



طرح:

ارزیابی ظرفیت های ملی برای مدیریت جهانی محیط زیست

(NCSA)

گزارش ملی و

برنامه راهبردی ظرفیت سازی جهت اجرای کنوانسیون های

مبارزه با بیابان، تغییر اقلیمی و تنوع زیستی

فهرست مطالب

خلاصه مدیریتی

۱. مقدمه و پیشینه پروژه در جهان و ایران

۲. چارچوب مفهومی

۳. تحلیل دست اندرکاران

۴. روش شناسی (رویکرد، روش، تکنیک)

۵. سازمان کار

۶. یافته ها

۶.۱. به تفکیک موضوع و کنوانسیون

۶.۲. به تفکیک وضع موجود و فاصله تا وضع مطلوب

۶.۳. استنتاجات از ظرفیت های کلی سه کنوانسیون

۷. استنتاجات کلی موضوعی

۸. راهبردها، برنامه عمل، و پایش و ارزشیابی

مقدمه و پیشینه پروژه

مقدمه

از درس های مهمی که از تجربه کشورهای در حال توسعه حاصل شده و در توسعه آنها بسیار اساسی می باشد، ظرفیت سازی یا توسعه ظرفیت است. این امر علاوه بر تجربه مستقیم در این گونه کشورها، هم چون ایران، در آموخته های تجمعی سازمان های بین المللی نیز بازتاب یافته است. آنچنان که آکوف می گوید "تدوین برنامه توسعه در کشورهای در حال توسعه کار چندان مشکلی نمی باشد آنچه اهمیت بیشتری دارد به اجرا گذاردن آن است".

سازمان های بین المللی، بویژه موسسات سازمان ملل، در دهه های اول فعالیت خود اقدام به تدوین و اجرای پروژه های توسعه ای می نمودند. و کارشناسان محلی نیز عمدتاً به عنوان همکار در کنار کارشناسان خارجی قرار می گرفتند. تقریباً تمامی فعالیت ها هم چون تعریف پروژه، مطالعات و بخش عمده اجرا توسط کارشناسان و شرکت های خارجی انجام میگرفت. پس از پایان کار (مطالعه یا اجرای پروژه)، کارشناسان خارجی با امید ادامه فعالیت ها توسط کارشناسان و نهادهای کشوری آنجا را ترک میکردند. با گذشت زمان نه چندان طولانی، فعالیت های در دست جریان یا پیش بینی شده دچار توقف می شدند. عدم پایداری و اثر بخشی پروژه های بین المللی باعث شد تا سازمان های بین المللی بتدریج در پی یافتن علل چنین وضعیتی برآیند و راه چاره را در پیش گیرند.

مهم ترین علل را می توان چنین برشمرد:

- متعلق به دیگری دانستن پروژه : پروژه های با منشا خارجی هنوز هم به عنوان موقعیتی ویژه برای عده ای در وزارتخانه یا سازمان ذی ربط تلقی میشود. بدین خاطر، امکان گرد آمدن توان های مورد نیاز و (نه صرفاً حضور فیزیکی)، حتی در یک در وزارتخانه یا سازمان نیز تقریباً صورت نمی گیرد.

- تعیین اهداف و تعریف پروژه در خارج از وزارتخانه یا سازمان ذیربط انجام می شد.

- در اجرا، افراد و بخش های مرتبط مشارکت لازم را نمی یافتند.

- نظارت و ارزشیابی نیز یا صورت نمی گرفت یا بسیار موقتی و نسبتاً بی اثر بود

-

البته چنین شرایطی، همراه با تفاوت هایی، در مورد پروژه های داخلی که ارتباطی با محافل بین المللی ندارد نیز جاری است. بررسی اسناد برنامه های توسعه کشور حاکی از تشخیص چنین مسایل و مشکلاتی در بخش های مختلف می باشد. کمبود تخصص، ضعف فرایندهای کاری و هم چنین کمبود همکاری ها و هماهنگی های بین دستگاهی و بخشی از عمده مواردی هستند که به دفعات مطرح شده اند. بهترین سند در این زمینه، در برنامه سوم توسعه کشور مطرح شده است. بویژه در فصل اول قانون برنامه مزبور بر تحول وزارتخانه ها، سازمانها و شرکت های دولتی تاکید شده است. در متن دیگری از برنامه سوم توسعه کشور، ضعف نظام اجرایی کشور به عنوان مانع مهم توسعه کشور معرفی شده است. با این وضعیت، پاسخگویی به مقتضیات توسعه کشور و هم چنین تعهدات ملی درقبال پیمان های بین المللی دشوار است، لذا ضروریست در هر دو مورد اقدامات لازم به عمل آید.

از دهه ۱۹۹۰، سازمان ها و کنوانسیون های بین المللی که از تجربه های یادشده برخوردار شده اند، سیاست ایجاد و توسعه توان لازم برای تحقق اهداف توسعه ای مورد نظر را اتخاذ کرده اند. از موارد توانمندسازی که با گستردگی قابل ملاحظه ای در جهان آغاز شده است مربوط به سه کنوانسیون تنوع زیستی، تغییرات اقلیم و مقابله با بیابان زایی می باشد. به دلیل اجرای کند کنوانسیون های مزبور در کشورها، ارتباط بسیار نزدیک آنها و هم چنین مشترک بودن وزارتخانه ها و سازمان های مرتبط با آنها، توانمند سازی مشترک موجب بوجود آمدن هم افزایی شده و نتایج مورد انتظار در سطح بیشتری و در زمان کوتاه تری تحقق خواهد یافت.

اگر چه سه کنوانسیون دارای هویت های جداگانه ای با الزامات و تعهدات خاص خود می باشند لیکن هر سه آنها به حفاظت و مدیریت محیط زیست طبیعی می پردازند و این امر مبتنی بر این نظر است که حراست از منابع می بایست در چارچوب های پایدار صورت گیرد. تداخل تعهدات و الزامات سه کنوانسیون موجب شد تا دبیرخانه های کنوانسیون های تنوع زیستی، مقابله با بیابان زایی و تغییر اقلیم چندین توصیه، جمع بندی، و تصمیم را به منظور افزایش درک متقابل و همکاری ارایه دهند. اما چنین اقداماتی پاسخگوی نیاز به همکاری فزاینده نبود و ضرورت گسترش هم افزایی بین سه کنوانسیون در سطوح محلی، ملی، منطقه ای و جهانی بارزتر می گردید. برای تحقق این امر گروه همکاری مشترک

(Joint Liason Group) تشکیل شد. این گروه مسوول گسترش همکاری بین بخش های مختلف سه

کنوانسیون می باشد.

عناصر مشترک در هریک از گزارش های الزامی ملی و فرصت ها برای پیوند بین این گزارشها در جدول

زیر ارایه شده است. این مشترکات در شناسایی فرصت ها و محدودیت های توانمندی برای هم افزایی

بین کنوانسیون می مهم هستند.

اجزا مشترک	رویکرد مشترک	ابزار ارزیابی	نتایج محتمل
گردآوری اطلاعات، ارزیابی داده های موجود، مستندات، راهبردها و خط مشی ها	مدیریت داده ها و اطلاعات	- فعالیت های قادر کننده - بررسی های موردی بین کنوانسیون خود ارزیابی ظرفیت ملی	- گردآوری، ذخیره سازی، مدیریت و تبادل مشارکتی داده ها
کمیته های راهبری، مجموعه های هماهنگی (مرجع ملی و دستگاه های مرتبط)	تبادل اطلاعات، همکاری بین دستگاهی، برنامه ریزی مشترک	- فعالیت های قادر کننده - بررسی های موردی بین کنوانسیون خود ارزیابی ظرفیت ملی	کمیته های بین دستگاهی
اولویت گذاری فعالیت ها، تکمیل کنندگی، ادغام در خط مشی های موجود	برنامه ریزی راهبردی و مدیریت دانش	- فعالیت های قادر کننده - بررسی های موردی بین کنوانسیون خود ارزیابی ظرفیت ملی	هماهنگی خط مشی، آمادگی مشترک برای مذاکره، تصویب، اجرای یکپارچه راهبردها
مشارکت دست اندرکاران	ارزیابی های مشارکتی، رویه های برنامه ریزی مشترک	- فعالیت های قادر کننده - بررسی های موردی بین کنوانسیون خود ارزیابی ظرفیت ملی	تقویت حس از آن خود، اشتراک در اطلاعات و تجربیات در سطوح محلی و ملی
ارتقای آگاهی	تاکید بر تصمیم گیران سطوح بالا و مردم	- فعالیت های قادر کننده - بررسی های موردی بین کنوانسیون خود ارزیابی ظرفیت ملی	مرتبط کردن سه کنوانسیون به راهبردهای توسعه پایدار برای سیاستمداران و در مواد درسی
Outreach کمک رسانی	طرح های outreach مشترک	- فعالیت های قادر کننده - بررسی های موردی بین کنوانسیون خود ارزیابی ظرفیت ملی	مرتبط کردن کنوانسیون ها به راهبرد توسعه پایدار در سطح افکار عمومی

پیشینه ارزیابی ظرفیت های ملی

طی دهه ۱۹۹۰، جامعه جهانی به اتفاق نظر بی سابقه ای در زمینه حفاظت از محیط زیست دست یافته و همین امر به تولد و شکل گیری کنوانسیون های سه گانه ریو انجامیده است: این کنوانسیون ها عبارتند از:

- ❖ کنوانسیون چارچوبی سازمان ملل متحد در زمینه تغییر اقلیم.
- ❖ کنوانسیون تنوع زیستی.
- ❖ کنوانسیون مبارزه با بیابان زائی و جلوگیری از تخریب اراضی.

به زعم صاحب نظران، علی رغم تمامی مساعی به کارگرفته شده برای هم اندیشی و چاره جوئی جمعی در راستای مواجهه بنیادین با مسائل و مشکلات محیط زیستی، هنوز امید به تحقق همه آرزوهای بشر در فائق آمدن بر چنین مشکلاتی و تدارک محیط زیستی سالم برای نسل های کنونی و آتی با ابهاماتی چند مواجه است. براساس تجربیات موجود، بسیاری از کشورها و متعهدین در اجرای موفق تعهدات خود در قبال این سه کنوانسیون با تنگناهای مهمی دست به گریباندند. فقدان و یا ناکافی بودن مجموعه ای از ظرفیت ها از جهات فنی، اقتصادی، سیاسی، نهادین و یا فرهنگی، شاید از جمله اصلی ترین علل چنین ناکامی هائی باشند که در مسیر اجرای تعهدات فراملی و اقدامات منطقه ای و ملی خودنمائی می کنند. حتی در مواردی، این ناکامی ها به دلیل فقدان برداشتی دقیق از مفهوم ظرفیت موردنیاز برای جامعه عمل پوشاندن به تعهدات ملی بوده است.

با اذعان به چنین تنگناهایی، تسهیلات جهانی محیط زیست (GEF) از سال ۲۰۰۱ بخشی از منابع مالی خود را برای پشتیبانی از پروژه های ارزیابی ظرفیت های ملی اختصاص داده تا به کمک آن، کشورها بتوانند ضمن شناسائی ظرفیت های ملی، به تحلیل اولویت های خود از جهت توسعه ظرفیت های لازم برای اجرای تعهدات کنوانسیون های مذکور، پرداخته و به این منظور راهبردهای ویژه ای تدوین نموده و فعالیت های خود را در چارچوب برنامه اقدام ملی برای فائق آمدن بر مشکلات مربوط به ظرفیت، سازماندهی نمایند. هم اینک بیش از ۱۵۰ کشور جهان، درحال اجرای مراحل مختلفی از فعالیت های پیش بینی شده در طرح NCSA خود بوده و یا به طور کل، آن را به پایان رسانده اند.

خلاصه پروژه ایران

ج.ا.ایران با تصویب و پذیرش کنوانسیون ها و معاهدات بین المللی در زمینه حفظ محیط زیست، به ویژه کنوانسیون های سه گانه حفاظت از تنوع زیستی، تغییر آب و هوا و مبارزه با بیابان زائی تعهد خود را به آنها ابراز نموده است. با وجود این، نظیر بسیاری از کشورهای دیگر برای اجرای این کنوانسیون ها با کاستی ها و تنگناهایی مواجه بوده است. به دلیل چنین کاستی هایی است که موضوع ظرفیت سازی برای

مدیریت جهانی محیط زیست از چندی پیش به عنوان دغدغه ای عمومی در جامعه محیط زیست بین الملل مطرح شد و یکی از زمینه های کاری مهم تسهیلات جهانی محیط زیست (GEF) گردید. در ایران نیز اجرای طرح «ارزیابی ظرفیت های ملی به منظور مدیریت جهانی محیط زیست در ایران» با استفاده از اعتبارات مالی تسهیلات جهانی محیط زیست (GEF) و همکاری دفتر عمران سازمان ملل متحد (UNDP) در تهران از اوائل سال میلادی ۲۰۰۶ آغاز گردید و مدیریت عالی آن بر عهده وزارت امور خارجه جمهوری اسلامی ایران، گذارده شد.

در ایران نیز از زمان تصویب و شروع اجرای کنوانسیون های تغییر اقلیم، تنوع زیستی و مبارزه با بیابان زائی تاکنون، فعالیت های متعدد و متنوعی به اجرا درآمده اند که به نوعی در بخشی از آنها، جستجوی راه های گوناگون ارزیابی ظرفیت ها دیده شده است. به ویژه، آن دسته از طرح هایی که در سال های اخیر با عنوان توانمندسازی در سطوح مختلف (منطقه ای، ملی و محلی) و با بهره گیری از پشتیبانی های فنی و مالی UNDP/GEF در کشور ما در حال اجرا بوده اند، موضوع ارزیابی و توسعه ظرفیت را با جدیت بیشتری دنبال کرده اند. از این رو، موضوع تدوین چارچوبی برای ارزیابی ظرفیت های ملی در راستای مدیریت جهانی محیط زیست، در قالب طرحی مستقل با اهتمام وزارت امور خارجه و همکاری سایر دستگاه های ذی ربط در دستور کار قرار گرفت و به اجرا درآمد.

اهداف طرح

اصلی ترین هدف طرح ارزیابی ظرفیت های ملی برای مدیریت جهانی محیط زیست در ج.ا. ایران، شناسایی نیازها برای توسعه ظرفیت در زمینه فوق است تا به کمک آنها بتوان اولویت های موجود را شناسایی نموده و آنگاه به تعیین رویکردی مناسب در قبال نیازهای اولویت بندی شده مرتبط با ظرفیت ها پرداخت. انتظار می رود که محصول کار به مساعدت کشورمان در مدیریت بهتر بر محیط زیست جهانی منجر شده و همکاری ایران با جامعه جهانی را در رفع معضلات محیط زیستی بیش از پیش به معرض نمایش گذارد.

به طور اخص، رسالت اصلی این طرح را شناسایی و تحلیل راهکارهای عملی برای توسعه ظرفیت های ملی برای اجرای تعهدات مربوط به کنوانسیون ها و پروتکل های بین المللی «تنوع زیستی»، «ایمنی زیستی»، «تغییر اقلیم» (کیوتو) و «مبارزه با بیابان زایی» تشکیل می دهد.

جهت گیری های مطالعاتی در طرح

در طی اجرای طرح، رشته ای از فعالیت های مطالعاتی به شرح زیر برنامه ریزی شده و طی ۲۱ ماه عمر پروژه دنبال خواهد شد.

- ❖ شناسایی و تحلیل قابلیت ها و تنگناهای موجود در ارتباط با مقوله ظرفیت های ملی و منابع تحت اختیار؛
- ❖ اولویت بندی اقدامات عمده اجرایی ضروری برای توسعه و تقویت ظرفیت های داخلی؛
- ❖ تدوین راهبردها و برنامه اجرایی لازم برای رفع کاستی ها و توسعه امکانات و استعداد های کشور در راستای ایفای تعهدات بین المللی کشور در قبال اهداف کنوانسیون های زیست محیطی؛
- ❖ ارتقاء هماهنگی و تقویت همکاری های بین بخشی به منظور اجرای مطلوب تعهدات کشور در زمینه اهداف کنوانسیون ها و پروتکل های یادشده؛
- ❖ تقویت مشارکت و ارتقاء جایگاه ایران در فرآیندهای مربوط به تصمیم گیری های بین المللی مرتبط با مقوله های زیست محیطی.

ارکان طرح

مطابق با سند طرح، وزارت امور خارجه جمهوری اسلامی ایران متولی اصلی پروژه NCSA شناخته شده و هدایت کلی آنرا بعهده داشته است. ساختار پروژه، متشکل از دبیرخانه طرح، کمیته ملی راهبری و کمیته هماهنگی است که نمایندگان وزارتخانه ها و سازمان های ذیربط در آن مشارکت داشته و بر فعالیت های دبیرخانه طرح نظارت می نمایند.

دبیرخانه پروژه با استقرار در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران، مسئولیت مدیریت و اجرای دقیق فعالیت های پیش بینی شده در پروژه را از دی ماه ۱۳۸۴ برعهده گرفت. همچنین، تشکیل کمیته ای

متشکل از نمایندگان تام الاختیار دستگاه های مختلف برای راهبری طرح در نظر گرفته شده است. کمیته راهبری (PSC) که در فواصل زمانی شش ماهه برگزار شد، با اعمال نظارت عالیه بر سیاست های کلی طرح، به زمینه سازی در ایجاد هماهنگی و اشتراک مساعی در تصمیم گیری ها و جهت گیری های کلان طرح کمک نمود بخشید. نمایندگان عالی سازمان های حفاظت محیط زیست، جنگل ها، مراتع و آبخیزداری کشور، مدیریت و برنامه ریزی در کنار وزارتخانه های جهاد کشاورزی، امور خارجه، نفت، نیرو و همچنین نهادهای دیگری همچون UNDP، تشکل های مردمی و دانشگاه ها به عنوان اعضای اصلی در این کمیته شرکت می نمودند.

علاوه بر آن، تشکیل کمیته هماهنگی پروژه (PCC) با حضور مراجع ملی تماس سه کنوانسیون، نماینده UNDP و نیز مرجع ملی پروژه GEF پیش بینی شد که با انجام نشست های ماهانه، فعالیت های پروژه را تحت نظر گرفته و به هدایت راهبردی و عملیاتی آن یاری رسانند.

دستاوردهای مورد انتظار

منطق کلی حاکم بر طرح NCSA، ایجاد شرایط و بسترهای مناسب برای سازگار کردن اهداف و فعالیت های برنامه ریزی شده با مقتضیات ملی کشورمان بوده است تا از این طریق، مسائل و پرسش های مهم موجود از ابعاد ملی به روشنی و دقت تبیین گردند. در پایان فرآیند ارزیابی، انتظار می رفته تا گزینه های مناسب برای تهیه برنامه اقدام شناسائی شده و مجموعه ای از فعالیت ها، پروژه ها و نیز اقدامات واقعی برای ازمیان برداشتن تنگناهای موجود بر سر راه توسعه ظرفیت ها، تعریف شوند.

به دنبال تحقق فعالیت های برنامه ریزی شده در سند طرح در طی حدود ۲۰ ماه که نتایج آنها به شکل مجموعه ای از گزارش های مطالعاتی در اختیار قرار خواهند گرفت، دستیابی به دستاوردهای اصلی تحقق یافته و برای استفاده دستگاه های ذی ربط قابل بهره برداری خواهند بود. اهم این دستاوردها را به شرح زیر می توان خلاصه نمود:

- ❖ تهیه سیاهه ای از فعالیت های پیشین انجام شده و نتایج به دست آمده در ارتباط با اجرای هریک از کنوانسیون های تغییر اقلیم، تنوع زیستی و بیابان زدائی در کشور؛
- ❖ تحلیل تلاش های ایران در زمینه اجرای سه کنوانسیون از منظر ظرفیت و تنگناهای موجود؛

- ❖ تهیه گزارشی از وضعیت موضوعات میان بخشی مربوط به اجرای کنوانسیون ها در ایران؛
- ❖ اولویت بندی مسائل عمده موجود برای اقدامات اجرائی در آینده؛
- ❖ تحلیل تنگناهای مربوط به ظرفیت درزمینه اولویت های شناسائی شده؛
- ❖ شناسائی و تجزیه و تحلیل تنگناهای میان بخشی مربوط به مقوله ظرفیت و زمینه های بالقوه برای ایجاد هم افزائی ها؛
- ❖ تهیه راهبردها و برنامه اقدام ملی برای رفع کاستی های موجود و توسعه ظرفیت های مورد نیاز برای اجرای موفق تعهدات محیط زیستی کشور.

چار چوب مفهومی

- مفاهیم

- سطوح ظرفیت

ظرفیت (توانمندی) چیست؟

توانایی (ability) افراد و سازمان ها یا واحدهای سازمانی عبارتست از انجام موثر (effectively)، کارآ (efficiently) و پایدار (Sustainable) کارها. ظرفیت حالت منفعل ندارد بلکه بخشی از یک فرایند مستمر می باشد. در این فرایند منابع انسانی نقش اساسی دارد. چارچوب کلی که در داخل آن سازمان ها کارکردشان را انجام می دهند در زمره ملاحظات کلیدی در توسعه ظرفیت می باشد. ظرفیت کشوری، توانایی افراد، گروه ها، سازمان ها و نهادها در پرداختن به موضوعات محیط زیستی اولویت دار به عنوان بخشی از فعالیت های لازم برای دستیابی به توسعه پایدار است.

ارزیابی ظرفیت ملی

هدف اولیه ارزیابی ظرفیت ملی، تعیین اولویت های ملی برای توسعه ظرفیت است تا به موضوعات محیط زیستی ملی و جهانی موثر تر پرداخته شود. ارزیابی ظرفیت ملی قوتها، محدودیت ها و احتیاجات ظرفیت کشور را تحلیل می نماید و اقدامات لازم را برای پرداختن به آنها توصیه می کند. تمرکز آن بر سه کنوانسیون اجلاس ریو (تنوع زیستی، تخریب اراضی و تغییرات اقلیم) می باشد. رویکرد ارزیابی ظرفیت ملی، کشور را قادر می سازد تا برنامه های توانمندسازی مدیریت محیط زیستی خود را با اهداف و برنامه های گسترده تر ملی توسعه پایدار ادغام نماید. چنین ادغامی اجرای ادامه ارزیابی ظرفیت ملی را تامین می کند و تضمین کننده این امر است که ارزیابی ظرفیت ملی به بهبودهای قابل اندازه گیری در مدیریت محیط زیستی در مقیاس های ملی و جهانی بیانجامد.

اهداف ارزیابی ظرفیت ملی

ارزیابی ظرفیت ملی شامل فعالیت های ارزیابی و برنامه ریزی است که هر کشور خود انجام می دهد. هر کشور از انعطاف لازم برای تعریف اهداف و روش های ارزیابی ظرفیت ملی برخوردار است. ارزیابی ظرفیت ملی به ظرفیت کشور - توانایی افراد، سازمان ها و سیستم در پرداختن به موضوعات محیط زیستی اولویت دار به عنوان بخشی از فعالیت ها برای تحقق توسعه پایدار توجه دارد.

ارزیابی ظرفیت ملی فرصتی است برای ارزیابی نظام مند اولویت نیازها و تهیه برنامه ملی توسعه ظرفیت (اهداف و اقدامات لازم برای بهبود توانایی افراد، سازمان ها و سیستم ها با هدف تصمیم گیری و اجرای تصمیمات به نحو کارآ، اثر بخش و پایدار.

در انتها می باید برنامه عمل تنظیم شده ارایه شود. کشور به ظرفیتی نیاز دارد که کارکرد های زیر را انجام دهد:

- بسیج اطلاعات و دانش
- ایجاد توافق و شراکت در میان تمامی دست اندرکاران
- تنظیم سیاست ها، قوانین، راهبردها و طرح های موثر
- اجرای سیاست ها، قوانین، راهبردها و طرح ها و پروژه ها شامل بسیج و مدیریت منابع انسانی، مادی و مالی
- پایش، ارزشیابی، گزارش دهی و یادگیری

برای اینکه کشوری بتواند این کارکردها را با موفقیت به انجام رساند، به افراد و سازمان های توانا نیاز است و برای همکاری افراد و سازمان ها به سیستم سیاسی، اقتصادی و اجتماعی مناسب (محیط قادر کننده) احتیاج می باشد.

سطوح توسعه ظرفیت یا توانمندی

برای عملیاتی کردن اهداف توانمند سازی، ضروریست تعریف عملیاتی از اجزا آن ارایه کرد. تعریف عملیاتی اهداف در سه سطح اعلام شده به شرح زیر هستند:

الف- اهداف توانمندی در **سطح فردی** عبارتست از :

۱. بهبود توانایی افراد برای مدیریت و حفاظت از محیط زیست، کار کردن با افراد دیگر، در داخل سازمان ها و در جامعه بزرگتر

۲. تغییر ایستار یا طرز تلقی، دانش، رفتار و اقدامات، از طریق افزایش آگاهی، درک و مهارت افراد در باره موضوعات مرتبط؛ این امر اغلب از طریق ارقا آگاهی، آموزش، کارآموزی، یادگیری در حین انجام و یادگیری با همتایان انجام می شود

۳. بهبود عملکرد فردی از طریق افزایش مشارکت، حس مالکیت، اختیارات، انگیزشها و اخلاق،
۴. بهبود عملکرد فردی از طریق توسعه بهتر منابع انسانی و مدیریت عملیات و سیستم های پاسخگو

ب- اهداف توانمندسازی در سطح سازمانی عبارتند از:

۱. شفاف سازی و بهبود ساختارها و فرایندهای سازمانی هم چون اختیارات، مأموریت، مسئولیت ها، پاسخگویی، ارتباطات، و آمادگی منابع انسانی
 ۲. بهبود عملیات و کارکرد سازمان به نحوی که آنرا کارآتر، اثر بخش تر و منعطف تر به تغییر نماید. چنین امری شامل مدیریت، برنامه ریزی راهبردی و اجرای طرح ها و پروژه ها می شود.
 ۳. افزایش هماهنگی و مشارکت میان گروه ها یا بخش های مختلف سازمان
 ۴. برقرار کردن رابطه بهتر با محیط بیرون- دیگر سازمان ها اعم از داخلی و خارجی.
 ۵. تامین نظام های اطلاعاتی، زیربنا و تجهیزات بهتر برای پشتیبانی کار سازمان
- این سطح شامل وزارتخانه ها، سازمان ها و شرکت های دولتی، جامعه مدنی و بخش خصوصی می شود

پ- اهداف توانمند سازی در سطح سیستم عبارتند از :

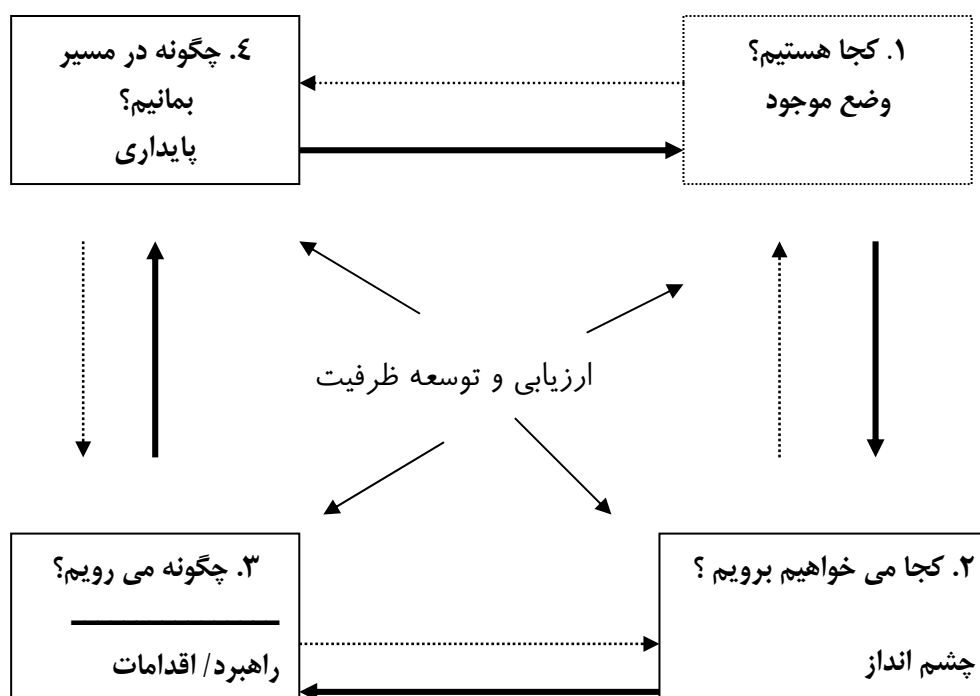
۱. ایجاد " محیط قادر کننده" به معنی حمایت اجتماعی برای مدیریت محیط زیستی بهتر در تمام بخش های جامعه
۲. بهبود چارچوب های سیاسی، اقتصادی، قانونگذاری، سیاستی، مقرراتی، انگیزشی و پاسخگویی که سازمان ها و افراد در داخل آنها فعالیت می کنند.
۳. بهبود ارتباطات و همکاری رسمی و غیر رسمی میان سازمان ها و افراد
۴. اشاعه مشارکت کلیه بخشهای جامعه در تحقق اهداف محیط زیستی از طریق بهبود آگاهی، آموزش و درگیر شدن و افزایش شفافیت و پاسخگویی حکومت

اصول ارزیابی ظرفیت ملی

- اطمینان از متعلق به خود دانستن ارزیابی ظرفیت ملی و تعهد بالایی سیاسی (اداری) و استفاده از کارشناسان ملی
- استفاده از ساختارها و ساز و کارهای هماهنگ کننده موجود (شوراها و کمیته ها)
- استفاده از فعالیت های توانمند سازی گذشته (اعم از بین المللی و داخلی)
- توجه به مواد و تصمیمیات سه کنوانسیون، بویژه آنهایی که در ارتباط باتوانمند سازی هستند
- حصول اطمینان در مورد مشارکت، مشورت و تصمیم گیری دست اندرکاران
- پذیرش رویکرد کل نگر به توسعه توانمندی (سیستم، سازمان و فرد)
- پذیرش رویکرد دراز مدت به توسعه توانمندی بعنوان بخشی از ابتکارات ملی و جهانی توسعه پایدار (اولویت های ملی توسعه هم چون فقرزدایی، راهبردهای بخشی و اهداف هزاره ...)
- تمرکز بر موضوعات بین بخشی برای تقویت هم افزایی در اجرای سه کنوانسیون
- توجه خاص به نیاز های سطح سیستم زیرا ظرفیت سازی بیشتر بر سطوح فردی و سازمانی متمرکز می شود

مراحل فعالیت های ظرفیت سازی و توسعه ظرفیت:

۱. ارزیابی از وضع موجود توانمندی ها
 ۲. کجا می خواهیم برویم؟ (چشم انداز، اهداف مرحله ای)،
 ۳. چگونه می توانیم به هدف برسیم؟ (راهبردها و برنامه عمل
 ۴. چگونه در مسیر باقی بمانیم؟ (Sustainability)
- ارزیابی از توان و ظرفیت تنها مربوط به مرحله اول نیست بلکه بصورت کاری تکراری انجام می شود. بر اساس نتایج ارزیابی در هر مرحله، ظرفیت سازی صورت می گیرد. معمولاً در تمام حالات اولویت با تقویت توانایی های موجود است. ایجاد توانمندی جدید تنها در مواردی که نیاز باشد صورت می گیرد.



ارزیابی ظرفیت: فرایندی ساختار یافته و تحلیلی که توسط آن ابعاد مختلف ظرفیت در داخل چارچوب وسیعتر محیطی یا سیستمها و هم چنین سازمان ها و افراد در داخل سیستم اندازه گیری و ارزیابی می شود. تاکید بر ظرفیت موجود است.

سه سطح ارزیابی و ظرفیت سازی

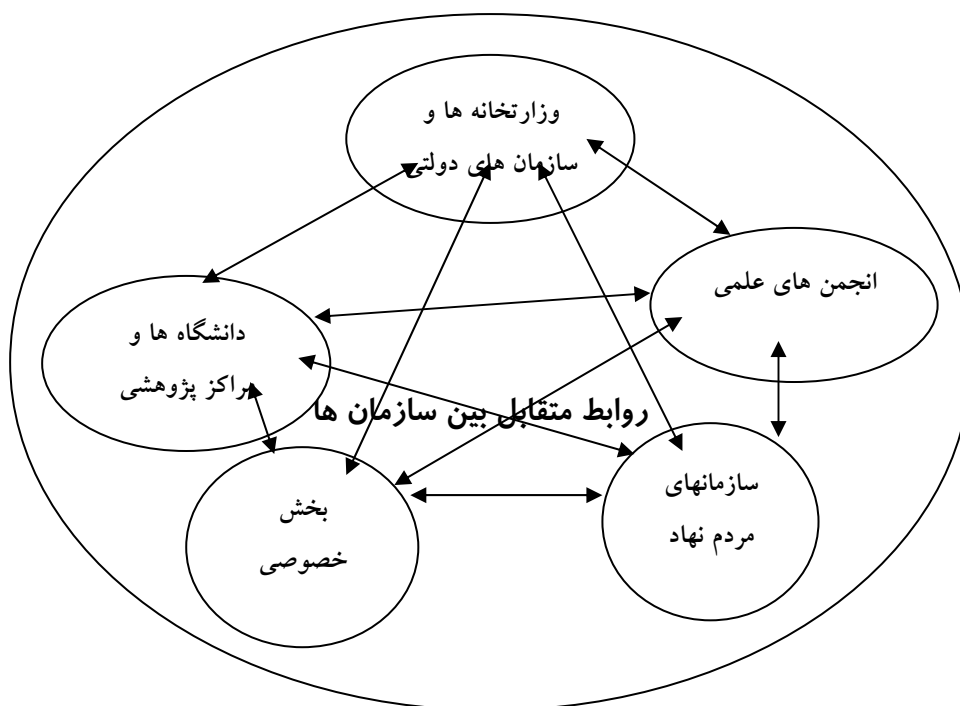
۱. سیستمی که سازمان ها و افراد در داخل آن فعالیت می کنند.

۲. سازمان ها رسمی و غیر رسمی و واحدهای فرعی داخلی آنها

۳. افراد

۱. سطح سیستم

در اولین سطح ارزیابی ظرفیت به سیستم های وسیع پرداخته می شود. این سیستم ها در چهار گروه طبقه بندی شده اند:



۱. عوامل سیاسی - اجتماعی
۲. حکومت / بخش عمومی
۳. اقتصادی/ فناوری
۴. محیط فیزیکی

در بررسی سیستم های مذکور به اموری هم چون فرصت ها، تهدیدها، مخاطرات، محدودیت ها پرداخته می شود.

عوامل/اجتماعی _ سیاسی شامل جامعه مدنی، ساختارهای اجتماعی و ارزشها، فرهنگ و سنت، برابری، فرایندها و واقعیات سیاسی، پیمان های منطقه ای و بین المللی و ... می شود.

عوامل حکومتی /بخش عمومی متشکل از کارکرد و نقش حکومت، خط مشی ها و برنامه های حکومت،

محیط های قانونی و مقرراتی، روابط بخش های عمومی و خصوصی، نقش مالیات و عوارض، حقوق

مالکیت، تامین اعتبار ... می باشد.

عوامل اقتصادی/فناوری شامل بازارها، چارچوب های اقتصاد کلان، پیوندهای جهانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، رشد سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات که تغییرات اساسی ایجاد می کند.

عوامل محیط فیزیکی دربرگیرنده حفاظت محیط زیست، پایداری منابع، طرح های اجرایی سبز، بهره برداری از انرژی، تنوع زیستی و غیره.

۲. سطح سازمانی

در رویکرد سنتی تاکید کاملاً بر منابع انسانی، فرایندها و موضوعات ساختاری سازمان ها قرار داشت. اما روش های موفق تر تمام/ابعاد ظرفیت سطح سازمانی را در نظر میگیرد (البته در مورد موضوع کاری این بررسی منظور نظر آن ابعادی است که در فعالیت های کنوانسیون ها اثر دارند). از جمله می توان از کنش مقابل سازمان با سیستمی که سازمان در داخل آن کار می کند(همراه با دیگر سازمان ها و دست اندرکاران) و واحدهای فرعی در داخل سازمان نام برد. شش بعد اصلی در سطح سازمانی عبارتند از:

۱. مأموریت و راهبرد

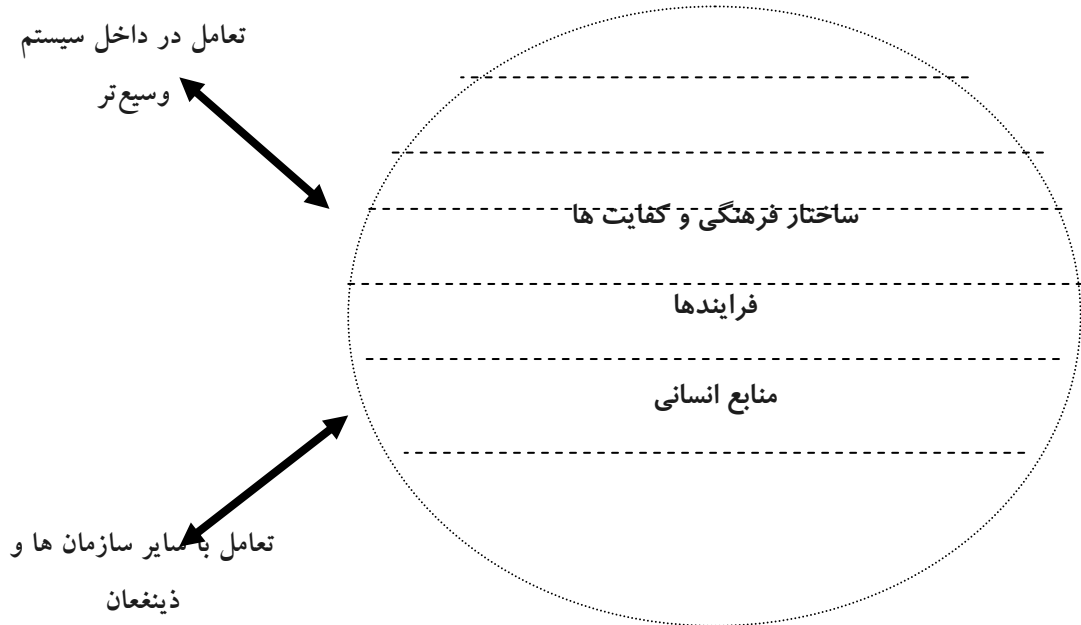
۲. فرهنگ/ساختار و شایستگی (صلاحیت):

۳. فرایندهای داخلی و خارجی

۴. منابع انسانی

۵. منابع اطلاعاتی

۶. زیر بناها(دارایی فیزیکی)



۳. سطح فردی

ارزیابی توانمندی در این سطح اساسی‌ترین مورد است. در این سطح ظرفیت افراد برای انجام موثر و کارآی امور در داخل سازمان و نظام مطرح است. توجه شود که ظرفیت "گروهی از افراد" در سطح "منابع انسانی" که بعدی از سطح سازمانی است، مورد بررسی قرار می‌گیرد. ارزیابی ظرفیت در این سطح بر حسب کارکرد و روابط فرد با سازمان شامل جنبه‌های مدیریتی، نظارتی، حرفه‌ای و اداری انجام می‌شود و در برگیرنده موارد زیر است:

- الزامات شغلی (سطح مهارت، ...)
- آموزش و بازآموزی، یادگیری فردی، آموزش در حین کار
- پیشرفت مسیر کاری (career)
- پاسخگویی و اخلاق
- دسترسی به اطلاعات

- شبکه روابط شخصی و حرفه ای
- نحوه انجام کار
- انگیزش ها
- امنیت
- مهارت در ارتباطات
- باز توسعه کار
- تسهیم در کار

ارزیابی ظرفیت می بایست به کمبود ها و خلاهای ظرفیتی منجر شود. موفقیت در ارزیابی و توسعه ظرفیت بستگی به توانمندی مدیریت و کارکنان دارد.

تحليل دست اندر کاران

تحلیل دست اندرکاران

مقدمه

شناسایی و درگیر کردن دست اندرکاران (Stakeholders) در هر فعالیت یکی از اقدامات اصلی می باشد. فقدان چنین عاملی در فعالیت های توسعه ای بی شک به کم اثری یا بی اثری آنها منجر می شود. لذا برای پیشبرد اقدامات توسعه ای ضروریست دست اندرکاران از ابتدا مورد شناسایی و مشارکت قرار گیرند تا به نسبت جایگاه و موقعیت به ایفای نقش پردازند و اثر بخشی لازم تحقق نماید.

با توجه به تنوع دست اندرکاران در سه کنوانسیون تنوع زیستی، مقابله با بیابان زایی و تغییرات اقلیم، برای ارزیابی صحیح دست اندرکاران ضروریست چارچوب، معیارها، تعاریف و روش ها مشخص باشند. در این گزارش سعی شده است تا موارد یاد شده در قالب چگونگی شناسایی دست اندرکاران و موضوعات کلیدی برای شراکت دست اندرکاران، نحوه ارزیابی میزان اهمیت و نفوذ دست اندرکاران برای اولویت گذاری در برنامه کاری بررسی شوند. عناوینی که در قسمت های بعدی مطرح می شوند به شرح زیر است:

۱. در هر یک از کنوانسیون ها، دست اندرکاران چه کسانی هستند؟
۲. چگونه تحلیل دست اندرکاران انجام می شود؟
۳. ارزیابی نفوذ و اهمیت دست اندرکاران
۴. برنامه عمل برای مشارکت لازم دست اندرکاران در هر یک از کنوانسیون ها

۱. دست اندرکاران چه کسانی هستند؟

دست اندرکار، شخص، گروه، یا نهادی است که در اجرای کنوانسیون های مورد نظر منافع دارد. این تعریف شامل نفع بران با هدف و واسطه ها، برندگان و بازندگان، و آنهایی می شود که در فرایند تصمیم گیری قرار گرفته اند یا از آن کنار گزارده شده اند. توجه شود که برای واژه انگلیسی Interest، معادل فارسی نفع مطرح شده لیکن می بایست توجه شود که منظور فراتر از جنبه مثبت آن است بلکه توجه و علاقه نیز مطرح است که می تواند حتی جنبه منفی نیز داشته باشد.

انواع دست اندرکاران

دست اندرکاران را می توان به گروه های زیر تقسیم نمود:

۱. دست اندرکاران اولیه (primary) آنهایی هستند که تحت تاثیر اجرای کنوانسیون ها قرار می گیرند، خواه از آن منتفع شوند یا چیزی را از دست دهند
۲. دست اندرکاران ثانویه (Secondary) آنهایی هستند که دارای نقش میانجی می باشند و می توانند بر اجرای کنوانسیون ها اثر مهمی داشته باشند.
۳. دست اندرکاران کلیدی (Key) آنهایی هستند که می توانند اثر مهمی بر پروژه داشته باشند یا در تحقق اهداف آن، مهمترین نقش را ایفا کنند. توجه به این نکته ضروریست که دست اندرکاران اولیه و ثانویه ممکن است در زمره دست اندرکاران کلیدی قرار گیرند.

مشارکت دست اندرکاران اولیه در پروژه هایی که انتظار می رود دارای اثر مستقیم بر گروه های تعریف شده مردم باشند اساسی است. بهبود زندگی مناطق فقیر نشین، پروژه های جمعیت روستایی و بهداشت روستایی، پروژه های کشاورزی که معطوف به کشاورزان خرد هستند، آموزش مهارت به کشاورزان بیکار و فاقد زمین، بنگاه های با مقیاس کوچک، پروژه های آبرسانی روستایی، و پروژه های حفاظت از جنگل از این نوع موارد هستند.

*مشارکت دست اندرکاران، فرایندی است که از طریق آن دست اندرکاران - آنهایی که حقوقی دارند (و بنابراین مسئولیت) یا منافع - نقش فعالی را در تصمیم گیری و در فعالیت های بعدی consequent که آنها راتحت تاثیر قرار می دهد می کنند.

تحلیل دست اندرکاران معطوف به اهداف زیر است:

۱. شناسایی و تعریف خصوصیات دست اندرکاران کلیدی
۲. ارزیابی شیوه ای که آنها ممکن است بر نتایج پروژه اثر داشته باشند یا از نتایج آن متاثر شوند
۳. درک روابط میان دست اندرکاران، شامل ارزیابی تضاد های بالقوه یا بالفعل منافع و انتظارات میان دست اندرکاران
۴. ارزیابی ظرفیت دست اندرکاران مختلف که مشارکت می کنند.

در طراحی چارچوب پروژه، ضروریست دست اندرکاران اصلی در فعالیت های زیر درگیر شوند:

۱. توافق بر سر اهداف، ستانده ها و فعالیت ها

۲. شناسایی شاخصها برای اندازه گیری پیشرفت (کنوانسیون)

توجه شود که دست اندرکاران مختلف ممکن است شاخص های متفاوتی برگزینند. این موضوع در مورد شاخص های هدف مهمتر است. لذا باید هماهنگی میان آنها برقرار شود.

۲. چگونه تحلیل دست اندرکاران انجام می شود؟

برای تحلیل دست اندرکاران چند مرحله می بایست انجام شود:

- تهیه جدول دست اندرکاران
- ارزیابی اهمیت هر یک از دست اندرکاران برای موفقیت پروژه و قدرت / نفوذ آنها
- شناسایی مخاطرات و مفروضاتی که بر موفقیت پروژه اثر دارند

تهیه جدول دست اندرکاران (جدول یک)

- شناسایی و فهرست تمامی دست اندرکاران بالقوه
- شناسایی منافع (آشکار و نهان) در رابطه با پروژه. ممکن است دست اندرکاری دارای چند منفعت باشد
- ارزیابی خلاصه اثرات احتمالی پروژه بر هر یک از منافع هر دست اندرکار (مثبت، منفی، ناشناخته)
- تعیین اولویت نسبی که پروژه به هر یک از دست اندرکاران در تامین منافع آنها می دهد.

۱= اولویت بالا

۲= اولویت متوسط

۳= اولویت پایین

توجه نمایید که در طبقه بندی دست اندرکاران می توان از گروه بندی مختلفی استفاده کرد. برای مثال، وزارتخانه ها/ سازمان هایی که در جهت حفاظت هستند و آنها که ماهیت بهره برداری دارند.

پرسش هایی در باره منافع دست اندرکاران:

- تعریف منافع یا علاقه دست اندرکاران ممکن است دشوار شود، اگر پنهانی باشد یا در تناقض با اهداف اعلام شده سازمانها باشد
- منافع را می توان با استفاده از پرسشهایی هم چون موارد زیر شناسایی کرد:
 ۱. انتظارات دست اندرکار از کنوانسیون (پروژه) چیست؟
 ۲. منافع احتمالی دست اندرکار چه میباشد؟
 ۳. دست اندر کار چه منابعی را مایل است تعهد نماید یا از آن اجتناب ورزد؟
 ۴. دست اندرکار چه منافع دیگری دارد که با کنوانسیون(پروژه) در تضاد است؟
 ۵. این دست اندرکار دیگر دست اندرکاران را چگونه می بیند؟

جدول (۱): نمونه ای از بررسی دست اندرکاران به تفکیک منافع، اثرات بالقوه پروژه و اولویت نسبی منافع آنها

اولویت نسبی منافع	اثرات بالقوه (کنوانسیون) پروژه	منافع	نوع دست اندر کار
			دست اندر کاران اصلی
۱ -	- مثبت +-	سازمان جنگلها و مراتع
۲ -	- مثبت +	- اقدامات پیشگیرانه	
			بخش بهره برداری وزارت جهاد کشاورزی
			دست اندر کاران اولیه
			...
			...
			دست اندرکاران ثانویه
۱ -	- مثبت +	- تامین اعتبار	سازمان مدیریت و برنامه ریزی
۳ -	- مثبت +	- تایید سیاست ها و اقدامات	
			...

۳. ارزیابی " نفوذ و اهمیت " دست اندرکاران

دست اندرکاران کلیدی آنهایی هستند که دارای نفوذ قابل توجه هستند یا برای موفقیت پروژه مهم می باشند. نفوذ به این موضوع اشاره دارد که یک دست اندرکار چقدر قوی است. مهم به دست اندرکارانی اشاره دارد که مشکلاتشان، نیازهایشان و منافعشان برای پروژه با اولویت است و برای موفقیت پروژه این نوع دست اندرکاران می بایست بنحو موثری یاری شوند.

با ترکیب نفوذ و اهمیت، دست اندرکاران را می توان به گروه های مختلفی طبقه بندی نمود. این طبقه بندی در شناسایی فرضیات و مخاطرات که نیاز به مدیریت آنها نیز است، کمک می کند. برای تحلیل نفوذ و اهمیت دست اندرکاران از جدول زیر استفاده می شود.

جدول (۲): طبقه بندی دست اندرکاران برحسب نفوذ و اهمیت آنها

اهمیت زیاد				
۴				
۳				
۲				
۱				
کم اهمیت				
	۱	۲	۳	۴
کم نفوذ	پر نفوذ			

دست اندرکار کلیدی به اهمیت زیاد، نفوذ زیاد یا هر دو اشاره دارد.

پرسش ها

۱. در کنوانسیون شما، ترکیب دست اندرکاران چگونه است؟

- دست اندرکاران کلیدی
- دست اندرکاران اولیه

• دست اندرکاران ثانویه

۲. دست اندرکاران دولتی
۳. دست اندرکاران بخش خصوصی
۴. دست اندرکاران دانشگاهی و پژوهشی
۵. دست اندرکاران سازمان های مردم نهاد
۶. دست اندرکاران جوامع محلی
۷. دست اندرکاران منطقه ای و بین المللی

۴. برنامه عمل برای مشارکت لازم دست اندرکاران در هریک از کنوانسیون ها

پرسش های مربوط به شناسایی دست اندر کاران

۱. کدام وزارتخانه/سازمانی خط مشی و تصمیمات مرتبط را اتخاذ می کند؟
۲. کدام وزارتخانه/سازمانی خط مشی و تصمیمات مرتبط را اتخاذ می کند؟
۳. کدام وزارتخانه/سازمانی نقش اصلی (پیشرو) را دارد؟
۴. کدام مراجع منابع مالی را تامین می کنند؟
۵. کدام مراجع منابع فنی را تامین می کنند؟
۶. چه کسانی منفعت بران (ذینفعان) مستقیم هستند؟
۷. چه کسانی منفعت بران (ذینفعان) غیرمستقیم هستند؟
۸. کدامیک از دست اندرکاران که امکان اعلام نظر ندارند می بایست توجه خاص به آنها شود؟
۹. چه کسانی نماینده آنها می هستند که تحت تاثیر اجرا /عدم اجرای کنوانسیون قرار می گیرند؟
۱۰. چه کسانی مسئول اجرای کنوانسیون هستند؟
۱۱. آیا نیروی اجتماعی/سیاسی هستند که در حمایت از یا در مخالفت با کنوانسیون اقدام نمایند؟

روش شناسی

- رویکرد
- روش
- تکنیک

رویکرد

برای ارزیابی ظرفیت، سه رویکرد مطرح است: فزاینده (Incremental)، تغییر و دگرگونی (Transformational)، رفع موانع (Barrier removal). اگر چه رویکرد فزاینده بیش از سایر رویکردها استفاده می شود لیکن استفاده هم زمان آنها مانع الجمع نمی باشند. رویکرد فزاینده بر تحلیل تفاوت ها میان ظرفیت موجود و ظرفیت مورد نیاز برای دستیابی به اهداف یا تعهدات موجود می باشد. این رویکرد بیش از دو مورد دیگر استفاده می شود و مستلزم شناسایی ظرفیت ها برای تامین تعهدات در چارچوب سه کنوانسیون می باشد. رویکرد فزاینده بر اتخاذ اقداماتی در کوتاه و میان مدت و در سطوح فردی، سازمانی و سیستمی تمرکز دارد که به شیوه های نسبتاً خرد پیش می رود اما همراه با چند تغییر اساسی می باشد.

رویکرد تغییر و دگرگونی شامل ارزیابی تفصیلی اهداف کلی و تعیین انواع ساختارهای سازمانی و ظرفیت های مورد نیاز برای دستیابی به آنها بدون در نظر گرفتن وضع موجود است. در این رویکرد ممکن است بخش اندکی از ظرفیت موجود (فردی، سازمانی، سیستمی) بدون تغییر بماند. پست های فردی، واحدهای فرعی، و تمامی سازمان ممکن است حذف یا بازسازی شود و وظایف جدیدی برای آنها تعیین شود. این رویکرد اساسی است و مستلزم افق زمانی دراز مدت می باشد.

سومین رویکرد، رفع موانع است که بر عدم موفقیت تلاش های کنونی و برپا کردن سریع ظرفیت های مورد نیاز تمرکز دارد. این ظرفیت ها از طریق مداخلاتی که خلاها را پر می کند یا جا به جایی ظرفیت ها انجام می شود.

در این گزارش از رویکرد فزاینده استفاده شده است و برای اجرای این روش از چند تکنیک بهره برداری شده است.

روش

برای گردآوری داده‌ها دو روش مورد نظر قرار گرفت: گفتگوی متمرکز گروهی (Focus Group Discussion) و تدوین پرسشنامه و مراجعه به افراد ذیربط. پس از بررسی جنبه‌های مثبت و منفی دو روش و امکانات پروژه، گروه مدیریت به این نتیجه رسید که هر چند مزیت‌های روش اول بسیار جالب می‌باشد اما روش دوم با اطمینان بیشتری برای دستیابی به افراد مورد نظر همراه است. هم‌چنین مزیت کمتر بودن ملاحظات خاص در پاسخ و اظهار نظر، روش پرسشنامه را در این مورد ارجح نمود.

با توجه به چارچوب مفهومی که در قسمت‌های پیشین به آنها اشاره شد، مولفه‌های توانمندی در سه سطح فردی، سازمانی و سیستمی مورد پرسش قرار گرفتند. نکته حایز اهمیت این است که در پرسشنامه‌ها اطلاعات درخواستی در مورد ظرفیت‌ها به تفکیک فعالیت‌های انجام شده، فعالیت‌های در دست اجرا، فعالیت‌های پیش‌بینی شده، و فعالیت‌های مسکوت مانده مورد سوال قرار گرفتند لیکن به دلیل اینکه ارایه نتایج با حجم زیادی همراه می‌شد ظرفیت فعالیت بطور یک مجموعه ارایه شده است. (نمونه پرسشنامه در پیوست یک قرار دارد)

تعداد پرسشنامه‌ها بر اساس کنوانسیون‌ها به شرح زیر است:

- کنوانسیون تغییر اقلیم؟؟
- کنوانسیون تنوع زیستی؟؟
- کنوانسیون مقابله با بیابان‌زایی؟؟

نکته حایز اهمیت دیگری که ضروریست به آن اشاره شود کیفیت پرسشگران می‌باشد. برخلاف فعالیت‌های مرسوم پرسشگری، افراد شرکت‌کننده در سه گروه کاری خود به کنوانسیون‌ها، دستگاه‌های مرتبط و مسایل و مشکلات آشنایی داشتند که از این جنبه بر کیفیت کار افزوده شد.

نحوه محاسبه ظرفیت

امتیاز دهی از صفر تا ۵ صورت گرفته است. ۵ بیشترین میزان ظرفیت می‌باشد. امتیاز وضع موجود ظرفیت از ۵ کاسته شده تا میزان ظرفیت مورد نیاز حاصل شود. این شیوه براساس رویکرد فزاینده

(Incremental)) صورت گرفته است. سپس در نرم افزار TOPSIS محاسبات صورت گرفت. این محاسبات بیشتر در مورد ظرفیت دستگاه ها در کنوانسیون های مختلف صورت گرفته است.

استفاده از تکنیک (TOPSIS)

فرآیند تصمیم گیری معمولاً بر اساس متغیرهایی صورت می گیرد که این متغیرها ممکن است کمی یا کیفی باشد. برای متغیرهایی که دارای مقیاس فاصله ای (نسبتی) هستند، تصمیم گیری معمولاً با کمترین خطا انجام می گیرد. اما وقتی در یک فرآیند تصمیم گیری برخی از متغیرها دارای مقیاس ترتیبی (متغیر کیفی) باشند معمولاً عمل تصمیم گیری با احتیاط انجام می پذیرد. برای منطقی کردن فراوری داده ها از روش Topsis استفاده شد که به شرح زیر است.

در دو دهه اخیر، محققین به مدل های تصمیم گیری چند معیاره^۱ بیش از پیش توجه کرده اند، در این گونه تصمیم گیری ها چندین معیار که گاه با هم متضاد هستند در نظر گرفته می شوند. و در زمینه مسائل عمومی یک جامعه، برنامه توسعه آبی می تواند بر اساس معیارهایی چون هزینه، احتمال کمبود آب، انرژی (میزان استفاده از جنگل و زمین، کیفیت آب، حفاظت از مواد غذایی و غیره صورت گیرد، یعنی موارد ذکر شده به عنوان معیار آن مورد توجه قرار می گیرند.

در زمینه مسائل دولتی، بخش حمل و نقل کشوری باید سیستم حمل و نقل را به گونه ای طراحی کند که زمان سفر، تاخیرات، هزینه حمل و نقل و غیره حداقل شود.

موارد فوق بخش هایی از کاربرد تصمیم گیری های چند معیاره را شامل می شوند. به طور کلی روش های تصمیم گیری چند معیاره (MCDM) به دو دسته کلی تقسیم می شوند:

۱) مدل های تصمیم گیری با چند هدف^۲، در این مدل ها تصمیم گیری چندین هدف به طور همزمان جهت بهینه شدن، مورد توجه قرار می گیرد.

^۱ - Multi-Criteria Decision Making

^۲ - Multiple Objective Decision Making

۲) مدل‌های تصمیم‌گیری چند شاخص^۳، در این مدل‌ها، انتخاب یک گزینه از بین گزینه‌های موجود مد نظر است. در یک تعریف کلی تصمیم چند شاخص به تصمیمات کافی خاصی (از نوع ترجیحی) مانند ارزیابی، اولویت‌گذاری و یا انتخاب از بین گزینه‌های موجود اطلاق می‌گردد. انواع مختلفی از مسائل *MADM* وجود دارند که تمامی آنها در خصوصیات زیر مشترک هستند.

(۱) گزینه‌ها:

در این مسائل تعدادی مشخص گزینه باید مورد بررسی قرار گرفته و در مورد آنها اولویت‌گذاری، انتخاب یا رتبه‌بندی صورت گیرد، تعداد گزینه‌های مورد نظر می‌تواند محدود و یا خیلی زیاد باشد.

(۲) شاخص‌های چند گانه:

هر مسئله *MADM* چند شاخص دارد که تصمیم‌گیرنده، باید در مسئله آنها را کاملاً مشخص کند. تعداد شاخص‌ها بستگی به ماهیت مسئله دارد. برای مثال، در یک مسئله خرید اتومبیل اگر قرار به ارزیابی چند اتومبیل باشد شاخص‌های مختلف قیمت، میزان سوخت مصرف، نحوه ضمانت و ساخت ممکن است مد نظر باشند. (در اینجا چند شاخص محدود در نظر گرفته شده‌اند)، در حالیکه در یک مسئله مکان‌یابی برای یک طرح کارخانه ممکن است ۱۰۰ شاخص یا بیشتر مورد نظر باشند.

(۳) واحدهای مقیاس:

هر شاخص نسبت به شاخص دیگر دارای مقیاس اندازه‌گیری متفاوت است. لذا جهت معنی‌دار شدن محاسبات و نتایج از طریق روش‌های علمی اقدام به بی‌مقیاس کردن داده‌ها می‌شود به گونه‌ای که اهمیت نسبی داده‌ها حفظ گردد.

(۴) وزن شاخص‌ها:

تمامی روش‌های *MADM* مستلزم وجود اطلاعاتی هستند که بر اساس اهمیت نسبی هر شاخص به دست آمده باشند. این اطلاعات معمولاً دارای مقیاس ترتیبی یا فاصله‌ای هستند. وزن‌های مربوط به شاخص‌ها می‌توانند مستقیماً توسط تصمیم‌گیرنده و یا به وسیله روش‌های علمی موجود به معیارها تخصیص داده شود. این وزن‌ها اهمیت نسبی هر شاخص را بیان می‌کنند.

- انواع روش‌های *MADM*

به طور کلی، مدل‌های *MADM* به دو بخش کلی تقسیم می‌شوند:

^۳ Multiple Attribute Decision Making

(۱) روش های جبرانی^۴

(۲) روش های غیر جبرانی^۵

- روش های جبرانی به آن دسته از مدل های *MADM* گفته می شود که در آنها تبادل بین شاخص ها صورت می گیرد بدین معنی که تغییر در یک شاخص توسط تغییری مخالف (در جهت عکس) در شاخص یا شاخص های دیگر جبران می شود.

روش های جبرانی، روش هایی مانند میانگین وزنی ساده، *ELECTRE*, *TOPSIS* تخصیص خطی، *AHP* و غیره است.

- روش های غیر جبرانی، آن دسته از مدل های *MADM* هستند که در آنها تبادل بین شاخص ها صورت نمی گیرد.

بدین معنی که نقطه ضعف موجود در یک شاخص توسط مزیت موجود در شاخص دیگر جبران نمی شود بلکه هر شاخص جدا از دیگر شاخص ها مبنای ارزیابی گزینه های رقیب قرار می گیرد.

- روش *TOPSIS* همانطور که گفته شده یکی از روش های جبرانی از مدل های *MADM* می باشد. این روش در سال ۱۹۸۱ توسط هوانگ و یون^۶ ارائه گردید. در این روش m گزینه به وسیله n شاخص مورد ارزیابی قرار می گیرند و هر مسئله را می توان به عنوان یک سیستم هندسی شامل m نقطه در یک فضای n بعدی در نظر گرفت. این تکنیک بر این مفهوم بنا شده است، که گزینه انتخابی باید کمترین فاصله را با راه حل ایده آل مثبت (بهترین حالت ممکن، A_i^+) و بیشترین فاصله را با راه حل ایده آل منفی (بدترین حالت ممکن، A_i^-) داشته باشد. فرض بر این است که مطلوبیت هر شاخص به طور یکنواخت افزایشی یا کاهششی است. حل یک مسئله به روش *TOPSIS* شامل ۶ مرحله به شرح زیر می باشد:

۱- ماتریس D (ماتریس $n \times m$ گزینه و n شاخص) را به کمک فرم اقلیدسی به یک ماتریس بی مقیاس تبدیل شود.

$$r_{ij} = \frac{d_{ij}}{(\sum d_{ij})^{1/2}} \quad (j = 1, 2, \dots, n)$$

^۴ - Compensatory Methods

^۵ - Non Compensatory Methods

^۶ Hwang & Yoon

d_{ij} : مقدار اولیه شاخص در ماتریس D

r_{ij} : مقدار شاخص در ماتریس استاندارد شده

ماتریس بدست آمده، ND نامیده می شود.

۲- ماتریس بی مقیاس موزون محاسبه می شود.

$$V = N_D * W_{n*n}$$

V ماتریس بی مقیاس موزون و W یک ماتریس قطری از وزن های به دست آمده برای شاخص ها می باشد.

۳- راه حل ایده آل مثبت (A_i^+) و راه حل ایده آل منفی (A_i^-) مشخص می شوند.

$$A^+ = \left\{ (\max V_{ij} | j \in j_1), (\min V_{ij} | j \in j_2) | i = 1, 2, \dots, m \right\}$$

$$A^- = \left\{ (\min V_{ij} | j \in j_1), (\max V_{ij} | j \in j_2) | i = 1, 2, \dots, m \right\}$$

۴- اندازه فاصله بر اساس فرم اقلیدسی به ازاء راه حل ایده آل منفی و گزینه مثبت و همین

اندازه را به ازاء راه حل مثبت و گزینه منفی به صورت زیر محاسبه می شوند:

$$d_i^+ = \left\{ \sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^+)^2 \right\}^{\frac{1}{2}} \quad (i = 1, 2, \dots, m)$$

$$d_i^- = \left\{ \sum_{y=1}^n (V_{iy} - V_y^-)^2 \right\}^{\frac{1}{2}} \quad (i = 1, 2, \dots, m)$$

۵- نزدیکی نسبی A_i به راه حل ایده آل به صورت زیر محاسبه می گردد.

$$C_i = \frac{d_i^-}{(d_i^- + d_i^+)} \quad (i = 1, 2, \dots, m)$$

۶- رتبه بندی گزینه ها در این مرحله انجام می گیرد و بر اساس ترتیب نزولی C_i می توان

گزینه های موجود را بر اساس بیشترین اهمیت رتبه بندی کرد.

۵. سازمان کار برای گردآوری داده ها

گردآوری اطلاعات توسط سه گروه موضوعی (کنوانسیون) انجام شد. اعضای گروه ها که در دو جلسه توجیهی نسبت به طرح شناخت لازم را یافتند دارای شناخت لازم از دستگاه های مرتبط با کنوانسیون

بودند. از این جهت می توان از صحت و دقت قابل قبول گردآوری اطمینان یافت. اسامی اعضا هر گروه در گزارشهای موضوعی درج شده است.

یافته ها

- به تفکیک موضوع و کنوانسیون
- به تفکیک وضع موجود و فاصله تا وضع مطلوب
- ظرفیت های کلی سه کنوانسیون

در این قسمت نتایج حاصل از شناسایی ظرفیت های موجود و مورد نیاز در هر کنوانسیون و در مقایسه با هم و به تفکیک موضوعات زیر مورد ارزیابی قرار گرفته است:

- تحقیقات
- مدیریت
- آموزش و بازآموزی
- گزارش دهی
- پایش و ارزشیابی
- ظرفیت سازی
- انتقال فناوری و توسعه آن
- رابطه بین کنوانسیون ها
- مشارکت مردمی
- حفاظت

درانتها ظرفیت های سه کنوانسیون بطور کلی و قطع نظر از موضوعات یادشده با یکدیگر مقایسه شده است.

۱. تحقیقات

۱.۱. ظرفیت های موجود: ظرفیت های تحقیقاتی سه کنوانسیون در جداول زیر مورد بررسی قرار گرفته اند. ابتدا ظرفیت های موجود و سپس ظرفیت های مورد نیاز بررسی شده اند.

ظرفیت های فردی (جدول ۱.۱)

- ظرفیت های تخصصی فردی در سه کنوانسیون تقریباً نزدیک به هم می باشد، معادل ۳ و بیشتر از آن است.
- در خصوص مهارت، و وضعیت پایین تر از سطح تخصصی می باشد که این امر عمدتاً در مورد کنوانسیون تنوع زیستی مطرح می باشد. از جمله مواردی که می تواند بین کنوانسیون ها مورد مشارکت قرار گیرد.

- در خصوص مشوق های فردی، هرچند کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیشترین میزان را داراست اما در سطح متوسط قرار دارد. این ظرفیت در کنوانسیون تنوع زیستی و تغییر اقلیم حتی از حد متوسط نیز کمتر می باشد. البته این ظرفیت قابل انتقال بین فعالیت های کنوانسیون نمی باشد لیکن از جنبه فردی حایز اهمیت می باشد.
- بررسی عددی سه کنوانسیون در زمینه ظرفیت فردی در بخش تحقیقات حاکی از آن است که مقابله با بیابان زایی از توان بیشتری برخوردار می باشد. البته از این نظر، ظرفیت های موجود می بایست هرچه سریعتر ارتقاء یابد. با توجه به نقش متخصصان، چه در سطح کارشناسی و چه مدیریتی، ضروریست در این بخش توجه خاص به افزایش ظرفیت فردی و هم افزایی از طریق هم کاری بین کنوانسیون صورت گیرد.

جدول ۱.۱. وضعیت مولفه های ظرفیت موجود فردی

در بخش تحقیقات در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۲.۴۵	۳.۱۲	۳.۲۳	تغییر آب و هوا
۲.۲۵	۲.۵	۳	تنوع زیستی
۳	۳.۲	۳.۳۲	مقابله با بیابان زایی

وضعیت مؤلفه های ظرفیت موجود سازمانی (جدول ۱.۲)

- در خصوص مأموریت سازمانی، کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیشترین ظرفیت مأموریتی و در مقابل کنوانسیون تنوع زیستی کمترین ظرفیت مأموریتی را دارد. تغییر اقلیم با ظرفیت اندکی بالاتر از متوسط قرارداد.

- از نظر ساختار سازمانی، مجدداً کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیشترین ظرفیت را داراست که کمی بیش از متوسط می باشد. ظرفیت ساختار کنوانسیون تنوع زیستی از میزان متوسط نیز کمتر می باشند.

- هماهنگی بین واحدهای سازمانی دستگاه های عضو کنوانسیون ها ضروری می باشد. لذا هرچه ظرفیت دستگاه های ذیربط از این نظر بیشتر باشد امکان هم افزایی در آنها بیشتر می گردد. این ظرفیت در کنوانسیون های تغییر اقلیم و تنوع زیستی کمتر از متوسط می باشد. در کنوانسیون مقابله با بیابان زایی اندکی بیش از متوسط است. در مجموع این ظرفیت در وضعیت متوسطی قرار دارد.

- منابع انسانی از نظر سازمانی برای دو کنوانسیون تغییر اقلیم و تنوع زیستی اندکی بالاتر از سطح متوسط قرارداد. البته ظرفیت کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بالاتر از سه می باشد. همانطور که در بررسی ظرفیت فردی ملاحظه شد، با توجه به محیط زیست کشور به ضرورت ارتقاء کیفی و کمی این ظرفیت اشاره شده در همین راستا منابع انسانی از نظر سازمانی نیز می بایست مورد توجه خاص قرار گیرد.

- مولفه دیگر ظرفیت سازمانی، منابع اطلاعاتی است که از جنبه های مختلف مورد استفاده قرار می گیرد. کماکان ظرفیت مربوط به کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بالاتر از دو کنوانسیون دیگر است و در حد متوسط بالاتر قرار دارد. ظرفیت اطلاعاتی در دو کنوانسیون تغییر اقلیم و تنوع زیستی حدود متوسط قرار دارد که در مجموع حکایت از پائین بودن آن دارد.

- ظرفیت مالی نیز در کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیش از هر دو کنوانسیون دیگر است. وضعیت ظرفیت مالی تغییر اقلیم بسیار پایین است و ظرفیت مالی کنوانسیون تنوع زیستی نیز از متوسط کمتر است که بر ضعف این دو کنوانسیون در زمینه مالی دلالت دارد.

جدول ۱.۲. وضعیت مولفه های ظرفیت موجود سازمانی

در بخش تحقیقات در سه کنوانسیون

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۱.۸۳	۲.۲۶	۲.۹۷	۲.۳۷	۲.۵۹	۲.۷۳	تغییر آب و هوا
۲.۳۶	۲.۶۲	۲.۳۹	۲.۳۸	۲	۲.۰۴	تنوع زیستی
۳.۲	۳.۵۷	۳.۱	۲.۶۸	۳.۱	۳.۷	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت موجود سیستمی تحقیقات (جدول ۱.۳)

- مؤلفه قانون در ظرفیت سیستمی تحقیقات حاکی از آن است که وضعیت کنوانسیون‌های تغییر اقلیم و تنوع زیستی مناسب نمی‌باشد و احتیاج به حمایت قانونی دارد. این ظرفیت در مورد کنوانسیون مقابله با بیان زایی وضعیت بهتری دارد. هرچند که نیاز به بهبود نیز دارد.

- وضعیت مقررات نیز تقریباً مشابه وضعیت ظرفیت قانونی حامی تحقیقات می‌باشد.

- در مورد رویکرد توسعه‌ای به تحقیقات در چارچوب سیستمی، وضعیت ظرفیت تغییر اقلیم و کنوانسیون مقابله با بیابان زایی تقریباً برابر هم و کمی بالاتر از ۳ است. این امر را می‌توان نشانی از مسائل پیش آمده در اثر خشکسالی در کشور و همچنین سابقه بیابان و بیابان زایی دانست. مضافاً اینکه در خصوص این سه کنوانسیون تنها شورای عالی مقابله با بیابان زایی فعالیت دارد که در جنبه‌های مختلف از جمله رویکرد توسعه اثر بخش داشته است.

- در همکاری و هماهنگی بین دستگاه‌های ذیربط برای تحقیقات، کمترین میزان ظرفیت مربوط به کنوانسیون تنوع زیستی می‌باشد. بیشترین ظرفیت در این زمینه مربوط به کنوانسیون تغییر اقلیم است و پس از آن کنوانسیون مقابله با بیابان زایی قرار دارد. با توجه به ماهیت فرابخشی هر سه کنوانسیون ظرفیت همکاری و هماهنگی بین دستگاه‌ها می‌بایست بیش از این میزان‌ها باشد. همچنین برای هم‌افزایی بین سه کنوانسیون، ارتقا این ظرفیت الزامی است.

- در مجموع ظرفیت سیستمی تحقیقات در موضوع نظارت و پاسخگویی نسبتاً پایین است. نظارت و پاسخگویی در زمینه تحقیقات، ساز و کار مهمی برای پیشبرد بهتر فعالیت‌ها است.

- ظرفیت آگاهی عمومی و مسئولان در زمینه تحقیقات در هر سه کنوانسیون تقریباً نزدیک به هم می‌باشد. این ظرفیت در وضعیت خوبی قرار ندارد. آگاهی عموم و مسئولان نه تنها برای بخش تحقیقات بلکه برای دیگر موضوعات نیز حایز اهمیت است.

- **ظرفیت اعتبارات برای تحقیقات برای کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بهتر از دو کنوانسیون دیگر می‌باشد و این تفاوت قابل توجه است. هرچند که فاصله ظرفیت اعتبارات این کنوانسیون تا حد مطلوب نسبتاً زیاد است.**

- ظرفیت فناوری در مولفه تحقیقات حاکی از پایین بودن ظرفیت در هر سه کنوانسیون می‌باشد. در این شرایط، کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بالاترین ظرفیت و تغییر اقلیم کمترین ظرفیت فناوری را برای بخش تحقیقات دارا می‌باشند.

جدول ۱.۳. وضعیت مولفه های ظرفیت موجود سیستمی در بخش تحقیقات در سه کنوانسیون

ظرفیت سیستمی								کنوانسیون
فناوری	اعتبارات	آگاهی عموم و مسئولان	نظارت و پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۲.۵۴	۲.۲۵	۲.۳۸	۲.۷۳	۲.۹	۳.۰۶	۲.۲۸	۲.۲۹	تغییر اقلیم
۲.۶۹	۲.۱۱	۲.۱۶	۲.۱۸	۲	۲.۳۸	۲.۳۶	۲.۳۳	تنوع زیستی
۲.۷۹	۳.۵	۲.۶	۲.۵۳	۳.۷۶	۳.۰۲	۳.۶	۳.۲۴	مقابله با بیابان زایی

۱.۲. فاصله تا ظرفیت‌های مورد نیاز تحقیقات

با توجه به اینکه در جداول این قسمت فاصله هر ظرفیت تا وضعیت مطلوب (۵) درج شده است و در قسمت قبل در خصوص وضعیت موجود به تفصیل صحبت شده است لذا در این قسمت به نکات اصلی هر سطح ظرفیتی پرداخته می‌شود. اگرچه ارقام، نشانه‌های اسمی هستند و اما با توجه به انعکاس نظرات و فاصله تا حد مطلوب تا حدی بصورت کمی نیز استفاده می‌شود.

فاصله تا ظرفیت فردی مورد نیاز تحقیقات (جدول ۱.۴)

- کنوانسیون تنوع زیستی بیشترین فاصله و کنوانسیون مقابله با بیابان زایی کمترین فاصله را تا وضع مطلوب دارد. در مجموع فاصله با وضع مطلوب قابل توجه می‌باشد.
- ظرفیت فردی در زمینه تخصص برای تحقیقات کمترین فاصله را تا حد مطلوب دارد.
- فاصله ظرفیت فردی در زمینه مهارت برای تحقیقات در مرحله بعد قرار می‌گیرد. مشوق‌ها برای ظرفیت فردی در رتبه بعدی قرار می‌گیرد و فاصله آن با وضع مطلوب زیاد می‌باشد. این قسمت از مواردی است که باید مورد توجه بیشتر قرار گیرد

جدول ۴.۱. وضعیت مولفه های ظرفیت مورد نیاز تحقیقات در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۲.۵۵	۱.۸۸	۱.۷۷	تغییر آب و هوا
۲.۷۵	۲.۵	۲	تنوع زیستی
۲	۱.۸	۱.۶۸	مقابله با بیابان زایی

فاصله تا ظرفیت مطلوب سازمانی (جدول ۱.۵)

- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی کمترین فاصله را تا وضع مطلوب در مورد کلیه مؤلفه‌های ظرفیت سازمانی تحقیقات دارای می‌باشد. در مواردی همچون هماهنگی واحدهای سازمانی، فاصله تا ظرفیت مورد نیاز یا مطلوب زیاد می‌باشد.
- فاصله ظرفیت های سازمانی مطلوب برای تحقیقات در کنوانسیون تنوع زیستی تقریباً بیشتر از کنوانسیون تغییر اقلیم می‌باشد.
- در بین مؤلفه‌های ظرفیت سازمانی برای تحقیقات بیشترین فاصله در هماهنگی بین واحدهای سازمانی، منابع مالی (بویژه برای تغییر اقلیم) ساختار سازمانی مطرح است و پس از آنها، منابع اطلاعاتی، انسانی و مأموریت قرار دارند.

جدول ۵.۱. وضعیت مولفه های ظرفیت مورد نیاز سازمانی در بخش تحقیقات در سه کنوانسیون

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	مأموریت	
۳.۱۷	۲.۷۴	۲.۰۳	۲.۶۳	۲.۴۱	۲.۲۷	تغییر آب و هوا
۲.۶۴	۲.۳۸	۲.۶۱	۲.۶۲	۳	۲.۹۶	تنوع زیستی
۱.۸	۱.۴۳	۱.۹	۲.۳۲	۱.۹	۱.۳	مقابله با بیابان زایی

فاصله تا ظرفیت مطلوب سیستمی برای تحقیقات (۱.۶)

- از میان مولفه های ظرفیت سیستمی، بیشترین فاصله تا ظرفیت مورد نیاز مربوط به آگاهی عمومی و مسئولان می باشد پس از آن مؤلفه های نظارت و پاسخگویی، همکاری و هماهنگی بین دست اندرکاران و **اعتبارات** قرار دارد. ظرفیت های قانونی، فناوری، مقرراتی و رویکرد توسعه ای با فاصله های کمتر در مراتب بعدی جای دارد.
- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در مقایسه با دو کنوانسیون دیگر، کمترین فاصله تا ظرفیت های مورد نیاز را دارا است. البته در مورد مؤلفه های نظارت و پاسخگویی، همکاری و هماهنگی بین دستگاهی و رویکرد توسعه ای، فاصله آن تا ظرفیت مورد نیاز کمی بیشتر از ظرفیت های کنوانسیون تغییر اقلیم می باشد. فاصله ظرفیت های موجود مؤلفه های سیستمی تحقیقات تا وضع مطلوب در کنوانسیون تنوع زیستی بسیار بیشتر از دو کنوانسیون دیگری است.

جدول ۱.۶. وضعیت مولفه های ظرفیت مورد نیاز سیستمی در بخش تحقیقات در سه کنوانسیون

ظرفیت سیستمی								کنوانسیون
قوانین	مقررات	رویکرد توسعه ای	همکاری و هماهنگی	پاسخگویی	آگاهی عموم و مسئولان	اعتبارات	فناوری	
۲.۷۱	۲.۷۲	۱.۹۴	۲.۱۰	۲.۲۷	۲.۶۲	۲.۷۵	۲.۴۶	تغییر اقلیم
۲.۶۷	۲.۶۴	۲.۶۲	۳	۲.۸۲	۲.۸۴	۲.۸۹	۲.۳۱	تنوع زیستی
۱.۷۶	۱.۴	۱.۹۸	۲.۲۴	۲.۴۷	۲.۴	۱.۵	۲.۲۱	مقابله با بیابان زایی

نتیجه گیری:

- وضعیت کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در تحقیقات بهتر از دو کنوانسیون دیگر است.
- وضعیت کنوانسیون تنوع زیستی کمتر از متوسط می باشد
- در مجموع ظرفیت های بیشتر و قابل ملاحظه ای مورد نیاز است.
- ایجاد هماهنگی و همکاری در بین سه کنوانسیون منافع زیادی را تامین خواهد کرد.

۲. مدیریت

مدیریت در این قسمت فعالیت های مختلفی را در بر می گیرد که بر حسب موضوع کنوانسیون ها طیف نسبتاً وسیعی را شامل می شود.

۲.۱.. ظرفیت موجود

ظرفیت فردی (جدول ۲.۱)

- تخصص بیشترین ظرفیت را در وضع موجود داراست. پس از آن مشوق قرار میگیرد
- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیشترین ظرفیت را دارد و با فاصله کمی از آن تغییر اقلیم واقع است
- کنوانسیون تنوع زیستی شدت در این ظرفیت دچار کمبود می باشد
- کنوانسیون تغییر اقلیم در مولفه مهارت، دارای ظرفیتی بیش از کنوانسیون مقابله با بیابان زایی است

جدول ۲.۱. وضعیت مولفه های ظرفیت موجود فردی

در بخش مدیریت در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۲.۸۲	۲.۹	۲.۹۵	تغییر آب و هوا
۱.۰۸	۱.۴۱	۱.۴۱	تنوع زیستی
۳.۱۵	۲.۶۸	۳.۰۲	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سازمانی مدیریت (جدول ۲.۲)

- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در مجموع بیشترین ظرفیت را داراست و پس از آن کنوانسیون تنوع زیستی بیشترین ظرفیت سازمانی را در موضوع مدیریت دارد.
- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی به جز مولفه های ساختار و هماهنگی بین واحد های سازمانی، در بقیه موارد ظرفیتش بیش از دو کنوانسیون دیگر است

- مولفه ماموریت در بین مولفه های ظرفیت سازمانی بیشترین توان موجود را دارد. پس از آن منابع انسانی، ساختار، منابع اطلاعاتی، منابع مالی و در انتها هماهنگی مطرح است.

جدول ۲.۲ وضعیت مولفه های ظرفیت موجود سازمانی در بخش مدیریت در سه کنوانسیون

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۱.۶۹	۲.۴	۲.۶۴	۲.۴۷	۲.۷۳	۲.۸۵	تغییر آب و هوا
۲.۴۷	۳.۰۷	۳.۰۵	۲.۶۵	۳.۰۵	۲.۵۱	تنوع زیستی
۳.۴۷	۳.۰۹	۳.۱۹	۲.۴۵	۳.۰۱	۳.۶	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سیستمی مدیریت (جدول ۲.۳)

- بیشترین ظرفیت سیستمی موجود در زمینه مدیریت به کنوانسیون مقابله با بیابان زایی تعلق دارد. پس از آن کنوانسیون تغییر اقلیم و سپس تنوع زیستی قرار دارد.
- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی به استثنای مولفه های نظارت و پاسخگویی و آگاهی عموم و مسوولان در بقیه مولفه ها از ظرفیت بیشتری برخوردار است
- ظرفیت کنوانسیون مقابله با بیابان زایی کمی بیش از نیمی از کل ظرفیت است و ظرفیت دو کنوانسیون دیگر کمتر از نیمی از ظرفیت کامل است
- ظرفیت سیستمی مولفه قوانین در مدیریت بیشتر از دیگر مولفه هاست. پس از آن مقررات، رویکرد توسعه ای، فناوری، همکاری و هماهنگی، آگاهی عامه و مسوولان، نظارت و پاسخگویی و در انتها اعتبارات جا دارند.

جدول ۲.۳. وضعیت مولفه های ظرفیت موجود سیستمی در بخش مدیریت در سه کنوانسیون

ظرفیت سیستمی								کنوانسیون
قوانین	مقررات	رویکرد توسعه ای	همکاری و هماهنگی	نظارت و پاسخگویی	آگاهی عموم و مسوولان	اعتبارات	فناوری	
۲.۵۷	۲.۵۱	۲.۹۹	۲.۶۶	۲.۵۷	۲.۴۴	۱.۷۸	۱.۹۴	تغییر اقلیم
۲.۵۵	۲.۵۵	۲.۲۲	۱.۸۷	۲.۱۴	۲.۵۱	۲.۱۷	۲.۶۲	تنوع زیستی
۳.۴۲	۳.۴۳	۳.۱۲	۲.۸۹	۲.۴۸	۲.۴	۲.۹۵	۳.۰۳	مقابله با بیابان زایی

۲.۲. فاصله تا ظرفیت های مورد نیاز

ظرفیت فردی مورد نیاز مدیریت (جدول ۲.۴)

- در زمینه ظرفیت فردی مدیریت کمترین فاصله را تا وضع مورد نیاز کنوانسیون مقابله با بیابان زایی دارد و به فاصله بسیار اندکی تغییر اقلیم مطرح است.
- فاصله ظرفیت فردی مدیریت کنوانسیون تنوع زیستی بیش از دو سوم کل ظرفیت است که نشانه نیاز شدید به ظرفیت سازی است
- تخصص کمترین فاصله را تا وضع مطلوب داراست (کمی بیش از نصف)، سپس مشوق و آنگاه مهارت قرار دارد

جدول ۲.۴. وضعیت مولفه های ظرفیت مورد نیاز مدیریت در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۲.۱۸	۲.۱	۲.۰۵	تغییر آب و هوا
۳.۹۲	۳.۵۹	۳.۵۹	تنوع زیستی
۱.۸۵	۲.۳۲	۱.۹۸	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سازمانی مورد نیاز مدیریت (جدول ۲.۵)

- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی کمترین فاصله را تا ظرفیت مورد نیاز در این زمینه دارد. اما فاصله قابل توجه است. پس از آن کنوانسیون تنوع زیستی قرار دارد و سپس تغییر اقلیم.
- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی تقریباً در کلیه مولفه ها فاصله کمتری را با ظرفیت مورد نیاز دارا می باشد
- هماهنگی بین واحدهای سازمانی بیشترین توسعه ظرفیت را لازم دارد. ظرفیت ساختار سازمانی، منابع مالی، منابع اطلاعاتی پس از آن قرار می گیرد.

جدول ۲.۵. وضعیت مولفه های ظرفیت مورد نیاز سازمانی در بخش مدیریت در سه کنوانسیون

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۳.۳۱	۲.۶	۲.۳۶	۲.۵۳	۲.۲۷	۲.۱۵	تغییر آب و هوا
۲.۵۳	۱.۹۳	۱.۹۵	۲.۳۵	۱.۹۵	۲.۴۹	تنوع زیستی
۱.۵۳	۱.۹۱	۱.۸۱	۲.۵۵	۱.۹۹	۱.۴	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سیستمی مورد نیاز مدیریت (جدول ۲.۶)

- در این مورد نیز کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در مقایسه با دو کنوانسیون دیگر کمترین فاصله را با ظرفیت مورد نیاز دارد. البته همین فاصله قابل ملاحظه می باشد. سپس کنوانسیون تغییر اقلیم و به فاصله نسبتاً کمی تنوع زیستی قرار دارد.
- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی به استثنای مولفه های نظارت و پاسخگویی و آگاهی عموم و مسوولان در دیگر مولفه ها فاصله کمتری با وضع مطلوب در مقایسه با دیگر کنوانسیون ها دارد
- از جنبه مولفه های ظرفیت سیستمی مدیریت، قوانین، مقررات، و رویکرد توسعه ای کمترین فاصله را با ظرفیت مورد نیاز دارند. پس از آنها مولفه های فناوری، آگاهی عموم و مسوولان،

هماهنگی و همکاری بین سازمان های ذیربط، نظارت و پاسخگویی قرار دارد. **اعتبارات بیشترین فاصله را تا حد مورد نیاز داراست.**

جدول ۲.۶. وضعیت مولفه های ظرفیت مورد نیاز سیستمی در بخش مدیریت در سه کنوانسیون

ظرفیت سیستمی							کنوانسیون	
فناوری	اعتبارات	آگاهی عموم و مسوولان	نظارت و پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات		قوانین
۳.۰۶	۳.۲۲	۲.۵۶	۲.۴۳	۲.۳۴	۲.۰۱	۲.۴۹	۲.۴۳	تغییر اقلیم
۲.۳۸	۲.۸۳	۲.۴۹	۲.۸۶	۳.۱۳	۲.۷۸	۲.۴۵	۲.۴۵	تنوع زیستی
۱.۹۷	۲.۰۵	۲.۶	۲.۵۲	۲.۱۱	۱.۸۲	۱.۵۷	۱.۵۸	مقابله با بیابان زایی

۳. آموزش و بازآموزی

آموزش و بازآموزی شامل آموزش های تخصصی بلند مدت، کوتاه مدت، و فعالیت های آگاهی رسانی برای عموم می شود.

۳.۱. ظرفیت های موجود

ظرفیت فردی آموزش و بازآموزی (جدول ۳.۱)

- بیشترین ظرفیت موجود از آن کنوانسیون تغییر اقلیم است. پس از آن کنوانسیون مقابله با بیابان زایی و سپس تنوع زیستی قرار دارد.
- ظرفیت فردی کنوانسیون تغییر اقلیم در کلیه مولفه ها از دیگر کنوانسیون ها بیشتر است
- ظرفیت مولفه تخصص بیش از دو مولفه دیگر می باشد. مهارت و مشوق در رتبه های بعدی قرار دارند

جدول ۳.۱. وضعیت مولفه های ظرفیت موجود فردی

در بخش آموزش و بازآموزی در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۳.۳۱	۳.۵۶	۳.۵۶	تغییر آب و هوا
۲.۲۵	۲.۵	۳	تنوع زیستی
۲.۸۶	۲.۶۳	۲.۸	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سازمانی آموزش و بازآموزی (جدول ۳.۲)

- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی ظرفیتی بیشتر از بقیه دارد. کنوانسیون تغییر اقلیم ظرفیتی بیش از تنوع زیستی دارد. ظرفیت موجود کنوانسیون تنوع زیستی کمتر از نصف حد مطلوب است.
- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در کلیه مولفه ها دارای ظرفیتی بالاتر از دو کنوانسیون دیگر است.
- منابع انسانی، منابع اطلاعاتی، ماموریت سازمانی، ساختار سازمانی به ترتیب مولفه هایی هستند که دارای بیشترین ظرفیت ها در وضع موجود می باشند. پس از آنها هماهنگی بین واحدهای سازمانی، منابع مالی مطرح می شود.

جدول ۳.۲. وضعیت مولفه های ظرفیت موجود سازمانی در بخش آموزش و بازآموزی در سه کنوانسیون

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۱.۹۴	۲.۵۸	۲.۷۷	۲.۵۵	۲.۶۱	۲.۷۷	تغییر آب و هوا
۲.۳۶	۲.۶	۲.۴	۲.۳	۲	۲.۰۴	تنوع زیستی
۳.۱۵	۲.۹۷	۳.۱۹	۲.۷۸	۳.۱۸	۳.۳۲	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سیستمی آموزش و بازآموزی (جدول ۳.۳)

- ظرفیت سیستمی مقابله با بیابان زایی بیش از ظرفیت سیستمی دو کنوانسیون دیگر است. تنوع زیستی ظرفیتی بالاتر از تغییر اقلیم دارد.
- ظرفیت مولفه های سیستمی کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیش از ظرفیت مولفه های دو کنوانسیون دیگر می باشد
- رویکرد توسعه ای، قوانین و مقررات، همکاری و هماهنگی بین سازمانی، به ترتیب بیشترین ظرفیت ها را در بین مولفه های سیستمی دارا هستند. پس از آنها فناوری، آگاهی عموم و مسوولان، نظارت و پاسخگویی، و در انتها اعتبارات قرار می گیرد.

جدول ۳.۳. وضعیت مولفه های ظرفیت موجود سیستمی در بخش آموزش و بازآموزی در سه کنوانسیون

ظرفیت سیستمی								کنوانسیون
فناوری	اعتبارات	آگاهی عموم و مسوولان	نظارت و پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۱.۵۲	۱.۵۵	۲.۰۳	۲.۳۳	۲.۵۲	۲.۷۳	۲.۴۸	۲.۵۲	تغییر اقلیم
۲.۶۹	۲.۱۱	۲.۱۶	۲.۱۸	۲	۲.۳۸	۲.۳۶	۲.۳۳	تنوع زیستی
۳.۰۳	۲.۸۲	۲.۹۲	۲.۴۴	۲.۸۲	۳.۳۸	۳.۳۸	۳.۵	مقابله با بیابان زایی

۳.۲. فاصله تا ظرفیت های مورد نیاز

ظرفیت فردی آموزش و بازآموزی (جدول ۳.۴)

- به تبع ظرفیت های موجود فردی، کنوانسیون تغییر اقلیم کمترین فاصله را با وضع مطلوب دارد. کنوانسیونهای مقابله با بیابان زایی و تنوع زیستی در مراتب بعد قرار می گیرند.
- کنوانسیون تغییر اقلیم، در همه مولفه ها فاصله کمتری با وضع مورد نیاز دارد

- در این زمینه، مولفه تخصص در برابر دو مولفه دیگر فاصله کمتری را با وضع مورد نیاز دارد. پس از آن مولفه های مهارت و مشوق قرار می گیرند.

جدول ۳.۴. وضعیت مولفه های ظرفیت مورد نیاز آموزش و بازآموزی در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
انگیزش	مهارت	تخصص	
۱.۶۹	۱.۴۴	۱.۴	تغییر آب و هوا
		۴	
۲.۷۵	۲.۵	۲	تنوع زیستی
۲.۱۴	۲.۳۷	۲.۲	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سازمانی آموزش و بازآموزی (جدول ۳.۵)

- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی کمترین فاصله را با ظرفیت مطلوب دارد. کنوانسیون های تغییر اقلیم و تنوع زیستی پس از آن قرار دارند. فاصله کنوانسیون تنوع زیستی بیش از نصف از حد مطلوب دور است.
- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در کلیه مولفه ها از فاصله کمتری با حد مورد نیاز برخوردار است.
- از نظر فاصله مولفه های سازمانی با وضع مطلوب به ترتیب منابع انسانی، منابع اطلاعاتی، ماموریت سازمانی، هماهنگی بین واحدهای سازمانی، منابع مالی مطرح کمترین فاصله را دارا می باشند. می شود.

جدول ۳.۵. وضعیت مولفه های ظرفیت مورد نیاز سازمانی در بخش آموزش و بازآموزی در سه کنوانسیون

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۳.۰۶	۲.۴۲	۲.۲۳	۲.۴۵	۲.۳۹	۲.۲۳	تغییر آب و هوا
۲.۶۴	۲.۴	۲.۶	۲.۷	۳	۲.۹۶	تنوع زیستی
۱.۸۵	۲.۰۳	۱.۸۱	۲.۲۲	۱.۸۲	۱.۶۷	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سیستمی آموزش و بازآموزی (جدول ۳.۶)

- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی کمترین فاصله ظرفیت سیستمی را با حد مطلوب داراست.
- دو کنوانسیون دیگر بیش از نصف طیف امتیازات با حد مطلوب فاصله دارند که دلالت بر کمبود زیاد ظرفیت ها دارد.
- در مقایسه فاصله مولفه های سیستمی با حد مورد نیاز به ترتیب رویکرد توسعه ای، قوانین و مقررات، همکاری و هماهنگی بین سازمان ها، فناوری، آگاهی مردم و مسوولان، نظارت و پاسخگویی، و **اعتبارات** کمترین تا بیشترین فاصله را دارا هستند.

جدول ۳.۶. وضعیت مولفه های ظرفیت مورد نیاز سیستمی در بخش آموزش و بازآموزی در سه کنوانسیون

ظرفیت سیستمی							کنوانسیون
فناوری	اعتبارات	آگاهی عموم و مسوولان	نظارت و پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	
۳.۴۸	۳.۴۵	۲.۹۷	۲.۶۷	۲.۴۸	۲.۲۷	۲.۵۲	تغییر اقلیم
۲.۳۱	۲.۸۹	۲.۸۴	۲.۸۲	۳	۲.۶۲	۲.۶۴	تنوع زیستی
۱.۹۷	۲.۱۸	۲.۰۸	۲.۵۶	۲.۱۸	۱.۶۲	۱.۶۲	مقابله با بیابان زایی

۴. گزارش دهی

از مواردی که دلالت بر جنبه های مختلفی از ظرفیت ها هم چون وجود و دسترسی به اطلاعات، هماهنگی بین واحدهای سازمانی، همکاری بین سازمان های مرتبط... دارد تهیه گزارش ها است.

۴.۱. ظرفیت های موجود

ظرفیت فردی (جدول ۴.۱)

- ظرفیت فردی گزارش دهی کنوانسیون تغییر اقلیم از دو کنوانسیون دیگر بیشتر است. پس از آن کنوانسیون مقابله با بیابان زایی قرار دارد
 - ظرفیت مولفه تخصص و مهارت برابر می باشد و بیشتر از مشوق است.
 - کنوانسیون تغییر اقلیم در هر سه مولفه ظرفیت بیشتری نسبت به دو کنوانسیون دیگر دارد
- جدول ۴.۱. وضعیت مولفه های ظرفیت موجود فردی در بخش گزارش دهی در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۳.۲۴	۳.۴۱	۳.۴۱	تغییر آب و هوا
۲.۲۵	۲.۷۵	۲.۵	تنوع زیستی
۲.۵۲	۲.۸۱	۲.۸۷	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سازمانی گزارش دهی (جدول ۴.۲)

- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی دارای ظرفیت موجود سازمانی بیشتری از دو کنوانسیون دیگر است. پس از آن، دو کنوانسیون دیگر تقریباً بابر هم قرار دارند.
- ظرفیت دو کنوانسیون آخر بیش از نصف با وضع مطلوب سازمانی فاصله دارد که نشان دهنده وضع نامناسب سازمانی دو کنوانسیون تنوع زیستی و تغییر اقلیم و نیاز آنها به توسعه ظرفیت است.

- اگرچه فاصله کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیش از دو کنوانسیون دیگر است اما فاصله آن با وضع مورد نیاز قابل ملاحظه می باشد.
- ظرفیت مولفه ماموریت بیش از دیگر مولفه های سازمانی است. پس از آن ظرفیت های ساختار، منابع اطلاعاتی و منابع مالی واقع است. کمترین ظرفیت ها به ترتیب مربوط به منابع انسانی و هماهنگی بین واحدهای سازمانی است.
- کنوانسیون تنوع زیستی در مورد مولفه های منابع انسانی و هماهنگی بین واحدهای سازمانی و جدول ۴.۲. وضعیت مولفه های ظرفیت موجود سازمانی در بخش گزارش دهی در سه کنوانسیون

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۱.۵۷	۲.۲۳	۲.۱۸	۲.۱۸	۲.۳۲	۲.۳۲	تغییر آب و هوا
۲.۷۵	۲.۲۵	۱.۲۵	۱.۹	۲.۱	۲.۳	تنوع زیستی
۳.۰۶	۳.۰۶	۳.۳۲	۲.۷۴	۳.۴۲	۴.۰۶	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سیستمی گزارش دهی (جدول ۴.۳)

- ظرفیت کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در فاصله کمتری از وضع مطلوب نسبت به دو کنوانسیون دیگر قرار دارد اما در حد وسط می باشد که تفاوت کمی با دو مورد دیگر دارد.
- ظرفیت دو کنوانسیون دیگر نیز تقریباً به یک فاصله از وضع مطلوبشان قرار دارد.
- ظرفیت های مولفه های قوانین و مقررات، همکاری و هماهنگی بین سازمانی، و رویکرد توسعه ای تقریباً نزدیک بهم و بالاتر از مولفه های دیگر قرار دارند. با فاصله کمتری مولفه های آگاهی عموم و مسوولان و نظارت و پاسخگویی واقع است. مولفه فناوری در انتها واقع است
- ظرفیت سیستمی گزارش دهی در مجموع پایین است

جدول ۴.۳. وضعیت مولفه های ظرفیت موجود سیستمی در بخش گزارش دهی در سه کنوانسیون

ظرفیت سیستمی							کنوانسیون
فناوری	آگاهی عموم و مسئولان	نظارت و پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۱.۱۳	۱.۹	۲.۱	۲	۲.۰۵	۱.۹	۱.۹	تغییر اقلیم
۱.۸۳	۱.۷۲	۱.۶۸	۱.۹۲	۲.۰۴	۱.۹۵	۱.۸۵	تنوع زیستی
۱.۶۸	۲.۱۳	۱.۹۷	۲.۰۶	۱.۸۱	۲.۱۳	۲.۱۳	مقابله با بیابان زایی

۴.۲. فاصله تا ظرفیت های مورد نیاز گزارش دهی

ظرفیت فردی مورد نیاز گزارش دهی (جدول ۴.۴)

- بیشترین نیاز به ظرفیت فردی برای گزارش دهی مربوط به کنوانسیون تنوع زیستی است. پس از آن کنوانسیون مقابله با بیابان زایی قرار میگیرد؛
- مولفه مهارت کمترین فاصله را تا وضع مطلوب داراست. تخصص نیز تقریباً با همین فاصله در ارتباط با وضع مورد نیاز واقع است.

جدول ۴.۴. وضعیت مولفه های ظرفیت مورد نیاز گزارش دهی در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۱.۷۶	۱.۵۹	۱.۵۹	تغییر آب و هوا
۲.۷۵	۲.۲۵	۲.۵	تنوع زیستی
۲.۴۸	۲.۱۹	۲.۱۳	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سازمانی گزارش دهی (جدول ۴.۵)

- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی کمترین فاصله را با وضع مطلوب داراست. البته این فاصله نیز در حد قابل توجهی است و حدود یک سوم کل طیف را در بر می گیرد.
- ظرفیت سازمانی مورد نیاز دو کنوانسیون دیگر برای گزارش دهی بسیار زیاد می باشد و ضرورت توسعه ظرفیت در این مورد زیاد است.
- ظرفیت سازی برای مولفه های سازمانی منابع انسانی و هماهنگی بین واحد های سازمانی در درجه اول قرار دارد و سپس منابع اطلاعاتی، منابع مالی و ساختار قرار دارند.

جدول ۴.۵. وضعیت مولفه های ظرفیت مورد نیاز سازمانی در بخش گزارش دهی در سه کنوانسیون

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۳.۴۳	۲.۷۷	۲.۸۲	۲.۸۲	۲.۶۸	۲.۶۸	تغییر آب و هوا
۲.۲۵	۲.۷۵	۳.۷۵	۳.۱	۲.۹	۲.۷	تنوع زیستی
۱.۹۴	۱.۹۴	۱.۶۸	۲.۳۶	۱.۵۸	۰.۹۴	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سیستمی گزارش دهی (جدول ۴.۶)

- فاصله ظرفیت سیستمی هر سه کنوانسیون تا ظرفیت مطلوب از حد متوسط بیشتر می باشد که حاکی از وضعیت نامناسب در این زمینه دارد. وضعیت کنوانسیون تنوع زیستی اندکی بدتر از دو کنوانسیون دیگر است.
- از میان مولفه ها، کمترین فاصله را با وضع مطلوب تقریباً بطور برابر قوانین و مقررات، همکاری و هماهنگی بین سازمانی، رویکرد توسعه ای، نظارت و پاسخگویی و آگاهی عموم و مسوولان دارند و پس از آنها فناوری است.

جدول ۴.۶. وضعیت مولفه های ظرفیت مورد نیاز سیستمی در بخش گزارش دهی در سه کنوانسیون

ظرفیت سیستمی							کنوانسیون
فناوری	آگاهی عموم و مسوولان	نظارت و پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۳.۸۷	۳.۱	۲.۹	۳	۲.۹۵	۳.۱	۳.۱	تغییر اقلیم
۳.۹۷	۳.۲۸	۳.۳۲	۳.۰۶	۲.۹۶	۳.۰۵	۳.۱۵	تنوع زیستی
۳.۳۲	۲.۸۷	۳.۰۳	۲.۹۴	۳.۱۹	۲.۸۷	۲.۸۷	مقابله با بیابان زایی

۵. پایش و ارزیابی

از جمله ابزارهای مهم مدیریتی برای پیشبرد صحیح سه کنوانسیون برخوردار از سیستم پایش و ارزیابی کارآ می باشد که مستلزم ظرفیت های خوب در هر سه سطح است.

ظرفیت های موجود پایش و ارزیابی

ظرفیت فردی پایش و ارزیابی (جدول ۵.۱)

- کنوانسیون تغییر اقلیم دارای بیشترین ظرفیت فردی می باشد که در حد دو سوم طیف ظرفیت فردی آن است
- دو کنوانسیون دیگر دارای ظرفیت پایینی در این زمینه هستند
- از میان مولفه ها، ظرفیت تخصص بالاتر از دو مولفه دیگر است. مهارت و مشوق تقریباً برابر با هم و کمی بیش از نصف فاصله را دارند

جدول ۵.۱. وضعیت مولفه های ظرفیت موجود فردی در بخش پایش و ارزیابی در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۲.۹۶	۳.۵۳	۳.۶۶	تغییر آب و هوا
۲.۴	۲.۰۷	۳.۰۴	تنوع زیستی
۲.۸۵	۲.۴۷	۲.۸	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سازمانی پایش و ارزشیابی (جدول ۵.۲)

- بیشترین ظرفیت را در این زمینه کنوانسیون مقابله با بیابان زایی داراست که کمی بیش از حد متوسط است. دو کنوانسیون دیگر تقریباً برابر هم و در حد وسط قرار دارند
- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در همه مولفه ها به استثنای منابع انسانی بیشترین ظرفیت را داراست
- در بین مولفه ها، ماموریت سازمانی بیش از بقیه ظرفیت داراست. منابع انسانی در رتبه بعدی قرار دارد. بقیه مولفه به ترتیب منابع مالی، منابع اطلاعاتی، ساختار و در انتها هماهنگی بین واحدهای سازمانی قرار دارد.

جدول ۵.۲. وضعیت مولفه های ظرفیت موجود سازمانی در بخش پایش و ارزیابی در سه کنوانسیون

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۱.۸۹	۲.۴۱	۲.۹۲	۲.۳۲	۲.۴۷	۲.۷۵	تغییر آب و هوا
۲.۸۶	۲.۳۰	۲.۴۹	۲.۲۲	۲.۴۹	۲.۶۷	تنوع زیستی
۳.۲	۳.۱	۲.۸۴	۲.۶۱	۲.۸۱	۳.۶۱	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سیستمی پایش و ارزشیابی (جدول ۵.۳)

- بیشترین ظرفیت های موجود به ترتیب در کنوانسیون های مقابله با بیابان زایی، تغییر اقلیم و تنوع زیستی قرار دارد. ظرفیت موجود کنوانسیون مقابله با بیابان زایی کمی بیش از نصف فاصله تا وضع مطلوب است اما ظرفیت دو کنوانسیون دیگر کمتر از حد متوسط می باشد.
- در میان مولفه های ظرفیت سیستمی، قوانین و مقررات و رویکرد توسعه ای بیشترین ظرفیت را دارا هستند که به جز رویکرد توسعه ای، دو مورد دیگر اندکی کمتر از حد متوسط می باشد. دیگر مولفه ها کمتر از حد متوسط قرار دارند

- ظرفیت کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در کلیه مولفه ها به استثنای نظارت و پاسخگویی بیش از دیگر کنوانسیون ها است

جدول ۵.۳. وضعیت مولفه های ظرفیت موجود سیستمی در بخش پایش و ارزیابی در سه کنوانسیون

ظرفیت سیستمی							کنوانسیون
فناوری	اعتبارات	آگاهی عموم و مسوولان	نظارت و پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	
۱.۶۷	۱.۶۴	۲.۲۴	۲.۵۳	۲.۵۶	۲.۷۸	۲.۰۷	تغییر اقلیم
۲.۲۱	۱.۶۳	۱.۶۴	۱.۶۷	۱.۵۳	۱.۷۸	۱.۹۴	تنوع زیستی
۲.۵	۲.۳۲	۲.۴	۲.۳	۲.۷	۲.۹۸	۳.۰۳	مقابله با بیابان زایی

۲.۱. فاصله تا ظرفیت های مورد نیاز

ظرفیت فردی مورد نیاز پایش و ارزشیابی (جدول ۵.۴).

- کنوانسیون تغییر اقلیم کمترین نیاز به ظرفیت سازی را دارد لیکن فاصله آن تا حد مطلوب حدود یک سوم کل طیف می باشد. بیشترین نیاز آن در مورد انگیزش است. کنوانسیون تنوع زیستی بیشترین نیاز را به ظرفیت سازی بویژه در زمینه مهارت دارد.
- برای تخصص کمترین نیاز به ظرفیت سازی وجود دارد که در مقایسه با حد مطلوب قابل توجه است. مهارت و ایجاد مشوقها تقریباً برابر هم می باشند.

جدول ۵.۴. ظرفیت مورد نیاز مولفه های فردی پایش و ارزیابی در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۲.۰۴	۱.۴۷	۱.۳۴	تغییر آب و هوا
۲.۶	۲.۹۳	۱.۹۶	تنوع زیستی
۲.۱۵	۲.۵۳	۲.۲	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سازمانی مورد نیاز پایش و ارزشیابی (جدول ۵.۵).

- کمترین فاصله را با وضع مطلوب کنوانسیون مقابله با بیابان زایی دارد و پس از آن دو کنوانسیون دیگر با فاصله اندکی از هم قرار دارند که در حد وسط فاصله تا وضع مطلوب قرار دارند.
- کمترین فاصله را در میان مولفه های سازمانی مربوط به ماموریت، ساختار، و منابع انسانی می شود. هماهنگی بین واحدهای سازمانی، منابع اطلاعاتی، منابع مالی بیشترین نیاز به ظرفیت سازی را دارند.
- زمینه هم افزایی در مورد پایش و ارزشیابی هم به لحاظ موضوعی و هم با توجه به امکانات موجود بسیار زیاد است

جدول ۵.۵. ظرفیت مورد نیاز مولفه های سازمانی در بخش پایش و ارزیابی در سه کنوانسیون

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۳.۱۱	۲.۵۹	۲.۰۸	۲.۶۸	۲.۵۳	۲.۲۵	تغییر آب و هوا
۲.۱۴	۲.۷	۲.۵۱	۲.۷۸	۲.۵۱	۲.۳۳	تنوع زیستی
۱.۸	۱.۹	۲.۱۶	۲.۳۹	۲.۱۹	۱.۳۹	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سیستمی مورد نیاز پایش و ارزشیابی (جدول ۵.۶).

- کنوانسیونن مقابله با بیابان زایی در مقایسه با دو کنوانسیون دیگر کمترین فاصله را با حد مطلوب دارد اما فی نفسه فاصله آن با وضع مورد نظر نزدیک به نصف کل طیف می باشد که دلالت بر نیاز بالا به ظرفیت سازی و هم افزایی دارد.

- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در کلیه مولفه ها به جز نظارت و پاسخگویی به توسعه ظرفیت کمتری نیاز دارد.
- ظرفیت سازی در مولفه های فناوری، آگاهی مردم و مسوولان و نظارت و پاسخگویی مستلزم بیشترین اقدام است.

جدول ۵.۶. ظرفیت مورد نیاز مولفه های سیستمی در بخش پایش و ارزیابی در سه کنوانسیون

ظرفیت سیستمی								کنوانسیون
فناوری	اعتبارات	آگاهی عموم و مسوولان	پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۳.۳۳	۳.۳۶	۲.۷۶	۲.۴۷	۲.۴۴	۲.۲۲	۲.۹۳	۲.۹۷	تغییر اقلیم
۲.۷۹	۳.۳۸	۳.۳۶	۳.۳۳	۳.۴۷	۳.۲۲	۳.۰۶	۳.۱۱	تنوع زیستی
۲.۵	۲.۶۸	۲.۶	۲.۷	۲.۳	۲.۰۲	۱.۹۷	۱.۷	مقابله با بیابان زایی

۶. ظرفیت سازی

۱.۱. ظرفیت های موجود

ظرفیت موجود فردی (جدول ۶.۱)

- در این موضوع نیز کنوانسیون تغییر اقلیم بیشترین ظرفیت موجود را داراست. پس از آن مقابله با بیابان زایی است که ظرفیت آن نیز بیشتر از حد متوسط است. ظرفیت موجود فردی کنوانسیون تنوع زیستی کمتر از حد متوسط است که حاکی از محدودیت ها در این زمینه است.
- ظرفیت های سه مولفه فردی تقریباً برابر هم هستند.
- کلیه مولفه های فردی کنوانسیون تغییر اقلیم دارای ظرفیت های بیشتر از دو کنوانسیون دیگر است

جدول ۶.۱. ظرفیت موجود مولفه های فردی در بخش ظرفیت سازی در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۲.۹۶	۳.۱۴	۳.۰۵	تغییر آب و هوا
۱.۵	۲.۱	۲.۲۵	تنوع زیستی
۲.۹۷	۲.۷۹	۲.۸۷	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سازمانی ظرفیت سازی (جدول ۶.۲)

- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی دارای بیشترین ظرفیت سازمانی در بین کنوانسیون هاست که نزدیک به دو سوم طیف ظرفیت است. کمترین ظرفیت مربوط به کنوانسیون تنوع زیستی است که کمی بیش از یک سوم طیف ظرفیت است.
- در میان مولفه های این موضوع، ظرفیت منابع اطلاعاتی بیش از همه است. پس از آن ماموریت، منابع مالی، ساختار، منابع انسانی و هماهنگی بین واحدهای سازمانی قرار دارد. کلیه مولفه ها در فاصله کمی از حد متوسط ظرفیت قرار دارند که حاکی از توسعه ظرفیت برای کلیه موارد دارد.
- ظرفیت کلیه مولفه های کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیش از دو کنوانسیون دیگر است.

جدول ۶.۲. ظرفیت موجود مولفه های سازمانی در بخش ظرفیت سازی در سه کنوانسیون

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۲.۱۹	۲.۶۴	۲.۸۸	۲.۶۳	۲.۵۵	۲.۸۱	تغییر آب و هوا
۲.۵	۲.۷۵	۱.۹	۲.۲	۲.۱	۱.۷۵	تنوع زیستی
۳.۳۲	۳.۴۲	۲.۹۷	۲.۷۷	۳.۲۶	۳.۴۵	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سیستمی ظرفیت سازی (جدول ۶.۳)

- کنوانسیون مقابله با بیابانزایی بیشترین ظرفیت موجود را داراست. که کمی بیش از نصف فاصله است. دو کنوانسیون دیگر کمتر از نصف ظرفیت سیستمی را دارا می باشند. که در مجموع حاکی از ضعف ظرفیت سازمانی است.
- مولفه های مقررات و همکاری و هماهنگی بین سازمانی بیشترین ظرفیت را دارا می باشند. پس از آنها مولفه های قوانین و فناوری قرار دارند و بقیه مولفه ها با فاصله نزدیکی در انتها واقع شده اند. بغیر از سه مولفه اول، ظرفیت بقیه مولفه ها کمتر از نصف است.
- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در کلیه مولفه ها به استثنای مقررات از ظرفیت بیشتری برخوردار است.

جدول ۶.۳. ظرفیت موجود مولفه های سیستمی در بخش ظرفیت سازی در سه کنوانسیون

ظرفیت سیستمی								کنوانسیون
فناوری	اعتبارات	آگاهی عموم و مسوولان	نظارت و پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۲.۳۵	۱.۷۹	۲.۱۰	۲.۱۷	۲.۲۵	۲.۵۹	۲.۳۷	۲.۳۸	تغییر اقلیم
۲.۱	۱.۸	۱.۷۵	۱.۵	۱.۶	۲.۷۵	۳.۵	۲.۴	تنوع زیستی
۲.۹۷	۲.۶۵	۲.۸۴	۲.۸۱	۲.۷۷	۳.۰۳	۳.۰۳	۳.۱	مقابله با بیابان زایی

۲.۱. فاصله تا ظرفیت های مورد نیاز

ظرفیت مورد نیاز فردی (جدول ۶.۴)

- در مقایسه با دو کنوانسیون دیگر، کمترین فاصله را تا وضع مطلوب کنوانسیون تغییر اقلیم دارد. البته در همین حال نیز نزدیک به یک سوم فاصله راه است تا به ظرفیت فردی مناسب برسد. وضعیت برای کنوانسیون تنوع زیستی تقریباً بر عکس می باشد که دلالت بر نیاز زیاد به توسعه ظرفیت و هم افزایی دارد.

- ظرفیت های مولفه های تخصص و مهارت تقریباً نزدیک بهم است و کمی کمتر از نصف با وضع مطلوب فاصله دارد. مشوق های فردی با ظرفیتی در حدود نصف مطرح است.
- هم افزایی از طریق همکاری هماهنگ شده و توسعه تخصص الزامی است

جدول ۶.۴. ظرفیت مورد نیاز مولفه های ظرفیت سازی در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۲.۰۴	۱.۸۶	۱.۹۵	تغییر آب و هوا
۳.۵	۲.۹	۲.۷۵	تنوع زیستی
۲.۰۳	۲.۲۱	۲.۱۳	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت مورد نیاز سازمانی (جدول ۶.۵)

- ظرفیت مورد نیاز سازمانی کنوانسیون مقابله با بیابان زایی کمتر از دو مورد دیگر است. البته در مقایسه با وضع مطلوب فاصله قابل توجه می باشد و نیاز به ظرفیت سازی است.
 - ظرفیت مورد نیاز در وهله اول می بایست برای هماهنگی بین واحدهای سازمانی و منابع انسانی صورت گیرد. پس از آنها چهار مولفه دیگر قرار می گیرد که نزدیک بهم می باشند
 - برقرار کردن هم افزایی بین کنوانسیون ها بیشتر به نفع کنوانسیون تنوع زیستی است
- جدول ۶.۵. ظرفیت مورد نیاز مولفه های سازمانی در بخش ظرفیت سازی در سه کنوانسیون

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۲.۸۱	۲.۳۶	۲.۱۲	۲.۳۷	۲.۴۵	۲.۱۹	تغییر آب و هوا
۲.۵	۲.۲۵	۳.۱	۲.۸	۲.۹	۳.۲۵	تنوع زیستی
۱.۶۸	۱.۵۸	۲.۰۳	۲.۲۳	۱.۷۴	۱.۵۵	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت مورد نیاز سیستمی (جدول ۶.۶)

- در این زمینه نیز کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در مقایسه با دو کنوانسیون دیگر فاصله کمتری با وضع مطلوب دارد. لیکن خود نیاز به ظرفیت سازی قابل توجهی دارد.
- ایجاد ظرفیت چه از طریق توسعه ظرفیت و چه با استفاده از هم افزایی بین کنوانسیون‌ها برای دو کنوانسیون دیگر بسیار ضروریست.
- ظرفیت سازی برای مولفه های نظارت و پاسخگویی، همکاری و هماهنگی بین واحدهای سازمانی و آگاهی مردم و مسوولان از طرق ممکن لازم می باشد.

جدول ۶.۶. ظرفیت مورد نیاز مولفه های سیستمی در بخش ظرفیت سازی در سه کنوانسیون

ظرفیت سیستمی								کنوانسیون
فناوری	اعتبارات	آگاهی عموم و مسوولان	نظارت و پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۲.۶۵	۳.۲۱	۲.۹	۲.۸۳	۲.۷۵	۲.۴۱	۲.۶۳	۲.۶۲	تغییر اقلیم
۲.۹		۳.۲۵	۳.۵	۳.۴	۲.۲۵	۱.۵	۲.۶	تنوع زیستی
۲.۰۳		۲.۱۶	۲.۱۹	۲.۲۳	۱.۹۷	۱.۹۷	۱.۹	مقابله با بیابان زایی

۷. انتقال فناوری و توسعه آن

۱.۱. ظرفیت های موجود

ظرفیت فردی موجود (جدول ۷.۱)

- کنوانسیون تغییر اقلیم در این زمینه بیشترین ظرفیت را نسبت به دو کنوانسیون دیگر داراست و در مجموع یک از موارد استثنایی است که وضعیت آن در حد خوب ارزیابی می شود.
- دو کنوانسیون دیگر دارای ظرفیت های نزدیک بهم و در حد متوسط است

- مولفه های تخصص و مهارت از ظرفیت های نزدیک بهم و در حد دو سوم از کل ظرفیت قرار دارند. ظرفیت مولفه مشوق کمی بیش از نیم است.

- کنوانسیون تغییر اقلیم در کلیه مولفه ها دارای ظرفیت بیشتری می باشد

جدول ۷.۱. ظرفیت موجود مولفه های فردی

در بخش انتقال فناوری و توسعه آن در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۳.۹۱	۴	۴.۲۲	تغییر آب و هوا
۱.۲۵	۲.۷۵	۲.۲	تنوع زیستی
۲.۶۵	۲.۵۸	۲.۶۸	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سازمانی موجود (جدول ۷.۲)

- کنوانسیون تغییر اقلیم بیشترین ظرفیت موجود را در زمینه انتقال فناوری و توسعه آن دارد. فاصله کمی مقابله با بیابان زایی قرار دارد. ظرفیت سازمانی این کنوانسیون ها کمی بیش از حد متوسط می باشد. کنوانسیون تنوع زیستی از این منظر با مشکل مواجه است و تنها یک سوم از طیف فاصله را داراست که ضرورت توسعه ظرفیت و هم افزایی برای آن بیش از بقیه مطرح است.
- از مولفه های سازمانی، ماموریت و منابع اطلاعاتی از ظرفیت بیشتری برخوردار هستند. پس از آنها منابع انسانی و ساختار واقع است و در آخر هماهنگی بین واحدهای سازمانی و منابع مالی. کلیه ظرفیت ها با فاصله کمی بالاتر یا پایین تر از حد متوسط قرار دارند.

جدول ۷.۲. ظرفیت موجود مولفه های سازمانی در بخش انتقال فناوری و توسعه آن در سه کنوانسیون

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۲.۰۸	۲.۶۷	۳.۳۳	۳.۰۷	۳.۴۸	۳.۷۸	تغییر آب و هوا
۲.۱	۲.۷۵	۱.۱	۱.۶	۱.۲	۱.۷۵	تنوع زیستی
۲.۷۷	۳.۰۳	۳.۳۵	۲.۴۲	۲.۷۴	۳.۲۶	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سیستمی موجود (جدول ۷.۳)

- کنوانسیون های تغییر اقلیم و مقابله با بیابان زایی دارای ظرفیت موجود تقریباً برابر هم هستند. ظرفیت کنوانسیون تنوع زیستی از سطح متوسط نیز پایین تر است.
- ظرفیت مولفه های رویکرد توسعه ای و مقررات بیشتر از بقیه می باشد. پس از آن ها، قوانین قرار دارد. این سه مولفه با دو سوم و کمی بیشتر در طیف ظرفیت واقع اند. مولفه همکاری و هماهنگی در حد متوسط می باشد. مولفه های دیگر پایین تر از حد متوسط قرار دارند.
- ظرفیت اکثر مولفه های کنوانسیون تغییر اقلیم بیش از دو کنوانسیون دیگر است.

جدول ۷.۳. ظرفیت موجود مولفه های سیستمی در بخش انتقال فناوری و توسعه آن در سه کنوانسیون

ظرفیت سیستمی							کنوانسیون
فناوری	آگاهی عموم و مسوولان	پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۲.۴۱	۲.۴۳	۳.۰۹	۲.۹۱	۳.۶۱	۳.۵۷	۳.۵۷	تغییر اقلیم
۱.۵۵	۱.۲۵	۱.۲	۱.۸	۲.۹	۲.۶	۲.۱	تنوع زیستی
۲.۶۸	۲.۷۴	۲.۵۵	۲.۷۷	۳.۵۲	۳.۴۸	۳.۳۵	مقابله با بیابان زایی

۲.۱. فاصله تا ظرفیت های مورد نیاز

ظرفیت مورد نیاز فردی (جدول ۷.۴)

- بیشترین نیاز به ظرفیت سازی در این زمین مربوط به کنوانسیون تنوع زیستی است. بیشترین نیاز آن به ظرفیت مهارت و تخصص است.
- ظرفیت های تخصصی و مهارتی کنوانسیون های مقابله با بیابانزایی و تنوع زیستی که در حد متوسط می باشد نیاز به توسعه دارند
- با توجه به تفاوت ظرفیت ها، هم افزایی بین کنوانسیون ها موثر تر خواهد بود

جدول ۷.۴. ظرفیت مورد نیاز مولفه های فردی انتقال فناوری و توسعه آن در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۱.۰۹	۱	۰.۷۸	تغییر آب و هوا
۳.۷۵	۲.۲۵	۲.۸	تنوع زیستی
۲.۳۵	۲.۴۲	۲.۳۲	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت مورد نیاز سازمانی (جدول ۷.۵)

- کنوانسیون های تغییر اقلیم و مقابله با بیابان زایی فاصله تقریباً برابری را با وضع مطلوب دارند و تقریباً به بیش از یک سوم ظرفیت سازمانی نیاز دارند.
- کنوانسیون تنوع زیستی در زمینه منابع انسانی، ساختار، هماهنگی بین واحدهای سازمانی و مأموریت به شدت نیاز به ظرفیت سازی دارد
- هم افزایی در ظرفیت های سازمانی قابل همکاری زمینه موثر اولیه ای می باشد.

جدول ۷.۵. ظرفیت مورد نیاز مولفه های سازمانی در بخش انتقال فناوری و توسعه آن در سه کنوانسیون

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۲.۹۲	۲.۳۳	۱.۶۷	۱.۹۳	۱.۵۲	۱.۲۲	تغییر آب و هوا
۲.۹	۲.۲۵	۳.۹	۳.۴	۳.۸	۳.۲۵	تنوع زیستی
۱.۲۳	۱.۹۷	۱.۶۵	۲.۵۸	۲.۲۶	۱.۷۴	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت مورد نیاز سیستمی (جدول ۷.۶)

- در ظرفیت های مورد نیاز سیستمی نیز دو کنوانسیون مقابله با بیابان زایی و تغییر اقلیم تقریباً برابر هم می باشند و حدود یک سوم با حد مطلوب تمامی مولفه های فاصله دارند.
- با توجه به ظرفیت های مورد نیاز تنوع زیستی که بالا می باشد هم افزایی در مواردی هم چون همکاری هماهنگ شده، رویکرد توسعه ای، آگاهی رسانی و فناوری تسریع اولیه برای ارتقا فعالیت های این کنوانسیون خواهد بود.
- مولفه های سازمانی آگاهی مردم و مسوولان، فناوری و نظارت و پاسخگویی بیشترین نیاز را به ظرفیت سازی دارند. سپس همکاری هماهنگ شده بین سازمانی قرار می گیرد. مولفه های قوانین و مقررات و رویکرد توسعه ای که کمترین نیاز به ظرفیت سازی را دارا هستند خود تا وضع مطلوب یک سوم فاصله دارند که نشان از وضع نسبتاً نامناسب دارد

جدول ۷.۶. ظرفیت مورد نیاز مولفه های سیستمی در بخش انتقال فناوری و توسعه آن در سه کنوانسیون

ظرفیت سیستمی							کنوانسیون
فناوری	آگاهی عموم و مسئولان	پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۲.۵۹	۲.۵۷	۱.۹۱	۲.۰۹	۱.۳۹	۱.۴۳	۱.۴۳	تغییر اقلیم
۳.۴۵	۳.۷۵	۳.۸	۳.۲	۲.۱	۲.۴	۲.۹	تنوع زیستی
۲.۳۲	۲.۲۶	۲.۴۵	۲.۲۳	۱.۴۸	۱.۵۲	۱.۶۵	مقابله با بیابان زایی

۸. رابطه بین کنوانسیون ها

۸.۱. ظرفیت های موجود

ظرفیت فردی موجود (جدول ۸.۱)

- بنابر نظرات اعلام شده کنوانسیون تغییر اقلیم ظرفیت بسیار بالایی را دارد و دو برابر دو کنوانسیون دیگر است. البته بنظر می آید در این مورد که مربوط به رابطه بین کنوانسیون هاست نیز گزافه گویی شده باشد. در مرحله بعد که بررسی تفصیلی می باشد می بایست به ظرفیت های فردی کنوانسیون تغییر اقلیم دقت بیشتری شود. دو کنوانسیون تنوع زیستی و تغییر اقلیم دارای ظرفیت کمتر از نصف و تقریباً برابر هم می باشند.
- ظرفیت های تخصص و مهارت بیشتر از متوسط است.

جدول ۸.۱. ظرفیت موجود مولفه های فردی در بخش رابطه بین کنوانسیون ها در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۴	۴	۴	تغییر آب و هوا
۱.۲	۲.۶	۲.۵	تنوع زیستی
۲.۵۵	۲.۰۵	۱.۹۴	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سازمانی موجود (جدول ۸.۲)

- در زمینه ظرفیت های سازمانی ارتباط بین کنوانسیون ها، برای کنوانسیون تغییر اقلیم هیچ نوع ظرفیتی مطرح نشده است که موجب توجه بیشتر در بررسی تفصیلی می باشد. کنوانسیون مقابله با بیابان زایی از ظرفیت بالاتر از متوسط برخوردار است.
 - ظرفیت سازمانی کنوانسیون تنوع زیستی پایین می باشد که بیشتر از همه در مورد مولفه های هماهنگی بین واحدهای سازمانی و منابع انسانی مطرح است.
 - در میان ظرفیت های مولفه های سازمانی به غیر از هماهنگی بین واحدها و منابع انسانی که کمتر از حد متوسط هستند، بقیه تقریباً دارای ظرفیت متوسطی می باشند.
- جدول ۸.۲. ظرفیت موجود مولفه های سازمانی در بخش رابطه بین کنوانسیون ها در سه کنوانسیون

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۰	۰	۰	۰	۰	۰	تغییر آب و هوا
۲.۶	۲.۷۵	۱.۴	۱.۲	۲.۷	۲.۲	تنوع زیستی
۳.۱۳	۳.۲۳	۳.۲۳	۲.۵۸	۲.۹۴	۳.۶۵	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سیستمی موجود (جدول ۸.۳)

- در مورد کنوانسیون تغییر اقلیم، ظرفیت سیستمی رابطه بین کنوانسیون نیز صفر اعلام شده است. کنوانسیون مقابله با بیابان زایی دارای ظرفیتی کمتر از دوسوم از کل می باشد. وضعیت کنوانسیون تنوع زیستی در این زمینه بسیار نامناسب می باشد.
- مولفه های ظرفیت سیستمی به استثنای قوانین و مقررات و تا حدی رویکرد توسعه ای، دارای ظرفیتی کمتر از متوسط هستند.

جدول ۸.۳. ظرفیت موجود مولفه های سیستمی در بخش رابطه بین کنواسیون ها در سه کنوانسیون

ظرفیت سیستمی							کنوانسیون
فناوری	آگاهی عموم و مسوولان	پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	تغییر اقلیم
۱.۴	۱.۸	۱.۱	۲	۱.۹	۲.۹	۲.۲۵	تنوع زیستی
۲.۸۷	۲.۶۵	۲.۰۳	۲.۷۴	۳.۰۶	۳.۲۳	۳.۲۹	مقابله با بیابان زایی

۲.۱. فاصله تا ظرفیت های مورد نیاز

ظرفیت مورد نیاز فردی (جدول ۸.۴)

- کنوانسیون تغییر اقلیم قابلیت همکاری هماهنگ شده (هم افزایی) در حیطه فردی را داراست.
- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیشترین ظرفیت را در زمینه تخصصی برای ارتباط سه کنوانسیون نیاز دارد.
- انگیزش که مولفه ای درون سازمانیست برای کنوانسیون تنوع زیستی بسیار لازم می باشد.

جدول ۸.۴. ظرفیت مورد نیاز مولفه های فردی برای رابطه بین کنواسیون ها

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۱	۱	۱	تغییر آب و هوا
۳.۸	۲.۴	۲.۵	تنوع زیستی
۱.۴۵	۲.۹۵	۳.۰۶	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت مورد نیاز سازمانی (جدول ۸.۵)

- بیشترین نیاز به ظرفیت سازی مربوط به کنوانسیون تغییر اقلیم است که نیاز به بررسی تفصیلی دارد. بهر صورت امکان هم افزایی برای این کنوانسیون زیاد می باشد. پس از آن، کنوانسیون تنوع زیستی به بیش از نیمی از ظرفیت مولفه های سازمانی نیاز دارد.
- ظرفیت سازی برای هماهنگی بین واحدهای سازمانی، ماموریت، منابع انسانی در کنوانسیون تنوع زیستی اولویت دارد
- مولفه های سازمانی تقریباً در یک سوم فاصله با حد مطلوب قرار دارند که نشانه نیاز به ظرفیت سازی گروهی می باشد

جدول ۸.۵ ظرفیت مورد نیاز مولفه های سازمانی در بخش رابطه بین کنوانسیون ها

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۵	۵	۵	۵	۵	۵	تغییر آب و هوا
۲.۴	۲.۲۵	۲.۶	۳.۸	۲.۳	۲.۸	تنوع زیستی
۱.۸۷	۱.۷۷	۱.۷۷	۲.۴۲	۲.۰۶	۱.۳۵	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت مورد نیاز سیستمی (جدول ۸.۶)

- کنوانسیون تغییر اقلیم نیاز مطلق به ظرفیت در کلیه مولفه های سازمانی دارد که مستلزم بررسی تفصیلی است
- پس از آن کنوانسیون تنوع زیستی بیشترین فاصله را با وضع مطلوب دارد.
- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی فاصله ای بیش از یک سوم کل فاصله را با وضع مطلوب دارد که حاکی از وضعیت تقریباً نامناسب می باشد.

جدول ۸.۶ ظرفیت مورد نیاز مولفه های سیستمی در بخش رابطه بین کنوانسیون ها

ظرفیت سیستمی							کنوانسیون
فناوری	آگاهی عموم و مسوولان	نظارت و پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	تغییر اقلیم
۳.۶	۳.۲	۳.۹	۳	۳.۱	۲.۱	۲.۷۵	تنوع زیستی
۲.۱۳	۲.۳۵	۲.۹۷	۲.۲۶	۱.۹۴	۱.۷۷	۱.۷۱	مقابله با بیابان زایی

۹. مشارکت مردمی

۱.۱. ظرفیت های موجود

ظرفیت فردی موجود (جدول ۹.۱)

- کنوانسیون تنوع زیستی بیشترین ظرفیت موجود در مشارکت مردمی را داراست. کنوانسیون مقابله با بیابان زایی نیز دارای ظرفیت فردی تقریباً برابر با تنوع زیستی است. ظرفیت فردی تغییر اقلیم کمتر از حد متوسط می باشد.
- ظرفیت های مولفه های تخصصی و مهارتی کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیشتر از دو کنوانسیون دیگر است. البته تقریباً ظرفیت تمامی مولفه های مهارت و تخصص در محدوده متوسط قرار دارد
- ظرفیت کلی مولفه های تخصص و مهارت کمتر از حد متوسط است

جدول ۹.۱. ظرفیت موجود مولفه های فردی در بخش مشارکت مردمی

ظرفیت فردی			کنوانسیون
انگیزش	مهارت	تخصص	
۲.۳۳	۲.۱۷	۲.۱۷	تغییر آب و هوا
۳.۵	۲.۳	۲.۵	تنوع زیستی
۲.۷۹	۲.۴۷	۲.۷۲	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سازمانی موجود (جدول ۹.۲)

- ظرفیت سازمانی کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیش از حد متوسط است که در مقایسه با دو کنوانسیون دیگر بسیار بالاتر است.
- ظرفیت های سازمانی کنوانسیون های تنوع زیستی و تغییر اقلیم تقریباً یک سوم کل ظرفیت می باشد که نشان از محدودیت های این دو دارد. با توجه به اینکه ظرفیت سازمانی رابط بین دو سطح فردی و سیستمی نیز می باشد عملاً چنین وضعی موجب می شود از نتوان از ظرفیت های فردی موجود بنحو کارآ بهره جست.
- ظرفیت مولفه های کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در کلیه موارد بیش از دو کنوانسیون دیگر است.
- به استثنای ظرفیت مولفه ماموریت، در مجموع ظرفیت های سازمانی مشارکت کمتر از حد متوسط می باشد.

جدول ۹.۲. ظرفیت موجود مولفه های سازمانی در بخش رابطه مشارکت مردمی

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۱.۴۳	۱.۷۱	۱.۷۱	۱.۲۹	۱.۲۹	۲	تغییر آب و هوا
۲.۳	۱.۵۵	۱.۱	۱.۵	۲.۱	۲.۲	تنوع زیستی
۲.۹۷	۲.۹۷	۲.۹۷	۲.۷۹	۳.۱	۳.۲۱	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سیستمی موجود (جدول ۹.۳)

- وضعیت ظرفیت سیستمی مشابه وضعیت سازمانی مشارکت است. ظرفیت کنوانسیون مقابله با بیابان زایی دو سوم کل ظرفیت می باشد. حال آنکه ظرفیت های مولفه های دو کنوانسیون دیگر در حدود یک سوم کل ظرفیت است.
- از هفت مولفه سیستمی، ظرفیت چهار مولفه در حد متوسط است و بقیه کمتر از حد متوسط

- مولفه های کنوانسیون مقابله با بیابان زایی تقریباً در همه موارد بیش از دیگران است

جدول ۹.۳. ظرفیت موجود مولفه های سیستمی در بخش مشارکت مردمی

ظرفیت سیستمی							کنوانسیون
فناوری	آگاهی عموم و مسوولان	پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۱.۱۳	۱.۵	۱.۵	۱.۳۸	۱.۵	۱.۶۳	۱.۵	تغییر اقلیم
۱.۹	۳.۱	۱.۱	۱.۱	۲.۳	۲.۱	۲.۲۵	تنوع زیستی
۳.۰۷	۳	۲.۰۷	۲.۸۷	۳.۷۳	۳.۷۳	۳.۹۳	مقابله با بیابان زایی

۲.۱. فاصله تا ظرفیت های مورد نیاز

ظرفیت فردی مورد نیاز (جدول ۹.۴)

- ظرفیت سازی فردی برای مشارکت در کنوانسیون تغییر اقلیم بیش از دیگر موارد است.
- مولفه های تخصص و مهارت نیازمند ظرفیت سازی هستند. استفاده از هم افزایی بین کنوانسیون بیابان زایی بسیار کمک کننده خواهد بود.

جدول ۹.۴. ظرفیت مورد نیاز مولفه های فردی در مشارکت مردمی

ظرفیت فردی			کنوانسیون
انگیزش	مهارت	تخصص	
۲.۶۷	۲.۸۳	۲.۸۳	تغییر آب و هوا
۱.۵	۲.۷	۲.۵	تنوع زیستی
۲.۲۱	۲.۵۳	۲.۲۸	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سازمانی مورد نیاز (جدول ۹.۵)

- دو کنوانسیون تغییر اقلیم و تنوع زیستی نیاز بالایی به توسعه ظرفیت های سازمانی دارند. همانطور که اشاره شد تقویت این سطح برای تقویت سطح سیستمی لازم است
- مولفه های سازمانی مشارکت جوابگوی اهدافی نخواهد بود که می توانند از این طریق تامین شود زیرا ظرفیت های مورد نیاز در سطح نسبتاً بالایی هستند.

جدول ۹.۵. ظرفیت مورد نیاز مولفه های سازمانی در بخش مشارکت مردمی

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۳.۵۷	۳.۲۹	۳.۲۹	۳.۷۱	۳.۷۱	۳	تغییر آب و هوا
۲.۷	۳.۴۵	۳.۹	۳.۵	۲.۹	۲.۸	تنوع زیستی
۲.۰۳	۲.۰۳	۲.۰۳	۲.۲۱	۱.۹	۱.۷۹	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سیستمی مورد نیاز (جدول ۹.۶)

- کنوانسیون مقابله با بیابان زایی کمترین فاصله را با حد مطلوب دارد اما خود فی نفسه نیاز به توسعه ظرفیت دارد. فاصله آن وضع مورد نیاز یک سوم کل فاصله است
- نظارت و پاسخگویی، همکاری و هماهنگی بین سازمانی و فناوری اولویت اول ظرفیت سازی سیستمی بین سه کنوانسیون محسوب می شود

جدول ۹.۶. ظرفیت مورد نیاز مولفه های سیستمی در مشارکت مردمی

ظرفیت سیستمی							کنوانسیون
فناوری	آگاهی عموم و مسوولان	پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۳.۸۷	۳.۵	۳.۵	۳.۶۲	۳.۵	۳.۳۷	۳.۵	تغییر اقلیم
۳.۱	۱.۹	۳.۹	۳.۹	۲.۷	۲.۹	۲.۷۵	تنوع زیستی
۱.۹۳	۲	۲.۹۳	۲.۱۳	۱.۲۷	۱.۲۷	۱.۰۷	مقابله با بیابان زایی

۱۰. حفاظت

ظرفیت های موجود: در این موضوع کنوانسیون تغییر اقلیم مطرح نشده است زیرا فعالیت های حفاظتی در این مورد وجود ندارد.

ظرفیت های موجود

ظرفیت فردی موجود(جدول ۱۰.۱)

- ظرفیت مولفه های تخصص و مهارت حفاظت در کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیشتر از تنوع زیستی است.

- ظرفیت تخصص و مشوق بیش از ظرفیت مهارت در موضوع حفاظت می باشد

جدول ۱۰.۱. ظرفیت موجود مولفه های فردی در بخش حفاظت

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۱.۸	۲.۲۵	۲.۵	تنوع زیستی
۳.۳۶	۲.۹۴	۳.۳۷	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سازمانی موجود(جدول ۱۰.۲)

- کلیه مولفه های ظرفیت سازمانی حفاظت در کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیشتر از تنوع زیستی است
- در میان مولفه های سازمانی ماموریت، ماموریت بیشترین ظرفیت را داراست. پس از آن منابع انسانی، و سپس ظرفیت های ساختار، منابع اطلاعاتی، منابع مالی و در آخر هماهنگی قرار دارد.
- ظرفیت موجود مولفه های سازمانی حفاظت برای کنوانسیون تنوع زیستی در مقیاسهای ۲.۲۳ تا ۲.۵۵ می باشد که نشان دهنده وضعیت نامناسب این ظرفیت سازمانی می باشد
- در کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در مقیاسهای ۲.۵۱ تا ۳.۳۶ واقع است. هر چند وضع موجود این ظرفیت بالاتر است اما در حد مناسب قرار ندارد.

جدول ۱۰.۲. ظرفیت موجود مولفه های سازمانی در بخش حفاظت

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۲.۲۸	۲.۴۸	۲.۴۱	۲.۲۳	۲.۴۵	۲.۵۵	تنوع زیستی
۳.۱۳	۲.۹۶	۳.۲۳	۲.۵۱	۳	۳.۳۶	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سیستمی موجود (جدول ۱۰.۳)

- ظرفیت سیستمی موجود حفاظت برای کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیش از تنوع زیستی است. این امر در کلیه مولفه های ظرفیت سیستمی مطرح می باشد.
- فاصله ظرفیت سیستمی کنوانسیون تنوع زیستی در موضوع حفاظت با ظرفیت مورد نیاز بیش از نصف می باشد. اگرچه ظرفیت کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در این خصوص بیشتر از تنوع زیستی است اما فاصله آن با وضع مطلوب قابل ملاحظه می باشد.

- بیشترین ظرفیت را در وضع موجود، مولفه فناوری داراست. پس از آن مقررات و قوانین، و آنگاه رویکرد توسعه ای قرار دارد. در انتها، نظارت و پاسخگویی و همکاری و هماهنگی بین دستگاه ها قرار دارد.

جدول ۱۰.۳. وضعیت مولفه های ظرفیت موجود سیستمی در بخش حفاظت

ظرفیت سیستمی								کنوانسیون
فناوری	اعتبارات	آگاهی عموم و مسوولان	نظارت و پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۲.۶۸	۲.۲۳	۲.۴۹	۲.۳۵	۲.۲۱	۲.۴۸	۲.۵۱	۲.۴۹	تنوع زیستی
۳.۲۶	۳.۵۱	۲.۷	۲.۶۸	۲.۹۲	۳.۱۸	۳.۴۱	۳.۳۶	مقابله با بیابان زایی

۲.۱. ظرفیت های مورد نیاز

ظرفیت فردی مورد نیاز (جدول ۱۰.۴)

- نیاز بالا به توسعه ظرفیت فردی در تنوع زیستی برای امر حفاظت؛
- این امر برای کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در موارد معینی مطرح است؛
- لزوم ارتقا هر سه مولفه ظرفیت فردی به ترتیب اهمیت تخصص، مهارت و مشوقها.

۱۰.۴. وضعیت مولفه های ظرفیت مورد نیاز در حفاظت

ظرفیت فردی			کنوانسیون
مشوق	مهارت	تخصص	
۳.۲	۲.۷۵	۲.۵	تنوع زیستی
۱.۶۴	۲.۰۶	۱.۶۳	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سازمانی مورد نیاز (جدول ۱۰.۵)

- توسعه ظرفیت سازمانی در موضوع حفاظت برای کنوانسیون تنوع زیستی بیستر از مقابله با بیابان زایی است
- توسعه ظرفیت برای تمامی مولفه های این ظرفیت بویژه، هماهنگی بین واحدهای سازمانی الزامیست
- با توجه به مشابهت فعالیت های دستگاه های اصلی در این موضوع، زمینه همکاری هماهنگ شده برای هم افزایی مهیا می باشد.

جدول ۱۰.۵. وضعیت مولفه های ظرفیت مورد نیاز سازمانی در بخش حفاظت

ظرفیت سازمانی						کنوانسیون
منابع مالی	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی	هماهنگی بین واحدها	ساختار	ماموریت	
۲.۷۲	۲.۵۲	۲.۵۹	۲.۷۷	۲.۵۵	۲.۴۵	تنوع زیستی
۱.۸۷	۲.۰۴	۱.۷۷	۲.۴۹	۲	۱.۶۴	مقابله با بیابان زایی

ظرفیت سیستمی مورد نیاز (جدول ۱۰.۶)

- در زمینه ظرفیت سیستمی حفاظت نیز کنوانسیون تنوع زیستی نیاز به توسعه ظرفیت دارد. تقریباً این نیاز در کلیه مولفه ها نزدیک بهم می باشد.

- در کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیشترین نیاز برای توسعه ظرفیت مربوط به مولفه های آگاهی عموم و مسوولان و نظارت و پاسخگویی مربوط می شود.
- با توجه به مشابهت فعالیت ها در موضوع حفاظت، ایجاد هم افزایی زمینه بسیار گسترده ای دارد.

جدول ۱۰.۶. وضعیت مولفه های ظرفیت مورد نیاز سیستمی در حفاظت

ظرفیت سیستمی								کنوانسیون
فناوری	اعتبارات	آگاهی عموم و مسوولان	پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۲.۳۲	۲.۷۷	۲.۵۱	۲.۶۵	۲.۷۹	۲.۵۲	۲.۴۹	۲.۵۱	تنوع زیستی
۱.۷۴	۱.۴۹	۲.۳	۲.۳۲	۲.۰۸	۱.۸۲	۱.۵۹	۱.۶۴	مقابله با بیابان زایی

۶.۳. استنتاجات از ظرفیت های کلی سه کنوانسیون

در قسمت قبلی ظرفیت های سه کنوانسیون بر اساس ده موضوع مورد بررسی قرار گرفت. در این قسمت ظرفیت ها در سه سطح در بین کنوانسیون ها بطور کلی مورد بررسی قرار می گیرد. ظرفیت فردی: بر اساس جدول؟ از مولفه های ظرفیت فردی، تخصص بیشترین امکان را در وضع موجود داراست که در مقایسه با حد مطلوب در حد نصف قرار دارد. مهارت و مشوق به ترتیب در رتبه های بعدی قرار دارند که فاصله آنها با حد مورد نیاز بیش از نصف می باشد. در مورد مولفه مشوق، فاصله تا وضع مورد نیاز بیشتر صادق است.

از میان سه کنوانسیون، بیشترین ظرفیت فردی را تغییر اقلیم داراست که در هر سه مولفه وزن بیشتری دارد. البته همانطور که قبلاً نیز اشاره شد بنظر می رسد در خصوص وزن های داده شده به مولفه های ظرفیت فردی کنوانسیون تغییر اقلیم اغراق شده باشد. کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در رتبه بعدی قرار دارد.

نتایج کلی بر اساس پرسش های اصلی

در این قسمت نتایج کلی سه کنوانسیون بر حسب سه سطح و قطع نظر از هر موضوعی بررسی می شود. نتایج مزبور در پاسخ به پرسش های معین ارایه شده است.

۶.۳.۱. ظرفیت فردی

• الزامات شغلی و سطوح مهارت: آیا الزامات شغلی بدرستی تعریف شده اند؟ آیا مهارت های لازم در دسترس هستند؟

چنانچه اساسی ترین الزام شغلی، تخصص در نظر گرفته شود، بر اساس یافته های جدول ۱۰.۱، ظرفیت موجود تخصص در کل کنوانسیون ها کمتر از دو سوم ظرفیت مورد نیاز است که ضروریست نسبت به بهبود آن اقدام شود. این امر برای کنوانسیون تنوع زیستی از اهمیت بیشتری برخوردار است زیرا ظرفیت آن کمی از متوسط کمتر است.

هرچند ظرفیت های مهارت کمتر از تخصص می باشد لیکن توزیع آن بین سه کنوانسیون شبیه مولفه تخصص است

• آموزش و کارآموزی: آیا ارتقا مهارت ها صورت میگیرد؟ (این امر چگونه اولویت بندی، مدیریت و چگونه افراد شناسایی می شوند؟)

هر چند برنامه های آموزش و کارآموزی کارکنان برای تمامی دستگاه ها الزامی است و حتی در این زمینه جداول مشتمل بر برنامه آموزش چند ساله تهیه می شود، لیکن هدف گذاری آموزشها و محتوای آنها در حد لازم مبتنی بر تامین نیازهای تخصصی و مهارتی کارشناسان نمی باشد. برای ایجاد هم افزایی و استفاده بهینه از منابع توصیه می شود بر اساس نیازهای مشترک سه کنوانسیون، برنامه آموزشی و کارآموزی مشترکی تهیه شود تا از امکانات موجود بیشترین استفاده به عمل آید. چنین رویه ای علاوه بر اینکه موجب همکاری هماهنگ شده در سطح سازمانی می شود که جنبه ای از ظرفیت سازی سیستمی را در بر دارد، زمینه های لازم را برای ارتقا همکاری فردی و سازمانی بوجود می آورد.

• پاسخگویی: آیا پاسخگویی فردی وجود دارد؟

هر چه در سلسله مرتب اداری بسمت بالا برویم از شدت پاسخگویی کاسته می شود. اما در مواردی هم چون پاسخگویی وزرا به نمایندگان مجلس، عکس این ادعا نیز مطرح است. در مجموع ظرفیت پاسخگویی نسبتاً کم می باشد. این امر ناشی از ضعف شدید نظام نظارتی نیز می باشد.

• دسترسی به اطلاعات: آیا دسترسی کافی به اطلاعات وجود دارد؟ چگونه دسترسی انجام می گیرد؟

دسترسی افراد به اطلاعات تابعی از جریان تعریف شده اطلاعات بین واحدهای یک سازمان و میان سازمان ها می باشد. در اغلب دستگاه ها و میان آنها جریان مزبور ضعیف می باشد که نتیجتاً دسترسی فردی را با مشکل مواجه می سازد. ضروریست برای کارایی و اثر بخشی ظرفیت های فردی سه کنوانسیون، جریان اطلاعاتی در سطح سازمان های ذیربط بنحوی تعریف و هماهنگ شود که دسترسی متخصصان تسهیل گردد.

• عملکرد: آیا عملکرد افراد ارزیابی می شود؟ آیا بنحوی است که بتواند مشوق برای بهترین عملکرد باشد؟

ارزیابی عملکرد افراد بطور کلی صورت میگیرد و در قالب ظرفیت سازی برای سه کنوانسیون نمی باشد. بصورت یک کار اداری است. لذا ارزیابی عملکرد افراد آنگونه نیست که بتواند مشوقی برای توسعه ظرفیت فردی باشد.

• مشوق ها: آیا مشوق ها به اندازه کافی می باشد؟

ظرفیت مولفه مشوق در مورد کنوانسیون تنوع زیستی به شدت پایین است و می بایست اقدام عاجل به عمل آید. تسریع در ظرفیت سازی برای مشوقها برای کنوانسیون های مقابله با بیابان زایی و تغییر اقلیم نیز مطرح است.

جدول ۶.۳.۱. وضع موجود مولفه های ظرفیت

کلی فردی در سه کنوانسیون

ظرفیت فردی			کنوانسیون
انگیزش	مهارت	تخصص	
۳.۱۱	۳.۳۱	۳.۳۶	تغییر اقلیم
۱.۹۵	۲.۳۲	۲.۴۹	تنوع زیستی
۲.۸۷	۲.۶۶	۲.۸۴	مقابله با بیابان زایی
۷.۹۳	۸.۲۹	۸.۶۹	جمع

در ظرفیت فردی، هرچند کنوانسیون تغییر اقلیم بالاترین ظرفیت را در وضع موجود دارا می باشد لیکن ظرفیت های فردی کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بر حسب پیشینه سازمان های مرتبط بنظر می رسد نمی بایست کمتر از کنوانسیون تغییر اقلیم باشد. در مجموع نیز فاصله ظرفیت های هر سه مولفه تا وضع مطلوب قابل توجه می باشد که حاکی از ضرورت ایجاد ظرفیت های جدید و توسعه بعضی از ظرفیت های موجود است. بدین لحاظ بررسی تفصیلی تخصص ها و مهارت های مشترک مورد نیاز هر سه کنوانسیون برای مشخص کردن حوزه های همکاری و هم افزایی مورد تاکید می باشد.

۶.۳.۲. ظرفیت سازمانی

- چارچوب مدیریت: آیا سازمان ها دارای چشم انداز، ماموریت و وظایف با تعریف روشن هستند؟

تقریباً کلیه سازمان های دولتی درگیر در سه کنوانسیون دارای ماموریت و وظایف مشخص هستند. اما در مورد چشم انداز توسعه ای قرار بر این بود که در برنامه سوم توسعه دستگاه های دولتی تحول بنیانی را تجربه کنند که تدوین چشم انداز یکی از لوازم آن می باشد. مضافاً اینکه برای دستیابی مشترک به آن ضروریست کلیه دست اندرکاران سازمانی در تدوین چشم انداز شرکت داشته باشند تا احساس مالکیت، تعلق و تعهد نسبت به آن بوجود آید. چنانچه در این حالت موارد

مربوط به سه کنوانسیون بنحو مستقیم یا غیر مستقیم در چشم انداز قرار گیرد یکی از الزامات سازمانی تامین خواهد شد.

بر اساس جدول ۶.۳.۲. فاصله ظرفیت این مولفه تا وضع مورد نیاز تقریباً کمی بیش از نصف می باشد که دلالت بر مشخص کردن اهداف کنوانسیون ها در ماموریت ها و چشم اندازهای سازمان های مرتبط دارد. کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیشترین ظرفیت را در وضع موجود نسبت به وضع مورد نیاز داراست و کنوانسیون تنوع زیستی بیش از بقیه به ظرفیت سازی در این مورد نیازمند است.

• ساختار: آیا ساختار و مدیریت اثر بخشی وجود دارد؟

بنابر جدول ۶.۳.۲. در این زمینه نیز کنوانسیون مقابله با بیابان زایی دارای ظرفیت ساختاری بیشتر از دو کنوانسیون دیگر می باشد. البته با توجه به سابقه و استمراریت های کاری در کمیته ملی مقابله با بیابان زایی و سازمان جنگلها و مراتع و آبخیزداری، چنین امری دور از انتظار نمی باشد. این در حالیست که در مورد تنوع زیستی مرجع هماهنگ کننده ای وجود ندارد که بتواند کارکردهای سیستمی را فراهم کند و هم چنین زمینه ای برای ایجاد و توسعه ظرفیت های سازمانی و فردی باشد. وضع ساختاری برای کنوانسیون تغییر اقلیم مشابه تنوع زیستی می باشد. در دو کنوانسیون اخیر، ظرفیت های ساختاری موجود کمتر از نیم می باشد که حاکی از نامناسب بودن آنست.

• هماهنگی بین واحدها(فرایندها): آیا فرایندهای نهادی (برنامه ریزی، مدیریت کیفیت، پایش و

ارزشیابی) بنحو موثری کار می کنند؟

یکی از جنبه های مهم ظرفیت سازمانی می باشد که در مورد هر سه کنوانسیون حایز اهمیت است. هماهنگی بین واحدهای سازمانی در سطوح مختلف مطرح می باشد که بصورت فرایندهای کاری در سازمان جریان می یابد. در این چارچوب، فرایندهایی هم چون برنامه ریزی، پایش و ارزشیابی که نیازمند هماهنگی بین واحدهای سازمانی می باشد در نظر گرفته شده است. ظرفیت موجود این مولفه در هر سه کنوانسیون با حد مطلوب از نصف فاصله نیز بیشتر می باشد که نشان دهنده وضعیت نامناسب این مولفه می باشد. البته از این میان، ظرفیت کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در

این زمینه بیش از دو کنوانسیون دیگر است. تقویت این مولفه در دستگاه های ذیربط به تقویت مولف سیستمی هماهنگی بین دستگاهی می تواند کمک نماید.

• منابع انسانی: آیا تعداد آنها کافی، با مهارت لازم، در پست مناسب، پراکنگزش، و مستمر هستند؟

بنابر جدول ۶.۳.۲. ظرفیت منابع انسانی در کنوانسیون مقابله با بیابان زایی هم بالاتر از دو کنوانسیون دیگر است و هم از حد متوسط بالاتر است. اما وضعیت برای دو کنوانسیون دیگر نیازمند اقدام عاجل می باشد. با توجه به نقش بسیار مهم نیروی انسانی هر نوع فعالیت توسعه ای، در برنامه عمل به این عامب می بایست توجه لازم صورت گیرد.

• منابع اطلاعاتی: آیا اطلاعات کافی است؟ چگونه مدیریت، توزیع، و مبادله می شود؟ منابع اطلاعاتی برای بررسی وضعیت و تعیین خط مشی مهم می باشد. لذا کمبود در این زمینه می تواند در صحت و دقت خط مشی ها موثر گردد. ظرفیت های موجود کنوانسیون ها حاکی از آنست که کنوانسیون های تنوع زیستی و تغییر اقلیم دچار کمبود قابل ملاحظه ای در این زمینه هستند. وضعیت کنوانسیون مقابله با بیابان زایی در مقایسه با وضع مطلوب در حد متوسط ارزیابی می شود. این حوزه از مواردیست که همکاری هماهنگ شده به هم افزایی قابل توجهی منجر خواهد شد.

• منابع مالی: آیا اعتبار به اندازه کافی، بنحو موثر مدیریت شده، و صحیح تخصیص یافته هستند؟ ظرفیت مالی، هم چون موارد دیگر مولفه های سازمانی، در کنوانسیون مقابله با بیابان زایی بیشتر از دو کنوانسیون دیگر است و در حد متوسط قرار دارد. وضعیت این مولفه برای تغییر اقلیم نامناسب است. و برای کنوانسیون تنوع زیستی در حد متوسط قرار دارد. لازم به ذکر است که وجود ظرفیت مالی مناسب برای تامین ظرفیت در موارد دیگر ضروری می باشد. البته در خصوص استفاده بهینه از ظرفیت های مالی کنونی در سازمان های ذیربط و تخصیص مناسب بر اساس اولویت های منطقی برنامه ای نیاز به بررسی بیشتر است.

جدول ۶.۳.۲. وضع موجود مولفه های ظرفیت

کلی سازمانی در سه کنوانسیون

کنوانسیون	ظرفیت سازمانی					
	ماموریت	ساختار	هماهنگی بین واحد ها	منابع انسانی	منابع اطلاعاتی	منابع مالی
تغییر اقلیم	۲.۴۵	۲.۲۳	۲.۱	۲.۳۸	۲.۱	۱.۶۲
تنوع زیستی	۲.۲۰	۲.۲۲	۲.۰۲	۱.۹۵	۲.۵۱	۲.۴۶
مقابله با بیابان زایی	۳.۵۲	۳.۰۶	۲.۶۳	۳.۱۴	۳.۱۴	۳.۱۴
جمع	۸.۱۷	۷.۵۱	۶.۷۵	۷.۴۷	۷.۷۵	۷.۲۲

۶.۳.۳. ظرفیت سیستمی

- چارچوب رویکرد توسعه ای: آیا محیط کلی خط مشی گذاری ترغیب و کمک کننده است؟
منظور از چارچوب توسعه ای، منظری است که کنوانسیون ها در آن چارچوب در نظر گرفته می شوند. رویکرد حاکم بیشتر از منظر تعهد بین المللی و موضوع خاص آن کنوانسیون است. حال آنکه برای آنکه کنوانسیون بتواند عامل ترغیبی باشد و هماهنگی فعالیت های آن در چارچوب برنامه های ملی بهتر صورت گیرد، توصیه می شود کنوانسیون ها در چارچوب توسعه پایدار مورد نظر و تحلیل قرار گیرند. از این طریق، نوع نگاه به آنها از یک معاهده بین المللی به حرکتی جمعی برای حفظ سلامت محیط زیست و زندگی انسان ارتقا می یابد. بر اساس جدول ۶.۳.۳. ظرفیت مولفه رویکرد سیستمی و خط مشی در میان کنوانسیون ها وضع مناسبی در مجموع ندارد. کنوانسیون مقابله با بیابان زایی که بالاترین ظرفیت را داراست (متوسط ۳.۰۸) فاصله نسبتاً قابل ملاحظه ای را با حد مطلوب دارد.
- چارچوب قانونی و مقرراتی: آیا قانون مناسبی وجود دارد و آیا بنحو موثری به اجرا گذارده می شوند؟

بنا بر جدول ۶.۳.۳. ظرفیت قوانین و مقررات در کنوانسیون مقابله با بیابانزایی بالاتر از دو کنوانسیون دیگر می باشد. هر چند که فاصله آن در حد متوسط می باشد. قوانین و مقررات کشور برای اجرای حداقل دو کنوانسیون تنوع زیستی و مقابله با بیابان زایی در رضایتبخش می باشد اما مشکل اساسی در اجرای موثر آنها است. برای مثال، ماده ۵۸ قانون برنامه چارم توسعه کشور به صراحت به حفاظت از تنوع زیستی و بهبود شرایط آن پرداخته است لیکن در عمل اقدامات لازم صورت نگرفته است. البته این امر بدین معنی نیست که به وضع قوانین و مقررات جدید و اصلاح بعضی از موارد موجود نمی باشد. در خصوص کنوانسیون تغییر اقلیم، ایران در وضعیت تعهدآوری قرار ندارد لیکن با توجه به ضرورت بهینه سازی مصرف انرژی و احتمالاتی که در آینده نزدیک در مورد تعهدات کشوری می تواند مطرح شود بهتر است در این موارد اقدامات لازم به عمل آید.

• چارچوب نظارت و پاسخگویی: آیا نظارت صراحت دارد؟ آیا پاسخگویی وجود دارد؟ یکی از کمبودهای اساسی در حوزه عمرانی کشور، فقدان نظام کارآی نظارتی می باشد. این امر در مورد سه کنوانسیون نیز مطرح است. نظارت به عنوان ابزار مدیریتی جهت بهبود فعالیت ها و سیاست ها، بویژه در سطح سیستم، برای ارتقا امور سه کنوانسیون لازم و اجباری است. علیرغم چنین وضعیتی، امکان تدوین نظام پایش و ارزشیابی برای سه کنوانسیون لازم است. آنچه مهم است تعریف سازوکار پاسخگویی بین سه کنوانسیون که در مرحله اول می تواند داوطلبانه باشد.

در شرایط حاضر، ظرفیت نظارت و پاسخگویی در هر سه کنوانسیون کمتر از حد متوسط می باشد که دلالت بر اقدام اساسی در این زمینه دارد.

• همکاری و هماهنگی بین سازمانی: چگونه نهادها و فرایندهای مختلف با یکدیگر مرتبط می شوند؟ آیا بنحو مثبت و اثر بخش ارتباط می یابند؟

ظرفیت همکاری و هماهنگی بین وزارتخانه ها و سازمان های دولتی مرتبط با سه کنوانسیون وضعیت خوبی ندارد و در هر سه مورد تقریباً در حد متوسط (۲.۵) یا کمتر می باشد. برای ایجاد هم افزایی بین سه کنوانسیون، افزایش این ظرفیت در زمره اولین اقدامات باشد.

○ آگاهی عموم و مسوولان: اگر چه همه مولفه ها برای پیشبرد کنوانسیون ها و هم افزایی بین آنها لازم است لیکن وجود بعضی از آنها با ظرفیت مناسب برای پیشبرد مستمر کار ضروریست. آگاهی مسوولان از جمله این عوامل است که در صورت دستیابی به آن امکان کسب حمایت های سیاسی_اداری لازم حاصل می شود که از قبل آن امکان تامین بسیاری دیگر از ظرفیت ها نیز ممکن می شود.

بر اساس جدول ۶.۳.۳. آگاهی مسوولان و مردم فاصله قابل ملاحظه ای با وضع مطلوب دارد. این مولفه از جمله موارد اصلی برنامه عمل به حساب خواهد آمد که دارای اولویت بالا نیز می باشد.

○ فناوری: مولفه فناوری در سطح سیستمی نیز وضعیت مناسبی ندارد. کنوانسیون مقابله با بیابان زایی که بیشترین ظرفیت را داراست (۲.۷۹) فاصله نسبتاً زیادی با وضع مورد نیاز دارد. کنوانسیون تغییر اقلیم با توجه به اثرات بیشتر فناوری در این حوزه مستلزم توجه و اقدام بیشتری می باشد.

جدول ۶.۳.۳. وضع موجود مولفه های ظرفیت

کلی سیستمی در سه کنوانسیون

جمع	ظرفیت سیستمی							کنوانسیون
	فناوری	آگاهی عموم و مسوولان	نظارت و پاسخگویی	همکاری و هماهنگی	رویکرد توسعه ای	مقررات	قوانین	
۱۵.۸۶	۱.۶۳	۱.۸۹	۲.۱۱	۲.۱۳	۲.۳۷	۲.۰۹	۲.۰۸	تغییر اقلیم
۱۵.۶۸	۲.۱۷	۲.۰۶	۱.۷۱	۱.۸۰	۲.۳۱	۲.۴۸	۲.۲۴	تنوع زیستی
۲۲.۸۷	۲.۷۹	۲.۶۴	۲.۳۹	۲.۸۳	۳.۰۸	۳.۲۵	۳.۲۳	مقابله با بیابان زایی
	۵.۹۷	۵.۸۸	۵.۸	۶.۲۱	۶.۸۷	۶.۷۸	۶.۷۴	جمع

۷. . استنتاجات کلی موضوعی

در این قسمت با استفاد از اطلاعات جداول بالا، جداول کلی زیر نتیجه گیری شده اند. برای انجام این کار طیف ۰ - ۵ به سه فاصله مساوی تقسیم شد (۰ - ۱.۷؛ ۱.۸ - ۳.۴؛ ۳.۵ - ۵) که به ترتیب ظرفیت کم، متوسط، و خوب نامگذاری شد. بر این اساس جداول زیر تهیه و استنتاجات کلی موضوعی صورت گرفت.

۷.۱. کنوانسیون تنوع زیستی

بر اساس جدول ۷.۱، ظرفیت های کنوانسیون تنوع زیستی در بسیاری از مولفه های فردی، سازمانی، و سیستمی در حد متوسط می باشد. اما چنانچه فاصله ظرفیت موجود را با حد مطلوب در جداول یاد شده در نظر گرفته شود، می توان چنین نتیجه گرفت که بسیاری از ظرفیت های متوسط در حد پایین طیف متوسط می باشد. برخلاف کنوانسیون مقابله با بیابان زایی که ظرفیت های متوسط متعدد آن در حد بالای طیف متوسط قرار دارد. در این کنوانسیون ظرفیت در حد خوب فقط یک مورد وجود دارد. نزدیک به ۱۷ درصد مولفه ها در موضوعات مختلف دارای ظرفیت کم می باشند. توزیع ظرفیت کم از نظر موضوعی، عمدتاً در مورد مدیریت، ظرفیت سازی، پایش و ارزشیابی، انتقال فناوری، رابطه بین کنوانسیون ها، و مشارکت مردمی مطرح هستند. و از نظر مولفه های با ظرفیت کم، مشوق، هماهنگی بین واحدهای سازمانی، همکاری و هماهنگی بین دستگاه ها، نظارت و پاسخگویی، آگاهی عموم و مسوولان، و فناوری مطرح هستند.

ظرفیت های کلی سه گانه بر حسب موضوعات در جدول زیر نشان داده شده است. لازم به توضیح است که در مواردی که ظرفیت های کم وجود داشته، به تناسب یک یا دو علامت منفی وجود گذارده شده است و در موردی که ظرفیت خوب وجود دارد علامت مثبت گذارده شده است. بر این اساس، کمترین ظرفیت ها عبارتند از :

- ظرفیت فردی مدیریت
 - ظرفیت سازمانی و سیستمی انتقال فناوری و توسعه آن
 - ظرفیت سیستمی پایش و ارزشیابی
- پس از این ظرفیت ها، ظرفیت های زیر بیشترین فاصله را با حد مطلوب دارند:
- ظرفیت فردی انتقال فناوری و توسعه آن
 - ظرفیت فردی، سازمانی و سیستمی رابطه بین کنوانسیون ها
 - ظرفیت سازمانی و سیستمی مشارکت مردمی
- بقیه موارد در فاصله متوسط با وضعیت خوب قرار دارند

جدول ۷.۲. ظرفیت های سه گانه کنوانسیون تنوع زیستی به تفکیک موضوعات دهگانه

ظرفیت سیستمی			ظرفیت سازمانی			ظرفیت فردی			وضعیت ظرفیت
خوب	متوسط	کم	خوب	متوسط	کم	خوب	متوسط	کم	
	*			*			*		موضوعات تحقیقات
	*			*				*	مدیریت
	*			*			*		آموزش و کارآموزی
	*			*			*		گزارش دهی
	* - -			*			*		پایش و ارزشیابی
	* -			*			* -		ظرفیت سازی
	* - -			* - -			* -		انتقال فناوری و توسعه آن
	* -			* -			* -		رابطه بین کنوانسیون ها
	* -			* -			* +		مشارکت مردمی
	*			*			*		حفاظت

۷.۲. کنوانسیون تغییر اقلیم

بر اساس جدول ۷.۳ ظرفیت های کنوانسیون تنوع زیستی در بسیاری از مولفه های فردی، سازمانی، و سیستمی در حد متوسط می باشد. تعداد مولفه های با ظرفیت خوب، ۱۸ مورد (۱۲.۵ درصد) می باشد که عمدتاً مربوط به مولفه های انتقال فناوری، آموزش و کار آموزی، گزارش دهی، پایش و ارزشیابی می باشد. از جنبه نوع ظرفیت بیشترین تعداد ظرفیت خوب در سطوح فردی، سیستمی و سازمانی قرار دارد.

- ظرفیت فردی آموزش و کارآموزی

- ظرفیت فردی گزارش دهی

- ظرفیت فردی پایش و ارزشیابی

- ظرفیت های فردی و سازمانی انتقال فناوری

- ظرفیت فردی رابطه بین کنوانسیون ها

تعداد مولفه های با ظرفیت کم ۲۸ مورد (۱۹.۵ درصد است). مولفه های با ظرفیت کم، از نظر موضوعی عمدتاً مربوط به رابطه بین کنوانسیون ها،

مشارکت مردمی، و گزارش دهی می شود.

- ظرفیت سازمانی و سیستمی رابطه بین کنوانسیون ها

- ظرفیت سازمانی و سیستمی مشارکت مردمی

-

جدول ۷.۳. ظرفیت مولفه های سه سطح در کنوانسیون تغییر اقلیم به تفکیک موضوعات ده گانه

موضوع	ظرفیت فردی			ظرفیت سازمانی									ظرفیت سیستمی			
	تخصص	مهارت	مشوق	ماموریت	ساختار	هماهنگی بین واحدها	منابع انسانی	اطلاعاتی	منابع مالی	قوانین	مقررات	رویکرد توسعه ای	همکاری و هماهنگی	نظارت و پاسخگویی	آگاهی عموم و مسوولان	فناوری
تحقیقات	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط
مدیریت	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	کم	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط
آموزش و کارآموزی	خوب	خوب	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	کم
گزارش دهی	خوب	حوب	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	کم	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	کم
پایش و ارزشیابی	خوب	خوب	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	کم
ظرفیت سازی	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط
انتقال فناوری	خوب	خوب	خوب	خوب	خوب	خوب	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	خوب	خوب	متوسط	متوسط	متوسط

جدول ۷.۵. ظرفیت مولفه های سه سطح در کنوانسیون مقابله با بیابان زایی به تفکیک موضوعات ده گانه

موضوع	ظرفیت فردی			ظرفیت سازمانی									ظرفیت سیستمی			
	تخصص	مهارت	مشوق	ماموریت	ساختار	هماهنگی بین واحدها	منابع انسانی	منابع اطلاعاتی	منابع مالی	قوانین	مقررات	رویکرد توسعه ای	همکاری و هماهنگی	نظارت و پاسخگویی	آگاهی عموم و مسوولان	فناوری
تحقیقات	متوسط	متوسط	متوس ط	متوسط	متوسط	متوسط	متوس ط	متوسط	متوسط	متوسط	خوب	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط
مدیریت	متوسط	متوسط	متوس ط	متوسط	متوسط	متوسط	متوس ط	متوسط	خوب	خوب	خوب	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط
آموزش و کارآموزی	متوسط	متوسط	متوس ط	متوسط	متوسط	متوسط	متوس ط	متوسط	خوب	خوب	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط
گزارش دهی	متوسط	متوسط	متوس ط	خوب	خوب	متوسط	متوس ط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	کم
پایش و ارزشیابی	متوسط	متوسط	متوس ط	خوب	متوسط	متوسط	متوس ط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط
ظرفیت سازی	متوسط	متوسط	متوس ط	خوب	متوسط	متوسط	متوس ط	خوب	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط
انتقال فناوری وتوسعه آن	متوسط	متوسط	متوس ط	متوسط	متوسط	متوسط	متوس ط	متوسط	خوب	متوسط	خوب	خوب	خوب	خوب	متوسط	متوسط

جدول ۷.۶. ظرفیت های سه گانه کنوانسیونمقابله با بیابان زایی به تفکیک موضوعات دهگانه

ظرفیت سیستمی			ظرفیت سازمانی			ظرفیت فردی			وضعیت ظرفیت
خوب	متوسط	کم	خوب	متوسط	کم	خوب	متوسط	کم	
	*			*			*		موضوع تحقیقات
	*			*			*		مدیریت
	*			*			*		آموزش و کارآموزی
	*			+ *			*		گزارش دهی
	*			*			*		پایش و ارزشیابی
	*			+ + *			*		ظرفیت سازی
	+ + *			*			*		انتقال فناوری و توسعه آن
	*			*			*		رابطه بین کنوانسیون ها
	+ + *			*			*		مشارکت مردمی
	*			*			*		حفاظت

ایجاد هم افزایی در موارد مرتبط

جدول ۷.۷ که جمع جداول ۷.۱، ۷.۳، و ۷.۵ می باشد، نشان دهنده ظرفیت های موجود بر حسب مولفه های سه سطح و بنابر موضوعات انتخاب شده است. یک علامت نشان کم بودن ظرفیت (بر حسب فاصله تا وضع مطلوب) است. دو علامت به معنی ظرفیت متوسط است. و سه علامت حاکی از خوب بودن ظرفیت است. علامت مثبت به معنی بالا بودن ظرفیت در طیفی که قرار دارد، بطور مثال، (***) متوسط رو به بالا و (**-) متوسط رو به پایین است.

- مولفه هایی دارای ظرفیت خوب (***)، پنج مورد هستند:

- چهار مورد آن مربوط به قوانین و مقررات (سازمانی)
- یک مورد در باره رویکرد توسعه ای (سازمانی)

- مولفه های دارای ظرفیت کم ۱۰ مورد هستند که اکثر قریب به اتفاق آنها به دو موضوع رابطه بین کنوانسیون ها و مشارکت مردمی تعلق دارد. همانطور که در جدول مشاهده می شود، مولفه های با ظرفیت کم در موارد زیر هستند:

- هماهنگی بین واحدهای سازمانی
- منابع انسانی (سازمانی)
- همکاری و هماهنگی بین سازمان ها (سیستمی)
- نظارت و پاسخگویی
- فناوری

همانطور که در قسمت های پیشین نیز مشخص شد ظرفیت های موجود برای اجرای سه کنوانسیون ریو کمتر از حد رضایت بخش می باشد. لذا ضروریست برای تحقق اهداف ملی که در قالب اجرای این کنوانسیون ها نیز مطرح است اقدامات لازم به عمل آید. باتوجه به روابط متقابل بین این سه کنوانسیون، شناسایی صحیح و دقیق موضوعاتی که امکان هم افزایی دارند موجب صرفه جویی در زمان و هزینه می شود که در مجموع منافع کشوری را بهتر و سریعتر تامین می کند. لازم به ذکر است که برای رسیدن به دقت لازم ضروریست همکاری هماهنگ شده ای بین دستگاه های سه کنوانسیون برقرار شود. برای شناسایی اولیه مولفه هایی که امکان هم افزایی در آنها وجود دارد توجه به این نکته حایز اهمیت است که بعضی از ظرفیت سازی و توسعه ظرفیت ها در بدو امر سازمانی می باشد و نتایج مثبت آن برای هم افزایی موثر می باشد. برای مثال، تامین منابع مالی عاملی ظرفیتی را بوجود می آورد که از طریق آن می توان بعضی از ظرفیت ها را تامین کرد که زمینه هم افزایی بین کنوانسیون های را افزایش دهد. مثال دیگر، هماهنگی بین واحدهای سازمانی است که در صورت افزایش آن که خود گونه ای هم افزایی درون سازمانی است، می تواند هم افزایی بین سازمان و کنوانسیون را ایجاد و تقویت نماید. در جدول ۱۲.۷، امکان هم افزایی در مواردی مطرح است با رنگ خاکستری مشخص شده اند. لازم به توضیح است که توسعه ظرفیت برای تمامی مولفه ها لازم می باشد. این توسعه بنوبه خود موجب تقویت هم افزایی می شود. هم چنین مولفه هایی که خاکستری نشده اند بنحو غیر مستقیم بر هم افزایی اثر دارند. تا دستیابی به سطح رضایت بخشی از ظرفیت ها، اولویت هم افزایی بهتر است به مواردی داده شود که ظرفیت آنها پایین تر است (هم چون پایش و ارزشیابی) یا نقش محرکه دارد (هم چون مدیریت). البته مواردی که هر دو ویژگی را داراست از اولویت بیشتری برخوردار می شود هم چون مدیریت.

نکته مهم دیگر در بررسی ظرفیت های سه کنوانسیون این است که متوسط فاصله ظرفیت های موجود تا وضع مطلوب در سطح سیستمی بیشتر از دو سطح دیگر است. پس از آن ظرفیت سازمانی قرار دارد و سپس ظرفیت فردی. بکلام دیگر، ظرفیت فردی که بیشتر می باشد به دلیل کمتر بودن ظرفیت های سازمانی و سیستمی نمی تواند کمتر مورد استفاده قرار گیرد. اصولاً برای استفاده بیشتر از ظرفیت موجود یک سطح، سطح بالاتر توانمند نقش بسیار موثری را ایفا می کند. این امر بویژه در مورد سطح سیستمی صادق است که محیط قادر کننده نیز نامیده می شود. با توجه به اینکه کنوانسیون مقابله با بیابان زایی نسبت به دو کنوانسیون دیگر از ظرفیت بیشتری برخوردار است می بایست در مورد هم افزایی و همکاری هماهنگ شده نقش بیشتری را ایفا نماید هر چند که این کنوانسیون خود نیز نیازمند ظرفیت سازی است.

مقایسه نتایج با استنتاجات بین المللی

در سال ۲۰۰۰، بنابر بررسی انجام شده توسط برنامه عمران ملل متحد و تسهیلات جهانی محیط زیست در باره مسایل مشترک بین سه کنوانسیون که نیاز به ظرفیت سازی دارند، موارد به شرح زیر اعلام شدند:

- سطح پایین آگاهی و دانش توانایی بحث، تصمیم گیری و اقدام را محدود می نماید
- فقدان مدیریت اطلاعات، پایش و مشاهدات مانع تعیین خط مشی و تصمیم گیری می شود
- فقدان هماهنگی خط مشی ملی، چارچوب های قانونی و مقرراتی به سر درگمی بین بخشها و بین سطوح ملی، منطقه ای، و محلی منجر می شود.
- نظامهای ترغیب و ابزار بازار به حد کفایت ایجاد نشده اند
- وظایف نهادی یا متداخل هستند یا بیش از حد از هم فاصله دارند (خلا وظیفه ای)؛ نهادهای کلیدی درگیر نیستند؛ و کنش متقابل میان نهادها همیشه موثر نمی باشد
- علوم و فناوری در حمایت از خط مشی و تصمیم گیری بنحو غیر موثری بسیج می شوند
- آماده سازی و مهارت برای مشارکت در باره مباحث و توافق های بین المللی و گزارش دادن در باره آنها ضعیف است
- هماهنگی و فرایندها برای رابطه متقابل در داخل کشور بسیار کند پیش می رود
- همکاری و شبکه سازی در داخل مناطق اغلب وجود ندارد
- افراد به نحو غیر موثری در پست اداری قرار می گیرند، بسیج می شوند، ترغیب می گردند یا مسوولیت داده می شوند
- مدیریت ضعیف و محدودیت منابع از اثر بخشی نهادی جلوگیری می کند
- فقدان منابع مالی و فناوری

مقایسه نتایج حاصل شده با استنتاجات بین المللی حاکی از آنست که بسیاری از مسایل بر سر راه ظرفیت سازی برای سه کنوانسیون ریو بسیار شبیه به هم می باشد.

راهبردها، برنامه عمل، و پایش

راهبردها

برای تعیین راهبردها بررسی اصول کلیدی ارزیابی ظرفیت های ملی بسیار یاری رسان خواهد بود. برای اثر بخشی طرح ارزیابی ظرفیت های ملی، هفت شرط کلیدی زیر می بایست در فرایند کار بتدریج شکل بگیرد:

- مالکیت ملی (National Ownership): علیرغم تلاش های مختلف تیم مدیریتی طرح این شرط در حد مورد انتظار تحقق نیافته است. بدون هیچگونه تردیدی ادامه کار و پیشبرد هدف اصلی طرح منوط به شکل گیری بیشتر این شرط می باشد. بنظر می رسد برای تامین این امر مهم می بایست از تشکیلات و ساز و کارهای موجود بهره گرفت. با توجه به اینکه دو کنوانسیون تنوع زیستی و تغییر اقلیم فاقد تشکیلات بین بخشی است استفاده موقت از کمیته ملی مبارزه با بیابان زایی در این مرحله منطقی بنظر می رسد. زیرا تنها تشکل موجودی که یکی از سه کنوانسیون را نمایندگی می کند و فعال نیز می باشد همین کمیته است. لذا چنانچه ادامه فعالیت های طرح در قالب این کمیته شکل بگیرد احتمال تقویت این شرط زیاد خواهد شد.
- استفاده از ساختارها و ساز و کارها برای هماهنگی: تلاش بر این بود که از سازوکارهای موجود استفاده شود. اعضای کمیته راهبری پروژه شامل دو معاون سازمان حفاظت محیط زیست، رییس سازمان جنگلها و مراتع، مدیران مرتبط وزارت نفت و سازمان مدیریت و برنامه ریزی بودند که در رفع بعضی از مشکلات پروژه کمک نمودند. برای ادامه کار در چارچوب ملی نیز هدف همین است.
- یکپارچه سازی مواد و تصمیمات سه کنوانسیون ریو: در فرایند طرح ارزیابی ظرفیت های ملی تلاش گردید مواد و تصمیمات سه کنوانسیون ریو بخوبی ادغام شوند. در بخش یافته ها، ده موضوع مطرح شده چنین ادغامی را نشان می دهد.
- مشارکت دست اندرکاران: در این مرحله از کار، مراجع ملی سه کنوانسیون درگیر بودند. دستگاه های دولتی نیز شرکت داشتند. اما نقش سازمان های جامعه مدنی به حد لازم نبود. در مرحله بعد به امر مشارکت می بایست توجه بیشتری نمود.

- ارزیابی بر پایه کارهای مرتبط موجود : تلاش گردید که با استفاده از کلیه فعالیت های مرتبط ارزیابی انجام گیرد
 - رویکرد کل نگر (سه سطحی) برای توسعه ظرفیت: ارزیابی انجام شده بر مبنای سه سطح سیستم، سازمان، و فردی انجام شده است.
 - رویکرد بلند مدت در چارچوب توسعه پایدار: چنانچه ارزیابی و توسعه ظرفیت در چارچوب رویکرد توسعه پایدار صورت گیرد اثر بخشی آن بیشتر خواهد بود.
- در مجموع از هفت اصل کلیدی در ارزیابی ظرفیت های ملی، پنج مورد رعایت شده است. دو اصل کلیدی مالکیت ملی و مشارکت کلیه دست اندرکاران می بایست در مرحله بعدی مورد تاکید بیشتری قرار گیرند.

راهبردها

با توجه به یافته های بررسی و تجربیات بین المللی، راهبردهای لازم برای ظرفیت سازی کارآ و موثر عبارتند از:

۱. ایجاد حمایت اداری- سیاسی برای پیشبرد مرحله بعدی (مالکیت ملی)

همانطور که اشاره شد برای اثر بخشی طرح و ادامه موفق آن بنحوی که بتواند منافع ملی را تامین نماید ضروریست

دست اندرکاران دولتی اصلی نسبت به اهمیت اجرای طرح شناخت لازم را کسب کنند. این شناخت بهتر است در چارچوب رویکرد توسعه پایدار، برنامه چهارم توسعه و برنامه های بخشی توجیه داشته باشد. اگر چه طرح اولیه با حمایت بین المللی آغاز شده است اما چنانچه منافع ملی تامین نشود امکان برخورداری بین المللی فراهم نخواهد شد.

۲. درگیر نمودن کلیه دست اندرکاران

یکی از اصول پایه برای موفقیت طرح، درگیر شدن کلیه دست اندرکاران دولتی و غیر دولتی و بخش خصوصی می باشد که در مرحله اول چنین کاری صورت نگرفت. لیکن ضروریست در مرحله بعد بخش های مختلف بنحو مقتضی فعال شوند تا سرمایه اجتماعی لازم بوجود آید. توجه شود که حضور نماینده

چند مرکز علمی و پژوهشی و سازمان غیر دولتی جوابگوی هدف مورد نظر نمی باشد. ارتباط میان دست اندرکاران می بایست بنحوی بر گزار شود که شبکه اجتماعی میان آنها بوجود آید.

دو راهبرد فوق در دو سطح سیستمی و سازمانی زمینه های لازم را بوجود می آورند که برای ادامه کار حیاتی می باشد.

همانطور که قبلاً اشاره شد بدلیل اینکه در حال حاضر کنوانسیون های تنوع زیستی و تغییر اقلیم فاقد سازوکار هدایت کننده بین بخشی است و مجموعه ای هم چون کمیته ملی مقابله با بیابان زایی وجود ندارد لذا برای تامین این نیازها و دستیابی هر چه سریعتر به نهادهای لازم پیشنهاد می شود:

الف. سازمان حفاظت محیط زیست اقدام به ایجاد مجموعه های بین بخشی (در سطح سیستمی) برای دو کنوانسیون مزبور نماید.

ب. هم زمان برای ایجاد فرایندها و ساز و کارهای پیشبرد کار دو کنوانسیون یاد شده و هم چنین ایجاد هم افزایی بین سه کنوانسیون، اقدامات اولیه با همکاری کمیته ملی مقابله با بیابان زایی برگزار شود تا ساز و کار هماهنگی دو کمیته دیگر بوجود آید.

ج. دبیرخانه ای به منظور ایجاد همکاری هماهنگ شده بین سه کنوانسیون بوجود آید تا اقدامات و پیگیری های لازم را برای ایجاد و تقویت هم افزایی ها به عمل آورد.

۳. ارتقا آگاهی مسوولین و مردم

یکی از مولفه های مهم سطح سیستم که دچار کمبود ظرفیت نیز بود آگاهی مسوولین و مردم بود. ضروریست برنامه اجرایی مشترکی برای هر سه کنوانسیون تهیه و اجرا شود. چنین اقدامی نه تنها به یک نیاز مهم پاسخ می دهد بلکه ایجاد هم افزایی را نیز فراهم می نماید. توجه به این نکته حایز اهمیت است که چارچوب لازم برای توجیه می بایست توسعه پایدار باشد و کل فعالیت ها به همکاری بین سازمانی تقلیل نیابد.

۴. ارزیابی اولویت نیازها

در گزارش موجود نیازها در سطحی کلی مورد بررسی قرار گرفت. همانطور که در بخش روش ها مطرح شد برای دستیابی به جزییات می بایست از روش دگرگونی اساسی (Transformational) استفاده کرد. در این روش، بطور مثال، مشخص می شود چند نفر متخصص در چه رشته هایی مورد نیاز هر یک

از دستگاه های ذیربط در کنوانسیون ها می باشد؛ یا اولویت های تحقیقاتی کنوانسیون ها چه هستند و چگونه می توان بین آنها هم افزایی برقرار کرد.

۵. ادغام برنامه هم افزایی بین کنوانسیون ها در برنامه های ملی توسعه

برای حصول اطمینان از اجرایی شدن برنامه ایجاد هم افزایی، بهتر است، هر جا لازم شود، در برنامه های بخشی و فرابخشی انعکاس یابد. علاوه بر این، توصیه می شود فعالیت ها و اقدامات هریک از کنوانسیون ها با تاکید بر موارد همکاری های هماهنگ شده به صورت یک مجموعه (سند فرابخشی) ارایه شود.

۶. پایش و ارزشیابی، و گزارش دهی

با توجه به ضعف سیستم نظارت، یکی از وظایف دبیرخانه یاد شده موظف شود تا با همکاری دبیرخانه سه کنوانسیون هر سال گزارش پیشرفت را مشتمل بر شاخص های مورد تایید هر سه کنوانسیون تهیه نماید. این گزارش می بایست همراه با پیشنهادات مشخص برای بهبود همکاریها باشد.

سیاست های اجرایی برنامه عمل

موضوع	ظرفیت فردی	ظرفیت سازمانی	ظرفیت سیستمی
تحقیقات	<ul style="list-style-type: none"> - شناسایی تخصص ها و مهارت های لازم در هر کنوانسیون - تدوین مشترک برنامه اجرایی ایجاد و توسعه تخصص های لازم - شناسایی تخصص ها و مهارت های موجود در هر کنوانسیون - تدوین برنامه اجرایی استفاده مشترک از تخصص ها و مهارت های 	<ul style="list-style-type: none"> - تقویت سیستم تصمیم گیری مبتنی بر یافت های تحقیقاتی - تقویت سیستم های اطلاعاتی بطور مشترک بنحوی که قابلیت بهره برداری توسط هر سه کنوانسیون ایجاد شود - تقویت هماهنگی بین واحد های مرتبط در هر یک از دستگاه ها بنحوی که همکاری هماهنگ شده 	<ul style="list-style-type: none"> - تقویت هماهنگی بین سازمانی به نحوی که حداکثر بهره برداری از امکانات موجود و آتی به عمل آید

	<p>بین دستگاهی تسهیل یابد</p> <p>-</p>	<p>موجود</p> <p>- تدوین برنامه اجرایی</p> <p>تحقیقات مشترک به</p> <p>لحاظ موضوعی و</p> <p>جغرافیایی</p>	
<p>- ایجاد کمیته هماهنگی</p> <p>برای دو کنوانسیون تنوع</p> <p>زیستی و تغییر اقلیم</p> <p>- ایجاد دبیرخانه</p> <p>هماهنگی بین سه</p> <p>کنوانسیون</p> <p>- تهیه برنامه تفصیلی هم</p> <p>افزایی بین سه کنوانسیون</p> <p>- درگیر شدن دست</p> <p>اندرکاران در پیشبرد کار</p>	<p>- مشخص نمودن نحوه هم</p> <p>افزایی درون سازمانی</p> <p>- تعیین نحوه هم افزایی</p> <p>با دستگاه های مرتبط</p> <p>- تقویت هر چه بیشتر</p> <p>همکاری با دست</p> <p>اندرکاران جامعه مدنی و</p> <p>بخش خصوصی</p>	<p>- آموزش رویکردها و</p> <p>چارچوبهای نوین به</p> <p>مدیران (توسعه پلیدار،</p> <p>مدیریت زیست بومی،</p> <p>مدیریت نتیجه مدار،</p> <p>مدیریت مشارکتی،</p> <p>سیستم های پایش و</p> <p>ارزشیابی ...)</p> <p>- شیوه های ترغیب و</p> <p>تشویق برای هم افزایی</p> <p>بین کنوانسیون ها</p>	مدیریت
	<p>- تامین مجوزها و اعتبار</p> <p>لازم</p>	<p>- شناسایی نیروی</p> <p>متخصص موجود و لازم</p> <p>در هر کنوانسیون</p> <p>- تدوین و اجرای برنامه</p> <p>تامین نیروی های مورد</p> <p>با زمانبندی معین در هر</p> <p>سه کنوانسیون</p>	آموزش و کارآموزی
<p>- ایجاد ساز و کار موثر</p>	<p>- ایجاد سازو کار موثر بین</p>	<p>- تهیه راهنما برای تهیه</p>	گزارش دهی

<p>گزارش های بخشی و ملی</p> <p>واحد های سازمانی و برقراری جریان اطلاعات</p> <p>فیمابین آنها به منظور ارایه گزارش سالانه بر اساس چارچوب تعیین شده</p>	<p>بین دستگاه ها و برقراری جریان اطلاعات فیمابین آنها به منظور ارایه گزارش سالانه بر اساس چارچوب تعیین شده</p>
<p>پایش و ارزشیابی</p> <p>- آموزش کارکنان در مورد سیستم های پایش و ارزشیابی با تاکید بر سیستم نتیجه مدار</p>	<p>- تقویت نظارت و پاسخگویی درون سازمانی</p> <p>- طراحی سیستم پایش بنحوی که جوابگوی پایش کنوانسیون های ذیربط نیز باشد</p>
<p>انتقال فناوری و توسعه آن</p> <p>- آموزش و ارتقا مهارت بر اساس نوع فناوری</p> <p>- بهره گیری از تخصص نیروهای موجود توسط واحدها و دستگاه های دیگر</p>	<p>- تقویت همکاری بین واحدهای سازمانی به منظور بهره برداری از امکانات موجود</p> <p>- ایجاد هماهنگی در انتقال فناوری و توسعه آن</p>
<p>مشارکت مردمی</p> <p>- تدوین برنامه اجرایی ارتقا آگاهی برای گروه های هدف</p>	<p>- بهره گیری از همفکری و همکاری دست اندرکاران غیر دولتی</p>
<p>حفاظت</p> <p>- برگزاری آموزش های مشترک بین کنوانسیون های تنوع زیستی و مقابله با بیابان زایی</p> <p>- ارتقا کمی و کیفی</p>	<p>- استقرار مدیریت زیست بومی در مناطق تحت حفاظت</p> <p>- استفاده از سیستم های جدید اطلاعاتی در</p>

	مدیریت مناطق	حفاظت	
--	--------------	-------	--

پایش و ارزشیابی

در این قسمت ضمن پیشنهاد شاخص های مرتبط با مولفه های مختلف ظرفیت های سه گانه، تاکید بر این نکته ضروریست که پایش و ارزشیابی نتیجه مدار (Result-based) باشد.

شاخص ها	موارد	سنجش شاخص ها	بررسی اثر گذاری
ظرفیت فردی	- ارتقا سطح تخصص - ارتقا مهارت - ارتقا مشوق ها	- رشته تخصصی (تعداد افراد آموزش دیده به کل افراد متخصص مورد نیاز) - بررسی اثر بخشی آموزشها بر تخصص و کار افراد هدف - نوع مهارت (تعداد افراد آموزش دیده به کل افراد ماهر مورد نیاز) - بررسی اثر بخشی آموزش مهارت بر فعالیت افراد هدف - نوع مشوق های وضع شده یا تقویت شده / مقایسه گروه های دریافت کننده با گروه های هدف اولیه	

	<p>- بررسی اثر بخشی مشوقها بر کار افراد هدف</p>		
	<p>- در چشم انداز و ماموریت سازمان فعالیت مربوط به کنوانسیون و همکاری بین کنوانسیونی آمده درج شود</p> <p>- در ساختار سازمانی، واحد مسوول کنوانسیون ذریبط و همکاری با دو کنوانسیون دیگر وجود داشته باشد</p> <p>- هم افزایی بین واحد های درونی دستگاه ها بنحوی بوجود آید که همکاری هماهنگ شده بین دستگاه ها را فراهم نماید</p> <p>- نسبت نیروی انسانی متخصص و ماهر موجود به مورد نیاز</p> <p>- فعال بودن سیستم اطلاعات جغرافیای</p> <p>- استفاده از نتایج سیستم</p>	<p>- ماموریت</p> <p>ساختار و هماهنگی بین واحدها</p> <p>نیروی انسانی</p> <p>منابع اطلاعاتی</p> <p>منابع اطلاعاتی</p> <p>منابع مالی</p>	<p>ظرفیت سازمانی</p>

	<p>در تصمیم گیری ها</p> <p>- میزان اهمیت منابع مالی</p> <p>در پیشرفت کم فعالیت ها</p> <p>و اقدامات</p>		
	<p>- پیشنهاد برای وضع قانون و مقررات جدید یا اصلاح قوانین و مقررات موجود برای همکاری بیشتر</p> <p>- میزان نادیده گرفته شدن قوانین و مقررات</p> <p>- میزان مسایل و مشکلات ناشی از کمبود و فقدان همکاری و هماهنگی بین سازمان</p> <p>- میزان جزوه، بروشور، پوستر، برنامه ها در وسایل ارتباط جمعی</p> <p>- نشست ها در ارتباط با هم افزایی</p> <p>- برنامه استفاده مشترک از امکانات موجود</p>	<p>قوانین و مقررات</p> <p>همکاری و هماهنگی بین سازمانی</p> <p>آگاهی عمومی و مسوولان</p> <p>فناوری</p>	<p>ظرفیت سیستمی</p>

	- تدوین برنامه مشترک برای توسعه و انتقال فناوری		
--	---	--	--