

Distr.: General
30 April 2013
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠١٣
جنيف، ١-٢٦ تموز/يوليه ٢٠١٣
البند ١٥ من جدول الأعمال المؤقت*
معاهد البحث والتدريب التابعة للأمم المتحدة

كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

أُعد هذا التقرير امثالاً لقرار الجمعية العامة ٦٠/٢١٤ الذي قررت الجمعية بموجبه تقديم التقارير التي تُعد كل سنتين عن أنشطة كلية موظفي الأمم المتحدة (الكلية) إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بدلا من الجمعية.

ويبين التقرير النمو الذي سجلته الكلية على مدى العامين الماضيين من حيث نطاق الحصول على خدماتها وحافطة دوراتها التدريبية الفنية واكتفائها الذاتي.

ورغم أن مجموع عدد موظفي الكلية يقل عن ٤٠ موظفاً وفي ظل بيئة مالية عالمية تطرح تحديات عديدة، فقد قامت الكلية بعمل ضخم في عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢. وتحققت نتائج مشجعة في جميع المجالات البرنامجية، حيث وصل عدد المستفيدين إلى ٢٠.٠٠٠ مستفيداً تقريباً خلال الفترة قيد الاستعراض.

وتعيد الجهود التي بذلتها الكلية خلال الفترة المشمولة بالتقرير التأكيد على التزامها الثابت بالعمل كمركز امتياز للتعليم وإدارة المعارف لمنظومة الأمم المتحدة بأسرها.

* E/2013/100



الرجاء إعادة استعمال الورق

290513 290513 13-31871 (A)



أولا - مقدمة

- ١ - أُعد هذا التقرير امتثالا لقرار الجمعية العامة ٦٠/٢١٤ الذي أعادت فيه الجمعية التأكيد، في جملة أمور، على دور كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة بوصفها مؤسسة لإدارة المعارف والتدريب والتعلم المستمر لموظفي منظومة الأمم المتحدة، لا سيما في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والسلام والأمن والإدارة الداخلية، وقررت أن تُقدّم التقارير التي تُعد كل سنتين عن أنشطة الكلية إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بدلا من الجمعية. ويغطي هذا التقرير العامين اللذين انقضيا منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق (E/2011/116).
- ٢ - ويُبرز هذا التقرير التقدم المحرز نحو تحقيق الهدف الرئيسي للكلية في أن تصبح مركز امتياز للتعليم والتدريب الداخليين في منظومة الأمم المتحدة، يعطي في الوقت نفسه أمثلة ملموسة على الجهود التي تبذلها الكلية من أجل الاستجابة للدعوة الواردة في القرار ٦٠/٢١٤ إلى إشاعة ثقافة إدارية متماسكة على صعيد منظومة الأمم المتحدة، ومواصلة تعزيز مشاركتها في تبادل المعارف، ودعم تحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دوليا بغية المساعدة على تقديم حلول للمشاكل القائمة في مجالات التنمية والسلام والأمن الجماعي، وتعزيز الاتساق على نطاق المنظومة.
- ٣ - وعلى مر السنوات، أحرزت الكلية تقدما مطردا من حيث عدد موظفي الأمم المتحدة الذين شاركوا في برامجها، ومستوى وتنوع مصادر تمويلها عموما، ومحور التركيز المواضيعي لدوراتها، وكذلك، وهو الأهم، من حيث نوعية خدماتها. ومنذ بدايتها المتواضعة كمشروع في عام ١٩٩٦، ببرامج تستهدف في المقام الأول موظفي الأمم المتحدة في الميدان وتضم ما يقرب من ١٠٠٠ مشترك في السنة، تطورت إلى كلية مؤهلة تماما لتوفير تدريب مهني موجه إلى المدراء من جميع الرتب الإدارية في منظومة الأمم المتحدة، قُدّم ما يربو على ٩٠٠٠ مستفيد في عام ٢٠١٢ وحده، في تركيز على مجالات فنية لدعم أهداف الأمم المتحدة.
- ٤ - ويقدم الفرع الثاني من هذا التقرير لمحة عامة عن الأنشطة الرئيسية التي اضطلعت بها الكلية في مجالي التعليم والتدريب خلال الفترة قيد الاستعراض. ويشرح الفرع الثالث استراتيجية الكلية الرامية إلى زيادة الجهود التعاونية داخل المنظومة وخارجها، الأمر الذي ساعدها في تحقيق أهدافها وفي توسيع نطاق خدماتها. ويقدم الفرع الرابع لمحة عامة عن الإنجازات الرئيسية التي حققتها الكلية خلال السنتين قيد الاستعراض من حيث عدد المستفيدين، وحافطة التدريب، والموارد، وما تحظى به من مصداقية داخل منظومة الأمم المتحدة.

ثانياً - لمحة عامة عن الأنشطة

٥ - عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٢/٢٠٨ الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام أن يقوم، عن طريق مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، بمواصلة وتكثيف الجهود التي يبذلها في مجالات تنقل الموظفين بين الوكالات وإعادة تحديد مؤهلات الموظفين ونقلهم، وكذلك التدريب ورفع مستوى المهارات، وبخاصة في كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في تورينو بإيطاليا، واصلت الكلية بذل كل جهد ممكن لتقديم خدمات عالية الجودة على المستوى المشترك بين الوكالات.

٦ - ومن خلال استخدام منهجيات مبتكرة في أنشطة التعلم المباشر ومن بُعد، تمكنت الكلية من إضفاء مزيد من الاتساق والتنسيق على العديد من المبادرات في منظومة الأمم المتحدة، بتشجيع العديد من منظمات الأمم المتحدة على العمل بطريقة أكثر تماسكاً. ولم يمنع الطابع المشترك بين الوكالات الذي تتسم به خدمات الكلية الازدواجية في جهود التدريب المقدم من كل وكالة وصندوق وبرنامج على حدة فحسب، بل أكمل أيضاً جهود تلك الهيئات وأثرها.

٧ - ولأغراض هذا التقرير، تعرض أنشطة التدريب والتعلم المنفذة في الفترة المشمولة بالتقرير في إطار خمسة مجالات مواضيعية رئيسية هي: (أ) تعزيز القيادة الفعالة في منظومة الأمم المتحدة؛ (ب) وتدعيم الاتساق على نطاق المنظومة؛ (ج) والنهوض بالتنمية وإعمال حقوق الإنسان ومراعاة المسائل الجنسانية وتوفير التدريب الجامع بين الثقافات؛ (د) وتعزيز تبادل المعارف في المنظومة؛ (هـ) ودعم جهود السلام والأمن وسلامة موظفي الأمم المتحدة. فجميع أنشطة كلية موظفي الأمم المتحدة المعروضة في التقرير تتخذ من الطابع المشترك بين الوكالات أساساً لها وترمي إلى تعزيز التعاون داخل منظومة الأمم المتحدة، على النحو المتوخى في النظام الأساسي للكلية (القرار ٥٥/٢٧٨، المرفق).

ألف - تعزيز القيادة الفعالة في منظومة الأمم المتحدة

٨ - أوصى الفريق الرفيع المستوى المعني بالاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة في تقريره المعنون "توحيد الأداء" (انظر A/61/583)، بما يلي: "ينبغي أن تتاح لكلية موظفي الأمم المتحدة القدرة على توفير التدريب على القيادة التنفيذية إلى كبار المديرين في الأمم المتحدة. ومن شأن ذلك أن يتيح إدارة أكثر فعالية لعمليات التغيير ويسهم في إرساء ثقافة مشتركة للإدارة على صعيد منظومة الأمم المتحدة".

٩ - وعملا بهذه التوصية، ما برحت الكلية تقدر أيما تقدير التدريب على القيادة التنفيذية باعتباره الأساس لتعزيز الفعالية وروح الجماعة والدينامية لدى موظفي المنظمة على جميع المستويات. وتلتزم الكلية التزاما راسخا بالمفهوم القائل بأن تنمية المهارات القيادية تؤدي دورا هاما في دعم هدف الأمم المتحدة المتمثل في إيجاد قوة عمل عالمية ودينامية وقابلة للتكيف بحق. لذا، فقد وسّعت الكلية نطاق ما تقدمه من برامج في هذا المجال في المقر وفي المواقع الإقليمية وعلى الصعيد القطري.

المبادرات الجديدة في مجال القيادة

١٠ - خلال الفترة قيد الاستعراض، استحدثت الكلية مبادرة تعلم جديدة لفائدة كبار الموظفين الجدد ومن وقع عليهم الاختيار برتبة وكيل أمين عام و برتبة أمين عام مساعد، هي مبادرة تبادل المهارات القيادية في الأمم المتحدة. ويوفر هذا النشاط التعليمي حيزا فريدا لاستكشاف الدور الاستراتيجي للأمم المتحدة ولتنسيق الإمكانيات القيادية الجماعية والفردية وصقلها لمعالجة المواضيع والقضايا العالمية. ومن الخصائص المميزة لمبادرة تبادل المهارات وجود موجهين من موظفين سابقين من ذوي الرتب العالية يحظون بتقدير واسع النطاق لتفوقهم المهني وقدراتهم المتميزة. وقد أسدى الموجهون المشورة وتبادلوا تجاربهم وأدلو بآرائهم في ما يتعلق بالمشاكل التي واجهت المشاركين. وجاء المشاركون في حلقة التبادل الأولى، التي عُقدت في تورينو بإيطاليا في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢، من ثماني هيئات مختلفة من سبعة مراكز عمل. وقد أثنوا على حلقة التبادل وأوصوا بالإجماع بأن تصبح الحلقة نشاطا تعليميا إلزاميا.

١١ - وجرى أيضا توفير برامج لتنمية المهارات القيادية للموظفين المبتدئين في مسيرتهم المهنية في منظومة الأمم المتحدة. ففي عام ٢٠١٢، أُعيد تصميم برنامج المهنين الشباب لكفالة استمرارية الدورة التدريبية ومواكبتها للمستجدات وتركيزها. وجرى تضيق نطاق البرنامج لتيسير بناء المهارات والتصدي للتحديات العملية وإيجاد شعور بهدف مشترك في العمل في خدمة الأمم المتحدة. وقُدمت نسخة تجريبية من الدورة التدريبية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ بالتعاون الوثيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية التابع لإدارة الشؤون الإدارية في نيويورك. وتُجرى حاليا مناقشات مع المكتب لإقامة تعاون في المستقبل في ما يتعلق بهذا البرنامج.

١٢ - ونجحت الكلية، تمشيا مع هدفها المتمثل في دعم احتياجات منظومة الأمم المتحدة، في اتخاذ وتنفيذ سلسلة من المبادرات الجديدة في مجال القيادة لفائدة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) التي صُممت وفقا

للاحتياجات المحددة للهيئة وسياقها الخاص. وتضمن ذلك تيسير خلوة عالمية للهيئة ضمت جميع القيادات العليا في الهيئة لأول مرة منذ إنشائها. وبالإضافة إلى ذلك، صُممت حلقتا عمل في مجال القيادة لفائدة ممثلي الهيئة وكبار مديريها ونُظمتا في عام ٢٠١٢، وانصب التركيز فيهما على تنمية المهارات القيادية والإدارية في سياق رؤية الهيئة وإجراءاتها الإدارية.

البرامج المقدمة منذ أمد طويل في مجال القيادة

١٣ - لا يزال برنامج قادة الأمم المتحدة، وهو دورة تدريبية تحظى باستحسان كبير وترمي إلى تعزيز المهارات القيادية الفعالة على مستوى المديرين، يقيّم على أنه واحد من أكثر البرامج فعالية وإبداعا في مجال تنمية المهارات القيادية التي وضعت وقُدمت في الأمم المتحدة على الإطلاق. ويتمثل الهدف من البرنامج في تنمية القدرات الاستراتيجية لقادة يفكرون ويتصرفون بشكل مبتكر، ولكن يعملون بشكل جماعي لتعزيز ولاية المنظمة. وخلال الفترة قيد الاستعراض، وفر البرنامج تدريباً على مستوى القيادة العليا إلى ما يقرب من ١٢٠ مديراً من داخل منظومة الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠١٢، جرى للمرة الأولى توفير البرنامج على المستوى الإقليمي في سنغافورة، من خلال شراكة أُقيمت مع كلية لي كوان يو للسياسات العامة التابعة للجامعة سنغافورة الوطنية. وتركز كل نسخة من البرنامج على موضوع مختلف يتيح للمشاركين استكشاف المهارات القيادية المحددة اللازمة للعمل في بيئة الأمم المتحدة، واختبارها واكتسابها. وتشمل هذه المهارات الأخلاقيات والمساءلة، والثقافة والتنمية، والتحويلات في موازين القوى وفي القيادة على المستوى العالمي.

١٤ - ومن أجل زيادة قدرة الموظفين الرفيعي المستوى في الأفرقة القطرية للأمم المتحدة على معالجة قضايا التنمية وتنسيق عمل مؤسسات الأمم المتحدة المختلفة في البلدان النامية، واصلت الكلية تقديم دورتها التدريبية التي تحظى بشعبية كبيرة على مهارات القيادة والتنسيق لأفرقة الأمم المتحدة. وحضر هذه الدورة المصممة للمنسقين المقيمين والممثلين الميدانيين للوكالات ما يربو على ١٨٠ من كبار موظفي الأمم المتحدة في العالم. وفي المتوسط، تضم كل نسخة من الدورة التدريبية مشاركين من أكثر من ١٠ هيئات تابعة للأمم المتحدة من أكثر من ٢٠ مركز عمل. ولا يزال هذا التدريب يشكل عنصراً إلزامياً في برنامج التوجيه المقدم إلى المعينين حديثاً من منسقي الأمم المتحدة المقيمين، كما لا يزال يوصى به بشدة لتعزيز القدرات القيادية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية. وتتناول الدورة التدريبية قضايا من قبيل تعزيز القيادة والتفاوض والتنسيق والإدارة والاتصالات. ويولى اهتمام خاص لمساعدة المسؤولين على اكتساب المهارات اللازمة لمعالجة القضايا الثقافية والسياسية الحساسة.

١٥ - وواصلت الكلية تنظيم مناسبتين رفيعتي المستوى صممتا خصيصا لكبار المسؤولين الإداريين في المنظمة، أولاهما الخلوة الخامسة التي نظمها الأمين العام لكبار المسؤولين الإداريين، والتي أتاحت لكبار المسؤولين الإداريين في الأمم المتحدة مجالاً للتخطيط الاستراتيجي والتناقش بشأن التحديات العالمية التي تواجه الأمم المتحدة، وثانيتها "سلسلة الحوارات" المصممة خصيصاً لنواب الممثلين الخاصين للأمين العام وفئة مختارة من موظفي المقر. وقد عززت هاتان المناسبتان المهارات القيادية من خلال تبادل الممارسات السليمة والدروس المستفادة، بالاستناد إلى الخبرات المكتسبة داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، كما وفرتا الدعم لكبار المسؤولين الذين يواجهون قضايا معقدة.

١٦ - وواصلت الكلية أيضاً شراكتها مع معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث في تنظيم الحلقة الدراسية السنوية للممثلين الخاصين للأمين العام، وهي مناسبة أخرى رفيعة المستوى تشجع القيادة الفعالة من خلال تبادل الخبرات المكتسبة والدروس المستفادة وتوفر منتدى لمعالجة المشاكل المعقدة.

باء - تعزيز الاتساق على نطاق المنظومة

١٧ - يشكل دعم جهود الأمم المتحدة الرامية إلى زيادة الاتساق والفعالية على نطاق المنظومة أحد الأهداف الرئيسية للكلية. وتركز أنشطة الكلية في هذا المجال بصفة أساسية على دعم اتساق ممارسات العمل، وتعزيز قدرات أفرقة الأمم المتحدة القطرية، والرصد والتقييم.

دعم اتساق ممارسات العمل

١٨ - استجابة للدعوات العديدة الموجهة من الدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة لإحراز مزيد من التقدم في تحقيق اتساق ممارسات العمل^(١)، واستناداً إلى المكاسب التي حققتها الكلية في دعمها لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وخطة العمل لمواءمة ممارسات الأعمال في منظومة الأمم المتحدة التي وضعتها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (CEB/2008/HLCM/10)، أعادت الكلية تركيز مجموعة أنشطتها التدريبية والتعليمية خلال الفترة قيد الاستعراض من أجل زيادة دعم تنفيذ تلك التوصيات على المستوى القطري. وجرى التركيز بوجه خاص على بناء المهارات في مجالات إدارة التغيير، وبناء القدرات القيادية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية، وكفالة المساءلة على جميع المستويات، وزيادة الكفاءة التشغيلية كي يتسنى تحقيق مكاسب ونتائج برنامجية أفضل.

(١) انظر قراري الجمعية العامة ٢٥٠/٥٩ و ٣١١/٦٣.

١٩ - ولتحقيق هذه الغاية، شرعت الكلية في بذل جهد لمواصلة تنمية المهارات القيادية القوية على مستوى أفرقة الأمم المتحدة القطرية من خلال تعديل الدورات التدريبية الموجهة لتلك الأفرقة في مجال مهارات القيادة والتنسيق بتضمينها آخر المستجدات، وأحدث المبادئ التوجيهية، وأفضل الممارسات، ودروسا مستفادة، وحلولا للتحديات التي تعترض سير الأعمال، ومجموعات أدوات ونماذج عمل بشأن الخدمات المشتركة ومواءمة ممارسات العمل.

٢٠ - وبنت الكلية أيضا قدرات أفرقة إدارة العمليات على كفاءة زيادة ترابط البرامج والعمليات من خلال توفير دورات تدريبية في مجال مهارات إدارة العمليات. وقد أُجريت خمس دورات من هذا القبيل خلال الفترة قيد الاستعراض، على الصعيد الإقليمي وفي تورينو. ونتيجة لذلك، دُرِبَ ٢٢٦ موظفا من كبار الموظفين من مختلف هيئات الأمم المتحدة.

٢١ - وبغية زيادة دعم مواءمة ممارسات الأعمال بطريقة فعالة من حيث التكلفة، نُظِمت أيضا حلقات عمل لتدريب المديرين وفرت أدوات ومنهجيات تعلم تتعلق بنشر الأساليب المتقدمة لتسيير الأعمال والمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.

٢٢ - وأنشئت شبكة للممارسين في مجال تسيير الأعمال تتألف من ٢٨٢ عضوا لتوفير منتدى لتبادل المعارف، وجمع الممارسات السليمة في مجال الأعمال، وتحليل مقومات النجاح والدروس المستفادة فيما بين البلدان.

٢٣ - ونجحت الكلية ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى أيضا في بذل جهود متضافرة لإنشاء منبر لدعم قائمة الخبراء التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، مما ييسر التعاون الداخلي ونقل المعارف دعما لجهود مواءمة الأعمال وتبسيطها. ودعما لهذه المبادرة، نُظِمت دورة خاصة لتدريب المديرين في عام ٢٠١٢.

تعزيز قدرات الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة

٢٤ - بالتعاون مع مكتب تنسيق العمليات الإنمائية، قدمت الكلية دعما تعليميا وتيسيريا لأفرقة الأمم المتحدة القطرية في إطار جهود تلك الأفرقة الرامية إلى وضع إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وفي إطار مجموعة التوجيهات التي أقرتها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، يُعد التخطيط الاستراتيجي خطوة أساسية لتعزيز التفكير الاستراتيجي وتحديد الأولويات لدى أفرقة الأمم المتحدة القطرية، على أن يكون مصحوبا بمشاركة أكبر من جانب أصحاب المصلحة. وعادة ما اتخذ هذا الدعم شكل خلوات للتخطيط الاستراتيجي أتاحت لأفرقة الأمم المتحدة القطرية وشركائها استعراض التحديات الرئيسية التي تواجه التنمية الوطنية والتثبت منها، ومناقشة المزايا النسبية لمنظومة الأمم المتحدة، وتحديد

الأولويات الرئيسية لتدخل الأمم المتحدة. وأدت تلك الخلوات أيضا إلى الشروع في وضع مصفوفة نتائج إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية مصحوبة بتعريف واضح للإجراءات التي تعالج الأولويات الوطنية على مستوى النتائج والنواتج. وخلال الفترة قيد الاستعراض، نظمت الكلية ونفذت ١٨ خلوة من هذا القبيل لأفرقة الأمم المتحدة القطرية في جميع أنحاء العالم. وقد حضر تلك الخلوات أكثر من ٦٠٠ مشارك.

٢٥ - ووفرت الكلية أيضا دعما متعدد الأوجه لأفرقة الأمم المتحدة القطرية وعمليات السلام لتمكينها من إجراء تحليل للتزاعات واستخدامه كأساس لعمليات التخطيط والبرمجة من قبيل إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، والتقييم الاستراتيجي، والإطار الاستراتيجي المتكامل، وتقييم احتياجات ما بعد النزاع، وخطة أولويات بناء السلام. ويساعد تحليل النزاع، كجزء من العملية التحضيرية لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، في تحقيق تكامل جهود منع نشوب النزاعات، واختيار الأولويات التي يمكن أن يكون لها تأثير طويل الأجل على تحقيق الاستقرار، وخلق رؤية مشتركة لبعثات ووكالات الأمم المتحدة فيما يتعلق بتوطيد السلام.

٢٦ - وفي عام ٢٠١٢، صممت الكلية وقدمت منتجا جديدا للنهوض بالاتساق في الأمم المتحدة وتعزيز جودة البرمجة على الصعيد القطري عنوانه "مهارات وأدوات البرمجة الفعالة" (UN STEP). ومن خلال حلقتي العمل الأوليين، اللتين حظيتا بتقييم إيجابي جدا، تلقى المشاركون تدريباً على أدوات البرمجة المستخدمة في الأمم المتحدة وتطبيقها العملية وعلى السبل والنهج المبتكرة لدعم تخطيط وتنفيذ الاستراتيجيات وأطر العمل الإنمائية للأمم المتحدة وحسنوا عددا من المهارات الأساسية اللازمة لدعم عمل أفرقة الأمم المتحدة القطرية دعما فعالا.

الرصد والتقييم

٢٧ - وثمة مجال رئيسي آخر يستلزم زيادة الاتساق والتنسيق وهو رصد وتقييم الأهداف الاستراتيجية لكفالة ملائمة الإجراءات المحددة الهدف وفعاليتها. وقد واصلت الكلية تقديم دورات تقييم وتقدير الأثر التي صممتها بالتعاون مع معهد ROI والتي تزود موظفي الأمم المتحدة بلمحة عامة عن ممارسات التقييم في سياق الأمم المتحدة وتعرفهم بالمنهجية التي يتبعها المعهد في مجال التقييم. ويتمثل الهدف من هذه الدورة التدريبية في تزويد الموظفين بمنهجية قوية للرصد والتقييم لتمكينهم من قياس أثر برامج التعليم والتدريب (والمردود الإجمالي للاستثمار) بطريقة متسقة على نطاق المنظومة. وستوفر الكلية هذه الدورة التدريبية إلكترونيا في عام ٢٠١٣ لتوسيع نطاق المستفيدين منها.

٢٨ - وفي إطار مجال الأنشطة هذا، نظمت الكلية أيضا على المستوى القطري سلسلة حلقات عمل بعنوان "قياس فعالية الإدارة القائمة على النتائج"، وذلك بهدف تعزيز كفاءات الموظفين في تصميم المشاريع والبرامج ورصدها وتقييمها. وقد تلقى ما يربو على ١٤٠ موظفا هذا التدريب خلال الفترة قيد الاستعراض. وتعتزم الكلية توفير نسخة إلكترونية من هذه الدورة في عام ٢٠١٣.

المبادرات الأخرى المتخذة دعما لتحقيق الاتساق في الأمم المتحدة

٢٩ - وبالإضافة إلى مجالات التدخل المذكورة أعلاه، ابتكرت الكلية أنشطة تعليمية وتدريبية أخرى ترمي إلى تعزيز اتساق المنظومة. فعلى سبيل المثال، صممت الكلية وقدمت دورة تدريبية موحدة للأمم المتحدة في مجال سيادة القانون تهدف إلى تمكين الموظفين من تطبيق نهج سيادة القانون المتبع على صعيد المنظمة على المجالات الفنية الرئيسية. وقُدمت في تورينو دورة تدريبية على الطريقة التي يمكن بها للأمم المتحدة إسداء المشورة المنهجية في مجال السياسات، ثم عُدلت بحيث توافق السياق الخاص للبلدان المتوسطة الدخل وقُدمت في هانوي. وقد صُممت الدورة التدريبية لمعالجة السياسات العامة بمختلف مراحلها، بدءا بتصميمها وتنفيذها وانتهاء برصدها وتقييمها.

جيم - النهوض بالتنمية وإعمال حقوق الإنسان، والتدريب في مجال المسائل الجنسانية والتدريب الجامع بين الثقافات

٣٠ - خلال الفترة قيد الاستعراض، وسعت الكلية واستعرضت نطاق دوراتها التدريبية الفنية والمواضيعية الرامية إلى مواصلة دعم جدول الأعمال العالمي للأمم المتحدة. ولتحقيق هذه الغاية، ابتكرت الكلية مجالي تدريب مواضيعيين جديدين في مجالات التنمية وحقوق الإنسان، والتدريب في مجال المسائل الجنسانية والتدريب الجامع بين الثقافات.

التنمية وحقوق الإنسان

٣١ - دعمت الكلية موظفي الأمم المتحدة ونظرائهم المعنيين بالبرامج في بناء القدرات الفردية والمؤسسية والاجتماعية في مجالي التنمية وحقوق الإنسان، وذلك إدراكا منها بأن التنمية وحقوق الإنسان مجالان مترابطان وغير قابلين للتجزئة. وقد استُحدثت أدوات لإدارة المعارف وبرامج تدريبية لمساعدة المنظومة في أداء هذه المهمة الهامة.

٣٢ - وكانت قدرة موظفي الأمم المتحدة على تطبيق النهج القائم على حقوق الإنسان وأدوات الإدارة القائمة على النتائج تطبيقاً فعالاً في عملهم، موضوعاً لعدد من حلقات العمل التي عُقدت خلال الفترة قيد الاستعراض والتي بلغ عدد المشاركين فيها ٢٧٠ مشاركاً. واستُخدمت في حلقات العمل تلك دراسات لحالات وتمارين استُمدت مباشرة من تجارب خاضتها الأمم المتحدة في بلدان مختلفة، وهو مما ساعد الموظفين المعنيين بالبرامج في الأمم المتحدة على الارتقاء بمهاراتهم في تطبيق النهج القائم على حقوق الإنسان وأدوات ومبادئ الإدارة القائمة على النتائج في عملهم اليومي، ولا سيما في سياق عملية البرمجة القطرية المشتركة التي تنفذها الأمم المتحدة.

٣٣ - وقد اضطلع بمبادرات أخرى في مجال الاستدامة البيئية، إذ عُقدت حلقتا عمل على الصعيد القطري بهدف توفير الدعم المتكامل والمنسق والمنظم فيما يتعلق بكيفية تطبيق المذكرات التوجيهية التي وضعتها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن الاستدامة البيئية والحد من مخاطر الكوارث وتغير المناخ.

٣٤ - وفي آب/أغسطس ٢٠١٢، أطلقت الكلية أول أكاديمية صيفية للأمم المتحدة، وهي مناسبة سنوية تستهدف تحديداً الممارسين والخبراء في مجال التنمية. وكان موضوع الأكاديمية في عام ٢٠١٢ هو "شراكة إنمائية عالمية جديدة" وقد أتاحت هذه المناسبة مجالاً تنفيذياً لتبادل المعارف الفكرية والعملية بين ممارسين إنمائيين من ٢٦ بلداً شكلوا مجموعة متنوعة من ممثلي وكالات الأمم المتحدة والحكومات الوطنية والمجتمع المدني والقطاع الخاص.

٣٥ - وبالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة للشراكات، ومؤسسة الأمم المتحدة، والوحدة الخاصة المعنية بالتعاون فيما بين بلدان الجنوب، ومكتب الاتصال والعلاقات الخارجية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أُطلقت أيضاً في عام ٢٠١٢ دورة تدريبية بعنوان "بناء الشراكات من أجل فعالية التنمية". وجسدت الدورة التدريبية الخصائص المحددة التي يتسم بها العمل في سياق بيئة التعاون الإنمائي السريعة التطور والتفاعل مع الشركاء الجدد والناشئين وغير التقليديين. وجرى فيها أيضاً النظر بشكل معمق في الوثيقة الختامية للمنتدى الرابع الرفيع المستوى المعني بفعالية المعونة الذي عُقد في بوسان، جمهورية كوريا، في عام ٢٠١١.

التدريب في مجال الشؤون الجنسانية والتدريب الجامع بين الثقافات

٣٦ - في مجال التدريب الجامع بين الثقافات، وفي شراكة مع صندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، قدمت الكلية برنامجاً بعنوان "تبادل التعلم الاستراتيجي بشأن العقائد والتنمية"، ضم ممثلين جاؤوا من مختلف هيئات الأمم المتحدة للنظر بشكل معمق مع ممثلي

المنظمات الدينية في التفاعل بين الإيمان والتنمية. ومن خلال تبادل الخبرات الفعلية والدروس المستفادة من الشراكات بين الأمم المتحدة والطوائف، جرى إبراز ومناقشة الصلات التي تربط بين الإيمان والتنمية.

٣٧ - وبهدف تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وُقِع اتفاق شامل بين الكلية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ومن خلال هذه الشراكة، وافقت كلية الموظفين على تنفيذ سلسلة من المناسبات والأدوات التي تلي بالتحديد احتياجات الهيئة. وتشمل هذه المناسبات والأدوات حلوات لفائدة قيادات الهيئة، وحلقات عمل وبرامج قيادية مصممة وفقا لاحتياجات الهيئة بعنوان "مقاييس فعالية الإدارة القائمة على النتائج"، وحلقات عمل بشأن المسائل الجنسانية وتحليل البيانات، ودورات لتدريب المدربين لفائدة الخبراء في المسائل الجنسانية التابعين للهيئة، وبرنامج شبكي مصمم كي يتيح للخبراء تقديم الدعم. وفي عام ٢٠١١، يسرت الكلية أيضا تنظيم أربع حلقات عمل إقليمية استراتيجية لفائدة هيئة الأمم المتحدة للمرأة قدمت التدريب لما يربو على ١٤٠ مشاركا.

دال - تعزيز تبادل المعارف في المنظومة

٣٨ - في مسعى لتلبية الحاجة إلى تحسين فهم مفهوم إدارة المعارف وتبادلها وتعزيز ثقافة التواصل عبر منظومة الأمم المتحدة (انظر E/AC.51/2006/2)، لا تزال الكلية تركز تركيزا شديدا على تطوير وتوفير أدوات للتعليم يمكن أن يستفيد منها عدد كبير من موظفي الأمم المتحدة في جميع أنحاء العالم ويمكن أن تسهم بشكل فعال في عملية إصلاح الأمم المتحدة.

٣٩ - وتقع دورة إدارة المعارف، التي تتولد من خلالها المعارف وتدوّن ويجري تبادلها وتطبيقها، في صميم عمليات الكلية. وتستخدم الكلية، في تطبيق هذا المفهوم التعليمي على ما تقدمه من برامج، طائفة من التقنيات والأدوات، بما فيها منهجية دراسة الحالات، والتبادل فيما بين الأقران، وإنشاء أفرقة استشارية ومرجعية تُعنى ببعض البرامج التي تقدمها الكلية من أجل إدماج معارف وتجارب الخبراء وموظفي الأمم المتحدة في تصميم تلك البرامج وتنفيذها، وتيسير تبادل المعارف والتعاون فيما بين الوكالات، ولا سيما من خلال الشبكات المشتركة بين الوكالات، وإنشاء مجتمعات الممارسين وتقديم الخدمات الاستشارية، ونشر الموارد المعرفية، مثل الموارد والأدوات التدريبية.

المنتجات المعرفية

٤٠ - استُحدث أيضا عدد من المنتجات المعرفية بالتعاون مع الشركاء الرئيسيين خلال الفترة قيد الاستعراض. واستُحدثت دورة تدريبية شبكية مشتركة بين الاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة بالتعاون مع الإطار المشترك بين الوكالات المعني بتنسيق الإجراءات الوقائية. وتهدف الدورة، وهي بعنوان "تعزيز القدرات من أجل الإدارة المستدامة للأراضي والموارد الطبيعية في الدول الهشة والمتضررة من النزاع"، إلى بناء القدرات على تحديد الصلات بين التحديات المرتبطة بالموارد الطبيعية ونشوب النزاعات. واستُحدثت أيضا مجموعة الدورات التدريبية الخاصة بمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) للنزاعات والمتعلقة بمراعاة حالات النزاع وبناء السلام التي باتت تشكل جزءا من البرنامج العالمي الذي تنفذه اليونيسيف في مجالي التعليم وبناء السلام.

٤١ - وساعدت الكلية أيضا مؤسسات الأمم المتحدة في استحداث أدوات معرفية وتعليمية شبكية. وتشمل النتائج الرئيسية التي تحققت في هذا المجال برنامج الخبراء التابعين لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وبرنامج لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لتحديد الخبرات الخارجية وفحصها وإدارتها ونشرها دعما للقضايا الجنسانية وللنهوض بالمرأة، ودورة تعليم إلكتروني في مجال تنمية القدرات صُممت لتلبي احتياجات منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي في شراكة مع صندوق الأمم المتحدة للسكان.

التعلم الإلكتروني والتعلم من بعد

٤٢ - طرأت زيادة ملحوظة على حافظة الكلية من دورات التعلم الإلكتروني المنتظمة من دورتين في عام ٢٠١١ إلى ١٠ دورات في عام ٢٠١٢. وقد تناولت تلك الدورات طائفة من المواضيع، بدءا بمهارات الإدارة والاتصالات، مروراً بالتصميم التعليمي وانتهاء بتحليل النزاعات لمنع نشوبها وبناء السلام. وفي عام ٢٠١٢، وفرت الكلية العديد من الحلقات الدراسية الشبكية واستضافت مناقشات إلكترونية بشأن طائفة من المواضيع، وكانت تلك المناقشات والحلقات الدراسية مجانية ومفتوحة لموظفي الأمم المتحدة.

٤٣ - وأدخلت تحسينات على الموقع الشبكي للكلية وعلى قدرات برنامجها التعليمي الإلكتروني تيسيرا لوصول الموظفين إلى المعارف المتاحة عليهما من خلال "مستودعات المعارف". وثمة عملية جارية لنشر وإدارة أنشطة التعلم الإلكتروني والأنشطة التي تمزج بين نهج التعليم، مثلا من خلال غرف الدراسة الافتراضية وبرامج التعلم المتنقلة.

مناسبات تبادل المعارف

٤٤ - تشجع الكلية على استخدام إدارة المعارف استخداما فعالا في زيادة الكفاءة التنظيمية لمنظومة الأمم المتحدة. وهذا أمر جوهري لتعزيز الابتكار وتبادل الدروس المستفادة والممارسات السليمة من جميع أنحاء المنظمة ولبناء التآزر الداخلي من أجل تحسين الأداء وتقديم الخدمات وتحقيق النتائج. وهناك مناسبتان تنظمهما الكلية تركزان على هذا المجال بالتحديد هما: منتدى مديري التعلم السنوية، الذي يتيح للأطراف الفاعلة الرئيسية في مجتمع التعلم والتدريب في الأمم المتحدة تبادل الكفاءات والممارسات السليمة والخبرات في مجال التعلم على نطاق المنظومة، والنسخة بعنوان "لنفكر كجزء من الأمم المتحدة، ولنتصرف بذكاء: تدعيم الخبرات والممارسات السليمة"، توفر نمحا عمليا للموظفين في المقار العالمية والإقليمية لتطبيق أدوات إدارة المعارف وتقنياتها في سياق الأمم المتحدة. وتُنظم هاتان الدورتان بنجاح منذ عدد من السنين ولا تزالان تحظيان بتقييم إيجابي.

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

٤٥ - خلال الفترة قيد الاستعراض، واصلت الكلية الاستجابة للدعوات الموجهة من منظومة الأمم المتحدة لتقديم تدريب في مجالات سلامة الموظفين وتحليل التفاعلات ومنع نشوبها وبناء السلام من خلال تعزيز ما تقدمه من دورات.

٤٦ - وتتصدى الكلية لتزايد الطلب على تقديم تدريب في مجال السلامة والأمن إلى الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها الذين يتعرضون لمخاطر أمنية في العمليات التي يشاركون فيها في المناطق المتأثرة بالتراع، وهو أمر شددت عليه مؤخرا الجمعية العامة في قرارها ١٣٢/٦٥. وأعد برنامج الكلية لنهج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية بالتعاون مع إدارة شؤون السلامة والأمن، وهو يتألف من نماذج تدريبية أساسية عن مواضيع من قبيل الاتصالات اللاسلكية، والأمن الشخصي، والتوعية بمخاطر الألغام، والسفر، وأمن القوافل والسيارات، ونظام إدارة الأمن في الأمم المتحدة، والتوعية الثقافية، وإدارة الحوادث، وإدارة الإجهاد، والحفاظة على حياة الرهائن، والإسعافات الأولية الأساسية. ويمكن تكييف المواد التدريبية لتلبية احتياجات الأمن والسلامة الخاصة ببلدان بعينها. ويُكفّل تقديم التدريب في الميدان من خلال مجموعة من المدربين الذين ألهتهم الكلية لهذه المهمة والذين يشاركون في حلقات عمل لتدريب المدربين. ويحقق ذلك أثرا مضاعفا مثاليا يوسع نطاق خدمات البرنامج، إذ حصل زهاء ٦ ٠٠٠ موظف على شهادات من الكلية بعد تلقيهم تدريباً على نهج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية خلال الفترة قيد الاستعراض.

٤٧ - وفي مجال منع نشوب النزاعات، واصلت الكلية تقديم الدورات التدريبية التي تركز على قضايا رئيسية مثل العلاقة بين الموارد الطبيعية والنزاعات، وفهم السبل التي يمكن بها للحكم اللامركزي أن يساهم في منع نشوب النزاعات وفي جهود بناء السلام في السياقات المتقلبة ومرحلة ما بعد النزاع.

٤٨ - ويوفر تحليل النزاع، وهو جانب رئيسي للعمل المتعلق بمنع نشوب النزاعات وبناء السلام، معايير موضوعية لتحديد الأولويات ويساهم في تقييم أثر برامج منع نشوب النزاعات وتعزيز السلام. ويشكل في الوقت نفسه أساساً لأي تدخل لصنع السلام، نظراً لأن التقييمات المعمقة للنزاعات تساعد وسطاء السلام على تلبية احتياجات ومصالح مختلف الجهات المعنية الضالعة في النزاع بشكل أفضل. وتقدم الكلية في هذا المجال دورة عن "تحليل النزاعات من أجل منع نشوبها وبناء السلام" لتعزيز قدرة موظفي الأمم المتحدة في مجال تحليل النزاعات، لغرضي منع نشوبها وبناء السلام على حد سواء. وتوفر الدورة مهارات عملية لاستخدام تحليل النزاعات في سياقات تدهور الأمن البشري، والنزاع المسلح، والأزمات السياسية، وسائر تهديدات السلام.

ثالثاً - تعزيز التعاون المشترك بين الوكالات وجهود إقامة الشراكات

٤٩ - إن العدد المتزايد لهيئات الأمم المتحدة التي تسعى إلى إقامة مشاريع تعاونية مع الكلية، على الرغم مما طرأ من تخفيض على ميزانية التدريب نتيجة الأزمة المالية العالمية، دليل على الاعتراف بالمعهد كمركز للامتياز في مجالي التدريب والتعلم وكشريك موثوق به.

٥٠ - وقد اتخذ عدد من مبادرات التعاون خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ومن بين المبادرات الرئيسية التعاون مع مكتب الأمم المتحدة للشراكات ومؤسسة الأمم المتحدة والوحدة الخاصة المعنية بالتعاون فيما بين بلدان الجنوب ومكتب العلاقات الخارجية والدعوة التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، على تنظيم الدورة المعنونة "بناء الشراكات من أجل فعالية التنمية"، والتعاون مع برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان على تنظيم دورة لتدريب المدربين بشأن النهج القائم على حقوق الإنسان والبرامج المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية. وتعاونت الكلية أيضاً مع إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية على إجراء دراسة تحليلية عن أهمية عملية إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وفعاليتها وكفاءتها. واندرجت هذه الدراسة في إطار الأعمال التحضيرية التحليلية للاستعراض الشامل الذي يُجرى كل أربع سنوات للأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية لعام ٢٠١٢.

٥١ - وقد أُقيمت شراكات جديدة هامة مع مؤسسات في بلدان الجنوب. فعلى سبيل المثال، أفضت الشراكة القائمة مع مدرسة لي كوان يو للسياسة العامة في جامعة سنغافورة الوطنية إلى إبرام مذكرة تفاهم اتفقت فيها المدرسة والكلية على الاشتراك في تقديم نسخة إقليمية في سنغافورة من برنامج قادة الأمم المتحدة عن موضوع "التحولات في موازين القوى على الصعيد العالمي". وبالإضافة إلى ذلك، أُقيمت شراكة مع جامعة كوش في اسطنبول، تركيا، بهدف تصميم دورة تدريبية جديدة عنوانها "دور الأمم المتحدة في البلدان المتوسطة الدخل". واستُهلّت أيضا في عام ٢٠١٢ مناقشات مع مؤسسة قطر. ونتيجة لذلك، يتوقع إقامة مشاريع تعاونية محتملة في عام ٢٠١٣.

٥٢ - وعلاوة على ذلك، فإن الثقة في أهمية البرامج التي تقدمها الكلية تجلت في ما أبداه كبار موظفي الأمم المتحدة السابقين والحاليين من استعداد للانتساب إلى الكلية والمساهمة في برامجها وتطوير مضمونها.

٥٣ - ويبرز أيضا تجديد الشراكات القائمة منذ أمد طويل أهمية الكلية بالنسبة لمنظمات الأمم المتحدة. فعلى سبيل المثال، لا يزال مكتب تنسيق العمليات الإنمائية من أهم شركاء الكلية في عملها الرامي إلى دعم أفرقة الأمم المتحدة القطرية في تنفيذ عمليات الإصلاح، ولا سيما من خلال دعم المنسقين المقيمين وأعضاء الأفرقة القطرية وموظفيها في تخطيط وتنفيذ برامج قطرية استراتيجية ومنسقة بشكل أكبر دعما للأولويات الوطنية. وثمة مثال آخر هو الاتفاق المبرم مع اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى على تصميم وتقديم حلقات عمل بشأن التدريب على اكتساب المعارف والمهارات وتخطيطها بهدف بناء قدرات الأفرقة المعنية بإدارة العمليات.

٥٤ - وقد واصلت الكلية تعزيز تعاونها مع المؤسسات التعليمية التي تحظى بشهرة عالمية، وذلك بهدف الحفاظ على أهميتها وجاذبيتها الموضوعية، مما أثمرى برامجها من خلال توفير المساعدة والدعم في تصميم دوراتها التدريبية وتنفيذها. ويكفل هذا التعاون لبرامج الكلية أن تكون ذات صلة بالواقع المعاش والتحديات الماثلة أمام موظفي الأمم المتحدة في عالم اليوم، ويتيح في الوقت نفسه اتباع طريقة تفكير جديدة ومبتكرة ومتسمة بالدقة الأكاديمية. وفي عام ٢٠١٢، أُقيمت مشاريع تعاونية مع مؤسسات مثل المعهد الأوروبي لإدارة الأعمال، ومركز دراسات المهارات القيادية في جامعة إكستر، ومدرسة جون ف. كينيدي لشؤون الحكم التابعة لجامعة هارفارد، وجامعة جورج واشنطن، والمعهد الاتحادي السويسري للتكنولوجيا في زيورخ، والجامعة الحرة في بروكسل، ومعهد لشبونة الجامعي، وجامعة ماننستتر، وجامعة كمبردج، ومعهد أفريقيا لبلدان الشمال الأوروبي، وجامعة نوتردام، وكلية فرانكلين ومارشال.

٥٥ - وبالإضافة إلى التمويل الذي يقدمه المانحون التقليديون، لا تزال الكلية تتمتع بالتعاون المثمر مع كيانات محلية (تتخذ من تورينو مقرا لها) من قبيل مؤسسة Compagnia di San Paolo، والحكومة الإقليمية لمنطقة بيدمونت، ومدينة تورينو، والجيش الإيطالي. وقد ساعد كل من هذه الكيانات، من خلال ما يقدمه من مساهمات مالية أو عينية، في تيسير عمل الكلية إلى حد كبير في ما تقدمه من دورات تدريبية.

رابعاً - الإنجازات الرئيسية

٥٦ - بمجموع موظفين يقل عن ٤٠ موظفاً وفي ظل بيئة مالية عالمية تطرح العديد من التحديات، قامت الكلية بعمل ضخم في عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢. وقد تحققت نتائج مشجعة في جميع المجالات البرنامجية، إذ وصل عدد المستفيدين إلى ٢٠ ٠٠٠ مستفيد تقريباً خلال الفترة قيد الاستعراض.

٥٧ - وزاد حجم حافظة الدورات التدريبية الفنية والمواضيعية التي تقدمها الكلية أكثر من الضعفين منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق. ففي عام ٢٠١٠، قدمت الكلية ١٦ منتجاً تعليمياً مختلفاً، بينما قدمت ٤٣ منتجاً تعليمياً وتدريبياً مختلفاً في عام ٢٠١٢. وزادت أيضاً حافظتها من برامج التعلم الإلكتروني من ٩٠ مشاركاً في دورتي تعليم إلكتروني نُظمتا في عام ٢٠١١ إلى ٢٥٩ مشاركاً في ١٠ دورات تعليم إلكتروني نُظمت في عام ٢٠١٢.

٥٨ - أما فيما يتعلق بالموارد المالية، فقد واصلت الكلية اتباع استراتيجية تتمثل في زيادة اكتفائها الذاتي وتقليل اعتمادها على المانحين. ففي عام ٢٠١٢، بلغت الإيرادات المتأتية من الرسوم والعقود الخاصة بدوراتها التدريبية ما نسبته ٧٤ في المائة من مجموع الإيرادات، وهو مما يمثل زيادة بنسبة ٤ في المائة مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق، بينما بلغت الإيرادات المتأتية من المانحين (ألمانيا وإيطاليا والسويد) ما نسبته ١٦ في المائة، وبلغت المساهمة الأساسية المقدمة من منظومة الأمم المتحدة ما نسبته ٧ في المائة، وبلغت مساهمات المؤسسات المحلية ما نسبته ٣ في المائة.

٥٩ - وتزايدت الثقة التي تحظى بها الكلية داخل منظومة الأمم المتحدة بشكل لم يسبق له مثيل بفضل التحسين المستمر لجودة خدماتها وهيكل الإدارة الداخلية الخاص بها. وأضحت الكلية اليوم حليفاً رئيسياً للهيئات المشتركة بين الوكالات المعنية برسم السياسات، مثل مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق واللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى. وتعمل الكلية على دعم ما تبذله

تلك الهيئات من جهود مشتركة بين الوكالات من خلال تنفيذ أنشطة التعليم والتدريب في مجالات الإصلاح الرئيسية.

٦٠ - وفي ضوء الجهود الحالية الرامية إلى تعزيز الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وزيادة فعالية المنظومة، وتحسين قدرات الموظفين في المجالات الرئيسية، وبناء المهارات القيادية الفعالة للأمم المتحدة في القرن الحادي والعشرين، فإن الكلية في موقع يؤهلها للاضطلاع بدور أكبر في الأنشطة المشتركة بين الوكالات في مجالات التعليم والتدريب وتبادل المعارف.
