



الدورة التاسعة عشرة

كينغستون، 15-26 تموز/يوليه 2013

توصيات توجيهية للمتعاقدين والدول المزكية بشأن البرامج التدريبية في إطار خطط العمل المتعلقة بالاستكشاف

صادرة عن اللجنة القانونية والتقنية*

أولاً - مقدمة

1 - اغتتمت اللجنة القانونية والتقنية الفرصة لتتقيد توصياتها التوجيهية للمتعاقدين والدول المزكية بشأن البرامج التدريبية في إطار خطط العمل المتعلقة بالاستكشاف على النحو الوارد في الوثيقة ISBA/19/LTC/14. والغرض من التوصيات هو توفير التوجيه لمقدمي طلبات خطط العمل المتعلقة بالاستكشاف، ومقدمي طلبات تمديد عقود الاستكشاف، وللمتعاقدين والأمانة بشأن أدوارهم ومسؤولياتهم فيما يتعلق بالبرامج التدريبية في إطار خطط العمل المتعلقة بالاستكشاف. وتستند التعديلات إلى توصيات اللجنة الصادرة منذ عام 2013 فضلاً عن النتائج الرئيسية لاستعراض برامج ومبادرات بناء القدرات التي نفذتها السلطة الدولية لقاع البحار بين عامي 1994 و 2019⁽¹⁾، ونتائج حلقة العمل بشأن تنمية القدرات والموارد وتقييم الاحتياجات التي عقدت في كينغستون في شباط/فبراير 2020⁽²⁾ وتقرير الأمين العام المقدم إلى الجمعية⁽³⁾. وأيدت الجمعية في وقت لاحق التوصيات الواردة في تقرير الأمين العام واتخذت قراراً يدعو إلى

* تحل هذه الوثيقة محل الوثيقة ISBA/19/LTC/14.

(1) International Seabed Authority, *Review of capacity-building programmes and initiatives implemented by the International Seabed Authority 1994-2019*, August 2020. متاحة على الرابط www.isa.org.jm/wp-content/uploads/2022/04/Review-Of-Capacity-Building-Programmes-And-Initiatives-By-ISA.pdf

(2) International Seabed Authority, report, *International workshop on capacity development, resources and needs assessment*, July 2020. متاحة على الرابط www.isa.org.jm/wp-content/uploads/2022/04/Workshop-report-2-ebk.pdf

(3) ISBA/26/A/7



اتباع نهج برنامجي إزاء تنمية القدرات⁽⁴⁾. واعتمدت الجمعية أيضا في آب/أغسطس 2022 استراتيجية السلطة لتنمية القدرات⁽⁵⁾.

2 - وتشمل التوصيات المكونات التالية لتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية:

(أ) عملية استعراض وإقرار البرامج التدريبية المقترحة التي يقدمها مقدمو طلبات خطط العمل للاستكشاف ومقدمو طلبات تمديد عقود الاستكشاف؛

(ب) محتوى البرامج التدريبية؛

(ج) عملية توزيع الفرص التدريبية على مقدمي الطلبات؛

(د) إجراءات تقديم التقارير المتعلقة بأنشطة التدريب.

3 - ويُعترف بالأهمية الأساسية للتعاون التقني والعلمي الدولي فيما يتعلق بالأنشطة في المنطقة، بما في ذلك تدريب موظفي المؤسسة ومواطني الدول النامية، في المادتين 144 و 148 من اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار مقروءتين بالاقتران مع المادة 5 من مرفق الاتفاق المتعلق بتنفيذ الجزء الحادي عشر من الاتفاقية (اتفاق عام 1994).

ثانيا - الالتزامات القانونية

4 - ترد الالتزامات القانونية للمتعاقدين المتعلقة بالتدريب في المادة 15 من المرفق الثالث للاتفاقية، وُحددت تفاصيلها في النظام المتعلق بالتنقيب والاستكشاف الذي اعتمده السلطة. وتنص اللوائح التي تنظم أعمال التنقيب والاستكشاف المتعلقة بالعقيدات المتعددة الفلزات والكبريتيدات المتعددة الفلزات وقشور المنغنيز الحديدي الغنية بالكوبالت في المنطقة⁽⁶⁾ على ما يلي:

عملا بالمادة 15 من مرفق الاتفاقية الثالث، يتضمن كل عقد برنامجا عمليا، في شكل جدول زمني، لتدريب موظفي السلطة والدول النامية، يضعه المتعاقد بالتعاون مع السلطة والدولة أو الدول المركزية. وتركز برامج التدريب على التدريب على القيام بعمليات الاستكشاف وتوفير ما يلزم لمشاركة هؤلاء الموظفين مشاركة كاملة في كل الأنشطة المشمولة بالعقد. ويجوز تنقيح هذا البرنامج وتطويره من حين إلى آخر، حسب الاقتضاء، بموافقة الطرفين.

5 - وينص الفرع 8 من الشروط القياسية لعقود الاستكشاف⁽⁷⁾ على ما يلي:

(4) ISBA/26/A/18.

(5) ISBA/27/A/11.

(6) ISBA/19/C/17، المرفق، و ISBA/16/A/12/Rev.1، المرفق، و ISBA/18/A/11، المرفق، على التوالي.

(7) ISBA/19/C/17، المرفق الرابع، و ISBA/16/A/12/Rev.1، المرفق 4، و ISBA/18/A/11، المرفق الرابع.

- 1-8 وفقا للنظام، يقدم المتعاقد إلى السلطة للموافقة، قبل بدء الاستكشاف بموجب هذا العقد، البرامج المقترحة لتدريب موظفي السلطة والدول النامية، بما في ذلك مشاركة هؤلاء الموظفين في كافة الأنشطة التي يقوم بها المتعاقد بموجب هذا العقد.
- 2-8 يخضع نطاق برنامج التدريب وتمويله للتفاوض بين المتعاقد والسلطة والدولة أو الدول المزكية.
- 3-8 ينفذ المتعاقد برامج التدريب وفقا للبرنامج المحدد لتدريب الموظفين المشار إليه في البند 1-8 من هذا العقد المعتمد من السلطة وفقا للنظام، ويصبح هذا البرنامج، حسبما يتم تنقيحه وتطويره من حين لآخر، جزءا من هذا العقد بوصفه الجدول 3.
- 6 - وبموجب التنزيل الأول لقرار المجلس المتعلق بإجراءات ومعايير تمديد خطط عمل الاستكشاف الموافق عليها وفقاً للفقرة 9 من الفرع 1 من مرفق اتفاق عام 1994⁽⁸⁾، يتعين على مقدم طلب تمديد عقد استكشاف إدراج ما يلي: (أ) موجز للتدريب المقدم وفقا لعقد الاستكشاف في الموجز التفصيلي للأعمال التي اضطلع بها المتعاقد خلال فترة العقد بكاملها حتى تاريخه؛ (ب) النتائج المحققة قياساً إلى خطة عمل الاستكشاف الموافق عليها؛ (ج) برنامج تدريبي مقترح لفترة التمديد وفقا للتوصيات التوجيهية ذات الصلة للمتعاقد الصادر عن اللجنة عملاً بالنظام.

ثالثاً - أهداف وغايات البرنامج التدريبي الذي يقدمه المتعاقدون

- 7 - يجري تصميم البرنامج التدريبي بهدف تلبية الاحتياجات ذات الأولوية التي تحددها الدول النامية الأعضاء في السلطة، ولا سيما الدول المتضررة جغرافياً، وأقل البلدان نمواً، والبلدان النامية غير الساحلية، والدول الجزرية الصغيرة النامية.
- 8 - وينفذ البرنامج التدريبي لمنفعة المتدرب والدولة المرشحة وموظفي السلطة.
- 9 - ويجب بذل كل جهد ممكن لكفالة أن يتم تخطيط البرامج التدريبية وصياغتها بحسن نية وأن تتبع أفضل الممارسات في جميع الأوقات.
- 10 - ويجب أن يُمنح البرنامج التدريبي الأولوية الواجبة في برنامج عمل المتعاقد، ووفقاً لذلك، ينبغي أن يُصاغ خلال المناقشات والمفاوضات مع الأمين العام في مرحلة ما قبل التعاقد وأن يُدرج في العقد، بوصفه الجدول 3، قبل التوقيع وقبل بدء أعمال الاستكشاف.
- 11 - ويجب على أي مقدم طلب للموافقة على خطة عمل للاستكشاف وأي مقدم طلب لتمديد عقد استكشاف أن يتصرف بحسن نية وأن يفهم أن تقديم التدريب هو نشاط يتسم بأهمية لا تقل أو تزيد عن أي نشاط آخر في خطة عمله المقترحة، ويجب وفقاً لذلك أن يحظى بنفس الأولوية من حيث الوقت والجهد والتمويل.
- 12 - وعلى الرغم من أهمية التدريب، فإن استخدام واستدامة المهارات والخبرات التي يكتسبها المتدربون والبلدان المرشحة لهم يتسمان بأهمية بالغة لضمان أن تتمكن الدول النامية من المشاركة بفعالية في الأنشطة

- في المنطقة. ويجب على جميع الأطراف، ولا سيما السلطة والبلدان النامية، أن تتعهد بتشجيع استخدام التدريب الذي يتلقاه المتدربون لزيادة انخراط الدول النامية في الأنشطة المتصلة بالسلطة والمنطقة.
- 13 - ويجب على جميع الأطراف أن تلتزم بقنوات اتصال حرة ومفتوحة لكفالة تنفيذ برامج التدريب على الوجه الأمثل، وتقديم التقارير في الوقت المناسب، وتحسين رصد الأداء.
- 14 - وترد أدناه التوصيات التوجيهية المنقحة المتعلقة بخطوات محددة لتنفيذ برامج التدريب.

رابعاً - استعراض البرامج التدريبية المقترحة

- 15 - يقتضي النظام أن تشمل كل خطة عمل عنصراً يتعلق بالبرامج التدريبية. ويُعبّر بصورة مباشرة عن مدى فائدة البرنامج المقترح من خلال الروابط العملية بين التدريب وخطة عمل المتعاقد، فضلاً عن الاحتياجات ذات الأولوية التي تحددها الدول النامية، ولا سيما الدول المتضررة جغرافياً، وأقل البلدان نمواً، والبلدان النامية غير الساحلية، والدول الجزرية الصغيرة النامية.
- 16 - وترد مسؤوليات كل طرف كما يلي:
- (أ) ينبغي أن يوفر مقدم طلب خطة عمل للاستكشاف ومقدم طلب تمديد عقد الاستكشاف ما يلي:

'1' تفاصيل عن الأنشطة الملائمة للتدريب التي سينفذها خلال السنوات الخمس الأولى من برنامج الأنشطة، مع مراعاة الاحتياجات ذات الأولوية التي تحددها الدول النامية على النحو الذي تقوم به الأمانة بتجميعها وتحديثها بانتظام؛

'2' استمارة موجزة للتدريب على الشكل الوارد في مرفق هذه الوثيقة، تتضمن ما يلي:

أ - الحد الأدنى لعدد فرص التدريب التي ستتاح كل عام خلال السنوات الخمس الأولى من العقد وتقديرات لعدد الفرص التي ستتاح خلال كل فترة من فترات الخمس سنوات اللاحقة من العقد؛

ب - جدول زمني محتمل لأنشطة التدريب، يشمل وصفاً عاماً لفرص التدريب المختلفة حسب التخصص (الإدارة والرصد البيئي، والجيولوجيا، وإدارة البيانات، والقانون/السياسة، وما إلى ذلك) والنوع (التدريب على متن السفينة، والزمالات، وبرامج دكتوراه، وما إلى ذلك)؛

'3' تقييم للميزانية المخصصة لبرامج التدريب المقترحة مقابل التكلفة الإجمالية للاستكشاف؛

(ب) واستعداداً لكل استعراض دوري، ينبغي لكل متعاقد:

'1' أن يبين جميع البرامج التدريبية التي وضعت بالتعاون مع الدول المزكية؛

- '2' أن يبين الحالات التي يكون فيها البرنامج التدريبي قد وضع جزئياً أو كلياً بالتعاون مع الدولة المزكية أو المعاهد الوطنية في الدولة المزكية أو مع منظمات أو مع أي دولة أخرى من الدول الأطراف؛
- '3' أن يُبلغ عن عدد وأنواع فرص التدريب المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير مقابل تلك التي التزم بها، مع تقديم موجز للمسائل المحددة والنجاحات التي تحققت أثناء تنفيذ برامج التدريب؛
- '4' أن يدرج موجزاً للتدريب في الشكل الوارد في مرفق هذه الوثيقة يتضمن العدد الأدنى من فرص التدريب التي ستتاح كل سنة خلال السنوات الخمس المقبلة من العقد، بما في ذلك لموظفي السلطة، وتقديرات لعدد الفرص التي ستتاح خلال كل فترة من فترات السنوات الخمس اللاحقة من العقد، حسب الاقتضاء؛
- '5' أن يقدم تقييماً للنفقات الفعلية للبرامج التدريبية المنجزة مقابل التكلفة الإجمالية للاستكشاف؛
- '6' أن يقدم تقييماً للميزانية المخصصة للبرامج التدريبية المقترحة مقابل التكلفة الإجمالية للاستكشاف؛

(ج) عند النظر في طلب لخطة عمل للاستكشاف، ستقوم اللجنة بما يلي:

- '1' استعراض موجز خطة التدريب المقترحة بما يتماشى مع المتطلبات المبينة في الفقرة الفرعية (أ) أعلاه؛
- '2' إجراء مناقشات، عند الاقتضاء، مع مقدم الطلب بشأن موجز خطة التدريب التي يقترحها عند النظر في خطة عمله؛
- '3' تقديم التوصيات المناسبة إلى الأمين العام، عند الاقتضاء، فيما يخص شكل البرنامج التدريبي المقترح ومحتواه وهيكله؛

(د) ينبغي للأمين العام:

- '1' أن يأخذ في الحسبان توصيات اللجنة عند مناقشة البرامج التدريبية والتفاوض بشأنها مع مقدمي الطلبات بوصفها جزءاً من الجدول 3 من عقد الاستكشاف؛
- '2' أن يحتفظ في الأمانة بما يلي:
- أ - قائمة بالاحتياجات ذات الأولوية التي تحددها الدول النامية الأعضاء في السلطة؛
- ب - قائمة تحدد الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة، حيثما تسنى ذلك؛
- ج - قاعدة بيانات بأسماء المرشحين للتدريب؛

3' أن يحتفظ بسجل للميزانية المخصصة للبرامج التدريبية المقترحة مقابل التكلفة الإجمالية للاستكشاف.

خامسا - محتوى البرامج التدريبية

17 - عند استلام الإخطار من الأمين العام بالموافقة على طلب خطة العمل أو طلب تمديد عقد الاستكشاف، ينبغي لمقدم الطلب أن يقدم مقترحا شاملا للبرنامج التدريبي إلى الأمين العام في أقرب وقت ممكن، في موعد لا يتجاوز شهرا واحدا بعد استلام الإخطار.

18 - ويجب أن يسترشد المتعاقدون، عند إعداد البرنامج التدريبي المقترح، بالتزاماتهم القانونية. ويجب عليهم بالتالي توفير تدريب عملي المنحى يركز على الجانبين التاليين:

(أ) تلبية الاحتياجات ذات الأولوية التي تحددها الدول النامية الأعضاء في السلطة؛

(ب) أنشطة الاستكشاف وجميع الأنشطة الواردة في خطة عمل المتعاقد حيثما تسمى ذلك عمليا.

19 - وعند إكمال التفاوض بين الأمانة والمتعاقدين، ينبغي تقديم البرامج التدريبية وتنفيذها طوال فترة العقد.

20 - وتقدم التوصيات التالية فيما يتعلق بمحتوى البرامج التدريبية:

(أ) ينبغي للمتعاقدين:

1' أن يحسموا أمرهم باختيار مجموعة من الفرص التدريبية عقب التشاور مع الأمانة من خلال إعطاء الأفضلية، بمعدل 50 في المائة، للتدريب في البحر أو ما يعادله من تدريب تقني يُحدّد بالتعاون مع الأمانة؛

2' أن ينظروا عند وضع برامجهم التدريبية في احتياجات التدريب التي تتسم بالأولوية بالنسبة للدول النامية، على النحو الذي تجمعها به الأمانة وتحديثها بانتظام، وذلك لكفالة تنمية المهارات العملية على أوسع نطاق ممكن؛

3' أن يقدموا، كحد أدنى، ما يعادل عشر فرص تدريب على الأقل خلال السنوات الخمس الأولى من العقد، بما في ذلك لموظفي السلطة، ولكن باستثناء فرص التدريب التي ستقدم تحديدا لمواطني الدول المزكية، فضلا عن تقديرات عدد الفرص التي ستتاح خلال كل فترة من فترات السنوات الخمس اللاحقة من العقد؛ وفي حالة تقديم طلب لتمديد عقد استكشاف لمدة خمس سنوات أخرى، ينبغي أن يقدموا كحد أدنى ما يعادل عشر فرص تدريب على الأقل خلال فترة التمديد؛

4' أن يقدموا جدولاً زمنياً مفصلاً لأنشطة التدريب الملائمة للتدريب والمعدة بما يتماشى مع برنامج الأنشطة للسنوات الخمس الأولى، يشمل وصفا مفصلاً لفرص التدريب المختلفة حسب التخصص (الإدارة والرصد البيئي، والجيولوجيا، وإدارة البيانات، والقانون/السياسة، وما إلى ذلك) والنوع (التدريب على متن السفينة، والزمالات، وبرامج دكتوراه، وما إلى ذلك)؛

- '5' أن يدرجوا تقييما للميزانية المخصصة للبرامج التدريبية المقترحة مقابل التكلفة الإجمالية للاستكشاف؛
- '6' أن يحددوا الفرص التدريبية الإضافية التي قد تنشأ خلال فترة العقد، إلى جانب أي تغييرات مقترحة على جداول التدريب المعتمدة، عند الاقتضاء؛
- '7' أن يقدموا إلى السلطة مساهمة على سبيل الهبة مخصصة على وجه التحديد لأغراض التدريب عندما يتعذر تنفيذ البرامج التدريبية نتيجة لعوامل تفرضها الظروف؛
- '8' أن يحاولوا بكل السبل الممكنة تجنب معاناة المرشحين الجديرين المحتملين الذين يشاركون في الفرص التدريبية من عوائق ناجمة عن مسائل خارجة عن سيطرتهم، مثل الحواجز اللغوية أو القيود على السفر. وفي هذه الحالات، لا بد من محاولة البحث عن بدائل مجدية بكل السبل الممكنة، بما في ذلك استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حيثما تسنى ذلك؛

(ب) ينبغي للأمين العام:

- '1' أن يأخذ في الحسبان توصيات اللجنة، إن وجدت، عند التفاوض بشأن البرامج التدريبية مع مقدمي الطلبات بوصفها جزءا من الجدول 3 من عقد الاستكشاف؛
- '2' أن يحتفظ في الأمانة بما يلي:
- أ - قائمة الاحتياجات ذات الأولوية التي تحددها الدول النامية الأعضاء في السلطة؛
- ب - قائمة تحدد الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة، حيثما تسنى ذلك؛
- '3' أن ييسر تخصيص الموارد اللازمة داخل الأمانة للتركيز حصرا على التدريب وبناء القدرات؛
- '4' أن يكفل الاستعراض المنتظم للبرامج التدريبية التي يقدمها المتعاقدون لضمان مواءمتها مع الاحتياجات ذات الأولوية للدول النامية وتلبيتها على النحو الذي تحدده، ولا سيما احتياجات الدول الأقل تقدما من الناحية التكنولوجية، وأقل البلدان نمواً، والدول النامية غير الساحلية، والدول الجزرية الصغيرة النامية؛
- '5' أن ييسر إنشاء منصة لتقديم الطلبات على الإنترنت؛
- '6' أن ييسر جهات الاتصال الوطنية المرشحة لصالح المسائل المتعلقة بتنمية القدرات⁽⁹⁾ من أجل تحقيق ما يلي:

(9) ISBA/26/A/18، الفقرة 4.

- أ - نشر المعلومات عن فرص التدريب؛
- ب - تحديد الشركاء المحتملين والمؤسسات المحتملة على الصعيدين الوطني والإقليمي التي يمكن للمتعاقد أن يضع بالتعاون الوثيق معها مبادرات محددة للتدريب وتنمية القدرات تتماشى مع الاحتياجات ذات الأولوية للدول النامية.

سادسا - تنفيذ برامج التدريب، بما في ذلك توزيع فرص التدريب

- 21 - مع ازدياد عدد فرص التدريب، يجب على السلطة أن تكفل توفير القدرات والعمليات والموارد اللازمة لضمان تلبية برامج التدريب للاحتياجات التي تحددها الدول النامية الأعضاء في السلطة.
- 22 - ويوصى بأن يعمل كل طرف على النحو التالي:

- (أ) ينبغي للمتعاقد:
- '1' أن يوفر فرص التدريب بما يتماشى مع الاحتياجات ذات الأولوية التي تحددها الدول النامية؛
- '2' أن يهيئ الظروف التمكينية، بالتعاون مع الأمانة، لوضع تدابير محددة تعزز تمكين المرأة وقيادتها من خلال تنفيذ برامج التدريب؛
- '3' أن يزود الأمانة بجميع المعلومات اللازمة المتعلقة ببرامج التدريب، بما في ذلك، كحد أدنى، الفرص التدريبية المتاحة، وعدد الأماكن والتواريخ والجدول الزمني للتدريب، وشروط التأهيل المحددة، وموجز بالترتيبات التي سيتم توفيرها للمتدربين، بما في ذلك التأشيرة والإقامة والنقل والتأمين الطبي والتكاليف الأخرى العرضية للمشاركة في التدريب؛
- '4' ينبغي أن يُقدّم المقترح إلى الأمانة قبل سنة على الأقل من الموعد المقرر لبدء التدريب. وينبغي للمتعاقد أن يقدم في الحالات الاستثنائية فقط التي يواجه فيها صعوبة عملية المقترح بشأن التدريب في غضون أقل من ستة أشهر، على ألا يقل ذلك عن ثلاثة أشهر قبل تاريخ بدء التدريب؛
- '5' أن يُخطر الأمانة بتاريخ بدء وانتهاء كل برنامج تدريبي، في موعد لا يتجاوز خمسة أيام عمل بعد بدئه وخمسة أيام عمل بعد انتهائه؛
- '6' أن يعمل بشكل استباقي لإعلام الأمين العام بفرص التدريب الجديدة وبأي تغييرات تطرأ على برنامج التدريب؛
- '7' أن يشجع مقدمي الطلبات المحتملين والدول المرشحة على تقديم طلبات إلى السلطة باستخدام القناة المناسبة؛

'8' أن ينسق مع الأمانة والمتدربين، بعد اختيار اللجنة المرشحين لفرص التدريب، من خلال تقديم الدعم إلى المتدربين من حيث الترتيبات اللوجستية ذات الصلة، فيما يتعلق مثلا بمسائل من قبيل التأشيرة وشروط التأمين وجهات الاتصال في مؤسسات التدريب التابعة لأطراف ثالثة، وتقديم معلومات مستكملة دورية إلى الأمانة بشأن أي مسائل قد تنشأ أثناء العملية قد يكون لها تأثير على تقديم التدريب؛

(ب) ينبغي للدولة المرشحة، لا سيما إذا كانت أيضا من البلدان النامية:

- '1' أن تبلغ الأمانة بالتفاصيل الكاملة للأشخاص الذين ترشحهم للتدريب؛
- '2' أن تكفل قدر الإمكان إتاحة الفرصة للمتدربين للمساهمة في الجهود الوطنية المتصلة بعمل السلطة أو الاضطلاع بأنشطة في المنطقة؛
- '3' أن تبلغ الأمانة إذا كانت لديها احتياجات تدريبية تفوق وتتجاوز ما هو مذكور في اتفاقها الثنائي قد لا يكون المتعاقد قادرا على تلبيتها؛

(ج) ينبغي للأمانة:

- '1' أن تضمن التوعية بفرص التدريب وأن تبرزها؛
- '2' أن تعزز وتشجع زيادة مشاركة النساء ومواطني البلدان النامية في الأنشطة التدريبية للسلطة؛
- '3' أن تسهل مشاركة موظفي السلطة في برامج التدريب لإكسابهم المزيد من الخبرة العملية، لا سيما في الرحلات البحرية العلمية لإجراء البحوث البيئية والبحوث المتعلقة بالموارد؛
- '4' أن توفر معلومات مستكملة عن حالة التدريب المقدم والتحديات التي تواجهه في تقديمه وتنفيذه في كل اجتماع من اجتماعات اللجنة؛
- '5' أن تكفل بقاء اللجنة على علم تام في جميع الأوقات بمعلومات مستكملة لكي تتمكن من أداء مهامها بأكبر قدر ممكن من الكفاءة والفعالية؛
- '6' أن تحتفظ بإحصاءات عن برامج التدريب والمتدربين السابقين، مع التركيز بوجه خاص على التوزيع الجنساني والجغرافي (بما في ذلك للمتدربين من الدول المتضررة جغرافيا وأقل البلدان نموا والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية)؛

(د) ستقوم اللجنة في كل اجتماع من اجتماعاتها بما يلي:

- '1' تعيين لجنة فرعية أو فريق فرعي تابع للجنة لكفالة استعراض المسائل المتعلقة بالبرامج التدريبية ومعالجتها أثناء الدورة وفيما بين الدورات؛

'2' استعراض جميع طلبات التدريب المحالة إليها والاتفاق على قائمة بالمرشحين الموافق عليهم مسبقا استنادا إلى المعلومات الواردة من الأمانة؛

'3' ينبغي للفريق الفرعي، بناء على معايير شفافة، أن يقرر اختيار المرشحين استنادا إلى مؤهلاتهم، ولا سيما الكفاءة اللغوية، والتعليم، والبحث العلمي أو الخبرة العملية في مجال الإدارة البحرية، والتطوير الوظيفي المحتمل، وأسباب التماس التدريب، والفائدة المتوقعة للمتدرب وللدولة المرشحة، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، ومع مراعاة مصالح واحتياجات الدول النامية المتضررة جغرافيا، وأقل البلدان نموا، والبلدان النامية غير الساحلية، والدول الجزرية الصغيرة النامية بوجه خاص.

23 - وفي الحالات الاستثنائية التي يقدم فيها المتعاقد مقترحا تدريبيا في غضون أقل من سنة واحدة، ولكن قبل أكثر من ثلاثة أشهر من بدء البرنامج، وعندما يتعذر انتظار اختيار المرشحين في الدورة التالية للجنة، ينبغي اتباع الإجراءات التالية:

(أ) ستقوم الأمانة بما يلي:

'1' الإعلان عن فرص التدريب على الموقع الإلكتروني للسلطة ومن خلال أي قنوات أخرى ذات صلة؛

'2' الاتصال بالمرشحين المدرجين في قائمة المرشحين الذين تم اختيارهم مسبقا بهدف التأكد من اهتمامهم بفرص التدريب القادمة واستعدادهم لها؛

(ب) ينبغي للفريق الفرعي المعني بالتدريب التابع للجنة:

'1' أن يستعرض قائمة المرشحين المؤهلين ويوافق على الاختيار النهائي؛

'2' أن يقدم توصياته بشأن اختيار المرشحين لفرص التدريب إلى اللجنة للموافقة عليها باستخدام البريد الإلكتروني أو إحدى وسائل الاتصال المرنة الأخرى؛

'3' أن يقدم تقريرا بشأن اختيار المرشحين لفرص التدريب في خلال مهلة قصيرة إلى اللجنة في دورتها المقبلة؛

(ج) وإذا أعلن عن برنامج تدريبي على النحو الواجب ولكن لم يرد عدد كاف من الطلبات المناسبة، يمكن للجنة أن توصي بإعادة الإعلان عن الفرصة؛

(د) وفي هذا الصدد، يجوز أيضا للجنة أن تقترح، بالتشاور مع الأمين العام، تغيير صيغة برنامج التدريب بدلا من السماح بفقدان فرصة تدريبية.

سابعا - إجراءات تقديم التقارير

24 - من الضروري وجود عملية رسمية لتقديم التقارير عن الأنشطة التدريبية لتحقيق هدفى المساءلة والشفافية، وكذلك لتوفير المعلومات اللازمة لتمكين المتعاقدين والأمانة واللجنة من كفالة أن تكون برامج التدريب عملية ومتسقة مع الاحتياجات ذات الأولوية التى تحددها الدول النامية على النحو المشار إليه فى الفقرة 7 أعلاه. وتكون مسؤوليات كل طرف على النحو التالى:

(أ) ينبغى للمتعاقد:

- '1' أن يدرج فى تقاريره السنوية معلومات عن التدريب المنجز فى تلك السنة المشمولة بالتقرير والمبلغ الإجمالى للموارد المخصصة، فضلا عن أى تغييرات فى البرامج التدريبية؛
- '2' أن يكمل استقصاء لاحقا للتدريب وأن يقدمه إلى الأمانة فى موعد لا يتجاوز أربعة أسابيع بعد الانتهاء من كل برنامج تدريبي لتقديم معلومات عن مدى ملاءمة المتدربين وأى تحديات واجهت تقديم التدريب؛

(ب) ينبغى للمتدربين:

- '1' أن يقدموا تقريرا لاحقا للتدريب فى غضون أربعة أسابيع من انتهاء تدريبهم، وينبغي أن يتضمن مؤشرات الأداء الرئيسية لتقييم فعالية الأنشطة وفوائد التجربة بالنسبة لهم. ولا ينبغى أن يتضمن تقرير المتدرب ما يمس بحقوق المتعاقد أو يهددها فيما قد يتعلق بمسائل ذات حساسية تجارية أو بحقوق ملكية فكرية أو بأى شيء ذى طابع سرى؛
- '2' أن يقدموا التقرير إلى الأمانة، التى ستكون مسؤولة عن تبادل المعلومات مع المتعاقد والدولة المرشحة؛
- '3' أن يقدموا تقريرا تكميليا إلى الأمانة بعد خمس سنوات من إنجاز التدريب، ليُتاح تقييم الفوائد الطويلة الأجل للبرنامج. ويجب على الدولة المرشحة أن تكفل الوفاء بهذا الالتزام؛
- '4' أن يستفيدوا من هذه الفرصة ليصبحوا أعضاء عاملين فى شبكة خريجي السلطة المعنية بتنمية القدرات؛

(ج) ينبغى للأمانة:

- '1' أن تقوم بوضع وجمع الاستقصاءات اللاحقة للتدريب (من المتعاقدين) والتقارير (من المتدربين) لإتاحة إبداء الآراء بشأن برنامج التدريب والفوائد المكتسبة؛
- '2' أن تصدر شهادات إكمال للمتدربين بمجرد استلام الاستقصاءات والتقارير اللاحقة للتدريب المذكورة فى الفقرة 1 أعلاه؛

- ‘3’ أن تقدم تقارير منتظمة إلى أعضاء السلطة بشأن تنفيذ البرامج التدريبية التي يقدمها المتعاقدون ومساهماتهم في النهج البرنامجي العام للسلطة؛
- ‘4’ أن تتيح التقارير الإحصائية عن برامج التدريب للجمهور على موقع السلطة على شبكة الإنترنت، بما في ذلك التوزيع الجنساني والجغرافي للمتدربين السابقين (بمن فيهم المتدربون من الدول المتضررة جغرافياً، وأقل البلدان نمواً، والبلدان النامية غير الساحلية، والدول الجزرية الصغيرة النامية)؛
- ‘5’ أن تقدم تقارير إلى الدولة المرشحة، على أساس سنوي، بشأن برامج التدريب المقدمة إلى مواطنيها لكي تكون على دراية بالأمر ولتتمكن من تحديد المتدربين بسهولة وضمهم ليمثلوا جزءاً من مجموعة الموارد التي يمكن أن تسهم في مشاركتهم في عمل السلطة وفي الأنشطة في المنطقة؛
- ‘6’ إنشاء وتعهّد شبكة السلطة للمتدربين السابقين (الخريجين)؛

(د) ستقوم اللجنة بما يلي:

- ‘1’ تقديم توجيهات إضافية بشأن التدريب استناداً إلى التقارير الواردة، بما في ذلك شكل البرامج التدريبية المقبلة ومحتواها وهيكلها، وتقديم المشورة بشأن المعايير المطلوبة لاختيار المرشحين في المستقبل؛
- ‘2’ الاحتفاظ بموجز للمراقبة، حيثما تسنّى ذلك، عن جميع الأنشطة المضطلع بها داخل المنطقة وتحديد المجالات التي يحتمل أن تمثل فرصاً علمية أو تكنولوجية أو ثغرات يمكن أن تُستهدف بالفرص التدريبية أو بالبحوث العلمية البحرية في المستقبل؛
- ‘3’ تقديم تعليقات منتظمة إلى المجلس كجزء من عملية تقديم التقارير العادية.

ثامناً - عملية الاستعراض

- 25 - يوصى بأن ترصد الأمانة الأداء في برامج التدريب التي يقدمها المتعاقدون بموجب هذه التوصيات التوجيهية وأن تجري تقييمات منتظمة في ضوء المؤشرات والأهداف المحددة للبرامج.
- 26 - وينبغي استعراض هذه التوصيات وتحديثها من حين إلى آخر.

تاسعاً - إبراء ذمة

- 27 - لا ينبغي أن يكون في هذه التوصيات التوجيهية ما يخالف مقصد النظام والغرض منه.

