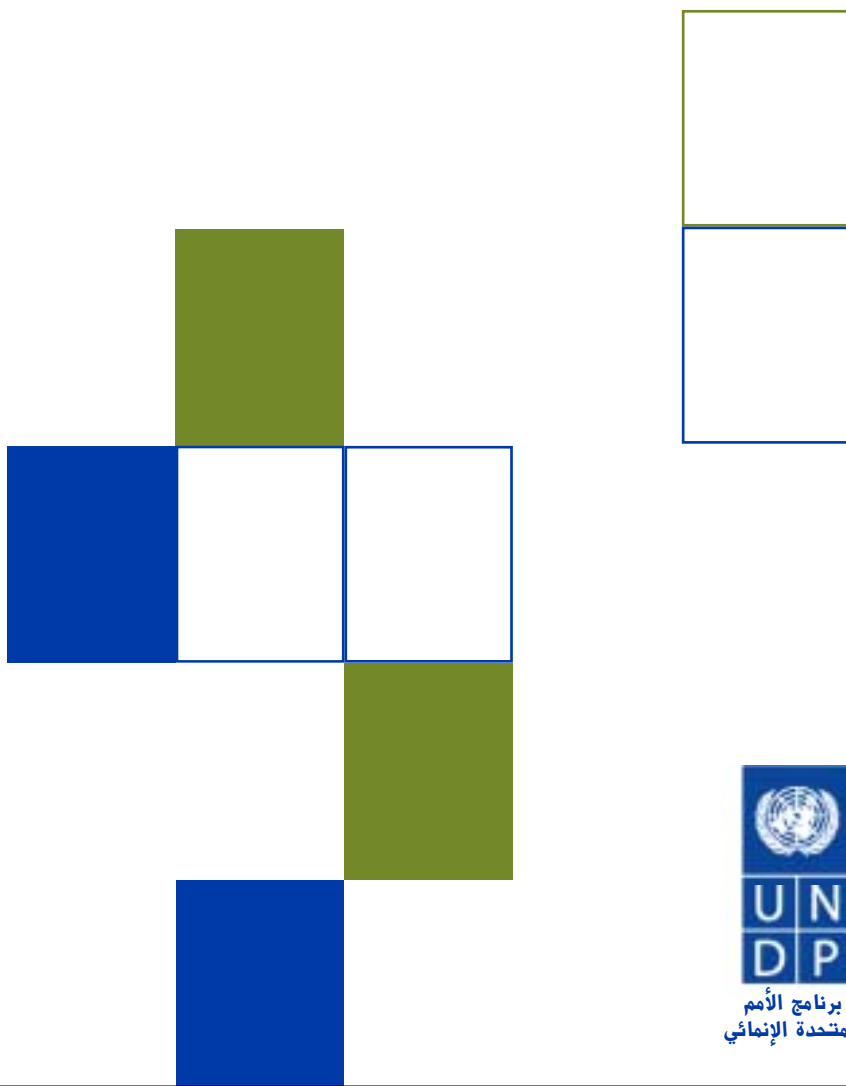


# السياسة المشتركة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول تقارير التنمية البشرية الوطنية

لفرق التنمية البشرية الوطنية والإقليمية



برنامج الأمم  
المتحدة الإنمائي

# الفهرس

- ١ ..... تمهيد
- ٢ ..... المقدمة
- ٤ ..... تعريف مفهوم تقارير التنمية البشرية الوطنية
- ٦ ..... تحقيق التفوق من خلال المقاييس العامة
- ١٠ ..... إيجاد الدعم الفعال لعمليات تقارير التنمية البشرية الوطنية
- ربط تقارير التنمية البشرية الوطنية بخطط وبرامج برنامج الأمم المتحدة
- ١٤ ..... الإنمائي والأمم المتحدة

## المساهمون:

تم إعداد السياسة المشتركة بواسطة ديفيد والي لصالح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع وجود تعليقات من أعضاء في قوات مهام تقارير التنمية البشرية الوطنية و Global HDR-Net، وبمساعدة من كامل كمال الدين (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في نيجيريا) وريتشارد بونزيو (HDRO)، وشاربانو طاجاكاش (وحدة تقارير التنمية البشرية الوطنية/ HDRO). وقد تم تحرير الوثيقة بواسطة غريتشن سيدو، وتم تصميمها بواسطة سينثيا سبينس.

# تمريد

## تتطور

تقارير التنمية البشرية الوطنية بشكل غير عادي على مستوى الدول نحو التحول العالمي. فهي تعمل أساساً على تحليل وتحويل الأهداف العالمية للحد

من الفقر والتنمية البشرية إلى أهداف وقضايا وطنية وخطط عمل تتمتع باهتمام سياسي متزايد، وإلى الحوار والتعبئة.

وحالياً بالتحدي على المستوى المشترك لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هو الإبقاء على هذه الصيغة السياسية وذلك بإضفاء معايير للتوعية وتأكيد أكثر على النشر والترويج.

إن السياسة المشتركة لتقارير التنمية البشرية الوطنية تعزز من التزام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تجاه تقارير التنمية البشرية الوطنية بصفقتها أدوات التحليل والتعزيز الأساسية للسياسة في العمليات الميدانية للمنظمة. هناك حرص أيضاً على إطلاع الفرق الأساسية المعنية بتقارير التنمية البشرية الوطنية والمكاتب المحلية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالمستويات الرفيعة للتفوق الذي تم تحقيقه من خلال استراتيجيات الإنتاج وآليات الدعم السليمة.

ومن خلال الجمع الدقيق بين الثقافة غير الدفاعية والاستقلال في التحرير الذي يجب علينا أن نتبناه بشكل راسخ، فإن تقارير التنمية البشرية الوطنية والعالمية تقدم لنا توصيات قوية تتعلق بالسياسة من أجل كل من العمل الوطني والدولي. إن هذه التقارير يجب أن تستمر في نشر الأفكار البديلة الخاصة بالتنمية و التي تتجاوب بشكل فعال مع احتياجات أكثر الفئات احتياجاً في المجتمع.

Mar Mallou Brown

مارك مالوتش براون

مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

# المقدمة

إن الخطة التجارية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمقدمة إلى المجلس التنفيذي في شهر يناير عام ٢٠٠٠م قد أكدت على اعتبار تقارير التنمية البشرية الوطنية كأعمدة أساسية لسياسة العمل التحليلية للبرنامج وإن الأهداف الأساسية لهذه التقارير هي رفع مستوى الوعي الشعبي وإحداث تأثير على المشاكل الحادة للتنمية البشرية، حيث أن هذه التقارير تسهم أيضاً وبشكل واضح في الإحصاء الوطني. وبهذا الخصوص، فإن تقارير التنمية البشرية الوطنية تشكل الآلية الأساسية لفهم الأهداف التي وضعت من قبل المجتمع الدولي في القمة الألفية.

لقد نقلت تقارير التنمية البشرية الوطنية وبشكل حيوي الرسائل التي تضمنتها تقارير التنمية البشرية العالمية وعملت على ترجمتها إلى محيط وواقع أولويات الدول. فقد وضعت التحليل الثابت من وجهة نظر التنمية المرتكزة على الناس في مقدمة جداول العمل الوطنية والسياسات والبرامج. كما أنها تقدم التحليل للسياسة والاختيارات والتوصيات الواسعة حول أتيار المواضيع وإعطاء معنا عملياً للمثل القائل:

ومنذ أن طبع أول تقرير وطني في بنجلاديش عام ١٩٩٢م، فقد أزداد عدد تقارير التنمية البشرية بشكل مفاجئ حيث نشر أكثر من ٣٥٠ عدد في حوالي ١٣٥ بلداً بطرق ووسائل مشتركة وعالية. إن تقارير التنمية البشرية الوطنية هي تقارير وطنية ليس فقط لكونها مبنية على أساس البلد بل لأنها ثمرة ونتاج استشارات وطنية شاملة ساعدت في تكوين الإجماع في الرأي بين المساهمين الوطنيين.

فقد حمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى السياسة الوطنية، وعبر تقارير التنمية البشرية الوطنية، خيارات لكل من المفاهيم والطرائق التي تم اختبارها بواسطة تقارير التنمية البشرية العالمية وأعمال ومبادرات التنمية البشرية الوطنية وشبه الوطنية. وبالمثل، فإن تحليل وتوصيات تقارير التنمية البشرية الوطنية تثري النقاش العالمي الذي يترأسه تقرير التنمية البشرية ووجهات النظر المحلية العملية. إن تقارير التنمية البشرية الإقليمية وشبه الإقليمية التي تكون محط الأنظار يمكن أن تكون بمثابة جسر مفيد بين مبادرات الدولة والدعم العالمي.

إن طباعة التقرير هو بعد ذاته المحور الذي تركز عليه عملية التغيير التي تشمل الإعداد المشترك والانتشار الواسع والمتابعة الحثيثة ومراقبة التأثير.

بينما هناك عدد من تقارير التنمية البشرية الوطنية قد حققت نتائج طيبة وملموسة من حيث نوعية تحليلها وتناسب توصياتها، فلا يزال هناك عدد ملحوظ منها لم يوفق لأنها لا تتفق والمعايير المطلوبة. ولذلك فقد كان أثرها محدوداً من خلال اهتمامها الغير متساوي بأوجه ومظاهر أخرى لعملية تقارير التنمية البشرية الوطنية.

ويودر النقاش حالياً بأن هناك ضرورة ملحة للتعلم من خبرة العقد الماضي وتبني مسائل نوعية التحليل

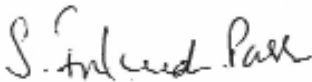
والتناسق والوضوح وفوق كل ذلك التأثير. وأن الهدف الأولي لهذه السياسة المشتركة هو تقييم إطار تنظيمي للارتقاء بنوعية وتطابق سياسات تقارير التنمية البشرية الوطنية. فهي هنا تؤكد مرة أخرى على المبادئ الأساسية التي تميز تقارير التنمية البشرية الفعالة والجيدة، وحددت الإجراءات للتأكيد بأن أعلى المقاييس المهنية ومستوى الشدة هو الذي يعمل على تميز الإعداد والنشر والمتابعين لكل تقارير التنمية البشرية الوطنية.

وفي هذا السياق فإن الأهداف الخاصة هي:

- تحديد المميزات الأساسية لعمليات تقارير التنمية البشرية الوطنية الناجحة وتوضيح الأدوار والمسؤوليات لممثلي الدعم الرئيسيين.
- وضع مقاييس مشتركة للمحتوى والتحليل والمشاركة والتبادل داخل الدولة، والمراجعة الممنعة والنشر ومشاركة أفضل الخبرات والمتابعة والقيادة المؤثرة في عمليات تقارير التنمية البشرية الوطنية.
- تعبئة القدرات والدعم الأساسي الواسع والموارد الإضافية المعززة لعمليات تقارير التنمية البشرية الوطنية.
- إقامة علاقات متوازنة بين مفاهيم التنمية البشرية وبين عمل أنظمة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والأمم المتحدة.
- توفير منبر راسخ لتقوية مكان وتأثير تقارير التنمية البشرية الوطنية كأدوات لسياسة تطبيقية فعالة للتنمية البشرية.

إن هذه الوثيقة توضح مبادئ السياسة العريضة والخطوط الإرشادية والتي سوف تساعد فرق تقارير التنمية البشرية المحلية والمدراء في تحقيق أعلى مستويات الجودة الممكنة في كل من النتائج والإجراءات. لقد قامت وحدة تقارير التنمية البشرية بتطوير مواد تكميلية - بما فيها مجموعة أدوات تشمل على قوائم مراجعة وخطوط إرشادية وتعريفات ومؤشرات وروابط ومجالات ذات صلة. وتتوافر هذه المواد لكافة فرق تقارير التنمية البشرية الوطنية من خلال الموقع الإلكتروني:

<http://hdr.undp.org/nhdr/default.cfm>



ساكيكو فوكودا بار

مدير مكتب تقارير التنمية البشرية

# تعريف مفهوم تقارير التنمية البشرية الوطنية

القرار في إدارة الموارد الوطنية للقطاعات العامة والخاصة وقطاعات المجتمع المدني. وعندما يتم ربطها بآليات التنمية البشرية فهي تعمل على الأساس التحليلي لتشكيل كل من برامج الدعم الوطني وبرامج الهبات أو التبرعات.

## إن تقارير التنمية البشرية الوطنية هي في حد ذاتها وسيلة فعالة للأشكال الأساسية للحد من الفقر

**والتنمية البشرية** وعمليات طويلة الأمد لحشد الإجماع في الرأي على المستوى الوطني، فهي تقدم أرضية أو قاعدة قوية لترابط أولويات التنمية ووسائل نشرها على أساس ثابت وراسخ. وهذا الترابط فهي تصبح أدوات فعالة لوضع إستراتيجيات التنمية مخطط العمل الخاصة بما فيها إستراتيجيات الحد من الفقر وبرامج المساعدات الإنمائية. بالإضافة إلى ذلك، بتحليل تأثيرات السياسة وتعقب تقدم التطور خلال النشر ومتابعة المؤشرات، تساعد فرق التنمية البشرية الوطنية في تركيز الانتباه على تحقيق الأهداف الدولية كما هو مؤكد مجدداً في بيان الألفية.

## تقارير التنمية البشرية الوطنية

**تقاريراً مستقلاً وموضوعياً وإحصائيات وبيانات أخرى مناسبة** واضحة وجهة نظر التنمية البشرية في مقدمة المهام الوطنية والتحديات الناشئة والرؤى. فهي تعد وسائل قوية لمراقبة وضبط التقدم والعوائق التي تعترض هذا التقدم كما أنها تكل جسراً بين مفاهيم التنمية البشرية العالمية وواقع البلدان. وكوسيلة لتنمية السياسة، فإن تقارير التنمية البشرية الوطنية تقوم بعرض وطرح القضايا كما أنها تلقي الضوء على المشاكل الناشئة حديثاً أو المتجاهلة. وفوق ذلك فهي تساهم في تحديد ومراقبة أهداف التنمية البشرية الوطنية والشبه وطنية والربط بين الاختيارات القابلة للتطبيق والإستراتيجيات لتحقيق هذه الأهداف، وتقويم فعالية واستخدام الوسائل المختلفة لتحقيقها.

**إن التوجه الرئيسي لتقارير التنمية البشرية الوطنية وعملياتها يتجه نحو وضع السياسة الوطنية وإجماع الرأي بين المساهمين الوطنيين.** فهي تعمل على توضيح القدرة في كيفية اتخاذ

**إن تقارير التنمية البشرية الوطنية  
تمثل استثمار هام للموارد البشرية  
والمالية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي  
فإعدادها يقدمك فرصة ممتازة لبناء القدرة  
في الطرق الإحصائية والمهارات التحليلية  
وتطوير السياسات. فعمليات تقارير التنمية  
البشرية الوطنية توفر أيضاً مجالاً فريداً  
لإعداد برامج التنمية البشرية وكذلك برنامج  
الأمم المتحدة الإنمائي.**

**إن المبادرات الفعالة والمستدامة الخاصة  
بتقارير التنمية البشرية الوطنية قد شكلت  
تأكيذاً مماثلاً على جودة المنتج وعملية  
تطويره والمتابعة.**

---

هناك ستة مبادئ أساسية تشكل الأساس أو القاعدة لعمل تقارير التنمية البشرية الوطنية وتعزيز  
فعاليتها وقوتها. وتشمل:

- الهوية الوطنية
  - نوعية التحليل
  - استقلالية التحليل
  - الإعداد المشترك والشامل
  - المرونة والإبداع في العرض
  - المتابعة الحثيثة
-

# تحقيق التفوق من خلال مقاييس عامة المبادئ الستة الأساسية

يمارسوا حقهم في الاستقلالية الكاملة  
موضوعية التحليل في مرحلة الكتابة الأخيرة  
للتقرير. فهذا ضروري لضمان أن تكون تقارير  
التنمية البشرية الوطنية وثائق تحليلية تقدم  
بيانات دقيقة غير منحازة بدلاً من أن تستخدم  
لتبرير سياسة حكومة معينة أو حزب سياسي.

## جودة التحليل

**يجب أن تكون تقارير التنمية البشرية  
الوطنية حول التنمية البشرية وأن يستمر**  
تنبيهها للمنهج المرتكز على الناس. فالفاهيم  
والمبادئ الرئيسية لأوجه التنمية البشرية يجب  
عرضها بشكل واضح ومتكامل. فيجب على  
التقارير أن تسمح برقابة التقدم والتحديات في  
التنمية البشرية من خلال البيانات التي لم  
تكتمل بشكل واف لأجل تحديد التباين الحاد بين  
التجمعات الجغرافية - السياسة والجنسية (من  
حيث الذكور والإناث)، والإقتصادية  
والاجتماعية. وبقدر ما هو مناسب فإن علاقتها

## الهوية الوطنية

**يجب على تقارير التنمية البشرية  
الوطنية أن تكون ذات هوية قومية** بحيث  
ترتكز على واقع البلد وتصب من حيث الأولوية  
في الأفكار الوطنية والاتجاهات الناشئة  
والفرص والتحديات. فيجب أن تشجع سياسة  
الحوار وأن تخدم الإجماع في الرأي والرؤية  
المشتركة. ولتحقيق ذلك يجب أيضاً دراسة  
مظاهر البيئة الشبه وطنية والعالمية التي توسع  
وتحدد الخيارات الوطنية.

## استقلالية التحليل

**تتطلب تقارير التنمية البشرية الوطنية  
استقلالية كاملة في الكتابة.** ففي الوقت  
الذي يحصل برنامج البلد على الخاصية الوطنية  
لتقارير التنمية البشرية الوطنية وتساعد في  
تحديد أولويات النشر، فكاتبي التقرير يجب أن

البلدان ومن خلالها، وفي نفس الوقت تحليل المتغيرات. وهنا يجب أن يتم التوكيد بوضوح على الرسائل الرئيسية. حيث يفترض العمل على توفيرها لأكبر عدد ممكن من الناس. فالاستنتاجات التي تظهر من خلال البيانات والتحليل، يجب إن أمكن، أن تترجم إلى خيارات سياسية وتوصيات واسعة والتي من الممكن مراجعتها من قبل صانعي السياسات وكذلك الجمهور بقدر أكبر.

### **يجب أن تحتوي تقارير التنمية البشرية**

#### **الوطنية على ملحق تفصيلي**

الملاحظات الفنية، وتعريف المصطلحات الإحصائية، والموارد والمراجع الأخرى التي تتناسب وتتوافق مع، تحليل وعرض التقرير. كان يمكن ان يحتوي الملحق أيضاً ( إذا لا يظهر في مكان آخر ) وصف مختصر على عملية التقرير للتجهيز و علم منهجها.

بالمعلومات والتحليلات المقابلة في تقارير التنمية البشرية الإقليمية والعالمية يجب أن يتم التركيز والقاء الضوء عليها. فكل الأبعاد الحادة أو الحرجة للتنمية البشرية ( طول العمر - الأقدمية - المعرفة - المستوى اللائق للمعيشة والمشاركة والأبعاد )، وكذلك مؤشرات التنمية البشرية التي يجب عكسها في التحليل والعرض.

### **إن تقارير التنمية البشرية الوطنية**

#### **يجب أن تكون إستراتيجية.**

وتحدد الأهداف والحوافز بشكل واضح وأن تعين هوية المساهمين الرئيسيين والناس المستهدفين أو المستفيدين من هذه التقارير. يتم تعريف أن منظور التنمية البشرية يجب أن يوجّه وبشكل منظم نحو اختيار وعمر البيانات والمعلومات وأن تكون داعمة لتحليل وتصنيف الرسائل الرئيسية. كما أن النتائج يجب أن تكون قوية لدرجة كافية لتستخدم كأساس سليم لتكوين أو وضع الخيارات السياسة والتوصيات. وفي بعض الأحيان وبالذات حين يتطلب ذلك اتخاذ إجراء مستعجل أو في حالة نشوء إجماع في الرأي، يجب أن يصاحب مثل هذه التوصيات إستراتيجيات أو سياسات التنفيذ وخطط العمل.

#### **يجب أن تكون ذات ناتج نوعي ولهذا عليها**

أن تعمل بشكل دؤوب على تحقيق أعلى المستويات الممكنة فيما يخص الاعتماد على بياناتها ونوعية أو جودة تحليلها. كما يجب أن يعطي اهتمام خاص لعمليات جمع وعرض البيانات واستخدام المؤشرات بالطريقة التي تسهل المقارنة بين

## المساهمة المتكاملة المشتركة

يجب أيضاً أن تكون تقارير التنمية

البشرية الوطنية ذات عمليات نوعية.

فبالإضافة إلى التحليل والعرض النوعي فإن تأثير تقارير التنمية البشرية الوطنية يعتمد على تميزها في كافة المظاهر الأخرى لعمليات تقارير

التنمية البشرية الوطنية معتمدة على أغلبية

الوطنية الخاصة. إن الإعداد يجب أن يكون بقدر الإمكان شاملاً ومتكاملاً. وكونها المهندس

الأساسي للسياسة العامة، فالمؤسسات الحكومية وكذلك المسئولة من قبل الحكومة يجب أن تشغل

تماماً بالعملية، حيث أن ضمان الفعالية يتطلب

ألا تحتكر مجموعة واحدة العملية. كما أن

مشاركة المساهمين الآخرين من الأكاديميين

والقطاع الخاص والعمال ووسائل إعلام

والقطاعات الواسعة للمجتمع المدني لها أهمية

مماثلة في الاهتمام التام بالخيارات السياسية

وتنفيذ التوصيات.

## المرونة والإبداع في العرض

يجب أن تعرض تقارير التنمية البشرية

بشكل واضح وودي. فيجب أن تشمل على

التقنيات التي تم اختبارها من تقارير التنمية البشرية العالمية بطرق وأساليب أقرب تناسباً مع الخبرة والتوقعات المحلية. فمحتوى الشكل يجب

أن يستمر في كونه محدداً من قبل البيئة

الوطنية وكذلك المتطلبات التحليلية للموضوع

المختار. فالإبداع ضروري ومطلوب في إعداد

النتائج المناسب والذي من الممكن الحصول عليه

بسهولة لجمهور المستهدفين الرئيسيين بأسلوب

ودي. إن استخدام وعرض الجداول والرسومات

البيانية والأرقام يجب أن تكون مكتملة للنص

والتحليل. ولهذا فإن الاستقلالية الكاملة

والصارمة هي هنا مطلوبة لضمان الدقة الفنية

والواقعية للتقرير.

يجب أن تستخدم تقارير التنمية

البشرية الوطنية مصطلحات وأسلوب

يكون متعارف عليه بين الجمهور. فينبغي

إعداد هذه التقارير باللغة الوطنية المستخدمة

الرئيسية. وينبغي أن تتم ترجمة الأقسام

الرئيسية أو الملخصات التي تحتوي على النقاط

والنتائج والتوصيات الرئيسية إلى اللغات المحلية

الأخرى وكذلك اللغة الإنجليزية.

## المتابعة الدائمة والمستمرة

**تتطلب تقارير التنمية البشرية الوطنية سياسات انتشار مركزية وواسعة.** فالأحداث الإعلامية المختارة والنشاطات الجانبية التي يفضل أن تشمل ممثلين للحكومة، وصانعي السياسة، والنواب، والقطاع الخاص والمجتمع المدني يجب متابعتها عبر إستراتيجيات سابقة للعملية، فيجب بذل الجهود لضمان أن تكون الرسالة موجودة لدى القطاعات الحادة للمجتمع مشتملة المؤسسات التربوية والبحثية، ومراكز تنمية السياسات، والمنظمات الوطنية لتنمية الجنس (من حيث الذكور والإناث) وجمعية المتبرعين. وإضافة إلى ذلك يجب استخدام آلية للتسويق لنشر تقارير التنمية البشرية الوطنية. وهذه هي الطريقة الأكثر قوة وثباتاً للوصول إلى أكثر عدد ممكن من الناس، كما أنها تعتبر أحد افضل الطرق للارتقاء بنوعية تقارير التنمية البشرية الوطنية.

**يجب أن تظهر تقارير التنمية البشرية الوطنية في أوقات مناسبة وفترات منتظمة.** فوضع مسائل التنمية البشرية على قائمة مناقشات السياسة الوطنية يتطلب ناتج نوعي وعالي ممتد على فترات منتظمة ولهذا فإن توجيه جميع مظاهر العملية وتحقيق اثر بارز على السياسات يتطلب وقتاً مناسباً وجهوداً دائمة وحثيثة. فدورة سنتان إلى ثلاث سنوات يجب أن تصبح القاعدة. وأن الفترات الفصلية المختارة يجب أن يصحبها جهود ثابتة لضمان أن يتم عمل وإنزال تقارير التنمية البشرية الوطنية في جدول زمني محدد.

**يجب أن تتم مراقبة تقارير التنمية البشرية والوطنية.** إن وضع إستراتيجيات

ووسائل مناسبة للمراقبة الفعالة لسياسة وأثر تقارير التنمية البشرية الوطنية يجب أن تشكل جزءاً متكاملًا لعملية التقرير. وهذا يمكن أن يستخدم كوسيلة فعالة لتقديم التغذية الأسترجاعية في مجالات تتطلب تحسين أكثر. بالإضافة إلى ذلك، فإن فرق تقارير التنمية البشرية الوطنية ينبغي أن يقوموا بشكل منتظم بمراجعة طبعاتهم السابقة وكذلك تقارير التنمية البشرية العالمية من حيث تأثيرها على السياسة وأجندة التنمية الوطنية وإسهاماتها في التقدم الذي يتم إحرازه تجاه أهداف التنمية العالمية، بما في ذلك الأهداف التي تم تحديدها في قمة الألفية.

**يجب أن تستفيد تقارير التنمية البشرية الوطنية من البيانات الجيدة.** كجزء من العملية الأشمل لدعم النقاش في السياسة، فإن إعداد تقارير التنمية البشرية الوطنية يسهم في تعزيز كمية ونوعية إحصائيات التنمية البشرية الوطنية. وفي تحليلها واستخدامها للإحصائيات والبيانات، تساعد عمليات إعداد تقارير التنمية البشرية الوطنية في التعرف على الفجوات في الإحصائيات وتراجع مصداقية البيانات وتدقيق البيانات المشكوك فيها وخلق طلب لمؤشرات جديدة وتعزيز الإحصائيات التي يمكن استخدامها في تقارير التنمية البشرية العالمية. يمكن أن تساعد مصادر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الرفع من قدرات المؤسسات الإحصائية الوطنية في جميع وتحليل البيانات.

# تقديم الدعم الأكثر والفعال لتقارير التنمية البشرية الوطنية

## آلية رفع النوعية

أن

على الخصوصية الوطنية والمشاركة الشعبية الواسعة وحرب ضمان أن نوعية تقارير التنمية البشرية الوطنية تفي بالاحتياجات والتوقعات المحلية. وفي الوقت نفسه يجب على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تشجيع وتسهيل تحقيق أعلى المقاييس الممكنة للتفوق فيما يخص الاعتماد على البيانات وعمق التحليل من خلال المراقبة المناسبة للنوعية. فقدرة مكاتب البلد لفرص مسؤولياتها لامركزية سوف توجه عبر التدريب الحالي المتعدد الجوانب. فهذه المقاييس سوف تكتمل بتكثيف:

### • الإطلاع والتدريب المبكر للمجموعات

المتواجدة بالبلد عبر المنظمات في عمليات تقرير التنمية البشرية الوطنية حول ورش العمل المشتركة ومفاهيم التنمية البشرية، والمبادئ والوسائل الشاملة لكل المساهمين الرئيسيين. فهذه الدورات يجب أن ترتبط بأفكار بارعة حول استخدام أساليب التنمية البشرية الوطنية. فبرنامج الأمم المتحدة الإنمائية المتبنية لأكاديمية التنمية الواقعية يجب أن تسهم مباشرة في الفهم والاستخدام الفعال لوسائل التنمية البشرية في السياق والمواضيع الوطنية.

### • المشاركة في الخبرة من خلال الشبكة

العالمية لتقارير التنمية البشرية الوطنية الذي سيستوعب ويشمل المنسقين والكاتبين الأساسيين

للتقرير. منهم سوف يشجعون للاشتراك في المناقشات حول المواضيع الناشئة، وكذلك القضايا الملحة للعملية، حيث سيتم دعوة مجموعات صغيرة للتركيز حول تحديات التنمية المشتركة مثل تلك التي تنشأ عن الصراعات، الأزمات والحالات المعقدة، التحرك السياسي والاقتصادي، الديون الكبيرة المثقلة، أو الأوضاع الجغرافية الخاصة (الجزيرة صغيرة أو دول ذات أراضي مغلقة).

### • تطبيق ونشر أفضل التدريبات، حيث

سيستمر لتكون الهدف الأول لمكاتب تقارير التنمية البشرية الوطنية (عبر وحدة تقارير التنمية البشرية الوطنية المعززة لها). فالحواض مثل نظام جوائز التفوق الممنوحة لتقارير التنمية البشرية الوطنية الذي أدخل في عام ٢٠٠٠م سوف يتسع ليشمل الاعتراف بالإنجازات البارزة لمجموعات تقارير التنمية البشرية الوطنية بالبلد ومكاتب البلد لكافة المظاهر الرئيسية لعمليات تقرير التنمية البشرية الوطنية بما فيها المراقبة وأثر السياسة. كما سيتم إدخال مقاييس مشتركة لضمان الموضوعية في التطبيق والذي سيولى اهتمام شعبي وجماهيري أكبر. تتوافر الخطوط الإرشادية ومجموعات الأدوات وأفضل الممارسات من خلال مطبوعات وموقع إلكتروني.

### • المراجعة المتبادلة بين أعضاء المجموعات

الوطنية وكاتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالبلد كل فيما بينهم وبين الأقاليم والذي

جوهر مجموعات تقارير التنمية البشرية  
الوطنية ومكاتب برنامج الأمم المتحدة  
الإنمائي بالبلد

إن

نوعية المخرجات أو النتائج  
والعمليات تعتمد أساساً على عمل  
والالتزام وقدرة المجموعات المركزية الوطنية في  
ربط مفاهيم ومبادئ التنمية البشرية بالظروف  
المحلية. فاحتياجات هذه المجموعات (من مجلس  
استشاري، أعضاء لجنة توجيهية، باحثين  
ومحللين، مصيغي الوثائق، المراجعين  
والمحررين) سيكون في قائمة الجهود لتسيير  
عملية تقارير التنمية البشرية الوطنية.

### الشبكة الوطنية للتنمية البشرية. إن

جميع مجموعة تمثل خبراء التنمية من الحكومة  
والمجتمع المدني ببعضهم البعض قد اثبت بشكل  
خاص فعالية وسائل ضمان المشاركة الواسعة  
والخصوصية الوطنية الكاملة لعمليات تقارير  
التنمية البشرية الوطنية. فقد استخدمت كآليات  
دفع ثابتة للتوصيات ومراقبة التأثير. كما أنها  
ساعدت أيضاً على خلق الاهتمام وتعبئة الجهود  
فيما يخص قضايا التنمية البشرية. إن تأسيس  
مثل هذه الشبكات يجب أن يجع في جميع  
البلدان، بالإضافة إلى الشبكات الإقليمية التي  
تستطيع أن تعزز عمليات التبادل بين المناطق.

إن مكاتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في  
البلدان تعتبر المسئول الأول عن إدارة وتسيير  
وتغذية البرنامج في عملية تقارير التنمية  
البشرية الوطنية وتعبئة وتحريك برنامج الأمم  
المتحدة الإنمائي وبعض القوى الخارجية الأخرى.  
فمكاتب البلدان تعتبر مسئولة عن عمل ونشر  
ومتابعة وتمويل تقارير التنمية البشرية الوطنية  
والعالية/ أو المؤسسات الغير حكومية المختار  
كمشاركين أو مساهمين في عملية التدريب.  
وعلى أساس الاستشارة المنتظمة مع المساهمين  
الوطنيين والدوليين فأن مكاتب البلدان هي

سيشكل عنصراً مركزياً للعمليات المستقبلية.  
وهذا يعطي فرصة فريدة لأولئك الذين  
يساعدون على فهم طريقة التنمية البشرية في  
سياق البلد الواحد للمساهمة مباشرة في  
عمليات تقارير التنمية البشرية الوطنية في  
البلدان الأخرى.

• **المراجعة المستقلة.** إن المراجعة المتناظرة  
لتقارير التنمية البشرية الوطنية سوف تكتسب  
مدخلات من مصادر عالمية ومجموعة  
مرجعية. فمهمة هذه المجموعة من المراجعين  
الخارجيين والمنتخبة من بين مفكري التنمية  
الرائدين مما سيضمن استفادة التحليل  
الوطني للنوعية من جهة النظر والخبرة  
العالمية المناسبة أيما كانت. وهذه العملية  
يجب أن تقدم النصيحة المستقلة للمجموعات  
الوطنية في بعض المواضيع الخاص.

توجد مصادر عديدة لدعم هذه الآليات، ومنها  
المراكز الوطنية والإقليمية والبرامج الإقليمية و  
BDP و HDRO. إن الروابط الموجودة بين  
BDP و HDRO والمكتب الإقليمي يتم تعزيزها  
من أجل تعظيم المساعدة المنسقة لصالح المكاتب  
المحلية وفرق تقارير التنمية البشرية الوطنية.

المراجعة المتبادلة وتقوم بتنفيذ ورش عمل تدريبية على المستوى العالمي والإقليمي والمحلي، وتقوم بتسيير مشروع جواز تقارير التنمية البشرية الوطنية وتقوم بنشر مطبوعات هذه التقارير وتقوم بإعداد وتحديث ونشر مجموعات الأدوات وقوائم المراجعة والنماذج الإحصائية والمواد التكميلية الأخرى.

إن كل من BDP والمكتب الإقليمي يقدم استشارات بخصوص تسيير العمليات ويقدم دعم تشغيلي ويعمل على تسهيل إقامة مجموعات دعم إقليمية. يستطيع BDP تقديم الخبرة في مجال السياسات وخاصة من خلال متخصصين في السياسات الميدانية. يستطيع المكتب الإقليمي أن يساعد في مهام مثل تعبئة الموارد وتوفير المساعدة في البرامج الإقليمية وضمان استقلالية تقارير التنمية البشرية الوطنية. إن تسيق هذا الدعم يمكن أن يعزز من تنظيم التحليل والسياسية والتأييد.

**تقدم SURF في بعض الأقاليم دعماً قوياً وثابتاً.** فالقدرة على تطبيق مفاهيم التنمية البشرية وأساليبها سوف ينظر إليها كمناقصات PROOFILE واختيار المرشحين لطاقتهم شبكة SURF الموسعة. فكل أعضاء المجموعات اللامركزية الموضوعية لـ SURF يجب أن تكون قادرة على المساهمة في إعطاء التوجيهات وتنمية القدرات العقلية والدورات التدريبية مع مجموعات تقارير التنمية البشرية الوطنية الأساسية ومكاتب البلدان لأجل تقديم الدعم المباشر والثابت لتقارير التنمية البشرية الوطنية في مجالاتهم التخصصية

المسئولة عن تحديد المسائل والمواضيع ذات الصلة بالوضع المحلي وتحديد محتوى ومستوى النشر أو الإصدار. فمكاتب البلدان هي التي تختار عادة أسلوب العمل بدرجة عالية من الاستقلالية في التحرير والنشر وتحفز سياسة النقاشات والحوار حول البدائل التنموية. ولهذا فإن على مكاتب البلدان ان تراقب وتقيم أثر تقارير التنمية البشرية الوطنية على السياسة، وطرق الدفاع عن التنمية البشرية والتخطيط التنموي، وتعزيز الشراكة بين منظمات المجتمع المدني والحكومة، وعلى تغطيات وسائل الإعلام واهتماماتها.

### دعم القدرات الموجودة ضمن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

**يجب** على كل من مجموعات تقارير التنمية البشرية الوطنية ومكاتب البلدان أن تكون قادرة على تقديم دعم اساسي يمكن الحصول عليه بسرعة للوحدات ذات العلاقة في مقر فرق التنمية البشرية الوطنية وفي المكاتب الإقليمية.

**إن الوحدة المشتركة لتقارير التنمية البشرية الوطنية** والكاتبة في HDRO يتم تعزيزها من أجل تنفيذ السياسة المشتركة لتقارير التنمية البشرية الوطنية. وهذه الوحدة مكلفة بتنفيذ شبكة عالية لتقارير التنمية البشرية الوطنية وتسهيل تبادل المعلومات من خلال موقع إلكتروني كبير وتوثيق أفضل الممارسات. وتقوم الوحدة أيضا بوضع الخطوط الإرشادية واقتراح أدوات قياس جديدة وتدعم

وتقديم النصح والإستشارة حول أوجه التبادل والمقارنة بين البلدان. بالممثلين المقيمين لكل الأقاليم الفرعية يتحملون مسؤولية ضمان أن تعطى عمليات تقارير التنمية البشرية الوطنية الأولوية في وضع خطة عمل SURF.

وكنصر أساسي لمهمة الحوار السياسي والدفاع عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فإن تقارير التنمية البشرية الوطنية ستنعكس **لتكون**

### **كعنصر أساسي للخطة التجارية**

**المشتركة**، SURF وسيرة مكاتب البلدان، ومراقبة التأثير، وحملات توعية الموارد. ولهذا فسوف يتم وضع آلية تحت قيادة وحدة تقارير التنمية البشرية الوطنية **لمراقبة السياسة المشتركة للتقارير الوطنية**.

# ربط تقارير التنمية البشرية الوطنية بخطط وبرامج برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والأمم المتحدة

- توفر الأولويات الموضحة في CCA/UNDAF أساساً قوياً لتقارير التنمية البشرية الوطنية اللاحقة من أجل مراقبة أثر الخيارات والاستراتيجيات والتدخلات وتقديم تقرير بالنتائج التي تم تحقيقها.

ولضمان التعاون المناسب بين تقارير التنمية البشرية الوطنية وعمليات البرمجة، فالأعضاء الأساسيين لمجموعات المحلية للتقارير أو الشبكات الوطنية المنشغلين في عملية تقارير التنمية البشرية الوطنية يفترض أن يرتبطوا بقدرات استشارية مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وعمليات البرمجة للأمم المتحدة. وبالمقابل فإن هذا الطابع من المشاركة يمكن أن يساعد في الكشف عن الأخطاء الغير مقصودة لبرنامج أخرى مستفيدة من التعاون الدولي. وبترجمة نتائج تقارير التنمية البشرية الوطنية إلى توصيات ملموسة لخطط وبرامج أنظمة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والأمم المتحدة، فإن المكاتب الإقليمية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائية ووحدات تقارير التنمية البشرية الوطنية ضمن مكاتب تقارير التنمية البشرية الوطنية تستطيع أن تلعب دور داعم وهام لمكاتب برامج الأمم المتحدة الإنمائية بالبلدان وكذلك المجموعات الرئيسية المحلية.

فالمكتب الإقليمي يستطيع أن يقدم خدمات استشارية مختلفة تشمل إدارة العمليات وتقديم الدعم والتسهيلات لمجموعات الدعم الإقليمية. وإلى جانب دعوة الشبكة العالمية لتقارير التنمية البشرية الوطنية، فإن وحدة التقارير الوطنية ستساعد في وضع الخطوط، واقتراح أدوات قياس جديدة، ومساندة المراجعات الدقيقة وإقامة ورش العمل التدريبية على المستوى العالمي والإقليمي والمحلي.

**بحكم** مسؤوليتها لعمليات تقارير التنمية البشرية الوطنية، فإن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي سيستمر في الإستشارة والاستعانة بكل المشاركين على المستوى الوطني. ولهذا فهو سيقوم بالاستشارة مع منظمة الأمم المتحدة حول المساهمة الخاصة التي تقدمها تقارير التنمية البشرية الوطنية للأغراض العامة المحددة في الإعلان الألفي للأمم المتحدة وأشكال المساعدات التنموية التي تقدمها الأمم المتحدة لبعض الدول المصنفة. فمثل هذه الاستشارات يجب أن تعدد جميع مراحل عملية إعداد تقارير التنمية البشرية الوطنية بدءاً بتحديد الموضوع.

وبالرغم من أن تقارير التنمية البشرية الوطنية ليست مصممة بشكل خاص كأدوات لبرمجة برامج التعاون التابعة للأمم المتحدة، فإن استخدام تحليل وتوصيات تقرير التنمية البشرية الوطني كدعامة وأساس تحليلي للبرامج العملية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (بما فيها الصندوق الذي يديره) ومساهمين آخرين يضع تقارير التنمية البشرية الوطنية كأدوات للشراكة الإستراتيجية. فالربط يجب أن يوطد مع عمليات برمجة أنظمة الأمم المتحدة الواسعة بما فيها التقويم العام للبلدان وأشكال المساعدات التنموية للأمم المتحدة والأبحاث أو الدراسات الاستراتيجية للحد من الفقر.

وعلى وجه الخصوص، هناك رابطان أساسيان يعززان بعضهما فيما بين تقارير التنمية البشرية الوطنية و CCA/UNDAFs:

- إن تحليل ومؤشرات تقارير التنمية البشرية الوطنية توفير مدخلات هامة في إعداد وثائق CCA/UNDAF

قم بزيارة «السياسة المشتركة» على الإنترنت على عنوان  
[http://hdr.undp.org/nhdr/corporate\\_policy.cfm](http://hdr.undp.org/nhdr/corporate_policy.cfm)