناء القدرات القيادية بالحاجة إلى تعزيز الاتساق على جميع مستويات المنظومة. وبفضل اتباع نهج "شامل" لبناء القدرات القيادية، تنفذ الكلية أنشطة ليست مشتركة بين الوكالات فحسب، بل تشمل كذلك جميع فئات

موظفي الأمم المتحدة ما بين الموظفين حديثاً إلى كبار الإداريين، مما يتيح فرصاً للتعلم في المجالات المتصلة بالقيادة لنحو ٥٠٠ موظف خلال الفترة قيد الاستعراض.

١٤ - وعلى مدى عامين متعاقبين (٢٠٠٧ و ٢٠٠٨)، عهد المكتب التنفيذي للأمين العام إلى الكلية بتنظيم وتنفيذ معتكف الأمم المتحدة في تورينو للأمين العام، في شراكة مع معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، وإدارة الأمم المتحدة للشؤون الإدارية التابعة للأمانة العامة. ويشكل معتكف الأمين العام فرصة فريدة لجميع المسؤولين مباشرة أمام الأمين العام (نحو ٦٠ وكيل أمين عام وأمين عام مساعد) سواء للتفاعل مع بعضهم البعض أو مع الأمين العام طوال يومين كاملين، وإضافة إلى التفكير جماعياً في السبل التي تتيح للمنظمة مواجهة مسؤولياتها بمزيد من الفعالية. وتواصل الكلية بذل الجهود لتحويل المعتكف إلى مناسبة سنوية للتعلم والتبادل من أجل كبار الموظفين الإداريين في الأمم المتحدة.

١٥ - وتصدت الكلية لتلبية الحاجة إلى دورة متعلقة بالقيادة على نطاق المنظومة تستهدف كبار المديرين من رتبة المدير وما فوقها، بناءً على طلب مجلس الرؤساء التنفيذيين، حيث أن منظومة الأمم المتحدة، وبرغم انتشار الدورات التدريبية فيها عن القيادة والإدارة التي تنظمها كل مؤسسة على حدة، تفتقر إلى الفرص المتاحة للتفاعل بين المشاركين من مختلف الوكالات. ولتحقيق ثقافة إدارية أكثر تماسكاً، لا بد بالتالي من توفير المزيد من الفرص للقيادات العليا في المنظومة من أجل التفاعل والتعلم والتواصل انطلاقاً من التجارب التي تتجاوز منظماتهم ولكنها مشتركة على نطاق المنظومة.

١٦ - ومن هذا المنطلق، أعدت الكلية برنامجاً على نطاق المنظومة بالفعل، بالتعاون مع فريق مرجعي مشترك بين الوكالات يتألف من ١٠ منظمات تابعة للأمم المتحدة، وبالشراكة مع خبراء أكاديميين في مجال القيادة. ويهدف برنامج قادة الأمم المتحدة إلى تلبية حاجة المنظومة لبناء إطار استراتيجي من القادة، المجهزين للتعامل مع التحديات التي تواجه الأمم المتحدة على نطاق العالم. ولهذا السبب، أعد هذا البرنامج وفق نهج مواضيعي لمعالجة مفهوم القيادة في ما يتصل بقضايا الأمم المتحدة من قبيل تغير المناخ وحقوق الإنسان والمساءلة أو حل النزاعات. وتعتزم الكلية أن تنظم سنوياً عدداً من المناسبات الجماعية ذات الصلة، اعتباراً من أيار/مايو ٢٠٠٩.

١٧ - وتوخياً لهدف مماثل، ولكن مع استهداف المستوى القطري والإقليمي، واصلت الكلية تقديم دوراتها التدريبية في مجال القيادة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية، بمن في ذلك المنسقون المقيمون وغيرهم من ممثلي الوكالات. ويهدف برنامج مهارات القيادة والتنسيق لأفرقة التنسيق التابعة للأمم المتحدة، عن طريق إتاحة التعلم المشترك بين الوكالات، إلى

زيادة إمكانية البرمجة المشتركة وتحسين المهارات القيادية والإدارية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية. وفي الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨، عُقدت خمس حلقات عمل، حيث تمهأت سبل التدريب لصالح ١٣٣ من قادة الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠٠٩، جرى التخطيط لأربع مناسبات أخرى استجابة إلى الطلب المتزايد.

١٨ - وبالإشتراك مع معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، نظمت الكلية حلقتين دراسيتين للممثلين الخاصين والشخصيين للأمين العام. وانطوت الاجتماعات على حوار مكثف على مدى يومين ونصف بغية تعزيز فعالية بعثات الأمم المتحدة للسلام عن طريق تبادل الخبرات والمعارف.

١٩ - وأخيراً، يترجم الجهد الذي تبذله الكلية لكفالة اكتساب الموظفين من جميع الرتب للمهارات المهنية الملائمة في برنامجين توجيهيين سنويين للمستقدمين حديثاً إلى الأمم المتحدة، وهما "زملاء الأمم المتحدة: أدوات من أجل التعاون الإنمائي" و "البرنامج التوجيهي للموظفين الشباب من الفئة الفنية". وجرى إعداد هذين النشاطين وتنظيمهما تعزيزاً للاتساق في عمليات توجيه الموظفين واستفاد ٢١٠ موظفين مبتدئين من هذه الدورة التدريبية خلال الفترة قيد الاستعراض.

جيم - منح الشهادات

٢٠ - بدأت الكلية في ٢٠٠٧ بالتعاون مع الأطراف الرئيسية المعنية لوضع برامج تهدف إلى منح الشهادات على نطاق المنظومة. وترى الكلية أن منح الشهادات على نطاق المنظومة وسيلة قوية لمواصلة تدعيم موقعها كمركز امتياز معترف به للأمم المتحدة في مجال التعلم. وفضلاً عن ذلك، يمثل منح الشهادات أداة ملموسة لضمان توحيد النهج والأساليب على نحو أفضل في مجالات من قبيل تصميم المشاريع، ورصد وتقييم وإدارة للبرنامج أو المشاريع، والمساءلة، والشفافية.

٢١ - وبالإضافة إلى ذلك، ترى الكلية أن منح الشهادات على نطاق المنظومة يستجيب لطلب الأمين العام بشأن حراك الموظفين وتنقلاتهم فيما بين الوكالات من خلال ضمان الاعتراف بمهارات الموظفين المعتمدة داخل المنظومة. وفي هذا السياق، ستواصل الكلية العمل بالتعاون الوثيق مع إدارات الموارد البشرية لتحسين الربط بين عمليات التعلم والتدريب ومنح الشهادات فيما يتصل بالموظفين وبمحمل التطوير الوظيفي وإدارة الأداء.

٢٢ - ونفذت الكلية في شراكة مع إدارة شؤون السلامة والأمن بالأمم المتحدة مشروع نهج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية. ويكيف المشروع المواد التدريبية لتلبية احتياجات

الأمن والسلامة الخاصة بكل بلد، ويعد الموظفين الميدانيين من خلال حلقات عمل لتدريب المدربين لإدارة وتنفيذ برامج تدريبية معتمدة في نهج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية في بلدانهم. وثمة قاعدة بيانات شاملة توفر بيانات إحصائية عن الأفراد المدربين، والنماذج التدريبية التي تم تكييفها وعن تبادل المعلومات والحلول المتعلقة بالمشاكل المشتركة المصادفة عند تنفيذ النهج المذكور في البلدان. وأفضى التأثير المضاعف لنموذج تدريب المدربين المعتمد في البرنامج إلى تدريب ٧٠٦ ٤ مشاركين في إطار برنامج نهج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية منذ بدايته في عام ٢٠٠٧.

٢٣ - وبالإضافة إلى ذلك، فإن تعاوننا أقوى مع شركاء رئيسيين مثل فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ومكتب المستشارية الخاصة للأمين العام للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، ومعهد عائدات الاستثمار، أفضى إلى تصميم وتنفيذ برامج تنمية قدرات الموظفين في المجالات الاستراتيجية على نطاق منظومة الأمم المتحدة مثل التقييم وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في فرص منح الشهادات مستقبلاً. وقد أيد مجلس إدارة كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة هذه المبادرات وأوصى بها بشدة، خلال دورته في ٤ كانون الأول/ديسمبر، وبوصفها ذات أهمية قصوى من المنظور الأكاديمي ومنظور إدارة المعارف على السواء.

دال - دعم أفرقة الأمم المتحدة القطرية

٢٤ - واصلت الكلية تطوير أنشطتها لدعم قدرات أفرقة الأمم المتحدة القطرية لتنفيذ برامج أكثر اتساقاً بطابع الاستراتيجية والتنسيق للبلدان التي تعمل فيها. وتركز قسم كبير من فعاليات التعلم في هذا المجال على تدريب أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي بدأت دوراتها البرنامجية الجديدة من خلال أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وتوفر الكلية لهذه الأفرقة من بداية عملية التخطيط لفعاليات التعلم والتدريب التي تشمل "حلقات عمل بشأن تصميم أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية" و "التدريب في مجال النهج القائمة على حقوق الإنسان" و "البرمجة والإدارة على أساس النتائج"، بالإضافة إلى "دعم التخطيط الاستراتيجي". ونفذت الكلية ٩٢ من تلك الفعاليات منذ عام ٢٠٠٧ حيث أتاحت فرص التعلم لصالح ٣٥٦ ٤ من موظفي الأفرقة القطرية.

٢٥ - واستجابة لطلب منظومة الأمم المتحدة لمساعدة أفرقة للأمم المتحدة القطرية في إدراج التنمية المراعية لظروف التزايدات في عمليات التخطيط والبرمجة بالأمم المتحدة، وشاركت الكلية الفريق الإطاري المشترك بين الوكالات المعني بالإجراءات الوقائية في وضع مشروع "منع نشوب التزايدات: تحليل الإجراءات"؛ وما برح المشروع منفذاً منذ عام ٢٠٠٨. وستقدم الكلية في إطاره عدداً من الأنشطة مثل حلقات عمل بناء المهارات

القياسية في مجال تحليل النزاعات بهدف منع نشوبها، وأنشطة تهدف إلى تعميم مفهوم منع نشوب النزاعات في عمليات التخطيط والبرمجة للأمم المتحدة سواء في التقييم القطري المشترك/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية؛ أو في أنشطة أخرى تعد خصيصاً من أجل تلبية الطلبات المرحلية المشتركة بين الوكالات. وبالإضافة إلى ذلك، ستتمكن الكلية من الاستخدام الاستراتيجي لحلقات العمل التدريبية الإقليمية المنظمة في إطار مشروع "منع نشوب النزاعات: تحليل الإجراءات" للشروع في المناقشات الهادفة مع مجموعة مختارة من الأفرقة القطرية للأمم المتحدة بشأن منع نشوب النزاعات.

ثالثاً - الإصلاحات الإدارية

٢٦ - لقيت الترحيب دعوة الجمعية العامة لزيادة الفعالية التشغيلية للكلية بحيث تشكل مركز امتياز (قرار الجمعية العامة ٦٠/٢١٤) وجرت ترجمتها إلى عدد من الإصلاحات الإدارية الملموسة والمنفذة خلال فترة السنتين ٢٠٠٧-٢٠٠٨.

٢٧ - وكخطوة أولى في جهود الكلية لتحسين الفعالية التشغيلية، بدأت في استخدام عدد من الموظفين الفنيين لملء المواقع الرئيسية في البرنامج، مما يسمح بمزيد من التوسع في خدماتها. وعلى وجه الخصوص، أفضى النجاح في تعيين نائب مدير للبرنامج إلى إدخال عدد من التغييرات الهيكلية والإدارية لإضفاء المزيد من التركيز والتناسق والتآزر والتجديد والتماسك على طبيعة برامج الكلية. وقد بذلت جهود من بينها تلك الموجهة نحو منهجية إدارة المشاريع من خلال وضع دليل لإدارة المشاريع ومبادئ توجيهية للكلية، مما أفضى إلى تحسين التنسيق والتلاحم فيما بين مجالات برنامج الكلية.

٢٨ - وبوجه أعم، جرى بنجاح إدخال تحول استراتيجي نحو مفهوم الإدارة على أساس النتائج في عام ٢٠٠٨ في ظل قيادة المدير الجديد. كما جرى تقديم استراتيجية البرنامج وأولوياته المفصلة لعام ٢٠٠٩ بالإضافة إلى ميزانية على أساس النتائج قدمت للمرة الأولى إلى مجلس الإدارة (٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨)، وتضم هذه الاستراتيجية أهدافاً واضحة ومؤشرات عن إدارة الأداء. والهدف العام للكلية أن تصبح موثلاً لتقديم خدمات التعلم والتدريب يهتم بتحقيق النتائج والجودة دعماً لمنظومة الأمم المتحدة؛ وهو ما سيشكل المبدأ التوجيهي لتحقيق النتائج وتعبئة الموارد اللازمة.

٢٩ - وخلال ٢٠٠٨، بدأت الكلية نظاماً للرصد المالي للبرنامج من أجل زيادة التنسيق وتقديم أساليب الرصد المالي منهجياً إلى مديري المشاريع، وبالتالي تعميم مفهوم إدارة

المخاطر في برامج الكلية. وبالإضافة إلى ذلك، أنشأت الكلية لجنة الموافقة على المشاريع بهدف تقييم وتقدير جدوى واستدامة جميع مقترحات المشاريع. وأدى استحداث آليات تقييم المخاطر هذه إلى خفض كبير في حدة احتمال حدوث التحديات المالية والبرنامجية غير المتوقعة، وزاد من تحسين فعالية الكلية.

رابعاً - الإنجازات الرئيسية

٣٠ - وشكلت ميزانية الكلية لعام ٢٠٠٨ زيادة بنسبة ١٧ بالمائة عن ميزانية ٢٠٠٧. وثمة زيادة أخرى معتدلة في عام ٢٠٠٩ بنسبة ٢ بالمائة. إلا أنه طرأت زيادة بنسبة ٦٥ بالمائة على مواردها المالية للفترة من عام ٢٠٠٧ إلى عام ٢٠٠٩.

٣١ - وتحققت زيادة ملحوظة في عدد الموظفين المدربين في عام ٢٠٠٨، حيث تضاعف الرقم من ٤٠٣٢ في عام ٢٠٠٧ إلى ٨٠٣٢، ويرجع ذلك أساساً إلى التأثير المضاعف لبرنامج نهج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية. كما نفذت الأنشطة التعليمية والتدريبية في أكثر من ٥٠ بلداً وشملت كامل إدارة منظومة الأمم المتحدة.

٣٢ - وفي إطار الاستراتيجية الشاملة للكلية، تم الشروع بالمزيد من الشراكات داخل المنظومة وخارجها. ولإيجاد أفضل السبل لتحسين الاتساق على نطاق المنظومة، تعاونت الكلية مع عدد من منظمات وإدارات الأمم المتحدة مثل معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، ومكتب تنسيق عمليات التنمية، وإدارة الأمم المتحدة لشؤون السلامة والأمن، وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة في الأمم المتحدة. واستهلت مشاريع جديدة مع حكومات ومنظمات أخرى متعددة الأطراف في المجالات محل الاهتمام المشترك، بما في ذلك مشاريع مع البنك الدولي ومركز عمليات السلام الدولية التابع لحكومة ألمانيا والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي، وإدارة التنمية الدولية بالمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية وحكومة قطالونيا. وأدت روابط أقوى مع مدينة تورينو ومنطقة بيدمونت، ومع المؤسسات المحلية (Compagnia di San Paolo ومؤسسة CRT) ومع القطاع الخاص (مجموعة الائتمان يونيكريدت) إلى زيادة في التبرعات العينية التي مكّنت الكلية من توسيع خدماتها. وأخيراً، فإن الكلية تواصل تعزيز سمعتها بوصفها مركزاً للامتياز عن طريق زيادة الشراكات الأكاديمية من خلال توقيع الاتفاقات المؤسسية، والاستفادة من الخبراء الأكاديميين المعروفين عالمياً لتصميم وتنفيذ أنشطتها.

خامسا - التوصيات

٣٣ - منذ بدء أعمال كلية الموظفين في ٢٠٠٢ لم توضح طريقة عمل مجلس إدارتها. وأفضى ذلك إلى مشكلتين رئيسيتين هما: عدم وضوح البنية الهيكلية للمجلس وعدم وجود آليات إجرائية منهجية للمجلس، فأدى العاملان إلى تعذر التنبؤ فيما يتعلق بالتكوين والحضور. وقد أثبتت هذه الحالة تأثيرها السليبي فيما يتعلق بتخطيط العمل وتحديد جدول الأعمال. وتقضي المادة الرابعة من نظامها الأساسي بأن "يكون لكلية الموظفين مجلس إدارة يتألف من ممثلين عن المنظمات الأعضاء في لجنة التنسيق الإدارية" (انظر القرار ٢٧٨/٥، المرفق) والتي حل محلها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة. وتنص الفقرة ٢ من المادة الثانية على أن مجلس الإدارة "يقر نظامه الداخلي، الذي ينبغي أن يكون متوافقا مع أحكام هذا النظام الأساسي".

٣٤ - وقد أقر مجلس إدارة كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، واعترف خلال دورته التاسعة، المعقودة في ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ بالحاجة إلى تعزيز إمكانية التنبؤ والاعتماد على موثوقية إدارة الكلية. وعلى سبيل المتابعة لتوصيات المجلس، بدأت عملية مشاور تحت إشراف الأمين العام.

٣٥ - وبعد الحصول على الموافقة من جانب مجلس الرؤساء التنفيذيين والأمين العام، يطرح اقتراح في المرفق الأول لهذا التقرير من أجل أن تستعرضه الدول الأعضاء.

المرفق الأول

تعزيز هيكل إدارة كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة

اقتراح

- ١ - منذ إنشاء كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في عام ٢٠٠٢، كشفت طريقة عمل مجلس إدارتها عن حاجة إلى التوضيح اللازم للتغلب على ما يكتنف بنيتها الهيكلية من افتقار إلى الوضوح وعلى غياب الآليات الإجرائية المنهجية، مما يؤدي إلى عرقلة أدائها عملها بشكل مرض.
- ٢ - وبعد مشاورات دارت في مجلس الإدارة الحالي، في دورته التاسعة، المعقودة في ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ وفي مجلس الرؤساء التنفيذيين، تُقدم فيما يلي التغييرات المرفقة المقترحة على النظام الأساسي لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة المرفقة طيه إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للموافقة عليها (انظر الضميمة).
- ٣ - وفيما يلي العناصر الرئيسية من هذا الاقتراح:

تشكيل مجلس إدارة الكلية

- يجتمع مجلس إدارة كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة سنويا، ويُعترف رسميا بدور نائب الأمين العام كرئيس للمجلس.
- يتألف المجلس من تسعة أعضاء يختارهم مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة بالإضافة إلى ثلاثة أعضاء بحكم مناصبهم (مدير كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وأمين مجلس الرؤساء التنفيذيين والمدير التنفيذي لمعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث).
- يضع مجلس الرؤساء التنفيذيين الإجراءات ذات الصلة بما يكفل أن يكون اختياره لمرشحين يمثلون مؤسسات منظومة الأمم المتحدة تمثيلا عادلا، بما في ذلك وضع نظام للتناوب فضلا عن ملاءمة المرشحين لتلك المهمة.
- يعين الأمين العام للأمم المتحدة أعضاء المجلس لمدة سنتين، مع إمكانية التمديد سنة إضافية. ويتعين أن يكون المرشحون المختارون من رتبة المدير أو ما فوقها.

فريق الخبراء للاستعراض التقني

- يستمر فريق الخبراء للاستعراض التقني مسؤولاً أمام مجلس الإدارة، مع تعريف مهامه بشكل أفضل بحيث تتمثل في القيام بتحليل البرنامجي وإسداء المشورة بشأن الأنشطة البرنامجية لكلية الموظفين.
- لا يحق لأعضاء المجلس أن يكونوا أعضاء في فريق الخبراء للاستعراض التقني وذلك لتجنب التضارب في المصالح.

التغييرات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة*

المادة الرابعة

إدارة الكلية

يستعاض عن النص الموجود بما يلي:

١ - يكون لكلية الموظفين مجلس إدارة يتألف من أفراد يتم اختيارهم من ضمن العاملين بالمنظمات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين. ويضع مجلس الرؤساء التنفيذيين، من خلال لجنته الرفيعة المستوى بشأن الإدارة والبرامج، إجراء لتوصية الأمين العام بأفراد لعضوية المجلس. وتراعى في الاختيار الحاجة إلى تمثيل على نطاق واسع لمختلف الأوساط ذات الاهتمام ضمن منظومة الأمم المتحدة، مثل إحصائيي التعلم والتدريب، والمديرين المسؤولين عن مجالات ذات أولوية يحددها مجلس الرؤساء التنفيذيين، وخبراء إدارة الموارد البشرية وسياسات العاملين، وممثلين يخدمون في العمليات الميدانية للأمم المتحدة.

٢ - يعين الأمين العام ٩ أفراد كحد أقصى لعضوية مجلس الإدارة، بالإضافة إلى الأعضاء بحكم المنصب.

٣ - يعمل أعضاء مجلس الإدارة لفترة سنتين. ويجوز تجديد فترة عضو المجلس لسنة إضافية.

٤ - يكون أعضاء المجلس من رتبة المدير أو ما فوقها. ويعمل مدير كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وأمين مجلس الرؤساء التنفيذيين والمدير التنفيذي لمعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث أعضاء في المجلس بحكم مناصبهم.

٥ - يت رأس نائب الأمين العام مجلس الإدارة. ويجوز لنائب الأمين العام أن يعين أي من أعضاء المجلس لترأس أي جلسة نيابة عنه.

٦ - يجتمع المجلس مرة على الأقل في السنة ويُقر نظامه الداخلي، الذي ينبغي أن يكون متوافقاً مع أحكام هذا النظام الأساسي.

٧ - يكون المجلس مسؤولاً عن:

(أ) وضع السياسة العامة لأنشطة كلية الموظفين؛

* أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة النظام الأساسي في عام ٢٠٠١ (انظر القرار ٢٧٨/٥٥، المرفق).

- (ب) النظر في برنامج العمل والميزانية، على أساس المقترحات التي يقدمها مدير كلية الموظفين؛
- (ج) دراسة السبل والوسائل الكفيلة بزيادة الموارد المالية لكلية الموظفين، سعياً لضمان فعالية واستمرارية عملياتها؛
- (د) تقييم أنشطة كلية الموظفين وأثرها وتقديم تقارير عن ذلك إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين؛
- (هـ) تقديم تقرير سنوي إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين.

- ٨ - ينشئ المجلس فريق خبراء معنيا بالاستعراض التقني من أجل إسداء المشورة بشأن تطوير أنشطة كلية الموظفين، من أجل الإسهام في تعزيز الخبرة البرنامجية والمنهجية. ويتشكل فريق الاستعراض التقني من خبراء يختارهم المجلس للعمل لفترات لا تتجاوز ٣ سنوات.
- ٩ - يقدم الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، تقريراً كل سنتين إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي عن أنشطة كلية الموظفين.

المادة الخامسة

المدير والموظفون

الفقرتان ١ و ٤

يستعاض عن عبارة لجنة التنسيق الإدارية بعبارة مجلس الرؤساء التنفيذيين.

- ١ - يعيّن الأمين العام مدير كلية الموظفين بعد التشاور مع مجلس الرؤساء التنفيذيين في ضوء المعايير التي يوصي بها المجلس.

المادة السادسة

المعاونون المشاركون والاستشاريون

يستعاض عما ورد أعلاه بما يلي:

المادة السادسة

الزملاء المشاركون والاستشاريون

الفقرتان ١ و ٢

يستعاض عن كلمة معاونون بكلمة الزملاء.

المادة السابعة

المالية

الفقرة ٢

يستعاض عن النص الموجود بما يلي:

٢ - يرصد لكلية الموظفين ميزانية سنتين يوافق عليها المجلس. ويقدم أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين نسبة أساسية من هذه الميزانية، وفقا لصيغة تقاسم التكاليف التي قررها المجلس.

الفقرة ٧

يستعاض عن النص الموجود بما يلي:

٧ - ينظر المجلس في الميزانية المقترحة ويسعى إلى الحصول على موافقة مجلس الرؤساء التنفيذيين على أي تغييرات تتعلق بمساهمات الوكالات المشاركة. وتقدم الميزانية بصيغتها التي يعتمدها المجلس إلى الوكالات المشاركة. وللأمم المتحدة أن تطالب الوكالات بدفع ما يوازي حصتها في الميزانية الأساسية.

المادة العاشرة

التعديلات

يستعاض عن النص الموجود بما يلي:

للمجلس الاقتصادي والاجتماعي إدخال تعديلات على هذا النظام الأساسي بناء على توصية مجلس الرؤساء التنفيذيين.

المرفق الثاني

الأنشطة الرئيسية المنفذة من تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨

عدد المشاركين	إلى	من	البلد	النشاط
٢٦	٢٠٠٧/١/٢٧	٢٠٠٧/١/٢٥	بنما	١ الدورة الدراسية الإقليمية عن مهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة الاستراتيجية
٣٧	٢٠٠٧/٢/٢	٢٠٠٧/١/٢٦	إيطاليا	٢ الإجراء ثانيا - تدريب المدربين وحلقة العمل المعنية بالتصديق على النهج القائم على حقوق الإنسان
١٥	٢٠٠٧/١/٣١	٢٠٠٧/١/٢٩	جمهورية كوريا الديمقراطية الشعبية	٣ المعتكف السنوي لفريق الأمم المتحدة القطري
١٠١	٢٠٠٧/١/٣١	٢٠٠٧/١/٣٠	نيبال	٤ معتكف التخطيط الاستراتيجي
٣٧	٢٠٠٧/٣/٢	٢٠٠٧/٢/١١	إيطاليا	٥ إدارة شؤون السلامة والأمن، برنامج تأهيل أمني
١٤٥	٢٠٠٧/٢/٦	٢٠٠٧/٢/١٤	مدغشقر	٦ معتكف التخطيط الاستراتيجي
٢٠	٢٠٠٧/٣/٢	٢٠٠٧/٢/٢٦	تايلند	٧ حلقة عمل عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
١٦	٢٠٠٧/٣/١	٢٠٠٧/٢/٢٧	تايلند	٨ الدورة الإقليمية عن مهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة الاستراتيجية
١٤	٢٠٠٧/٣/١	٢٠٠٧/٢/٢٧	تايلند	٩ التفكير الاستراتيجي والتفاوض وبناء توافق الآراء
٢	٢٠٠٧/٣/١	٢٠٠٧/٢/٢٧	تايلند	١٠ مهارات تمكين وسائل الإعلام لدى المديرين في الأمم المتحدة
٣٣	٢٠٠٧/٣/٧	٢٠٠٧/٣/٥	إندونيسيا	١١ مكتب منسق الأمم المتحدة لعمليات الإنعاش في اتشيه وبناس: مهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة الاستراتيجية
٤٤	٢٠٠٧/٣/٧	٢٠٠٧/٣/٥	باكستان	١٢ حلقة عمل عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
٧	٢٠٠٧/٣/١٦	٢٠٠٧/٣/١٤	إيطاليا	١٣ اجتماع الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات لعام ٢٠٠٧
٢٢	٢٠٠٧/٣/١٦	٢٠٠٧/٣/١٥	الرأس الأخضر	١٤ توحيد الأداء في الأمم المتحدة
٣٠	٢٠٠٧/٣/٢٤	٢٠٠٧/٣/١٨	إيطاليا	١٥ فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم: حلقة عمل تقييمية
٢١	٢٠٠٧/٣/٢٣	٢٠٠٧/٣/١٩	كينيا	١٦ حلقة عمل عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
١٦	٢٠٠٧/٣/٢٢	٢٠٠٧/٣/٢٠	كينيا	١٧ التفكير الاستراتيجي والتفاوض وبناء توافق الآراء
١٧	٢٠٠٧/٣/٢٢	٢٠٠٧/٣/٢٠	كينيا	١٨ إقامة الشراكات من أجل المشاركة الاستراتيجية
٥٩	٢٠٠٧/٣/٢٢	٢٠٠٧/٣/٢١	إكوادور	١٩ حلقة عمل بشأن تصميم الاستعدادات لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٤٩	٢٠٠٧/٣/٢٦	٢٠٠٧/٣/٢٦	كينيا	٢٠ مشاورات المانحين/المنظمات غير الحكومية بشأن خطة الأمم المتحدة للمرحلة الانتقالية

عدد المشاركين	من	إلى	البلد	النشاط
٢٩	٢٠٠٧/٣/٢٨	٢٠٠٧/٣/٢٩	السودان	٢١ حلقة عمل بشأن تصميم الاستعدادات لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٨٣	٢٠٠٧/٣/٢٨	٢٠٠٧/٣/٢٩	كينيا	٢٢ خطة الأمم المتحدة للمرحلة الانتقالية: معتكف فريق الأمم المتحدة القطري في الصومال بشأن الإدارة على أساس النتائج - النهج القائم على حقوق الإنسان
٧٨	٢٠٠٧/٤/٤	٢٠٠٧/٤/٥	النيجر	٢٣ حلقة عمل بشأن تصميم الاستعدادات لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٢٥	٢٠٠٧/٤/١١	٢٠٠٧/٤/١٢	بنن	٢٤ حلقة عمل بشأن تصميم الاستعدادات لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٤١	٢٠٠٧/٤/٢٥	٢٠٠٧/٣/٢٧	إيطاليا	٢٥ النهج المتوائم لإزاء التحويلات النقدية
١١	٢٠٠٧/٥/١	٢٠٠٧/٥/١	الكويت	٢٦ حلقة عمل عن تطوير مهارات الشركات
٢٩	٢٠٠٧/٥/٦	٢٠٠٧/٥/١٨	إيطاليا	٢٧ برنامج تدريبي لإدارة السلامة والأمن بشأن تجديد المعلومات
٣٤	٢٠٠٧/٥/٨	٢٠٠٧/٥/٩	اليمن	٢٨ المعتكف السنوي لفريق الأمم المتحدة القطري
٣٩	٢٠٠٧/٥/٩	٢٠٠٧/٥/١٠	نيجيريا	٢٩ حلقة عمل بشأن تصميم الاستعدادات لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٤٤	٢٠٠٧/٥/١٠	٢٠٠٧/٥/١١	ألمانيا	٣٠ حلقة عمل عن إصلاح الأمم المتحدة لمتطوعي الأمم المتحدة
٤٠	٢٠٠٧/٥/١٤	٢٠٠٧/٥/١٨	أنغولا	٣١ حلقة عمل بشأن تصميم الاستعدادات لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٢٣	٢٠٠٧/٥/٢١	٢٠٠٧/٥/٢٣	سويسرا	٣٢ التقييم وتقدير الأثر للتعليم والتدريب
٥٠	٢٠٠٧/٥/٢٣	٢٠٠٧/٥/٢٤	كينيا	٣٣ حلقة عمل بشأن تصميم الاستعدادات لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٣٥	٢٠٠٧/٥/٢٨	٢٠٠٧/٦/١	تونس	٣٤ حلقة عمل عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
٤٠	٢٠٠٧/٥/٢٨	٢٠٠٧/٥/٣٠	رواندا	٣٥ توحيد الأداء: برنامج واحد للأمم المتحدة في رواندا
٣٨	٢٠٠٧/٥/٢٩	٢٠٠٧/٥/٣٠	النيجر	٣٦ حلقة عمل توجيهية عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
٧	٢٠٠٧/٥/٣٠	٢٠٠٧/٦/١	إيطاليا	٣٧ برنامج القيادة للمرأة
١٤	٢٠٠٧/٥/٣١	٢٠٠٧/٥/٣١	جنوب أفريقيا	٣٨ حلقة عمل عن تقييم الاحتياجات الاستراتيجية لبناء الشركات
٣٤	٢٠٠٧/٦/٤	٢٠٠٧/٦/٨	الولايات المتحدة الأمريكية	٣٩ حلقة العمل العالمية عن التوجيه لموظفي التنسيق
٤٦	٢٠٠٧/٦/٦	٢٠٠٧/٦/٨	إيطاليا	٤٠ منتدى مدراء أنشطة التعلم
٢٢	٢٠٠٧/٦/١٠	٢٠٠٧/٦/٢٢	إيطاليا	٤١ برنامج تدريبي لإدارة السلامة والأمن لتجديد المعلومات

عدد المشاركين	من	إلى	البلد	النشاط
٨	٢٠٠٧/٦/١٨	٢٠٠٧/٦/١٩	الولايات المتحدة الأمريكية	٤٢ توحيد الأداء: مشاورات تجريبية رائدة لمنسقي الأمم المتحدة المقيمين
٤٧	٢٠٠٧/٦/٢٠	٢٠٠٧/٦/١٩	صربيا والجبل الأسود	٤٣ حلقة عمل عن التخطيط الاستراتيجي
٢٠	٢٠٠٧/٦/٢٩	٢٠٠٧/٦/٢٤	إيطاليا	٤٤ برنامج تدريبي عن نُهج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية
٢٣	٢٠٠٧/٦/٢٩	٢٠٠٧/٦/٢٥	إيطاليا	٤٥ حلقة عمل عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
١٩	٢٠٠٧/٦/٢٨	٢٠٠٧/٦/٢٦	إيطاليا	٤٦ التفكير الاستراتيجي والتفاوض وبناء توافق آراء
٢٣	٢٠٠٧/٦/٢٨	٢٠٠٧/٦/٢٦	إيطاليا	٤٧ مهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة الاستراتيجية
٩٠	٢٠٠٧/٦/٢٩	٢٠٠٧/٦/٢٧	كوت ديفوار	٤٨ حلقة عمل بشأن تصميم الاستعدادات لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٣٨	٢٠٠٧/٧/٣	٢٠٠٧/٧/٢	السنغال	٤٩ توحيد الأداء: معتكف أمم متحدة واحدة، فريق الرأس الأخصر
٤٩	٢٠٠٧/٧/٧	٢٠٠٧/٧/٣	إكوادور	٥٠ حلقة عمل توجيهية عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
٤١	٢٠٠٧/٧/٤	٢٠٠٧/٧/٣	الكونغو	٥١ حلقة عمل بشأن تصميم الاستعدادات لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٤٨	٢٠٠٧/٧/٦	٢٠٠٧/٧/٥	سري لانكا	٥٢ المعتكف السنوي لفريق الأمم المتحدة القطري
٤٠	٢٠٠٧/٧/١٢	٢٠٠٧/٧/٩	كينيا	٥٣ حلقة عمل توجيهية عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
٢٧	٢٠٠٧/٧/٢٠	٢٠٠٧/٧/١٧	كينيا	٥٤ فعاليات التغيير - دعم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان
٢٥	٢٠٠٧/٧/٢٠	٢٠٠٧/٧/١٧	أنغولا	٥٥ حلقة عمل توجيهية عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
١٤	٢٠٠٧/٧/٢٧	٢٠٠٧/٧/٢٣	إيطاليا	٥٦ تدريب المدربين في الأمم المتحدة، البرنامج التدريبي في مجال المشتريات
٤٢	٢٠٠٧/٧/٢٦	٢٠٠٧/٧/٢٤	نيجيريا	٥٧ حلقة عمل توجيهية عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
٣٢	٢٠٠٧/٨/٣	٢٠٠٧/٧/٣٠	إيطاليا	٥٨ نماذج تمهيدية عن تعريف التقييم وكيفية تصميمه وإدارته
١٤١	٢٠٠٧/٨/٣	٢٠٠٧/٨/١	كينيا	٥٩ معتكف التخطيط الاستراتيجي
٥٨	٢٠٠٧/٩/٢	٢٠٠٧/٨/٣١	إيطاليا	٦٠ معتكف الأمين العام للأمم المتحدة في تورينو
٤٩	٢٠٠٧/٩/١٤	٢٠٠٧/٩/٢	إيطاليا	٦١ برنامج توجيهي للموظفين الشباب من الفئة الفنية
٣٠	٢٠٠٧/٩/٦	٢٠٠٧/٩/٤	كينيا	٦٢ المشاركة الاستراتيجية لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في حالات الانتقال

عدد المشاركين	إلى	من	البلد	النشاط
٧٥	٢٠٠٧/٩/١٤	٢٠٠٧/٩/١٢	بنن	٦٣ حلقة عمل توجيهية عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
٢٨	٢٠٠٧/٩/١٤	٢٠٠٧/٩/١٤	هايتي	٦٤ حلقة عمل توجيهية عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
٤٨	٢٠٠٧/٩/١٨	٢٠٠٧/٩/١٧	هايتي	٦٥ حلقة عمل عن تصميم الاستعدادات لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٥٠	٢٠٠٧/٩/٢٤	٢٠٠٧/٩/٢٣	الأردن	٦٦ استراتيجية الأمم المتحدة لمساعدة العراق، للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٠
٩	٢٠٠٧/٩/٢٨	٢٠٠٧/٩/٢٤	الولايات المتحدة الأمريكية	٦٧ برنامج تدريب المدربين لتدريب لجنة العقود بالمقر
٢٤	٢٠٠٧/٩/٢٧	٢٠٠٧/٩/٢٤	إيطاليا	٦٨ حلقة عمل عن تدريب المدربين في مجال مهارات إقامة الشركات
٥٩	٢٠٠٧/٩/٢٦	٢٠٠٧/٩/٢٤	بورووندي	٦٩ معتكف فريق الإدارة المتكاملة التابع للأمم المتحدة
٧٥	٢٠٠٧/٩/٢٨	٢٠٠٧/٩/٢٧	نيجيريا	٧٠ معتكف تحديد الأولويات الاستراتيجية
٢٦	٢٠٠٧/١٠/٥	٢٠٠٧/٩/٣٠	إيطاليا	٧١ حلقة عمل لإدارة السلامة والأمن عن التدريب الأساسي على إدارة حوادث احتجاز الرهائن
١٣	٢٠٠٧/١٠/٤	٢٠٠٧/١٠/٢	سويسرا	٧٢ التصديق على أداة بلبن (Belbin) لتحديد الأدوار ضمن الفريق وبرنامج مؤسسة إنتربليس (Interplace)
٢٦	٢٠٠٧/١٠/١٨	٢٠٠٧/١٠/١٦	غيانا	٧٣ حلقة عمل توجيهية عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
٣٨	٢٠٠٧/١٠/١٨	٢٠٠٧/١٠/١٧	إكوادور	٧٤ منع نشوب النزاعات: التحليل من أجل اتخاذ إجراء
١٢٧	٢٠٠٧/١٠/١٨	٢٠٠٧/١٠/١٧	بنن	٧٥ معتكف التخطيط الاستراتيجي
٢٧	٢٠٠٧/١٠/٢٦	٢٠٠٧/١٠/٢٢	إيطاليا	٧٦ استخدام نظام المعلومات الإنمائية (DevINFO) لاتخاذ القرارات الاستراتيجية
٥٢	٢٠٠٧/١٠/٢٦	٢٠٠٧/١٠/٢٥	تيمور - ليشتي	٧٧ حلقة عمل توجيهية عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
٢٦	٢٠٠٧/١٠/٣١	٢٠٠٧/١٠/٢٩	السودان	٧٨ النهج القائم على حقوق الإنسان/حلقة عمل عن الإدارة على أساس النتائج
٣٥	٢٠٠٧/١١/١	٢٠٠٧/١٠/٣١	موريتانيا	٧٩ حلقة عمل عن تصميم الاستعدادات لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٥١	٢٠٠٧/١١/١٥	٢٠٠٧/١١/٥	إيطاليا	٨٠ حلقة عمل الأمم المتحدة عن مهارات التنسيق والقيادة
٢٢	٢٠٠٧/١١/١٦	٢٠٠٧/١١/١١	إيطاليا	٨١ البرنامج التدريبي على نهج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية
٢٤	٢٠٠٧/١١/١٤	٢٠٠٧/١١/١٢	بنما	٨٢ مهارات إقامة الشركات من أجل المشاركة الاستراتيجية
٩٣	٢٠٠٧/١١/١٦	٢٠٠٧/١١/١٥	تيمور - ليشتي	٨٣ حلقة عمل عن تصميم الاستعدادات لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

عدد المشاركين	من	إلى	البلد	النشاط
٢٣	٢٠٠٧/١١/١٧	٢٠٠٧/١١/١٥	بنما	٨٤ التفكير الاستراتيجي والتفاوض وبناء توافق الآراء
٨٦	٢٠٠٧/١١/٢٢	٢٠٠٧/١١/٢٢	النيجر	٨٥ معتكف التخطيط الاستراتيجي
٤٦	٢٠٠٧/١١/٢٩	٢٠٠٧/١١/٢٦	هولندا	٨٦ برنامج شبكة الإدارة العليا في الأمم المتحدة
٢٨	٢٠٠٧/١١/٣٠	٢٠٠٧/١١/٢٦	إيطاليا	٨٧ نموذج تمهيدي عن تعريف التقييم وكيفية تصميمه وإدارته
٢٨	٢٠٠٧/١١/٢٩	٢٠٠٧/١١/٢٦	إيطاليا	٨٨ حلقة عمل بشأن تنفيذ الاتفاق العالمي
١١٦	٢٠٠٧/١١/٢٩	٢٠٠٧/١١/٢٧	السودان	٨٩ معتكف التخطيط الاستراتيجي
٤٠	٢٠٠٧/١٢/١٤	٢٠٠٧/١٢/٢	إيطاليا	٩٠ حلقة عمل زملاء الأمم المتحدة: أدوات للتعاون الإنمائي
٢٩	٢٠٠٧/١٢/١٩	٢٠٠٧/١٢/٢	إيطاليا	٩١ برنامج تأهيل أممي لإدارة السلامة والأمن
٩١	٢٠٠٧/١٢/٤	٢٠٠٧/١٢/٣	السودان	٩٢ معتكف التخطيط الاستراتيجي
٢٤	٢٠٠٧/١٢/١٤	٢٠٠٧/١٢/١٠	إيطاليا	٩٣ تدريب المدربين في إدارة السلامة والأمن: قسم الأمن والسلامة
٤٠	٢٠٠٧/١٢/١٣	٢٠٠٧/١٢/١٠	لبنان	٩٤ معتكف التخطيط الاستراتيجي
٦٦	٢٠٠٧/١٢/١٨	٢٠٠٧/١٢/١٠	إثيوبيا	٩٥ مهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة الاستراتيجية لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز في إثيوبيا
٣٣	٢٠٠٧/١٢/١٤	٢٠٠٧/١٢/١١	جنوب أفريقيا	٩٦ النهج المتوائم لإزاء التحولات النقدية: تدريب المدربين على المستوى الإقليمي
٦٢	٢٠٠٧/١٢/١٤	٢٠٠٧/١٢/١٢	الكونغو	٩٧ معتكف التخطيط الاستراتيجي
٢١	٢٠٠٧/١٢/١٩	٢٠٠٧/١٢/١٧	إيطاليا	٩٨ البرنامج المعني بتقييم وتقدير الأثر الناجم عن التدريب والتعلم
٤ ٥٨٣	٢٠٠٨/١٢/٣١	٢٠٠٨/١/١	أفغانستان، البرازيل، بيرو، السودان، سويسرا، الصومال، الصين، كولومبيا، نيبال، هايتي	٩٩ دورات عن نهج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية يقيمها مدربون مجازون في نهج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية
٢٨	٢٠٠٨/١/١٨	٢٠٠٨/١/١٨	هايتي	١٠٠ الاجتماع التحضيري لمعتكف التخطيط الاستراتيجي
٤٠	٢٠٠٨/١/٢٥	٢٠٠٨/١/٢١	إيطاليا	١٠١ تدريب المدربين بشأن مجموعة مواد التعليم المشتركة المتعلقة بالإجراء ٢ المعني بالنهج القائم على حقوق الإنسان
٣٩	٢٠٠٨/١/٢٥	٢٠٠٨/١/٢١	إيطاليا	١٠٢ التدريب التابع لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان على النهج القائم على حقوق الإنسان
٣٩	٢٠٠٨/١/٢٦	٢٠٠٨/١/٢١	إيطاليا	١٠٣ تدريب المدربين في عملية التقييم القطري المشترك/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٢٨	٢٠٠٨/٢/١	٢٠٠٨/١/٣٠	إيطاليا	١٠٤ مهارات الاتصال للدبلوماسيين المبتدئين
٣٩	٢٠٠٨/٢/٥	٢٠٠٨/٢/٤	موريتانيا	١٠٥ حلقة عمل توجيهية عن النهج القائم على حقوق الإنسان

عدد المشاركين	من	إلى	البلد	النشاط
٢١	٢٠٠٨/٢/٧	٢٠٠٨/٢/٧	جنوب أفريقيا	١٠٦ حلقة عمل صندوق الأمم المتحدة للسكان عن مهارات إقامة الشراكات
٣٨	٢٠٠٨/٢/٢٢	٢٠٠٨/٢/١٨	رواندا	١٠٧ فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في رواندا
١٢٢	٢٠٠٨/٢/٢١	٢٠٠٨/٢/٢٠	تيمور - ليشتي	١٠٨ معتكف الفريق القطري للأمم المتحدة للتخطيط الاستراتيجي
٤١	٢٠٠٨/٢/٢٤	٢٠٠٨/٢/٢٣	الأردن	١٠٩ المعتكف السنوي لفريق الأمم المتحدة القطري في العراق
١٧	٢٠٠٨/٢/٢٩	٢٠٠٨/٢/٢٥	كينيا	١١٠ فعاليات التغيير - تدريب المدربين من أجل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في كينيا
٢٢	٢٠٠٨/٢/٢٦	٢٠٠٨/٢/٢٥	ألبانيا	١١١ معتكف الفريق القطري في ألبانيا حول وحدة عمل الأمم المتحدة
٨٥	٢٠٠٨/٢/٢٨	٢٠٠٨/٢/٢٧	كوت ديفوار	١١٢ معتكف التخطيط الاستراتيجي لفريق الأمم المتحدة القطري
٤	٢٠٠٨/٢/٢٩	٢٠٠٨/٢/٢٩	سويسرا	١١٣ الاجتماع المعني بالتصميم، مجموعة مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن التدريب النموذجي على التجارة والقدرة الإنتاجية للمنسقين المقيمين
٣٥	٢٠٠٨/٣/١٤	٢٠٠٨/٣/١٠	بنما	١١٤ فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في بنما
١٥	٢٠٠٨/٣/٢٠	٢٠٠٨/٣/١٠	إيطاليا	١١٥ مهارات التنسيق والقيادة لفريق الأمم المتحدة القطري
٦٢	٢٠٠٨/٣/١٤	٢٠٠٨/٣/١٣	هايتي	١١٦ معتكف التخطيط الاستراتيجي لفريق الأمم المتحدة القطري
٢٦	٢٠٠٨/٣/٢٠	٢٠٠٨/٣/١٨	سري لانكا	١١٧ حلقة عمل منظمة الصحة العالمية عن إقامة الشراكات
٢٤	٢٠٠٨/٤/٤	٢٠٠٨/٣/٣١	إيطاليا	١١٨ حلقة عمل عن بناء قدرة الإدارة في سياق إصلاح الأمم المتحدة موجهة إلى كبار موظفي منظمة العمل الدولية
٢٢	٢٠٠٨/٤/٤	٢٠٠٨/٣/٣١	إيطاليا	١١٩ حلقة عمل تدريبية عن نظام المعلومات الإنمائية (Devinfo)
٧٧	٢٠٠٨/٤/٣	٢٠٠٨/٤/١	سويسرا	١٢٠ اجتماع شراكة الزئبق التابعة لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة
٦٨	٢٠٠٨/٤/١١	٢٠٠٨/٤/٧	مالي	١٢١ فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في مالي
٥٨	٢٠٠٨/٤/١١	٢٠٠٨/٤/٨	غواتيمالا	١٢٢ حلقة عمل عن تصميم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٢٧	٢٠٠٨/٤/١٨	٢٠٠٨/٤/١٣	إيطاليا	١٢٣ البرنامج التدريبي عن نزع الأمن والسلامة في البيئات الميدانية
٤٧	٢٠٠٨/٤/١٨	٢٠٠٨/٤/١٤	بوتسوانا	١٢٤ معتكف التخطيط الاستراتيجي لفريق الأمم المتحدة القطري
٢٥	٢٠٠٨/٤/١٦	٢٠٠٨/٤/١٦	البوسنة والهرسك	١٢٥ حلقة عمل عن تصميم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

عدد المشاركين	إلى	من	البلد	النشاط
١٢	٢٠٠٨/٤/٢٥	٢٠٠٨/٤/٢٥	سويسرا	١٢٦ حلقة عمل عن تصميم قيادة مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
٧٧	٢٠٠٨/٥/٨	٢٠٠٨/٥/٥	طاجيكستان	١٢٧ حلقة عمل عن تصميم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٣٠	٢٠٠٨/٥/٩	٢٠٠٨/٥/٥	تايلند	١٢٨ حلقة عمل إقليمية لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
٢٧	٢٠٠٨/٥/٧	٢٠٠٨/٥/٥	جنوب أفريقيا	١٢٩ المهارات المتقدمة لإقامة الشراكات
٨	٢٠٠٨/٥/٦	٢٠٠٨/٥/٥	سويسرا	١٣٠ تصميم البعثة التجارية، جنيف
٥٤	٢٠٠٨/٥/١٦	٢٠٠٨/٥/١٣	الفلبين	١٣١ حلقة عمل عن تصميم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٢٣	٢٠٠٨/٥/١٦	٢٠٠٨/٥/١٤	كازاخستان	١٣٢ حلقة عمل عن تصميم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٧	٢٠٠٨/٥/١٦	٢٠٠٨/٥/١٦	سويسرا	١٣٣ مرفق الابتكار للتأمين البالغ الصغر، منظمة العمل الدولية
٢٠	٢٠٠٨/٥/٢٢	٢٠٠٨/٥/١٩	إيطاليا	١٣٤ إنجاح التجارة من أجل الأهداف الإنمائية للألفية
٣٣	٢٠٠٨/٥/٢٣	٢٠٠٨/٥/١٩	كينيا	١٣٥ الاستدامة البيئية لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وبرمجة الأمم المتحدة القطرية
٤٣	٢٠٠٨/٥/٢٣	٢٠٠٨/٥/١٩	الولايات المتحدة الأمريكية	١٣٦ حلقة عمل لموظفي التنسيق
١٥	٢٠٠٨/٥/٢٢	٢٠٠٨/٥/٢٠	إيطاليا	١٣٧ تعزيز مهارات الاتصالات والعلاقات الإعلامية لأغراض الدبلوماسية
١٩	٢٠٠٨/٥/٣٠	٢٠٠٨/٥/٢٦	إيطاليا	١٣٨ حلقة عمل منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية
٧٨	٢٠٠٨/٥/٢٩	٢٠٠٨/٥/٢٦	جمهورية إيران الإسلامية	١٣٩ حلقة عمل عن تصميم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٥٣	٢٠٠٨/٦/٦	٢٠٠٨/٦/٣	صربيا	١٤٠ حلقة عمل عن تصميم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٤٩	٢٠٠٨/٦/٦	٢٠٠٨/٦/٤	فرنسا	١٤١ منتدى مدراء أنشطة التعلم
٣٢	٢٠٠٨/٦/١٩	٢٠٠٨/٦/٩	إيطاليا	١٤٢ مهارات التنسيق والقيادة للفريق القطري للأمم المتحدة
٢٤	٢٠٠٨/٦/١٣	٢٠٠٨/٦/٩	بنما	١٤٣ الاستدامة البيئية لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وبرمجة الأمم المتحدة القطرية
١٩	٢٠٠٨/٦/١١	٢٠٠٨/٦/٩	جنوب أفريقيا	١٤٤ حلقة العمل الإقليمية لموظفي التنسيق
٣٣	٢٠٠٨/٦/١٣	٢٠٠٨/٦/١١	السنغال	١٤٥ مهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة الاستراتيجية
٨٠	٢٠٠٨/٦/٢٠	٢٠٠٨/٦/١٧	تركمستان	١٤٦ حلقة عمل عن تصميم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

عدد المشاركين	إلى	من	البلد	النشاط
٢٤	٢٠٠٨/٦/٢٥	٢٠٠٨/٦/٢٣	الولايات المتحدة الأمريكية	١٤٧ تقييم عن تقدير أثر التعلم والتدريب، نيويورك
٤٣	٢٠٠٨/٦/٢٧	٢٠٠٨/٦/٢٣	إيطاليا	١٤٨ حلقة عمل عن النهج القائم على حقوق الإنسان/الإدارة على أساس النتائج
١٨	٢٠٠٨/٦/٢٥	٢٠٠٨/٦/٢٣	إيطاليا	١٤٩ مهارات إقامة الشراكات من أجل المشاركة الاستراتيجية
٩	٢٠٠٨/٦/٢٧	٢٠٠٨/٦/٢٣	الولايات المتحدة الأمريكية	١٥٠ توحيد الأداء: مشاورات نموذجية بشأن المنسقين المقيمين للأمم المتحدة
٣٠	٢٠٠٨/٦/٢٦	٢٠٠٨/٦/٢٤	أفغانستان	١٥١ حلقة عمل عن تصميم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
١٠٨	٢٠٠٨/٦/٢٦	٢٠٠٨/٦/٢٤	أوزبكستان	١٥٢ حلقة عمل عن تصميم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٢٦	٢٠٠٨/٧/١٠	٢٠٠٨/٧/٨	أفغانستان	١٥٣ حلقة عمل عن النهج القائم على حقوق الإنسان
٤٤	٢٠٠٨/٧/١١	٢٠٠٨/٧/٩	كازاخستان	١٥٤ معتكف فريق الأمم المتحدة القطري عن التخطيط الاستراتيجي
٦١	٢٠٠٨/٨/٣٠	٢٠٠٨/٨/٢٩	إيطاليا	١٥٥ معتكف الأمين العام للأمم المتحدة في تورينو
٢٨	٢٠٠٨/٩/١	٢٠٠٨/٨/٣١	إيطاليا	١٥٦ معتكف اللجان الإقليمية للأمم المتحدة
٣١	٢٠٠٨/٩/٤	٢٠٠٨/٩/١	تركمانستان	١٥٧ مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية في آسيا الوسطى: منع نشوب النزاعات: التحليل من أجل اتخاذ إجراء
٤٩	٢٠٠٨/٩/٥	٢٠٠٨/٩/٢	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	١٥٨ حلقة عمل عن تصميم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
١١٩	٢٠٠٨/٩/١٢	٢٠٠٩/٩/١٠	أرمينيا	١٥٩ معتكف التخطيط الاستراتيجي لفريق الأمم المتحدة القطري
٤٧	٢٠٠٨/٩/١٩	٢٠٠٨/٩/١٥	تايلند	١٦٠ فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في بانكوك
٣٣	٢٠٠٨/٩/١٨	٢٠٠٨/٩/١٥	سويسرا	١٦١ الاستدامة البيئية لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة والبرمجة القطرية للأمم المتحدة
٣٥	٢٠٠٨/٩/١٨	٢٠٠٨/٩/١٦	السغال	١٦٢ حلقة عمل موظفي التنسيق في منطقة غرب ووسط أفريقيا
٨٣	٢٠٠٨/١٠/٣	٢٠٠٨/٩/٢١	إيطاليا	١٦٣ برنامج توجيهي للموظفين الشباب من الفئة الفنية
٧٣	٢٠٠٨/٩/٢٦	٢٠٠٨/٩/٢٤	طاجيكستان	١٦٤ معتكف التخطيط الاستراتيجي لفريق الأمم المتحدة القطري
٣٦	٢٠٠٨/١٠/٣	٢٠٠٨/٩/٢٩	إيطاليا	١٦٥ حلقة عمل تدريبية عن نظام المعلومات الإنمائية (Devinfo)
٤٣	٢٠٠٨/١٠/٣	٢٠٠٨/١٠/١	الولايات المتحدة الأمريكية	١٦٦ حلقة العمل الثالثة المشتركة بين الوكالات عن تنفيذ النهج القائم على حقوق الإنسان
٣٧	٢٠٠٨/١٠/١٠	٢٠٠٨/١٠/٦	سويسرا	١٦٧ فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في جنيف

عدد المشاركين	من	إلى	البلد	النشاط
٦٥	٢٠٠٨/١٠/١٠	٢٠٠٨/١٠/٧	البوسنة والمهرسك	١٦٨ معتكف التخطيط الاستراتيجي لفريق الأمم المتحدة القطري
٢٩	٢٠٠٨/١٠/١٥	٢٠٠٨/١٠/١٣	إيطاليا	١٦٩ تقييم عن تقدير أثر التعلم والتدريب، تورينو
٢٨	٢٠٠٨/١٠/١٧	٢٠٠٨/١٠/١٣	الفلبين	١٧٠ التدريب الإقليمي للمدرسين في آسيا على نهج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية - الفلبين
٢٢	٢٠٠٨/١٠/١٦	٢٠٠٨/١٠/١٤	أفغانستان	١٧١ حلقة عمل عن تصميم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٤٥	٢٠٠٨/١٠/٣١	٢٠٠٨/١٠/٢٧	إيطاليا	١٧٢ حلقة عمل عن إدارة التغيير
٦٣	٢٠٠٨/١٠/٣١	٢٠٠٨/١٠/٢٩	بوروندي	١٧٣ معتكف التخطيط الاستراتيجي لفريق الأمم المتحدة القطري
٢٥	٢٠٠٨/١١/٧	٢٠٠٨/١١/٣	إسبانيا	١٧٤ الممارسات الجيدة لمنع نشوب النزاعات في أمريكا اللاتينية
٣٥	٢٠٠٨/١١/١٣	٢٠٠٨/١١/٣	إيطاليا	١٧٥ مهارات التنسيق والقيادة للفريق القطري للأمم المتحدة
٢٨	٢٠٠٨/١١/٧	٢٠٠٨/١١/٦	إيطاليا	١٧٦ اجتماع الفريق العامل المعني بقضايا نظم المنسقين المقيمين
٢٦	٢٠٠٨/١١/٢١	٢٠٠٨/١١/١٦	إيطاليا	١٧٧ البرنامج التدريبي بشأن نهج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية
١٢	٢٠٠٨/١١/٢١	٢٠٠٨/١١/١٨	إيطاليا	١٧٨ اجتماع الفريق الاستشاري المعني بتدريب الموظفين المحددين
٤٣	٢٠٠٨/١١/١٨	٢٠٠٨/١١/١٨	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	١٧٩ معتكف التخطيط الاستراتيجي لفريق الأمم المتحدة القطري
٨	٢٠٠٨/١١/٢١	٢٠٠٨/١١/٢٠	الولايات المتحدة الأمريكية	١٨٠ اجتماع توحيد الأداء
١٦	٢٠٠٨/١١/٢٩	٢٠٠٨/١١/٢٦	ليسوتو	١٨١ مبادرة إدارة التغيير
٤٦	٢٠٠٨/١٢/٥	٢٠٠٨/١٢/١	إيطاليا	١٨٢ تدريب دعم وضمان الجودة
١٣٥	٢٠٠٨/١٢/٣	٢٠٠٨/١٢/١	أوغندا	١٨٣ معتكف التخطيط الاستراتيجي لفريق الأمم المتحدة القطري
٣٨	٢٠٠٨/١٢/١٩	٢٠٠٨/١٢/٧	إيطاليا	١٨٤ زملاء الأمم المتحدة: أدوات للتعاون الإنمائي
٢٣	٢٠٠٨/١٢/٢٠	٢٠٠٨/١٢/١٥	إيطاليا	١٨٥ تعزيز مهارات الاتصال والعلاقات الإعلامية لأغراض الدبلوماسية
١٢٠٣٠				الإجمالي