

September 2012



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

Продовольственная и
сельскохозяйственная
организация
Объединенных
Наций

Organización
de las
Naciones Unidas
para la
Alimentación y la
Agricultura

A

لجنة البرنامج

الدورة الثانية عشرة بعد المائة

روما، 5-9 نوفمبر/تشرين الثاني 2012

متابعة تقييم أنشطة منظمة الأغذية والزراعة في مجال
تنمية القدرات في أفريقيا

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيدة Xiangjun Yao

مديرة مكتب تبادل المعرفة، والبحوث والإرشاد

الهاتف: +39 (06) 570-53579

طُبِعَ عدد محدود من هذه الوثيقة من أجل الحدّ من تأثيرات عمليات المنظمة على البيئة والمساهمة في عدم التأثير على المناخ. ويرجى من السادة المندوبين والمراقبين التكرم بإحضار نسخهم معهم إلى الاجتماعات وعدم طلب نسخ إضافية منها. ومعظم وثائق اجتماعات المنظمة متاحة على الإنترنت

على العنوان التالي: www.fao.org

مقدمة

1- رحبت إدارة منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) بالفرصة المتاحة لرفع تقرير إلى لجنة البرنامج بشأن تقييم عمل المنظمة في مجال تنمية القدرات في أفريقيا، الذي استعرض في الدورة الرابعة بعد المائة المعقودة في أكتوبر/ تشرين الأول 2010¹. ولا زالت تنمية القدرات تشكل أولوية بالنسبة للفاو والبلدان الأعضاء نظرا إلى أهميتها في ضمان فعالية عمل المنظمة وأثره. فتتمية القدرات تعتبر وظيفة أساسية للمنظمة وهي أحد المبادئ الخمسة لوضع البرامج القطرية للأمم المتحدة.

2- وتماشيا مع ما خلصت إليه المنتديات الدولية بشأن فعالية المعونة من نتائج، لا يزال التركيز منصبا على العمليات القطرية الشاملة وإشراك جهات فاعلة وطنية متعددة، حكومية وغير حكومية على السواء، في وضع الأطر والبرامج ذات الأولوية وتنفيذها. وإن إستراتيجية الفاو المؤسسية بشأن تنمية القدرات تجسد هذه المفاهيم وتعمل الفاو باستمرار على ضمان قياس نهجها الخاص بتنمية القدرات على ضوء الممارسات المتطورة في سائر وكالات الأمم المتحدة والوكالات الدولية.

3- ويعالج التغيير التحولي الجاري للفاو العديد من القضايا التي تؤثر في أداء المنظمة في مجال تنمية القدرات. وكجزء أساسي من عملية التغيير هذه، أعرب المجلس في دورته الرابعة والأربعين بعد المائة عن دعمه لتعزيز هيكل شبكة المكاتب الميدانية للفاو وعملها بهدف تحسين آثار جميع أنشطة الفاو على المستوى القطري. ويعد النهج الذي تعتمده الفاو في مجال تنمية القدرات وسيلة مهمة، جنبا إلى جنب مع الوظائف الأساسية الأخرى، لتحسين نوعية إجراءات الفاو على الصعيد الإقليمية والإقليمية الفرعية والقطرية.

4- وتمثلت الآلية التنفيذية الرئيسية لعملية المتابعة في مجموعة العمل المشتركة بين الإدارات المعنية بتنمية القدرات. وتستعرض بانتظام الوحدات الرئيسية المشاركة، من خلال مجموعة العمل المشتركة بين الإدارات، خطة لتنفيذ تنمية القدرات على المستوى المنظمة. وفي عام 2010، أدرجت عناصر رد الإدارة على هذا التقييم في هذه الخطة وتم رصدها من قبل مجموعة العمل المشتركة بين الإدارات.

5- وتؤكد الإدارة مجددا أن التقييم يسلط الضوء على نتائج واستنتاجات وتوصيات ينبغي اعتبارها قابلة للتطبيق على المنظمة ككل، وليس فقط على إقليم أفريقيا.

¹ الوثيقتان PC 104/5 و PC 104/5 Sup.1 <http://www.fao.org/bodies/pc/pc104/ar/>

تطبيق رد الإدارة

6- تحقق تقدم كبير في عناصر الإجراءات في رد الإدارة، نظرا إلى استحداث آليات وإجراءات وأدوات ونظم وخطوط توجيهية جديدة ومحسنة لوضع البرامج في مجال تنمية القدرات. وعلى مدى السنتين الماضيتين، تم إرساء الأساس لإحداث هذه التغييرات في النهج المتعلقة بتنمية القدرات على المستوى القطري. وستكون هناك حاجة إلى تخصيص المزيد من الوقت لمعالجة هذا التحول المعقد.

7- وينبغي إدراج اعتماد نهج تنمية القدرات في عمليات التغيير الجارية ذات الصلة، مثل وضع البرامج القطرية وتطبيق اللامركزية. ومن شأن التقييم القادم للمكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية للمنظمة في أفريقيا أن يساعد على معالجة ضرورة تحديد الأولويات وتنسيق عدة إجراءات لرد الإدارة ومبادرات التغيير على مستوى المنظمة في الإقليم.

8- وتسلم الإدارة بأن أحد العوامل الرئيسية التي تمكن المنظمة من تنفيذ أنشطتها ستكون في التنسيق الوثيق بين الوظائف الأساسية، بالنظر إلى الروابط القائمة بين تنمية القدرات ودعم السياسات وتبادل المعلومات/المعرفة، والشراكات، وغير ذلك. وسيتعين النهوض باستخدام البرامج المتكاملة لتنمية قدرات الموظفين وتعزيز شبكة المكاتب الميدانية لمساعدة الموظفين على فهم التعديلات اللازمة وتنفيذها.

9- وحرصاً على نجاح النهج المتجددة لتنمية القدرات، من المهم التمتع بالقدرة على تعقب إسهامات الفاو والبلدان في تنمية القدرات الوطنية والإقليمية كجزء من الجهود العامة التي تبذلها الفاو لرصد التقدم المحرز، وهو ما يمكن مواصلة معالجته في الإطار الاستراتيجي المراجع والخطوط العريضة للخطة المتوسطة الأجل للفترة 2014-2017.

حالة التقدم المحرز

10- استوجبت التوصيات الرئيسية المنبثقة عن التقييم، كما هو مشار إليه في رد الإدارة، اتخاذ إجراءات في ستة مجالات مذكورة أدناه. وترد الردود المفصلة على كل توصية في الملحق 1.

11- تعزيز المكاتب الميدانية في أفريقيا. يعالج هذا المجال التوصية 9 وينطوي على تعزيز المكاتب الميدانية لتحسين النهج الذي تعتمده في مجال تنمية القدرات من خلال قيام أطر وضع البرامج القطرية والعمليات الإقليمية ودون الإقليمية ذات الأولوية بإدراج شواغل تنمية القدرات بشكل كامل، ومن خلال تخصيص ما يكفي من الموارد البشرية والمالية للمكاتب. وإن العمل في هذا المجال جار تماشياً مع تعزيز هيكل شبكة المكاتب الميدانية التابعة للفاو وعملها.

12- التغييرات في برمجة تنمية القدرات واعتماد سلسلة من الأدوات والممارسات الجديدة لتنمية القدرات. ينطوي هذا المجال على استحداث أدوات وتعزيز معايير وضع البرامج والمشاريع لضمان اعتماد أفضل الممارسات. وقد أحرز

تقدم كبير في هذا المجال لوضع الأدوات التي تُعد المعايير لأفضل الممارسات في برامج ومشاريع الفاو في مجال تنمية القدرات في البلدان الأعضاء. وأدرجت الممارسات الجيدة في الخطوط التوجيهية لأطر وضع البرامج القطرية وفي الخطوط التوجيهية لدورة المشاريع التي صدرت مؤخرا. وتم نشر إستراتيجية المنظمة بشأن تنمية القدرات على نطاق واسع في مختلف وحدات المنظمة وشعبها، وتنظيم عدة فعاليات كبرى للارتقاء بمستوى الوعي، ولا زالت الجهود مستمرة في هذا المجال. وإن إدراج تنمية القدرات في الإطار الاستراتيجي المراجع أمر بالغ الأهمية بالنسبة لإنجاز التحول الذي يدعو إليه رد الإدارة ووضع آليات المساءلة. فضلا عن ذلك، سيتيح إدراج الممارسات الجيدة لتنمية القدرات في المبادرة الإقليمية للمكتب الإقليمي لأفريقيا فرصا مهمة للتحقق من الممارسات الجديدة لتنمية القدرات واعتمادها. وإن القدرة على قياس إسهام المنظمة في تنمية القدرات أمر لا غنى عنه لقياس التغيير الحاصل. وتعالج هذه التغييرات التوصيات 1-1 - 3-1 و3 و4 و6 و7-3 - 4-7.

13- وقد تناول تقييمان أجريا مؤخرا قضايا تحسين آليات ونهج وضع البرامج التي تعتمد على الفاو. ويدعو التقييم الاستراتيجي لوضع البرامج القطرية للفاو² إلى النظر بشكل جدي في تنمية القدرات في البلدان الأعضاء خلال عملية وضع البرامج القطرية. وتحقق قدر كبير من التقدم بهذا الشأن على مدى العامين الماضيين. وفيما يتعلق بتقييم دور المنظمة وعملها في مجال سياسات الأغذية والزراعة³، وإقرارا بأن دعم السياسات هو ركيزة مهمة من ركائز تنمية القدرات، ينبغي الإشارة إلى أن المكتب الإقليمي لأفريقيا قد حقق تقدما في تنمية القدرات الوطنية على صياغة السياسات المستوعبة للجميع وتنفيذها رغم ضرورة بذل المزيد من الجهود. وينبغي تنسيق متابعة كلا التقييمين من قبل هاتين الوظيفتين الأساسيتين.

14- التغييرات في شراكات تنمية القدرات. وزعت الإستراتيجية والخطوط التوجيهية المؤسسية بشأن الشراكات على الموظفين، بما في ذلك في المكاتب الميدانية، لتحسين البيئة لتشجيع الشراكات والتحالفات من أجل تكملة عمل الفاو على المستوى القطري ولتغطية القطاعات الأخرى التي لا تشارك المنظمة بشكل مباشر. وينبغي توفير التدريب والدعم لبناء الوعي واستخدام الخطوط التوجيهية. وسيركز المكتب الإقليمي لأفريقيا على إقامة الشراكات والحفاظ عليها. وتعالج هذه التغييرات التوصيات 1-7 و2-7.

15- تطوير قدرات الموظفين في مجال تنمية القدرات. وافقت الإدارة على وضع إطار للتعليم لموظفي المنظمة والخبراء الاستشاريين فيها لتعزيز المهارات والمعارف بشأن النهوض بنهج تنمية القدرات في برامج الفاو، كعنصر رئيسي من تقرير المتابعة. وتشمل الإنجازات استحداث الإطار، جنبا إلى جنب مع مواد كبيرة لدعم التعلم، في أشكال مطبوعة وإلكترونية وباللغات الإنجليزية والفرنسية والإسبانية. وقد بدأ برنامج التعلم، رغم أن استكمال بعض مواد الدعم وتوفير بعض التمويل لإجراء الدورات في المواقع الميدانية لا يزال جاريا. وكجزء من خطة تعلم إقليمية شاملة وضعها المكتب الإقليمي لأفريقيا، تستخدم وسائل مبتكرة وفعالة من حيث التكلفة للوصول إلى العديد من المكاتب الميدانية في أفريقيا. وترتكز الخطة الإقليمية على الوظائف القطاعية ذات الأولوية بالنسبة للمكتب الإقليمي لأفريقيا، مع العمل في الوقت

² الوثيقتان PC 104/4 و PC 104/4 Sup.1 <http://www.fao.org/bodies/pc/pc104/ar/>

³ الوثيقتان PC 104/5 و PC 104/5 Sup.1 <http://www.fao.org/bodies/pc/pc110/ar/>

ذاته على إيجاد أوجه تآزر مع مجالات تعلم رئيسية أخرى مثل الشراكات. وستؤدي أوجه تآزر هذه إلى تحقيق وفورات في التكلفة والجهد والوقت. وعلاوة على ذلك، تكتسي الحلقات الدراسية المتعلقة بروح القيادة بالنسبة للإدارة العليا أهمية حاسمة في تمكين المديرين من تحمل مسؤولياتهم في مجال تنمية القدرات. وتعالج هذه التغييرات التوصيات 1-4-5 و 2-9.

16- التغييرات في وصف الوظائف وتقييم أداء موظفي المنظمة وخبرائها الاستشاريين. وافقت الإدارة على إدراج المهام والمهارات ذات الصلة بتنمية القدرات بشكل منهجي في واجبات جميع المسؤولين الفنيين المعنيين وفي نظام تقييم وإدارة الأداء الخاص بهم في مختلف إدارات المنظمة وشعبها، وفي وصف الوظائف وإطار الفاو الخاص بالكفاءات. وقد بدأ إرساء لبنة إدراج هذه العوامل ويحرز العمل المضطلع به تقدماً. ويبرز إطار الكفاءات العديد من السلوكيات الأوسع نطاقاً التي تدعو إليها الممارسات الجيدة في مجال تنمية القدرات. وسيشجع موظفو المكتب الإقليمي لأفريقيا على إدراج نتائج تنمية القدرات في نظام تقييم وإدارة الأداء الخاص بهم، وسيتم ضمان إنطواء وصف الوظائف الجديدة على اختصاصات تراعي تنمية القدرات. وتعالج هذه الأنشطة التوصية 2.

17- تحسين توزيع المنتجات وتحديثها في أفريقيا. يعالج هذا المجال التوصية 8 وينطوي على إصدار خطوط توجيهية حتى يتسنى توزيع المنتجات الرئيسية بشكل صحيح في أفريقيا على الجهات الفاعلة الرئيسية ومراكز الوثائق. وتعتمد الشعب الفنية بشكل تدريجي على الخطوط التوجيهية بشأن التوزيع التي يجري تطبيقها في الأقاليم، بما في ذلك أفريقيا، لكن لا زالت هناك حاجة إلى توفير التدريب والدعم لأنشطة المكاتب الميدانية في الإقليم.

18- ويقدم هذا التقرير لعلم لجنة البرنامج.

		تقرير المتابعة (في أغسطس/آب 2012)	رد الإدارة
نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	الإجراءات المتفق عليها	التوصية الصادرة عن التقييم
<p>أصبح موظفو الفاو يتمتعون على نحو متزايد بفهم مشترك لتنمية القدرات ودور الفاو في هذا المجال. وفي نهاية فترة السنتين 2010-2011 التي تم فيها إقرار إستراتيجية المنظمة لتنمية القدرات، خلصت دراسة استقصائية لموظفي المنظمة إلى أن قرابة 15 في المائة من المنتجات والخدمات المتعلقة بتنمية القدرات تطبق وفقاً للإستراتيجية.</p>	<p>تنظيم معارض إقليمية في عام 2011 (شرق أفريقيا/جنوبها، وغرب أفريقيا/أفريقيا الوسطى، آسيا وأوروبا) بشأن مواضيع تنمية القدرات وإدارة المعرفة.</p> <p>تنظيم فعاليات أخرى عديدة للارتقاء بمستوى الوعي مثل الحلقات الدراسية لممثلي المنظمة واجتماعات إدارة الغابات، وحلقة دراسية للبرنامج المشترك بين الفاو والاتحاد الأوروبي.</p> <p>عقد حلقة دراسية غير رسمية للممثلين الدائمين (انظر الإجراء المتفق عليه 1-3 أدناه).</p> <p>إنشاء بوابة ومواقع على الشبكة الداخلية خاصة بتنمية القدرات تقدم معلومات مستفيضة عن برنامج تنمية القدرات والأدوات والخطوط التوجيهية المتصلة بذلك الصادرة عن الفاو.</p> <p>نشر كتيب وملصقات ووحدة تعلم تمهيدية ورسائل رئيسية لزيادة الوعي بشأن إستراتيجية المنظمة على نطاق واسع.</p>	<p>1-1 العمل على توضيح ماهية تنمية القدرات والنهج الذي ستعتمده الفاو للموظفين في مختلف إدارات المنظمة وشعبها من خلال الأنشطة الهادفة إلى زيادة الوعي.</p> <p>1-2 نشر الاستراتيجية المؤسسية على نطاق واسع داخل المنظمة.</p> <p>1-3 تقديم إحاطات موجزة بلغة بسيطة تعرض المبادئ الرئيسية وأمثلة على كيفية تطبيقها.</p>	<p>التوصية 1:</p> <p>يوصى بأن تتخذ جماعة العمل المشتركة بين الإدارات والمعنية ببناء القدرات اتخاذ خطوات تكفل حصول موظفي المنظمة والشركاء على فهم مشترك لتنمية القدرات ودور المنظمة فيها.</p>

		تقرير المتابعة (في أغسطس/آب 2012)	رد الإدارة
نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	الإجراءات المتفق عليها	التوصية الصادرة عن التقييم
<p>تم وضع خطة للتعلم.</p> <p>اعتمد برنامج الأمن الغذائي المشترك بين الفاو والاتحاد الأوروبي أفضل الممارسات في مجال تنمية القدرات (من خلال دورة تدريبية تجريبية).</p>	<p>عمد تقييم لاحتياجات التعلم على نطاق المنظمة أجري في عام 2009 إلى تحديد الكفاءات والمهارات الأساسية لكي تصبح الفاو شريكا أفضل في مجال تنمية القدرات، وخلص إلى أنه لابد من أربع وحدات تعلم أجريت بشأنها تقييمات مفصلة.</p> <p>نشر ثلاث وحدات من أصل أربع، والوحدة الرابعة قيد الإعداد.</p> <p>وضع خطة تعلم مؤسسية في مجال تنمية القدرات مع استراتيجيات تعلم مختلف مواصفات موظفي المنظمة والمهارات والكفاءات اللازمة، تلتها خطة محددة للمكتب الإقليمي لأفريقيا.</p> <p>إجراء دورات تدريبية تجريبية للموظفين المشاركين في برنامج الأمن الغذائي المشترك بين الفاو والاتحاد الأوروبي.</p>	<p>1-4 استنادا إلى تقييم للاحتياجات، تصميم برنامج تدريبي يخصص لتعزيز كفاءات المنظمة في مجال تنمية القدرات.</p> <p>1-5 توفير التدريب في مجال تنمية القدرات للموظفين وغير الموظفين، لا سيما في المكاتب الميدانية.</p>	
لا ينطبق	<p>1-2 يجري إعداد الخطوط التوجيهية بشأن إدراج تنمية القدرات في تقييم نظام وإدارة الأداء كجزء من المشروع الجاري بشأن مواصفات الوظائف العامة.</p>	<p>1-2 إصدار خطوط توجيهية حتى تدرج مسألة تنمية القدرات بشكل منهجي في واجبات جميع المسؤولين الفنيين المعنيين وفي نظام تقييم وإدارة الأداء الخاص بهم.</p>	<p>التوصية 2:</p> <p>يوصى بأن تدرج الإدارة العليا، بتوجيه من جماعة العمل المشتركة بين</p>

		تقرير المتابعة (في أغسطس/آب 2012)	رد الإدارة
نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	الإجراءات المتفق عليها	التوصية الصادرة عن التقييم
لا ينطبق	2-2 العمل جار بشأن إدراج المستويات الدنيا للخبرة الميدانية في مجال تنمية القدرات في مواصفات الوظائف والإعلانات عن الوظائف الشاغرة في الفاو في إطار مشروع مواصفات الوظائف العامة.	2-2 ضمان توافر المستويات الدنيا للخبرة الميدانية في مجال تنمية القدرات كشرط للوظائف في المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية من خلال ضمان إدراجها بما يكفي في مواصفات الوظائف والإعلانات عن الوظائف الشاغرة.	الإدارات، تنمية القدرات في التفويضات، وبرامج العمل، والأوصاف الوظيفية لجميع موظفي البرامج ذات الصلة
لا ينطبق	2-3 وضع الصيغة النهائية لإطار الفاو الخاص بالكفاءات، الذي يتضمن إجمالي الكفاءات السلوكية اللازمة لتنمية قدرات فعالة، في نهاية عام 2011. خطط التنفيذ جارية على قدم وساق.	2-3 ضمان بروز كامل للكفاءات اللازمة لتنمية قدرات جيدة في إطار الفاو الخاص بالكفاءات.	
يوفر تعميم مؤسسي رئيسي إطارا مؤسسيا سليما لتنمية القدرات.	2-4 عرض التعميم المعتمد في أبريل/نيسان 2011 للأدوار والمسؤوليات بشكل واضح في تنمية قدرات جميع المكاتب الميدانية	2-4 استعراض التعميم بشأن المسؤوليات والعلاقات لإدراج تركيز جديد على تنمية القدرات.	
جميع العمليات والخطوات التوجيهية على مستوى المنظمة لوضع البرامج القطرية تدرج تنمية القدرات، وتعزز بشكل جزئي كفاءات الموظفين في أفريقيا .	إبراز تنمية القدرات، باعتبارها أحد مبادئ "التمكين" لوضع البرامج في الأمم المتحدة، بشكل مناسب في الخطوط التوجيهية المتعلقة بوضع البرامج القطرية. وعلى وجه التحديد، فإن الخطوط التوجيهية لإطار وضع البرامج القطرية تساعد على وضع تنمية القدرات بشكل أفضل على المستوى القطري، (1) نظرا إلى أن إطار وضع البرامج القطرية مكن البلدان من تخطيط تنمية القدرات بشكل فعال في المجالات ذات الأولوية، (2) عادة ما تتمثل دورة إطار وضع البرامج القطرية من 3-5 سنوات تماشيا مع دورات التخطيط الوطنية، (3) تقم البلدان احتياجاتها المتعلقة بالقدرات وتدرجها في إطار وضع البرامج القطرية.	تتخذ الإجراءات لهذه التوصية إلى حد كبير في إطار التوصية 4. 1-3 ضمان سماح سياسات الفاو وإجراءاتها بوضع برامج لتنمية القدرات على الأجل المتوسط/ الطويل، ومعالجة قضايا مثل تصميم جميع المشاريع والبرامج ومدتها وحجمها وشكلها.	التوصية 3: يوصى بأن تستعرض الإدارة العليا، بتوجيه من جماعة العمل المشتركة بين الإدارات، وتنقح، حسب الضرورة نظم المنظمة لتحسين فعالية واستدامة مبادرات تنمية القدرات.

		تقرير المتابعة (في أغسطس/آب 2012)	رد الإدارة
نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	الإجراءات المتفق عليها	التوصية الصادرة عن التقييم
	<p>إدراج تنمية القدرات في جميع مراحل الخطوط التوجيهية لدورة المشاريع الجديدة من الصياغة إلى رفع التقارير باعتبار ذلك أحد المبدأين التمكينييين لمبادئ وضع البرامج في الأمم المتحدة.</p> <p>عرض كل من إطار وضع البرامج القطرية ودورة المشاريع الجديدة على موظفي المنظمة في مختلف أنحاء أفريقيا من خلال مبادرة التعلم بشأن "وضع البرامج القطرية الفعالة". ويجري التخطيط لتوفير تدريب ودعم إضافيين.</p> <p>اعتماد الخطوط التوجيهية الخاصة بمشاريع برنامج التعاون التقني لأشكال جديدة لرفع التقارير على مستوى المنظمة تدرج بشكل كامل مبادئ تنمية القدرات (أداة التقييم اللاحق)</p>		
<p>تدرج جميع عمليات وضع البرامج القطرية والخطوط التوجيهية على مستوى المنظمة تنمية القدرات كما تتعزز بشكل جزئي كفاءات الموظفين في أفريقيا.</p>	<p>إدراج التوجيهات بشأن تعميم تنمية القدرات في صياغة أطر وضع البرامج القطرية في الخطوط التوجيهية الخاصة بوضع البرامج القطرية.</p> <p>عرض مذكرة توجيهات بشأن تنمية القدرات وإدراجها بشكل منتظم في مبادرات التعلم الخاصة بوضع البرامج القطرية الفعالة، في المكاتب دون الإقليمية في أفريقيا في عام 2012.</p> <p>حضور الشركاء وأصحاب المصلحة الآخرين اجتماعات تحديد الأولويات بانتظام في الإقليم.</p>	<p>2-3 ضمان أن عمليات التخطيط ووضع البرامج الميدانية للفاو، لا سيما الإطار الوطني للأولويات المتوسطة الأجل والمجالات ذات الأولوية الإقليمية (الفرعية)، تولي الاعتبار الواجب لتنمية القدرات.</p> <p>ملاحظة: تم الاستعاضة الآن عن الإطار الوطني للأولويات المتوسطة الأجل (بإطار وضع البرامج القطرية)</p>	

		تقرير المتابعة (في أغسطس/آب 2012)	رد الإدارة
نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	الإجراءات المتفق عليها	التوصية الصادرة عن التقييم
تنطوي الفرق المعنية بالأهداف الإستراتيجية وخطط العمل على تركيز جديد.	جلبت فرق عديدة معنية بالأهداف الإستراتيجية إلى تركيز جديد في برنامج العمل والميزانية للفترة 2012-2013 وتواصل القيام بذلك في إعداد الخطة المتوسطة الأجل للفترة 2014-2017.	3-3 استعراض إدراج مبادرات تنمية القدرات في الإطار المستند إلى النتائج، مع مراعاة الطبيعة طويلة الأجل لتنمية القدرات.	
تزايد وعي الموظفين باستراتيجية تنمية القدرات ومواصلة إدراج نهج المنظمة في مجال تنمية القدرات في الإطار الاستراتيجي.	إبراز تنمية القدرات بشكل مناسب في الإطار الاستراتيجي المنقح كوظيفة أساسية. عرضت حلقة دراسية غير رسمية للممثلين الدائمين في يناير/كانون الثاني 2011 بمشاركة نائبي المدير العام والعديد من مديري المنظمة الآخرين إستراتيجية المنظمة وعالجت عددا من المخاوف والاهتمامات. إطلاق استراتيجية المنظمة بشأن تنمية القدرات في مايو/أيار 2011 بقيادة نائبي المدير العام والبت على الإنترنت للمكاتب الميدانية. تأييد جماعة العمل المشتركة بين الإدارات لإعداد الإطار الاستراتيجي الجديد وضمان إدراج اعتبارات تنمية القدرات في الأهداف الإستراتيجية الجديدة.	4-1 ضمان إيلاء ما يكفي من الأولوية والاهتمام للنهج المعزز لتنمية القدرات وتطبيقه تبعا لذلك في برامج الفاو ومشاريعها وإبرازه في الإطار الاستراتيجي للمنظمة. وعلى وجه التحديد، كفاءة إدراك الموظفين لأهمية الخطوط التوجيهية المنقحة المتعلقة بالبرامج والمشاريع.	التوصية 4: يوصى بأن تضع جماعة العمل المشتركة بين الإدارات خطوطا توجيهية تنفذها الإدارة العليا للمشاريع والبرامج التي تركز على الممارسات الفعالة لتنمية القدرات، مثل النهج التشاركية التي تعزز الملكية والاستدامة والشراكات.
تدرج جميع عمليات وضع البرامج القطرية والخطوط التوجيهية على مستوى المنظمة تنمية القدرات كما تتعزز بشكل جزئي كفاءات الموظفين في أفريقيا.	تم وضع الخطوط التوجيهية بشأن دورة المشاريع الجديدة في صيغتها النهائية في حين أن تعميم برنامج التعلم الخاص بوضع البرامج القطرية الفعالة جار على قدم وساق.	4-2 يتعين على الفاو النظر إلى تنمية القدرات، باعتبارها أحد المبادئ الاستراتيجية الشاملة الخمسة لوضع البرامج القطرية للأمم المتحدة تحت إطار الأمم المتحدة للمساعدات الانمائية، كمشروع أساسي لضمان اتباع نهج شامل لوضع	

رد الإدارة	تقرير المتابعة (في أغسطس/آب 2012)	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات
التوصية الصادرة عن التقييم	الإجراءات المتفق عليها	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات
	<p>البرامج القطرية المشتركة للأمم المتحدة. وسيتم تحقيق ذلك من خلال:</p> <ul style="list-style-type: none"> • إدراج تنمية القدرات في دورة المشاريع من خلال تعديل دليل البرامج الميدانية، ورصد الخطوط التوجيهية ومعايير المشاريع الأخرى. 	<p>يرجى إبراز تنمية القدرات، باعتبارها أحد المبادئ "التمكينية" لوضع البرامج في الأمم المتحدة في "الخطوط التوجيهية- السياسات والمبادئ المتعلقة بوضع البرامج القطرية وتدرج بشكل منتظم في فعاليات التعلم الخاص بوضع البرامج القطرية الفعالة.</p> <p>وضع آلية إبلاغ جديدة متعلقة ببرنامج التعاون التقني حتى تتقيد مشاريع برنامج التعاون التقني بمعايير تنمية القدرات.</p>	<p>بدأ استخدام أدوات ونهج لتنمية القدرات لضمان تصميم البرامج والمشاريع بدقة ولتأمين فهم كامل لسياق البلد والوضع السائد فيه.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • إجراء تقييم للاحتياجات الخاصة بالقدرات في تصميم البرامج والمشاريع؛ • فهم السياق التنظيمي والمؤسسي؛ 	<p>3-4 كجزء من الأنشطة الجارية لوحدة تنسيق البرامج الميدانية والرصد المستند إلى النتائج وعلى نحو ما هو متوخى في خطة تنفيذ استراتيجية تنمية القدرات على مستوى المنظمة، وضع خطوط توجيهية وأدوات للمشاريع وتوجيهات محددة بشأن تنمية القدرات لتكملة الخطوط التوجيهية لوضع البرامج المستندة إلى النتائج الصادرة عن المنظمة حتى يتسنى لموظفي الفاو والمتعاونين التابعين لها القيام بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • إعداد وحدات التعلم 1 و 2 و 3 لتوفير خطوط توجيهية وأدوات لجميع جوانب تنمية القدرات المشار إليها في الجزء المتعلق بالإجراءات. • توجد وحدة التعلم 4 بشأن التنمية المنظمة قيد الإعداد. <p>استعرضت العديد من وحدات المنظمة وأعضاء جماعة العمل المشتركة بين الإدارات هذه الوحدات وأسهمت في إعداد هذه النُهج وتنقيحها. وأدرجت إدارة التعاون التقني مجموعة مختارة من الأدوات والنهج المحدد في دليل البرامج الميدانية الجديد والخطوط التوجيهية لإطار وضع البرامج القطرية.</p>	<p>إعداد وحدات التعلم 1 و 2 و 3 لتوفير خطوط توجيهية وأدوات لجميع جوانب تنمية القدرات المشار إليها في الجزء المتعلق بالإجراءات.</p> <p>توجد وحدة التعلم 4 بشأن التنمية المنظمة قيد الإعداد.</p> <p>استعرضت العديد من وحدات المنظمة وأعضاء جماعة العمل المشتركة بين الإدارات هذه الوحدات وأسهمت في إعداد هذه النُهج وتنقيحها. وأدرجت إدارة التعاون التقني مجموعة مختارة من الأدوات والنهج المحدد في دليل البرامج الميدانية الجديد والخطوط التوجيهية لإطار وضع البرامج القطرية.</p>	<p>بدأ استخدام أدوات ونهج لتنمية القدرات لضمان تصميم البرامج والمشاريع بدقة ولتأمين فهم كامل لسياق البلد والوضع السائد فيه.</p>

رد الإدارة	تقرير المتابعة (في أغسطس/آب 2012)	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات
التوصية الصادرة عن التقييم	<p>الإجراءات المتفق عليها</p>	<p>الإجراءات التي اتخذتها الإدارة</p>	<p>نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات</p>
<p>4-4 كما هو متوخى في جماعة العمل المعنية بالإطار الوطني للأولويات المتوسطة الأجل، كفالة تضمن الخطوط التوجيهية المتعلقة بوضع البرامج القطرية على مستوى المنظمة لتخطيط أهداف وأوليات لتنمية القدرات طويلة الأجل وموضوعة بشكل متبادل والأولويات، ومعالجة مواطن القوة والثغرات في مجال القدرات حتى يتسنى للجهات الفاعلة الوطنية تخطيط أنشطتها المتعلقة بتنمية القدرات وقيادتها.</p> <p>ملاحظة: تم الاستعاضة الآن عن الإطار الوطني للأولويات المتوسطة الأجل (بإطار وضع البرامج القطرية)</p>	<p>• تشجيع المستفيدين وأصحاب المصلحة الآخرين على المشاركة في تصميم المشاريع وتنفيذها؛</p> <p>• تشجيع النهج المتعددة التخصصات والمنسقة داخليا؛</p> <p>• استخدام استراتيجيات التنفيذ التي تستفيد بشكل منهجي إلى أقصى حد من الخبراء المحليين والمؤسسات المحلية؛</p> <p>• توفير التوجيه والرصد والتقييم واستراتيجيات الانسحاب التي تأخذ في عين الاعتبار الطبيعة التفاعلية لتنمية القدرات.</p>	<p>وضع خطة تعلم لتنمية القدرات على مستوى المنظمة مع استراتيجيات تعلم لمختلف مواصفات موظفي المنظمة والمهارات والكفاءات اللازمة، تلتها خطة محددة بالنسبة للمكتب الإقليمي لأفريقيا.</p> <p>إنشاء بوابة ومواقع على الشبكة الداخلية خاصة بتنمية القدرات (انظر 1-4).</p>	<p>تدرج جميع عمليات وضع البرامج القطرية والخطوط التوجيهية على مستوى المنظمة تنمية القدرات كما تتعزز بشكل جزئي كفاءات الموظفين في أفريقيا.</p>
		<p>إدراج توجيهات بشأن تعميم تنمية القدرات في صياغة أطر وضع البرامج القطرية في الخطوط التوجيهية المتعلقة بأطر وضع البرامج القطرية.</p> <p>عرض مذكرة توجيهات بشأن تنمية القدرات وإدراجها بشكل منتظم في مبادرات التعلم الخاصة بوضع البرامج القطرية الفعالة، في المكاتب شبه الإقليمية في أفريقيا في عام 2012. ويجري التخطيط لتوفير تدريب ودعم إضافيين.</p> <p>استعراض جميع أطر وضع البرامج القطرية الجديدة من أجل وضع نهج فعالة لتنمية القدرات.</p>	

		تقرير المتابعة (في أغسطس/آب 2012)	رد الإدارة
نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	الإجراءات المتفق عليها	التوصية الصادرة عن التقييم
<p>يبين التقرير السنوي للجنة استعراض البرامج والمشاريع لعام 2011 زيادة في اتجاه عدد التعليقات المقدمة لتحسين صياغة المشاريع بشأن تنمية القدرات منذ عام 2008، وهو ما يدل على تزايد اهتمام أعضاء لجنة استعراض البرامج والمشاريع بتنمية القدرات ووعيهم بها مما يؤدي إلى تنفيذ المشاريع بشكل أفضل.</p>	<p>تقيم لجنة استعراض البرامج والمشروعات ما إذا كانت تنمية القدرات تدرج بشكل كاف في تصميم المشاريع.</p>	<p>4-5 ضمان تقيّد مشاريع الفاو بالخطوط التوجيهية المتعلقة بتنمية القدرات الخاصة بالمشاريع.</p>	
<p>تدرج جميع العمليات والخطوط التوجيهية الخاصة بوضع البرامج القطرية الجوانب المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.</p>	<p>إدراج المساواة بين الجنسين في الخطوط التوجيهية لدورة المشاريع والخطوط التوجيهية المتعلقة بإطار وضع البرامج القطرية على نحو ما نسقته إدارة التعاون التقني.</p> <p>تنفيذ أنشطة لجعل جميع برامج الفاو ومشاريعها في إطار نظام الأمم المتحدة المشترك لمؤشر المساواة بين الجنسين وتصنف المشاريع وترصد مدى معالجة المساواة بين الجنسين.</p> <p>تماشيا مع خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تعمل الفاو على توفير التدريب على المساواة بين الجنسين لجميع الموظفين.</p>	<p>4-6 إعداد خطوط توجيهية وتوفيرها لإدراج الجوانب المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في جميع مراحل تصميم المشاريع والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها.</p>	

		تقرير المتابعة (في أغسطس/آب 2012)	رد الإدارة
نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	الإجراءات المتفق عليها	التوصية الصادرة عن التقييم
	<p>يجري إعداد مذكرات إرشادية وقوائم مرجعية بشأن كيفية معالجة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في جميع مراحل دورة المشاريع لتكملة دورة المشاريع والخطوط التوجيهية ذات الصلة بإطار وضع البرامج القطرية التي أعدتها إدارة التعاون التقني.</p> <p>يجري إعداد استراتيجية وخطوط توجيهية لتعزيز القدرات فيما يتعلق بالسياسات والبرامج التي تراعي المساواة بين الجنسين.</p> <p>تستكشف الفاو إنشاء شبكة من موفري تنمية القدرات في مجال المساواة بين الجنسين في أفريقيا جنوب الصحراء.</p>		
تم إرساء الأساس لكي يتسنى لمكاتب الفاو تقييم الشراكات الفعالة وإقامتها والحفاظ عليها.	<p>تعميم الإستراتيجية المؤسسية في عام 2011.</p> <p>إجراء تحليل للممارسات الخاصة بإقامة الشراكات التي تعتمد عليها الفاو حالياً بالاستناد إلى استعراض لوثائق المنظمة المتعلقة بالشراكات والمقابلات مع الموظفين في المقر وفي المكاتب الإقليمية ودراسة استقصائية على نطاق المنظمة تقيّم الاحتياجات الخاصة بتنمية قدرات الموظفين.</p>	<p>1-5 تعميم الإستراتيجية المؤسسية بشأن الشراكات على الموظفين وكذلك التوجيهات المتعلقة بتقييم الشراكات.</p>	<p>التوصية 5:</p> <p>يوصى بأن تكفل الإدارة العليا للمنظمة قيام الموظفين، وخاصة أولئك العاملين في المكاتب الميدانية وممثلي المنظمة، بتوجيه مزيد من الاهتمام إلى الشراكات في أنشطتهم الخاصة بتنمية القدرات في أفريقيا.</p>

		تقرير المتابعة (في أغسطس/آب 2012)	رد الإدارة
نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	الإجراءات المتفق عليها	التوصية الصادرة عن التقييم
	تنظيم حلقة عمل للتوعية بالشراكات في المقر والتخطيط لعقدها بالنسبة للمكتب الإقليمي لأفريقيا. إطلاق موقع شبكي جديد خاص بالشراكات. استعراض الشراكات مع القطاع الخاص. استعراض التعاون مع الوكالات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة. التخطيط لتنمية قدرات الموظفين في مهارات إقامة الشراكات الفعالة. إطار وكتيب قيد الإعداد.		
تم إنشاء بعض الفرق الوطنية من المحللين السياسيين ساهمت في التنفيذ الناجح للسياسات، وحتى في قطاعات مختلفة. في بعض البلدان، شاركت جهات فاعلة مختلفة داخل البلدان في عمليات سياسية. أثبتت التعلم فيما بين البلدان بشأن تنفيذ السياسات أنه فعال نظرا إلى تعلم الممارسين من مختلف البلدان من بعضهم البعض.	لازال مستودع المواد المرجعية (EASYPol) يشكل برنامجا مفيدا لوضعي السياسات الوطنيين ويوفر الأدوات والأساليب ودراسات الحالة اللازمة. وضع أداة جديدة "تحليل القرارات المتعلقة بسياسات الأغذية والزراعة (FAPDA)، أداة جديدة، وضعت لمرحلة التحليل لدى تنقيح وتحليل السياسات لرسم خرائط السياسات الموجودة في أحد البلدان. عقد عدة مشاورات سياسية إقليمية فرعية بشأن تقلب أسعار الأغذية، وهو ما ساهم في حوار السياسات وتنمية قدرات أصحاب المصلحة الوطنيين في العمليات السياسية.	6-1 مواصلة وضع الخطوط التوجيهية والمواد المتعلقة بالاتصالات وحلول التعلم لضمان مشاركة وثيقة للنظراء القطريين في الأنشطة المضطلع بها في إطار مشاريع السياسات التي تقوم بها الفاو وتزويدهم بفرص لتحسين المهارات التحليلية، مما يوسع نطاق برنامج التعلم السياسي ويدرج هذه التوصيات في الخطوط التوجيهية المتعلقة بوضع البرامج القطرية. وستبرز هذه الخطوط التوجيهية ما يلي: • أن جميع مشاريع المساعدات السياسية تتضمن حكما ينص على متابعة كافية ويتضمن تنمية القدرات لإعداد خطط استثمارية وتشغيلية لتنفيذ السياسات؛	التوصية 6: يوصى بأن يوجه موظفو المنظمة مزيدا من الاهتمام إلى تسهيل تنمية القدرات الوطنية على تحليل السياسات وتنفيذها

		تقرير المتابعة (في أغسطس/آب 2012)	رد الإدارة
نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	الإجراءات المتفق عليها	التوصية الصادرة عن التقييم
	<p>الاضطلاع بالتعلم من النظراء بين البلدان الأعضاء بشأن تنفيذ السياسات (مثل برامج دعم الأسمدة) في إقليم أفريقيا.</p> <p>لا زال برنامج التعلم السياسي يشكل برنامجا قويا لتعزيز القدرات الوطنية في مجال تحليل السياسات وصياغتها وتنفيذها.</p> <p>تقديم المشورة والدعم إلى البلدان الأعضاء، بما في ذلك استخدام أدوات مثل "التحليل المسبق لآثار السياسات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية (ESEPIA).</p> <p>ثمة خطط قيد المناقشة لتعزيز مهارات المسؤولين الفنيين وممثلي المنظمة من أجل تيسير العمليات السياسية على المستوى القطري.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • أن التجربة والكفاءات الخاصة بتنمية القدرات واردة في اختصاصات أي استشاري يستعان بخدماته لتوفير الدعم السياسي في البلدان؛ • أنه يتعين تحديد سبل، بما في ذلك من خلال إقامة الشراكات مع الجهات الفاعلة المحلية، حيثما أمكن ذلك، لدعم تنمية القدرات على المستوى شبه الوطني في البلدان التي تطبق اللامركزية. 	
<p>أصبح لدى الشركاء الوطنيين في خمسة بلدان الآن القدرات اللازمة لاستخدام تحليل القرارات المتعلقة بسياسات الأغذية والزراعة.</p> <p>إرساء الأساس لتحسين استباق الاحتياجات الناشئة في مجال السياسات.</p>	<p>استخدام أداة تحليل القرارات المتعلقة بسياسات الأغذية والزراعة بانتظام لتحديث قواعد بيانات القرارات السياسية في أكثر من 80 بلدا.</p> <p>إتاحة نظام رسم (خرائط المساعدات الإنمائية الزراعية) على شبكة الإنترنت واستخدامه من قبل البلدان الأعضاء أثناء صياغة إطار وضع البرامج القطرية لتتبع الإنفاق على التنمية.</p>	<p>2-6 مواصلة إنشاء نظم وآليات للموظفين القطريين والإقليميين وفي المقر لتحديد واستباق الاحتياجات الناشئة في مجال السياسات.</p>	
<p>لا ينطبق</p>	<p>تنظيم معرض لتبادل المعارف في القرن الأفريقي في أكتوبر/تشرين الأول 2012</p> <p>عرض دراسات الحالة الناجحة لتنمية القدرات.</p>	<p>1-7 العمل على توثيق دراسات الحالة الناجحة وعرضها ونشرها على نطاق واسع لتشمل الشركاء الإنمائيين (الوكالات</p>	<p>التوصية 7:</p> <p>يوصى موظفو المنظمة بإعطاء الأولوية لتوثيق ونشر</p>

		تقرير المتابعة (في أغسطس/آب 2012)	رد الإدارة
نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	الإجراءات المتفق عليها	التوصية الصادرة عن التقييم
	2-7 لا ينطبق	الحكومية والجامعات ومنظمات البحوث والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المحلي). 2-7 توثيق ونشر المبادئ الأساسية لنهج الفاو في مجال تنمية القدرات، وخاصة تلك التي تعتمد عليها، أو يمكن أن تعتمد عليها، على نطاق واسع الوكالات الأخرى.	المبادرات الناجحة والأساليب والنواتج المعيارية الخاصة بتنمية القدرات، والعمل على تحسينها.
لا ينطبق	بدء عملية الاستعراض العالمي للمدارس الميدانية لتدريب مزارعين بمشاركة 15 بلدا (6 بلدان في أفريقيا). وعقد مشاورات وطنية وإعداد تقارير قطرية وتنظيم منتديات إلكترونية بمشاركة 120 شخصا. يجري الإعداد لوثيقة توجيهية لنهاية عام 2012، تعرض العوامل الكامنة وراء النوعية وكيفية إضفاء الطابع المؤسسي على برامج المدارس الميدانية لتدريب مزارعين وتوسيع نطاقها على المستوى القطري. التخطيط لتنمية قدرات الموظفين في المكاتب الميدانية من أجل فهم مفاهيم المدارس الميدانية لتدريب مزارعين وتطبيقها.	3-7 التشاور مع أصحاب المصلحة وإجراء تحليلات ميدانية للتأكد من عوامل إما تؤدي إلى زيادة أو خفض نوعية المدارس الميدانية لتدريب مزارعين عند توسيعها/تقليصها. 4-7 القيام، بالتعاون مع الشعب الأخرى ومع المشاريع الميدانية التي تنفذ عملية المدارس الميدانية لتدريب مزارعين، بوضع خطوط توجيهية بشأن التخطيط للمدارس الميدانية لتدريب المزارعين وتصميمها وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها مع وثائق مستقاة من أمثلة ميدانية، وذلك بهدف تعزيز الشبكات المحلية والقطرية والإقليمية والعالمية لمدارس تدريب المزارعين وضمان المعايير العالية والاستدامة في البرامج الواسعة النطاق.	

		تقرير المتابعة (في أغسطس/آب 2012)	رد الإدارة
نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	الإجراءات المتفق عليها	التوصية الصادرة عن التقييم
تم إرساء الأساس لكي تقوم الشعب الفنية في الفاو بإعداد عدد متزايد من خطط التوزيع ذات نوعية عالية لمنشوراتها، وتحديد الجمهور المستهدف ووسائل الوصول إليه بشكل واضح.	إصدار الفاو لخطوط توجيهية منقحة تماما ونشرها على الشبكة الداخلية، تتضمن على وجه التحديد توصيات لإعداد خطط مخصصة للتسويق والتوزيع لجميع المنشورات. ويتوقع إيلاء اهتمام محدد للمتطلبات الخاصة بالنسخ المطبوعة (بالإضافة إلى النشر الإلكتروني). وتم إعداد خطط للتسويق تنص بالتحديد على استخدام شبكات الشركاء لزيادة الوعي. كما تم توفير التدريب في المقر لتحسين معارف الموظفين حول أساليب النشر والتسويق ويخطط لتنظيم ذلك بالنسبة للمكتب الإقليمي لأفريقيا. لم تعد طلبات الطباعة تقبل بدون تعليمات توزيع محددة. يرجى إعداد أداة تخطيط النشر.	8-1 وضع خطوط توجيهية لضمان التوزيع الفعال للمنتجات الرئيسية عن طريق طلب أن تقوم الشعب في المقر بما يلي: <ul style="list-style-type: none">• وضع خطط للاتصالات والتوزيع بالنسبة للمنتجات الرئيسية مع التركيز على المجالات ذات الصلة بالجماهير الأفريقية ما في ذلك على وجه الخصوص أصحاب المصلحة في مجال تنمية القدرات؛• الربط بشبكات الشركاء التي ستساعد على توزيع منتجات الفاو ونشرها؛• تعقب توزيع المواد واستخدامها حيثما أمكن ذلك؛• تجاوز القيود المفروضة على الوصول إلى شبكة الإنترنت في أنحاء كثيرة من أفريقيا أو التعويض عن ذلك عن طريق نشر مستهدفة للأشكال المطبوعة أو الأشكال الرقمية مثل الأقراص المدمجة.	التوصية 8: يوصى بأن تتخذ الإدارة العليا للمنظمة خطوات فورية لتحسين توزيع واستخدام نواتج المنظمة من أجل تنمية القدرات في أفريقيا.
التغيير التحولي لهيكل المكاتب الميدانية وعملها.	يعالج التغيير التحولي الجاري في الفاو العديد من القضايا التي تؤثر في أداء المنظمة في مجال تنمية القدرات. وقد أعرب المجلس في دورته الرابعة والأربعين بعد المائة عن دعمه لتعزيز هيكل وعمل شبكة المكاتب الميدانية للفاو بغية تحسين آثار جميع أنشطة الفاو على المستوى القطري.	ضمان ما يلي: 9-1 كجزء من إعداد برنامج العمل والميزانية، يمكن إيلاء الاهتمام الواجب لتخصيص الموارد البشرية والمالية اللازمة لتمكين المكاتب الميدانية في أفريقيا من إدراج شواغل تنمية القدرات في أعمالها. وبالنسبة إلى الموظفين الفنيين في المكاتب	التوصية 9: يوصى بأن تستثمر المنظمة المزيد في قدرة مكاتبها الميدانية في أفريقيا للمشاركة بدرجة كبيرة في تنمية

		تقرير المتابعة (في أغسطس/آب 2012)	رد الإدارة
نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	الإجراءات المتفق عليها	التوصية الصادرة عن التقييم
		الميدانية قد يشمل ذلك توفير التوجيه والتدريب وإعادة التجهيز وزيادة الإطلاع على أنشطة المقر الرئيسي والتوجهات الحالية في المجالات الخاصة بالموظفين والحوافز والدوافع بما يضمن منح تنمية القدرات أهمية أكبر في عملهم.	القدرات في مجالات الزراعة، والغابات، ومصايد الأسماك، وتلبية المطالب الناشئة في البلدان الأعضاء الأفريقية
لا ينطبق	<p>وضع المكتب الإقليمي لأفريقيا لأنشطة منهجية لتعزيز الشراكات.</p> <p>يوفر مكتب الاتصالات والشراكات والدعوة موقعا على شبكة الإنترنت وإطارا وكتيبا لمساعدة الموظفين على رصد الشراكات وتقييمها وتقديرها.</p> <p>يجري التخطيط لتنظيم حلقة عمل لزيادة الوعي بالشراكات بالنسبة المكتب الإقليمي لأفريقيا ومكتبين إقليميين اثنين آخرين.</p> <p>يجري التخطيط لعقد أربعة منتديات رفيعة المستوى بشأن الأعمال التجارية الزراعية بمشاركة القطاع الخاص.</p>	<p>2-9 ضمان المزيد من الشراكات المنتظمة مع المؤسسات الإقليمية والمحلية التي تعنى بتنمية القدرات من أجل سد الفجوات وتكميل الخبرات المتوفرة في المكاتب الميدانية.</p>	

		تقرير المتابعة (في أغسطس/آب 2012)	رد الإدارة
نتائج الإجراءات المتخذة بشأن السياسات والبرامج والإجراءات	الإجراءات التي اتخذتها الإدارة	الإجراءات المتفق عليها	التوصية الصادرة عن التقييم
لا ينطبق	<p>يجري استعراض مبادئ وطرائق تنفيذ التعاون بين بلدان الجنوب من أجل إبراز توقعات البلدان المتعاونة والمتلقية على نحو أفضل؛ وسينصب المزيد من التركيز على التدريب والجوانب الأخرى لتنمية القدرات التي سيتم تنفيذها بطريقة أكثر مرونة في كل من البلدان المتلقية والمتعاونة.</p> <p>يجري تخطيط أولي لتوسيع نطاق التعاون بين بلدان الجنوب ليشمل المبادلات بين البلدان الأفريقية.</p>	<p>3-9 الاختيار المتأني في حالة المبادلات فيما بين بلدان الجنوب لضمان أن الخبرات والمهارات تعبر عن معرفة دقيقة بالسياق الأفريقي وكذلك بعض المعرفة والخبرة في مجال تنمية القدرات.</p>	
لا ينطبق	لا ينطبق	<p>4-9 الاختيار المتأني في حال استخدام المتطوعين لضمان أن خبراتهم ومهاراتهم تعبر عن معرفة دقيقة بالسياق الأفريقي وكذلك بعض المعرفة والخبرة في مجال تنمية القدرات.</p>	