

January 2005



منظمة الأغذية
والزراعة
للأمم المتحدة

联合国
粮食及
农业组织

Food
and
Agriculture
Organization
of
the
United
Nations

Organisation
des
Nations
Unies
pour
l'alimentation
et
l'agriculture

Organización
de las
Naciones
Unidas
para la
Agricultura
y la
Alimentación

لجنة مصايد الأسماك

الدورة السادسة والعشرون

روما، إيطاليا، 7-11 مارس/آذار 2005

الإطار الاستراتيجي لتنمية الطاقات البشرية في مصايد الأسماك

ملخص

تعرض هذه الوثيقة الإطار الاستراتيجي لتنمية الطاقات البشرية من أجل التنمية المستدامة لمصايد الأسماك، حسيماً أوصت به اللجنة الاستشارية المعنية ببحوث مصايد الأسماك التابعة لمنظمة الأغذية والزراعة، في دورتها الخامسة في أكتوبر/تشرين الأول 2004. وتوجز الغاية العامة للإطار الاستراتيجي والأهداف ذات الصلة وبعض المبادئ التوجيهية للإطار. وتحدد الاستراتيجيات الرئيسية والإجراءات ذات الصلة، مهيبة بالدول والوكالات الدولية والثنائية وأجهزة المصايد الإقليمية والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص وصيادي الأسماك أنفسهم بتبني التزامات معينة من أجل ضمان تحقيق تحسين تنمية الطاقات البشرية في مصايد الأسماك.

الجزء الأول: مقدمة

1- عُرفت تنمية الطاقات البشرية بأنها "العملية التي يتسنى بفضلها للأفراد والجماعات والمنظمات والمؤسسات والمجتمعات تنمية قدراتها - سواء فرادى أو بصورة جماعية - لتحديد الأهداف وتحقيقها، وأداء الوظائف وإيجاد الحلول للمشكلات وللاستحداث الوسائل والظروف اللازمة لتمكين هذه العملية".

2- إن جذور قدرة الموارد السمكية العالمية لتوليد المنافع التغذوية والاجتماعية والاقتصادية راسخة بصورة قوية في "طاقاتنا" الجماعية على إدارة هذه الموارد وتنظيم استخدامها. وقد استندت هذه الطاقات تقليدياً إلى المعارف المنقولة من جيل إلى جيل من الصيادين وأسلافهم، إلا أنه مع التزايد السريع في السكان وتعاضم كفاءة طرائق الصيد، بات الكثير من الصيادين معتمدين أكثر فأكثر على قدرات مجتمع البحوث ومديري الموارد وصانعي السياسات لاتخاذ القرارات نيابة عنهم. وتبعاً لهذا، انصبت معظم الجهود في تنمية الطاقات لإدارة الموارد في الآونة الأخيرة على هذا الجانب.

3- وعلى حين تحقق بعض التقدم، فإن هناك اعترافاً متزايداً بأن: (أ) من الضروري تحقيق المزيد من تعزيز الطاقات البشرية، (ب) وأن الأسلوب المركزي ومن أعلى إلى أسفل قد تجاهل - أو قلل على الأقل من قيمة - أهمية المعارف المحلية والمؤسسات والرأسمال الاجتماعي في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ونتيجة لذلك، هناك اتجاه حديث صوب دمج أسلوب من

أعلى إلى أسفل ومن أسفل إلى أعلى من خلال الإدارة المشتركة وغيرها من المبادرات. وقادت هذه التطورات خلال العشرين سنة الماضية منظمة الأغذية والزراعة، وغيرها إلى الترويج إلى إحداث عدد من التغييرات العميقة في الأسلوب الذي نتبعه في إدارة الموارد السمكية. وشملت الصكوك التي تروج لهذه التغييرات:

- يركز جدول أعمال القرن 21 (1992)، حسيما أقره مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية، على التنمية المستدامة وتخفيف وطأة الفقر، خاصة من خلال النهج المرتكزة إلى المجتمعات المحلية؛
 - مدونة السلوك بشأن الصيد الرشيد لدى منظمة الأغذية والزراعة (1995)، والتي يشار إليها فيما يلي باسم مدونة السلوك، حيث تحت المادة الخامسة بالاعتراف بالمتطلبات الخاصة بالبلدان النامية عند تنفيذ أحكام المدونة. وتطلب أن تقوم المنظمة بوضع برنامج للمساعدات الإقليمية البيئية كي تكون البلدان النامية في وضع أفضل للوفاء بواجباتها في إطار مدونة السلوك؛
 - خطط العمل الدولية لدى منظمة الأغذية والزراعة لتنفيذ شتى جوانب مدونة السلوك، بما في ذلك الخطط القطرية (1) لإدارة طاقات الصيد (1999)، (2) لتقليل المصيد العرضي من الطيور البحرية في مصايد الخيوط الطويلة (1999)، (3) لصيانة وإدارة أسماك القرش (1999)، (4) ولمكافحة الصيد غير القانوني دون إبلاغ ودون تنظيم وردعه والقضاء عليه (2001)؛
 - إعلان ريكيفيك بشأن الصيد الرشيد في النظم الإيكولوجية البحرية (2001)، والذي يدعو إلى قدر أكبر من مراعاة النظم الإيكولوجية عند تحديد أهداف إدارة مصايد الأسماك (ما يسمى بنهج إدارة المصايد المرتكز إلى النظام الإيكولوجي)؛
 - الاستراتيجية لتحسين المعلومات عن حالة المصايد الطبيعية واتجاهاتها (2003)، والتي تؤكد الحاجة إلى بناء القدرات في البلدان النامية.
- 4- كذلك كان هناك تحول هام في الفكر العالمي أثر على الطرائق التي تستخدم فيها وتدار المصايد والنظم الإيكولوجية التي تقوم عليها، والدور الذي تتفاعل فيه في نطاق هذه العملية الشركاء في التنمية مثل المنظمة، ومن ذلك:
- تركيز أكبر على الاستدامة والبيئة حسيما ضمنّ في الأهداف التي حددها مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة (2002)؛
 - الانتقال في الإدارة العامة نحو اللامركزية، تعزيز العلاقات بين الحكومة والمجتمع المدني، الخصخصة وإلغاء الضوابط؛
 - المزيد من التركيز على التسيير الحسن، ومثلا المشاركة والمساءلة والشفافية؛
 - اعتراف أوسع بالحاجة إلى مبادرات الجهات المانحة بأن تكون مجدية اقتصاديا ومرتكزة إلى الطلب، مع تركيز أكبر على الشراكة؛

- التحول في طريقة اتصالات الناس والمنظمات وتعلمهم نتيجة ثورة المعلومات والاتصالات القائمة على الانترنت؛
 - زيادة القدرة الإبداعية والتجديدية لدى البلدان النامية؛
 - وقدّر أكبر من الوعي بالحاجة إلى اتباع نهج متكامل وشمولي بقدر أكبر في مضمار التنمية بدلا عن التركيز التاريخي على النهج القطاعية.
- 5- وتنطوي هذه الفترة الأخيرة من التغييرات السريعة على الحاجة إلى استعراض نماذج النجاح والإخفاق في الماضي في تنمية الطاقات البشرية في مصايد الأسماك، سعيا إلى تحديد الاحتياجات والفرص الناشئة لتحسين إشرافنا على الموارد السمكية في العالم. واعترفت جماعة العمل المنبثقة عن اللجنة الاستشارية المعنية ببحوث المصايد بأن النهج التي اتبعت في الماضي في تنمية الطاقات، (سواء في المصايد أو في قطاعات أخرى) نحت إلى التركيز في المقام الأول على الدعم الفني من خلال التدريب للأفراد الذي يركز على المهارات ومن خلال تدعيم المؤسسات. وانصب اهتمام أقل على المعارف والمهارات النوعية غير القطاعية، مثل إدارة الأعمال، الاقتصاديات الاجتماعية والتسيير الحسن. واستخلص من هذه النشاطات السابقة عدد من الدروس الرئيسية، أهمها:
- يجب أن تكون مبادرات تنمية الطاقات تشاركية في التصميم والتنفيذ والرصد. ويجب أن تؤسس المبادرات على طاقات أساسية وأن تكون عملية نقل المعارف في اتجاهين؛
 - يجب أن توفر المبادرات مسارات تعلم مناسبة وتتسم بالمرونة؛
 - يجب أن تقر النهج على نحو أكبر بالسياق المجتمعي/السياسي العام الذي تعمل في نطاقه المبادرات؛
 - هناك حاجة إلى دمج أفضل بكثير للمبادرات القائمة على روابط إقليمية/جغرافية، قطاعية بينية وقطاعية مشتركة ورأسية؛
 - يجب أن تكون الحوافز المناسبة جزءا أساسيا في مبادرات تنمية الطاقات؛
 - أن هؤلاء الذين يقومون بإنجاز تنمية الطاقات هم في ذاتهم محتاجين إلى تنمية الطاقات من أجل الإنجاز الفعال.

6- ومن الدروس الشاملة المستفادة أنه لا بد من تعزيز وتقوية الطاقات على أربع مستويات: الأفراد، المنظمات/المؤسسات، القطاعات والشبكات، وفي البيئة المواتية العامة التي تعمل فيها المستويات الثلاثة الأولى (يرجى الرجوع إلى المرفق ألف). ويجب بالتالي أن تكون المبادرات ذات نظرة شمولية للسياق الذي يعمل فيه الأفراد. كما أن تنمية الطاقات هي عملية تصبح فيها التنمية الفردية متأصلة في تحول مستدام في الأداء الذي يسهم في السلوك الجماعي.

الجزء الثاني: الطابع والنطاق

طابع الإطار الاستراتيجي

7- وضع هذا الإطار الاستراتيجي ضمن نطاق مدونة السلوك حسبما توخته المادة 2 (هـ). ويشجع جميع الأعضاء في المنظمة وغير الأعضاء المعنيين وكيانات الصيد على دعم تنفيذه.

8- وتحدد المادة 5 من مدونة السلوك على وجه خاص الحاجة إلى الاعتراف بالتحديات التي تواجهها البلدان النامية في دعم تنفيذ الإطار وتفهم هذه التحديات وتحث الدول والمنظمات الحكومية الدولية وغير الحكومية ذات الصلة والمؤسسات المالية للعمل على تبني التدابير الرامية إلى تلبية احتياجات البلدان النامية، خاصة في مجالات المساعدة المالية والفنية، ونقل التقنية، والتدريب والتعاون العلمي، وكذلك في تعزيز قدراتها على تنمية المصايد لديها فضلا عن المشاركة في مصايد أعالي البحار، بما في ذلك الوصول إلى هذه المصايد. كذلك يعترف الإطار الاستراتيجي بأنه، ولئن كانت قضايا الطاقات ذات نطاق واسع في البلدان النامية، إلا أنها تؤثر على البلدان المتقدمة، خاصة حيثما كانت هناك درجة عالية من هجرة المهارات أو حيثما بذلت الجهود لاستيعاب المفاهيم الجديدة الناشئة، مثل نهج إدارة المصايد المرتكزة إلى النظام الإيكولوجي.

9- وتشير المادة 6-16 من مدونة السلوك إلى إذكاء الوعي بالصيد الرشيد من خلال التعليم والتدريب. وتقتصر المادة 8-1-7 ضرورة أن تعمل الدول على تعزيز توعية مهارات الصيادين من خلال برامج التعليم والتدريب، ومؤهلاتهم المهنية حيثما كان مناسباً، مع الأخذ في الحسبان المعايير والخطوط التوجيهية الدولية المتفق عليها. وتقتصر المادة 12-1 أيضا ضرورة أن تعمل الدول على ضمان التدريب الملائم، والتوظيف وبناء المؤسسات لإجراء البحوث مع الأخذ بعين الاعتبار، مرة أخرى، الاحتياجات الخاصة للبلدان النامية.

10- وفي هذا الإطار الاستراتيجي، فإن الإشارة إلى الدول تشمل المجموعة الأوروبية فيما يتعلق بالمسائل التي تقع ضمن نطاق اختصاصاتها.

نطاق الإطار الاستراتيجي

11- إن الإطار الاستراتيجي ذا نطاق عالمي وصُمم ليشمل جميع المصايد الطبيعية وتربية الأحياء المائية في المياه الداخلية والبحرية، بما في ذلك المصايد الصناعية والحرفية والحدية والترفيهية.

12- وينبغي أن تتبنى مبادرات تنمية الطاقات نظرة شمولية للسياق العام الذي يعمل الأفراد في ظلّه كيما يتسنى للأفراد أو المؤسسات تطبيق القدرات المكتسبة حديثاً والاستفادة منها. وقصد من الإطار الاستراتيجي أن يكون واسعاً ويمكن تطبيقه على قدم المساواة على الأفراد والمنظمات والقطاعات المتميزة والمتراطة، فضلاً عن البيئة المواتية العريضة التي تمثل السياق الاجتماعي الذي تتم في نطاقه عمليات التنمية.

13- ويركز الإطار الاستراتيجي على نهج متكامل يستند إلى فئات المعارف والمهارات الثلاث العريضة التالية:

- علوم وبحوث مصايد الأسماك - في حين أن الكثير من الموضوعات الفنية أصبحت الآن راسخة، فإن هناك العديد من المجالات الجديدة الناشئة التي تنقصها المعارف وقاعدة المهارات الراسخة، مثل إدارة النظام الإيكولوجي المائي والعملية التي تعالج فيها البحوث قضايا الإدارة والسياسات.

- إدارة قطاع مصايد الأسماك – إضافة إلى المجالات التقليدية لإدارة قطاع مصايد الأسماك، ظهرت في السنوات الأخيرة عدة موضوعات، من بينها إدارة طاقات الصيد وتخفيف وطأة الفقر. ويستخدم هذا مجموعة مهارات خاصة كثيرا ما تكون جديدة وقد تحتاج إلى اتباع نهج مختلفة فيما يتعلق بتنمية الطاقات مقارنة مع تلك التي تستخدم عادة في مصايد الأسماك.
- المهارات والمعارف المجتمعية - إن المهارات المجتمعية التي تركز على قضايا مصايد الأسماك النوعية، إضافة إلى الجوانب الأوسع، والتي يمكن أن تساهم في تهيئة البيئة المواتية، تستلزم تنمية الطاقات على المستوى القطري والقطاعي. وهو ما من شأنه أن يعين وأن ييسر من السياسات الاقتصادية الحسنة والإدارة الجيدة. كما أنه يعترف بأن مديري مصايد الأسماك وغيرهم من أصحاب الشأن يحتاجون إلى اكتساب مهارات إدارة أوسع.

الجزء الثالث: رؤية الإطار الاستراتيجي وغايته وأهدافه

الرؤية

14- "مجتمع يتمتع بالقدرات والوسائل والظروف لتحقيق التنمية المستدامة لمصايد الأسماك، على المستوى المحلي إلى المستوى العالمي، لما فيه نفع الجميع ولتلبية أهداف خطة التنفيذ لمؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة، وكذلك الأهداف الإنمائية للألفية."

الغاية العامة

15- الغاية العامة لهذا الإطار الاستراتيجي هي زيادة طاقات الأفراد والمجموعات والمنظمات والمؤسسات والمجتمعات لتنمية قدراتهم، فرادى ومجتمعين، لضمان التنمية المستدامة (الاجتماعية والاقتصادية والبيئية) لمصايد الأسماك في العالم، استنادا إلى الاتجاهات والاحتياجات الحالية والناشئة.

الأهداف

- 16- ضمن نطاق هذه الغاية العامة، هناك عدد من الأهداف المتميزة. وهي تشمل ما يلي:
- تعزيز قدرات جميع الشعوب، خاصة البلدان النامية، لتنفيذ مدونة السلوك ولتطوير نظم إدارة مصايد الأسماك من خلال النهج التحوطي؛
 - توفير إطار ييسر من ترتيب أولويات مبادرات تنمية الطاقات المستدامة وتعزيزها من خلال استراتيجيات إقليمية وقطرية تعالج القضايا المحلية؛
 - توسيع نطاق مبادرات تنمية الطاقات البشرية لتشمل البيئة المواتية الأوسع التي تتيح التسيير الحسن، بما في ذلك العمليات التشاركية الفعالة ودمج الجوانب البيئية والاجتماعية والاقتصادية للتنمية المستدامة؛
 - بناء الشراكات وتيسيرها في عدد من المستويات والدرجات، بما في ذلك الشراكات الإقليمية التي تستمد قوتها من الأجهزة والترتيبات الإقليمية الموجودة لمصايد الأسماك، وكذلك التنسيق والتعاون العالميين على النطاق الواسع فيما بين مختلف الجهات المانحة والشركاء الآخرين في التنمية؛
 - تيسير التعاون داخل الدول وفيما بينها في مختلف المستويات السياسية والاجتماعية، وفيما بين (1) العلماء، صانعي السياسات، المديرين، المجتمعات المحلية، صيادي الأسماك، وعمال الصيد وأصحاب الشأن الآخرين، (2) مصايد الأسماك والقطاعات الأخرى، (3) والقطاعين العام والخاص؛
 - إقامة شبكة من آليات التسليم الفعالة لتنمية الطاقات من خلال الشراكات المناسبة بما في ذلك مراكز الخبرة الرفيعة المعروفة.

الجزء الرابع: المبادئ الموجهة

17- يجب أن تستند ترتيبات تنفيذ هذا الإطار الاستراتيجي على المبادئ الموجهة التي تبرزها الفقرات التالية.

ترتيب الأولويات

18- ينبغي أن تستهدف تنمية الطاقات البشرية معالجة الأولويات العالمية للتنمية المستدامة لمصايد الأسماك، وعلى وجه التحديد مواصلة تنفيذ مدونة السلوك على أوسع نطاق، ومكافحة الصيد غير القانوني دون إبلاغ ودون تنظيم وتخفيض طاقات الصيد، وتطبيق نهج النظام الإيكولوجي والمحافظة على مستويات الأرصد السمكية أو استعادة هذه المستويات.

التكافؤ

19- ينبغي تقليص عدم التوازن الإقليمي الحالي في مستويات الطاقات البشرية من خلال مبادرات مركزة لتنمية الطاقات.

استدامة تنمية الطاقات

20- ينبغي للمساعدة الإنمائية أن تعين على بناء طاقات وقدرات متينة ومستدامة.

21- ينبغي النظر إلى تنمية الطاقات البشرية باعتبارها عملية طويلة الأجل تستلزم التخطيط المتأن والاستثمار والتنفيذ الفعال.

المشاركة والتعاون

22- إن الشراكات ضرورية للاستفادة من مراكز الخبرة الرفيعة المعروفة. وينبغي أن تشمل هذه الشراكات طائفة واسعة من التخصصات الضرورية لإدارة شمولية وزيادة المعارف وتسخير الخبرات.

التنمية الذاتية الإقليمية

23- تقع على عاتق الشعوب المسؤولية الأولى لضمان تنمية طاقاتهم.

24- ينبغي لتنمية الطاقات أن تؤسس على المعارف والمهارات المحلية الموجودة.

25- ينبغي لأجهزة وترتيبات مصايد الأسماك الإقليمية أن تضطلع، حيثما يكون ملائماً، بدور استباقي في تحديد الاحتياجات الإقليمية لتنمية الطاقات وأن تيسر قيام استجابة تعاونية.

تقانة المعلومات والاتصالات

26- ينبغي أن تكون واحدة من الاستجابات الفعالة هي تجسير "الفجوة الرقمية" من طريق الاستفادة من تقانات المعلومات والاتصالات في مجالات التعلم الإلكتروني والوصول إلى المعلومات وإقامة الشبكات.

الرصد والتقييم المرتكزان إلى النتائج

27- ينبغي أن يستند الرصد والتقييم لتنمية الطاقات إلى مؤشرات إدارة مصايد الأسماك، إضافة إلى مؤشرات تحسين الطاقات البشرية في الأجلين القصير والطويل معاً.

الجزء الخامس: الاستراتيجيات الرئيسية والإجراءات المطلوبة

28- يتضمن الإطار الاستراتيجي ثماني استراتيجيات رئيسية لتحقيق الرؤية والغاية العامة والأهداف. وفيما يلي سرد لهذه الاستراتيجيات مترافقة مع الإجراءات المرتبطة بها.

الاستراتيجية 1: تنمية الطاقات المركزة على المستوى المناسب

29- لا بد من تنمية الطاقات من أن تركز على أربعة مستويات: (1) الأفراد، (2) المؤسسات والمنظمات، (3) القطاعية الشاملة، (4) والبيئة المواتية.

الاجراءات المطلوبة:

30- ينبغي للدول والمنظمات الحكومية الدولية المعنية والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات المالية أن تقوم، في مرحلة تحديد مبادرات تنمية/إدارة مصايد الأسماك، بتقدير احتياجات المستفيدين النسبية في مجال تنمية الطاقات، وذلك على أربعة مستويات وأن تضمن تلبيتها على النحو الملائم.

31- ينبغي للدول والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات المالية ضمان أن تكون مبادرات تحديد وتنفيذ ورصد تنمية الطاقات تشاركية بصورة متينة، ومترافقة بتفاعل مستمر فيما بين: (1) الشركاء في التنمية، (2) وكالات التمويل، (3) المتلقين (على مستوى الأفراد والمؤسسات معا)، (4) ومقدمي تنمية الطاقات.

الاستراتيجية 2: التأسيس على تنمية الطاقات الموجودة وتعميق معارف ومهارات جميع أصحاب الشأن

32- لا بد لتنمية الطاقات من أن تركز على ثلاث فئات من احتياجات الطاقات المرتبطة بمصايد الأسماك: (1) علوم وبحوث مصايد الأسماك، (2) إدارة قطاع مصايد الأسماك، (3) والمهارات المجتمعية. وتستوجب وظائف البيئة المواتية للفئة الثالثة عناية خاصة. ومن الضروري اتباع نهج متسق في معالجة وتكامل الفئات الثلاث جميعها وألا يكون من خلال مبادرة وحيدة.

الاجراءات المطلوبة:

33- لا بد للدول والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة والمؤسسات المالية أن تضمن تكريس جهود كافية، أثناء صياغة البرنامج والمشروع والاستعراضات المتكررة للسياسات القطاعية، للاحتياجات النسبية لفئات المعارف والمهارات الثلاث والاستجابة لها.

34- ينبغي للدول، والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة والمؤسسات المالية أن تضمن أن يكون تحديد وتنفيذ ورصد احتياجات تنمية الطاقات تشاركية بصورة متينة، مع تحديد واضح لعملية ذات اتجاهين.

35- ينبغي لأجهزة وترتيبات المصايد الإقليمية أن تقوم، حيثما يكون ملائماً، بإرساء تحليل احتياجات المعارف والمهارات للفئات الرئيسية الثلاث، مرتبة على المستويات الملائمة، تمهيدا لإنشاء شبكات إقليمية ومراكز خبرة رفيعة وشراكات.

36- وينبغي لمنظمة الأغذية والزراعة والمؤسسات الأكاديمية والمنظمات الأخرى ذات الصلة أن تواصل قيادة وتطوير العمل المعياري بشأن تنمية الطاقات البشرية لمصايد الأسماك.

الاستراتيجية 3: قيام الشبكات الإقليمية لتنمية القدرات

37- إنشاء شبكات إقليمية لمعالجة القضايا المشتركة وتدعيم الاعتماد على الذات من خلال تنمية الطاقات الإقليمية.

الإجراءات المطلوبة:

38- ينبغي للدول والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة والمؤسسات المالية أن تنشئ منتديات إقليمية (داخلها وفيما بينها) لتحديد الاحتياجات المشتركة وتعظيم الإنجاز المشترك للبرامج وتقاسم المعلومات.

39- ينبغي لمنظمة الأغذية والزراعة والمنظمات المعنية الأخرى بدء تقييم ذي مرتكزات إقليمية للمؤسسات والمنظمات (الحكومية منها وغير الحكومية) الموجودة وقدراتها على توفير خدمات تنمية الطاقات التي تشمل كافة مستويات تنمية الطاقات ومجالات المعارف والمهارات.

الاستراتيجية 4: تحديد مراكز الخبرة الرفيعة الإقليمية والاعتراف بها

40- تحديد مراكز الخبرة الرفيعة والاعتراف بها والتي تكون مرتبطة بالشبكات الإقليمية فيما يتعلق بالمعارف والمهارات العلمية والإدارية النوعية، والتي يمكنها أن تكون من مقدمي الخدمات المحتملين. ويمكن أن تكون مراكز الخدمة الرفيعة هذه مرافق بحثية، مؤسسات أكاديمية، أعمال تجارية للقطاع الخاص أو مؤسسات إدارة تابعة للقطاع العام.

الإجراءات المطلوبة:

41- ينبغي لمنظمة الأغذية والزراعة، من خلال تنسيق الأجهزة والترتيبات الإقليمية لمصايد الأسماك، تحديد مؤسسة قطرية رئيسية أو أكثر تكون، أو أنها تتمتع بإمكانيات أن تصبح "مراكز خبرة رفيعة" إقليمية لتنمية مجالات المعارف والمهارات المرتبطة بالخبرات الفنية وغير الفنية التي يحتاجها الصيادون وعمال الصيد والمديرين.

42- ينبغي للأجهزة والترتيبات الإقليمية لمصايد الأسماك أن تنشئ، وأن تقيم على أسس رسمية، شبكات لتنمية الطاقات البشرية تتألف من واحد أو أكثر من مراكز الخبرة الرفيعة الإقليمية لكل مجال من مجالات المهارات المحددة باعتبارها ذات صلة بالإقليم وتستجيب للمستويات المجتمعية للمتلقين المحتملين. وحيثما أمكن، تكون مراكز الخبرة الرفيعة هذه موزعة جغرافيا فيما بين الدول المنتمية للإقليم.

43- ينبغي للدول، من خلال تنسيق ومساعدة أجهزة وترتيبات المصايد الإقليمية، أن تقيم الروابط مع مراكز الخبرة الرفيعة هذه سعيا إلى إرساء الفرص لنقل المهارات والمعارف وتبادل الخبرات وتنمية الشراكات.

الاستراتيجية 5: قيام الروابط والتعاون القطاعي الشامل المحسن

44- إرساء روابط قطاعية شاملة أفضل، بما في ذلك الروابط الأفقية داخل قطاع مصايد الأسماك، وذلك مثلا بين الباحثين وصانعي السياسات أو بين منظمات الصيادين، والصيادين

والباحثين، وكذلك روابط أفضل بين القطاعات لفهم وإدارة تأثيرات القطاعات الأخرى على مصايد الأسماك.

الإجراءات المطلوبة:

45- ينبغي للدول أن تقيم روابط أفضل ومنتديات فيما بين أصحاب الشأن داخل مصايد الأسماك، وذلك مثلاً لإتاحة الفرصة لمؤسسات البحوث وأصحاب الشأن للإسهام بصورة واعية في السياسات، وينبغي تقديم دعم تنمية الطاقات للموظفين الفنيين وأصحاب الشأن الآخرين، وذلك مثلاً في مجالات تحليل سبل المعيشة المستدامة، الإدارة المتكاملة للمناطق الساحلية والمهارات الاجتماعية الاقتصادية الأخرى. وقد تحتاج منظمات الصيادين، والصيادون وعمال الصيد إلى المساعدة على قيام إدارة مشتركة للموارد تكون تمثيلية وبتوافق عام في الآراء.

46- ينبغي للدول، بمساعدة من أجهزة وترتيبات المصايد الإقليمية، تعزيز الروابط بين العلماء ومقدمي البيانات وصانعي القرارات القطاعيين لتخفيف قيود الطاقات في مجال البحوث التطبيقية والرصد. وستكون هناك حاجة إلى دعم تنمية الطاقات فيما يتعلق بتحديد غايات واقعية وعملية للإدارة وأهداف للرصد، خاصة في اتباع نهج المصايد المرتكزة إلى النظام الإيكولوجي.

47- ينبغي للدول، بالتضامن مع المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية، إنشاء منتديات لتحسين الإدارة وفهم التأثيرات القطاعية البيئية. وستكون هناك حاجة إلى دعم تنمية الطاقات فيما يتعلق بتيسير الحوار على مستويات السياسات (مثلاً الوزارية المشتركة) والتشغيلية (مثلاً إدارة مستجمعات المياه أو الإدارة الساحلية) من خلال تحسين مهارات التخطيط القطاعي والاتصالات والتنسيق.

الاستراتيجية 6: آليات إنجاز ملائمة تتفق مع الظروف المحلية

48- آلية إنجاز مصممة خصيصاً من خلال عملية تشاركية لضمان أن تلبى الاحتياجات النوعية للمتلقين وطاقاتهم وتمويلهم، وتطابق مقدمي الخدمات المناسبين.

الإجراءات المطلوبة:

49- ينبغي للدول، بالتضامن مع المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة والمؤسسات المالية، أن تقيم الحاجة إلى آليات إنجاز مختلطة لتنمية القدرات تستوعب المتطلبات العملية والمرونة اللازمة التي يحتاجها المستفيدون.

50- ينبغي للدول، بالتضامن مع المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة والمؤسسات المالية، استخدام عمليات رسمية لمطابقة خيارات آلية التسليم مع مستويات وجوانب ومجالات الطاقات المستهدفة.

51- ينبغي للدول، بالتضامن مع المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة والمؤسسات المالية، ضمان أن تكون طاقات المقدمين على الاضطلاع بأدوارهم بصورة فعالة واختيار المقدمين مستنداً إلى تصنيف وإنشاء/الاعتراف بمراكز الخبرة الرفيعة لمهارات ومعارف محددة.

52- ينبغي للمنظمات والمؤسسات أن تعزز من فرص استخدام المعلمين الخاصين والتدريب "أثناء العمل"، إذ أنها تعتبر مجدية اقتصاديا على نحو خاص.

53 - ينبغي للدول أن تتبنى تقانات المعلومات والاتصالات الجديدة التي تزيد من امكانية الوصول الى المعارف وتدعم التعاون.

الاستراتيجية 7: استدامة مبادرات تنمية الطاقات

54 - ارساء مبادرات طويلة الأجل لتنمية الطاقات يثنى من خلالها: (1) تشجيع الأفراد وتمكينهم من اعادة استثمار معارفهم ومهاراتهم الجديدة فى قطاع مصايد الأسماك، (2) وتعزيز قدرات المؤسسات على تبنى التغييرات.

الإجراءات المطلوبة:

55 - ينبغي للدول أن تهيئ بيئة مواتية تتيح للأفراد والمنظمات والمؤسسات أن تزدهر في نطاق مجتمع مستقر نشط وتفاعلي مع الاهتمام بصورة كبيرة بالسياق المجتمعي الشامل والتأثير السياسي للمؤسسات والقطاعات التي تتلقى الدعم.

56 - ينبغي للدول والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية ومؤسسات القطاعين العام والخاص المعنية المساعدة على وضع خطط تنمية الموارد البشرية، حيث يشجع الأفراد على الحرص لانتهاج مسار وظيفي واضح وتقدمي ومجز. وينبغي أن يشمل ذلك خطط تنمية الأفراد التي يجري استعراضها بانتظام، بما يرتبط بها من تقييم لاحتياجات التدريب وتقييم التدرج الوظيفي. وتستلزم هذه العملية فهما أفضل لمتطلبات بيئة عمل الأفراد وأسلوب معيشتهم وتطلعاتهم.

57 - ينبغي للدول، والمنظمات الحكومية الدولية وغير الحكومية ذات الصلة ومؤسسات القطاعين العام والخاص أن تعزز من قدراتها على تقييم طاقاتها الوظيفية الذاتية وتدفعات المهارات بغية رصد التغييرات الدينامية التي تحدث مع مرور الزمن. وسيتيح ذلك اتباع نهج دينامي في تحديد فجوات المعارف والمهارات ومعالجتها ويسمح بتطوير استراتيجيات للاحتفاظ بالموظفين الرئيسيين للقيام بالمهام الأساسية.

58 - ينبغي لمنظمة الأغذية والزراعة، والوكالات الانمائية الأخرى والجهات المانحة أن تعزز من قدراتها الذاتية من أجل الاستجابة للاحتياجات المتغيرة في قطاع مصايد الأسماك. ويستلزم ذلك إيجاد التوازن بين الأنشطة الميدانية والعمل المعياري بشأن أساليب تنمية الطاقات وآليات الانجاز.

الاستراتيجية 8: تطبيق الإدارة المرتكزة الى النتائج على نهج تنمية الطاقات

59 - تحسين فهم "نجاح" تنمية الطاقات وامكانية قيامها لضمان أن تؤسس المبادرات على الخبرات السابقة والدروس المستفادة.

الإجراءات المطلوبة:

60 - ينبغي للدول، بمساعدة المنظمات الحكومية الدولية، أن تجرى مزيدا من الاستقصاء بشأن مصايد الأسماك ومؤشرات طاقات البشرية، ووضع مجموعة من المؤشرات المرتبطة بالعملية والمنتج والأداء والمخرجات والاستدامة.

61 - ينبغي لمنظمة الأغذية والزراعة، والمنظمات الدولية الأخرى والوكالات الانمائية والجهات المانحة أن تضع بروتوكولات مشتركة بشأن التقييم السابق واللاحق لاحتياجات تنمية الطاقات ونتائجها. وبوجه خاص، هناك حاجة الى أعمال التحليل اللاحق طويل الأجل لتقييم مدى نجاح واستدامة مبادرات تنمية الطاقات.

الجزء 6: تدعيم وتنفيذ الآليات

الدعوة العامة الى تحسين تنمية الطاقات البشرية في مصايد الأسماك

62 - ينبغي للدول والأجهزة والترتيبات الإقليمية لمصايد الأسماك أن تضع خططا قطرية وإقليمية لتحسين تنمية الطاقات البشرية على جميع مستويات المجتمع وفي طائفة واسعة من الأدوار الفنية والإدارية وأدوار التمكين. وينبغي إنجاز هذه الخطط من خلال سلسلة من الإجراءات المترابطة في الأجلين القصير والطويل والتي يتم وضعها من خلال الشراكات.

دور الدول

63 - للدول دور رئيسي في تنفيذ هذا الإطار الاستراتيجي، ليس فقط على المستوى القطري بل وبوصفها المشاركين الرئيسيين في الأنشطة الإقليمية. ومن المسائل ذات الأهمية الكبرى ضرورة توفير بيئة مواتية تتيح للمؤسسات التي تعمل جيدا والتي تضم أفرادا يتسمون بالحماس والاخلاص، أن تزدهر في مناخ من الإدارة الحسنة والسياسات القائمة على المبادئ وسيادة القانون.

64 - ينبغي للدول أن تقيم الإجراءات التي لا بد لها من اتخاذها بتحسين قدراتها على الإدارة الرشيدة لمصايدها، ومعالجة هذه المتطلبات على أساس الأولوية والإبلاغ عن التحسينات التي أنجزتها، وذلك كجزء من التقرير الذي يقدم كل سنتين لمنظمة الأغذية والزراعة عن مدونة السلوك.

دور الأجهزة والترتيبات الإقليمية لمصايد الأسماك

65 - ينبغي للأجهزة والترتيبات الإقليمية لمصايد الأسماك أن تشارك، ضمن الحدود التي تحددها اتفاقياتها وفي نطاق الاختصاصات التي أوكلها إليها أعضاؤها، في تنفيذ هذا الإطار الاستراتيجي الجامع عن طريق تقديم الدعم لأعضائها فيما يتعلق بتحديد الخطط الإقليمية لتنمية الطاقات البشرية في مصايد الأسماك.

66 - ينبغي للأجهزة والترتيبات الإقليمية لمصايد الأسماك، ضمن الحدود التي تحددها اتفاقياتها وفي نطاق الاختصاصات التي أوكلها إليها أعضاؤها، أن تضطلع بدور الريادة في مساعدة أعضائها على تحديد الشراكات المحتملة وامكانيات إقامة الشبكات على المستويين الإقليمي والدولي، والتي يمكن أن تعين في خططها الإقليمية وفي تنفيذها.

دور منظمة الأغذية والزراعة

67 - ستقوم المنظمة، وفقا لتوجيهات مؤتمرها، وجزء من أنشطتها للبرنامج العادي والبرامج الميدانية، بدعم الدول والأجهزة والترتيبات الإقليمية لمصايد الأسماك فيما يتعلق بتنفيذ هذا الإطار الاستراتيجي.

68 - ستقوم المنظمة وفقا لتوجيهات مؤتمرها، بدعم دولها الأعضاء فيما يتعلق بتنفيذ هذا الإطار الاستراتيجي من خلال مشروعات المساعدة الفنية القطرية باستخدام أموال البرنامج العادي وبالإستعانة بالأموال من خارج الميزانية التي تتاح للمنظمة لهذا الغرض. وحرصا على تحسين صيانة وإدارة الموارد السمكية، ينبغي للمنظمة أن تعد برنامج محدد لتحسين تخطيط وتنفيذ ورصد تنمية الطاقات البشرية في مصايد الأسماك.

69 - ستقوم المنظمة، من خلال لجنة مصايد الأسماك، باعداد تقرير كل سنتين عن حالة سير العمل في تنفيذ هذا الاطار الاستراتيجي.

دور الشركاء من الوكالات الانمائية والمنظمات غير الحكومية

70 - ينبغي للشركاء من الوكالات والمنظمات الانمائية الدولية والقطرية أن تسند الأولوية الى تقديم المساعدة المالية والفنية حيثما كانت هناك حاجة ماسة اليها، وذلك في شكل تنمية موجهة للطاقات ضمن الاطار الاستراتيجي الشامل، وكذلك وضع الخطط الاقليمية اللاحقة.

71 - ينبغي للمنظمات غير الحكومية (القطرية والاقليمية والدولية) المعنية بمصايد الأسماك وبالصيادين وبعمال الصيد وبالبيئة المائية والبحوث ذات الصلة، أن تشارك في تنفيذ الاطار الاستراتيجي من خلال الدعم الملائم والمعلومات واستحداث الأساليب وتنمية الطاقات.

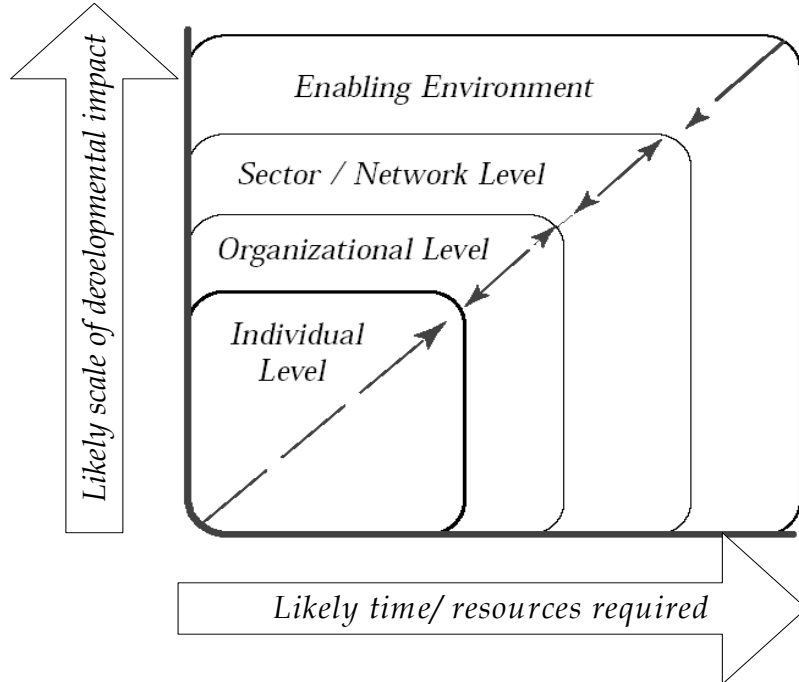
دور مستخدمي الموارد

72 - لمنظمات الصيادين والصيادين وعمال الصيد دور هام في تنمية طاقاتهم الذاتية فيما يتعلق بالاشراك والادارة المشتركة بالموارد، وكذلك فيما يتعلق بأسلوب التفاعل مع العلماء ومديري الموارد وصانعي السياسات. وكثيرا ما يكون الطريق الأفضل لارساء ذلك هو على أساس جماعي، وبالتالي زيادة الجهود لتشكيل مجموعات تمثيلية لأصحاب الشأن، يمكن للدول والوكالات الحكومية ذات الصلة والمنظمات غير الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص أن تتفاعل معهم. ويمكن لهذه المجموعات أن تشارك في عمليات تقييم الطاقات وكذلك في تحليل احتياجات التدريب ومبادرات وضع المناهج التعليمية.

دور القطاع الخاص

73 - يمكن للشراكات بين القطاعين الخاص والعام أن تكون الأنسب، في حالات بعينها، لتوفير آليات مبتكرة لتنمية الطاقات، ومن ذلك مثلا انجاز التدريب القائم على الانترنت وتوفير المعلومات. ويمكن لهذه الشراكات أن تكون طريقة كفوة لتعظيم الاستفادة من أوجه القوة التي ينفرد بها القطاعين العام والخاص. كذلك تتيح امكانية الوصول الى مستويات أكبر من التمويل/الاستثمار، والمزيد من الخبرة الفنية والحماس ولتوليد الأرباح لضمان الاستدامة.

:1



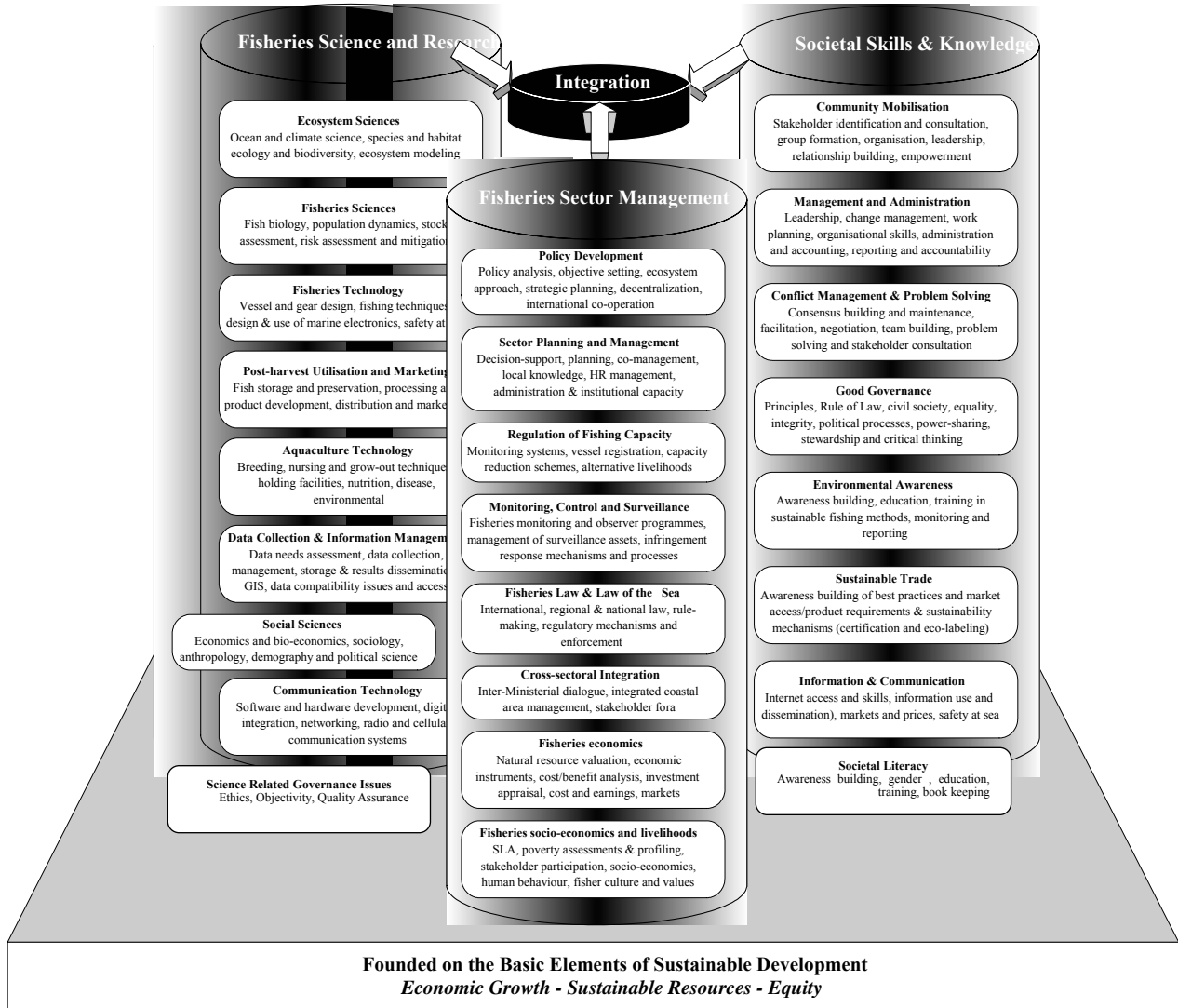
بيانات الشكل:

البيئة المواتية
القطاع/مستوى الشبكة
المستوى التنظيمي
المستوى الفردي

النطاق المحتمل للتأثير الانمائي
الوقت المحتمل/الموارد المطلوبة

المصدر: Adapted from Bloger, J. Capacity Development: Why, what and how? CIDA. Occasional Series Vol. 1 No. 1 May, 2000.

المرفق 2: مجموعات المعارف والمهارات الرئيسية بشأن تنمية الطاقات فى مصايد الأسماك



بيانات الشكل

المهارات والمعارف المجتمعية	التكامل	علوم وبحوث مصايد الأسماك
تعبئة المجتمع المحلي تحديد أصحاب الشأن واستشارتهم، تشكيل المجموعات، التنظيم، القيادة، اقامة العلاقات، اعطاء السلطات	ادارة قطاع مصايد الأسماك	علوم النظام الايكولوجي علوم المحيطات والمناخ، ايكولوجية الأنواع والموائل والتنوع البيولوجي، نماذج النظام الايكولوجي
الادارة والشؤون الادارية القيادة، ادارة التغيير، تخطيط العمل، المهارات التنظيمية، الشؤون الادارية والمحاسبية، الابلاغ والمساءلة	وضع السياسات تحليل السياسات، تحديد الأهداف، نهج النظام الايكولوجي، التخطيط الاستراتيجي، اللامركزية، التعاون الدولي	علوم مصايد الأسماك بيولوجيا الأسماك، دينامية التجمعات، تقدير الأرصد، تقدير المخاطر وتخفيفها
ادارة النزاعات وحل المشكلات بناء الاتفاق العام والحفاظ عليه، التوجيه، المفاوضات، بناء الفريق، حل المشكلات واستشارة أصحاب الشأن	تخطيط وادارة القطاع دعم، القرارات، التخطيط، الادارة المشتركة، المعارف المحلية، ادارة الموارد البشرية، الطاقات الادارية والمؤسسية	تقانة مصايد الأسماك تصميم السفن والمعدات، تقنيات الصيد، تصميم واستخدام الالكترونيات البحرية، السلامة فى البحار
التسيير الرشيد المبادئ، سيادة القانون، المجتمع المدني، المساواة، النزاهة، العمليات السياسية، تقاسم السلطات، الاشراف والتفكير الناقد	تنظيم طاقات الصيد نظم الرصد، تسجيل السفن، خطط تخفيض الطاقات، سبل المعيشة البديلة	الاستخدام والتسويق فيما بعد المصيد تخزين الأسماك وحفظها، التصنيع وتنمية المنتجات، التوزيع والتسويق
الوعى البيئى تكوين الوعى، التعليم، التدريب على طرائق	الرصد والرقابة والاشراف رصد المصايد وبرامج المراقبين، ادارة	تقانة تربية الأحياء المائية تقانة التربية والاستزراع والبلوغ، مرافق

الصيد المستدامة، الرصد والإبلاغ	أصول الإشراف، آليات وعمليات الاستجابة للانتهاكات	المستودعات، التغذية، الأمراض والبيئة
التجارة المستدامة تكوين الوعي بأفضل الممارسات والوصول إلى الأسواق/متطلبات المنتوجات وآليات الاستدامة (إصدار الشهادات والتوسيم الأيكولوجي)	قانون المصايد وقانون البحار القانون الدولي والإقليمي والقطري، وضع القواعد، آليات التنظيم وإنفاذ القوانين	جمع البيانات وإدارة المعارف تقييم الاحتياجات من البيانات، جمع البيانات، إدارة تخزين ونشر النتائج، نظم المعلومات الجغرافية، قضايا مطابقة البيانات والوصول إليها
المعلومات والاتصالات الوصول إلى الإنترنت والمهارات ذات الصلة، استخدام المعلومات ونشرها، الأسواق والأسعار، السلامة في البحار	التكامل القطاعي الشامل الحوار بين الوزارات، الإدارة المتكاملة للمناطق الساحلية، منندييات أصحاب الشأن	العلوم الاجتماعية الاقتصاد والاقتصاد البيولوجي، علم الاجتماع، الانثروبولوجيا، العلوم الديمغرافية والسياسية
محو الأمية المجتمعية تكوين الوعي، المنظور الجنساني، التعليم، التدريب، مسك الحسابات	اقتصاديات مصايد الأسماك تقييم الموارد الطبيعية، الصكوك الاقتصادية، تحليل التكاليف/المنافع، تقدير الاستثمارات، التكاليف والعائدات، الأسواق	تقانة الاتصالات تطوير البرمجيات وأجهزة الحاسوب، التكامل الرقمي، إقامة الشبكات، الراديو، ونظم الاتصالات الخلوية
	الجوانب الاجتماعية - الاقتصادية للمصايد وسبل المعيشة المستدامة، تقديرات الفقر ومعالمة، مشاركة أصحاب الشأن، الجوانب الاجتماعية - الاقتصادية، السلوك البشري، ثقافات وقيم الصيادين	قضايا التسيير المرتبطة بالعلوم المبادئ الأخلاقية، الموضوعية، تأكيد الجودة

المصدر: امت بتعديلها جماعة العمل المعنية بتنمية الطاقات البشرية التابعة للجنة الاستشارية لبحوث مصايد الأسماك، واللجنة الاستشارية لبحوث مصايد الأسماك (في دورتها الخامسة في 2004) في مسودة أصلية أعدها G & Huntington T. 2003 الطاقات البشرية في مصايد الأسماك. مشروع تقرير إلى اللجنة الاستشارية لبحوث مصايد الأسماك في منظمة الأغذية والزراعة.

Poseidon Aquatic Resource Management Ltd, Lymington, UK.

المرفق 3: الدروس المستفادة من مبادرات تنمية الطاقات السابقة

- تقييم الطاقات**
- الدرس 1: ان عملية تنمية الطاقات البشرية في حد ذاتها يمكن أن تكون قيمة مضافة الى القدرات العامة، فضلا عن أنها تؤدي الى تحسين أداء الأفراد والمجموعات والمنظمات.
- الدرس 2: ينبغي للمبادرات أن تأخذ بعين الاعتبار، وأن تكون مصممة خصيصا، في المستويات الموجودة من الطاقات الأساسية وأن تتضمن عملية ذات اتجاهين لنقل المعارف واكتسابها.
- الدرس 3: لا بد لمبادرات تنمية الطاقات البشرية أن تحدد الأفراد والمنظمات التي ستتصدر العملية ويمكنها أن تتبنى تنمية الطاقات البشرية وأن تقودها.
- الدرس 4: هناك حاجة الى دمج أفضل لمبادرات تنمية الطاقات البشرية مع عمليات التخطيط القطرية، خاصة فيما بين السياسات والادارة والبحوث.
- تحليل الاحتياجات**
- الدرس 5: ينبغي لمبادرات تنمية الطاقات أن تقيم مستوى كاف من المشاركة في تقييم احتياجاتها وفي التصميم والتنفيذ والرصد.
- الانجاز**
- الدرس 6: ينبغي للمبادرات أن توفر مسارات للتعليم المناسب يتسم بالمرونة وامكانية التكيف، مع الأخذ بعين الاعتبار بيئة عمل الأفراد وأسلوب معيشتهم وتطلعاتهم.
- الدرس 7: ينبغي أن توفر الحوافز والآليات الدعم لتنمية الطاقات البشرية.
- الاستدامة**
- الدرس 8: تنمية الطاقات البشرية هي عملية طويلة الأجل تستلزم دعما متواصلا من خلال المبادرات والشراكات القطرية.
- الدرس 9: ينبغي بذل الجهود للاحتفاظ بالاستثمار في الطاقات ضمن نطاق قطاع مصائد الأسماك.
- الدرس 10: ينبغي لمن يقومون بانجاز مبادرات تنمية الطاقات البشرية أن يكونوا ملمين بالمعارف والمهارات والقدرات الضرورية لتوفير تنمية الطاقات البشرية.
- البيئة المواتية**
- الدرس 11: ينبغي لنهج تنمية الطاقات أن تعي بقدر أكبر السياق المجتمعي الشامل والتأثيرات السياسية للمؤسسات والقطاعات التي تتلقى الدعم.

- الدرس 12: ينبغي للنهج المتبعة أن تكفل تركيزا وافيا على السياق الاجتماعي والاقتصادي والبيئي الذي تنفذ في ظلّه الحلول الفنية.
- الدرس 13: ينبغي للمبادرات أن تستوعب التغييرات في المواقف والمهارات التي يحتمل أن تسفر عن ايجاد حس جماعي بالهدف والتقدم وأن تعين على تحقيق ذلك.
- الدرس 14: ينبغي للمبادرات أن تعترف بالحاجة لتهيئة بيئة مواتية توفر الحوافز لتشجيع استخدام الطاقات المعززة والمزيد من تنميتها.
- الدرس 15: ينبغي لتخطيط تنمية الطاقات البشرية أن يأخذ بعين الاعتبار واقع البيئة العامة التي يتم في ظلها تعزيز الطاقات.