

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 9-12/6/2008

تقارير التقييم

البند 7 من جدول الأعمال

استجابة الإدارة لتقييم سياسة البرنامج
وعملياته في إطار تنمية القدرات

مقدمة للمجلس للنظر



Distribution: GENERAL

WFP/EB.A/2008/7/Add.1

27 May 2008

ORIGINAL: ENGLISH

طبعت هذه الوثيقة في عدد محدود من النسخ. يمكن الإطلاع على وثائق المجلس التنفيذي
في صفحة برنامج الأغذية العالمي على شبكة الإنترنت على العنوان التالي:
(<http://www.wfp.org/eb>)

مذكرة للمجلس التنفيذي

هذه الوثيقة مقدمة للمجلس التنفيذي للنظر

تدعو الأمانة أعضاء المجلس الذين يرغبون في إبداء بعض الملاحظات أو لديهم استفسارات تتعلق بمحتوى هذه الوثيقة إلى الاتصال بموظفي برنامج الأغذية العالمي المذكورين أدناه، ويفضل أن يتم ذلك قبل ابتداء دورة المجلس التنفيذي بفترة كافية.

كبير موظفي الإدارة القائمة على النتائج، مكتب السيد: K. Owusu-Tieku رقم الهاتف: 066513-3018 المدير التنفيذي:

الرجاء الاتصال بالسيدة C. Panlilio، المساعد الإداري لوحدة خدمات المؤتمرات، إن كانت لديكم استفسارات تتعلق بإرسال الوثائق المتعلقة بأعمال المجلس التنفيذي وذلك على الهاتف رقم: (066513-2645).

مشروع القرار*

يحيط المجلس التنفيذي علماً بالوثيقة "استجابة الإدارة لتقييم سياسة البرنامج وعملياته في إطار تنمية القدرات" (WFP/EB.A/2008/7/Add.1) ويحث على المزيد من العمل لتنفيذ الاستجابات للتوصيات، مع مراعاة الاعتبارات التي أشار إليها المجلس في أثناء مداولاته.

* هذا مشروع قرار، وللإطلاع على القرار النهائي الذي اعتمده المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات (WFP/EB.A/2008/16) الصادرة في نهاية الدورة.



معلومات أساسية

- 1- هذه الوثيقة هي بمثابة استجابة إدارة البرنامج للتقرير المعنون: "تقرير موجز عن تقييم سياسة البرنامج وعملياته في إطار تنمية القدرات" (الوثيقة EB.A/2008/7). وقد أنيطت عملية التقييم بشعبة السياسات والتخطيط والاستراتيجيات في البرنامج لتقييم تنفيذ السياسات والإبلاغ عن المناقشات التي دارت حول استراتيجية البرنامج المستقبلية بشأن تنمية القدرات. وقد التقييم الإنجاز الاستراتيجي للأهداف والنتائج المتوقعة ونوعية الإرشادات في مجال السياسات وإدارة المعلومات وأنشطة تنمية القدرات وتضافر الجهود والشراكات. وأتاحت النتائج مدخلات بالغة الأهمية بشأن صياغة سياسات تنمية القدرات وإطار القياس بشأن المستقبل.
- 2- وتشعر إدارة البرنامج بالارتياح إزاء نتائج التقييم، حيث أن السياسات: (أ) تتفق تماما مع قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة التي توجه الصناديق والبرامج لاستخدام قدراتها لتطوير قدرات الشركاء والحكومات النظيرة؛ (ب) تتفق أيضا مع بيان مهام البرنامج وخطته الاستراتيجية وسياساته الأخرى؛ (ج) سابقة لأوانها فيما يتعلق بالممارسات الجديدة؛ (د) يرجع لها الفضل في إيجاد الالتزام وتعزيز البيئة بشأن تنمية القدرات لمعالجة حالات سوء التغذية الحاد والمزمّن.
- 3- كذلك تثني إدارة البرنامج على الآراء التي وردت في التقييم، حيث أنه: (أ) أسهم، إطار السياسات، في تعزيز الاستثمارات في تنمية القدرات بشأن الدراسات التحليلية وخصوصا في مجالات تقييم الاحتياجات وهشاشة الأوضاع؛ وتقوية الأغذية والتغذية؛ (ب) تبين أن لدى البرنامج مزايا نسبية في مجالات خاصة معينة نظرا لحضوره الميداني الراسخ، الأمر الذي ضمن علاقات وطيدة مع الشركاء القطريين والمحليين وتعزيز جهود تنمية القدرات.
- 4- وأحيطت إدارة البرنامج علما بملاحظات التقييم بخصوص: (أ) أن السياسات لم تحدد أهدافا واضحة بشأن تنمية القدرات أو إطار النتائج؛ (ب) أن الخطط الاستراتيجية والإدارة القائمة على النتائج لم تحدد إطارا للنتائج لقياس حصائل السياسات؛ (ج) لم تكن السياسات تقتسم أو تقرأ على نطاق واسع، كما لم تكن تحظى بالدعم الكافي لضمان إقرارها وتنفيذها؛ (د) إن خبرات البرنامج في مجالات الإنذار المبكر والتخطيط الاحترازي وإدارة المعونة الغذائية والبرمجة تترجم بصورة تلقائية إلى تنمية القدرات القطرية لبلوغ النتائج المرجوة؛ (هـ) أعاققت آليات التمويل منهجا تنظيميا لتنمية القدرات؛ (و) كانت تقارير الأداء عن مبادرات تنمية القدرات غير متكافئة، (ز) كانت هناك صعوبة في الربط بين تنمية القدرات ومن ثم نقلها إلى الكيانات الوطنية.
- 5- وتدرك الإدارة، في نظرة استشرافية، أن هناك العديد من الفرص أمام البرنامج لتعزيز جهوده في بناء القدرات وترى أن هذا التقرير بالغ الأهمية لتقديم المعلومات عن السياسات واتخاذ القرارات الإدارية في هذا المضمار. كذلك سوف توافق الإدارة على الاتجاه العام لتوصيات التقرير، وسوف تتخذ الإجراءات الملائمة لمعالجتها.
- 6- وتتضمن المصروفة التالية الاستجابات المفصلة إزاء كل توصية من هذه التوصيات.



الملحق: مصفوفة التوصيات واستجابة الإدارة			
التوصية	جهة الإجراءات	استجابة الإدارة والإجراءات المتخذة	آخر موعد للتنفيذ
1- يوصي فريق التقييم بأن تستعرض لجنة السياسة النتائج المتعلقة بازدواج أهداف تنمية القدرات (الفقرة 32) والمجالات التي يوفر فيها البرنامج المساعدة في تنمية القدرات (الفقرة 37). وينبغي أن تقدم لجنة السياسة المشورة إلى مجلس السياسات عن كيفية تناول الأهداف المزدوجة هذه مع الأخذ في عين الاعتبار مناقشة المجلس التنفيذي لهذا التقييم والآثار على الموارد المالية والبشرية لكل خيار.	شعبة السياسات والتخطيط والاستراتيجيات	موافق عليها. سوف تبحث لجنة السياسات النتائج وتوصي مجلس السياسات التنفيذي باتخاذ الإجراءات لمعالجة الأهداف المزدوجة.	سبتمبر/أيلول 2008
2- بمجرد موافقة مجلس السياسات على توصية لجنة السياسات، ينبغي على شعبة السياسة والتخطيط والاستراتيجيات تحديث سياسة تنمية القدرات لتنعكس في قرارات المجلس ولتتماشى السياسة مع آخر تفكير، بما في ذلك تعريف تنمية القدرات ومنهج البرنامج "للمستفيدين". وينبغي أن تكون مثل هذه التحديثات متكررة لضمان أن السياسة تعكس تطور تنمية القدرات.	شعبة السياسات والتخطيط والاستراتيجيات	موافق عليها. سوف تقوم شعبة السياسات والتخطيط والاستراتيجيات بإعداد دراسة للسياسات لتحديث السياسات بحيث تعكس قرارات المجلس.	فبراير/شباط 2009
3- لضمان تنفيذ مقررات السياسة، ينبغي أن يصاحب السياسة:	شعبة السياسات والتخطيط والاستراتيجيات، وشعبة تصميم البرامج ودعمها	موافق عليها	ديسمبر/كانون الأول 2008
(أ) خطة عمل لكل من هدفي تنمية القدرات محددة كيفية قيام البرنامج بوضع السياسة قيد التشغيل. وينبغي أن توفر مراحل وإطار للنتائج وتوجيه بشأن أدوات التشخيص واستراتيجيات تسليم المسؤولية، وينبغي أن تقدر تكاليف تنفيذ السياسة، بما في ذلك تكاليف تنمية قدرات البرنامج نفسه في التوجيه والدعم التقني والتدريب وما إلى ذلك. وينبغي أن تقوم شعبة السياسة والتخطيط والاستراتيجية وشعبة تصميم البرامج ودعمها بوضع خطط العمل بالتشاور مع المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية.			

الملحق: مصفوفة التوصيات واستجابة الإدارة

التوصية	جهة الإجراءات	استجابة الإدارة والإجراءات المتخذة	آخر موعد للتنفيذ
(ب) اتصالات من الإدارة إلى الميدان لشرح موقف تنمية القدرات فيما بين الأهداف الاستراتيجية للبرنامج.			ديسمبر/كانون الأول 2008
<p>ينبغي أن توفر شعبة تصميم البرامج ودعمها التوجيه بشأن النقاط التالية:</p> <p>(ج) التوجيه بشأن تضمين تنمية القدرات في تصميم العمليات. وينبغي وضع تنمية القدرات لتنفيذ البرنامج في المسار العام للمكونات التي تتناول أهداف استراتيجية أخرى. وينبغي أن تظل قدرات التنمية المملوكة إقليمياً ووطنياً و/أو محلياً فقط للتصدي لسوء التغذية والجوع الحادين والمزمنين – بدلاً من تنفيذ البرامج – هدفاً منفصلاً لتنمية القدرات مع مؤشرات الأداء ذات الصلة.</p> <p>(د) مصادر توجيهية متكيفة من شركاء آخرين. يشمل هذا مواصلة تحديد مواقع الويب المفيدة وتبادل المعلومات في داخل البرنامج.</p> <p>(هـ) تحتاج المساعدة في تنمية القدرات أن تصمم على أساس تحليل مخاطر بديل القدرات وتشمل تدابير للتسليم التدريجي للمسؤولية عن تنمية القدرات وللاستدامة المضمونة.</p>		<p>تعكف شعبة تصميم البرامج ودعمها على تنقيح واستنباط الخطوط التوجيهية بشأن مختلف أنماط التقييم المتعلقة بالإمدادات المحصولية والغذائية والأمن الغذائي وهشاشة الأوضاع وحالات الطوارئ. أما برامج التعليم لموظفي البرنامج والشركاء، فسوف تترافق مع نشر التوجيهات والوسائل إلى الميدان؛ وأما الأساليب المتقدمة بشأن جمع البيانات وتحليلها، فترسل بصورة منتظمة إلى المؤسسات الوطنية. وسوف يتم البحث عن شراكات جديدة مع المؤسسات الأكاديمية كوسيلة لتعزيز جهود تنمية القدرات. وقد اقترح إلى مكتب المعونة الإنسانية للمجموعة الأوروبية لدعم هذه الأنشطة.</p> <p>وقد استنبطت شعبة تصميم البرامج ودعمها وسيلة لتقييم القدرات القطرية (الحكومات والمجتمع المدني) للتصدي للأزمات الغذائية. وسوف تساعد هذه الأداة في تصميم الأنشطة لبناء القدرات الوطنية وتحليل مخاطر استبدال القدرات كما ستساعد في رصد التغيرات في مجال القدرات الوطنية مع مضي الوقت.</p>	ديسمبر/كانون الأول (ج، د، هـ) (وهـ)



الملحق: مصفوفة التوصيات واستجابة الإدارة

التوصية	جهة الإجراءات	استجابة الإدارة والإجراءات المتخذة	آخر موعد للتنفيذ
(و) التوجيه الإداري الذي يشمل كيفية التعامل مع تنمية القدرات في التصميم والاستراتيجيات القطرية ووثائق الإبلاغ.	شعبة تصميم البرامج ودعمها		يونيو/حزيران 2009
4- ينبغي أن تضع شعبة السياسات والتخطيط والاستراتيجيات وشعبة تصميم البرامج ودعمها مؤشرات الأداء على أساس إطار النتائج في خطط العمل (انظر التوصية 2 أعلاه) لمستويات ثلاثة يجري فيها تنمية القدرات. وينبغي تكامل هذه المؤشرات في مصفوفة النتائج للخطة الاستراتيجية (2008-2011)، مع الأخذ في الاعتبار المسائل المثارة في الفقرة 34.	شعبة السياسات والتخطيط والاستراتيجية، وشعبة تصميم البرامج ودعمها	موافق عليها. مجموعة عمل مصفوفة النتائج الاستراتيجية برئاسة شعبة السياسات والتخطيط والاستراتيجيات، وشعبة تصميم البرامج ودعمها، ووحدة الإدارة القائمة على النتائج، وتقوم المكاتب الإقليمية باستنباط مؤشرات الأداء بشأن مصفوفة النتائج الاستراتيجية لخطة الإدارة للفترة (2008-2009). وسوف يتم إدراج مؤشرات تنمية القدرات في مصفوفة النتائج الاستراتيجية. وسوف تتيح هذه المصفوفة أساساً لتحديث خلاصة وافية (تشمل أمثلة على مؤشرات الممارسة الجيدة). وسوف تدرج مؤشرات قياس وتقييم نتائج تنمية القدرات في مصفوفة النتائج الاستراتيجية التي ستعرض على الدورة العادية الثانية للمجلس التنفيذي لعام 2008 للموافقة عليها.	أكتوبر/تشرين الأول 2008



الملحق: مصفوفة التوصيات واستجابة الإدارة

التوصية	جهة الإجراءات	استجابة الإدارة والإجراءات المتخذة	آخر موعد للتنفيذ
5- ينبغي تعميم الممارسة الجيدة في تنمية القدرات والمناهج بين العاملين في مجال تنمية القدرات في البرنامج في المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية والمقر. ولتعزيز هذا التبادل، يمكن أن تستخدم شعبة دعم البرامج عملية ضمان نوعية البرامج، على الأقل خلال المشاورة السنوية بشأن نوعية البرامج أو وضع خطة قائمة على الويب.	شعبة تصميم البرامج ودعمها	موافق عليها. يتضمن الدليل التوجيهي للبرامج المتاح على موقع <i>WFPgo</i> التوجيهات والمعلومات المتعلقة ببناء القدرات، وهو يتناول توصيفا لما يعنيه بناء القدرات في البرنامج، وسياسات بناء القدرات والمبادئ والوسائل لتقييم القدرات الموجودة وتحديد جوانب القصور، وتقديم التوجيهات بشأن التصميم وتقارير الرصد وتمويل أنشطة تنمية القدرات. ولتعزيز تنمية القدرات المحلية سوف يتم استنباط مواد توجيهية إضافية وتحقيقا لتلك الغاية، فإن المشاورة السنوية التي ستعقد في عام 2008 حول نوعية البرامج سوف تناقش تنمية القدرات حتى يتسنى تبادل الآراء والممارسات الجيدة.	أكتوبر/تشرين الأول 2008
		يعد نظام تبادل المشورة العملية في البرنامج واحدا من أدوات الممارسة الجيدة في المقر الرئيسي لإدارة المعارف وبناء القدرات. وسوف تواصل شعبة تصميم البرامج ودعمها دعم استخدام المكاتب الإقليمية والقطرية للوسائل والنماذج الموجودة لدى هذا النظام.	يوليو/تموز 2008



الملحق: مصفوفة التوصيات واستجابة الإدارة

التوصية	جهة الإجراءات	استجابة الإدارة والإجراءات المتخذة	آخر موعد للتنفيذ
6- ينبغي أن تشمل عروض وصف بعض الوظائف متطلبات الخبرة في مجال تنمية القدرات. وبناء على أهمية العلاقات طويلة الأجل، يمكن السعي للحصول على المعرفة الفنية هذه فيما بين الموظفين الوطنيين من ذوي الخبرة، الذين ينبغي الاعتراف بمعرفتهم ومهاراتهم في تنمية القدرات. وينبغي أن تضع شعبة الموارد البشرية عروض وصف مماثلة للمؤهلات والخبرة في استراتيجيات التوظيف.	شعبة الموارد البشرية	موافق عليها. تستعرض شعبة الموارد البشرية بصورة منتظمة ملخصات الوظائف العامة. وإذا تم تحديد بناء القدرات كأمر يتعلق بمسؤوليات الموظفين والنتائج المتوقعة، فسوف يتم إدماجها في هذه الملخصات. كما سيتم استعراض ملخصات الوظائف العامة لإدماج تنمية المؤهلات.	ديسمبر/كانون الأول 2008
7- ينبغي استعراض ترتيبات التمويل لتنمية القدرات - غير دعم تنفيذ البرامج - لتأخذ في عين الاعتبار الحاجات المحددة لتنمية القدرات (انظر الفقرة 39). وينبغي أن يتم هذا الاستعراض في سياق استعراض شامل لترتيبات التمويل الشاملة للبرنامج.	شعبة الشؤون المالية والقانونية	سوف يتم تقييم احتياجات القدرات كجزء من استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المستقبل. وسوف يتيح تقييم الاحتياجات أساساً لتقدير المتطلبات المالية لمعالجة هذه التوصية. أما إجراءات التمويل بشأن أنشطة تنمية القدرات، فسوف تخضع للاستعراض ضمن استعراض البرنامج لإطار السياسات المالية.	

