



منظمة الأغذية
والزراعة
للأمم المتحدة

联合国
粮食及
农业组织

Food
and
Agriculture
Organization
of
the
United
Nations

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

Продовольственная и
сельскохозяйственная
организация
Объединенных
Наций

Organización
de las
Naciones
Unidas
para la
Agricultura
y la
Alimentación

الاجتماع المشترك

| |
|---|
| <p>الاجتماع المشترك بين الدورة الثالثة بعد المائة للجنة البرنامج والدورة الثانية والثلاثين بعد المائة للجنة المالية</p> |
| <p>روما، 14 أبريل/نيسان 2010</p> |
| <p>نظام تخطيط العمل ومراقبته ورفع التقارير عنه بالاستناد إلى النتائج</p> |

أولاً - معلومات أساسية

- 1- عرضت خطة العمل الفورية لتجديد المنظمة (خطة العمل الفورية) التي وافق عليها مؤتمر المنظمة في دورته الخامسة والثلاثين (الخاصة) المعقودة في نوفمبر/تشرين الثاني 2008، إطاراً يستند إلى النتائج لكل عمل المنظمة ووضعت مجموعة من الإجراءات لإصلاح عمليات وضع البرامج والميزانيات والرصد المستندة إلى النتائج¹.
- 2- وخضع الإطار المستند إلى النتائج إلى مزيد من الدراسة والموافقة عليه من قبل المؤتمر في نوفمبر/تشرين الثاني 2009 من خلال إقرار الإطار الاستراتيجي الجديد للفترة 2010-2019، والخطة المتوسطة الأجل للفترة 2010-2013 وبرنامج العمل والميزانية للفترة 2010-2011 (انظر موجز في الملحق 1)، ومن ثم استكمال إجراءات خطة العمل الفورية من 1-1 إلى 5-1، و1-7 ومن 1-3 إلى 3-5.

¹ الفقرات 1-19 و 33 من الوثيقة C2008/4.

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

- 3- وتنفذ المنظمة خلال الفترة 2010-2011 مجموعة من الإجراءات لإصلاح عمليات وضع البرامج والميزانيات والرصد المستندة إلى النتائج، وهي تغطي أربعة مجالات عمل رئيسية هي كالآتي:
- 1- تطبيق نظام منقح لرصد إدارة أداء التنفيذ المستندة إلى النتائج (الإجراءان 1-6 و 3-6 من خطة العمل الفورية والإجراء 7-1 من الاستعراض المفصل)
 - 2- عمل الفريق المتعدد التخصصات وإشراك المكاتب الميدانية (الإجراء 6-2 من خطة العمل الفورية)
 - 3- إدخال تعديلات على الخطة المتوسطة الأجل/برنامج العمل والميزانية طويلة الدورة الجديدة لصنع القرارات من قِبَل الأجهزة الرئاسية (الإجراءات 3-7 و 3-8 و 3-9 من خطة العمل الفورية)
 - 4- إعادة تصميم نموذج التخطيط ووضع الميزانية وهيكلة برنامج العمل والميزانية (الإجراء 7-2 من الاستعراض المفصل).
- 4- ويرد برنامج العمل في هذه المجالات في الملحق 2، حسبما أُبلغت به لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل في 8 أبريل/نيسان 2010.
- 5- وتركز هذه الوثيقة على جانبين رئيسيين اثنين من جوانب رصد أداء التنفيذ المستند إلى النتائج: نظام تخطيط العمل، وترتيبات الرصد والإبلاغ.

ثانياً- تخطيط العمل

- 6- يمثل تخطيط العمل عملية تقوم من خلالها كل وحدة تنظيمية (شعبة أو مكتب في المقر الرئيسي أو على المستوى الإقليمي أو الإقليمي الفرعي على سبيل المثال) بتحويل ما كان مقرراً في برنامج العمل والميزانية للفترة 2010-2011 في أطر النتائج التنظيمية إلى ممارسة عملية. وتوفر خطط عمل الوحدات الأساس الذي يستند إليه للرصد والإبلاغ خلال فترة السنتين.
- 7- ومن المفيد التذكير بإيجاز بالمستويين الرئيسيين للمساءلة في النموذج الجديد المستند إلى النتائج الذي اعتمده المنظمة.

(أ) تحدد النتائج التنظيمية النواتج المتوقعة من استخدام البلدان الأعضاء وشركاء المنظمة المواد والخدمات التي تعدها المنظمة سعياً إلى تحقيق كل هدف من الأهداف الاستراتيجية. وسوف يكون كل مدير عام مساعد مسؤولاً عن هذه النواتج التي يتم قياسها من خلال مؤشرات وأهداف محددة كما هو وارد في وثائق التخطيط التي نشرتها المنظمة. ويتسنى تحقيق النتائج التنظيمية من خلال الإسهامات المتفق عليها للوحدات التنظيمية في المنظمة.

(ب) تمثل نتائج الوحدات المساهمة المحددة المطلوبة من وحدة تنظيمية تحقيقاً للنتائج التنظيمية. وتوفر نتائج الوحدات الأساس للمساءلة في مجال تنفيذ النتائج التنظيمية حيث تكون كل وحدة مساهمة مسؤولة عن مساهمتها الفريدة.

8- وخلال عملية التخطيط الاستراتيجي، قادت فرق الاستراتيجية المشتركة بين وحدات المنظمة عملية صياغة أطر النتائج. وبعد الموافقة على الخطة المتوسطة الأجل/برنامج العمل والميزانية، تم تنشيط فرق الاستراتيجية لتؤدي دوراً رئيسياً في تخطيط العمل ورصده، وذلك تمشياً مع مسؤوليتها عن النتائج التنظيمية. وقد جرى التصديق على ترشيحات رؤساء الفرق وأعضائها، وتعيينهم رسمياً. وانصب التركيز بشكل خاص على إشراك المكاتب الميدانية في عملية التخطيط عن طريق تعيين جهات اتصال إقليمية للفرق.

9- وبدأ تخطيط العمل بعد الموافقة على برنامج العمل والميزانية. وغطى جميع الأنشطة التي اضطلعت بها المنظمة، سواء كانت ممولة من الاشتراكات المقررة أو المساهمات الطوعية. وتم تخطيط الوحدات وفقاً لمجموع صافي اعتمادات الميزانية، وبما يتماشى وأحدث تقديرات المساهمات الطوعية. وخلال الفترة 2010-2011، تأخذ الوحدات أيضاً في الاعتبار الأهداف لتحقيق مكاسب ناتجة عن زيادة الكفاءة ووفورات لمرة واحدة، والموارد اللازمة لتنفيذ إجراءات خطة العمل الفورية.

10- ويتألف نهج تخطيط العمل المستند إلى النتائج، الذي وضع من خلال عملية تشاورية، من خمس خطوات رئيسية.

- (أ) صياغة نتائج الوحدات والتصديق عليها. حددت كل وحدة مساهمتها في تحقيق نتيجة تنظيمية معينة، بالاستناد إلى الاتفاقات المبرمة والالتزامات المقطوعة في فرق الاستراتيجية. وتم التصديق بعد ذلك على هذه المساهمات من قبل الوحدات وضمن فرق الاستراتيجية لضمان الاكتمال والتناسق.
- (ب) تعريف المنتجات والخدمات والأنشطة. درست كل وحدة بمزيد من التفصيل نتائج الوحدة وحددت المشاريع المحددة القابلة للتنفيذ والتي ستكون لازمة لتحقيق كل نتيجة من نتائج الوحدات.
- (ج) تقدير تكاليف نتائج الوحدات. تم تقدير الموارد المتصلة بالموظفين وغير الموظفين اللازمة لتقديم المنتجات والخدمات في إطار كل نتيجة من نتائج الوحدات.
- (د) استعراض النظراء لضمان النوعية. تعتبر هذه الخطوة لضمان النوعية ابتكاراً في المنظمة حيث استعرض فريق من النظراء خطط العمل لكل هدف استراتيجي ووظيفي وقدم ملاحظات للتحسين.
- (هـ) التعديل والموافقة. تم في هذه الخطوة الأخيرة تعديل خطط العمل بناءً على توجيهات استعراض النظراء، وذلك قبل الموافقة النهائية عليها من قبل رؤساء المكاتب وفرق الاستراتيجية.

11- وكما أشير إليه أعلاه، يتمثل أحد الابتكارات الرئيسية التي اعتمدت كجزء من عملية تخطيط العمل في "استعراض النظراء" لضمان النوعية على مستوى المنظمة، الذي جرى في الفترة من 8 إلى 19 مارس/آذار 2010 في الأقاليم والمقر الرئيسي. وكان استعراض النظراء عملية منظمة ومركزة هدفت إلى استكمال المشاورات التي أجريت داخل الوحدات وفيما بينها من خلال فرق الاستراتيجية. وقدم فريق النظراء (من الموظفين الذين ليست لهم صلة مباشرة بالهدف الاستراتيجي أو الوظيفي قيد الاستعراض) توجيهات وملاحظات إلى فرق الاستراتيجية والوحدات بشأن: (1) صقل الصياغات، (2) القضاء على الازدواجية، (3) تعزيز العمل عبر مختلف التخصصات، (4) تحسين التعاون بين المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية.

12- وسعياً إلى بناء قدرات الموظفين في مجال تخطيط العمل وتوفير الأساس اللازم للرصد والإبلاغ، قدم برنامج جديد للتعليم على مستوى المنظمة إلى أكثر من 500 موظف، منهم 300 موظف في المقر و200 موظف في المكاتب الميدانية. وبالإضافة إلى ذلك، أتيحت أيضاً حلقات عمل بشأن نهج الإطار المنطقي لمدة ثلاثة أيام للمديرين والموظفين الذين رشحوا لتوجيه تخطيط العمل.

13- وبالنسبة للفترة 2010-2011، وضعت جميع وحدات المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والمكاتب الإقليمية الفرعية ومكاتب الاتصال خطط عمل. وتهدف خطط العمل، التي كان من المقرر الموافقة عليها بحلول نهاية مارس/آذار، إلى أن تكون مرنة لاستيعاب التحولات في الأولويات، بما في ذلك العمل غير المقرر وأنشطة الطوارئ. ويطلب من جميع الوحدات أن تستعرض وتحديث خطط عملها بشكل رسمي كل ستة أشهر. ومن المتوقع أن تبدأ عملية تجريبية لتخطيط العمل بالنسبة للمكاتب القطرية في النصف الثاني من عام 2010.

ثالثاً- رصد تنفيذ البرامج والإبلاغ

14- إن رصد التنفيذ والتقييم ضروريان لإدارة فعالة مستندة إلى النتائج. فذلك ينبه المديرين إلى المخاطر والمشاكل والعوائق المحتملة التي تحول دون تحقيق النتائج ويشجع إدراج الدروس المستفادة، بما في ذلك من عمليات التقييم، في قرارات الإدارة الجارية. وتوفر أدوات الرصد والتقييم معلومات للمصادقة على السياسات والاستراتيجيات التقنية والإدارية، وتشكل أساساً للإبلاغ في المنظمة.

15- وسيجري رصد التنفيذ والتقييم فيما يتعلق بخطط العمل وأطر النتائج في الخطة المتوسطة الأجل/برنامج العمل والميزانية، وسيتألف ذلك من: رصد تشغيلي دوري؛ وتقييم سنوي نوعي للتقدم المحرز نحو تحقيق نتائج الوحدات، وتقييم في نهاية فترة السنتين لتحقيق النتائج التنظيمية المقاسة من خلال المؤشرات والأهداف ذات الصلة، والمستندة إلى إنجازات الوحدات المساهمة المقاسة من خلال مؤشرات وأهداف نتائج الوحدات المكونة.

خطط العمل

16- سوف تتولى جميع الوحدات التنظيمية رصد جوانب التنفيذ البرنامجية والمالية لخطط عملها، مع اشتراط تقديم تقارير دورية رسمية إلى رئيس المكتب الميداني أو شعبة المقر كل ستة أشهر. وسيتم رصد خطة العمل المركبة عبر الوحدات التنظيمية لكل هدف استراتيجي ووظيفي من خلال فرق الاستراتيجية. ويوفر هذا الإبلاغ الدوري متابعة مستمرة وتقييما للتنفيذ البرامجي بما يحدد الإجراءات التصحيحية الفورية اللازمة اتخاذها لمواجهة المشاكل والتأخير.

17- كما سيتيح التقرير الدوري تقييما منتظما للأداء التقني والمالي بما في ذلك تحليل العوائق والعوامل المقيدة حيث يعتبر التقدم المحرز أقل من التقدم الأمثل. وسوف يبسر الرصد نصف السنوي لخطة العمل عمليات التقييم في نهاية السنة الأولى و انتهاء فترة السنتين، بما في ذلك الدروس المستفادة.

الخطة المتوسطة الأجل وبرنامج العمل والميزانية

18- سوف يجري تقييم التقدم المحرز على ضوء الخطة المتوسطة الأجل/برنامج العمل والميزانية مرتين في كل فترة سنتين، بطريقتين مختلفتين: في نهاية السنة الأولى كتقرير للإدارة، وعند انتهاء فترة السنتين كتقرير يرفع إلى الأجهزة الرئاسية.

(أ) استعراض منتصف المدة هو تقييم ذاتي نوعي للتقدم المحرز نحو تحقيق نتائج الوحدات تنفذه الإدارة في نهاية السنة الأولى. وهو يقيّم التقدم المحرز على مستوى المكاتب الميدانية وشعب المقر من أجل تحقيق نتائج الوحدات ومساهمتها في تحقيق النتائج التنظيمية. وسيستخدم مجموعة بسيطة من المعايير لتقييم هذا التقدم، وسيسلط الضوء على مجالات المخاطر ويقترح إجراءات تتخذها الإدارة حيث تكون هناك حاجة إلى إعادة برمجة وتخصيص الموارد في فترة السنتين الحالية؛

(ب) تقييم نهاية فترة السنتين هو التقييم الذاتي للخطة المتوسطة الأجل/ برنامج العمل والميزانية الذي يجري في نهاية السنة الثانية والوارد في تقرير تنفيذ البرامج. وسيكون عنصرا رئيسيا في ضمان المساءلة للدول الأعضاء عن النتائج تحت ضمن الجديد المستند إلى النتائج. وسيقدم تقريرا بطريقة شاملة عن الإنجازات التي تحققت على ضوء النتائج التنظيمية المعتمدة، على النحو المقاس من خلال المؤشرات والأهداف ذات الصلة الواردة في الخطة المتوسطة الأجل/برنامج العمل والميزانية. وسيوفر هذا التقييم استعراضا أعمق وأشمل للإنجازات أكثر مما هو ممكن في استعراض منتصف المدة. وبالإضافة إلى تقديم استعراض لأهم الإنجازات التي تحققت خلال فترة السنتين، فإن التقييم سيقوم بما يلي: تحديد عوامل النجاح والعوائق الحاسمة الأهمية؛ الإحاطة علما بالدروس المستفادة وكيفية تطبيقها في الدورة القادمة، وتقديم تحليل للتنفيذ المالي. وبالإضافة إلى توفير معلومات ذات طابع

تقييمي للمديرين، فإن النتائج ستشكل مصدرا يسترشد به لإعداد خطط العمل لفترة السنتين المقبلة وصياغة برنامج العمل والميزانية المقبل.

19- واستنادا إلى المعلومات الصادرة عن استعراض منتصف المدة ونهاية تقييم فترة السنتين، فإن مجالات التركيز المؤثرة، والنتائج التنظيمية، والأدوات الأساسية لتحقيق النتائج التنظيمية، ومؤشرات وأهداف الخطة المتوسطة الأجل/برنامج العمل والميزانية سنتنقح على النحو المطلوب. وسوف تبقى التغييرات في فترة السنتين الثانية من الخطة المتوسطة الأجل عند أدنى حد ممكن، وذلك لمعالجة الأولويات الناشئة أو الجديدة لعمل المنظمة في المقام الأول.

20- وفي نهاية أربع سنوات (فترة السنتين الثانية التي تشملها الخطة المتوسطة الأجل)، ستستعرض الخطة المتوسطة الأجل بالاقتران مع استعراض الإطار الاستراتيجي وسوف تجرى التنقيحات حسب مقتضيات الوضع.

الخطوات المقبلة

21- تتمثل الخطوات المقبلة لوضع إطار تقييم ورصد تنفيذ البرامج في ما يلي: وضع الصيغة النهائية لإطار المساءلة، وإعداد أدوات ومبادئ توجيهية محددة للرصد والتقييم، وتصميم نظام الدعم، توفير تدريب الموظفين، وتحديد شكل ومضمون التقرير الجديد لتنفيذ البرامج. وسيقدم تقرير مرحلي عن أدوات الرصد والتقييم واقتراح لشكل وفحوى التقرير الجديد لتنفيذ البرامج إلى اللجان في أكتوبر/ تشرين الأول للنظر فيهما.

22- وبالإضافة إلى الجوانب التقنية لتنفيذ إطار الرصد والإبلاغ، سيسهم برنامج التعلم المؤسسي في الإدارة المستندة إلى النتائج في تغيير الثقافة التنظيمية إلى ثقافة تدعم وتشجع بشكل نشط الرصد والتقييم كأداة لتحسين أداء الموظفين والوحدات. فعلى سبيل المثال، يجري وضع دورة للتعلم الإلكتروني بالاشتراك مع برنامج الأغذية العالمي، وهو ما يوفر منتدى لتبادل الخبرات والدروس المستفادة وكذلك فرصة لتحقيق وفورات في التكاليف.

23- ويطلب من اللجان أن تستعرض وتحيط علما بالتقدم المحرز والخطوات المقبلة لوضع نظام تخطيط العمل ومراقبته ورفع التقارير عنه بالاستناد إلى النتائج في المنظمة.

الملحق 1: النهج الجديد المستند إلى النتائج في المنظمة

(1) تطبق الخطة المتوسطة الأجل لأربع سنوات المبادئ والعناصر الرئيسية للنهج المستند إلى النتائج. وتتكون العناصر الرئيسية كما جاءت في الإطار الاستراتيجي، مما يلي:

- **أهداف عالمية** تمثل الآثار الإنمائية الأساسية، في مجالات تخصص المنظمة، والتي تسعى البلدان إلى تحقيقها؛
- **أهداف استراتيجية**: تساهم في تحقيق الأهداف العالمية؛
- **أهداف وظيفية**: توفر مناخاً مشجعاً لعمل المنظمة؛
- **نتائج تنظيمية**: تحدد نتائج عمل المنظمة بالنسبة لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية والوظيفية؛
- **وظائف أساسية**: باعتبارها وسائل عمل رئيسية تستخدمها المنظمة لتحقيق النتائج.

(2) وتعكس الأهداف الاستراتيجية الإحدى عشر التي تم الاتفاق عليها في الإطار الاستراتيجي، تقديراً للتحديات والفرص في مجالات الأغذية والزراعة والتنمية الريفية. وهي تعبر عن التأثيرات المرتقبة من جانب الأعضاء على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية، خلال الإطار الزمني طويل الأجل (10 سنوات) بناء على تدخلات المنظمة التي تفضي إلى قيمة مضافة. وضماناً لأن تكون جميع جوانب عمل المنظمة قد تمت داخل إطار مستند إلى النتائج، فإن الأهداف الوظيفية التكميلية تساعد المنظمة على كفاءة تأثير فعال لأنشطتها الفنية، مع إيلاء الاهتمام الكافي للكفاءة والمساهمة أيضاً بالتالي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية (انظر الشكل 1).

(3) وضمن الأهداف الاستراتيجية، تمثل النتائج التنظيمية الأكثر تحديداً النتائج المتوقع تحقيقها خلال أربع سنوات من خلال قبول البلدان والشركاء لمنتجات المنظمة وخدماتها، واستخدام هذه المنتجات والخدمات. وينطبق تحديد النتائج التنظيمية أيضاً على الأهداف الوظيفية.

(4) وتستفيد الوظائف الرئيسية الثماني من الميزات النسبية للمنظمة، وسوف تطبق على جميع المستويات العالمية والإقليمية والوطنية. وسوف تخضع لاستراتيجيات مفصلة من أجل كفاءة نهج مترابطة، والتعاون فيما بين وحدات المنظمة، والتعلم المتبادل، والسعي إلى التفوق.

(5) وتشكل النتائج التنظيمية، بقياسها بالمؤشرات، العمود الفقري للخطة المتوسطة الأجل للسنوات الأربع وبرنامج العمل والميزانية لفترة السنتين، لتعكس بذلك الأولويات الفنية للأعضاء (انظر القسم جيم من الخطة المتوسطة الأجل والقسم الرابع من برنامج العمل والميزانية).

(6) ومن بين الأدوات الأخرى التي تعطي معلومات من أجل التنمية، وتساهم في تحقيق النتائج التنظيمية والأهداف الاستراتيجية:

- أطر الأولويات القطرية المتوسطة الأجل التي توضع بالتعاون مع الحكومات المعنية من أجل تركيز جهود المنظمة على الاحتياجات الوطنية المحددة بصورة جيدة؛
- وضع مجالات العمل ذي الأولوية على المستويين شبه الإقليمي والإقليمي بصورة هيكلية وتشاورية، بما في ذلك عن طريق المؤتمرات الإقليمية والهيئات الإقليمية المتخصصة؛
- على المستوى العالمي: عدد محدود من مجالات التركيز المؤثرة للمساعدة في تعبئة المساهمات الطوعية لمجموعات النتائج التنظيمية التي أُسندت إليها الأولوية، مما يتيح أداة للتواصل والدعوة بموازاة التركيز على بناء القدرات والأطر الخاصة بالسياسات (انظر القسم هـ).

(7) وسيجري خلال مرحلة التنفيذ رصد التقدم المحرز صوب تحقيق النتائج التنظيمية، كما يقاس من خلال المؤشرات التابعة لها. وسيتمكن هذا الرصد المستند إلى النتائج من تحديد القضايا التي يمكن أن تحول دون تحقيق المنظمة للنتائج التنظيمية، كما أنه يتيح الفرصة لإجراء التعديلات والتغييرات على التخطيط أثناء العمل. وسيتم الإبلاغ عن التنفيذ لفترة السنتين تغييراً كبيراً في إطار النظام الجديد المستند إلى النتائج، من حيث المضمون والعرض على السواء. وسوف تركز التقارير المقبلة على تحقيق النتائج كما تقاس على ضوء الغايات المحددة في الخطة المتوسطة الأجل وبرنامج العمل والميزانية، بدلا من الأنشطة والمخرجات.

الشكل 1: أهم مكونات إطار النتائج في المنظمة

| رؤية المنظمة | |
|---|--|
| عالم متحرر من الجوع وسوء التغذية، تساهم فيه الأغذية والزراعة في تحسين مستويات معيشة الجميع، وخصوصاً الفئات الأشد فقراً، بطريقة اقتصادية واجتماعية وبيئية مستدامة. | |
| الأهداف العالمية الثلاثة للأعضاء: | |
| • | خفض العدد المطلق للأشخاص الذين يعانون من الجوع تدريجياً لضمان قيام عالم يتمتع فيه البشر كافة في جميع الأوقات بأغذية كافية وسليمة ومغذية تلبي حاجاتهم التغذوية وتناسب أذواقهم الغذائية كي يعيشوا حياة موفورة النشاط والصحة؛ |
| • | استئصال الفقر ودفع التقدم الاقتصادي والاجتماعي للجميع بزيادة إنتاج الأغذية، وتحسين التنمية الريفية وسبل المعيشة المستدامة؛ |
| • | تحقيق الإدارة والاستغلال المستدامين للموارد الطبيعية، بما في ذلك الأراضي، والمياه، والهواء، والمناخ، والموارد الوراثية، بما فيه صالح الأجيال الحاضرة والمقبلة. |

الأهداف الاستراتيجية

- ألف - التكتيف المستدام للإنتاج المحصولي
- باء - زيادة الإنتاج الحيواني المستدام
- جيم - إدارة مصايد الأسماك وموارد تربية الأحياء المائية واستخدامها بشكل مستدام
- دال - تحسين جودة الأغذية وسلامتها في جميع مراحل السلسلة الغذائية
- هاء - الإدارة المستدامة للغابات والأشجار
- واو - الإدارة المستدامة للأراضي والمياه والموارد الوراثية وتحسين الاستجابة للتحديات البيئية العالمية التي تمس الأغذية والزراعة
- زاي - البيئة المواتية للأسواق من أجل تحسين سبل المعيشة والتنمية الريفية
- حاء - تحسين الأمن الغذائي والتغذية
- طاء - زيادة القدرة على التأهب للتهديدات وحالات الطوارئ الغذائية والزراعية والتصدي لها على نحو فعال
- كاف - المساواة بين الجنسين في الحصول على الموارد والسلع والخدمات وصنع القرار في المناطق الريفية
- لام - زيادة حجم وفعالية الاستثمارات العامة والخاصة في الزراعة والتنمية الريفية

الأهداف الوظيفية

- حاء- التعاون الفعال مع الدول الأعضاء والجهات صاحبة المصلحة
- ذال - الإدارة الكفوءة والفعالة

الوظائف الأساسية

- (أ) رصد وتقييم الاتجاهات والمنظورات البعيدة الأجل والمتوسطة الأجل
- (ب) جمع وتقديم المعلومات والمعارف والإحصاءات
- (ج) توثيق الصكوك والمعايير والمواصفات الدولية
- (د) تقديم الخيارات والمشورة على صعيد السياسات والاستراتيجيات
- (هـ) تقديم الدعم الفني لتشجيع نقل التكنولوجيا وبناء القدرات
- (و) الدعوة والاتصال
- (ز) النهج المشترك بين التخصصات، والابتكار
- (ح) الشراكات والتحالفات

الملحق 2: المشروع 3 – إصلاح عمليات إعداد البرامج والميزانية والرصد المستند إلى النتائج – برنامج فترة 2010-2011

(1) يجري تطبيق نظام منقح لرصد إدارة أداء التنفيذ المستندة إلى النتائج (الإجراءات 1-6 و 3-6 و 7-1) في عدة خطوات متتالية مع تحقيق المنجزات التالية:

- نظام تخطيط العمل (يناير/كانون الثاني – مارس/آذار 2010)
- نظام الرصد والإبلاغ (أبريل/نيسان – أكتوبر/تشرين الأول 2010)
- مشروع التخطيط النموذجي على المستوى القطري (يوليو/تموز – ديسمبر/كانون الأول 2010)
- التقرير السنوي الأول عن الأداء (مارس/آذار 2011)
- تقرير تنفيذ البرنامج الجديد (يونيو/حزيران 2012)

وينطوي العمل على تصميم النظام واختباره وتوثيقه؛ وإسناد المسؤولية والمساءلة، وتدريب الموظفين؛ واستخدام النظام، والإفادات بالرأي، والتعديلات في إطار نهج التعلم بالممارسة؛ وإعداد تقارير من أجل الإدارة والأجهزة الرئاسية.

(2) يتيسر عمل الفريق المتعدد التخصصات وإشراك المكاتب الميدانية (الإجراء 6-2 ومرتبطة بالمجال الأول الوارد أعلاه) طيلة فترة السنتين بوضع تدابير مؤسسية وعمليات تشاورية، وتوفير التدريب، وتخصيص الموارد. والمنجزات المحددة هي:

- إضفاء الطابع المؤسسي على دور أفرقة الاستراتيجية من حيث جميع جوانب دورة التخطيط البرامجي (مارس/آذار 2010)، والرصد والإبلاغ (ديسمبر/كانون الأول 2010)؛
- الإدماج الحثيث للمسؤولين في المكاتب الميدانية في أفرقة الاستراتيجية والعمليات الأخرى التي تتضمنها الدورة (ومن ذلك مثلاً استعراضات النظراء في مارس/آذار 2010)؛
- إنشاء وتخصيص حساب الأمانة المتعدد التخصصات لهذه الأغراض (يناير/كانون الثاني – أبريل/نيسان 2010).

(3) إدخال تعديلات على الخطة المتوسطة الأجل/برنامج العمل والميزانية طيلة الدورة الجديدة لصنع القرارات من قِبَل الأجهزة الرئاسية (الإجراءات 3-7 و 3-8 و 3-9). وهذه مجموعة معقدة من الإجراءات تتطلب تفاعلاً وثيقاً مع الرئيس المستقل للمجلس ورئيسي لجنتي البرنامج والمالية، وكذلك مكاتب اللجان الفنية، والمؤتمرات الإقليمية. وأثناء فترة السنتين 2010-2011، ستركز الإجراءات على:

- توفير مدخلات لتصميم تنفيذ نظام رصد الأداء والإبلاغ عنه (أبريل/نيسان 2010 ومارس/آذار 2011)؛
- وضع نهج لتحديد أولويات عمل المنظمة التقني من خلال الأجهزة الرئاسية (من أبريل/نيسان 2010 إلى يونيو/حزيران 2011)؛

- استعراض الخطة المتوسطة الأجل وبرنامج العمل والميزانية لفترة السنتين القادمة المقدمين من المدير العام، وأي تعديلات يلزم إدخالها على أطر النتائج وعمليات تخصيص الموارد استناداً إلى قرارات المؤتمر (من مارس/آذار 2011 إلى ديسمبر/كانون الأول 2011)

(4) إعادة تصميم نموذج التخطيط ووضع الميزانية وهيكل برنامج العمل والميزانية (الإجراء 7-2). وينبثق هذا الإجراء عن الاستعراض المفصل وسيستند إلى جوانب توصيات ذلك الاستعراض ذات الصلة والدروس المستفادة من الخبرة المكتسبة في إعداد وتنفيذ برنامج العمل والميزانية لفترة السنتين 2010-2011. والمنجزات المتوقعة لفترة السنتين 2010-2011 هي نموذج مفاهيمي لوضع الميزانية حسب الهدف، نتيجة للتشديد على مجالات العمل الثلاثة المذكورة أعلاه.