



شؤون العاملين

إصلاح البرنامج العالمي للتدريب الداخلي

تقرير من المدير العام

معلومات أساسية

١- اعتمدت جمعية الصحة العالمية الحادية والسبعون في أيار/ مايو ٢٠١٨ القرار جص ٧١ع-١٣ بشأن إصلاح البرنامج العالمي للتدريب الداخلي. وطلبت في هذا القرار إلى المدير العام، في جملة أمور، أن يقدم تقريراً مستقلاً إلى جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعين من خلال المجلس التنفيذي في عام ٢٠٢٣، يبين فيه التقدم المحرز في تحقيق الغايات المحددة في القرار، والخطوات المزمعة مستقبلاً.

التقدم المحرز حتى تموز/ يوليو ٢٠٢٠

٢- منذ اعتماد القرار جص ٧١ع-١٣، نفذ برنامج التدريب الداخلي العالمي عدداً من الإصلاحات الرامية إلى إتاحة التدريبات الداخلية من خلال أربعة تغييرات رئيسية:

- (أ) استحداث عملية لتقديم الطلبات تسمح للمرشحين بالاطلاع على فرص التدريب الداخلي الفردية على الموقع الإلكتروني وتقديم طلباتهم مباشرة لشغل كل وظيفة شاغرة على حدة؛
- (ب) استحداث عملية لزيادة مساءلة الوحدات التقنية عن توظيف المتدربين اتساقاً مع مبادئ التوازن بين الجنسين والتنوع الجغرافي؛
- (ج) تقديم مساعدة عينية لجميع المتدربين المعينين في شكل تأمين طبي/ تأمين ضد الحوادث وقسائم وجبات يومية؛
- (د) تقديم مساعدة مالية لجميع المتدربين الداخليين المحتاجين (أي المتدربين الداخليين الذين لا يتلقون أي دعم مالي رسمي، من قبيل إعانة مالية أو منحة دراسية تخصص صراحة لدعم إجراء التدريب الداخلي).

عملية تقديم الطلبات

٣- في الفترة من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠١٩، تطورت عملية تقديم الطلبات من عملية لا مركزية إلى عملية مركزية إلكترونية من خلال منصة التوظيف Stellis. وخلال النصف الثاني من عام ٢٠١٩، أدخلت تحسينات إضافية على عملية تقديم الطلبات فأدمجت في نظام يعلن فيه عن شواغر التدريب الداخلي الفردية، حيث يتقدم المرشحون مباشرة لكل وظيفة شاغرة على حدة. ومكنت التغييرات التي أدخلت على عملية تقديم الطلبات من تحقيق الإنجازات التالية:

- **إضفاء الشفافية على التدريب الداخلي المتاحة.** يُعلن عن جميع التدريبات على الموقع الإلكتروني ويظل باب تقديم الطلبات مفتوحاً لمدة لا تقل عن ثلاثة أسابيع. وتتضمن الإعلانات مواصفات الوظائف وتواريخ فرص التدريب الداخلي المتوقعة، مما يسمح للمتقدمين بمراعاة الجداول الزمنية الواضحة في قرارات تقديم طلباتهم.
- **القائمة النهائية لجميع الطلبات المقدمة لشغل كل وظيفة شاغرة.** يعد هذا تغييراً كبيراً مقارنة بالعملية التي كانت تطبق من قبل في الفترة ٢٠١٨/٢٠١٩، حيث كانت الطلبات تقدم من خلال الإعلان عن وظيفة شاغرة عامة واحدة وكان المترشحون يشيرون إلى ثلاثة مجالات اهتمام كحد أقصى. ويتيح النظام الجديد الشفافية والتخطيط على مستوى الوحدات التقنية المستضيفة للتدريب الداخلي والمرشحين معاً.
- **التخطيط الواضح على مستوى البرنامج والوحدات التقنية.** يكفل التخطيط تقيّد التدريبات الداخلية لجميع متطلبات التخطيط والمتطلبات القانونية واستدامتها المالية لتوفير الدعم المالي والعيني للمتدربين الداخليين.

التوازن بين الجنسين؛ والتنوع الجغرافي؛ قبول ما لا يقل عن ٥٠٪ من المتدربين الداخليين الوافدين من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل

٤- أظهرت البيانات المقدمة في جمعية الصحة العالمية الثالثة والسبعين زيادة مشجعة في النسبة المئوية للمتدربين الداخليين الوافدين من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل واستمر هذا الاتجاه في عام ٢٠٢٠ بنسبة ٣٤,٠٪ (مقارنة بنسبة ٢٩,٥٪ في عام ٢٠١٩ و ٢٥,٧٪ في عام ٢٠١٨). كما ارتفعت نسبة المتدربات الداخليات من ٧٢,٣٪ في عام ٢٠١٨ إلى ٨٠,٩٪ في عام ٢٠٢٠.

المساعدات العينية

٥- في عام ٢٠١٨، بدأ البرنامج في توفير التأمين الطبي والتأمين ضد الحوادث للمتدربين الداخليين مجاناً. وقُدمت قسائم الغداء في بعض مراكز العمل لجميع المتدربين الداخليين، بغض النظر عن احتياجاتهم المالية.

المساعدات المالية

٦- شُرع في منح بدل معيشة للمتدربين الداخليين الذين يتلقون مساعدة خارجية قليلة أو لا يتلقون أي مساعدة. وبعد عملية اختيار بناء على الاستحقاق، يعبئ المتدربون الداخليون نموذج إقرار مالي للإشارة إلى أي إعانة مالية أو منحة دراسية أو منحة أو أي شكل آخر من أشكال الدعم يستفيدون منه. ويحصلون على ٢٠٪

كحد أقصى من بدل الإقامة اليومي المخفض وتخصم من هذا المبلغ أي مساعدة مالية خارجية معلنة من أجل ضمان الدعم المالي المنصف. وتُمنح كل وحدة تقنية تستضيف أحد المتدربين الداخليين إدارة الموارد البشرية والمواهب مبلغاً يعادل كامل مبلغ المساعدة المالية الذي يحصل عليه المتدرب الداخلي. وبهذه الطريقة لا تُمنح أي ميزة للطلبة الحاصلين على مساعدات من الخارج وتُكفل من ثم نزاهة عملية الاختيار. وتوفر جهات مانحة خارجية التمويل للبرنامج لدعم تكاليف السفر للمرشحين من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. ويُعكف على النظر في مواصلة توسيع نطاق هذا الدعم. وقد رُصد في عام ٢٠٢٠ عن كثب الوضع المالي لهذا البرنامج وعدد المتدربين الداخليين الذين يستضيفهم لكي يتسنى تعديل النموذج المطبق فيه عند اللزوم.

منهاج تدريبي شبه منتظم

٧- عُقدت إحاطات إرشادية منتظمة للمتدربين الجدد الوافدين لكي تقدم لهم نبذة تعريفية عن المنظمة في مجالات الحوكمة، وبرنامج العمل، والاتصالات، والأمن، وخدمات الدعم الداخلي المتاحة، فضلاً عن معلومات أساسية أخرى للمساعدة في إرشادهم في بيئة مكان عمل التدريب الداخلي.

البيانات

٨- بناءً على طلب جمعية الصحة، يتضمن التقرير السنوي عن الموارد البشرية إحصاءات عن البيانات الديمغرافية لمقدمي طلبات التدريب الداخلي والمقبولين منهم، بما في ذلك نوع جنسهم وبلدهم الأصلي. وترد إحصاءات عن المتدربين الداخليين في المنظمة في الجداول ١٦ و١٧ و١٨ في بيانات القوى العاملة^١، وإن كانت لم تقدم أي بيانات عن الفترة التي عُلق فيها البرنامج (انظر الفقرات ٩-١٢ أدناه).

التقدم المحرز في الفترة من تموز/ يوليو ٢٠٢٠ إلى أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢

٩- عُلق البرنامج في تموز/ يوليو ٢٠٢٠ بسبب وضع الجائحة السائد في العالم وما ارتبط بها من قيود على السفر الدولي ومتطلبات الدخول والخروج وتدابير الحجر الصحي والإغلاق الشامل. ووضعت إجراءات عاجلة وغير متوقعة لدعم المتدربين الداخليين الذين كانوا يتلقون التدريب بالفعل أثناء تعليق البرنامج، ومنها:

(أ) تمديد العقود إلى ما بعد المدة القصوى العادية وتمديد منح المساعدة المالية والعينية؛

(ب) تمديد الأذونات والتصاريح الرسمية التي يمنحها البلد المضيف؛

(ج) دفع أي عبء مالي غير متوقع للمتدربين الداخليين فيما يتعلق باختبارات تشخيص كوفيد وأي تكاليف زائدة مرتبطة بالعودة إلى أوطانهم في ظل ظروف مقيدة.

١٠- وخلال فترة تعليق البرنامج، استمر التركيز على تحديث الدليل الإلكتروني للمنظمة؛ وإجراءات التشغيل الموحدة المالية فيما يخص منح بدلات المعيشة وقسائم تناول الغذاء اليومية؛ والاعتبارات القانونية؛ والتأمين الطبي؛ وتوفير بدلات المعيشة؛ وعمليات التوظيف والتأهيل؛ ومنصات تكنولوجيا المعلومات الخاصة بالتوظيف؛ وصفحات الويب الداخلية والخارجية؛ والاتصالات؛ والتدريب والإرشاد؛ والسلامة والصحة والرفاه في مكان العمل.

١ بيانات القوى العاملة: أحدث البيانات عن الموارد البشرية <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (تم الاطلاع في ١٤ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢).

١١- وعلى الرغم من إحراز تقدم، فقد أثر تعليق البرنامج على القدرة على بلوغ الغاية الرامية إلى قبول ما لا يقل عن ٥٠٪ من المتدربين الداخليين في البرنامج من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل بحلول عام ٢٠٢٢.

١٢- وعلى الرغم من أن لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي أوصت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠ بأن تنظر الأمانة في طرق بديلة لتوظيف المتدربين الداخليين خلال جائحة كوفيد-١٩، فقد أثرت شواغل بشأن الإنصاف في الإتاحة وإدارة هذه العملية والصحة النفسية للمتدربين في تلك الظروف. وبناء على ذلك، توقف استكشاف الطرق البديلة الممكنة.

تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢

١٣- بناء على قرار المدير العام برفع تعليق البرنامج، استأنف البرنامج على الصعيد العالمي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢. ومراعاةً لرفاه المتدربين الداخليين، كان المبدأ التوجيهي لاستئناف البرنامج هو اشتراط عمل المتدربين الداخليين المقبولين والإشراف عليهم في بيئة مكتبية، مع الاتصال الشخصي المنتظم بالفريق والمشرف.

الخطوات المعتزم اتخاذها مستقبلاً

- ١٤- بعد استئناف البرنامج، يُعتمزم تجديد التركيز على:
- (أ) تشجيع الاستمرار في التخطيط المسبق لاستيعاب المتدربين الداخليين في جميع المكاتب؛
 - (ب) وضع مناهج تدريب شبه منتظم للمتدربين من أجل زيادة خبرتهم التدريبية إلى أقصى حد وتعزيز الأهداف التعليمية للبرنامج؛
 - (ج) ضمان الرصد الوثيق وتنفيذ غاية قبول ٥٠٪ من المتدربين الداخليين في البرنامج من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل في جميع مكاتب المنظمة؛
 - (د) استكمال المناقشات بشأن توفير الدعم لتغطية تكاليف سفر المتدربين الداخليين؛
 - (هـ) تشجيع المكاتب القطرية على زيادة التعريف بفرص التدريب التي تتيحها المنظمة على المستوى القطري؛
 - (و) مواصلة تعبئة الموارد من أجل الاستدامة المالية للبرنامج؛
 - (ز) زيادة جودة البرنامج بشكل مطرد واستهداف تنوع الجامعات التي يدرس فيها المتدربون الداخليون بالإضافة إلى تنوع بلدانهم الأصلية.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٥- مع مراعاة المعلومات المقدمة بشأن التقدم المحرز في التدريب الداخلي على الرغم من تعليق البرنامج، ومع مراعاة استئنافه في عام ٢٠٢٢، فإن المجلس التنفيذي مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير. والمجلس مدعو كذلك إلى تقديم إرشادات بشأن ضمان الاستدامة المالية للبرنامج، والتأكيد على أنه ينبغي للأمانة أن تواصل في المستقبل الإبلاغ عن التقدم المحرز من خلال التقارير السنوية عن إدارة الموارد البشرية.

= = =