

## التقييم: التقرير السنوي

١- اعتمد المجلس التنفيذي في دورته الحادية والثلاثين بعد المائة سياسة التقييم<sup>١</sup> الخاصة بالمنظمة. وتستلزم هذه السياسة من الأمانة تقديم تقرير سنوي إلى المجلس التنفيذي بشأن التقدم المحرز في تنفيذ أنشطة التقييم. ويقدم هذا التقرير السنوي ما يلي (أ) معلومات عن التقدم المحرز في تنفيذ سياسة التقييم الخاصة بالمنظمة، بما في ذلك خطة العمل الخاصة بالتقييم على مستوى المنظمة برمتها في الثنائية ٢٠١٤-٢٠١٥، ٢ (ب) موجز لتحليل آخر ثمان تقييمات لتوثيق التعلم التنظيمي المرتبط بالنتائج والتوصيات.

### التقدم الذي أحرزته الأمانة في تنفيذ سياسة التقييم الخاصة بالمنظمة

#### تعزيز القدرة على تنفيذ وظيفة التقييم المؤسسي

٢- يعتبر تعزيز التقييم والتعلم التنظيمي أحد العناصر الأساسية لعملية الإصلاح الراهنة للمنظمة. وكخطوة أولى، تم في ١ آب/ أغسطس ٢٠١٤ نقل وظيفة التقييم من داخل مكتب خدمات المراقبة الداخلية (حيثما كان موجوداً ومدججاً مع الوظائف الأخرى) ليصبح مكتباً منفصلاً للتقييم بهدف دعم عملية التقييم المستقل. وقد أدى استعراض وظيفة التقييم في المنظمة، وأفضل الممارسات والنماذج الموجودة لدى الكيانات الأخرى إلى إعداد إطار عمل لتعزيز التقييم والتعلم التنظيمي في المنظمة.<sup>٣</sup> وتم عرض السمات البارزة للإطار، بما في ذلك مجالات العمل الرئيسية، على لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي في اجتماعها الحادي والعشرين. ورحبت اللجنة بالإطار وعملت على تشجيع الأمانة على المضي قدماً في تنفيذه، وتقديم تقرير عن التقدم المحرز كجزء من هذا التقرير.

٣- ويشمل الإطار ستة مجالات رئيسية للعمل: (١) تهيئة بيئة مواتية ونظام لتصريف الشؤون؛ (٢) القدرة على التقييم والموارد؛ (٣) خطة عمل التقييم ونطاقه وطرائقه؛ (٤) توصيات عملية التقييم واستجابة الإدارة لها؛ (٥) التعلم التنظيمي؛ (٦) التواصل بشأن أعمال التقييم.

٤- وفيما يتعلق بمجال العمل (١) فقد تم الآن إنشاء مكتب التقييم المستقل وهو يضطلع بوظائفه. وفيما يتعلق بمجال العمل (٢) يتولى مكتب التقييم عملية ملء ثلاثة شواغر للموظفين. ويعمل مكتب التقييم كذلك مع الزملاء في منظمة العمل الدولية على مواءمة نموذجها التدريبي الناجح بغية بناء نظام شامل للممارسات بين موظفي الأمانة بالمنظمة الذين سيضطعون بدور هام في دعم كل من التقييمات الراهنة، وكأبطال يقودون أعمال

١ المقرر الإجرائي م ١٣١ (١)

٢ الوثيقة م ١٣٥/٥، الملحق.

٣ متاح على الرابط التالي: [http://who.int/about/who\\_reform/documents/framework-strengthening-evaluation-organizational-learning.pdf?ua=1](http://who.int/about/who_reform/documents/framework-strengthening-evaluation-organizational-learning.pdf?ua=1) (تم الاطلاع في ١٥ نيسان/ أبريل ٢٠١٥).

التقييم داخل المنظمة. وفي الربع الثاني من عام ٢٠١٥، سيقوم مكتب التقييم بإنشاء الفريق الاستشاري المعني بالتقييم، وهو بمثابة فريق تقني يتألف من نحو ٨ إلى ١٠ من خبراء التقييم الخارجي المستقلين للعمل بصفة استشارية ولدعم مكتب التقييم. وستظل الشبكة العالمية للتقييم تمارس عملها كجزء لا يتجزأ من عملية إضفاء الطابع المؤسسي على التقييم في المنظمة. ومن الأهداف الرئيسية للجهود المبذولة الآن استعراض الأدوار والمسؤوليات، وأساليب عمل الشبكة، وفرق العمل التابعة لها وتحديدتها بشكل أفضل، حتى يتمكنوا من الاضطلاع بدور أقوى في أعمال التقييم في المستقبل.

٥- وفيما يتعلق بمجالي العمل (٤) و(٥)، تم استعراض أحدث ثمانية تقييمات في إطار عملية ارتياديته، وسيتم عرض نتائج هذا التحليل في الفقرات من ٢٠ إلى ٤٥ الواردة أدناه. ويجري الآن توسيع نطاق هذا النهج ليشمل التقييمات الأخرى التي تم الانتهاء منها. وبالتزامن مع ذلك يجري تطوير نظام للتتبع وموقع إلكتروني محدث لدعم هذين المجالين المهمين من مجالات العمل.

٦- وقد حدد الإطار إجراء آخر لجعل مكتب التقييم بمثابة نقطة الاتصال التنظيمية فيما يتعلق بالتقييمات الخارجية والمراجعات والتقييمات من قبيل المسوحات التي تجريها وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة، ومراجعات شبكة تقييم أداء المنظمة المتعددة الأطراف وغيرها من المراجعات الثنائية. وقد تم تنفيذ هذا الإجراء في ٣٠ آذار/ مارس ٢٠١٥، عندما تم نقل وظيفة الاتصال من وحدة التفتيش المشتركة إلى مكتب التقييم.

٧- وستواصل الأمانة تنفيذ نقاط العمل الأخرى الواردة في الإطار، وتقديم آخر المستجدات في التقارير التالية المقدمة للمجلس.

### خطة العمل الخاصة بتقييم الثنائية ٢٠١٤-٢٠١٥ على مستوى المنظمة، والأعمال الأخرى قيد التنفيذ

٨- وتضع خطة العمل الخاصة بالتقييم والتي تم الموافقة عليها مؤخراً للثنائية ٢٠١٤-٢٠١٥ الأساس لعمل التقييم المتواصل. ويمضي العمل قدماً بوجه خاص في ثلاثة من مجالات التقييم التي تم تسليط الضوء عليها في خطة العمل باعتبارها من أولويات التقييم المؤسسية وهي (أ) وظيفة المنظمة المتعلقة بوضع القواعد؛ (ب) وجود المنظمة في البلدان؛ (ج) أثر منشورات المنظمة.

٩- ويهدف تقييم وجود المنظمة في البلدان إلى تقدير مساهمة الأمانة في تحقيق النتائج على مستوى المنظمة وبلوغ المرامي على المستوى القطري. وسيتناول هذا التقييم الأسئلة التالية الرفيعة المستوى:

(أ) ماذا يعني وجود المنظمة في البلدان وهل ترقى المنظمة إلى مستوى توقعات الدول الأعضاء والشركاء الآخرين ذوي الصلة؟

(ب) ما مدى إسهام وجود المنظمة في البلدان في التعامل مع الأولويات والاحتياجات الصحية على الصعيد العالمي وعلى صعيد آحاد البلدان؟

١ انظر المحاضر الموجزة للمجلس التنفيذي في دورته الخامسة والثلاثين بعد المائة، الجلسة الثانية، الفرع ٢ (الوثيقة مت ١٣٥/٢٠١٤/ سجلات/ ١) (بالإنكليزية).

(ج) ما هي القيمة المضافة التي توفرها المنظمة على المستوى القطري في ضوء مستوى ما تقدمه من استثمار؟

(د) ما هي الطرائق المستخدمة في تعزيز أو الحد من وجود المنظمة في البلدان بناءً على اختلاف الحالة والاحتياجات الصحية لأحاد البلدان؟

(هـ) إلى أي مدى تمارس المنظمة دور القيادة الفعالة والقدرة على عقد الاجتماعات على المستوى القطري لتعبئة مختلف أصحاب المصلحة، والاضطلاع بدور الوسيط في الشراكات بما يدعم برنامج الصحة والتنمية الوطنية؟

١٠- ونظراً لتعدد هذا التقييم، تم إنشاء فريق متخصص لإدارة التقييم يتألف من أصحاب المصلحة الداخليين الرئيسيين للعمل مع مكتب التقييم على دفع عملية التقييم قداماً. وتم إصدار "طلب تقديم العروض" من أجل اختيار فريق التقييم الخارجي المستقل لإجراء هذا التقييم. ومن المتصور أن الفريق المختار سيقوم بإجراء التقييم وطرح نتائج المناقشة في اجتماع رؤساء المكاتب القطرية للمنظمة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥.

١١- ويجري حالياً وضع اللمسات الأخيرة على اختصاصات التقييمات المتعلقة بأثر منشورات المنظمة ووظيفتها المتعلقة بوضع القواعد. كما سيقوم مسؤولو التقييم المستقلون والذين يتم اختيارهم من خلال "طلب تقديم العروض" بإجراء هذين التقييمين؛ وسيتم الانتهاء من عملية الاختيار بحلول أيار/مايو ٢٠١٥. وسيتيح هذا بدء العمل في حزيران/يونيو ٢٠١٥، وإتاحة تقارير التقييم خلال الربع الأخير من عام ٢٠١٥.

١٢- ويعتبر المشروع والصندوق المشتركان بين منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الصحة العالمية لتعزيز المشاركة في هيئة الدستور الغذائي (الصندوق الاستئماني لهيئة الدستور الغذائي) أحد المجالات الأخرى المدرجة في خطة العمل الخاصة بتقييم الثنائية ٢٠١٤-٢٠١٥. ويعتبر مدير التقييم هو المسؤول عن الصندوق الاستئماني لهيئة الدستور الغذائي في أمانة المنظمة، كما يقوم الفريق الاستشاري لمنظمة الصحة العالمية ومنظمة الأغذية والزراعة بالعمل بوصفه الفريق المتخصص في إدارة التقييم، مع اضطلاع مكتب التقييم بتقديم الدعم التقني ومراقبة الجودة. ويتم حالياً استعراض مسودة تقرير التقييم، الذي وضعه فريق التقييم الخارجي المستقل. وسوف يتم مناقشة التقرير النهائي في الدورة الثامنة والثلاثين لهيئة الدستور الغذائي في تموز/يوليو ٢٠١٥.

١٣- وقد شارك مكتب التقييم كذلك في شقين إضافيين من العمل التقييمي:

(أ) التقييم الشامل والمراجعة البرنامجية للاستراتيجية وخطة العمل العالميتين بشأن الصحة العمومية والابتكار والملكية الفكرية والتي اعتمدها جمعية الصحة العالمية الحادية والستون (القرار جص ع ٦١-٢١)،

(ب) التقييم المرهلي لاستجابة المنظمة لفاشية مرض فيروس الإيبولا.

١٤- ودعماً لهذا الشق الأول، قدم مكتب التقييم إلى المجلس التنفيذي في دورته السادسة والثلاثين بعد المائة تقريراً يقترح العملية والجدول الزمني الخاص بها، على أن يتم تقديم تقرير التقييم لجمعية الصحة في أيار/ مايو ٢٠١٧<sup>١</sup>. ومع ذلك، فبعد النظر في التقرير، طلب المجلس من المديرية العامة تقديم تقرير لجمعية الصحة العالمية الثامنة والسنتين بشأن الخيارات المتاحة لإجراء هذا التقييم الشامل والاستعراض العام للبرنامج<sup>٢</sup>. وبالفعل تم إعداد تقرير<sup>٣</sup> بالتشاور مع الدول الأعضاء، ومن المزمع بدء التقييم بعد انتهاء جمعية الصحة.

١٥- واستجابة للقرار EBSS3.R1 الذي تم اعتماده خلال الدورة الاستثنائية للمجلس التنفيذي بشأن طارئة الإيبولا في كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، كلفت المديرية العامة فريق الخبراء المستقلين الخارجيين بتقييم جميع جوانب استجابة المنظمة لفاشية مرض فيروس الإيبولا. وسيعقد الفريق اجتماعات في جنيف، على أن تستكمل زيارات إلى البلدان المتضررة، والمكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لأفريقيا، والمقر الرئيسي للأمم المتحدة في نيويورك. ومن المقرر أن يقدم الفريق التقرير الأول عن عمله إلى جمعية الصحة العالمية الثامنة والسنتين، على أن يتاح التقرير النهائي في تموز/ يوليو ٢٠١٥. وتتولى أمانة مخصصة تم إنشاؤها خصيصاً داخل مكتب التقييم دعم عمل هذا الفريق.

١٦- ويقوم مكتب التقييم كذلك بدعم أو الاشتراك في إدارة عدد من التقييمات الأخرى، سواءً في المنظمة أو بالتعاون مع شركاء آخرين. وتشمل المهمة الأخيرة إجراء تقييم خارجي لشراكة الأمم المتحدة للقضاء على الجوع ونقص التغذية لدى الأطفال، بتكليف من مكتب التقييم في برنامج الأغذية العالمي، مع مشاركة المنظمة كعضو في الفريق المعني بإدارة التقييم. وتم الانتهاء من التقرير الأولي لهذا التقييم في آذار/ مارس ٢٠١٥، ومن المتوقع تقديم التقرير النهائي بحلول آب/ أغسطس ٢٠١٥.

١٧- وتعتبر منظمة الصحة العالمية كذلك عضواً نشطاً في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وهي تشارك بفعالية مع رؤساء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومختلف فرق العمل التابعة له.

## الانتقال من التقييم إلى التعلم التنظيمي

١٨- ويركز الإطار الجديد بشكل خاص على التعلم التنظيمي، وذلك بالاعتماد على نتائج التقييم وتوصياته بهدف تحسين الأداء وتوجيه عمليات اتخاذ القرار عن بيئة وعمليات التخطيط الرئيسية. ويعتبر هذا من أكثر جوانب وظيفة التقييم تحدياً، حيث يعترى جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أوجه قصور، كما يتضح من أحدث تحليل لوظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة والتي قامت بها وحدة التفتيش المشتركة<sup>٤</sup>.

١٩- ومن خلال هذا المنظور، تم استعراض آخر ثمانية تقييمات، وتم تحليل سبل تنفيذ نتائجها وتوصياتها. وترد أدناه النقاط البارزة. ويجري حالياً توسيع نطاق هذا التحليل ليشمل جميع التقييمات التي أنجزت خلال السنوات الخمس الماضية. وسيواصل مكتب التقييم رصد تنفيذ التوصيات وتقديم تقرير عن التقدم المحرز في التقارير السنوية التي يحيلها إلى المجلس التنفيذي.

١ الوثيقة مت ٣١/١٣٦.

٢ المقرر الإجرائي مت ١٣٦(١٧).

٣ الوثيقة ج ٣٥/٦٨.

٤ الوثيقة JIU/REP/2014/6.

### وظيفة تعبئة الموارد في المنظمة (٢٠١٠)

٢٠- كان الهدف من هذا التقييم هو استعراض التنظيم والعمليات الخاصة بوظيفة تعبئة الموارد في المنظمة في سياق إطار تعبئة الموارد والذي تم إنشاؤه في عام ٢٠٠٥، وتقديم التوصيات لتعزيز جهود المنظمة في تعبئة الموارد.

٢١- وكان من بين مكامن القوة الرئيسية التي تم تحديدها إطار الإدارة في المنظمة القائم على النتائج، والذي كان ينظر إليه باعتباره يوفر أساساً مفيداً لتعبئة الموارد؛ وتعبئة آحاد ومجموعات الوحدات التقنية لموارد ضخمة، على الرغم من تحديدها بشكل كبير و/ أو تخصيصها لأغراض محددة؛ والنمو القوي لموارد المنظمة على مدى العقود الثلاثة الماضية.

٢٢- وكان من التوصيات الرئيسية اعتماد استراتيجية عالمية لتعبئة الموارد والتواصل بشكل رسمي بشأنها وتنفيذها بما في ذلك وضع خطط عمل واضحة المعالم ومؤشرات الأداء، في ظل هيكل قيادة محدد. وينبغي أن تتضمن هذه الاستراتيجية استراتيجيات فرعية محددة للجهات الفاعلة غير الدول الأعضاء، وللتطورات على الصعيد القطري.

٢٣- والتوصيات الأخرى التي تهدف إلى جعل تعبئة الموارد أكثر فعالية، في جملة أمور من خلال توضيح المسؤوليات للحفاظ على علاقات استباقية مع الجهات المانحة الرئيسية التي تم تحديدها ووضع خطة للدخل لتمكين "معقولة الاختيار" بالنسبة لمصادر التمويل المحتملة والفجوات. وينبغي إعطاء البرامج التقنية توجيهات وتعليمات واضحة بشأن معايير توقيت وتوزيع المساهمات الطوعية الأساسية، والظروف التي يمكن فيها التماس المساهمات من مقدمي المساهمات الطوعية الأساسية.

٢٤- واستجابة لهذه التوصيات، أنشأت إدارة المنظمة فرقة عمل عالمية بشأن تعبئة الموارد، والتي قدمت استراتيجية عالمية لتعبئة الموارد في عام ٢٠١٣. وكجزء من جهود الإصلاح في المنظمة، تم تأسيس الحوار الخاص بالتمويل والذي تمخض عن انخراط الدول الأعضاء بشكل قوي وإيجابي في تمويل المنظمة. وعلاوة على ذلك، في عام ٢٠١٤، تم إنشاء وحدة جديدة لتنسيق عملية تعبئة الموارد في مكتب المدير العام.

### الحوار الخاص بالتمويل في المنظمة (٢٠١٤)

٢٥- وقد كان الهدف الرئيسي من هذا التقييم، الذي طلبته جمعية الصحة العالمية هو تقييم ما إذا كان الحوار الخاص بالتمويل والخبرات ذات الصلة بتعبئة الموارد قد حسنت من المواءمة، والقدرة على التنبؤ والمرونة والشفافية في تمويل المنظمة وتوسيع قاعدة المساهمين في المنظمة. وخلص التقييم إلى أن الحوار الخاص بالتمويل قد أثبت فعاليته بشكل عام، حيث أكد ٩٦٪ من المشاركين في المسح ضرورة استمراره.

٢٦- التوصيات الرئيسية المدرجة:

(أ) ينبغي أن يمتد منظور الحوار الخاص بتمويل المنظمة من المدى القصير (سنتين) إلى المدى المتوسط (ست سنوات)، مع إدماجه في إطار استراتيجي ليصبح جزءاً لا يتجزأ من نهج مركزي منسق لتعبئة الموارد؛

(ب) ينبغي أن تعمل المنظمة على زيادة الشفافية في تخصيص الموارد، فضلاً عن وضوح الجهود المبذولة لتعبئة الموارد والقدرات الداخلية؛

(ج) وينبغي للمنظمة إنشاء هيكل أكثر تميزاً لإدارة الحوار الخاص بالتمويل؛

(د) ينبغي للمنظمة توسيع نطاق الجمهور المعني بالحوار الخاص بالتمويل، في جملة أمور، من خلال تصميم شكل أكثر تفاعلاً وتحديد المتحدثين الرئيسيين من بين المانحين المحتملين، والأوساط العلمية والأكاديمية بعناية.

٢٧- واستجابة لهذه التوصيات، أنشأت إدارة المنظمة وحدة جديدة لتنسيق عملية تعبئة الموارد داخل مكتب المديرية العامة، لتنفيذ استراتيجية تعبئة الموارد والاستفادة من الإمكانيات الكاملة للحوار الخاص بالتمويل. وقد تم إدخال نطاق زمني لمدة ست سنوات (٢٠١٤-٢٠١٩) لتوفير أساس جديد للمناقشة مع المساهمين في سياق الحوار الخاص بالتمويل لعام ٢٠١٥. وقد تم زيادة الشفافية الداخلية لتخصيص الموارد من حساب المساهمات الطوعية الأساسية من خلال تطوير بوابة إلكترونية من الجيل الثاني والتي سيتم إطلاقها خلال الحوار الخاص بالتمويل لعام ٢٠١٥. وبما أن الحوار الخاص بالتمويل يتم إجراؤه كل عامين، فستواصل الاستجابات الأخرى للإدارة أو ستبدأ في سياق الحوار الخاص بالتمويل لعام ٢٠١٥.

### إصلاح المنظمة، المرحلة ١ (٢٠١١)

٢٨- قد شرعت المنظمة في عملية إصلاح لتكيف المنظمة بما يتواءم مع تعقد الصحة العمومية والوفاء بدورها بوصفها الوكالة الرائدة في مجال الصحة العمومية في العالم بمزيد من الفعالية. هذا ولا يزال العمل جارياً، لتنفيذ إصلاحات على مستوى المنظمة ككل في مجالات الحوكمة والتمويل والموارد البشرية. وقد طلب المجلس التنفيذي في دورته الاستثنائية التي عقدت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١ بشأن إصلاح المنظمة، تقييم عملية الإصلاح على مرحلتين. تركز المرحلة الأولى على تحديات التمويل، وقضايا التوظيف، وتصريف الشؤون الداخلية للمنظمة من قبل الدول الأعضاء.

٢٩- وقد طرح التقييم توصيات استراتيجية من حيث تحسين الروابط بين الأجهزة الرئاسية في المنظمة على المستوى العالمي والمستوى الإقليمي، وإعادة تصميم الهياكل المعنية بالمساءلة والمسؤولية بالنسبة لأجهزة تصريف الشؤون الثلاثة في المنظمة (القطري والإقليمي والعالمي)، ووضع استراتيجية مفصلة للتركيز على البلدان، فضلاً عن آليات التعقيب لتعزيز التعلم التنظيمي. وأوصت أيضاً بوضع سياسة للتقييم مع وضع منجزات واضحة لتقييم البرنامج؛ وخطوة للدعوة واستراتيجية للتواصل لشرح الآثار المترتبة على عملية الإصلاح؛ وخطوة وضع الأولويات لتدابير الإصلاح الجاري النظر فيها؛ وتعزيز التشاور مع الجهات الفاعلة غير الدول الأعضاء؛ وعدد من التغييرات السياسية والإجرائية والإدارية الأخرى ذات الصلة.

٣٠- واستجابة لهذه التوصيات، وضعت إدارة المنظمة سياسة للتقييم، وأنشأت وحدة جديدة للتقييم والتعلم التنظيمي في مكتب المديرية العامة لتعزيز التحول في الثقافة التنظيمية الذي أوصى به التقييم. وقد وضعت المنظمة أداة لإدارة المشروع الإصلاحي. وقد قبلت أيضاً جميع التوصيات الأخرى قيد التنفيذ.

## إصلاح المنظمة، المرحلة ٢ (٢٠١٣)

٣١- لقد كان الهدف من المرحلة الثانية من التقييم هو تقدير استراتيجية تنفيذ إصلاح المنظمة؛ وتأهب المنظمة لتنفيذ عملية الإصلاح، وخاصة قضايا إدارة التغيير والحوافز؛ ووضع الإجراءات المتخذة بناءً على التوصيات الصادرة عن تقييم المرحلة ١.

٣٢- وتم تصنيف التوصيات الاستراتيجية إلى أربعة مجالات رئيسية هي: (أ) تعزيز شعور الدول الأعضاء بالملكية والمساءلة عن عملية الإصلاح؛ (ب) تحسين سبل إدارة الإصلاح من خلال تعزيز نظرية التغيير؛ (ج) إعادة تنظيم أنشطة إدارة التغيير والاتصالات؛ (د) تعزيز إدارة الإصلاح على جميع المستويات التنظيمية.

٣٣- واستجابة لهذا التقييم، قامت المنظمة بتعزيز دور الدول الأعضاء في عملية الإصلاح من خلال إدخال نموذج جديد للتمويل بناءً على الحوار الخاص به، وبدعوها إلى تقديم اشتراكات مقدره تكميلية. وقد شاركت الأمانة في بناء قدرات وإعداد الأنشطة التدريبية للمسؤولين في الأجهزة الرئاسية، كما هيأت الفرص للإحاطة. وتضمنت الإجراءات الأخرى المتخذة إدخال نظام "إشارات المرور" في دورات الأجهزة الرئاسية لضمان التزام المدخلات بالوقت المناسب؛ وإعداد استقراء للإصلاح ومجموعة إحاطة للجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة؛ وتزويد ممثلي المنظمة بالمعلومات وتقديم أحر المستجدات الاستراتيجية. وبالإضافة إلى ذلك، شارك المديرون التقنيون عن كثب في تخطيط الميزانية البرمجية من خلال شبكات الفئات ومجال البرنامج. وتم قبول جميع توصيات التقييم بشكل كلي أو جزئي ويجري سنها جنباً إلى جنب مع تنفيذ الإصلاح.

## التحالف العالمي للقوى العاملة الصحية (٢٠١١)

٣٤- تم إطلاق التحالف العالمي للقوى العاملة الصحية في عام ٢٠٠٦ كنوع من الاستجابة للأزمة العالمية في الموارد البشرية الصحية. وقد قامت المنظمة باستضافته وفقاً لمذكرة تفاهم حتى عام ٢٠١٦، وتمثلت أولوياته في ما يلي: (أ) الدعوة لتوفير الموارد البشرية الصحية في برامج السياسات العالمية؛ (ب) تيسير نقل المعرفة والاستجابة القائمة على البيانات؛ (ج) دعوة البلدان، والأعضاء والشركاء وسائر أصحاب المصلحة الآخرين للعمل معاً لإيجاد حلول للتحديات التي تواجه القوى العاملة الصحية. وقد تمثلت أهداف التقييم في تحليل مساهمات التحالف خلال السنوات الخمس الأولى من العمل والتعاطي مع الفرص والتهديدات المتوقعة في الفترة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٦.

٣٥- وتضمنت التوصيات الرئيسية استعراض فعالية مجلس التحالف وطريقة التشغيل؛ واستعراض الاستراتيجية المرئية للمجلس وعلاقته مع المنظمة. وتجديد استراتيجيته الخاصة بجمع التبرعات.

٣٦- واستجابة لهذه التوصيات، قام التحالف باستعراض أداء المجلس الخاص به مما أدى إلى اعتماد تغييراته للكتيب الخاص بتصريف الشؤون في اجتماعيه السابع عشر والثامن عشر. وتم إعداد استراتيجية جديدة للفترة من عام ٢٠١٣ إلى عام ٢٠١٦ واعتمدها مجلس إدارة التحالف في عام ٢٠١٢. وعمل التحالف أيضاً على زيادة جمع التبرعات؛ واستيضاح ولايته وأدواره مع المنظمة؛ وتحسين تبادل المعلومات والتنسيق مع هذه الأخيرة. وتم نقل أنشطة محددة للتحالف إلى المنظمة، باختيار وظيفة مشتركة لمدير إدارة القوى العاملة الصحية بالمنظمة والمدير التنفيذي لتحالف القوى العاملة الصحية العالمية، وتم تعيينه اعتباراً من ١ تموز/ يوليو ٢٠١٤.

### البرنامج المعني بالإدارة الرشيدة للأدوية (٢٠٠٤-٢٠١٢)

٣٧- أطلقت المنظمة برنامج لإدارة الرشيدة للأدوية في عام ٢٠٠٤، استجابة لإحدى الأولويات الأساسية لاستراتيجية المنظمة الثانية الخاصة بالأدوية (٢٠٠٤-٢٠٠٧)،<sup>١</sup> ألا وهي وضع سياسات وطنية للأدوية تعمل على تعزيز الممارسات الأخلاقية وتطوير واستخدام تدابير لمكافحة الفساد في القطاع الصيدلاني. وكان هدفها الرئيسي مكافحة الفساد من خلال تعزيز الإدارة الرشيدة في القطاع الصيدلاني. ويغطي التقييم الذي تم إجراؤه بتكليف من الإدارة المعنية بالأدوية الأساسية والمنتجات الصحية في المنظمة الفترة ٢٠٠٤-٢٠١٢ ويهدف إلى تقييم إنجازات البرنامج وما صادفه من تحديات والدروس المستفادة، حتى تستهدي به استراتيجية المنظمة المتعلقة بالإدارة الرشيدة للقطاع الصيدلاني.

٣٨- وتضمنت التوصيات الرئيسية تعزيز مشاركة البرنامج مع أصحاب المصلحة الوطنيين رفيعي المستوى، والربط بينه وبين برامج تصريف الشؤون الأوسع نطاقاً والمتعددة القطاعات، فضلاً عن السلامة التقنية لأدوات برنامج المنظمة لإدارة الرشيدة للأدوية وعملياته وأدواته. وتناولت التوصيات الأخرى دعم المنظمة لتحليل المخاطر المرتبطة ببرنامج الإدارة الرشيدة للأدوية، وآليات جمع التبرعات والتشغيل؛ واستخدام خبرات برنامج الإدارة الرشيدة للأدوية في البلدان لتوجيه تركيز المنظمة على الإدارة الرشيدة للنظم الصحية؛ وتعزيز التوظيف والقدرات الإدارية للمنظمة والمتعلقة ببرنامج المنظمة لإدارة الرشيدة للأدوية ولاسيما على المستوى القطري؛ وتحقيق التكامل التام مع برنامج الإدارة الرشيدة للأدوية داخل برنامج المنظمة الخاص بالأدوية الأساسية والمنتجات الصحية على جميع المستويات.

٣٩- واستجابة لهذه التوصيات، عمل برنامج الإدارة الرشيدة للأدوية على تحسين المجموعة التقنية ودعمه للبلدان. وتم تنقيح الإطار النموذجي لمعالجة بعض قضايا الحوكمة التي سلطت التوصيات الضوء عليها. وتم تلقي تمويل إضافي للفترة ٢٠١٤-٢٠١٦، مما يتيح المزيد من التطورات للمجموعة التقنية لبرنامج الإدارة الرشيدة للأدوية.

### الارتقاء بالصحة الجنسية والإنجابية (٢٠٠٨-٢٠١٢)

٤٠- شارك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الصحة العالمية والبنك الدولي في رعاية البرنامج الخاص للبحث والتطوير والتدريب على البحوث في مجال الإنجاب البشري، وذلك بهدف تشجيع ودعم البحوث على طرق آمنة وفعالة لتنظيم الخصوبة وتعزيز القدرات البحثية وغيرها من جوانب العمل ذات الصلة بالإنجاب البشري. ويخضع البرنامج الخاص بشكل دوري لتقييمات خارجية مستقلة، لضمان فعاليته وكفاءته في تنفيذ ولايته.

٤١- وتضمنت التوصيات الرئيسية للبرنامج الخاص وضع إطار جديد للنتائج ونظام الإبلاغ الجديد القائم على تحقيق النتائج، فضلاً عن استراتيجية التواصل الجديدة، بما في ذلك تحسين مستوى المعلومات الخاصة بتعزيز واستخدام وتأثير المنتجات الرئيسية للبرنامج الخاص في البلدان المستهدفة. وينبغي تصعيد السياسات والإرشادات البرمجية والتقنية التي يقدمها مختلف الرعاية للبرنامج بشأن أولويات البحوث الأساسية واحتياجاتها. وينبغي الارتقاء بتنسيق الأولويات البحثية بين البرنامج الخاص، والإدارة المسؤولة عن صحة الأمهات والمواليد والأطفال والمراهقين. وينبغي أن يركز البرنامج الخاص بصورة أشد على تنفيذ البحوث والقضايا التي من شأنها أن تعود

١ الوثيقة WHO/EDM/2004.5\_eng.pdf?ua=1&ua=، [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/84307/1/WHO\\_EDM\\_2004.5\\_eng.pdf?ua=1&ua=](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/84307/1/WHO_EDM_2004.5_eng.pdf?ua=1&ua=)، (تم الاطلاع في ١٥ نيسان/ أبريل ٢٠١٥).



بالنفع على البلدان الأقل نمواً والأكثر بُعداً عن تحقيق الغايات في إطار الأهداف الإنمائية للألفية. وهناك توصيات أخرى تتعلق بدور فريق استعراض المشروع البحثي في البرنامج الخاص في ما يتعلق بلجنة استعراض أخلاقيات البحوث في المنظمة، وتوسيع خيارات تمويل البرنامج الخاص بهدف زيادة نسبتها من التمويل غير المخصص.

٤٢- واستجابة لهذه التوصيات، أعد البرنامج الخاص إطاراً جديداً للنتائج للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ يتضمن نهجاً مبسطاً لقياس المخرجات كمياً. كما أنشأ آلية معززة لتحديد الأولويات، ونفذ عملية تحديد الأولويات بالتعاون مع الإدارة المسؤولة عن صحة الأمهات والموليد والأطفال والمراهقين في المنظمة. وتم تكليف الفريق المعني باستعراض المشروع البحثي بوظائف جديدة من أجل تجنب التداخل مع لجنة مراجعة أخلاقيات البحوث. وتم إشراك جهات مانحة جديدة محتملة وتعزيز آليات تمويل جديدة. ولاتزال التوصيات الأخرى قيد التنفيذ، ومن المتوقع استكمالها في عام ٢٠١٥.

### برنامج التعلم العالمي بشأن السياسات والاستراتيجيات والخطط الصحية الوطنية (٢٠١٤)

٤٣- تم إنشاء برنامج التعلم العالمي بشأن السياسات والاستراتيجيات والخطط الصحية الوطنية بناءً على طلب من الفريق العالمي المعني بالسياسات العالمية بهدف التعاطي مع الحاجة إلى تعزيز قدرات المكتب القطري للمنظمة. وكان الهدف من هذا البرنامج هو بناء قدرات المنظمة والقدرة المؤسسية على تطوير السياسات والاستراتيجيات والخطط الصحية الوطنية السليمة. ويهدف البرنامج كذلك إلى رفع مكانة المنظمة والوضع الاستراتيجي لها. ويهدف التقييم الخارجي إلى تقييم مدى ملاءمة البرنامج وفعاليتيه وكفاءته وسجل التخطيط والتنفيذ والأثر والاستدامة.

٤٤- وقد أقر التقييم بالإنجازات وأهمية البرنامج وأوصى بضرورة تعزيزه بالاعتماد على التمويل المستدام فضلاً عن ترسيخه بشكل أكبر في المنظمة من خلال إدراجه في البرنامج العام للمنظمة، وكذلك في استراتيجيتها الخاصة بالموارد البشرية. وقد ركزت التوصيات الأخرى على تحسين استراتيجية الاتصالات في البرنامج، وعلى بعض العمليات وهياكل الدعم اللازمة لتعزيز فعاليته وكفاءته.

٤٥- وعلى الرغم من تنفيذ بعض التوصيات العملية بشكل جزئي، فقد توقف البرنامج في نهاية المطاف بسبب نقص التمويل.

### الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٤٦- المجلس مدعو للإحاطة علماً بالتقرير.

= = =