



Distr.
GENERAL

FCCC/SBI/2007/6
22 February 2007

ARABIC
Original: ENGLISH

الاتفاقية الإطارية بشأن تغير المناخ



الهيئة الفرعية للتنفيذ

الدورة السادسة والعشرون

بون، ٧-١٨ أيار/مايو ٢٠٠٧

البند ٤ (أ) من جدول الأعمال المؤقت

البلاغات الوطنية المقدمة من الأطراف غير المدرجة في المرفق

الأول بالاتفاقية

عمل فريق الخبراء الاستشاري المعني بالبلاغات الوطنية المقدمة

من الأطراف غير المدرجة في المرفق الأول بالاتفاقية

استراتيجية تدريب فعالة بالقياس إلى الكلفة وشاملة لدعم إعداد البلاغات الوطنية

مذكرة من رئيس فريق الخبراء الاستشاري المعني بالبلاغات الوطنية

المقدمة من الأطراف غير المدرجة في المرفق الأول بالاتفاقية

موجز

تتضمن هذه الوثيقة توصيات فريق الخبراء الاستشاري المعني بالبلاغات الوطنية المقدمة من الأطراف غير المدرجة في المرفق الأول بالاتفاقية، وذلك بشأن تصميم ونهج استراتيجيات تدريب في الأمدين القصير والطويل لدعم الأطراف غير المدرجة في المرفق الأول بالاتفاقية في إعداد بلاغاتها الوطنية. كما تتضمن تحليلات لبرامج التدريب الحالية والمتطلبات والأولويات التي حددتها الأطراف والموارد المتاحة. ويستند هذا التقرير إلى الدروس المستفادة التي استخلصها فريق الخبراء الاستشاري من تنظيم ست حلقات تدريب عملي على المستوى الإقليمي بشأن قوائم الجرد الوطنية لغازات الدفيئة وتقييم قابلية التأثير بتغير المناخ والتكيف معه، وحلقة عمل عالمية بشأن التخفيف من آثاره، فضلاً عن المعلومات الواردة في البلاغات الوطنية.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٣	٤-١	أولاً- مقدمة.....
٣	٢-١	ألف- الولاية.....
٣	٣	باء- نطاق المذكرة.....
٣	٤	جيم- الإجراءات التي يمكن أن تتخذها الهيئة الفرعية للتنفيذ.....
٣	١٤-٥	ثانياً- معلومات أساسية.....
٣	٨-٥	ألف- الغرض من استراتيجية التدريب وأهدافها.....
٤	١٤-٩	باء- توفير التدريب.....
٧	٢٨-١٥	ثالثاً- تحليل متطلبات التدريب.....
٧	١٨-١٥	ألف- تقييم حلقات التدريب العملي الإقليمية.....
٨	٢٨-١٩	باء- متطلبات التدريب ذات الأولوية.....
٩	٦٤-٢٩	رابعاً- استراتيجية التدريب الشاملة.....
٩	٣٥-٣٠	ألف- تصميم ونهج التدريب.....
١١	٤٣-٣٦	باء- محتوى التدريب.....
١٣	٥٦-٤٤	جيم- موارد التدريب.....
		دال- خيارات وضع السياسة العامة: تلبية الحاجة إلى التطوير المهني المستدام.....
١٦	٦٤-٥٧	
١٩	٦٦-٦٥	خامساً- استنتاجات.....

أولاً - مقدمة

ألف - الولاية

١ - كلف مؤتمر الأطراف، بموجب مقرره ٣/م-٨، فريق الخبراء الاستشاري المعني بالبلاغات الوطنية المقدمة من الأطراف غير المدرجة في المرفق الأول بالاتفاقية، بإسداء المشورة التقنية وتقديم الدعم، عن طريق تنظيم حلقات تدريب عملي على المستوى الإقليمي بهدف تحسين عملية تجهيز البلاغات الوطنية الثانية واللاحقة. واستجابة للمقرر ٣/م-٨، نظم فريق الخبراء الاستشاري في إطار برنامج عمله للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧، ست حلقات تدريب عملي على المستوى الإقليمي حتى الآن بشأن قوائم الجرد الوطنية لغازات الدفيئة، وقابلية التأثير بتغير المناخ والتكيف معه، بالإضافة إلى حلقة عمل عالمية بشأن التخفيف من آثاره، وقد شارك فيها ٣٢٥ خبيراً من ١٢٥ من الأطراف غير المدرجة في المرفق الأول بالاتفاقية (الأطراف غير المدرجة في المرفق الأول).

٢ - وخلال انعقاد الدورة الثالثة والعشرين للهيئة الفرعية للتنفيذ، شجعت الأطراف فريق الخبراء الاستشاري على وضع استراتيجية تدريب تتسم بالعالية بالقياس إلى الكلفة وشاملة، واستحداث دعم تقني آخر، مثل التدريب المحلي والربط الشبكي بين الخبراء، لمساعدة الأطراف غير المدرجة في المرفق الأول في إعداد بلاغاتها الوطنية بالتعاون مع برنامج دعم البلاغات الوطنية المشترك بين مرفق البيئة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ومع المنظمات المختصة الأخرى، وذلك استناداً إلى الدروس المستفادة من تنظيم حلقات التدريب العملي على المستوى الإقليمي.

باء - نطاق المذكرة

٣ - تتضمن هذه المذكرة تحليلاً لتنفيذ حلقات التدريب العملي التي ينظمها فريق الخبراء الاستشاري، والتدريب الذي يقدمه برنامج دعم البلاغات الوطنية ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، وتحليلاً لمتطلبات التدريب التي حددها الأطراف في بلاغاتها الوطنية ومتطلبات تدريب الخبراء من الأطراف غير المدرجة في المرفق الأول على إعداد البلاغات الثانية والبلاغات الوطنية الثالثة، عند الاقتضاء. كما تتضمن توصيات تتعلق بكيفية تعزيز فعالية وكفاءة الاستفادة من الموارد في أنشطة التدريب.

جيم - الإجراءات التي يمكن أن تتخذها الهيئة الفرعية للتنفيذ

٤ - قد تود الهيئة الفرعية للتنفيذ دراسة التوصيات المقدمة وإسداء المشورة بشأنها. كما تود تشجيع الوكالات الثنائية والمتعددة الأطراف والمنظمات الدولية على تنفيذ التوصيات.

ثانياً - معلومات أساسية

ألف - الغرض من استراتيجية التدريب وأهدافها

٥ - يقوم فريق الخبراء الاستشاري وبرنامج دعم البلاغات الوطنية في الوقت الحاضر بتقديم التدريب الذي يهدف بصورة مباشرة إلى تعزيز قدرة الخبراء في البلدان النامية على إعداد البلاغات الوطنية على أساس المبادئ

التوجيهية الواردة في المقرر ١٧/م-أ٨. وبالاعتراف بالنتائج الإيجابية التي حققتها حلقات التدريب العملي التي نظمها فريق الخبراء الاستشاري على المستوى الإقليمي، شجعت الأطراف فريق الخبراء على وضع استراتيجية تدريب فعالة بالقياس إلى الكلفة وشاملة تتضمن الدروس المستفادة والتوصيات لأخذها في الاعتبار من قبل الوكالات الثنائية والمتعددة الأطراف والمنظمات الدولية الأخرى عند تقديم الدعم التقني للأطراف غير المدرجة بالمرفق الأول.

٦- ونظراً لتوقع قيام غالبية الأطراف غير المدرجة في المرفق الأول بإعداد بلاغاتها الوطنية خلال السنتين القادمتين (٢٠٠٧-٢٠٠٨)، فمن المهم وضع استراتيجية تدريب لمساعدة الخبراء على استكمال عملهم في غضون الجدول الزمني الوارد في المقرر ٨/م-أ١١ بشأن تقديم البلاغات الوطنية الثانية، وعند الاقتضاء، البلاغات الوطنية الثالثة. وبالإضافة إلى المتطلبات الفورية المتعلقة بإعداد هذه البلاغات الوطنية، تتناول هذه الورقة استراتيجية التدريب في المدى الأبعد من أجل تعزيز قدرة الأطراف غير المدرجة في المرفق الأول على تحسين عملية إعداد البلاغات الوطنية اللاحقة.

٧- والهدف العام لوضع استراتيجية تدريب فعالة بالقياس إلى الكلفة وشاملة هو تعزيز نوعية وفعالية موارد التدريب، والفعالية بالقياس إلى الكلفة وكفاءة أنشطة التدريب المتعلق بإعداد البلاغات الوطنية واستدامة القدرات على المستويين الوطني والإقليمي.

٨- والمجموعة التي تستهدفها أنشطة التدريب هي المشاركين بصورة مباشرة في إعداد البلاغات الوطنية. وسيظل هؤلاء الأشخاص هم المستفيدين الأساسيين من التدريب، ولكن ينبغي توسيع نطاق التدريب ليشمل المسؤولين عن تنفيذ التدابير ذات الصلة بالمناخ في مختلف القطاعات مثل الطاقة والزراعة والإمداد بالماء وإدارة السواحل والصحة. وسوف يضمن ذلك إعداد البلاغات الوطنية بطريقة أكثر فعالية وفي الوقت المناسب وتحسين نوعيتها. والمجموعات التي تستهدفها استراتيجية التدريب الشامل هي على النحو التالي:

(أ) مراكز التنسيق الوطنية المعنية بتغير المناخ؛

(ب) منسقو مشاريع البلاغات الوطنية؛

(ج) الخبراء المعنيون بقابلية التأثر بتغير المناخ والتكيف معه، وقوائم جرد غازات الدفيئة والتخفيف من آثار تغير المناخ وغير ذلك من النظم المتصلة بتغير المناخ والتكيف معه؛

(د) المخططون الإنمائيون وواضعو السياسات؛

(هـ) المعلمون العاملون في الكليات أو الجامعات الوطنية ومؤسسات التدريب.

باء - توفير التدريب

٩- تشمل حلقات العمل التي نُظمت حتى الآن (انظر الجدول ١) الجوانب الرئيسية الواردة في محتويات البلاغات الوطنية، وتضمن حصول الأفرقة القطرية على رؤية واسعة لجميع المسائل التي يجب النظر فيها. وتوفر

حلقات العمل ركيزة قوية تضيف البرامج الأخرى إلى جانبها المزيد من التدريب المتعلق بمواضيع محددة. ويكفل هذا النموذج الهيكلي الفعال وجود نهج وتعريف مشتركين للمهمة مع توفير رؤية واسعة لإضافة التدريب التكميلي المناسب.

١٠- وتوزع على نطاق واسع جميع مواد أنشطة التدريب التي أعدها فريق الخبراء الاستشاري، وقد أرسلت إلى عدد من منسقي مشاريع البلاغات الوطنية. وتم أثناء مؤتمر الأطراف الحادي عشر توزيع ألف قرص مدمج تتضمن جميع مواد التدريب التي استخدمت خلال حلقات التدريب العملي التي نظمتها فريق الخبراء الاستشاري على المستوى الإقليمي. كما وضعت مواد التدريب على صفحة فريق الخبراء الاستشاري في موقع الاتفاقية على الإنترنت^(١). ومن المزمع ترجمة جميع مواد التدريب العملي التي وضعها فريق الخبراء الاستشاري إلى اللغتين الفرنسية والإسبانية، على الأقل.

١١- ويقدم برنامج دعم البلاغات الوطنية المساعدة التقنية للأطراف غير المدرجة في المرفق الأول لإعداد البلاغات الوطنية، وذلك بتعزيز معرفة ومهارات الخبراء الوطنيين من خلال تقديم مواد تقنية ذات صلة بالسياسة العامة، ودعم جهود بناء القدرات عن طريق إدارة المعرفة، وتقاسم الممارسات الفضلى، والاتصالات وأنشطة التوعية^(٢).

١٢- ونظم برنامج دعم البلاغات الوطنية حلقتي عمل لبدء إعداد البلاغات الوطنية للأطراف غير المدرجة في المرفق الأول. وعقدت حلقة العمل المتعلقة بمنطقة أوروبا وآسيا الوسطى في تبليسي، جورجيا، في الفترة من ٢٦ إلى ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، وعقدت حلقة العمل المتعلقة بمنطقة أفريقيا في بريتوريا، جنوب أفريقيا، في الفترة من ١٣ إلى ١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦. كما نظم برنامج دعم البلاغات الوطنية حلقة عمل تدريبية متعمقة بشأن نظام تخطيط بدائل الطاقة الطويل الأمد (LEAP) في القاهرة، مصر، في الفترة من ٣ إلى ٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٦، وعقدت في طشقند، أوزبكستان، في الفترة من ١٧ إلى ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ حلقة عمل بشأن قابلية التأثر بتغير المناخ والتكيف معه بالنسبة لبلدان في منطقتي أوروبا ورابطة الدول المستقلة. وتهدف دورات التدريب المتعمق المخطط لها إلى استكمال حلقات التدريب التي ينظمها فريق الخبراء الاستشاري، وذلك بطلب من الأطراف غير المدرجة في المرفق الأول. وترى هذه البلدان أن برنامج التدريب الذي يقدمه فريق الخبراء الاستشاري يوفر توجيهات شاملة عن تصميم مختلف مكونات مشروع البلاغات الوطنية وعن مجموعة من الأساليب والأدوات المتاحة لاستخدامها في إعداد البلاغات الوطنية، وأنه يتطلب مع ذلك المزيد من التفاصيل التقنية المتعلقة بأساليب وأدوات محددة يمكن للخبراء القطريين استخدامها بصورة مستقلة. ويقدم ذلك مؤشراً مفيداً لدور حلقات العمل التي ينظمها فريق الخبراء الاستشاري في توفير إطار لعمل المبادرات الأخرى.

(١) <http://unfccc.int/resource/cd_roms/na1/start.htm>.

(٢) <<http://ncsp.undp.org/about.asp>>.

الجدول-١ عرض عام لدورات التدريب العملي التي نظمها فريق الخبراء الاستشاري في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦

المكان	التاريخ	المجال المشمول	الحدث
بنما سيتي، بنما	٢٩-٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤	قوائم الجرد الوطنية لغازات الدفينة	حلقة التدريب العملي لمنطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
شانغهاي، الصين	١٢-٨ شباط/فبراير ٢٠٠٥	قوائم الجرد الوطنية لغازات الدفينة	حلقة التدريب العملي لمنطقة آسيا
مابوتو، موزامبيق	٢٢-١٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٥	تقييم قابلية التأثر بتغير المناخ والتكيف معه	حلقة التدريب العملي لمنظمة أفريقيا
سول، جمهورية كوريا	٣٠-٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥	عمليات تقييم التخفيف من تغير المناخ	حلقة عمل عالمية
جاكارتا، إندونيسيا	٢٤-٢٠ آذار/مارس ٢٠٠٦	تقييم قابلية التأثر بتغير المناخ والتكيف معه	حلقة التدريب العملي لمنطقة آسيا
أسنسيون، باراغواي	١٨-١٤ آب/أغسطس ٢٠٠٦	تقييم قابلية التأثر بتغير المناخ والتكيف معه	حلقة التدريب العملي لمنطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
بريتوريا، جنوب أفريقيا	٢٢-١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦	قوائم الجرد الوطنية لغازات الدفينة	حلقة التدريب العملي لمنطقة أفريقيا

١٣- يمثل معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، من خلال برنامجه المتعلق بتغير المناخ^(٣)، إحدى المنظمات الدولية التي تقدم التدريب للأطراف غير المدرجة في المرفق الأول. ويهدف إلى المساعدة في تعزيز أو إيجاد مجموعات إقليمية ذات خبرات في البلدان النامية، وكذلك تدعيم الهياكل الأساسية من أجل توفير أنشطة بناء القدرات وتنمية الموارد البشرية. ويعطي برنامج تغير المناخ الأولوية إلى مؤسسات البحث في بلدان الجنوب والمنظمات غير الحكومية التي لديها خبرة في مجال تغير المناخ وتلتزم ببناء القدرات على المستويين الوطني والإقليمي. ويقوم معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث بالعمل في ثلاثة مجالات هي: تطوير القدرات التدريبية المتعلقة بتغير المناخ بالنسبة للمؤسسات الشريكة الآسيوية والأفريقية؛ وتطوير القدرات لدعم التكيف مع تغير المناخ؛ وتقديم المساعدة التقنية لمراكز التنسيق التابعة للاتفاقية الإطارية في أقل البلدان نمواً بغية وضع برامج عمل وطنية خاصة بالتكيف.

١٤- وتبرز المبادرات أعلاه دور فريق الخبراء الاستشاري في توفير إطار عام تقوم فيه المبادرات الأخرى التي توفر التدريب الإضافي باستكمال ما نصت عليه في الأساس حلقات العمل التي نظمها فريق الخبراء الاستشاري، وتستخدم فيه المواد ذات الصلة. وينبغي لاستراتيجية التدريب الشاملة أن تستند إلى هذا الإطار العام.

ثالثاً - تحليل متطلبات التدريب

ألف - تقييم حلقات التدريب العملي الإقليمية

١٥ - قام فريق الخبراء الاستشاري بتقييم كل حدث على حدة بغية تقييم حلقات العمل التدريبية. وفي سبيل ذلك، طُلب في ختام كل حلقة عمل نظمها فريق الخبراء الاستشاري أن يجيب المشاركون على خمسة أسئلة تقييم تتعلق بمحتوى المواد التي تم عرضها؛ والفائدة التي يقدمها محتوى منهج التدريب لتعميق فهم الموضوع؛ وجودة المواد الداعمة؛ وكفاءة المدرب؛ ومدى ملاءمة الوقت المخصص.

١٦ - وبالإضافة إلى معايير التقييم، طُلب من المحيين أيضاً تقديم اقتراحات عن كيفية تحسين المناهج المتميزة لحلقات العمل. وتم بهذه الطريقة تقييم فرادى الجلسات التدريبية في كل حلقة عمل، مما سمح بإبراز جوانب القوة وجوانب الضعف بهدف تحسين دورات التدريب اللاحقة. ويمكن تلخيص الاستنتاجات الأساسية على النحو التالي:

(أ) حظيت مسألة كفاءة المدربين عموماً بأعلى درجات الرضى التي أعرب عنها المشاركون من جميع القطاعات في جميع حلقات العمل؛

(ب) ازداد رضى المشاركين، مع مرور الوقت، بالنسبة لأربعة من المجالات الخمسة الرئيسية التي تم النظر فيها (كافة المجالات ما عدا مجال مواد الدعم)، ويعني ذلك أن إجراءات المعالجة كانت ناجحة على وجه العموم؛

(ج) على الرغم من التحسينات الأولية، يمكن أيضاً تطوير مواد تدريب شاملة وفعالة ومناسبة؛

(د) تدنت مستويات رضى المشاركين فيما يتعلق بـ "نوعية مواد الدعم" و"كفاية الوقت المخصص".

١٧ - وأبرزت تعليقات المشاركين عدداً من المجالات الرئيسية والمقترحات المتعلقة بالتدريب الذي يقدمه فريق الخبراء الاستشاري مستقبلاً:

(أ) الحاجة إلى المزيد من الدراسات الإفرادية؛

(ب) ينبغي تقديم بيانات وأمثلة قطرية توضح المعلومات الواردة في الاستعراضات؛

(ج) ينبغي أن يُطلب إلى المشاركين تقديم معلومات قطرية تُدخل بصورة مباشرة في برمجيات قوائم الجرد بغية توفير تدريب عملي متكامل؛

(د) ثمة حاجة إلى المزيد من الوقت للتمارين العملية وتيسير المناقشات. وينبغي عموماً أن تكون الاستعراضات أقصر وأكثر تحديداً. وسيكون من المفيد توفير المزيد من برمجيات التدريب العملي. وهناك حاجة إلى التوجيه التدريجي. كما يُطلب تخصيص المزيد من الوقت لكل قطاع؛

(هـ) ينبغي توزيع المواد على المشاركين قبل بدء حلقة العمل (يشمل ذلك جميع الوثائق، والبرمجيات وكتيبات التعليمات). ويجب تحسين المواد التكميلية من حيث الكيف والكم؛

(و) ضرورة إعداد مدربين لكل قطر يتولون عمليات التدريب داخل القطر.

١٨- ويعترف فريق الخبراء الاستشاري بالحاجة إلى نهج قطري التوجه يراعي المتطلبات المحددة لتعزيز القدرات على المستوى الوطني. وبمعنى آخر، يكتسب مثل هذا النهج أهمية متزايدة لأن التكيف مع تغير المناخ بات يحتل موقعا متميزا في البلاغات الوطنية. وغالبا ما تكون تدابير التكيف معتمدة إلى حد كبير على السياق المحلي. كما يجب للنهج القطري التوجه أن يكفل المراعاة التامة للسياق الوطني الذي يعد فيه بلاغ وطني. وينبغي أن يقوم هذا المطلب بتوجيه عملية التدريب؛ وقد ينعكس على محتوى التدريب وطريقة تقديمه.

باء - متطلبات التدريب ذات الأولوية

١٩- أبرز فريق الخبراء الاستشاري في تقاريره ودراساته الاستقصائية الأخيرة الحاجة إلى ربط دعم إعداد البلاغات الوطنية بمسائل أوسع على المستوى القطري، وتحديدًا في تقريره المتعلق بدراسة ٤١ من البلاغات الوطنية الأولية (FCCC/SBI/2006/4)، وكذلك في الدراسات الاستقصائية التي أجراها الفريق بشأن الدعم المالي والتقني لإعداد البلاغات الوطنية والتقييم القطري لعملية إعداد البلاغات الوطنية.

٢٠- وتشير عمليات التقييم هذه إلى أن التدريب المقدم حتى الآن تحت إشراف فريق الخبراء الاستشاري وغيره من البرامج والمؤسسات قد أثبت فعاليته في تلبية المتطلبات الأولية للأطراف غير المدرجة في المرفق الأول، وقد أعطته هذه البلدان أولوية عالية.

٢١- كما لاحظ فريق الخبراء الاستشاري بناء على هذه التقييمات وجود حجة قوية لإعادة تركيز و/أو توسيع جدول أعمال التدريب، وخصوصاً لضمان تحقيق الاتساق بين نتائج البلاغات الوطنية وبين الخطط أو الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة. ومن شأن ذلك المساهمة بشكل كبير في تعزيز نوعية البلاغات الوطنية، كما أنه يتسق مع التوصيات المقدمة من المشاركين في حلقة العمل.

٢٢- كما يخلص تقرير فريق الخبراء الاستشاري المتعلق بدراسة ٤١ من البلاغات الوطنية إلى أن من الضروري، في سياق التخفيف من تأثير تغير المناخ، كفالة أن تكون التدابير المتعلقة بالمناخ "متسقة مع الأهداف الوطنية للتنمية المستدامة"، وأن من الضروري، في سياق قابلية التأثر والتكيف، "تيسير وتعزيز اعتماد تدابير موثوقة في إطار البرامج الإنمائية للتعامل مع تغير المناخ".

٢٣- وفي نفس الوثيقة، لاحظ فريق الخبراء الاستشاري أن أنشطة إعداد التقارير الوطنية "قيّدت بفعل الافتقار إلى التنسيق الفعال بين مختلف الوزارات المعنية ومحدودية الوعي في أوساط واضعي السياسات"، وهي مشكلة يمكن التغلب عليها بزيادة الوعي بأهمية التدابير المتعلقة بالمناخ.

٢٤- وخلصت الدراسة الاستقصائية التي أجراها فريق الخبراء الاستشاري بشأن الدعم المالي والتقني لإعداد البلاغات الوطنية إلى ما يلي: "البلدان بحاجة إلى استخدام المعلومات الواردة في البلاغات الوطنية لإدخال مسألة تغير المناخ في الخطط الإنمائية الوطنية. وسوف ييسر ذلك تقديم الدعم المالي والتقني من جانب الحكومات والجهات المانحة الوطنية".

٢٥ - وأوضح برنامج دعم البلاغات الوطنية أن مناقشة الروابط بين البلاغات الوطنية وبين تخطيط التنمية الوطنية تشكل عنصراً هاماً من عناصر حلقات العمل المتعلقة بـ "الشروع" في إعداد البلاغات، لكي تكون "البلدان مستعدة من البداية لبذل جهود واعية تربط عملية البلاغات الوطنية بتخطيط التنمية الوطنية".

٢٦ - ومن بين التوصيات الأخرى الناتجة عن هذه التقييمات ما يلي:

- (أ) تقديم دعم إضافي لتحليل الاجتماعي - الاقتصادي؛
- (ب) ضرورة الاستفادة من موارد التدريب المحدودة بصورة فعالة بالقياس إلى الكلفة؛
- (ج) بذل جهود مستدامة على الأمد البعيد لدعم برامج التدريب؛
- (د) تطوير الخبرات التدريبية (تدريب المدربين).

٢٧ - وتشدد التوصيتان الختاميتان على الحاجة إلى توسيع رؤية عملية التدريب على إعداد البلاغات الوطنية. ويمكن النظر إلى التدريب على إعداد البلاغات كجزء لا يتجزأ من بناء القدرات التي سوف تؤدي إلى إعداد فنيين معترف بهم، وقد تُعتمد كفاءتهم المهنية نظراً لما يتمتعون به من وعي وفهم ومهارات وخبرة عملية وقدرات على إيجاد الحلول للمشاكل عند التصدي للتحديات الناشئة عن تغير المناخ.

٢٨ - وبمرور الوقت، سوف يؤدي ذلك إلى الاعتراف رسمياً بمختلف التخصصات المطلوبة للعمل في مجالات مثل تخفيف انبعاثات غازات الدفيئة والتكيف مع تغير المناخ، كجزء من مناهج مؤسسات التعليم العالي لاعتماد المهنيين العاملين في هذه المجالات. وتبعاً لذلك سوف تكون هناك حاجة إلى المحافظة على المرونة لتلبية متطلبات التدريب المتغيرة، وذلك هو المعيار لأي استراتيجية تدريب ناجحة.

رابعاً - استراتيجية التدريب الشاملة

٢٩ - لأغراض هذا التقرير، يُعرّف التدريب على أنه مجموعة عمليات منهجية معدة لتحقيق أهداف تعليمية تتعلق بالمعرفة والمهارات والسلوكيات. ويمكن تنظيم عملية التدريب من حيث تقييم المتطلبات؛ وتصميم التدريب؛ وإعداد المواد؛ والتنفيذ؛ والرصد والتقييم.

ألف - تصميم ونهج التدريب

٣٠ - للتوفيق بين متطلبات التدريب القطرية والسياق المحلي وبين توافر موارد التدريب على المستوى العالمي بصورة فعالة بالقياس إلى الكلفة، قد تشمل العناصر الرئيسية لعملية تصميم التدريب على ما يلي:

- (أ) تطوير قاعدة بيانات لموارد التدريب (تطويرها على المستوى العالمي)؛

(ب) تحليل الاحتياجات من خلال تحديد المتطلبات العامة لإعداد البلاغات الوطنية (المستوى العالمي)، وتعريف الأولويات الوطنية والأشخاص الواجب تدريبهم (المستوى الوطني) ودمج المتطلبات الوطنية لتحديد الجوانب المشتركة بالنسبة للتدريب على المستوى الإقليمي؛

(ج) المعلومات الناتجة عن تحليل الاحتياجات، بعد مقارنتها بتوافر موارد التدريب ذات الصلة في قاعدة البيانات العالمية، سوف تشكل الأساس لتصميم برنامج/برامج التدريب، بما في ذلك جميع مواصفات البرنامج، ونتائج التعلم وضبط الجودة (أفرقة التدريب العالمية/الإقليمية).

٣١- وعليه، سيرتكز تطوير خطة التدريب على مراعاة توافر الموارد المناسبة (من خلال البنك العالمي للمعلومات المتعلقة بالموارد) والأولويات والمتطلبات الإقليمية/الوطنية. وسوف تعتمد خطة التدريب في البداية على الموارد الموجودة، مع الحاجة إلى تطوير موارد جديدة. ويحتمل أن تؤدي عملية التدريب نفسها إلى تحسين موارد التدريب الموجودة وإيجاد مواد تدريب جديدة، لا سيما وأنها مصممة على تسليط الضوء على أهمية السياقات المحلية.

٣٢- وسوف يوجه التدريب نحو تحقيق الأهداف الفورية، مع مراعاة الفلسفة المثبتة التي مفادها أن التدريب يكون أكثر فعالية عندما يركز إلى مبدأ تقديمه في الوقت المناسب^(٤). وبالتالي، سيتبع التدريب، كما هو الحال في الوقت الراهن، دورة عملية إعداد البلاغات الوطنية. وقد يقوم تقديم التدريب على مجموعة من النهج المعرفية والسلوكية، والنهج الأساسية ذات الصلة بهذا الأمر هي:

(أ) حلقات العمل المباشرة؛

(ب) الأساليب التعاونية^(٥) (بما في ذلك تقاسم الخبرات)؛

(ج) التعلم بالوسائل الإلكترونية (من خلال المواد القائمة على شبكة الإنترنت أو مناهج البرمجيات القائمة بذاتها، التي ربما تتضمن استخدام أساليب الفصول الدراسية الافتراضية، وكذلك التعلم حسب الوتيرة التي يرغبها المتعلم)؛

(د) التعلم عن بُعد، بما في ذلك التعلم بالوسائل الإلكترونية؛

(هـ) الجمع بين نهج التعلم التقليدي والتعلم عن بعد/بالوسائل الإلكترونية؛

(و) عمليات المحاكاة (بما في ذلك التباري وتمثيل الأدوار)؛

(٤) تقديم التدريب في الوقت المناسب يستند إلى ملاحظة مفادها أن فعالية التدريب تبلغ ذروتها متى أمكن تطبيقه بصورة فورية على هدف محدد بوضوح.

(٥) التعلم التعاوني يتناول النهج التي تشمل الجهد العقلي المشترك الذي يبذله المتدربون أو المتدربون والمدرّبون. وتعمل المجموعات سوياً للوصول إلى فهم المشاكل أو إيجاد حلول لها.

(ز) التدريب الميداني أو أثناء تأدية العمل؛

(ح) إسداء النصح والتيسير والتدريب ودعم مجموعات النظراء (بصورة أساسية من خلال وسائل إلكترونية مثل لوحات الإعلانات)؛

(ط) الكتيبات والمعايير والتقارير المتعلقة بالممارسات الجيدة ووضع المبادئ التوجيهية؛

(ي) متابعة التدريب بواسطة موظفين/خدمات دعم لتلقي التساؤلات التقنية والإجابة عليها من خلال شبكات لتقديم الدعم والمعلومات ميدانياً وعن بُعد.

٣٣- ونظراً إلى رغبة المشاركين في حلقات العمل في تلقي تدريب تفاعلي (مثل التمارين العملية والتطبيقية)، يُوصى بأن تبدأ مناهج التدريب بتقديم محاضرات مباشرة، وأمثلة تطبيقية وتمارين عملية موجهة، عند الاقتضاء، ويلى ذلك إعطاء تمارين تكون وتيرتها حسب رغبة المتعلم مع توفير المواد التعليمية، بما في ذلك من خلال التعلم بالوسائل الإلكترونية أو أساليب التعليم عن بُعد، ويدعم ذلك بواسطة فريق يقوم بالإجابة على الأسئلة ويقدم الدعم التقني، فضلاً عن إعطاء الدرجات.

٣٤- ومع مراعاة التكلفة العالية للتدريب المباشر، اقترح تسجيل جلسات التدريب وإتاحتها إلكترونياً، ووضع دورات على شبكة الإنترنت أو بواسطة الحاسوب لتغطية مجموعة أكبر من المتدربين. ومن غير المحتمل أن يحل التعلم الإلكتروني محل حلقات العمل المباشرة في المستقبل القريب، بيد أنه قد يعزز التعلم بواسطة توفير دورات تدريب تجديدية وتوفير التدريب الأساسي الضروري لمجموعة أكبر من أصحاب المصلحة المشاركين بوجه عام في الأنشطة المتعلقة بتغير المناخ على المستوى الوطني. وسوف تساعد هذه المواد أيضاً على دعم الجهود التعليمية في الكليات والجامعات الوطنية وذلك بإمداد الجميع بمواد ذات معايير عالية القيمة.

٣٥- وتنطبق هذه الاعتبارات على جميع المشاركين المحتملين في التدريب، سواء كانوا أعضاء في فريق إعداد البلاغات الوطنية أو غيرهم من أصحاب المصلحة. ومع ذلك، يلاحظ أن أساليب التعلم عن بُعد أو التعلم الإلكتروني يمكن أن تُستخدم بأكبر قدر من الفعالية لتقديم التدريب لمجموعة كبيرة من أصحاب المصلحة الذين يحتاجون إلى ما يزيد قليلاً عن الاستعراض القطاعي (مثل العاملون في الإدارات الحكومية المعنية بتنفيذ التدابير المتعلقة بالاستدامة، لكن من دون المشاركة بصورة مباشرة في الشواغل المتصلة بالمناخ). وسوف تكون مواد التعلم عن بُعد هي الأنسب للدورات التجديدية التي تُنظم للمشاركين في حلقات العمل الأولى الراغبين في تحديث معرفتهم.

باء - محتوى التدريب

٣٦- ركّز التدريب الذي قدمه فريق الخبراء الاستشاري حتى الآن على الجوانب الرئيسية في البلاغات الوطنية مثل قوائم جرد غازات الدفيئة، وتقييم التخفيف وتقييم قابلية التأثر والتكيف، وقد كان موجهاً بحسب الاحتياجات. وأثبت هذا النهج نجاحاً كبيراً وسوف يظل هو الأساس لاستراتيجية التدريب.

٣٧- ولاحظ فريق الخبراء الاستشاري عند دراسة البلاغات الوطنية الأولية أن "أطرافاً كثيرة أشارت إلى الحاجة إلى مساعدة لتعزيز القدرات الوطنية من أجل تحسين صياغة السياسة العامة والتخطيط، أو إدماج مسائل تغير المناخ في التنمية المستدامة. كما حددت الأطراف الحاجة إلى بناء القدرات لتجهيز قوائم الجرد الوطنية لغازات الدفيئة، وتحليل أنشطة تخفيف الآثار، والتكيف وقابلية التأثير، وتحديد وتنفيذ تدابير التصدي لتغير المناخ" (FCCC/SBI/2006/4 الفقرة، ٥٩).

٣٨- واقترح أن إدراج الشواغل المتعلقة بتغير المناخ في الخطط الإنمائية الوطنية، التي تشمل صياغة السياسة العامة والتخطيط، ينبغي أن يشكل عنصراً جديداً في استراتيجية التدريب الشاملة من أجل تعزيز نوعية البلاغات الوطنية، وأن يستند إلى الدراسة الواردة أعلاه. وسوف يستوجب ذلك تطوير أساليب ومواد تدريب جديدة لمجموعة أكبر من الجمهور المستهدف.

٣٩- ومن أجل تعزيز استدامة أنشطة بناء القدرات على الأمد البعيد، اقترح أيضاً أن يكون العنصر الثاني الجديد في استراتيجية التدريب هو برنامج التدريب المتسلسل، الذي يشمل تدريب المتدربين. وسوف يكفل ذلك أن تكون استراتيجية التدريب الشاملة فعالة بالقياس إلى الكلفة وقابلية للاستدامة وتلبي الحاجة إلى توفير التدريب داخل القطر.

٤٠- وعليه، سوف تغطي استراتيجية التدريب الشاملة خمسة موضوعات هي: قوائم جرد غازات الدفيئة، وتقييم قابلية التأثير والتكيف، وتقييم التخفيف، وإدراج مسألة المناخ في الخطط الوطنية للتنمية المستدامة وتدريب المدربين على هذه المسائل.

٤١- إن السلطات والخبراء في شتى القطاعات مثل، المناطق الساحلية، والموارد المائية والطاقة، ذات الصلة بإعداد البلاغات الوطنية و/أو تقييم تأثيرات هذه البلاغات على قطاعاتهم، هم المشاركون الذين يستهدفهم التدريب المتعلق بإدراج تغير المناخ في الخطط الوطنية للتنمية المستدامة. وقد سجل العمل الإنمائي الذي اضطلع به برنامج دعم البلاغات الوطنية في هذا المجال والذي يغطي جزءاً من جدول الأعمال المحدد هنا. ويؤمل أن يشتمل التدريب الإضافي الأساسي المتعلق بإدراج تغير المناخ على ما يلي:

(أ) تنظيم حلقات عمل لتقديم المعلومات، يترأسها الخبراء الوطنيون في مجال المناخ، لوضعي السياسات القطاعية، والمخططين والمديرين، ويشمل ذلك تقديم استعراض عام عن علم المناخ، والتأثيرات العامة بالنسبة لقطاعاتهم والنتائج التي تحققها البلاغات الوطنية ذات الصلة؛

(ب) التدريب التقني في مجال الاتصالات لأعضاء فريق البلاغات الوطنية بغية تيسير وتعزيز التفاعل مع واضعي السياسات القطاعية والمخططين والمديرين؛

(ج) كجزء من عملية التدريب، يتم إجراء حوار بين أفرقة البلاغات الوطنية وبين الخبراء القطاعيين، بما في ذلك تحديد أولويات التنمية الوطنية المستدامة بالنسبة لنتائج البلاغات الوطنية على السياسات والتدابير في القطاع.

٤٢ - والنهج المتسلسل لتدريب المدربين قد يستخدم إلى حد كبير أساليب تعلم مختلطة، نظراً لأهمية الاتصال الشخصي الذي يتسم به هذا الأسلوب، وتكون مواد التعلم الإلكتروني هي الأداة الرئيسية لنقل المعرفة والمهارات والسلوكيات. والقيام بإعداد مواد تدريب عالية الجودة لدعم هذا النهج، بما في ذلك كتيبات المدربين، وكذلك دليل أفضل الممارسات، يعد جوهرياً ويمثل الهدف الثاني في الأمد القصير، وبين المشاركين في حلقة العمل أهمية ذلك من خلال ملاحظاتهم المتعلقة بالمواد التكميلية القائمة.

٤٣ - وثمة ثلاثة مجالات أخرى بحاجة إلى تطوير وهي:

(أ) هناك حاجة محددة إلى تدريب إضافي بالنسبة للجوانب الاجتماعية - الاقتصادية المتعلقة بالتخفيف ومدى التأثير والتكيف؛ أي البعد البشري. ويتعين إدخال ذلك في التدريب القائم المتصل بالتخفيف والتكيف، وقد يتطلب إشراك علماء الاجتماع وخبراء الاقتصاد بصورة أكبر؛

(ب) ظهرت الحاجة إلى تدريب أكثر تعمقاً على وسائل وأساليب محددة تمت تلبيتها بواسطة قيام برنامج دعم البلاغات الوطنية بتنظيم حلقات عمل مواضيعية إضافية، ومن المتوقع استمرار هذه الحاجة وضرورة تنظيم حلقات عمل جديدة، لا سيما فيما يتعلق بمدى التأثير والتكيف. وهيكل نموذج التدريب، المحدد في تصميم ونهج التدريب المبينة أعلاه، يرمي إلى تلبية هذه الحاجة، بحكم اتسامه بطابع الاستجابة، وسيتم ذلك أساساً باختيار موارد التدريب التي طورت بواسطة برامج أخرى؛

(ج) ثمة حاجة ملحة إلى النظر بدقة في توفير مواد تدريب تكميلية لحلقات العمل القائمة التي ينظمها فريق الخبراء الاستشاري، وتحديد ودعم وسائل تحسين هذه المواد الهامة من حيث الكيف والكم. وقد يعتمد ذلك، في بداية الأمر، على قاعدة البيانات العالمية المتعلقة بالموارد، المذكورة أعلاه. وينبغي أن تُستغل بفعالية أوجه التآزر مع مبادرات التدريب الأخرى من خلال استخدام و/أو تطوير الموارد بصورة مشتركة.

جيم - موارد التدريب

٤٤ - أعدت الأمانة دليلاً للمستخدم بغية تيسير استخدام المبادئ التوجيهية للاتفاقية الإطارية في إعداد البلاغات الوطنية للأطراف غير المدرجة في المرفق الأول (المقرر ١٧/م أ-٨). كما جهّزت البرمجيات المتعلقة بقوائم جرد غازات الدفيئة وجمعت الأدوات والمنهجيات المطلوبة لإعداد البلاغات الوطنية^(٦).

٤٥ - وبالإضافة إلى مواد التدريب المتعلق بقوائم جرد غازات الدفيئة، وتقييم مدى التأثير بتغير المناخ والتكيف معه والتخفيف منه، التي أعدت لحلقات التدريب العملي الإقليمية التي ينظمها فريق الخبراء الاستشاري، أعدت المجموعة أيضاً التقريرين التقنيين التاليين اللذين طلبتهما الهيئة الفرعية للتنفيذ لمساعدة الأطراف على إعداد البلاغات الوطنية:

(٦) <http://unfccc.int/national_reports/non-

[annex_i_natcom/training_material/methodological_documents/items/349.php](http://unfccc.int/national_reports/non-annex_i_natcom/training_material/methodological_documents/items/349.php)>

(أ) طرق تحسين تقديم تقارير المشاريع التي حُددت في البلاغات الوطنية المقدمة من أطراف غير مدرجة في المرفق الأول للاتفاقية (FCCC/SBI/2007/7)؛

(ب) مصفوفة مواضيع شاملة في البلاغات الوطنية المقدمة من أطراف غير مدرجة في المرفق الأول (FCCC/SBI/2007/3)؛

٤٦ - وينظم برنامج دعم البلاغات الوطنية سلسلة من حلقات العمل `الاستهلاكية` لتقدم المعلومات للبلدان عندما تبدأ عملية إعداد البلاغات الوطنية. وتقدم في حلقات العمل هذه المبادئ التوجيهية الجديدة للاتفاقية الإطارية فيما يتعلق بإعداد البلاغات الوطنية للأطراف غير المدرجة في المرفق الأول، وقائمة جرد الأطر المنهجية، والأساليب والأدوات. وتوفر هذه العملية قاعدة هامة يمكن أن تعقد على أساسها أنشطة تدريب أخرى في مجال إدراج تغير المناخ في الخطط الإنمائية الوطنية.

٤٧ - وتقوم حلقات العمل المواضيعية التي نظمها برنامج دعم البلاغات الوطنية باستكمال حلقات العمل المعيارية التي ينظمها فريق الخبراء الاستشاري، وذلك بزيادة التعمق في مواضيع محددة. كما أن قاعدة البيانات العالمية لموارد التدريب، التي قد تمكن من توفير تدريب متعمق يشمل مجموعة أكبر من المتطلبات، سوف تمكن برنامج دعم البلاغات الوطنية من تحديد وتطوير حلقات العمل المواضيعية.

٤٨ - ويقوم برنامج دعم البلاغات الوطنية حالياً بإعداد مجموعة من الوثائق الفنية والمتعلقة بالسياسة العامة من أجل نشرها. وهي تشمل وثائق توجيهية تتعلق بمسائل السياسة العامة مثل ربط عملية البلاغات الوطنية بتخطيط التنمية الوطنية، ووثائق تتعلق بمسائل تقنية مثل كيفية تطوير سيناريوهات المناخ من أجل تقييم مدى التأثير بتغير المناخ والتكيف معه. ويجري تطوير شبكات للمعرفة المواضيعية بغية تيسير نشر المواد التقنية، وتبادل المعرفة والخبرات، وتقاسم أفضل الممارسات. كما يخطط برنامج دعم البلاغات الوطنية لجعل الشبكات تفاعلية لتمكين الأفرقة القطرية من التفاعل فيما بينها ومع برنامج دعم البلاغات الوطنية ومع الخبراء على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي.

٤٩ - ويلعب برنامج دعم البلاغات الوطنية في الأساس دوراً مكماً بالنسبة لاستراتيجية التدريب الشاملة، ويعمل بصورة لصيقة مع فرادى الأفرقة القطرية لتوفير الدعم `التطبيقي` المستدام والتدريب المتعمق، ويستكمل التدريب الأساسي الذي تقدمه مجموعة حلقات العمل التي ينظمها فريق الخبراء الاستشاري.

٥٠ - وبالنسبة لأقل البلدان نمواً، يقوم العديد من الوكالات بتقديم الدعم لإعداد برامج عمل التكيف الوطني^(٧)، الشيء الذي سيشكل أحد المكونات الهامة للبلاغات الوطنية في المستقبل. وبالإضافة إلى حلقات العمل والكتب الأساسية، تم إيجاد قاعدة بيانات لاستراتيجيات التصدي المحلية.

(٧) <<http://napa.undp.org/about.asp>, <http://www.unitar.org/ccp/napaworkshops/index.htm>>

٥١ - وتشكل البيئة موضوع العمل الرئيسي بالنسبة لعقد الأمم المتحدة للتثقيف من أجل التنمية المستدامة^(٨). والمهدف العام لعقد الأمم المتحدة للتثقيف هو إدماج مبادئ وقيم وممارسات التنمية المستدامة في جميع جوانب التثقيف والتعلم. وسوف يؤدي التنسيق مع الأنشطة ذات الصلة في إطار عقد الأمم المتحدة للتثقيف إلى الوصول إلى الموارد الضرورية لتطوير مسار إدماج تغيير المناخ.

٥٢ - ويقدم مركز الأمم المتحدة للتنمية الإقليمية دورات قصيرة تتعلق، على سبيل المثال، بتطوير استراتيجيات الإدارة على المستويين القطري أو الإقليمي^(٩). ومن الأهداف الرئيسية لمركز الأمم المتحدة للتنمية الإقليمية إدراج الاعتبار البيئي في التخطيط العام والعملية الإنمائية على المستوى المحلي/الوطني. وسيكون التنسيق مع المركز ضرورياً لتطوير مسار إدماج تغيير المناخ.

٥٣ - ويمكن للتعلم الإلكتروني والنهج المختلطة أن يوفر حلاً يتسم بالفعالية من حيث الكلفة، وإن لوحظ أن التعلم الإلكتروني بالنسبة لتغيير المناخ لا يزال في بدايته. ويوفر البرنامج المفتوح OpenCourseWare Consortium^(١٠) مصدر تدريب قيماً يشمل تغيير المناخ والتنمية المستدامة على السواء وقد تثبت فائدته في تلبية المتطلبات المحددة، فضلاً عن توفير المواد لحلقات التدريب الأساسية، وما إلى ذلك. وأعدت جامعة الأمم المتحدة مناهج OpenCourseWare تشمل مواضيع محددة تتعلق بالتنمية المستدامة^(١١). كما تقدم الجامعة العالمية الافتراضية دورات تعليم إلكترونية حسب الوتيرة التي يرغبها الشخص المتعلم، بما في ذلك دورات تتعلق بتغيير المناخ^(١٢)، ويمكن أن تكون مفيدة لتقديم المعلومات للمخططين الإنمائيين. وتقوم شبكة الاتصالات المتعلقة بالتنمية المستدامة بتعزيز الموارد مثل البوابة الإلكترونية للتنمية المستدامة SD Gateway التي توفر قائمة إلكترونية لدورات التدريب في مجال التنمية المستدامة وغيرها من الأحداث التعليمية^(١٣)، وموارد تدريب إلكترونية^(١٤).

٥٤ - ويشرف المركز العالمي للمعلومات البيئية على عدة حلقات عمل عن مواضيع تتعلق بالبيئة والتنمية، بما في ذلك تغيير المناخ^(١٥) ومسائل عالمية ذات صلة بالبيئة^(١٦). وتقوم شبكات غير حكومية مثل شبكة

(٨) <[http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-](http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-.RL_ID=27552&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

.RL_ID=27552&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html>

(٩) <<http://www.uncrd.or.jp/wha/index.html#060904africa>>

(١٠) <<http://www.ocwconsortium.org/use/index.html>>

(١١) <<http://www.onlinelearning.unu.edu/content/view/115/119/>>

(١٢) <<http://gvu.unu.edu/courses.cfm?pageid=1031&courseid=1001>>

(١٣) <<http://www.sdgateway.net/events/>>

(١٤) <<http://www.sdcn.org/substantive.htm>>

(١٥) <<http://geic.hq.unu.edu/env/training.cfm?type=1>>

(١٦) <<http://gvu.unu.edu/courses.cfm?pageid=1031&courseid=1003>>

SouthSouthNorth^(١٧) بالإشراف على حلقات عمل تتعلق ببناء القدرات في المجالات ذات الصلة. وهناك العديد من المنظمات الإقليمية التي لديها ولاية تتعلق بتطوير القدرات في مجال التنمية المستدامة مثل، البرنامج الإقليمي للتثقيف البيئي التابع للجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي^(١٨).

٥٥ - وتقوم جامعات مثل جامعة رودز (Rhodes University) في جنوب أفريقيا^(١٩) وكلية أمبريال في لندن^(٢٠) (London Imperial College) بتنظيم دورات تدريب قصيرة تتناول مواضيع ذات صلة. وستكون المناقشات التي تتم مع الجهات المنظمة لدورات التدريب بمثابة نقطة البداية الفعلية لتحديد مصادر موارد التدريب الجاهزة للاستخدام أو التي يسهل تعديلها.

٥٦ - ومن المهم ملاحظة أن هناك عدداً إضافياً من المنظمات الدولية التي تلعب أدواراً هامة في توفير تدريب له صلة خاصة بالبلاغات الوطنية، مثل معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة. ويُفترض أن وضع آلية لتسخير ما تتمتع به هذه الوكالات من مقدرات على توفير التدريب سوف يشكل محوراً هاماً لأنشطة فريق الخبراء الاستشاري خلال السنوات القادمة.

دال - خيارات وضع السياسة العامة: تلبية الحاجة إلى التطوير المهني المستدام

٥٧ - لقد تم التسليم الآن على نطاق واسع بأن تغير المناخ يشكل تهديداً رئيسياً لقابلية استدامة النظم الطبيعية والبشرية على نطاق عالمي. وكما أُشير إليه في الفروع السابقة، فإن العمليات الدولية والوطنية للتصدي لهذا التحدي الرئيسي قد أعطت زخماً قوياً لتنفيذ استراتيجيات التخفيف والتكيف، وذلك من خلال أدوات السياسة العامة والتخطيط المتاحة للقطاعين العام والخاص. أما البلاغات الوطنية، وما تجده من دعم من فريق الخبراء الاستشاري، فسوف تكون حاسمة في هذا الصدد.

٥٨ - ومن العقبات التي تحول دون الوفاء بهذا المطلب العالمي تدني المستوى العام للقدرات والإمكانيات المهنية المتاحة للحكومات وقطاع الصناعات والمجتمعات للتصدي للمسائل الملحة المتعلقة بتغير المناخ. ونتج عن هذه المشكلة ملاحظة مفادها أن "غالبية الأطراف أبرزت الحاجة إلى تدريب علماء وموظفين تقنيين وإداريين محليين من أجل إدماج المسائل المتعلقة بتغير المناخ في الحياة اليومية"^(FCCC/SBI/2006/4، الفقرة ٤٧). كما أبرزت الطلبات المقدمة من أطراف غير مدرجة في المرفق الأول من أجل الالتزام على الأمد الطويل بعملية التدريب. وفي حقيقة الأمر، يتعلق مطلب قابلية الاستدامة ببناء القدرات المنظم وليس بتوفير سلسلة من فرص التدريب.

(١٧) <<http://www.southsouthnorth.org/home.asp>>

(١٨) <<http://www.sadc-reep.org.za/>>

(١٩) <<http://campus.ru.ac.za/index.php?action=category&category=1421>>

(٢٠) <http://www.ic.ac.uk/templates/front_index_3.asp?P=178>

٥٩- ومن الجوانب الملازمة لمزيج خيارات السياسة العامة بالنسبة لبناء القدرات هي الحاجة الأساسية لوضع نظام أنظمة` للشروع فعلياً في البرامج التدريبية والتثقيفية، ونشر وإعلان ومتابعة وتقييم أنشطة التدريب والتطوير المهني. ووجود نظام للأنظمة يشكل إقراراً بضرورة وجود تسلسل هرمي لأنشطة التدريب والتطوير المهني لتلبية مختلف المتطلبات في مختلف الأماكن ووفق جداول زمنية مختلفة. وتم تناول الجوانب المتسلسلة لتدريب المدربين في الفرع الرابع (باء) أعلاه بالنسبة للتدريب التقني الذي يتمتع بالأولوية. وثمة حاجة الآن إلى دراسة شروط التطوير المهني في الأمد الطويل كجزء من خيارات مزيج السياسة العامة لبناء القدرات.

٦٠- ويمكن تنظيم التسلسل الهرمي لخيارات وضع السياسات بغية الحصول على طائفة واسعة من النتائج الملموسة التي تشمل الحصول على نتيجة موثقة تكون بمثابة مردود التدريب والدورات التثقيفية بغية تلبية الالتزامات الوطنية المتعلقة بتقديم التقارير على النحو التالي:

(أ) **تنظيم دورات قصيرة مكثفة** لتلبية المتطلبات الفورية للاتفاقية الإطارية في مجال تقديم التقارير والتقييم. وسوف يتم ذلك مع الإدراك التام بأن المنظمات الوطنية سوف تشهد خلال السنوات القادمة قدراً كبيراً من الاستنزاف وفقدان القدرات بسبب تنقل الموظفين. والجانب الملازم لهذا الخيار الحاجة المعترف بها إلى مواصلة تكرار دورات التدريب على فترات زمنية متباعدة بحيث يكفل باستمرار وجود مجموعة من الموظفين الأكفاء من الناحيتين التقنية والمهنية؛

(ب) **مبادرات التعلم التطبيقي` الموجهة مهنياً خلال الخدمة لإعادة تدريب وتجديد معلومات** الموظفين الذين شاركوا في الجولة الأخيرة من عملية إعداد التقارير الوطنية. ويمكن الحصول على الموجهين من هيئات إقليمية أو تعينهم من داخل البلد. والأمثل هو أن تستند هذه المبادرات إلى القدرات المكتسبة من دورات التدريب القصيرة المكثفة؛

(ج) **برامج التطوير المهني طويلة الأمد القابلة للاستدامة** التي تنظمها مؤسسات لديها موظفون يتمتعون بتجربة وخبرات معترف بها فيما يتصل ببناء القدرات في مجال تخفيف انبعاثات غازات الدفيئة، وإعداد قوائم الجرد والتكيف مع تغير المناخ؛

(د) **الدورات والبرامج الجامعية** (دراسات جامعية وفوق الجامعية) لتوفير المزيد من الخبرات النظرية والتطبيقية المتعمقة في المجالات التي تستوجب تقديم تقارير.

٦١- وأبرزت الحاجة إلى التطوير المهني المستدام في الملاحظات التي قدمت فيما يتعلق بنتائج بناء القدرات التي تم الحصول عليها من برامج التدريب القصيرة المقدمة للبلدان الجزرية في منطقة المحيط الهادي (لتلبية المتطلبات الفورية بالنسبة للجولة الأخيرة من إعداد التقارير الوطنية). ويكشف ذلك النقص الكبير في عدد الموظفين الوطنيين المدربين للاضطلاع بالجولة الحالية لإعداد التقارير. وعليه، هناك قدرة محدودة لإعداد طلبات التمويل والعمل على تطبيق استراتيجيات التكيف على نحو ما توصي العمليات الوطنية لإعداد التقارير. ويتطلب التصدي لهذا القصور توفير الدعم بانتظام في الأجل الطويل لبناء القدرات من خلال مراكز إقليمية يمكنها التركيز على مسائل ذات أهمية جغرافية من حيث تغير المناخ والبيئة.

٦٢ - وكما أُشير إليه في الفرع السابق، فقد شُرع في تنفيذ عدد كبير وطائفة واسعة من برامج التدريب المتعلقة ببناء القدرات بغية تلبية الاحتياجات الفورية في مجال تقديم التقارير الدولية على المستويين الوطني والإقليمي. ومما يسفر عن تقييم الحالة هو أنه إذا أُريد تلبية الاحتياجات في الأمد الطويل بالنسبة للحكومات والجهات ذات المصالح التجارية والمجتمع المدني، فلا بد من القيام على وجه السرعة بتوفير برامج تعليم جامعي تُتَّوَجَّح بالاعتماد المهني للفنيين العاملين في مجال التكيف مع تغير المناخ. ومن الضروري القيام بذلك خلال السنوات الخمس القادمة باتخاذ ترتيبات شراكة مع مؤسسات إقليمية للتعليم العالي في البلدان المشاركة وفيما بينها. وسوف تستند هذه الأنشطة المستدامة المتعلقة ببناء القدرات إلى الأساس المتين الذي وفرته الدورات القصيرة المكثفة التي نُظمت لتلبية الاحتياجات الفورية. وسوف يكفل ذلك توسيع المعرفة المهنية وتعزيز المهارات من خلال استمرارية الربط الواضح بين التدريب والتعليم.

٦٣ - وكنتيجة عملية لبرامج التعليم العالي الشاملة، ينبغي أن يكون الخريجون على استعداد لمواجهة التحديات المهنية القائمة والناشئة، وأن يكونوا قادرين على القيام بأمر منها:

(أ) تقدير وتفسير الفهم الدولي والوطني للاحتياجات العالمية والتوجهات الناشئة فيما يتعلق بتقييم المخاطر ومدى التأثير بغية دعم تدابير إدارة تأثيرات تغير المناخ؛

(ب) فهم الالتزامات والتعهدات الدولية والوطنية بصورة أفضل بغية تطبيق عمليات الحد من المخاطر وتقييم مدى التأثير والنظم الإدارية المدججة حسب صلتها بتغير المناخ؛

(ج) التصدي بصورة استباقية لتأثيرات إدارة انبعاثات غازات الدفيئة وتنفيذ تدابير التكيف لمواجهة المخاطر الناجمة عن التغيرات المناخية وتوثيق هذه المسائل في العمليات الوطنية لإعداد التقارير وفقاً للالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقية الإطارية؛

(د) استخدام التقييم المدمج المتعلق بالتكيف والأدوات والأساليب الإدارية المدججة المصممة لتحقيق تحسن مطرد في نتائج النظم الطبيعية والمرتبطة بالإنتاج؛

(هـ) استخدام نماذج المحاكاة البيئية وأدوات مساندة اتخاذ القرارات وإعداد وثائق لخطة التقييم والإدارة تستوفي الشروط المهنية والقانونية؛

(و) استخدام العمليات والإجراءات القانونية والمتعلقة بأفضل الممارسات لتقييم وإدارة تأثيرات تغير المناخ بصورة أكثر فعالية بالنسبة للمشاريع المعقدة المقترحة في مجالات الزراعة والصناعة والهياكل الأساسية والترفيهية والمتصلة بالتنمية الحضرية؛

(ز) الحصول على الاعتراف من هيئة مختصة في مجال الاعتماد المهني بممارستهم للعمل في ميدان التكيف مع تغير المناخ.

٦٤- وبما أن الخريجين موارد بشرية رئيسية فيجب أن يتمتعوا بقدر أكبر من الاستقرار الوظيفي كفنيين في مجال التكيف مع تغير المناخ، وأن يساهموا في العمليات الجارية لإعداد التقارير والتنفيذ على المستويات الوطنية والإقليمية والمحلية. وهذا من شأنه أن يساعد إلى حد كبير في الحد من نقص القدرات والحاجة المستمرة إلى تدريب أشخاص لإعداد التقارير الوطنية.

خامساً - استنتاجات

٦٥- يوجد أصلاً الكثير من مواد وفرص التدريب التي تشكل الأساس للمزيد من التطوير لمواد التدريب في إطار استراتيجية التدريب الشاملة. واقترح فريق الخبراء الاستشاري إمكانية استخدام نهج المسار المزدوج لتطوير الموارد، وذلك على أساس ما يلي:

(أ) التعاون الوثيق مع البرامج والمنظمات الرئيسية، لا سيما برنامج دعم البلاغات الوطنية ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث؛

(ب) تكيف مواد التدريب القائمة مع برامج التدريب بحسب وتيرة المتدرب، وخصوصاً برامج التدريب بالوسائل الإلكترونية.

٦٦- ويوصي على وجه الخصوص بما يلي:

(أ) تعمل المجموعة بصورة لصيقة مع برنامج دعم البلاغات الوطنية لإعداد مواد التدريب على دمج مسألة المناخ في الخطط الوطنية للتنمية المستدامة. ويواصل فريق الخبراء الاستشاري تقديم التدريب الأساسي المتعلق بخمسة عناصر (قوائم جرد غازات الدفيئة، وتقييم التخفيف، وتقييم قابلية التأثر والتكيف، وإدراج مسألة المناخ في الخطط الوطنية للتنمية المستدامة، وتدريب المديرين) بغية مساندة إعداد البلاغات الوطنية، بينما يقدم برنامج دعم البلاغات الوطنية التدريب المتعمق على هذه المواضيع؛

(ب) عند تطوير التدريب في المجالات الاجتماعية - الاقتصادية وغيرها من المجالات المواضيعية، يحدد فريق الخبراء الاستشاري الموارد ذات الصلة، بما في ذلك من خلال قاعدة البيانات العالمية المقترحة المتعلقة بالموارد، التي يُعد تطويرها من الأولويات؛

(ج) ينبغي تصميم تطوير التدريب المتسلسل في المجالات الأربعة الرئيسية (قوائم جرد غازات الدفيئة، وتقييم التخفيف، وتقييم قابلية التأثر والتكيف، وإدراج مسألة المناخ في الخطط الوطنية للتنمية) بصورة تيسر التدريب بحسب وتيرة المتدرب، كأن يتم من خلال اتباع أساليب التدريب بوسائل إلكترونية.
