

البند 6 من جدول الأعمال
WFP/EB.1/2017/6-A/Add.1
تقارير التقييم
للنظر

التوزيع: عام
التاريخ: 20 يناير/كانون الثاني 2017
اللغة الأصلية: الإنكليزية

تتاح وثائق المجلس التنفيذي على موقع البرنامج على الإنترنت (<http://executiveboard.wfp.org>).

رد الإدارة على توصيات التقرير الموجز عن تقييم سياسة البرنامج لتنمية القدرات

الخلفية

1- تعرض هذه الوثيقة رد الإدارة على توصيات التقرير الموجز عن تقييم سياسة البرنامج لتنمية القدرات.

السيد K. Crossley
نائب المدير
دائرة المساعدة التقنية وتعزيز القدرات القطرية
هاتف: 066513-2964

السيد S. Samkange
المدير
شعبة السياسات والبرامج
هاتف: 066513-2262

رد الإدارة على توصيات التقرير الموجز عن تقييم سياسة البرنامج لتنمية القدرات

التوصيات	الجهة المعنية بالتنفيذ	رد الإدارة والتدابير المتخذة	الموعد النهائي للتنفيذ
<p>التوصية 1: ينبغي على البرنامج أن يزيد على الفور اهتمامه كمنظمة بتقوية القدرات كوظيفة أساسية، وذلك بإنشاء فريق إداري انتقالي جامع لأصحاب مصلحة متعددين للقيام بما يلي:</p> <p>(أ) تحديد رؤية البرنامج واستراتيجيته في مجال تقوية القدرات بما يتماشى مع خارطة الطريق المتكاملة للفترة 2017-2021، مع إدراج تعاريف مفاهيمية وتشغيلية لتقوية القدرات كمسألة يتعين تعميمها في الأهداف الاستراتيجية من 1 إلى 3، ومجال التركيز البرنامجي في الهدف الاستراتيجي 4، وكطريقة للتحويل في الإطار المالي الجديد؛</p> <p>(ب) تحديد أدوار الموظفين ومسؤولياتهم ومساءلاتهم فيما يتعلق بتقوية القدرات، كمسؤولية وظيفية وعلى النحو المعمم في المجالات البرنامجية الأخرى؛</p> <p>(ج) استعراض الأدوات والتوجيهات العملية المتعلقة بعمل البرنامج في مجال تقوية القدرات، وتنقيح تلك الأدوات والتوجيهات وخلق أدوات وتوجيهات جديدة، في سياق سياسة الخطط الاستراتيجية القطرية في البرنامج، بما يشمل الاستجابة الإنسانية؛</p> <p>(د) الاستمرار في العمل إلى أن يكتمل التنفيذ المعمم لنهج الخطط الاستراتيجية القطرية.</p>	<p>شعبة ابتكار السياسات والبرامج، بدعم من المكتب الاستشاري للتغذية وشعبة الاستعداد للطوارئ والاستجابة لها وشعبة سلاسل التوريد وكذلك من الشعب المعنية في إدارة خدمات الشراكة والحوكمة وإدارة تسيير الموارد والمساءلة</p>	<p>موافقة جزئية.</p> <p>في حين تستبعد احتياجات التمويل المتعددة المقترنة بخارطة الطريق المتكاملة لإنشاء فريق انتقالي إداري مستقل - فإن البرنامج سيحدد الأدوار والمسؤوليات والمساءلة لدعم أعمال تقوية القدرات، وذلك في مختلف الاختصاصات والشعب والإدارات. كما سيواصل البرنامج تكيف الأدوات والتوجيهات وأفضل الممارسات لدعم المكاتب القطرية للبرنامج في صوغ الخطط الاستراتيجية القطرية وتنفيذها.</p> <p>وتشمل هذه الأدوات التوجيهات حول سبل إنشاء أوجه تآزر بين ما يقوم به البرنامج من تقوية لقدرات الحكومات ولقدرات المجتمع المدني، مما يعكس "نهج المجتمع ككل" الذي يأخذ به البرنامج في عملية الخطط الاستراتيجية القطرية.</p>	منتصف عام 2017
<p>التوصية 2: في سياق تنفيذ خارطة الطريق المتكاملة، وعلى وجه التحديد سياسة الخطط الاستراتيجية القطرية، ينبغي على البرنامج أن يضمن تزويد المكاتب القطرية بالأدوات والتوجيهات العملية والملموسة ذات الصلة بتقوية القدرات، في غضون 12 شهراً. وينبغي لهذه التوجيهات أن تكون:</p> <p>(أ) مستندة إلى الممارسة الجيدة المستقاة من تجربة البرنامج نفسه وتجارب وكالات الأمم المتحدة الأخرى؛</p> <p>(ب) صالحة للتطبيق في سياقات الترابط بين مجالات العمل الإنساني والإنمائي وبناء السلام؛</p> <p>(ج) إدراج المعايير أو الشروط المتعلقة باحتمال انتهاء الحاجة إلى دعم البرنامج - بما يتضمن خططاً للانتقال والخروج في عملية التخطيط الاستراتيجي القطري.</p>	<p>شعبة ابتكار السياسات والبرامج، بدعم من المكتب الاستشاري للتغذية وشعبة الاستعداد للطوارئ والاستجابة لها وشعبة سلاسل التوريد وكذلك من الشعب المعنية في إدارة خدمات الشراكة والحوكمة وإدارة تسيير الموارد والمساءلة</p>	<p>موافقة.</p> <p>ستشمل التوجيهات المعايير و/أو الشروط التي تمكن دعم البرنامج من الانتقال بشكل كامل إلى تقوية القدرات الوطنية مع إشارات واضحة لأهداف التدخل وحصيلاته.</p>	إنجاز الأدوات في يونيو/حزيران 2017، إنجاز الترجمة في ديسمبر/كانون الأول 2017
<p>التوصية 3: ينبغي على البرنامج أن يواصل تعزيز قدراته الداخلية على دعم عمليات تقوية القدرات الوطنية دعماً فعالاً في غضون 12 شهراً، من خلال ما</p>	<p>شعبة الموارد البشرية بدعم من الشعب</p>	<p>موافقة.</p> <p>(أ) ستضع استراتيجية شؤون العاملين للاستعراض بحيث تعكس الوظائف</p>	

رد الإدارة على توصيات التقرير الموجز عن تقييم سياسة البرنامج لتنمية القدرات

التوصيات	الجهة المعنية بالتنفيذ	رد الإدارة والتدابير المتخذة	الموعد النهائي للتنفيذ
<p>يلي:</p> <p>(أ) تحديث استراتيجية شؤون العاملين لديه بحيث تشمل تقوية القدرات كمقدرة وظيفية؛</p> <p>(ب) وضع حوافز لأعمال تقوية القدرات في سياق تقدير أداء الموظفين؛</p> <p>(ج) تحديد جهة تنسيق لتقوية القدرات تتمتع بمسؤوليات ومسؤوليات واضحة في كل المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية؛</p> <p>(د) تسريع عملية وضع قائمة خبراء في مجال تنمية القدرات في المجالات المواضيعية والمناطق الجغرافية المعنية.</p>	<p>الأخرى حسبما يتصل بصورة الموظفين</p>	<p>والالتزامات البالغة الأهمية المتعلقة بتنمية القدرات؛ موافقة.</p> <p>(ب) ستوضع التوجيهات لتيسير إدراج المهارات والمقدرات والوظائف المتعلقة بتنمية القدرات في تقييم أداء الموظفين. موافقة جزئية.</p> <p>(ج) ستقدم توصيات بخصوص أدوار الموظفين ومسؤولياتهم ومسؤولياتهم حسب الاقتضاء في مجال تقوية القدرات كمسؤولية وظيفية على مستوى المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية للنظر في كل منها مع مراعاة مستويات الموارد والحفاظات. موافقة.</p> <p>(د) جارٍ إعداد قائمة كجزء من إعداد شبكة الخبراء.</p>	<p>نهاية عام 2017</p> <p>نهاية عام 2017</p> <p>نهاية عام 2017</p> <p>التنفيذ مستمر</p>
<p>التوصية 4: ينبغي أن يواصل البرنامج تقوية الأحكام المتعلقة بالرصد والإبلاغ لديه فيما يتعلق بجميع أعمال تقوية القدرات في غضون 12 شهراً، من خلال التوسع في نطاق المعلومات الكمية والنوعية المطلوبة في التقارير الموحدة عن المشروعات وتقارير الصناديق الاستئمانية، بما في ذلك دراسات نوعية بيانية تغطي سياقات الخطط الاستراتيجية القطرية والخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة.</p>	<p>شعبة إدارة الأداء والمساعدة بدعم من شعبة ابتكار السياسات والبرامج</p>	<p>موافقة.</p> <p>يجري العمل في هذا الخصوص إلى جانب عملية تعميم الخطط الاستراتيجية القطرية/الخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة. كما تم استعراض نماذج التقارير الموحدة والتوجيهات الخاصة بها بهدف التعبير عن تدخلات ونتائج تنمية القدرات بمزيد من الوضوح.</p> <p>وترمي مبادرات إدارة المعرفة الجارية إلى تحسين عملية الإبلاغ عن انخراط البرنامج في مجال تنمية القدرات من خلال الدروس المستفادة ودراسات الحالة. وستستمر هذه المبادرات رهناً بتوفر التمويل.</p>	<p>التنفيذ مستمر</p> <p>التنفيذ مستمر</p>
<p>التوصية 5: خلال ستة أشهر، يتعين على البرنامج أن يضمن أن تعكس وتدعم رسائله الداخلية والخارجية رؤيته الاستراتيجية المتعلقة بتقوية القدرات، بما في ذلك من خلال تقديم تنمية القدرات بوصفها إحدى وظائفه التنظيمية الأساسية في جميع السياقات.</p>	<p>إدارة البرامج بدعم من شعبة ابتكار السياسات والبرامج</p>	<p>موافقة جزئية.</p> <p>يجري العمل في إعداد خطة اتصال تتعلق بالخطة الاستراتيجية وخارطة الطريق المتكاملة التابعتين للبرنامج. وستصاغ رسائل أساسية تتعلق بتقوية القدرات القطرية وستوزع ضمن السياق الأوسع لخطة الاتصال على صعيد البرنامج.</p>	<p>نهاية عام 2017</p>
<p>التوصية 6: ينبغي أن يستمر العمل بتحديث السياسة لعام 2009 إلى أن تصبح جميع عناصر خارطة الطريق المتكاملة نافذة المفعول. وعند ذلك، ينبغي على البرنامج إما أن ينقح التحديث أو أن يضع سياسة جديدة تحدد نهجه الاستراتيجي. وينبغي أن تقتزن السياسة بأدوات للنشر متوائمة مع تنفيذ الخطة الاستراتيجية (2017-2021) وداعمة له.</p>	<p>شعبة ابتكار السياسات والبرامج، بدعم من المكتب الاستشاري للتغذية وشعبة الاستعداد للطوارئ والاستجابة لها وشعبة سلاسل التوريد</p>	<p>موافقة.</p> <p>عند تنفيذ جميع هذه التوصيات الصادرة عن التقييم والانتهاج من تقييم عملية تنفيذ الخطط الاستراتيجية القطرية/الخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة، ستبت الإدارة فيما إذا كان عليها تحديث السياسة الحالية أو إعداد سياسة جديدة.</p>	<p>نهاية عام 2018 (مبدئياً)</p>

