

Distr.: General
21 March 2019
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



دورة عام ٢٠١٩

٢٦ تموز/يوليه ٢٠١٨ - ٢٤ تموز/يوليه ٢٠١٩

البند ٢٠ من جدول الأعمال

معاهد البحث والتدريب التابعة للأمم المتحدة

كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

أعدّ هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٠/٢١٤. ويعرض التقرير بالتفصيل التقدم الذي أحرزته كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في فترة السنتين ٢٠١٧-٢٠١٨ من حيث علاقتها بمحيطها وتأثير خدماتها والدورات التدريبية الفنية التي تتيحها وتوجهها الاستراتيجي.

وخلال الفترة قيد الاستعراض، بلغ عدد المستفيدين مما تقدّمه كلية الموظفين من دورات وخدمات ومنتجات ٤٧ ٠٠٠ في جميع أنحاء العالم. ويمثل هذا الرقم زيادة قدرها ٥٦ في المائة مقارنة بفترة السنتين السابقتين، وهو مستوى كبير من النمو. وتولى مدرّبو كلية الموظفين بصفة مباشرة تنفيذ ما مجموعه ٢٣٨ نشاطاً تعليمياً. وظلت عموماً نوعية أنشطة التعلم المقدّمة، التي تم تسجيلها بواسطة تقييمات ما بعد الدورات الدراسية، مصنّفة في مرتبة عالية، حيث بلغ متوسط معدل التوصيات الإيجابية في المنطقة ٩٦ بالمائة.

وتسعى كلية الموظفين منذ إنشائها إلى تلبية احتياجات منظومة الأمم المتحدة والدول الأعضاء والشركاء من خلال تزويدهم بالبرامج والخدمات الجذبة والمعاصرة والمتعددة التخصصات. وخلال الفترة قيد الاستعراض، شرعت كلية الموظفين في عملية تخطيط استراتيجي، إلى جانب إعادة تنظيم مؤسسي، لتعظيم استجابتها للظرف العالمي المتطوّر باستمرار.



الرجاء إعادة استعمال الورق



وانسجاماً مع الفهم بأن التدريب التقليدي وحده لا يكفي للتحفيز على إجراء تغييرات في سلوكيات المؤسسة وأدائها، قدمت كلية الموظفين برامج وخدمات مختلفة بواسطة ثلاثة "مراكز للمعارف" توفر فرصاً للتعليم إلى جانب الأرصدة المعرفية دعماً لمحركاتها الرئيسية، وهي: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وإصلاحات الأمم المتحدة، والقرارات المتعلقة بالحفاظ على السلام.

وتواصل كلية الموظفين مسيرتها على درب النمو والابتكار، والأهم من ذلك، التمكين لأكثر موارد المنظومة قيمة - أي موظفيها. وينعكس تأثير المؤسسة في الزيادة الكبيرة في عدد المستفيدين في جميع أنحاء العالم، والطلبات على التعلّم والتدريب، وفي الاعتراف بجهودها الناجحة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بمرمتها.

وينعكس نمو الكلية أيضاً في صحتها المالية. فهي باعتبارها مؤسسة تموّل بموارد من خارج الميزانية، تعتمد بشكل أساسي على الإيرادات التي تدرها ذاتياً حيث تستمدّها من رسوم الدورات وعقود الخدمات المبرمة مع مؤسسات الأمم المتحدة. ولا تشكل مساهمات الدول الأعضاء إلا جزءاً يسيراً من إيراداتها.

وخلال هذه الفترة التي غدت فيها مصادر تمويل المنظمات المتعدّدة الأطراف محدودة، لا تزال كلية الموظفين تحقّق نتائج مالية قوية، والتي يمكن أن تعزى إلى جودة برامجها وخدماتها، وكذلك إلى كفاءة عملياتها التجارية.

أولا - مقدمة

١ - أعد هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٠/٢١٤، الذي أكدت فيه الجمعية العامة من جديد جملة أمور منها دور كلية الموظفين باعتبارها مؤسسة لإدارة المعارف وللتدريب والتعلم المستمر لموظفي منظومة الأمم المتحدة على نطاق المنظومة، وبشكل خاص في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والسلام والأمن، والإدارة الداخلية. ويتضمن هذا التقرير وصفاً للتقدم المحرز في ما يتعلق بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٥/٢٠١٧، الذي نوه فيه بقدرة كلية الموظفين على تعميم مراعاة مبادئ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ المُفضية إلى التحول من خلال الأنشطة المشتركة بين الوكالات في مجال التعلم والتدريب وإدارة المعارف.

٢ - وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، التي أنشأتها الجمعية العامة في عام ٢٠٠٢، هي المؤسسة التعليمية لمنظومة الأمم المتحدة. ويقع مقرها الرئيسي في مدينة تورينو بإيطاليا ويقع مركز المعارف للتنمية المستدامة التابع لها في مدينة بون بألمانيا. وبالإضافة إلى البرامج الداخلية المُقدّمة في فروعها، يوفد فريقٌ متنقل من خبراء كلية الموظفين إلى أكثر من ٥٠ دولة كل عام لتلبية الطلبات العالمية. وتشمل محفظتها دورات داخلية وبرامج مختلطة ودورات للتعليم عن بُعد ومنصات لتبادل المعارف وأرصدة معرفية، بما فيها دراسات إفرادية ومنشورات تعريفية ومحتوى يُطلَع عليه باستخدام الفيديو. وبالإضافة إلى ذلك، توضع وتنقذ برامج تعليمية مصمّمة لتلبية الاحتياجات الخاصة لمؤسسات الأمم المتحدة والشركاء الآخرين ذوي الصلة. وتستفيد الكلية في جهودها من كونها الجهة الوحيدة التي تزود الأمم المتحدة بالتعليم والمكثفة بذلك بموجب ولاية مشتركة بين الوكالات. وهذا الأمر يسمح لكلية الموظفين بأن تظل على علم تام بالاحتياجات والمتطلبات في مختلف أجزاء منظومة الأمم المتحدة.

٣ - وكلية الموظفين، بالإضافة إلى الجمع بين الموظفين من جميع أجزاء الأمم المتحدة من خلال عروضها التعليمية والتدريبية، تترج بين الخبرة العالمية المتقدّمة والخبرة العملية للأمم المتحدة. ويتولى تدريس البرامج خبراءٌ مختصون من مؤسسات أكاديمية مشهورة ومجامع فكرية والقطاع الخاص والمجتمع المدني، ويعملون في انسجام مع ممارسين ذوي خبرة من الأمم المتحدة. وهذا يعزّز فضاءات الحوار الفريدة بروح من التعاون بين أصحاب المصلحة المتعددين ويجعل التعلم مناسباً لسياق الأمم المتحدة.

٤ - وتدرك كلية الموظفين أهمية اتباع نهج منسق لتحقيق مختلف الأولويات الموضوعية للأمم المتحدة. ومن خلال مركز المعارف للتنمية المستدامة ومركز المعارف للقيادة والإدارة وبرامج السلام والأمن، تمكنت كلية الموظفين من توفير الدعم التعليمي الشامل لمنظومة الأمم المتحدة وشركائها - في جميع المواقع والمنظمات والولايات المتميزة. وما زالت محركاتها - إصلاحات الأمم المتحدة والقرارات المتعلقة بالحفاظ على السلام وخطة عام ٢٠٣٠ - تكتسي أهمية أساسية في جهودها.

٥ - ويتضمن الفرع الثاني من هذا التقرير لمحة عامة عن الإنجازات البرنامجية الرئيسية لكلية الموظفين خلال العامين الماضيين. ويُبرز الفرع الثالث كيف تدعم تدخلاتها التعليمية خطة عام ٢٠٣٠ وإصلاحات الأمم المتحدة وجهود الحفاظ على السلام، بينما يركز الفرع الرابع على دورها كشريك استراتيجي لكيانات منظومة الأمم المتحدة والدول الأعضاء في دعم الأهداف الطموحة المنصوص عليها في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وتروم التوصية النهائية أن تواصل الدول الأعضاء وكيانات الأمم المتحدة تقديم الدعم الكامل للكلية.

ثانياً - لمحة عامة عن الإنجازات البرنامجية الرئيسية

٦ - استرشدت كلية الموظفين في عملها، خلال الفترة قيد الاستعراض، بخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ والقرارات المتعلقة بالحفاظ على السلام وجهود إصلاح الأمم المتحدة، على النحو المبين في آخر خطة استراتيجية لكلية الموظفين. وركزت الكلية على دعم الموظفين والشركاء من أجل تلبية احتياجاتهم التعليمية، استناداً إلى أولويات الأمم المتحدة، من خلال عمل أذرعها البرنامجية الرئيسية الثلاث: مركز المعارف للقيادة والإدارة، ومركز المعارف للتنمية المستدامة، والفريق المعني بالسلام والأمن. وتركز عمل الركائز البرنامجية الثلاث على تنفيذ نتائجها المتفق عليها، وأسفر عن زيادة ما يُقدم من منتجات التعلم. وبلغ عدد المستفيدين مما تقدّمه الكلية من دورات وخدمات ومنتجات معرفية أكثر من ٤٧ ٠٠٠ - أي بزيادة قدرها ٥٦ في المائة مقارنة بفترة السنتين السابقة.

٧ - وأُنجزت أنشطة التعلم المباشر وجهاً لوجه في كلية الموظفين على نحو متزايد عند الطلب، حيث عقدت ٦٠ في المائة من الدورات في حجرات دراسية خارج الفرعين الرئيسيين للكلية (تورينو وبون). ولا تزال هذه ممارسة متنامية في المؤسسة، مما يدل على الطبيعة المتنقلة لفرق التدريب التابعة لها. وتكتسي سهولة الحصول على برامج التعلم بالكلية أهمية حيوية بشكل خاص بالنظر إلى الموارد المتناقصة المخصصة للسفر والتدريب والمتاحة داخل منظومة الأمم المتحدة. كما أن التنقل الجغرافي للكلية يساعدها على تقديم الدعم الفعال لأفرقة الأمم المتحدة الإقليمية والقطرية في جهودها الإصلاحية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن ٢٥ في المائة من جميع عروض الكلية تتألف من دورات التعليم الإلكتروني والتدريب المختلط - وهي نسبة ظلت ثابتة على مدار العامين الماضيين ونتيجةً لجهود الكلية المستمرة للوصول إلى الموظفين الميدانيين والموظفين الذين يوثرون خيارات التعلم عن بُعد.

٨ - وظلت عموماً نوعية أنشطة التعلم المقدّمة، التي تم تسجيلها بواسطة تقييمات ما بعد الدورات الدراسية، مصنفة في مرتبة عالية، حيث بلغ متوسط معدل التوصيات الإيجابية في المنطقة حوالي ٩٦ بالمائة. وبالإضافة إلى ذلك، حصلت الأهمية الإجمالية للمنتجات التعليمية لكلية الموظفين على ٥,١٨ نقاط من أصل ٦ (علماً بأن ٦ تشير إلى "ذات أهمية بالغة" وأن ١ يشير إلى "غير ذات أهمية بالمرة"): وهو مؤشر بارز على الأهمية.

٩ - والزيادة الحاصلة في الأنشطة والمشاركين، إلى جانب الأداء المالي الإيجابي، هي نتيجة لحضور متزايد وسمعة إيجابية لكلية الموظفين داخل منظومة الأمم المتحدة وتجاه الدول الأعضاء والشركاء الرئيسيين الآخرين. وبينما يظل تركيز كلية الموظفين الأساسي على كيانات الأمم المتحدة وموظفي الأمم المتحدة، فإن ما يقرب من ٢٢ في المائة من مجموع المشاركين في برامج الكلية كانوا مرتبطين بكيانات خارجية (الحكومة والمجتمع المدني والقطاع الخاص)، انطلاقاً من روح حقبة لتعدد أصحاب المصلحة.

١٠ - وفي الفترة ٢٠١٧-٢٠١٨، أقيمت شراكات جديدة مع مؤسسات أكاديمية وأصحاب مصلحة رئيسيين آخرين، شملت اتفاقاً مع مدرسة الشؤون العالمية والعامّة التابعة لجامعة IE في مدريد. وستشهد هذه الشراكة إنشاء شهادة ماجستير جديدة في موضوع التنمية المستدامة في عام ٢٠١٩، ستوفر من أجلها كلية الموظفين سلسلة من الدورات الدراسية عبر الإنترنت بالإضافة إلى خبرة الأمم المتحدة (هيئة التدريس)، مع التركيز على خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة السبعة عشر التي ترد فيها.

١١ - وتكتمّل هذه الشراكة شهادة ماجستير إدارة الأعمال الموجودة بالفعل في موضوع إدارة المنظمات الدولية، والتي انطلقت عام ٢٠١٧ وتم استحداثها بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال بجامعة ستينلنبوش بجنوب أفريقيا، حيث قدمت كلية الموظفين مدخلات ماثلة. وفي عام ٢٠١٩، ستدشن أيضاً شهادة ماجستير جديدة - كلياً عبر الإنترنت - بعنوان "الحفاظ على السلام: من النظرية إلى التطبيق"، مع جامعة تورينو. ومن خلال هؤلاء الشركاء الأكاديميين، لا تستفيد كلية الموظفين من زيادة الاعتراف الأكاديمي والمكاسب المالية فحسب، بل تسهم أيضاً في بناء قدرات الأجيال الجديدة حول قيم الأمم المتحدة ومبادئ خطة عام ٢٠٣٠.

١٢ - وعموماً، فقد عزّزت كلية الموظفين خلال الفترة قيد الاستعراض هيكلها التنظيمي وموقعها الاستراتيجي، مما أسفر عن تحقيق نمو في الإنتاجية والتواصل ومزيد من الاستقرار المالي.

ثالثاً - مجالات التركيز البرنامجي الرئيسية

ألف - إحياء خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، بواسطة التعلّم

١٣ - خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ هي الخطة الأكثر جرأة للبشرية، وهي أكثر خطط مكافحة الفقر والدفاع عن كوكب الأرض طموحاً اعتماداً على الأمم المتحدة على الإطلاق. ويعكس طابعها التحويلي أوجه الترابط بين أهداف تحقيق التنمية المستدامة واحترام حقوق الإنسان والسعي إلى تحقيق السلام والاستقرار. ويتطلب دعم أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر أن تعمل الأمم المتحدة في مجمل القطاعات، وأن تقيم شراكات تعاونية وتأزيرية مع أصحاب المصلحة الحاليين والجدد، وأن تبحث عن طرق مبتكرة لدعم الدول الأعضاء من أجل تنفيذ هذه الخطة.

١٤ - وقد دعت الدول الأعضاء في هذه الخطة إلى اتباع نهج جديدة لتنمية المعارف والمهارات لجميع الجهات الفاعلة. ويتطلب التقدم في مجال التنمية التفكير الشمولي والانتقال إلى ما وراء الولايات والهيكل المنفصلة وبحث العلاقات بين القضايا المواضيعية المختلفة. ولا تدعم كلية الموظفين الطابع المترابط للخطة فحسب، ولكنها تساعد أيضاً المتعلّمين على فهم أهميتها من خلال منظور متكامل. فالأبعاد الخمسة الحاسمة التي تكمن في صميم الخطة - أي الناس والرخاء وكوكب الأرض والشراكة والسلام - مترسّخة في جميع برامج كلية الموظفين.

١٥ - وتمثل أهداف كلية الموظفين في هذا الصدد في "إحياء" الخطة من خلال تصميم وتقديم أدوات تعليمية ومنصات للتفاعل ومجموعة متكاملة من منتجات التعلم لتزويد موظفي الأمم المتحدة وشركائها بالمهارات والمعارف الجديدة. وعلى وجه الخصوص، تدعم كلية الموظفين من خلال مركز المعارف للتنمية المستدامة التابع لها في بون أعمال الأمم المتحدة السياساتية والتنفيذية، وتؤدي دور عامل تحفيز وجمع، حيث تحت على الحوار وتبادل المعارف بين موظفي الأمم المتحدة ومجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة من الأوساط الأكاديمية والقطاع الخاص والمجتمع المدني.

١٦ - وشملت التدخلات التعليمية في هذا المجال برامج شعبية مصمّمة لبناء قدرات أفرقة الأمم المتحدة القطرية، مثل الدورة التدريبية المتعلقة ببرامج الأمم المتحدة القطرية في سياق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، مما يعزز فهم الأولويات القطرية. ويمكن هذا الأمر الأفرقة القطرية من تقديم دعم فضل مؤات لظروف الدول الأعضاء. وبالإضافة إلى ذلك، أُعيد بالكامل تصميم الدورة التدريبية الطويلة الأمد

المتعلقة بالمهارات القيادية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية لتعزيز المهارات والقدرات اللازمة لقيادة الأمم المتحدة للترويج لخطة عام ٢٠٣٠، وخاصة في مجالات اتساق السياسات العامة والتفكير في النظم والاتصالات الاستراتيجية والقيادة التعاونية.

١٧ - وبغية إحداث تغيير في السلوك عن طريق الحرص على أن يستوعب مختلف أصحاب المصلحة تحوّل النموذج الفكري الذي أتت به خطة عام ٢٠٣٠، قامت كلية الموظفين أيضاً بتجربة دورات تدريبية لموظفي الخدمة المدنية الوطنيين، بما في ذلك في الهند وتركيا والعراق، من أجل مساعدتهم على وضع استراتيجياتهم الوطنية للتنمية المستدامة وتولي زمام تنفيذها. وبالإضافة إلى ذلك، عقدت الكلية أول لقاء تبادل تعليمي بشأن بناء القدرات لخطة عام ٢٠٣٠ في المنتدى السياسي الرفيع المستوى لعام ٢٠١٨. وأقّمه مشاركون من مدارس الإدارة العامة في ستة بلدان.

١٨ - وخلال الفترة قيد الاستعراض، أُتيحَت موارد تعلم علنية بالبحان للأفراد المهتمين من الجمهور. وتضمنت وحدات تعلم مصغرة، بما فيها وحدات تعليمية عبر الإنترنت بشأن البيانات الضخمة والتنمية المستدامة، تم إطلاقها بالاشتراك مع مجمع الفكر Data-Pop Alliance الذي لا يستهدف الربح. كما أُنتجت أرصدة معرفية مجانية، شملت مقاطع فيديو توضيحية ومنشورات تعريفية وحلقات دراسية شبكية علنية بشأن التنمية المستدامة، ولقيت قبولا حسناً.

باء - دعم إصلاحات الأمم المتحدة عن طريق تعزيز القدرات القيادية والإدارية والترويج لثقافة التغيير

١٩ - في إطار الجولة الحالية لإصلاحات الأمين العام، الموظفون بحاجة إلى مجموعة جديدة من الكفاءات من أجل إدارة التغيير التحويلي بشكل أفضل ومواجهة تحديات اليوم المعقدة والمتراعبة. ويتطلب إصلاح الإدارة على وجه الخصوص - الذي تُتخذ فيه القرارات بطريقة لا مركزية وتبسّط السياسات العامة والإجراءات وتواءم مسؤولية تنفيذ الولاية مع سلطة إدارة الموارد - تعزيز وتمكين القيادة والتعاون، داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها. والأهداف المتوخاة من هذه الجهود هي تحسين الفعالية في تنفيذ البرنامج والمساءلة عنه. ومن الأهمية بمكان أن تكون منظومة الأمم المتحدة على استعداد تام لسن هذه الإصلاحات.

٢٠ - ووفرت كلية الموظفين، من خلال مركز المعارف للقيادة والإدارة التابع لها، طائفة واسعة من فرص التعلم لموظفي الأمم المتحدة، بهدف تطوير مهارات القيادة والإدارة والكفاءات المهنية الأساسية، وفي الوقت نفسه تعزيز قدرة منظومة الأمم المتحدة على القيام بعمليات الإصلاح المختلفة الجارية حالياً. واستمرت برامجها في دعم ثقافة التغيير والابتكار في جميع أجزاء الأمم المتحدة.

٢١ - وكان أحد أبرز الإنجازات التي حققتها كلية الموظفين خلال الفترة قيد الاستعراض قيادة العملية التشارورية التي ضمت فريق عمل مشترك بين اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، وأسفرت عن تقديم اقتراح شامل لإطار قيادة في منظومة الأمم المتحدة في عام ٢٠١٧. ويتضمن هذا الإطار، الذي اعتمده مجلس الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة، مخططاً للثقافة التنظيمية المرجوة في الأمم المتحدة، وللخصائص القيادية الأساسية. ويدعو إلى قيادة قائمة على معايير ومبادئ وأن تكون شاملة للجميع وخاضعة للمساءلة ومتعددة الأبعاد وذات أثر تحويلي وتعاونية وذاتية التطبيق.

٢٢ - واضطلعت كلية الموظفين ببرامج مكيفة خصيصاً للقيادة والإدارة لتشجيع على اعتماد إطار قيادة منظومة الأمم المتحدة لفائدة العديد من مؤسسات الأمم المتحدة، بما فيها صندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، وكذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة. وتستخدم برامج القيادة والإدارة ذات الصلة بالموضوع أداة للتقييم من جميع الاتجاهات (٣٦٠ درجة) صممتها خصيصاً كلية الموظفين لتعكس الكفاءات والسلوكيات المحددة في إطار قيادة منظومة الأمم المتحدة.

٢٣ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، نُظمت أيضاً مجموعة من برامج التعلم في كلية الموظفين بشأن المهارات المهنية الأساسية وتنمية مهارات التدبير، وتم تنويعها وتكييفها لتمكين موظفي الأمم المتحدة في جميع مستويات حياتهم المهنية.

٢٤ - ومن أجل بناء المهارات المهنية الأساسية لدى موظفي الأمم المتحدة، استُحدثت مجموعة من الدورات الدراسية على الإنترنت، تشمل مجموعة متنوعة من المواضيع، من بينها مهارات الكتابة، والمهارات المخصصة للمساعدين الإداريين، والتدريب على التعامل مع وسائل الإعلام والاتصالات، وتدبير المشاريع. كما قامت الكلية بإثراء منهاج التنمية الإدارية من خلال إطلاق برنامج مختلط جديد للتعليم، هو برنامج تنمية مهارات المديرين التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة. وهذا البرنامج مصمم خصيصاً لمديري الأمم المتحدة على نطاق المنظومة، في المقر الرئيسي والمواقع الميدانية على حد سواء. وتُقرن المناقشات عبر شبكة الإنترنت وجلسات التدريس بعنصر تعليمي وجهاً لوجه، مما يسمح للمشاركين بالتفاعل بشكل افتراضي وفي الحجرات الدراسية. وينصب التركيز على تعزيز القدرات الإدارية لموظفي الأمم المتحدة، باستخدام منهجيات التعلم بناء على مشاكل وحالات إفرادية محددة.

٢٥ - ولا تزال زيادة قدرة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على الاضطلاع بجهود الإصلاح هي الهدف الرئيسي لمبادرة مختبر الأمم المتحدة للمعارف والتغيير المؤسسي التي اعتمدها كلية الموظفين. فمن خلال هذه المبادرة، قامت كلية الموظفين بالعديد من التدخلات التعليمية والاستشارية التي تركز على بناء وتشجيع ثقافة التغيير والابتكار على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وتتضمن المبادرة أربعة خطوط خدمات مترابطة ومتآزرة، وهي:

(أ) **توفير خدمات استشارية متكاملة لإدارة التغيير** - الهدف العام هو مساعدة كيانات الأمم المتحدة على تنفيذ عمليات إدارة التغيير في ضوء إصلاحات الأمم المتحدة، من خلال دعمها في تحديد نطاق عملياتها وإجراءاتها الداخلية وهيكلها وأهدافها الاستراتيجية وتصميمها وإعادة تحديدها؛

(ب) **تنمية القدرات والإمكانيات لإدارة التغيير** - تستخدم أنشطة التعلم للترويج لنهج مشترك لإدارة التغيير التنظيمي في منظومة الأمم المتحدة، مع التركيز على زيادة مشاركة الموظفين والجهات المعنية والتبسيط والاستدامة من خلال التفكير في النظم؛

(ج) **إدارة المعارف** - صُممت دراسات حالات إفرادية لتعميق مناقشة ممارسي التغيير واستخلاص الممارسات الجيدة المستجدة ونشرها، مثل إنشاء هياكل الإدارة المتلى وتغيير شبكات عوامل

التغيير. وتستخدم دراسات الحالات الفردية أيضاً للحلقات الدراسية الشبكية، كقراءة في فترة ما قبل الدورة التدريبية وعلى نطاق أوسع باعتبارها "منتجات" لنشر المعارف؛

(د) **إقامة الشبكات وتمهدها** - شبكة المتخصصين في مجال إدارة التغيير، التي أنشئت في عام ٢٠١٦، أداة أساسية لتوضيح العمل على نطاق المنظومة وتبادل المعارف عن إدارة التغيير. وتشمل عضوية الشبكة حتى الآن حوالي ٥٠ من موظفي الأمم المتحدة (من الرتبة ف-٤ إلى الرتبة مد-٢) هم منخرطون في إدارة التغيير داخل مؤسساتهم.

٢٦ - والأمانة العامة للأمم المتحدة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، وأمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، هي بعض مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي تلقت خدمات إدارة التغيير مخصصة لهذا الغرض خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وقد أصبحت شبكة مختبر الأمم المتحدة للمعارف والتغيير المؤسسي للتبادل بين الأقران المهنيين المتخصصين في إدارة التغيير الآن حدثاً متكرراً يجمع بين المهنيين الرفيعة المستوى المتخصصين في مجال التغيير من جميع أجزاء منظومة الأمم المتحدة.

جيم - صوب سرد متسق وفهم مشترك لخطة الحفاظ على السلام

٢٧ - خطة عام ٢٠٣٠ ذات صلة بالقرارين اللذين اتخذتهما الجمعية العامة ومجلس الأمن بشأن الحفاظ على السلام، واللذين دعت فيهما الجمعية والمجلس إلى اتباع نهج شامل ومنسق لتعزيز مهارات وقدرات المجتمعات على استخدام الوسائل السلمية - ليس فقط لمعالجة الأسباب الجذرية للصراع ولكن أيضاً لمنع اندلاع العنف واستمراره وتصعيده. وخطة عام ٢٠٣٠ وقرارا الحفاظ على السلام يعزز بعضهما بعضاً، حيث يتقاسمان مبادئ مشتركة ويقر كل منهما بضرورة أن تعمل منظومة الأمم المتحدة بشكل جماعي في مجمل القطاعات لتوفير الدعم لجهود الدول الأعضاء من أجل بناء مستقبل مستدام وسلمي.

٢٨ - ويركز مفهوم الحفاظ على السلام، بوجه خاص، على الإجراءات الوقائية التي تشمل جميع الأعمدة ومسارات العمل في منظومة الأمم المتحدة - من العمل الإنساني وحفظ السلام إلى بناء السلام والتنمية المستدامة. والهدف الشامل لكلية الموظفين هو دعم توافق هذه الجهود.

٢٩ - وركزت كلية الموظفين، من خلال فريق السلام والأمن التابع لها، على دمج العناصر المحددة في القرارين التوأمين وعلى بناء المعرفة الفنية والمهارات المهنية الأساسية المتعلقة بالحفاظ على السلام. وقدمت منتجات تعليمية وتدريبية مصممة لموظفي الأمم المتحدة والشركاء الرئيسيين مشفوعة بسرد متسق وفهم مشترك لخطة الحفاظ على السلام وسبل تطبيقها على نطاق الصلة الرابطة بين العمل الإنساني والعمل الإنمائي وجهود السلام. وبواسطة مجموعة متنوعة من مبادرات بناء القدرات، ركزت كلية الموظفين أيضاً على تزويد موظفي الأمم المتحدة وأصحاب المصلحة الرئيسيين بطريقة التفكير والمعارف والمهارات اللازمة للتصدي لتحديات السلام والأمن المعاصرة والعمل في بيئات معقدة.

٣٠ - وخلال الفترة قيد الاستعراض، عملت كلية الموظفين مع وحدة التخطيط الاستراتيجي والرصد التابعة للمكتب التنفيذي للأمين العام لتصميم واستحداث وتقديم سلسلة من أنشطة التعلم على نطاق

المنظومة بهدف تعزيز قدرات كبار موظفي الأمم المتحدة لقيادة عمليات التخطيط المتكاملة المعقدة. وتم تكييف مجموعة مواد التدريب ومواءمتها لتناسب مع الجهد المبذول لدعم وضع وتنفيذ استراتيجيات الوقاية على المستوى الإقليمي.

٣١ - وفي ذلك الإطار، وفي شباط/فبراير ٢٠١٨، جمعت كلية الموظفين والمكتب التنفيذي للأمم العام كبار الموظفين - في المناصب القيادية والإدارية الرئيسية - في أديس أبابا، للمساهمة في الجهود الرامية إلى إعادة تنظيم استجابة الأمم المتحدة في منطقة الساحل، والانتهاء من وضع خطة الأمم المتحدة لدعم منطقة الساحل ووضع استراتيجية مالية ملائمة. كما نظم الشريكان حلقة عمل رفيعة المستوى، جمعت بين المديرين الإقليميين والمنسقين المقيمين والممثلين الخاصين للأمم العام وموظفين مختارين من مقر الأمم المتحدة وممثلي الشركاء الرئيسيين (مثل البنك الدولي والهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية) لتحديد أولويات استراتيجية الأمم المتحدة الإقليمية للوقاية في منطقة القرن الأفريقي والعمل من أجل وضع خطة تنفيذ ملموسة.

٣٢ - واستحدثت كلية الموظفين أيضاً مبادرة لبناء قدرات المرأة على تحليل النزاعات ومنع نشوبها في غرب أفريقيا ومنطقة الساحل. وعقد الاجتماع الأول للتصميم في داكار بحضور شركاء بارزين، من بينهم شبكة غرب أفريقيا لبناء السلام، ومركز كوفي عنان الدولي للتدريب على حفظ السلام، والمركز النيجيري للبيئة وحقوق الإنسان والتنمية، والفريق العامل المعني بالمرأة والشباب والسلام والأمن في غرب أفريقيا ومنطقة الساحل، ومركز النهوض بالمرأة التابع للجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا، ومكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا ومنطقة الساحل. والغرض من هذه المبادرة هو تعزيز القدرات المحلية والاستفادة من قيادة المرأة لضمان ألا يصبح التدريب وبناء القدرات غائبتين في حد ذاتهما بل أداة لدعم الوقاية واستمرار جهود السلام على أرض الواقع.

٣٣ - وبالتوازي مع العمل المتعلق بالحفاظ على السلام، تواصل كلية الموظفين إعطاء الأولوية لسلامة موظفي الأمم المتحدة وأمنهم من خلال منتجاتها. فالدورة التدريبية للنهج الآمنة والأمنة في البيئات الميدانية لا تزال تزود موظفي الأمم المتحدة الذين يُشرون في المناطق المضطربة والخطرة بمهارات أساسية وشاملة للسلامة والأمن منذ عام ٢٠٠٧. وهذا البرنامج، الذي ينفذ بالتعاون مع إدارة الأمم المتحدة لشؤون السلامة والأمن، يعدُّ المشاركين لمواجهة المواقف الحرجة والمجهدة. وهو يجمع بين المعرفة النظرية والمحاكاة العملية الصعبة، وينفَّذ بدعم من خبراء مثل ممثلي الجيش الإيطالي. وقد درَّب نحو ٦٠ ٠٠٠ من موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها، بمن فيهم أعضاء المنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية والوكالات الحكومية في جميع أنحاء العالم.

٣٤ - وشهدت الفترة قيد الاستعراض أيضاً انطلاق برنامج السلامة على الطرق التابع لكلية الموظفين. ففي أعقاب بدء العمل رسمياً باستراتيجية الأمم المتحدة للسلامة على الطرق في شباط/فبراير ٢٠١٨، يقدم البرنامج دعماً حيوياً للأمم المتحدة والمنظمات الشريكة من خلال إنشاء قدرة داخلية لوضع برامج للسلامة على الطرق مراعية للظروف المحلية. وعملت كلية الموظفين لدعم وضع خطة عمل منبثقة عن استراتيجية السلامة على الطرق، بطرق منها رئاسة الفريق العامل لتحسين السلامة على الطرق، وإجراء أول تقييم أساسي متعمق لحوادث المرور على الطرق يشارك فيه موظفو الأمم المتحدة، واستضافة حلقة عمل بشأن توحيد معايير التدريب على السلامة على الطرق والتعلم على صعيد منظومة الأمم المتحدة. وقد تولى مدرِّبون مؤهلون في السياقة تدريب أكثر من ٤٠٠ سائق على القيادة الآمنة المتقدمة في عام ٢٠١٨. وقدمت شبكة المدربين على السياقة، وهي شبكة فريدة من نوعها في منظومة الأمم المتحدة، التدريب بثلاث عشرة لغة في جميع أنحاء أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط.

٣٥ - ووضعت الجهود الناجحة التي بذلتها كلية الموظفين في مجال السلام والأمن في عام ٢٠١٨ الأساس للمضي قدماً في تحقيق الهدف الطموح المتمثل في إنشاء مركز شامل للمعارف للحفاظ على السلام في عام ٢٠١٩.

رابعاً - الاستنتاجات والتوصيات

٣٦ - دأبت كلية الموظفين منذ إنشائها في عام ٢٠٠٢ على تطوير هيكلها وتكييف خبراتها لتلبية المتطلبات والاحتياجات التدريجية لمنظومة الأمم المتحدة وشركائها. ويتطلب الطابع التحويلي لخطة عام ٢٠٣٠ من جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك الأمم المتحدة، تغيير الطريقة التي يعملون بها. وتستلزم إصلاحات الأمين العام من الأمم المتحدة - في جميع ركائز عملها الثلاث - تغيير الطريقة التي تؤدي بها أعمالها.

٣٧ - وبمثل بناء قدرة القوى العاملة في الأمم المتحدة على التعلّم والتكيف مع طرق العمل الجديدة عن طريق تعزيز قدرات الموظفين ومعارفهم الفنية، بطريقة تسمو فوق الاعتبارات الضيقة الخاصة بكل كيان، إحدى الأولويات القصوى بالنسبة لكلية الموظفين في السنوات المقبلة، وسيظل كذلك. ويتمثل النهج التربوي الأساسي لكلية الموظفين في تقديم برامج تعليمية مصمّمة بطريقة متعددة التخصصات.

٣٨ - وبناء على العمل المُنجز حتى الآن وعلى مكانة كلية الموظفين الفريدة باعتبارها المؤسسة الوحيدة في الأمم المتحدة المكلفة بتوفير فرص تبادل المعارف بين الوكالات والتعلم والتدريب داخل المنظومة، فإنها تتبوأ موقِعاً جيداً يمكنها من أداء دور الحليف الاستراتيجي للأعضاء الدول وكيانات منظومة الأمم المتحدة وشركائها المهمتين بتنفيذ مبادرات بناء القدرات التي تتخذ من التفكير والتغيير المتكاملين هدفاً جوهرياً للسياسات والبرامج.

٣٩ - ويوصى بأن تواصل الدول الأعضاء والكيانات في منظومة الأمم المتحدة تقديم الدعم الكامل لكلية الموظفين في جهودها لبناء القدرات المحورية للموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين للتكيف مع التحديات الجديدة الناشئة.

٤٠ - وتُشجّع الدول الأعضاء على أن تعتبر كلية الموظفين أداة لتسريع خطى التغيير والإصلاحات في منظومة الأمم المتحدة، وكذلك شريكاً يمكنه مساعدتها في جهود بناء القدرات المشتركة، انطلاقاً من روح وسياق أصحاب المصلحة المتعددين. وسيكتسي دعم الدول الأعضاء لكلية الموظفين أهمية بالغة لتأسيس قاعدة موارد تتناسب مع أهدافها.

٤١ - وبالمثل، تُشجّع كيانات الأمم المتحدة على مواصلة الاستفادة من خبرة كلية الموظفين ذات الصلة والمتمحورة حول الأمم المتحدة من خلال اعتبارها الجهة التعليمية المثالية لبناء قدرات موظفيها. وينبغي لكيانات منظومة الأمم المتحدة أن تدعو إلى زيادة مشاركة الموظفين في برامج الكلية وأن تدعم الجهود التي تبذلها الكلية لتيسير التحول المؤسسي.