

Distr.: General
8 January 2020
Arabic
Original: French

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة الخبراء المعنية بالإدارة العامة

الدورة التاسعة عشرة

30 آذار/مارس - 3 نيسان/أبريل 2020

البند 10 من جدول الأعمال المؤقت*

التدريب والتوعية من أجل أهداف التنمية المستدامة

تدريب الموظفين العموميين فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة

مذكرة من الأمانة العامة

تشرف الأمانة العامة بأن تحيل إلى لجنة الخبراء المعنية بالإدارة العامة التقرير الذي أعده عضو

اللجنة عبد الحق السايحي، مع مساهمات من لينوس توسان ميندجانا.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* E/C.16/2020/1

130220 290120 20-00271 (A)



تدريب الموظفين العموميين فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة

موجز

تتناول هذه الوثيقة، التي أُعدت للدورة التاسعة عشرة للجنة، موضوع تدريب الموظفين العموميين فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة. وفي الدورة الثامنة عشرة للجنة، أعرب العديد من المشاركين عن رغبتهم في التركيز على تدريب الموظف العمومي وعلى اعتبار هذا التدريب عنصراً أساسياً في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. وتبرز هذه الورقة أهمية التدريب الأولي والمستمر للموظفين العموميين في حُسن تنفيذ تلك الأهداف. وتغطي ما ينبغي تحديده من أهداف التدريب فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة؛ والجهات المستهدفة؛ والمحتوى المحتمل للدورات التدريبية؛ وبنية تلك الدورات وطرائقها البيداغوجية، مع التركيز على عملية برامج التدريب. وتُختتم الوثيقة بمجموعة من التوصيات لمقرري السياسات.

أولا - مقدمة

- 1 - تتيح أهداف التنمية المستدامة إطاراً طموحاً وشاملاً لتلبية الاحتياجات الإنمائية على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني. وابتغاء تحقيق الغايات الواردة ضمن أهداف التنمية المستدامة، يجب أن يتوافر شتى أصحاب المصلحة على القدرات التقنية والمؤسسية والتنظيمية اللازمة. وستكفل هذه القدرات أيضاً تنفيذ طائفة واسعة من المبادرات المشمولة بهذه الأهداف.
- 2 - وفي الدورة الثامنة عشرة للجنة، أعرب العديد من المشاركين عن رغبتهم في التركيز على تدريب الموظف العمومي وعلى اعتبار هذا التدريب عنصراً أساسياً في أهداف التنمية المستدامة.
- 3 - وقد اعتمدت البلدان مجموعة متنوعة من السياسات لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. والبلدان التي سجلت معدلات نمو مرتفعة قد حققت تراكمات كبيرة لرأس المال المادي. بيد أن دراسات لاحقة تبين أن مساهمة رأس المال البشري جانب لم يُقدّر حق قدره. ذلك أن هذا النمو لا ينبغي أن يقوم فقط على الموارد المادية، بل ينبغي أن يبنى أيضاً على الموارد البشرية، تنمية لها وتقييماً، حتى يتسنى تحقيق ما يُرجى من تنمية ومن رفاه للإنسان. ولذلك تبحث هذه الوثيقة مسألة الحاجة إلى وضع خطة تدريبية في مجال الإدارة، وكذلك إعداد برامج وأدوات مختلفة تتيح تنفيذ أهداف التنمية المستدامة.
- 4 - وتتناول هذه الوثيقة، التي أعدت للدورة التاسعة عشرة للجنة، موضوع تدريب الموظفين العموميين فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة. وتبرز الوثيقة أهمية التدريب الأولي والمستمر للموظفين العموميين في حُسن تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. وتغطي ما ينبغي تحديده من أهداف التدريب فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة؛ والجهات المستهدفة؛ والمحتوى المحتمل للدورات التدريبية؛ وبنية تلك الدورات وطرائقها البيداغوجية الملائمة. وتُختتم الوثيقة بمجموعة من التوصيات لمقرري السياسات.

ثانياً - الحاجة إلى التدريب في الإدارة العامة فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة

- 5 - يمكن للبلدان النامية التي تتوخى تنفيذ أهداف التنمية المستدامة بحلول الموعد النهائي في عام 2030 أن تستفيد بشكل كبير من النهوض بأداء موظفي الخدمة العامة وكذلك من تحسين الوسائل والاستراتيجيات المستخدمة لتنفيذ هذه الأهداف على مستوى المؤسسات العامة. ويجب الاعتراف بأهمية تنمية الموارد البشرية، التي يتعين تدريبها بما يمكن الموظفين العموميين من اكتساب المعارف والخبرات الملائمة لأهداف التنمية المستدامة. ووضع البرامج التدريبية أمر ضروري، بل لا يُستغنى عنه لكي يكون تنفيذ أهداف التنمية المستدامة فعالاً.
- 6 - وتظهر ضرورة وضع البرامج التدريبية لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة على عدة مستويات. وأهمها إسهام هذه البرامج في تحسين مستوى أداء الموظفين بإتاحة المهارات اللازمة التي تمكنهم من تحقيق تلك الأهداف.
- 7 - وهذه البرامج وسيلة فعالة للتصدي للتحديات التي تواجهها جميع المؤسسات، ولا سيما في ما يتصل بتنفيذ أهداف التنمية المستدامة، لأنها تمكن المنظمات من دراسة مواطن قوتها وضعفها، علاوة على الفرص والمخاطر المتعلقة بكفاءة الموارد البشرية.

- 8 - وتضطلع برامج التدريب بدور هام في تدريب الموظفين على التكيف مع التغيرات الطارئة على النظم الاقتصادية والاجتماعية، وتحسين الاطلاع على التطورات العلمية والتكنولوجية.
- 9 - ويفرض تنفيذ أهداف التنمية المستدامة التكيف مع ما يشهده العالم من تغيرات في شتى المجالات. ويعطي الموظفين ثقة بالنفس ويزودهم بالخبرات. ومن خلال معرفة الأخطاء السابقة، يقلل أيضا من احتمال حدوث المزيد من الأخطاء في المستقبل.

ثالثا - تحديد التدريب فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة

- 10 - التدريب فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة استثمارٌ. وهو يتيح للبلدان زيادة مهارات وإنتاجية قواها العاملة، مع تحسين تنفيذ أهداف التنمية المستدامة من حيث النوعية. وهو نشاط ذو قيمة مضافة يعزز تكيّف السكان ومرونتهم في مواجهة التحديات.
- 11 - ومن بين التعاريف العديدة لمصطلح "تدريب"، نأخذ بالتعريفين التاليين:

(أ) "التدريب مجموعة من أنشطة التعلم المخطّط لها. وهو يروم اكتساب المعارف التي قد تيسر تكيّف الأفراد والجماعات مع بيئتهم الاجتماعية - المهنية. وهو ما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة في مجال الكفاءة. وينشأ التدريب من حاجة تنظيمية ومهنية ويتوخى عادة تحقيق أهداف محددة لمجموعة معينة من الموظفين".

(ب) "التدريب مجموعة من الإجراءات والوسائل والتقنيات وأشكال الدعم المخطّط لها التي يشجّع بها الموظفون على تحسين معارفهم وسلوكياتهم ومواقفهم ومهاراتهم وقدراتهم العقلية التي تلزمهم لتحقيق أهدافهم الشخصية أو الاجتماعية وللتكيف مع بيئتهم ولحسن أداء مهامهم الحالية والمستقبلية، وذلك على حد سواء".

- 12 - ويتفق هذان التعريفان على أن التدريب هو الأداة التي تسمح للأفراد باكتساب معارف جديدة من أجل تحسين درايتهم أو إتقان التكنولوجيات الجديدة حتى يكونوا أكثر كفاءة في أداء وظائفهم، الحالية منها وحتى المستقبلية.

- 13 - ومن ناحية أخرى، تُعرّف تنمية القدرات بأنها الوسيلة التي تطوّر بها المهارات والخبرات والقدرات التقنية والتسييرية في إطار هيكل تنظيمي. ولا يفرضي التدريب، بالضرورة وبشكل مباشر، إلى تنمية القدرات. وبغية تنمية القدرات في القطاع العام، لا بد أن يركز التدريب فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة تركيزاً صريحاً على تلك التنمية المستدامة. وبالإضافة إلى ذلك، لا ينبغي الاقتصار في معالجة مسألة تنمية القدرات على المستوى الفردي، بل ينبغي أيضاً أن تكون المعالجة على المستوى التنظيمي، وبشكل أعم، على الصعيد المجتمعي.

رابعا - الأهداف العامة للتدريب فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة

- 14 - دورة التدريب على أهداف التنمية المستدامة جزء لا يتجزأ من إدارة الموارد البشرية وترتبط ارتباطاً وثيقاً بتوجهات الإدارة العامة. وينبغي أن تمكّن أصحاب المصلحة من تحقيق الأهداف التالية:
- (أ) اكتساب الأدوات والوسائل التي تعزز تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وتيسره؛

- (ب) تحديد الممارسات الأكثر ملاءمة؛
- (ج) تعزيز مهارات أصحاب المصلحة في جميع مستويات التنفيذ؛
- (د) تعزيز إمكانات أصحاب المصلحة في مجال تكييف العمل والتغيرات التكنولوجية والتطور الوظيفي؛
- (هـ) اختيار الأشخاص ذوي الكفاءة واستخدامهم وفقا لسيرتهم المهنية في البرامج المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة.
- 15 - والهدف الأساسي المتوخى من تنمية القدرات هو اكتساب الأدوات التي تتيح تقييم ومعالجة المسائل البالغة الأهمية المتصلة بخيارات السياسات وأساليب التنفيذ من بين الخيارات الإنمائية، على أساس فهم الإمكانيات والقيود البيئية والاحتياجات المتوقعة لسكان البلد المعني.
- 16 - وتقدم الدورات التدريبية فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة في المجالات الرئيسية المتصلة بالتنمية المستدامة، وتكون بمثابة مركز لتبادل المعارف بين المسؤولين الحكوميين، والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات الدولية، والقطاع الخاص، والمجتمع المدني، والمؤسسات الجامعية، ومنظومة الأمم المتحدة.
- 17 - والزيادة الكبيرة في خدمات التدريب يكون لها تأثير أوسع نطاقا، مما يعكس توسع الشبكات واستمرار الطلب على تنمية القدرات على الصعيدين المحلي والوطني، على حد سواء.
- 18 - وينبغي أن تركز برامج التدريب على تنمية القدرات ابتغاء تهيئة بيئة تُعزز بالسياسات والأطر القانونية والمؤسسات وتكون مواتية لتنمية الموارد البشرية. ومن الضروري أن تشمل تلك البرامج سلسلة من الإجراءات الرامية إلى مساعدة المشاركين في العملية على زيادة معارفهم ومهاراتهم وفهمهم، وتطوير المواقف اللازمة للشروع في إجراء التغيير الإنمائي المنشود.
- 19 - ويجب أن يتضمن تصميم أي برنامج تدريبي المحاور التالية:
- (أ) تحديد الفئات المستهدفة؛
- (ب) تحديد أهداف البرنامج التدريبي بدقة؛
- (ج) تحديد محتوى ومدة البرنامج التدريبي اللذين يتوقفان على عدة أمور منها سياق البلد ونظام الإدارة العامة؛
- (د) تحديد طرائق التدريب والجدول الزمني اللازم لكل طريقة منها.

خامسا - الجهات المستهدفة

- 20 - يروم التدريب تطوير قدرات الأفراد والتجسّعات، على المستويين السياساتي والتقني، وكذلك قدرات الجهات الفاعلة الأخرى التي سستولى إعادة إنتاج التدريب بإشراك ممثلي الدولة والمنظمات الدولية والمجتمع المدني.
- 21 - ويلزم تزويد المشاركين في التدريب بالدعم والمواد البيداغوجية والدراية التقنية والقدرات حتى يتسنى لهم فيما بعد الاضطلاع بدورهم الأساسي في جمع ومتابعة الإجراءات التي يتعين القيام بها، وبالتالي

في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. وينبغي أن ينصب التركيز على العناصر الأساسية للنجاح في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، وفي نهاية المطاف، على الشفافية وعلى مساءلة جميع الجهات الفاعلة في خطة التنمية المستدامة لعام 2030 (خطة عام 2030).

22 - وإذا كان من المهم جداً أن يُدرك وعي السكان، بما لا يشمل المواطنين فحسب، بل أيضاً الجامعات والقطاع الخاص وأصحاب المصلحة الآخرين، فإنه يلزم قبل كل شيء أن يُرفع مستوى وعي الحكومات المحلية والإقليمية، التي سيتعين عليها عندئذ أن تراعي أهداف التنمية المستدامة في عملها اليومي، وأن تتولى، بدورها، إجراء عملية التوعية. والأمر لا يتعلق بزيادة قدرات الموظفين والمؤسسات فقط، بل أيضاً بتغيير العقلية لتحقيق تغييرات استراتيجية وسياساتية وتنظيمية وقانونية.

23 - ومن هذا المنظور، يتسم دور الموظفين العموميين بأهمية بالغة. ويتعين أن يضطلع المشاركون بدور رئيسي في اعتماد الخطط الوطنية لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما في خلال مرحلة التخطيط، ولكن أيضاً في تنفيذ الخطط ومتابعتها وتقييمها. ويتعين عليهم أن يدافعوا عن لزوم مراعاة ما تتسم بهم كفاءاتهم من أهمية ومن ضرورة.

24 - ويتعين أيضاً على المسؤولين المنتخبين والموظفين المعيّنين أن يكونوا مستعدين لوضع سياساتهم وخططهم وبرامجهم ومشاريعهم بما يتمشى وأهداف التنمية المستدامة. وعلى نحو ما هو محدد في خطة التنمية، فإن الأمر يعني عدداً كبيراً من الجهات الفاعلة ومن الإجراءات.

25 - ولا تنحصر الجهات الفاعلة المعنية في موظفي الخدمة المدنية وموظفي القطاع العام، وإنما تشمل أيضاً البرلمانيين ومقرري السياسات الرئيسيين مثل الوزراء، والأمناء الدائمين، والزعماء السياسيين، ومسؤولي الحكومات المحلية، وعامة الناس.

26 - ويمكن أن تشمل الإجراءات المختلفة تقييم الاحتياجات، والتعاون مع سائر الجهات ذات الاحتياجات والمنظورات المماثلة، ومواءمة الخطط القائمة مع أهداف التنمية المستدامة، وتعبئة الموارد، وتطوير القدرات من خلال مجموعة متنوعة من الأنشطة، ومنها على الخصوص استخدام التعاون الإنمائي والتعلم من الأقران، تحقيقاً لأقصى نفع ممكن من هذه الإجراءات.

27 - وتتكون الإدارة من العديد من فئات الموظفين، من أعلى مستوى إلى أدنى مستوى، وهي الفئات التي تخضع للتسلسل الهرمي والرقابة. ومن المهم التمييز بين هذه الفئات، وكذلك بين الأهداف المسطرة لكل واحدة منها في خطط التدريب من أجل تنفيذ أهداف التنمية المستدامة.

28 - وكمثال على ذلك، تُقترح أدناه ست مجموعات على أساس المناصب المشغولة في شتى الإدارات العامة. ومن شأن مشاركة الجمعيات (المجموعة السادسة) في التدريب أن تكون لها ميزة كبيرة في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة.

(أ) المجموعة 1: الموظفون العموميون المسؤولون عن تنفيذ البرنامج القطاعي للهدف المعني من أهداف التنمية المستدامة؛

(ب) المجموعة 2: المسؤولون والمديرون المشاركون في إدارة البرامج المتصلة بأهداف التنمية المستدامة؛

(ج) المجموعة 3: المسؤولون الإداريون على الصعيد الإقليمي أو على صعيد الجامعات المحلية؛

(د) المجموعة 4: المديرون المركزيون لشتى القطاعات (الصحة، والتعليم، والعدالة، وما إلى ذلك)؛

(هـ) المجموعة 5: المديرون والكوادر الإدارية الذين يشغلون وظائفهم الأولى؛

(و) المجموعة 6: الجهات الفاعلة في المجتمع المدني، المعنية بالموضوع مباشرة والتي يلزم إشراكها في التدريب.

29 - وقد اقترح طلاب في المدرسة الوطنية للإدارة في الجزائر العاصمة مثالا على برنامج محلي للتدريب المتعلق بأهداف التنمية المستدامة في إطار إحدى الأطروحات. ومن الخطوات الهامة في هذا العمل تصنيف الوزارات والمؤسسات العامة حسب مجموعات الاهتمام بأهداف معينة من أهداف التنمية المستدامة. ويجمع المثال الوارد أدناه ممثلين منتخبين عن الدائرة أو غيرها من التقسيمات التنظيمية الإقليمية، والمديرين، والموظفين المفوضين والموظفين الإداريين، علاوة على ممثلين عن المجتمع المدني (الشباب، النساء، رواد الأعمال، إلخ) من إحدى المقاطعات، التي يطلق عليها في الجزائر تسمية "ولايات".

الجهات المستهدفة	أهداف التنمية المستدامة	البرنامج		الأنشطة		أهداف الدورة التدريبية
		المدة	المحتوى	المدة	المحتوى	
- مدير - رؤساء أقسام - ممثلو المجتمع المدني	الهدف 17	برنامج عرض أهداف التنمية المستدامة وخطة عام 2030 والتعريف المبدئي بها	يوم واحد في الأسبوع على مدى شهر واحد، قابلة للتجديد كل ثلاث سنوات حتى عام 2030	مؤتمر للخبراء بشأن أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر وخطة عام 2030 والحاجة إلى تحقيق تلك الأهداف من أجل حياة أفضل للجميع	يوم واحد في الشهر	إذكاء الوعي بالمشاكل وتحويل الجهات المستهدفة إلى جهات فاعلة تعمل على تحقيق خطة عام 2030 التأكد من أن الدائرة تدرج تحقيق أهداف التنمية المستدامة في وثيقة التخطيط
- مدير - رؤساء أقسام - ممثلو المجتمع المدني	الهدف 8	برنامج دعم ريادة الأعمال وإيجاد فرص العمل	10 أيام	محاضرات في شكل مداخلات يقدمها العديد من الخبراء في مجال ريادة الأعمال وإيجاد فرص العمل، وتأثيرها على تحقيق حياة أفضل	يوم واحد	تعزيز الاستراتيجيات المعززة لريادة الأعمال وإيجاد فرص العمل تسهيل إنشاء المقاولات وتسليط الضوء على المنافذ السوقية التي يُتغنى استغلالها وفقاً للدائرة المحددة
				حلقة دراسية بشأن السبل الكفيلة بتيسير روح ريادة الأعمال وإيجاد فرص العمل	يوم واحد في الأسبوع على مدى 3 أسابيع	
				حلقة دراسية بشأن تحديد الفرص السوقية في القطاع المزمع تفضيله وفقاً للاحتياجات المحددة (على صعيد الولاية)	يومان في الأسبوع على مدى 3 أسابيع	
- مدير - رؤساء أقسام - ممثلو المجتمع المدني	الهدف 7	برنامج ترشيد استخدام الطاقة الكهربائية	يوم واحد في الأسبوع على مدى شهر واحد	مؤتمر للخبراء بشأن الطاقات المتجددة وأساليب الحد من استخدام الطاقة الكهربائية	يوم واحد	تشجيع الطاقات البديلة إذكاء وعي الجهات المستهدفة فيما يتعلق بهذه الطاقات
				حلقة دراسية بشأن طريقة تقديم استخدام الطاقات المتجددة في الولايات، ولا سيما في ما يتصل بالإنارة العامة	يوم واحد	التأكد من أن مختلف الإدارات المستهدفة تُدخل استخدام هذه الطاقات في مشاريعها وإجازاتها المقبلة
				حلقة دراسية بشأن إدخال الطاقات المتجددة إلى المناطق الحضرية	يوم واحد	

الجهات المستهدفة	أهداف التنمية المستدامة		البرنامج		الأنشطة	
	المستدامة	المدة	المحتوى	المدة	المحتوى	أهداف الدورة التدريبية
					حلقة عمل للتفكير وتبادل الآراء والتجارب المتعلقة بإدخال الطاقات المتجددة في استخدامات الحياة اليومية	

سادسا - محتوى التدريب

- 30 - ينبغي أن تشمل حلقات العمل التدريبية أنشطة للتوعية بخطة عام 2030، وأهدافها السبعة عشر، وغاياتها الـ 169، والطرق العملية لتنفيذها.
- 31 - وتكرّس كل حلقة عمل تدريبية للمجالات المواضيعية التي تحددها احتياجات وأولويات المناطق المعنية. وتتيح برامج التدريب الوصول إلى المعارف والموارد والاطلاع على أفضل الممارسات، وتشجع في الوقت نفسه التعاون بين أصحاب المصلحة المتعددين من أجل تحقيق التنمية المستدامة.
- 32 - ومن الدروس المستفادة من تجارب التدريب في القطاع العام كون البيانات دون الوطنية ضرورية لتحديد سبل تنفيذ الأهداف في جميع أنحاء البلد. ولهذا السبب تشدد خطة التنمية المستدامة على الحاجة إلى وضع مؤشرات خاصة بكل إقليم، من أجل ضمان استخدام ما يُجمع من بيانات، وضمان إشراك أصحاب المصلحة في الخطوات المتعلقة بالرصد والتقييم على الصعيدين المحلي والوطني، وأخيرا تضمين التقارير الوطنية عن حالة تنفيذ أهداف التنمية المستدامة ما يتحقق من إنجازات على الصعيد المحلي.
- 33 - وفيما يتعلق بالتدريب المستمر، من المهم أن يُراعى في اختيار المشاركين المرشحين عدة معايير، وهي: (أ) الوظيفة المشغولة؛ (ب) المهام وطبيعة الأنشطة؛ (ج) مستوى المسؤولية؛ (د) الشهادة الجامعية الحاصل عليها؛ (هـ) المشاركة في البرامج المتصلة بأهداف التنمية المستدامة. وسيكفل إعمال طائفة واسعة من معايير الاختيار تحقيق أهداف التدريب، مثل توعية المشاركين المرشحين بالبرامج المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة، وفهمهم أهداف هذه البرامج، واكتسابهم أدوات ووسائل إدارة وتنفيذ أهداف التنمية المستدامة.
- 34 - وبصفة عامة، ينبغي أن يتناول التدريب مفهوم التنمية المستدامة، وأهداف التنمية المستدامة وتنفيذها، واختيار أساليب التنفيذ، والتواصل المرتبط بأهداف التنمية المستدامة. وعلى أية حال، سيُنوّع برنامج التدريب وسيخصص لمجموعة متجانسة من المشاركين. فعلى سبيل المثال، يعرض النموذج أدناه برنامجا تدريبيا وطنيا في قطاع البيئة في الجزائر. ويشرك فيه كل من وزارة البيئة والطاقات المتجددة؛ ووزارة الفلاحة والتنمية الريفية والصيد البحري، بما في ذلك المديرية العامة للغابات؛ ووزارة الصناعة والمناجم؛ ووزارة الطاقة، بما في ذلك الوكالة الوطنية لتعزيز وترشيد استعمال الطاقة؛ ووزارة السكن والعمران والمدينة؛ ووزارة الموارد المائية، بما في ذلك الوكالة الوطنية للموارد المائية؛ ووزارة الداخلية والجماعات المحلية، بما في ذلك المديرية العامة للحماية المدنية؛ ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بما في ذلك مركز تنمية الطاقات المتجددة. وكانت أهداف التنمية المستدامة التي نوقشت هي: المياه النظيفة والصرف الصحي (الهدف 6)، والاستهلاك والإنتاج المسؤولان (الهدف 12)، وتدابير مكافحة تغير المناخ (الهدف 13)، والحياة المائية (الهدف 14)، والحياة البرية (الهدف 15)، والشراكات من أجل تحقيق الأهداف (الهدف 17).

الجهات المستهدفة	أهداف التنمية المستدامة	المدة	البرنامج		الأنشطة		أهداف الدورة التدريبية
			المحتوى	المدة	المحتوى	المدة	
- الوزارة - مديرون مركزيون ومديرين تنفيذيون	الهدف 6	الهدف 12	الهدف 13	الهدف 14	الهدف 15		- إذكاء الوعي والتدريب وتحديد التدابير الوطنية التي يتعين الإذن بها في مجالي التشريع والميزانية في عام 2020
	برنامج حوكمة مراقبة المياه والصرف الصحي: التمكين	لقياس ومراقبة جودة المياه وتلوث مياه الصرف الصحي في جميع أنحاء البلد	3 سنوات (قابلة للتجديد) لتلبية الاحتياجات الوطنية بل وتجاوزها (أثر التدريب)	حلقة دراسية للتوعية	خطة العمل	يومان إلى 5 أيام	
	الهدف 17	الهدف 17	الهدف 17	الهدف 17	الهدف 17	يومان إلى 3 أيام	
	الهدف 17	الهدف 17	الهدف 17	الهدف 17	الهدف 17	يومان إلى 3 أيام	
	الهدف 17	الهدف 17	الهدف 17	الهدف 17	الهدف 17	يومان إلى 3 أيام	
المهندسين	الهدف 6	الهدف 12	الهدف 13	الهدف 14	الهدف 15		- تبادل أفضل الممارسات بين مختلف البلدان، برعاية منظمة الصحة العالمية على سبيل المثال. وينبغي أن تشمل برامج المؤتمرات مواضيع مثل جمع المياه، وتحلية المياه، وترشيد استعمال المياه، ومعالجة مياه الصرف الصحي، وإعادة تدوير المياه وتكنولوجيات إعادة استعمالها.
	الهدف 6	الهدف 12	الهدف 13	الهدف 14	الهدف 15		
	الهدف 6	الهدف 12	الهدف 13	الهدف 14	الهدف 15		
المهندسين	الهدف 6	الهدف 12	الهدف 13	الهدف 14	الهدف 15		- إرسال وفود للاطلاع على أفضل الممارسات في بلدان أخرى
	الهدف 6	الهدف 12	الهدف 13	الهدف 14	الهدف 15		
	الهدف 6	الهدف 12	الهدف 13	الهدف 14	الهدف 15		
المهندسين	الهدف 6	الهدف 12	الهدف 13	الهدف 14	الهدف 15		- دعوة وفود من بلدان أخرى إلى الجزائر
	الهدف 6	الهدف 12	الهدف 13	الهدف 14	الهدف 15		
	الهدف 6	الهدف 12	الهدف 13	الهدف 14	الهدف 15		

سابعا - اختيار البنيات والأساليب البيداغوجية

- 35 - يتألف التدريب فيما يتعلق بتحقيق أهداف التنمية المستدامة من عنصرين اثنين. فأما العنصر الأول فيتعلق، كما ذكر أعلاه، بالموظفين الحاليين أو العاملين؛ وأما العنصر الثاني فهو موجّه للتلاميذ والطلاب الذين يُتوقع لهم أن يشغلوا الوظائف العامة بعد إكمالهم التدريب الأولي.
- 36 - وفي هذا السياق، يُستصوب استخدام الطرائق التفاعلية (تقمُّص الأدوار، ودراسات الحالات الفردية، وعمليات المحاكاة) التي تكون في شكل حلقات عمل أو أعمال جماعية يُوَظِّرها ميسّر.
- 37 - ويقتضي التدريب الأولي والدبلوماسي تطبيق أساليب تدريس تقليدية، مقترنة طبعاً بالتمارين والممارسات واللقاءات المهنية. ومن المهم أن يُلَقَّن المشاركون المفاهيم العملية أولاً، ومن ثم ضرورة تطبيق أساليب تفاعلية مثل الحلقات الدراسية والمؤتمرات وفترات التدريب الميدانية.
- 38 - ولا تزال الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تشكل أولوية في سياق المهارات والكفاءات المتصلة بأهداف التنمية المستدامة. ومن الضروري استخدام حلقات العمل والمؤتمرات والمذكرات الإدارية والجلسات الإعلامية والمنابر الإلكترونية بغية تولى زمام المبادرة فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة بوجه عام، وبغية الاستئناس بأدوات الموارد البشرية. ومن المهم أيضاً تحديث مهارات الموظفين العموميين وضمان تأقلمها مع التطورات التكنولوجية (انظر E/C.16/2018/4).
- 39 - وفي هذا الصدد، تبين أن من الضروري أن تكون البنى التحتية لتدريب الموظفين العموميين ملائمة. ومن الأمثلة على تلك البنى التحتية الرابطة الدولية لكليات ومعاهد الإدارة، التي تجمع بين معاهد ومدارس الإدارة العامة والكلّيات الجامعية المتخصصة في الإدارة والتسيير العمومي من جميع أنحاء العالم؛ والمعهد الدولي للعلوم الإدارية، وهو الهيئة العلمية العالمية للإدارة والتسيير العام؛ الرابطة الأفريقية للإدارة العامة والتسيير، التي تنظم اجتماعات مائدة مستديرة سنوية؛ وشبكة مديري الموارد البشرية في القطاع العام في أفريقيا.
- 40 - ومن الأمثلة الوطنية الأخرى مركز أديس أبابا للتنمية المستدامة التابع لجامعة كوتيفي المتروبولية، بإثيوبيا؛ ومعهد غانا، الذي يدرب البرلمانيين فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة؛ والأكاديمية الأفريقية للحكم المحلي، التي تعد برامج تدريبية لمديري البلديات تركز على خطة عام 2030 وأهداف التنمية المستدامة؛ وأمانة الكومنولث، التي تكرس بعض دوراتها المتعلقة بتنمية القدرات لقضايا خطة عام 2030 وأهداف التنمية المستدامة.
- 41 - ومن الأمثلة على التعاون بين منظومة الأمم المتحدة والحكومة الكينية (من خلال المدرسة الكينية للإدارة) ووكالة الاتحاد الأفريقي للتنمية بشأن تدريب الموظفين العموميين فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة الندوة المعنية بتنمية قدرات المؤسسات العامة من أجل التحول والابتكار وتخليق الإدارة تحقيقاً لخطة التنمية المستدامة لعام 2030 وخطة شرق أفريقيا لعام 2063، التي عُقدت في نيروبي في الفترة من 16 إلى 18 تشرين الأول/أكتوبر 2019. وشملت النتائج الرئيسية للندوة أهمية تزويد الموظفين العموميين بقدرات جديدة من أجل تنفيذ الخطتين في المنطقة، والحاجة الملحة إلى تنفيذ المبادئ الأحد عشر للحكومة الفعالة من أجل التنمية المستدامة التي وضعها المجلس الاقتصادي والاجتماعي لمكافحة الفساد وتحسين الشفافية. وفي هذا الصدد، أبرزت الندوة الاهتمام المشترك ببدء برامج للشباب والنساء

والأشخاص ذوي الإعاقة لتسخير إمكاناتهم لتحقيق خطة عام 2030 على الصعيد العالمي وخطة عام 2063 في أفريقيا.

ثامنا - الاستنتاجات والتوصيات

- 42 - التدريب الأولي والمستمر للعاملين في الخدمة العامة عنصر أساسي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ويكتسي أهمية كبرى في تنفيذ الأهداف السبعة عشر.
- 43 - ويظل اختيار الجهات المستهدفة والطرائق البيداغوجية والأشخاص المسؤولين عن التنسيق أولويةً يتعين على الحكومات الوطنية والمحلية مراعاتها.
- 44 - ويجب أن تركز الجهود المبذولة في إطار برامج التدريب على التطبيق العملي، وأن تُستلهم من الواقع اليومي لكل بلد. وتقتضي هذه الحاجة تعبئة كبيرة للأشخاص المسؤولين عن التنسيق الذين أثبتت التجربة أنهم يوجدون في صفوف الموظفين العموميين خاصة. وسوف يتيح هؤلاء الموظفون التدريب التسلسلي لصالح غيرهم من الموظفين، على اعتبار أن بعضهم سيكون قد تلقى تدريب المدربين.
- 45 - وأخيراً، لم تتناول هذه الوثيقة مسألة تكلفة التدريب، لأنها تتوقف على البلدان وعلى كيفية حساب تكاليف خدمات التدريب في جميع الجوانب والأنشطة.
- 46 - واستناداً إلى ما تقدم، يمكن اعتبار التوصيات التالية من الأولويات:
 - (أ) تحديد فئات الموظفين المشاركين في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة؛
 - (ب) وضع جدول زمني لبرنامج التدريب الذي يستمر لمدة ثلاث سنوات على الأقل؛
 - (ج) تحديد أولويات التدريب؛
 - (د) إضفاء الطابع المركزي على تدريب المدربين فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة وتحقيق لامركزيته لبقية الموظفين العموميين؛
 - (هـ) تعميم التدريب الأولي فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة للمديرين والكوادر الإدارية المستقبليين؛
 - (و) تقليل تكلفة التدريب الأولي والمستمر إلى حدها الأدنى؛
 - (ز) إنشاء شبكة معنية بجميع برامج التدريب فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة في شتى البلدان؛
 - (ح) إشراك رابطات المجتمع المدني في مختلف الدورات التدريبية؛
 - (ط) تصميم البرامج التدريبية مع مراعاة الواقع في الميدان؛
 - (ي) كفالة أن تدعم منظومة الأمم المتحدة شتى الدورات التدريبية فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة؛
 - (ك) إتاحة الفرصة لخبراء اللجنة لدعم التدريب من خلال نقاط إقليمية (أفريقيا، وآسيا، وأوروبا، وأمريكا اللاتينية، وما إلى ذلك).