



مراجعة اللجنة ترشيح منظمة NNACI

التقرير النهائي

لمجموعة عمل إنهاء مراجعة لجنة الترشيح

يناير 2010



جدول المحتويات

1. خلفية 3
- تسلسل الأحداث 3
- بنية التقرير الحالي 4
2. استنتاجات مجموعة العمل 4
3. الملحق أ – ملخص التعليقات المستلمة خلال تقديم مسودة التقرير النهائي في اجتماع سول في تاريخ 28 أكتوبر 2009 14
4. الملحق ب – ملخص التعليقات العامة المستلمة حول مسودة التقرير النهائي 16

1. خلفية

كجزء من برنامج المراجعات التنظيمية تعمل NNACI على تنفيذ [لجنة الترشيح](#) (المشار إليها فيما بعد بـ moCmoN) والتي تعتبر مسؤولة عن اختيار كل مديري NNACI باستثناء الرئيس والمديرين المحددين من المنظمات الداعمة لـ NNACI والاختيارات الأخرى كما هو محدد باللوائح الخاصة بـ NNACI¹.

تعد المراجعات التنظيمية جزءاً من برنامج NNACI للإصلاحات المستمرة، كما تهدف إلى ضمان اختبار معمق لدور وعملية الهياكل الأساسية لمنظمة NNACI، مع دعم من المستشارين الخارجيين والمستقلين المختصين.

كما هو محدد في المادة 4، القسم 4 من [اللوائح الخاصة بمنظمة NNACI](#)، فإن "الهدف من هذه المراجعة - حتى تسير وفقاً لهذه المعايير والمقاييس حسب توجيهات مجلس الإدارة - هو تحديد (1) ما إذا كان لهذه المنظمة هدف دائم في هيكل NNACI و(2) وإذا كانت كذلك، فهل من المطلوب إجراء أي تغيير في الهيكل أو عمليات التشغيل لتحسين فعاليتها".

تشرف لجنة التحسينات الهيكلية (CIS) - لجنة منبثقة من مجلس الإدارة) على عمليات مراجعة المنظمة. وهذه اللجنة مصرح لها بإعداد مجموعات عمل مخصصة لكل عملية مراجعة.

بدعم من مدير NNACI للمراجعة التنظيمية، تضطلع مجموعات عمل المراجعة بمهمتين أساسيتين:

- ضمان أن المراجعين الخارجيين الذين تم اختيارهم يقومون بأداء المهام الموكلة إليهم بشكل مستقل تماماً وبحيث يصدر عنهم قرارات تتمتع بالاستقلالية، ومع بناء استنتاجاتهم وتوصياتهم على أدلة مع وضع المناهج المختارة وخطة العمل المحددة نصب أعينهم؛
- بعد تسليم تقرير المراجعين، يجب إجراء مشاورات مكثفة مع المجتمع قيد المراجعة وأي طرف مهتم بشأن استنتاجات المراجعة الخارجية، وصياغة تقرير لجنة التحسينات الهيكلية والمجلس حول الإجراءات التي يجب تبنيها لزيادة فعالية البيئة الأساسية قيد المراجعة.

تسلسل الأحداث

في [مارس 2007](#) تبنى مجلس NNACI تشكيل مجموعة عمل محددة لمراجعة moCmoN تتضمن الأفراد التالية: أليخاندرو بيسانتي (الرئيس)، بيتر دينجيت تراش، ونجيري ريونج، ومهمت ديوب، وجوناثان كوهين، وستيف جولدشتاين. وقد كان يدعم مجموعة العمل دوناً أوستين، مديرة العلامات الحكومية، والتي عملت على دعم الموظفين للجان الترشيح من عام 2005 وحتى عام 2007.

في يونيو 2007 تم التعاقد مع جهة استشارية خارجية [مجموعة elsiretn الاستشارية](#) لتنفيذ عملية مراجعة خارجية لـ moCmoN. قامت elsiretn بتسليم [تقريرها في أكتوبر](#) من العام ذاته.

بعد التعليقات العامة، قامت مجموعة عمل مراجعة لجنة الترشيح بتحليل التوصيات التي أصدرها المراجعون من الخارج وقامت بتقديم تقرير إلى لجنة إدارة مجلس الإدارة، والتي كانت، في هذا الوقت، مسؤولة عن الإشراف على وظائف المراجعة التنظيمية في NNACI. وقد رأت لجنة إدارة مجلس الإدارة أنه يجب تحليل التوصيات الناجمة من عملية مراجعة لجنة الترشيح فيما يتعلق بالنتائج التي تم الحصول عليها من عمليات لمراجعة الأخرى التي كانت مازالت مستمرة في وقت تسليم التقرير. وبالتالي فإن تقرير فريق عمل استعراض لجنة الترشيح لم ينشر تقرير للحصول على تعليقات الجمهور.

ومؤخراً، ومع اقتراب نهاية عمليات المراجعة في مجلس الإدارة واللجنة الاستشارية العامة، شاركت لجنة التحسينات الهيكلية، والتي تولت مسؤولية تنسيق عمليات المراجعة التنظيمية في نفس ذلك الوقت، في نقاشات مع رؤساء لجنة الترشيح الحاليين والسابقين لتحليل التداعيات المعاني الضمنية الناجمة من عملية مراجعة اللجنة الاستشارية. وقد ظهر أنه، بسبب أن مراجعة لجنة الترشيح كانت تقوم بشكل كبير على الأدلة التي تم جمعها في عام 2007، كان يتوجب أن يتم دمج النتائج والاستنتاجات الناجمة عن تقرير مجموعة العمل وتحديثها قبل النشر للتعليق العام.

وبناءً على ذلك، قررت لجنة التحسينات الهيكلية إلقاء مهمة تحديث النتائج والتوصيات الخاصة بتقرير مجموعة عمل مراجعة لجنة الترشيح الأصلية لمجموعة عمل إنهاء مراجعة لجنة الترشيح. تم التصديق على قرار CIS من [المجلس في يوليو 2009](#) وقام الأفراد التاليين بالعمل على

¹ كما هو محدد [بالمادة 7 من اللوائح](#).

تشكيل مجموعة العمل: توماس روسلر (الرئيس)، وأليخاندر بيسانتي (الرئيس)، وجوناثان كوهين، وستيف جولدشتاين. وقد شارك جورج سادويسكي في جزء من مشاورات مجموعة العمل كمستشار خبير. ويجري دعم مجموعة العمل من قبل ماركو لورنزو، وهو مدير المراجعة التنظيمية في منظمة NNACI.

من أجل تنفيذ ولايتها، استعرض فريق العمل الوثائق ذات الصلة، وعقد مشاورات مكثفة مع رؤساء لجنة الترشيح في الفترة من 2006 إلى 2009، مع دعم الموظفين، والمستشار العام وعرض للمشاورة العامة **مسودة التقرير النهائي** والذي تم تقديمه في اجتماع NNACI في سول (أكتوبر 2009). ومثلت المقترحات المفيدة التي تم تلقيها من ورشة العمل العامة التي انعقدت في اجتماع سول "أفكاراً جيدة لتفكير فيها" لمناقشات مجموعة العمل.

استناداً إلى الاقتراحات المستلمة على مسودة التقرير ومناقشات مجموعة العمل الإضافية تقوم مجموعة العمل على إنهاء مراجعة moCmoN بتسليم التقرير النهائي لتبنيه من المجلس.

بنية التقرير الحالي

يتضمن التقرير الحالي قسمين وملحقين اسمهما:

- القسم 1 - القسم الحالي، وهو يحتوي على معلومات خلفية
- القسم 2 - يعرض هذا القسم استنتاجات مجموعة العمل حول كل من التوصيات التي صاغها المراجعون. وتم إدراج التعليقات التي تم وضعها من قبل مجموعة عمل مراجعة لجنة الترشيح السابقة في هذا القسم أيضاً
- الملحق أ – ملخص التعليقات المستلمة خلال انعقاد ورشة العمل التي دارت حول تقديم مسودة التقرير النهائي في اجتماع سول
- الملحق ب – ملخص التعليقات المستلمة خلال المشاورات العامة التي دارت حول مسودة التقرير النهائي

2. استنتاجات مجموعة العمل

يحتوي **التقرير النهائي** للمراجعين المستقلين على 17 توصية، ولتسهيل الرجوع إليها، تم ترقيمها من 1 إلى 17، وتم تجميعها في 4 مجموعات مختلفة حسب الموضوع. وإليك عناوين هذه التوصيات في الجدول التالي.

توصيات المراجعين	
1. عمل منصب مدير إداري بدوام كامل	أ) التواصل والتعيين
2. التعامل مع المرشحين بشكل أكثر احتراماً	
3. التوظيف والاختيار حسب المتطلبات	
4. فصل التوظيف عن الاختيار	
5. الحصول على معلومات المرشحين من عدة مصادر	
6. نشر الوعي فيما يتعلق بمنظمة NNACI ولجنة الترشيح	
7. اختيار كل مديري السياسة من مجموعة متطوعي منظمة ICANN، وتقوم لجنة CALA بتعيين مديري اثنين يحق لهما التصويت	ب) الاختيار والتعيين
8. تقوم منظمات الدعم باختيار أعضاء المجالس من مجموعة متطوعي منظمة NNACI، بناءً على المؤهلات المطلوبة، والتي يتم توثيقها من قبل المنظمات الداعمة	
9. تقوم لجنة CALA باختيار أعضاء اللجنة العامة الخاصة بها	
10. تقليل عضوية لجنة الترشيح	ج) العضوية والقيادة
11. اختيار أعضاء لجنة الترشيح من خلال اقتراح يتم بين مجموعة من المتطوعين	
12. توجيه لجنة الترشيح للتركيز على مهمتها الأساسية للبحث عن المديرين المستقلين غير التابعين للآخرين	

توصيات المراجعين

13. وضع قواعد قيادة لجنة الترشيح، مع توفير توازن الاستمرارية والمنظورات الجديدة
14. تحقيق التوازن بين السرية والشفافية، مع الحفاظ على سرية بيانات المرشحين والحد من السرية في أي أشياء أخرى
15. فرض قواعد المشاركة، من خلال إزالة الأعضاء ممن لا يشاركون
16. تصميم وتوثيق عمليات لجنة الترشيح الأساسية
17. التدقيق على فعالية لجنة الترشيح بشكل سنوي، ونشر النتائج

(د) العمليات

يشرح القسم الحالي لئلا توصية تم إصدارها من قبل المراجعين. ثم تتم مناقشة التعليقات المبدئية لمجموعة العمل ونتيجة مجموعة عمل إنهاء مراجعة لجنة الترشيح.

التواصل والاتصال

المجموعة

المراجعون التوصية

1. عمل منصب مدير إداري بدوام كامل
التوضيح: "تعيين مدير إداري بدوام كامل (...). لإدارة عملية تواصل وتوظيف عالمية مستمرة لتحديد المتطوعين المتحمسين، وإنشاء علاقات معهم، وتجميع المعلومات ذات الصلة بهم واهتماماتهم بمنظمة NNACI (...)."

لا يوجد موقع نهائي حول هذا الأمر. في حالة الموافقة، يجب أن يكون المدير الإداري مسؤولاً أمام مجلس إدارة منظمة NNACI ورئيس لجنة الترشيح، وليس أمام الموظفين.

تعليقات مجموعة العمل المبدئية

تعتبر مجموعة العمل أن هذه التوصية يجب ألا يتم تطبيقها.

استنتاجات مجموعة العمل

يعتبر المستوى الحالي من دعم الموظفين كافياً من قبل رئيس (رؤساء) لجنة الترشيح، ويتم تنفيذ المهام التي اقترح المراجعون في الأساس أن يتم تفويضها إلى المدير الإداري يتم تنفيذها حالياً من خلال أعضاء لجنة الترشيح أو موظفي الدعم.

فيما يتعلق بمسار التقارير المقترح للمدير الإداري (رفع التقارير بشكل مباشر إلى مجلس الإدارة)، تمت ملاحظة أن مثل هذا الترتيب يمكن أن يهدد استقلالية لجنة الترشيح. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يتعارض ذلك مع توصية مراجعة مجلس الإدارة من خلال تركيز مجلس الإدارة على الأمور غير الإدارية فقط.

التواصل والاتصال

المجموعة

المراجعون التوصية

2. التعامل مع المرشحين بشكل أكثر احتراماً
التوضيح: "تعتمد منظمة NNACI على تقديم مستوى كبير من الجهد من المتطوعين الملتزمين تجاهها. ولا يعد المرشح الذي يقدم بيان اهتمام (IoS)، وربما يكون قد تم تشجيعه على فعل ذلك من خلال شخص ما يتق به ويحترمه، متضرراً، ولا يعتبر متقدماً لشغل وظيفة، ولكنه متطوع تقدم خطوة للأمام ويساهم في المنظمة. فهو زميل محتمل. لا تعكس العملية الحالية المنظور. في حين أن الأعضاء الأفراد في لجنة الترشيح يحترمون المرشحين، إلا أن العملية لا تحترمهم."

تعليقات مجموعة العمل المبدئية

- إبلاغ المرشحين بعمليات moCmoN.
- نشر وقائع المؤتمرات، واحترام السرية.

استنتاجات مجموعة العمل

تشارك مجموعة العمل وجهة نظر المراجعين فيما يتعلق بحاجة لجنة الترشيح لاستخدام أسلوب عمل يحترم المرشحين بشكل كامل وتلاحظ أنه خلال السنوات الأخيرة قامت لجنة الترشيح بالفعل بتعديل ممارسات العمل الخاصة بها فيما يتعلق بهذا الأمر، مما يضمن تحقيق مستوى أعلى من الشفافية في عملية التقدم بالطلبات. كما أنها ترى أن الهدف المتعلق باحترام المرشحين بشكل كامل على أنه قيمة رئيسية للجنة الترشيح، وبالتالي، يتم إدراجه في القيم الأساسية الملزمة التي تحكم لجنة الترشيح، المقترحة في تعليقات مجموعة العمل على التوصية السادسة عشرة.

المجموعة	المجموعة
<p>التواصل والاتصال</p> <p>3. التوظيف والاختيار حسب المتطلبات التوضيح: "يجب أن تتواصل لجنة الترشيح بشكل منتظم مع مجلس الإدارة ومع الجهات الأخرى، بدلاً من الاعتماد على علاقة أعضاء لجنة الترشيح المفرد (أو الرؤساء) معها، بهدف فهم المتطلبات الخاصة بها مع تطورها مع الوقت. ونوصي بأن تضع لجنة الترشيح إجراءً رسمياً لاكتشاف وفهم متطلبات كل جهة تقوم بتعيين الأفراد لها."</p>	<p>المراجعون التوصية</p>
<p>للاستشارة مع مجلس الإدارة والمجالس لتحديد المهارات اللازمة.</p>	<p>تعليقات مجموعة العمل المبدئية</p>
<p>تلاحظ مجموعة العمل تضمين التوصيات المشابهة في التقرير الذي تم إصداره من المراجعين الخارجيين لمجلس الإدارة² ويتم أخذها في الاعتبار في الوقت الحالي من جانب مجموعة العمل على المراجعة التتبعية للمجلس.</p> <p>حتى إذا لم يكن ذلك مطلوباً بشكل صريح في اللوائح، تبنت لجنة الترشيح الأخيرة ممارسة تتمثل في الاستشارة بشكل غير رسمي مع أعضاء مجلس الإدارة ورؤساء منظمات الدعم أو اللجان الاستشارية فيما يتعلق بالفجوات المهنية المطلوبة.</p> <p>فيما يتعلق بالتواصل بين لجنة الترشيح ومجلس الإدارة، تدعم مجموعة عمل إنهاء مراجعة لجنة الترشيح توصية مجموعة عمل مراجعة مجلس الإدارة بخلق حوار رسمي بين لجنة الترشيح ومجلس الإدارة فيما يتعلق بالفجوات والاحتياجات التي تم تحديدها في مجموعة مهارات مجلس الإدارة. ويمكن أن يؤدي الحوار إلى حدوث تشاور بشكل منتظم بين الرؤساء.</p> <p>تدرك مجموعة عمل مراجعة مجلس الإدارة أيضاً قيمة الحصول على المساهمات من المنظمات الداعمة ولجان الترشيح فيما يتعلق بعملية لجنة الترشيح، إلا أنها ترى وجود أسباب ضئيلة لعمل عملية رسمية إضافية زائدة للحصول على هذه المساهمات. وهي تشجع منظمات الدعم واللجان الاستشارية لوضع اقتراحات متعلقة بالطرق التي يمكن أن يتم دمج المساهمات بشكل أكثر فاعلية في تفكير لجنة الترشيح أمام لجنة إدارة مجلس الإدارة. وتشارك مجموعة عمل إنهاء مراجعة لجنة الترشيح هذه النظرة مع مجموعة عمل مراجعة مجلس الإدارة.</p> <p>فيما يتعلق بالمحتويات الخاصة بهذه التوصية (الاختيار بناءً على المتطلبات)، لاحظت مجموعة عمل إنهاء مراجعة لجنة الترشيح صعوبة تقييم نجاح عملية التوظيف، مع الأخذ في الاعتبار سرية بعض المرشحين اللذين يتم التفكير فيهم من قبل لجنة الترشيح.</p> <p>من الحالات الخاصة التي تكون المعلومات المتعلقة بتكوين مجموعة المرشحين متاحة هي النوع: على الرغم من الإحساس المشترك العام بأن معظم الهياكل التمثيلية لمنظمة NNACI مازالت غير متوازنة فيما يتعلق بالنوع، ينطبق نفس الأمر على مجموعة المرشحين اللذين يتم التفكير فيهم من خلال عدة لجان ترشيح بشكل متتابع. توصي مجموعة العمل بأن تستهدف لجان الترشيح المستقبلية عملية التوظيف حسب المراجع العامة المحددة (بما في ذلك النوع والخبرة³ الخارجية في المجالات التنفيذية ومجالات مجالس الإدارة، والأهداف الأخرى)، ووضع قياسات النجاح لنشاط التواصل، ومشاركة المعلومات حول كيفية الحصول على هذه القياسات العامة. كما أننا نوصي بأن تقوم لجان الترشيح بتطوير وتحسين استراتيجيات التواصل الخاصة بها مع مرور السنين وأن تشجع مشاركة المعلومات بشكل أكبر فيما يتعلق بنجاح آليات التواصل المختلفة في لجان الترشيح.</p>	<p>استنتاجات مجموعة العمل</p>

المجموعة	المجموعة
<p>التواصل والاتصال</p> <p>4. فصل التوظيف عن الاختيار التوضيح: "يجب أن تبحث وظيفة البحث والتوظيف بشكل دائم عن المرشحين المحتملين للمناصب القيادية في منظمة NNACI (والمساهمات التطوعية الأخرى) بشكل مستمر، مما يؤدي إلى تشجيع المشاركة في منظمة NNACI خلال العام (ليس فقط عند طلب المرشحين للتعيين في مناصب قيادية محددة). ويجب أن يتم تحسين مجموعة المرشحين الناجمة بشكل مستمر من عام إلى آخر."</p>	<p>المراجعون التوصية</p>
<p>إدارة العمليات بشكل منفصل، واستخدام شبكات NNACI الحالية في التوظيف والتواصل.</p>	<p>تعليقات مجموعة العمل</p>

² التوصية 4 ج: تحديد مشاركة رئيس ICANN ورئيس لجنة الحوكمة من الناحية الرسمية كجزء من عملية لجنة الترشيح من أجل اختيار مديرين جدد للمجلس؛ التوصية 4 د: وضع عملية لمشاركة المنظمات الداعمة واللجنة الاستشارية في المناقشة حول خليط المهارات المطلوبة.

³ تم اقتراح هدف محدد خلال المشاورات من جانب ALAC مثل تحدد عدد من المرشحين الإناث يبلغ 30 على الأقل كل عام.

الميدانية	استنتاجات مجموعة العمل
	تشارك مجموعة العمل وجهة نظر المراجعين والملاحظات التي تنص على أن في السنوات الأخيرة، تبنت لجنة الترشيح هذه الطريقة في العمل، وبالتالي فإن مجموعة العمل ترى أنه لا توجد إجراءات إضافية يتم اتخاذها فيما يتعلق بتنفيذ هذه التوصية. تلاحظ مجموعة العمل أن تطبيق هذا الإجراء أثناء عمل مجموعة المرشحين يتطلب توفير آلية مناسبة يسمح فيها المرشحون بشكل صريح لمنظمة NNACI بالتفكير في طلباتهم المقدمة لتعيينهم في الوظائف الأخرى التي تظهر في المستقبل، وتم التعامل مع هذا الأمر من خلال التعليقات المتعلقة بالتوصية الرابعة عشرة التي ذكر فيها توافر آلية ملائمة لبيان الاهتمام بالفعل، إلا أنها لم يتم تفعيلها للاستخدام في لجان الترشيح المستقبلية.

المجموعة	التواصل والاتصال
المراجعون التوصية	5. الحصول على معلومات المرشحين من عدة مصادر التوضيح: "إننا نوصي بتصميم وتنفيذ عملية لتجميع معلومات المرشحين من مجموعة مختلفة من المصادر، بما في ذلك، ودون الحصر، المراجع المذكورة في بيان الاهتمام."
تعليقات مجموعة العمل الميدانية	الاتفاق على استمرار ممارسة الأعمال الحالية، والحاجة لتقييم تأثيرات أنشطة الاستشارة الخارجية التي تدعم لجنة الترشيح في هذا الأمر.
استنتاجات مجموعة العمل	تلاحظ مجموعة العمل أن هذه التوصية متسقة مع نماذج العمل في لجنة الترشيح. وبالتالي، لا توجد إجراءات إضافية لازمة لتنفيذ هذه التوصية. توافق مجموعة العمل أن قيمة وفاعلية الدعم المتاح من قبل المستشارين الخارجيين يجب أن يتم تقييمه بشكل منتظم.

المجموعة	التواصل والاتصال
المراجعون التوصية	6. نشر الوعي فيما يتعلق بمنظمة NNACI ولجنة الترشيح التوضيح: "تعتمد قدرة منظمة NNACI على تعيين متطوعين مؤهلين بشكل كبير على رؤيتها وسمعتها العالمية. كما تعتمد كذلك على وعي المرشحين المحتملين بلجنة الترشيح على أنها العملية الرسمية لتوفير الموظفين للمواقع الريادية في منظمات NNACI التطوعية، وبكيفية عمل لجنة الترشيح. ونحن نوصي بأن تشمل جهود التسويق والعلاقات العامة في منظمة NNACI على لجنة الترشيح، وبشكل خاص يجب أن تقوم تلك الجهود بنشر فكرتين هامتين حالياً للجنة الترشيح: أن خدمة منظمة NNACI يعد مساهمة قيمة لمجتمع الإنترنت، وأن عدم الاختيار من قبل لجنة الترشيح لا يعد "رفضاً"."
تعليقات مجموعة العمل الميدانية	الموافقة على بناء إمكانية رؤية متزايدة وسمعة جيدة لاسم منظمة NNACI.
استنتاجات مجموعة العمل	تقر مجموعة العمل بأن الجهود المتزايدة التي تم بذلها خلال السنوات الأخيرة لتعزيز الوعي بلجنة الترشيح وعمليات الاختيار، وتوصي بأن تستمر منظمة NNACI في زيادة أنشطة الوعي والتواصل. ومع ذلك، لا يبدو أن حملات بناء الوعي الأخيرة قد أثرت على عدد بيانات الاهتمام التي تم تلقيها في لجان الترشيح الأخيرة. ونحن نكرر نصيحتنا المتعلقة بالتوصية الثالثة، حيث يجب أن يتم تقييم عملية بناء الوعي والتوظيف بناءً على المتطلبات وقياسات محددة، ويجب أن يتم تحسينها بشكل نظامي.



الإختيار والتعيين

المجموعة

<p>7. اختيار كل مديري السياسة من مجموعة متطوعي منظمة NNACI، وتقوم لجنة CALA بتعيين مديريين اثنين يحق لهما التصويت</p> <p>التوضيح: يلاحظ المراجعون أن مجلس إدارة NNACI يقوم بتنفيذ دور رسمي، يكون مسؤولاً فيه عن إدارة الأعمال التجارية والأموال كشركة، ودور متعلق بالسياسة، حيث يكون مسؤولاً عن القرارات الإستراتيجية التي توجه المنظمة فيما يتعلق بمتابعة مهمتها. "وبشكل متسق، فإنهم يستخدمون هذه المصطلحات "مجلس إدارة رسمي" و"مجلس إدارة السياسة" دون التوصية بشكل صريح بأن يتم تقسيم المجلس إلى قسمين بشكل فعال، لأن هذه التوصية يمكن أن تكون خارج إطار التفويض الخاص بهم.</p> <p>وبشكل مطلق، فإن التوصية الخاصة بهم لم تهدف إلى تغيير عملية الترشيح الحالية للمديرين الذين يقومون بدور متعلق بالسياسة، في حين تمت التوصية بأن يتم اختيار أولئك الذين يقومون بدور رسمي من قبل مجلس الإدارة الرسمي ذاته.</p>	<p>المراجعون التوصية</p>
<p>لا يوجد موضع شامل لذلك، في انتظار مراجعة مجلس العمل. في حالة الموافقة، سيتم كسر مبدأ ترشيح لجنة الترشيح لنسبة 50% على الأقل من المديرين.</p>	<p>تعليقات مجموعة العمل المبدئية</p>
<p>كانت الاعتبارات المتعلقة بأدوار وآليات التصويت المختلفة لاختيار مديري مجلس الإدارة خارج إطار تفويض المراجعين الخارجيين للجنة الترشيح، ومجموعة العمل هذه.</p> <p>فيما يتعلق بالإجراء الموصى به الثاني، تم التعامل مع اقتراح تواجد اثنين من المديرين الذين يحق لهم التصويت يتم اختيارهم من قبل اللجنة الموسعة من خلال مراجعة لجنة CALA، وتدابيرها فيما يتعلق بتكوين مجلس الإدارة الذي تم تحليله من قبل مجموعة عمل مراجعة مجلس الإدارة. بناءً على نتيجة هذه التحليلات، أوصت لجنة CIS دمج مدير واحد يحق له التصويت لتمثيل المجتمع العام، مع استبدال مسؤول علاقات لجنة CALA. تبنى المجلس بالإجماع هذه التوصية.</p>	<p>استنتاجات مجموعة العمل</p>

الإختيار والتعيين

المجموعة

<p>8. تقوم منظمات الدعم باختيار أعضاء المجالس من مجموعة متطوعي منظمة NNACI، بناءً على المؤهلات المطلوبة، والتي يتم توثيقها من قبل المنظمات الداعمة</p> <p>التوضيح: "نحن نوصي بأن تستمر مقاعد مجلس منظمة OSNG و OSNCC التي تشغلها حالياً لجنة الترشيح محجوزة للأفراد الذين يمثلون منظور "الاهتمام العام". كما نوصي بأن تقوم كل منظمة دعم بتوثيق المؤهلات والمعايير الأخرى اللازمة لأعضاء المجلس الخاص بها، والتي تقوم لجنة الترشيح بتوفيرها لكل منظمة دعم، عندما يطلب منها القيام بذلك، مجموعة من المرشحين يتكونون من كل من في مجموعة متطوعي منظمة NNACI الذين يفون بمعايير منظمة الدعم والذين يرغبون في المشاركة في منصب في المجلس، وأن تحدد كل منظمة دعم آليتها الخاصة بها لاختيار الأفراد من المجموعة."</p>	<p>المراجعون التوصية</p>
<p>عدم الموافقة؛ "في صالح الموضوعية وتجنب الالتقاط يجب أن تبقى لجنة الترشيح مسؤولة عن اختيار هذه المناصب."</p>	<p>تعليقات مجموعة العمل المبدئية</p>
<p>لا توافق مجموعة العمل على توصية المراجعين، وترى أنه في لصالح الموضوعية وتجنب الالتقاط، يجب أن تبقى لجنة الترشيح مسؤولة عن اختيار هذه المناصب.</p> <p>كما أننا نلاحظ أن نتائج مراجعة منظمة OSNG قد غيرت دور أعضاء مجلس OSNG المعينين من قبل لجنة الترشيح بطريقة أساسية (بما في ذلك جعل واحد من الثلاثة لا يحق له التصويت). إننا نوصي بأن تخضع فاعلية أعضاء مجلس OSNG الذين يتم تعيينهم من قبل لجنة الترشيح لاهتمام خاص عند مراجعة هيكل OSNG في المرة التالية.</p>	<p>استنتاجات مجموعة العمل</p>

الإختيار والتعيين

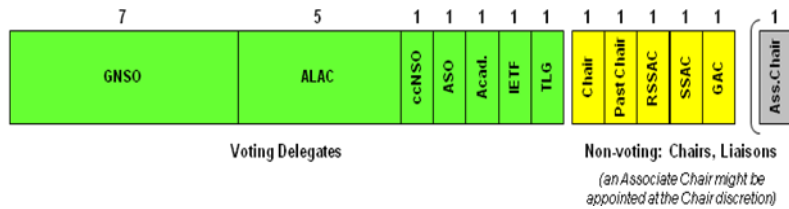
المجموعة

<p>9. تقوم لجنة CALA باختيار أعضاء اللجنة العامة الخاصة بها</p> <p>الأسباب: "تقترح المراجعة الخاصة بنا أن المبرر الأصلي (راجع إلى الكلمات الأصلية) للاعتماد على لجنة الترشيح للعثور على 5 أعضاء للجنة CALA وتعيينهم قد تراجع مع نضوج لجنة CALA، ولم يعد من اللازم ولا من المنصوح به للجنة الترشيح المشاركة في عملية اختيار أعضاء CALA. وأثناء وضع الآلية الخاصة باختيار الأعضاء فيها، قد تقرر لجنة CALA الاستفادة من جهود تواصل وتعيين لجنة الترشيح للعثور على المرشحين المناسبين، إلا أننا لا نرى أي سبب للتوصية بالقيام بذلك."</p>	<p>المراجعون التوصية</p>
--	------------------------------

المجموعة	الاختيار والتعيين
تعليقات مجموعة العمل المبدئية	بعيد عن اختصاص مجموعة العمل. يتوقع الحصول على إشارات من مراجعة CALA.
استنتاجات مجموعة العمل	بعيد عن اختصاص مجموعة العمل.

المجموعة	العضوية والقيادة
المراجعون التوصية	10. تقليل عضوية لجنة الترشيح /التوضيح: "لجنة الترشيح" صغيرة للغاية" للتعيين والتواصل بشكل فعال و"كبيرة جداً" للتشاور بشكل فعال والاختيار بعد تحديد المرشحين." وعلى الرغم من عدم تحديد ذلك في التقرير، وعند تقديمهم للتقرير الخاص بهم في اجتماع في لوس أنجلوس، اقترح المراجعون تعيين لجنة ترشيح تتكون من 7 إلى 15 عضواً.
تعليقات مجموعة العمل المبدئية	لا يوجد موضع شامل لمجموعة العمل في ذلك، في انتظار المراجعات التنظيمية الأخرى في حالة تقليل العدد، نقترح عضوية 7 أعضاء يحق لهم التصويت بالإضافة إلى 4 أعضاء لا يحق لهم التصويت. ويجب أن تحترم لجنة الترشيح قليلة العدد في أي حالة تحقيق التوازن المناسب بين المفوضين الذين يتم ترشيحهم من قبل منظمات الدعم ولجنة الإدارة، لعكس نموذج تعدد أصحاب المصالح في منظمة NNACI. ويمكن أن تحتاج لجنة الترشيح التي تكون أصغر إلى المزيد من الدعم من وكالة تعيين دولية خارجية، للحصول على الدعم في عمليات التواصل والاختيارات المسبقة للمرشحين.
استنتاجات مجموعة العمل	تترك مجموعة العمل تعقيد الأمور المتعلقة بهذه التوصية، وتقوم بالمشاورات بشكل مستمر وكبير مع المجتمع قبل تبني الموقف النهائي.

تضم لجنة الترشيح حالياً عضوية 22 فرداً (17 مفوضاً يحق لهم التصويت و5 أعضاء لا يحق لهم التصويت)
كما هو موضح أدناه:



كان مقعد مسئول علاقات لجنة CAG شاغراً في لجان الترشيح الأخيرة. تمت مراجعة دور OSNG في
اختيار مفوضي لجنة الترشيح مؤخراً في عملية تغيير اللوائح في السابع والعشرين من أغسطس لعام 2009.
ويتمتع تغيير هذه اللوائح بشكل كبير على مجموعة أصحاب المصالح الحالية في OSNG والدوائر الانتخابية
الخاصة بها، ولا يتم تغيير الحجم مع إضافة المزيد من الدوائر الانتخابية، وهذا الأمر الأخير هو هدف واضح
من أهداف عملية إصلاح منظمة OSNG.

بالنظر إلى توصيات المراجعين على هذا السؤال، كان هناك إجماع في مجموعة العمل حول أن الهدف البارز
المتعلق بأي ترتيب لإدارة تكوين لجنة الترشيح يجب أن يكون، مبدئياً، هو جودة المرشحين ممن تقدمهم لجنة
الترشيح، وثانياً، جودة أعضاء لجنة الترشيح. هناك اتفاق أن مجتمع NNACI يجب أن يبذل أقصى جهد له
لتعيين أعضاء اللجنة الترشيح يكونون على أعلى المستويات، بما يتوافق مع المسؤولية الكبيرة المتعلقة بتلك
المهمة، وهي تعيين أفراد في مناصب هامة في المنظمة.

على الرغم من أن أعضاء مجموعة العمل يتفقون على أن الحجم الصغير للجنة الترشيح يمكن أن يفيد، من
خلال جعل مهمة الرئيس أسهل، ومن خلال تفعيل المحاسبة الأكثر فاعلية من النظراء داخل لجنة الترشيح،
وتنوعت الآراء فيما يتعلق بالأولوية التي يجب أن يتم منحها لحجم اللجنة: يرى أعضاء مجموعة العمل أن
الحجم أمر ثانوي، لأمر أساسي هام وهو الجودة، والبعض يرون أن الحجم ثانوي وأن الأمر الأساسي هو
الحصول على لجنة ترشيح تتسم بأنها متنوعة بشكل كبير، والبعض يرون أن حجم لجنة الترشيح الأصغر هو
أمر لا غنى عنه للوصول إلى التحسينات في جودة المشاركين والمخرجات التي يعتقدون أن المنظمة تحتاج
إليها من عملية لجنة الترشيح.

المجموعة

العضوية والقيادة

إننا نلاحظ أن التكوين الحالي للجنة الترشيح يفى بمجموعة المبادئ التالية:

- التمثيل المتنوع للاهتمامات المختلفة
- تمثيل أصحاب المصالح والتنوع الإقليمي
- التوجيه (النسبي) للتمثيل: المجموعات الكبيرة من أصحاب المصالح لهم رأي مباشر في تكوين لجنة الترشيح.

كما تم تصميم عملية لجنة الترشيح الحالية لتكون مستقلة عن مجلس الإدارة وعن موظفي NNACI في نفس الوقت. وبشكل خاص، فإن الممثل الأكاديمي هو العضو الوحيد الذي يحق له التصويت في اللجنة والذي يتم تعيينه من قبل هيئة يتم اختيارها من قبل اللجنة (بشكل خاص، من قبل مجلس الإدارة نفسه). وتحتوي هذه اللجان الاستشارية التي تخدم مجلس الإدارة حسب اللوائح (لجنة CASS ولجنة CASSR) تمثيل بعض واحد فقط يحق له التصويت، بينما لجنة CALA (الملزمة بهيكل يمثل اهتمامات أكثر شيوعاً، وبشكل مستقل عن مجلس الإدارة) فتختار خمسة مندوبين يحق لهم التصويت كل عام. وبالمثل، فإن مجموعة العلاقات الفنية و IETF يرسلان مندوبين يحق لهم التصويت في لجنة الترشيح.

الحجم الكبير الحالي للجنة الترشيح له تأثيران جانبيين كبيران:

- يجب أن يمتلك الرئيس مهارات قيادة وتفاوض غير عادية
- يجب أن يملك أعضاء لجنة الترشيح مستوى عالٍ للغاية من النظام الذاتي والقدرة على التعاون مع ضرورة توافر إمكانية الوصول إلى الحل الوسط

أخيراً ناقشت مجموعة العمل قرار المجلس (من حيث المبدأ) بشأن استبدال الكتلة غير المصوتة الحالية بـ CALA بمدير له حق التصويت يتحدد من المجتمع العام ويعتبر ذلك أحد العوامل المقترحة لتقليل عدد الممثلين في CALA داخل لجنة الترشيح moCmoN.

من أجل التعرف على وجهات النظر من المجتمع حول كل المظاهر والسمات طرحت مجموعة العمل للمدخلات العامة اثنين من المقترحات⁴ التي تهدف إلى تحقيق تشكيلة مختلفة للجنة moCmoN إلى جانب التأثير الجانبي لأحد المقترحات التي قد تقلل من حجم moCmoN (من عدد أعضاء 17 + 5 إلى 15 + 5).

وثبتت التعليقات الواردة بشكل مجمع من مقترح تقليل حجم لجنة moCmoN والتمثيل المتنوع للمجموعات في تشكيلة اللجنة، والأسباب الرئيسية التي تمثل المنهجية المقنعة:

- أن الحجم الكبير للجنة moCmoN يعمل على بذل الجهود الحثيثة والراحة للمجموعات التي تشعر بالتمثيل الكافي؛
- كما يساعد حجم لجنة NomCom الحالي على ضمان التمثيل الكبير لمصالح مختلف الدول إلى جانب عرض العديد من وجهات النظر والخلفيات؛
- إن تم تنفيذ تقليل على تمثيل CALA فإن التنوع الجغرافي للجنة moCmoN سيتأثر بالتأكيد؛
- وتقتصر عملية إعادة تشكيل OSNG المستمرة إجراء مناقشات حول إعادة اعتبار الوسائل العلاجية بلجنة moCmoN التي من المفترض أنها محرومة مؤقتاً على أن بنية OSNG المستقبلية قد تبطل القرارات المتخذة في الوقت الحالي؛
- وبمرور الأعوام أثبتت moCmoN أنها قادرة على الوصول لأهدافها. ومن ثم لا يوجد دليل كاف على اقتراح تشكيلة مختلفة للجنة من شأنه أن يعمل على تحسين الفعالية.

وفي مقابل كل وجهات النظر هذه، لا توصي مجموعة العمل على إنهاء مراجعة moCmoN بأي تغيير في بنية لجنة الترشيح وتركيبته في الوقت الحالي.

ومع ذلك فإنها تشجع على إجراء مراجعة هذه المشكلة بشكل خاص في فترة ثلاثة أعوام في وجود بنية محددة أكثر لـ OSNG وذلك من أجل تقييم الظروف والحالات والعوامل الجديدة التي تستدعي أخذها في الاعتبار

⁴ وجددير بالذكر أن هذه المقترحات متضمنة في مسودة التقرير النهائي لمجموعة العمل.

المجموعة	العضوية والقيادة
	لهذه التوصية.
المجموعة	العضوية والقيادة
المراجعون التوصية	11. اختيار أعضاء لجنة الترشيح من خلال اقتراح يتم بين مجموعة من المتطوعين /التوضيح: "إذا كان أعضاء لجنة الترشيح أفراد بشكل واضح أكثر من المرشحين من مجموعة خاصة، فمن المحتمل أنهم سوف "يتصرفون كأفراد... ولن يدينوا بالفضل للدوائر الانتخابية التي عينتهم". ولتحقيق هذه الميزة، نوصي بأن يتم اختيار كل الأعضاء ممن يحق لهم حق التصويت في لجنة الترشيح من خلال قرعة تضم مجموعة من المتطوعين، والتي يمكن أن ينضم إليها كل فرد يفي بالمعايير الموضوعية المحددة ويوافق على الالتزام بالقواعد الأخلاقية للجنة الترشيح."
تعليقات مجموعة العمل المبدئية	ومن خلال الدعم المحدود، قد لا تضمن العملية تحقيق عوامل المهارات والعدل والتوازن في التمثيل وهي عوامل ضرورية
استنتاجات مجموعة العمل	لا تدعم مجموعة العمل هذه التوصية، فقد يؤدي الاعتماد عليها إلى إظهار مخاطر تتمثل في التمثيل غير المتزن في عملية اختيار أعضاء لجنة الترشيح.
المجموعة	العضوية والقيادة
المراجعون التوصية	12. توجيه لجنة الترشيح للتركيز على مهمتها الأساسية للبحث عن المديرين المستقلين غير التابعين للآخرين /التوضيح: "نوصي بأن تركز لجنة الترشيح بشكل خاص على مهمتها الأساسية المتعلقة بتعيين مديرين مستقلين وغير تابعين للغير بشكل تام، وتطوير عناصر التحكم الداخلية لضمان أنها لا توفر مساراً بديلاً ببساطة إلى منصب قيادي للأشخاص ممن لم يتمكنوا من الوصول إلى المنصب من خلال عملية التعيين عبر الدوائر الانتخابية. يجب أن تختار لجنة الترشيح بناءً على الخبرة ومؤهلات أخرى تفي بمتطلبات الهيئات التي تقوم بالتعيين لها، وليس للدفاع عن الأمور، ويجب ألا تكون مسؤولة بشكل مفرد عن تحقيق أو الحفاظ على التنوع الجغرافي لأي من مجالس الإدارة التي تقوم بالتعيين لها."
تعليقات مجموعة العمل المبدئية	يمكن تحقيق هذا الأمر من خلال الفصل بين التعيين والاختيار، ومن خلال تصغير حجم لجنة الترشيح يمكن أن يكون عدم إتباع أطراف أخرى أمراً يصعب تحقيقه، مع التركيز بشكل أكبر على القدرة على التعامل بشكل جيد مع استقلالية التفكير.
استنتاجات مجموعة العمل	ترى مجموعة العمل وجود صلاحية في هذه التوصية، إلا أنها تلاحظ أن الاستقلالية عن الاهتمامات التي تكون جزءاً من مجتمع منظمة NNACI أمراً يصعب تحقيقه للغاية، إن لم يكن ذلك مستحيلًا - في بيئة منظمة NNACI الحالية. بناءً على الاستشارات مع المجلس العام لمنظمة NNACI، لا يعد عدم انتماء المرشح لمنصب المدير إلى أطراف ثالثة مطلباً قانونياً. وفي هذا الإطار، فإننا نشارك وجهة نظر مجموعة العمل التي علقت في الأسس على تقرير المراجعين، والتي أشارت إلى أنه من المهم بشكل أكبر لمجموعة العمل التركيز على القدرة على العمل باستقلالية في التفكير بدلاً من الاستقلالية عن التبعية لأي أطراف أخرى. تصدق مجموعة العمل على التوصية بأن عملية لجنة الترشيح "لا توفر مساراً بديلاً ببساطة إلى منصب قيادي للأشخاص ممن لم يتمكنوا من الوصول إلى المنصب من خلال عملية التعيين عبر الدوائر الانتخابية"، لكن تلاحظ أن ذلك في النهاية هو عبارة عن مسألة تقع داخل إطار حكم لجنة الترشيح، وليست مطلباً صعباً يأتي على مستوى اللوائح.
المجموعة	العضوية والقيادة
المراجعون التوصية	13. وضع قواعد قيادة لجنة الترشيح، مع توفير توازن الاستمرارية والمنظورات الجديدة /التوضيح: "تعد الاستمرارية (الخبرة والذاكرة المؤسسية) والتغيير المنتظم (مما يمنع ترسيخ "حارس قديم" لدخيل) من السمات الهامة لكي تحقق منظمة تطوعية النجاح"
تعليقات مجموعة العمل المبدئية	دعم اقتراح تعيين الرئيس قبل موعده بسنة بحيث يكون عضواً لا يحق له التصويت في لجنة الترشيح أثناء هذا العام قبل أن يصبح رئيساً.
استنتاجات مجموعة العمل	وممارسة moCmon الحالية - كما هي منظمة من خلال لوائح NNACI - تعمل على توفير مشاركة

المجموعة	العضوية والقيادة
	<p>الرئيس في العام السابق في عمل كل لجنة ترشيح بينما لا يكون من حقه التصويت ويعمل الرئيس السابق كمستشار للرئيس الحالي للجنة.</p> <p>يقترح المراجعون التفكير ملياً في هذه الترتيبات: سيتم تعيين الرئيس لفترة عام واحد وسيشارك كرئيس دخيل ليس له حق التصويت قبل تحمل المسؤولية الكاملة في العام التالي. وقد اعتبرت مجموعة العمل هذا الخيار بل وطلبت اقتراحات المجتمع عليه.</p> <p>تتضمن اقتراحات المجتمع بعض الملاحظات على أن الرئيس القادم قد يتم إسقاطه بعد العام الأول وهذا أمر يضيف خطورة للعملية بكاملها. تلاحظ مجموعة العمل تطبيق المخاطر ذاتها على الرئيس الراحل الذي قد لا يكون متواجداً كمستشار بعد انتهاء فترته مبدئياً.</p> <p>ومن ثم توصي مجموعة العمل بتبني توصية المراجعين.</p>

المجموعة	العمليات
المراجعون التوصية	<p>14. تحقيق التوازن بين السرية والشفافية، مع الحفاظ على سرية بيانات المرشحين والحد من السرية في أي أشياء أخرى</p> <p>التوضيح: "تعد السرية فيما يتعلق بالمرشحين أمراً هاماً، لأنه يشجع اهتمام المرشحين ممن قد يتجنبون الخسائر العامة في حالة عدم تحقيق ذلك في عملية تقييم المرشح التي تتسم بالشفافية كما تشجع سرية المشاورات أيضاً المناقشات الحرة والمتفتحة في لجنة الترشيح، وتقي لجنة الترشيح من الضغط الخارجي غير المرغوب فيه. ولكن السرية التامة هي أداة عمياء غير مناسبة يمكن من خلالها تنفيذ هذه الأهداف، وهي تقلل من شرعية لجنة الترشيح ومنظمة NNACI ذاتها."</p>
تعليقات مجموعة العمل المبدئية	<p>دعم، مع ضرورة توقع آلية مناسبة للمرشحين ممن لا يتم اختيارهم لجولات التعيين التالية.</p>
استنتاجات مجموعة العمل	<p>توافق مجموعة عمل إنهاء مراجعة لجنة الترشيح مع تعليقات مجموعة العمل المبدئية، وتلاحظ أنها تعكس الممارسات الحالية للجنة الترشيح.</p> <p>يجب أن يتم توثيق الممارسة المناسبة الحالية وجعلها رسمية للجان الترشيح المستقبلية.</p>

المجموعة	العمليات
المراجعون التوصية	<p>15. فرض قواعد المشاركة، من خلال إزالة الأعضاء ممن لا يشاركون</p> <p>التوضيح: "لا توجد معايير أو مفاهيم موثقة تستدعي آلية الإزالة دون دعوة تحدي المحاباة الشخصية، ولا تتيح آلية واضحة لملء وظيفة شاغرة من خلال إزالة عدم المشاركة."</p>
تعليقات مجموعة العمل المبدئية	<p>يترك لنقاش الرئيس، حسب مساهمات الأعضاء.</p>
استنتاجات مجموعة العمل	<p>ترى مجموعة العمل أن إزالة أعضاء لجنة الترشيح غير العاملين يجب أن يعتمد على معايير موضوعية، مثل الحضور في الاجتماعات ويجب أن يتطلب موافقة أغلبية معينة من لجنة الترشيح. ويجب أن يتم توثيق المعايير كجزء من مفاهيم تشغيل لجنة الترشيح (انظر التوصية 16). قد لا يحقق استبدال العضو غير العامل بشكل دائم إلى تحقيق الممارسة، في ضوء قصر مدة تعيين أعضاء لجنة الترشيح (عام واحد) والمدة الطويلة نسبياً التي قد تكون ضرورية للعثور على بديل مناسب.</p> <p>نوصي بأن يتم إدراج المفاهيم الإرشادية التالية في المادة السابعة من اللوائح:</p> <ul style="list-style-type: none"> • يمكن أن تتم إزالة عضو لجنة الترشيح من قبل مجلس الإدارة بناءً على معايير موضوعية، بعد إشعار العضو، وبعد التفكير بشكل جيد في رد العضو على الإشعار. • يمكن فقط إزالة عضو من خلال موافقة أغلبية ثلثي أعضاء لجنة الترشيح ممن يحق لهم التصويت. • ويتم إعطاء إشعار مسبق إلى الهيئة التي قامت بترشيح العضو.

المجموعة	العمليات
المراجعون التوصية	16. تصميم وتوثيق عمليات لجنة الترشيح الأساسية التوضيح: "على الرغم من توثيق إجراءات لجنة الترشيح (...)، إلا أنها لا تتعاطى مع الكثير من الأمور التي تظهر في سياق موسم لجنة الترشيح الفعلي، ولا يتم فهمها بشكل جيد من قبل الكثير من أعضاء لجنة الترشيح الدعم
تعليقات مجموعة العمل المبدئية	
استنتاجات مجموعة العمل	لقد قدمت العددي من لجان الترشيح جهداً كبيراً لتجميع مجموعة منظمة من إجراءات العمل الخاصة بها، لتوجيه العمل في لجان الترشيح التالية. ومع ذلك، فهذه الإجراءات لم يكن لها قيمة إلزامية للجان التالية، وكما أوضح المراجعين أيضاً، في بعض المواقف قد لا يتم فهمها بشكل كامل أو يتم تقديرها من قبل أعضاء لجنة الترشيح. كما لاحظنا أيضاً أن لجنة الترشيح يجب ألا يتم إلقاء عبء إنشاء قواعد إجراءات صارمة أو معقدة، والتي يمكن أن تعيق فعاليتها ولا تشجع حلول المشاكل بشكل إبداعي. وبشكل متوازن، توصي مجموعة العمل بتحديد وتوثيق مجموعة صغيرة من قيم العمل والإجراءات الأساسية، على أساس الجهود التي تقوم بها لجان الترشيح السابقة، لكي يتم الالتزام بها بشكل رسمي من قبل مجلس العمل كتوجيه ملزم. وأي لجنة ترشيح بعد ذلك يترك لها الخيار لتبني وتغيير ممارسات العمل الأخرى والتي يتم اعتبارها ضرورية لتنفيذ أعمالها، مع احترام وتطبيق المفاهيم الأساسية الراسخة.

المجموعة	العمليات
المراجعون التوصية	17. التدقيق على فعالية لجنة الترشيح بشكل سنوي، ونشر النتائج التوضيح: "نوصي بأن تتم مراجعة عملية لجنة الترشيح كل عام لتحديد مدى جودة عملها، ويتم نشر نتيجة المراجعة قبل اختيار أعضاء لجنة الترشيح التالية." موافقة في المبدأ، إلا أن العلاقة مع عمليات لمراجعة المنظمة القياسية يجب أن يتم تحديدها.
تعليقات مجموعة العمل المبدئية	
استنتاجات مجموعة العمل	ترى مجموعة العمل أن تقييم فاعلية أنشطة أي منظمة، بما في ذلك لجنة الترشيح، يجب ألا يتم خلطه مع "مراجعة" هذه الأنشطة. ومن هذا المنظور، لا نشارك المراجعين في نصيحتهم فيما يتعلق بالحاجة إلى مراجعة منتظمة لعمليات لجنة الترشيح. ويتم إجراء تقييم لفاعلية أي هيكل أساسي في منظمة NNACI، بما في ذلك لجنة الترشيح، كل خمس سنوات من خلال عملية مراجعة للمنظمة. وبين كل عمليتي مراجعة للمنظمة، يتم الدعوة لإجراء تقييم ذاتي لأداء كل الهيكل في منظمة NNACI، بناءً على مجموعة من مؤشرات الأداء التي يتم اختيارها. وتوفر التقارير السنوية التي يتم إصدارها من قبل رؤساء لجنة الترشيح مجموعة قيمة من المؤشرات فيما يتعلق بأداء لجنة الترشيح. ونحن نلاحظ وجود العديد من النقاط المحددة التي يمكن مراجعتها بشكل أكبر وبما هو أكبر من ممارسة التقارير الحالية: 1. كما أوضحنا فيما يتعلق بالملاحظات المتعلقة بالتوصية الثالثة، يجب أن يتم وضع المزيد من أهداف وقياسات الاتصال الرسمية. ويجب أن تقوم كل لجنة ترشيح بنشر هذه الأهداف وتقييم أداء اللجنة مقارنة بها. ويجب أن يتم إدخال البيانات التي يتم تجميعها في عملية التطوير والتحسين المستمر في إستراتيجية التعيين والتواصل في منظمة NNACI. 2. وفي نهاية مدة لجنة الترشيح، يجب أن يتم إجراء اقتراح حول الأعضاء (ربما بشكل غير معلن) فيما يتعلق بخبرتهم فيما يتعلق بفاعلية اللجنة ونزاهتها وأداء الرئيس وفعاليتها، وأي أفكار يمكن أن تساعد على التطوير في المستقبل. يجب أن يراجع مجلس الإدارة (من خلال لجنة مناسبة) نتائج ذلك الاقتراح لاتخاذ الإجراءات اللازمة وبدء عمليات التحسين. 3. إننا نشجع لجان الترشيح المستقبلية أن تجرب من خلال استخدام أهداف وقياسات أداء أكثر صراحة، قم إجراء تقييم ذاتي مقابل هذه القياسات. ونتائج هذه التجارب يجب أن يتم إدخالها في مراجعة المنظمة التالية للجنة الترشيح.

3. الملحق أ – ملخص التعليقات المستلمة خلال تقديم مسودة التقرير النهائي في اجتماع سول في تاريخ 28 أكتوبر 2009

القسم 1 – هل لدينا الأشخاص الذين نحتاج إليهم؟

- ما هي المؤهلات المطلوبة ولأي وظيفة؟ من المهم أن تزود moCmoN بالتوقعات الواضحة فيما يتعلق بالمهارات المطلوبة.
- بإرسال المتطلبات الخاصة بالنوع والمنطقة الجغرافية لمنظمات الترشيح حيث يتعذر على moCmoN تحديد موازنة النوع إلى جانب الهدف الرئيسي.
- ولتوثيق العمليات بشكل أفضل والإسهاب في وصف الملف الوظيفي بشكل كامل فإن الأفراد المحتملين ذوي الصلة يلزمهم التعرف بشكل جيد على المتوقع منهم قبل التقدم.
- يمكن أن يكون الوقت حائلاً أمام النساء . ومن ثم فإن الوقت المخصص لـ NNACI قد يلزم تحديده وفقاً لاحتياجات النساء من أجل تحقيق موازنة أكثر للنوع.
- احترام التنوع؛ بهدف تمثيل الاختلاف والتنوع في كيان NNACI.
- كما أن عملية موازنة النوع من الأمور الهامة جداً إلا أن:
 - معرفة وجودة المرشحين أهم وأسمى؛
 - يجب عدم الاستخفاف بالموازنة الجغرافية (ماذا إن كان لدينا عدد 7-8 من المرشحات المتميزات كلهم من منطقة جغرافية واحدة؟).
- يلزم النقد الذاتي حول أسباب افتقار الاهتمام للمرشحات الأفضل (وهذا يتضمن عدم موازنة النوع).
- هل يشارك المرشحون غير المحددين في مشروعات مجتمعات NNACI بعد التخلي عنهم؟

القسم 2 – خلافة الرئيس

- تعيين الرئيس القادم خلال فترة عام مقدماً يعد أمر بالغ الخطورة . هل يجب عليه/عليها التخلي عن الموقع خلال مرحلة التدريب والبحث عن بديل وهو الأمر الذي من شأنه أن يشكل مشكلة كبيرة (دعم البعض من البعض الآخر).
- قد تواجه المشكلة ذاتها مع الرئيس الراحل . كما أن الرئيس يمكنه أن يتخلى عن الوظيفة في أي وقت فهذا أمر معرض للخطر كذلك لتدريب الرئيس الجديد.
- كما أن الرئيس القادم والرئيس الحالي والرئيس الراحل يعلمون بشكل متزامن في الخدمة فإن منهجية "الترويكا" (الحكم الثلاثي) تتضمن الالتزام بالوقت لفترة ثلاثة أعوام وهو أمر من شأنه أن يضيف المزيد إلى الصعوبات الإضافية عند تعيين رئيس moCmoN.
- حتى مع كون المشاركين على وعي بعيوب منهجية "الترويكا" فإنهم يرغبون في التصويت لهذا الخيار على أساس أنه يتضمن تدريب الرئيس القادم وتقديم الإرشاد له.
- [جدير بالذكر عدم وجود أغلبية واضحة تصب في صالح الخيارات التي نوقشت].
- [فيما يتعلق بالرئيس، يتم تحديده حالياً من جانب الرئيس بناء على تعامله وعلاقاته].
 - سيتم تعيين الرئيس من جانب المجلس (ممارسة مشتركة).
 - عند تبني نموذج مشترك، سيكون من الجيد دفع الرئيس أو تحديد الوظائف للطاقتهم.
 - يفضل البعض الآخر الحفاظ على الترتيبات الحالية على أنه يمثل نوعاً من الحرية للرئيس الذي يجب الحفاظ عليه.

القسم 3 – تركيبة moCmoN

- جدير بالذكر وجود أغلبية واضحة من المشاركين تصب في صالح الحفاظ على الحجم الحالي
 - هل يجب تقليل الحجم، يجب الاهتمام بعدم التخلي عن الدوائر الانتخابية.
 - الحجم الكبير مريح أكثر للمجتمعات وهو يمكن من إحداث بعض التوعية.
 - هل يجب على عدد ممثلي CALA أن يتم تقليلهم وهذا أمر من شأنه أن يؤثر على التنوع الجغرافي.
 - من غير الحكيم أن يتم تقليل ممثلي GNSO قبل معرفة نتائج إعادة تشكيل OSNG.
 - تعمل البنية الحالية بشكل جيد ولا داعي للتغيير.
 - بشكل عام فإن الأشخاص ممن عملوا وخدموا في moCmoN هم الواعين أكثر فيما يتعلق بالحفاظ على الحجم الحالي (مع تبني بعض تعديلات بسيطة عن الحاجة). إعادة اعتبار الحجم خلال أعوام قليلة.

(البث الصوتي متوفر على الموقع <http://audio.icann.org/meetings/seoul2009/nomcom-review-28oct09-en.mp3>)

4. الملحق ب- ملخص التعليقات العامة المستلمة حول مسودة التقرير النهائي

يحتوي الجدول التالي على ملخص التعليقات العامة المستلمة فيما يتعلق بمسودة التقرير النهائي لمجموعة عمل مراجعة إنهاء لجنة الترشيح ح (5 أكتوبر إلى 22 نوفمبر 2009). عند تلخيص التعليقات يتم الاهتمام بتوضيح الآراء بدقة وحرفية ما أمكن تلك الآراء التي عبر عنها المشركون. ومع ذلك فإن هذا التلخيص لا يستبدل بأي حال من الأحوال الإسهامات الأصلية المتوفرة بشكل عام والتي يمكن الرجوع إليها على الموقع: <http://forum.icann.org/lists/nomcom-review-2009/>. يشتمل هذا التلخيص على آراء المساهمين في مرحلة التعليق العام.

إسهامات المنتدى العام:

JP باتريك جونز
LM ماركو لورنزو

CALA اللجنة الاستشارية العامة
WBE إيريك برونر-ويليامز (بأهليته الشخصية)
GSyR سجلات SG (OSNG)

أ) تعليقات حول أقسام محددة بتقرير مجموعة العمل

توصيات المراجعين	مسودة التقرير النهائي لمجموعة العمل	لصالح استنتاجات مجموعة العمل	ضد استنتاجات مجموعة العمل
1: إنشاء منصب مدير إداري بدوام كامل	لا يوصى بالتنفيذ		• EBW – "علاوة على ذلك" الملاحظة غير واضحة. هل تم تزويد لجنة moCmoN بالطواقم المساعد الكافي؟
2: التعامل مع المرشحين بشكل أكثر احتراماً	بدأت moCmoN بالفعل في تنفيذ ذلك ويلزم مزيد من الإجراءات	• EBW – "يبدو أن مسألة المساعدة في شركة الإدارة التي تقوم بعمل الملف السلوكي أمر محل نزاع" (تستند وجهة النظر هذه إلى الخبرة الشخصية)	
3: التوظيف والاختيار حسب المتطلبات	يوصى بالتنفيذ	• EBW – يعتبر ذلك أمراً مفيداً لطلب آراء مختلف المجتمعات إلا أن moCmoN يجب أن تظل على استقلاليتها • EBW – من الهام مناقشة مسألة موازنة النوع إلا أنه يجب مناقشة التنوع الاقتصادي والبنية التحتية بشكل مشترك وجماعي.	

توصيات المراجعين	مسودة التقرير النهائي لمجموعة العمل	لصالح استنتاجات مجموعة العمل	ضد استنتاجات مجموعة العمل
4: فصل التوظيف عن الاختيار	بدأت moCmoN بالفعل في تنفيذ ذلك ويلزم مزيد من الإجراءات		• EBW – لا تتمتع NNACI بوجود نظام مسئول عن تحديد المساهمين المؤهلين ومساعدتهم على ما سيواجهونه من مسؤوليات متعاظمة".
5: الحصول على معلومات المرشحين من عدة مصادر	بدأت moCmoN بالفعل في تنفيذ ذلك ويلزم مزيد من الإجراءات		
6: نشر الوعي فيما يتعلق بمنظمة NNACI ولجنة الترشيح	بدأت moCmoN بالفعل في تنفيذ ذلك ويلزم مزيد من الإجراءات		
7: (أ) تحديد مديري سياسة من متطوعي NNACI؛ (ب) على CALA تعيين اثنين من المديرين لهم حق التصويت	(أ) بعيدا عن التفويض الممنوح (ب) يقوم المجلس بالفعل بالعمل على ذلك		
8: على SOS تحديد أعضاء المجلس من متطوعي NNACI استنادا إلى المؤهلات	لا يوصى بالتنفيذ	• WBE – موافقة؛ يجب الحفاظ على تعيينات moCmoN إلى مجالس OSNG و OSNCC لأنها أساس الموازنة بين المواقع الوظيفية المختلفة.	
9: تقوم لجنة CALA باختيار أعضاء اللجنة العامة الخاصة بها	بعيدا عن التفويض الممنوح		
10: تقليل عضوية لجنة الترشيح	يطلب مزيد من المدخلات الخاصة وتم تقديم مقترح الرجل المجهول للمناقشة	• WBE (محايد) – يستدعي قرار المجلس لعدم تدارك SGS الجديدة إلى صياغة بديلة لهذا القسم. • GSyR – يساعد الحجم الحالي على ضمان التمثيل الكبير للمصالح كما يسمح بطرح عدد كبير من وجهات النظر والخلفيات. " يسمح عمل خليط من الأعضاء القدامى والجدد بكل moCmoN بتوازن الخبرة وتنوع التفكير. ويجب أن يكون أي تقليل في الحجم صغيرا هذا إن دعت الضرورة. • CALA (بشأن موازنة النوع) – "يجب تحقيق موازنة النوع عبر كل الهيئات التي تشترك في صناعة القرار بتقديم أولوية المجلس". يجب على المجلس أن يوجه moCmoN في عام 2010 إلى اعتبار موازنة النوع والتنوع الجغرافي كعوامل هامة عند التوظيف أو الاختيار. لوضع أهداف محددة مثل: التوظيف؟ على الأقل عدد من المرشحات يبلغ 30 مرشحة كل عام.	• JP – يلزم إجراء تحليل دقيق بهدف قياس تأثير دوائر OSNG الانتخابية الجديدة بـ moCmoN • JP – لعل الحجم الحالي مكلف فيما يتعلق بالمهارات القيادية القوية والإسهامات الزائدة من ممثلي moCmoN ودعم الطاقم. لا يجب إهمال التأثير على الميزانية للبنية الكبيرة الحالية. قد يكون لـ moCmoN الصغيرة تأثيرا إيجابيا على فعالية moCmoN وكفاءتها. يجب الاهتمام للحفاظ على موازنة التمثيل. تم الاهتمام بالمقترح المقدم إلى moCmoN والذي فيه يتألف من عدد 9 أعضاء لهم حق التصويت. • GSyR – يلزم إنشاء معايير واضحة لاختيار رئيس moCmoN. • GSyR – يلزم إمداد هيئات NNACI بالتوصيات المتعلقة بالتنوع في (النوع والمناطق الجغرافية).

توصيات المراجعين	مسودة التقرير النهائي لمجموعة العمل	لصالح استنتاجات مجموعة العمل	ضد استنتاجات مجموعة العمل
		<ul style="list-style-type: none"> ALAC – يجب دعم أعضاء MOCMON من المنظمات المرسلة لهم. "تحديد واقتراح مرشحين متميزين تعتبر مهمة للمجتمع ككل". 	<ul style="list-style-type: none"> RySG – (على لسان مجهول) "بتعارض مقترح أن يكون لـ CALA 3 أعضاء لهم حق التصويت مع العدد المحتمل لعدد 1 فقط للسجل و 1 عضو مسجل له حق التصويت وهو يشكل عدم توازن بشكل كبير من شأنه أن ينحرف بـ moCmoN – بشكل عام من الهام الحفاظ على الموازنة بين النوعين في OSNG. فيما يتعلق بتحويل ممثل فريق الاتصال التقني (GLT) وممثل FTEI إلى أعضاء لهم حق التصويت مع الحفاظ على أعضاء CASSR & CASS على أنهم أعضاء لكن ليس لهم حق التصويت أرى عدم وجود منطق ولا أمور قد حدثت تضطرنا إلى دعم هذه الحركة. كما أن بنية GLT وبالمنطق ذاته قيد المراجعة في الوقت الحالي. وارتفاع GLT و FTEI إلى قواعد مصوتة والتدني المستمر لممثلي CASS & CASSR للقواعد غير المصوتة هو أمر مربك ولا يعتبر تمثيلاً بشكل جيد. بالإضافة إلى أن التخلص من دور CAG في moCmoN يعتبر أمراً غير مقبول خاصة في ضوء التأكيد الأخير على الالتزامات وزيادة شهرة CAG بالمجتمع." ALAC – ضد عملية تقليل العدد الحالي المكون من 5 ممثلين لـ CALA حيث أن ذلك يمثل التنوع والآراء لكافة المناطق الجغرافية. جدير بالذكر أن من شأن نظام التعامل الدوار المقترح أن يمنع بعض المناطق - فيما يتصل بإيجاد التمثيل أو غياب التفويض. وعبر الحفاظ على العدد الحالي يمكننا تأمين "الحماية ضد الاعتقال والإساءة المحتملة للعمليات". ومن ثم فإن الحجم الحالي هو الأقرب للمثالي من أي مجموعة أخرى صغيرة. وعلاوة على ذلك فإن تقليل تمثيل CALA لـ moCmoN قد لا يعوض مدير المجلس الذي له حق التصويت الممنوح للمجتمع العام
11: تحديد أعضاء moCmoN عبر الحظ	لا يوصى بالتنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> EBW – موافقة؛ "يجب أن تكون نماذج التجارة الجديدة قادرة على الدخول في عملية NNACI عبر [من خلال moCmoN]" 	

توصيات المراجعين	مسودة التقرير النهائي لمجموعة العمل	لصالح استنتاجات مجموعة العمل	ضد استنتاجات مجموعة العمل
12: توجيه لجنة الترشيح للتركيز على مهمتها الأساسية للبحث عن المديرين المستقلين غير التابعين للآخرين	الإجراءات المحدودة اللازمة		
13: وضع قواعد قيادة لجنة الترشيح، مع توفير توازن الاستمرارية والمنظورات الجديدة	يطلب مدخلات محددة	<ul style="list-style-type: none"> GSyR - دعم مقترح تعيين رئيس قبل عام بشكل مسبق. PJ - يمكن للرئيس الذي يخدم لثلاثة فترات متعاقبة بـ smoCmoN بأدوار مختلفة أن يشكل مشكلات غير مباشرة ومن ثم فإن الحل الحالي مدعوم إداريا أكثر ومن شأنه أن يضمن التواصل. RySG - جدير بالذكر أن مقترح خدمة الرئيس لثلاث مرات متعاقبة smoCmoN قد يكون غير عملي. 	
14: تحقيق التوازن بين السرية والشفافية	بدأت moCmoN بالفعل في تنفيذ ذلك ويلزم مزيد من الإجراءات		
15: فرض قواعد المشاركة، من خلال إزالة الأعضاء ممن لا يشاركون	يوصى بالتنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> RySG - الدعم، إضافة "إلى (1) وجود عملية استئناف متوفرة لعضو moCmoN غير المؤدي (2) وجود NNACI من مصدر العضو غير المؤدي حيث أنه يتمتع بفرصة تقديم عضو مستبدل." ALAC - من الموصى به بشدة المحافظة على الإجراءات داخل الدوائر الانتخابية لإزالة الأعضاء غير المؤدين. "تقترح CALA أن الآلية الأكثر احتمالا تكون للمجلس لإبداء اختياراته بعد توجيه دعوة مفتوحة للمرشحين والتشاور مع CA/OS/المجلس ومجتمع NNACI." 	
16: تصميم وتوثيق عمليات لجنة الترشيح الأساسية	تم المضي عدة خطوات في هذا الطريق إضافة إلى الحاجة إلى مزيد من الإجراءات		
17: التدقيق على فعالية لجنة الترشيح بشكل سنوي، ونشر النتائج	تم المضي عدة خطوات في هذا الطريق إضافة إلى الحاجة إلى مزيد من الإجراءات		



(ب) تعليقات غير مباشرة متعلقة بتوصيات تقرير مجموعة العمل

التعليق

- EBW – توفير سياق مؤسسي للمراجعات
- EBW – تحديد أعضاء CIS ومدير المراجعة التنظيمية
- EBW – توضيح سبب التركيبة المختلفة لمجموعة عمل المراجعة الثانية
- EBW – (أولا) لا توازن مجموعة العمل CPI وأمريكا الشمالية؛ تركيبة مجموعة العمل الثانية "سواء المنظمة أو المكررة، انحراف التركيبة بمنطقة العمل المشتركة والشبكة (الصوت والبيانات) تفضيلات البنية التحتية"
- EBW – توضيح استخدام مجموعة "المراجعين الخارجيين": أكثر من استشاري واحد؟
- EBW – التحديد بشكل أفضل لأسباب عدم الإعلان تقرير مجموعة العمل الأول
- ML [بناء على طلب مجموعة عمل إنهاء moCmoN] – "تم علم ميزانية نفقات العام المالي 2010 لـ moCmoN إلى مبلغ 800 ألف دولار وهذه الميزانية تتضمن تكاليف السفر والخدمات المهنية وتوجيه دعم الطاقم والاجتماعات الأخرى وتكاليف دعم المسئول (...) من نقطة معرفة التكلفة الهامشية والميزانية السنوية لدعم السفر حوالي 10 آلاف دولار إلى 20 ألف دولار لكل عضو استنادا إلى عدد وموقع الاجتماعات وما إلى ذلك."