

المجلس التنفيذي

الدورة السابعة والخمسون بعد المائة

EB157/4 Add.1

البند ٦-١ من جدول الأعمال المؤقت

٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥

التقييم: التقرير السنوي

سياسة التقييم المنقحة (٢٠٢٥)

١- اعتمد المجلس التنفيذي النسختين السابقتين من سياسة التقييم لدى المنظمة في مقرريه الإجرائيين م١٣١(١)(٢٠١٢) وم١٤٣(٩) (٢٠١٨). ومنذ عام ٢٠١٨، نشرت الأمانة سلسلة من الأطر ووثائق الإرشادات بغرض توجيه أعمال التقييم وتعزيز ثقافة التقييم على نطاق المنظمة. وتشمل هذه الأطر والوثائق الدليل العملي للتقييم الموجه إلى مديري البرامج وموظفي التقييم (٢٠٢٣)،^١ وإطار تنفيذ سياسة المنظمة بشأن التقييم (٢٠٢٢)،^٢ وإطار تقييمات مساهمة المنظمة على المستوى القطري (٢٠٢٢)،^٣ وإطار تعزيز التقييم والتعلم التنظيمي في المنظمة (٢٠١٥).^٤

٢- وبناءً على توصيات لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة،^٥ أجرت الأمانة في عام ٢٠٢٤ استعراضاً مقارناً لوظيفة التقييم في المنظمة ووظائف التقييم في كيانات مختارة تابعة للأمم المتحدة،^٦ والذي ناقشته اللجنة وأدرجته في تقريرها المقدم إلى الاجتماع الأربعين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة.^٧ وطلب المجلس التنفيذي، في مقرره الإجرائي م١٥٥(١)، أن تُنقَح سياسة التقييم، مع مراعاة الاستعراض المقارن، وطلب من الأمانة أن تعرضها عليه لينظر فيها في دورته السابعة والخمسين بعد المائة، بعد أن تستعرضها لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال

١ الدليل العملي للتقييم الموجه إلى مديري البرامج وموظفي التقييم. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٣ (تم الاطلاع في ٢٣ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٢ إطار تنفيذ سياسة التقييم لدى المنظمة. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٢ (تم الاطلاع في ٢٣ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٣ إطار تقييمات مساهمة المنظمة على المستوى القطري. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٢ (تم الاطلاع في ٢٣ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٤ إطار تعزيز التقييم والتعلم التنظيمي في المنظمة. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠١٥ (تم الاطلاع في ٢٣ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٥ الوثائق EBPBAC36/2 و EBPBAC37/2 و EBPBAC38/2 و EBPBAC40/2 و EBPBAC41/2.

٦ دراسة مقارنة لوظيفة التقييم في المنظمة مع وظائف التقييم في كيانات مختارة تابعة للأمم المتحدة: تقرير. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٤ (تم الاطلاع في ٢٣ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٧ الوثيقة EBPBAC40/2.

المراقبة. كما نظرت الدورة الخامسة والخمسين بعد المائة للمجلس في مناقشتها بشأن تحديث السياسة في التقرير السنوي عن التقييم (عام ٢٠٢٤)^٨ وتقرير الاجتماع الأربعين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة.^٩

٣- وتوفّر وظيفة التقييم المستقل على نطاق المنظمة، وهي جزء لا يتجزأ من نظام المراقبة والمساءلة في المنظمة، تقييمات عالية الجودة تثرى عملية اتخاذ القرارات المسندة بالبيانات وتعزّز المساءلة والشفافية فيما يتعلق بالنتائج وتيسّر التعلّم التنظيمي وتحسّن الأداء. وبناءً على ذلك، فإن التقييمات تُرشد تصميم وتنفيذ سياسات وبرامج وأولويات ميزانيات المنظمة وشركائها في مجال الصحة.

٤- وقد تطوّر السياق العالمي الذي تعمل فيه المنظمة تطوراً ملحوظاً منذ عام ٢٠١٨، مع زيادة التركيز على النتائج، مما يتطلب النهوض بوظيفة التقييم بغية تعزيز مساءلة المنظمة وشفافيتها وتحسين أدائها من خلال التعلّم وتطبيق توصيات التقييم. فقد شهد العالم تغيرات واضطرابات كبيرة من قبيل جائحة كوفيد-١٩، والتي خلفت آثاراً غير مقبولة على صحة الإنسان ورفاهه في جميع البلدان والمجتمعات المحلية، وزادت من هشاشة النظم الصحية الوطنية ونُظم التأهب والاستجابة للطوارئ الصحية، وفاقت القيود المالية المفروضة على البلدان، مما أدى إلى تراجع كبير في التقدم المحرز صوب تحقيق أهداف التنمية المستدامة وأثر بشكل كبير على أشد الفئات فقراً وضعفاً. كما تشكلت الزيادة في الطوارئ الصحية والإنسانية والنزاعات والأزمات مخاطر كبيرة على الصحة العالمية.

٥- وأقرّ بالدور الحاسم للتقييم في التنمية في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وقرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن بناء القدرات على تقييم الأنشطة الإنمائية على الصعيد القطري،^{١١} وبشأن تعزيز الاستعراضات الوطنية الطوعية من خلال التقييم الذي تقوده البلدان،^{١٢} ونتائج مؤتمر القمة العالمي للعمل الإنساني لعام ٢٠١٦،^{١٣} وقرار عام ٢٠٢٠ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية.^{١٤} وتعطي هذه الوثائق والقرارات توجهات جديدة فيما يتعلق بإجراء التقييم، بطرق منها التأكيد على أهمية التقييمات المشتركة للأمم المتحدة وعلى نطاق المنظومة من أجل دعم تنفيذ أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة على نحو أكثر فعالية. وبالإضافة إلى ذلك، يركّز أحد مؤشرات الأداء الرئيسية الاثني عشر المدرجة في منهجية شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف (الشبكة) على وظيفة التقييم المستقل للأمم المتحدة والكيانات المتعددة الأطراف، والتي تنطوي بدورها على سبعة مؤشرات محددة بشأن مختلف جوانب وظيفة التقييم. وأتاح التقييم الذي أجرته الشبكة للمنظمة في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ استخلاص دروس يُستعان بها في تنقيح هذه السياسة.^{١٥، ١٦}

٦- وتتواءم سياسة التقييم المنقحة (٢٠٢٥) مع برنامج العمل العام الرابع عشر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨ وتدعمه، وهو البرنامج الذي يُعبّر عن التزام المنظمة بتحقيق النتائج والأثر بوصفها منظمة قائمة على البيانات. وتستند هذه السياسة إلى الإصدارات السابقة من سياسة التقييم، بما يضمن استمرار نُضج وظيفة التقييم المستقل، لا سيما على المستوى اللامركزي، مع اضطلاع المكاتب الإقليمية بأدوار رئيسية في تحديد أولويات التقييم المواضيعية والأقليمية، وتصميم

٨ الوثيقة مت ١٥٥/٤.

٩ الوثيقة مت ١٥٥/٢.

١٠ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ١/٧٠ (٢٠١٥).

١١ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٣٧/٦٩ (٢٠١٤).

١٢ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٨٣/٧٧ (٢٠٢٣).

١٣ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٣٥٣/٧١ (٢٠١٦).

١٤ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٣٣٣/٧٥ (٢٠٢٠).

١٥ [منهجية شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف: دورة التقييم لعام ٢٠٢٠. منهجية MOPAN 3.1](#) (موقع إلكتروني) (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

١٦ [شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف. منظمة الصحة العالمية. ٢٠٢٤](#) (موقع إلكتروني) (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

التقييمات اللامركزية وتنفيذها وضمان جودتها. وتأخذ السياسة المنقحة في الاعتبار قرارات الأجهزة الرئاسية المعنية للمنظمة ومقرراتها الإجرائية والسياسات الصادرة عن المنظمة منذ عام ٢٠١٨ وتوصيات الاستعراض المقارن التي تُلخص أفضل الممارسات في وكالات الأمم المتحدة كافة، وتستمد جذورها من القواعد والمعايير التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لوظيفة التقييم، إلى جانب توجيهات مُحَدَّدة،^{١٧} وتستند إلى التغييرات الداخلية والخارجية الطارئة على البيئة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. وقد استُعين بكل هذه العناصر لوضع إطار لوظيفة التقييم التي تضطلع بها الأمانة من أجل ضمان توفير بيانات تقييمية دقيقة واستخدامها في الوقت المناسب، ومن ثم دعم المنظمة في إنجاز ولايتها وأولويات برنامج العمل العام الرابع عشر الاستراتيجية.

الغرض

٧- يكمن الغرض من هذه السياسة في تحديد الإطار العام لوظيفة التقييم المستقل في المنظمة، ورؤيتها وأهدافها، وتعزيز وتحسين ثقافة التقييم واستخدامه على مستويات المنظمة كافة، بما يتوافق مع أفضل الممارسات ومعايير وقواعد التقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وتدعم وظيفة التقييم المنظمة في إنجاز ولايتها الأساسية وأولويات برنامج العمل العام الاستراتيجية، بما في ذلك الأدوار التي تضطلع بها في المجال التشغيلي وفي وضع القواعد والمعايير. وتُوجّه السياسة عمليات تخطيط نتائج التقييم وتوصياتها وتنفيذها واستخدامها بغية تعزيز التعلم التنظيمي والمساءلة واتخاذ القرارات المسندة بالبيانات. ويعرض الملحق ١ نظرية التغيير المُتصورة لوظيفة التقييم.

٨- ويجسد إطار المساءلة الخاص بالمنظمة نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة (الضمان)"،^{١٨} حيث يوفر التقييم في الخط الثالث ضمانًا مستقلاً بالغ الأهمية بشأن المساءلة والشفافية وتقييم فعالية الإدارة. ويتضمن الإطار عدة أنواع من التقييمات، تكتسي جميعها أهمية بالغة لتعزيز الأداء والمساءلة والتعلم المؤسسي. ولا تتناول هذه السياسة إلا التقديرات التي تنطبق عليها صفة "التقييم" وتستبعد الأنواع الأخرى من التقييمات التي تُجرى في المنظمة، مثل عمليات مراجعة الحسابات والرصد والاستعراض وتقييم الأداء والمسوحات.

بيان السياسة

٩- يُعد التقييم وظيفة أساسية مستقلة في المنظمة، ويُنفَّذ على مستويات المنظمة كافة. ويضمن التقييم المساءلة ومراقبة الأداء والنتائج، ويعزز التعلم التنظيمي من أجل إرشاد عملية صنع القرار المسندة بالبيانات ودعم التعلم الفردي. وتطبق هذه السياسة على نطاق المنظمة وسياقاتها التشغيلية، وتوفر في الوقت نفسه المرونة اللازمة على المستويات اللامركزية وتضمن استقلالية عملها.

تعريف التقييم

١٠- التقييم هو عملية تقدير منهجية وغير متحيزة قدر الإمكان، لنشاط أو مشروع أو برنامج أو استراتيجية أو سياسة أو موضوع أو قطاع أو مجال تنفيذي أو أداء مؤسسي. ويحلل التقييم مدى تحقيق النتائج المتوقعة وغير المتوقعة عن طريق فحص سلسلة النتائج والعمليات والعوامل السياقية والسببية باستخدام معايير مناسبة مثل مدى الملاءمة والفعالية والكفاءة والأثر والاتساق والاستدامة. وينبغي أن يوفر التقييم معلومات مفيدة ومسندة بالبيانات تتسم بالمصداقية والموثوقية، وتُمكن من إدراج نتائجها وتوصياتها ودروسه المستفادة، في الوقت المناسب، في عمليات صنع القرار الخاصة بالمنظمات وبأصحاب المصلحة.^{١٩}

١٧ [القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم](#)؛ نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

١٨ [يرد وصفه في التقرير JIU/REP/2022/3 الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة والمعنون "استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"](#)، الصفحتان ١٣ و ١٤ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

١٩ [القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم](#)؛ نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحة ١٠ (تم الاطلاع في ٩ أيار/مايو ٢٠٢٥).

١١- وتدعم وظيفة التقييم المستقل عملية اتخاذ القرارات المسندة بالبيانات في المنظمة، مما يُعزز نظام الإدارة القائمة على النتائج. ٢٠ كما أنها تحسّن الوفاء بولاية المنظمة، وتدعم كون المنظمة ملائمة للغرض المنشود منها وتعزّز نُظُمها المتصلة بالأداء والمساءلة والتعلّم وتمتثل لمبادئ الأمم المتحدة وقواعدها ومعاييرها المتعلقة بالتقييم، وأن تضمن، في الوقت نفسه، أن تكون التقييمات مستقلة ونزيهة وموثوقة ومفيدة وأن تكون عمليات التقييم شفافة وأن يشارك فيها أصحاب المصلحة مشاركة كاملة. ٢١ ويُعد التقييم جزءاً أساسياً من نظام المنظمة للإدارة القائمة على النتائج ويشمل جميع جوانب دورة البرنامج: التخطيط، وتحديد الأولويات، والميزنة، وإدارة المنظمة الموجهة صوب تحقيق النتائج، ورصد النتائج والإبلاغ عنها، وتقييم الأداء، فضلاً عن استخدام المعارف والدروس المكتسبة لإثراء عمليات التصحيح والقرارات والإجراءات في منتصف المدة بغية تحقيق النتائج. وهذه الوظائف مدعّمة لبعضها البعض، حيث إنها تنقسم هدفاً مشتركاً يتمثل في مساعدة المنظمة على تحقيق النتائج بقدر أكبر من الشفافية والكفاءة. ويسهم التقييم، بوصفه وظيفة من وظائف المساءلة، في وظيفة المراقبة في المنظمة. وتتعاون وظيفة التقييم في المنظمة مع سائر وظائف الرقابة التنظيمية المكّلة (مثل مراجعة الحسابات والتحقق والأخلاقيات والضوابط الداخلية) على النحو المنصوص عليه في القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، مع الحفاظ في الوقت ذاته على استقلاليته والاعتراف بتباين الأغراض والأساليب المستخدمة.

١٢- وتوجد في المنظمة فئتان رئيسيتان من التقييمات:

(أ) التقييمات المؤسسية ويتولى مكتب التقييم إدارتها أو التكليف بها أو إجراءها، وتشمل التقييمات المواضيعية وتقييمات البرامج؛

(ب) التقييمات اللامركزية التي تتولى إدارتها أو التكليف بها أو إجراءها شُعبٌ أو إدارات أو مكاتب في المقر الرئيسي أو في المكاتب الإقليمية أو القطرية، بخلاف مكتب التقييم، وتشمل أساساً تقييمات البرامج والتقييمات المواضيعية. وفي هذه الحالات، يتولى مكتب التقييم ضمان الجودة والدعم التقني.

١٣- وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن للمكاتب القطرية أو المكاتب الإقليمية أو مكتب التقييم التكليف بإجراء تقييمات للبرامج القطرية (كما هو مبين في الفقرة ٣٢ ج) أدناه). وبالإضافة إلى ذلك، تشارك المنظمة في التقييمات المشتركة بين الأمم المتحدة والوكالات المتعددة الأطراف و/ أو تقودها (انظر الفقرة ٣٤ أدناه).

المبادئ والقواعد ٢٢

١٤- لضمان توافق وظيفة التقييم مع بيان السياسة المذكور آنفاً، يجب أن تطبّق التقييمات مبادئ التقييم الرئيسية المتمثلة في الحياد والاستقلالية والمصداقية والاستخدام تطبيقاً منهجياً، فضلاً عن معايير الجودة والشفافية والأخلاقيات المنصوص عليها في قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وهذه المبادئ الرئيسية المبينة أدناه مترابطة وتشكل الأساس الذي يقوم عليه نهج التقييم المتبع في المنظمة، وتطبق على جميع فئات التقييم وأنواعه. ويضمن تطبيق هذه المبادئ والقواعد والمعايير جودة التقييم ويعزّز المساءلة والتعلّم على جميع مستويات المنظمة بهدف تحسين الأداء والنتائج.

٢٠ [التقييم المستقل لإطار المنظمة بشأن الإدارة القائمة على النتائج \(٢٠٢٣\)](#) (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٢١ [القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم](#). نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحة ٢٣ (تم الاطلاع في ٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥).

٢٢ انظر القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ٢٠١٦، [ولجنة المساعدة الإنمائية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي](#). [معايير الجودة لتقييم التنمية، المبادئ التوجيهية وسلسلة المراجع](#)، باريس: منشورات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ ٢٠١٠ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

الحياد

١٥- تتمثل العناصر الرئيسية للحياد في الموضوعية والنزاهة المهنية وعدم التحيز. وينطبق شرط الحياد على جميع مراحل عملية التقييم، بما في ذلك التخطيط للتقييم، وصياغة الولاية والنطاق، واختيار فريق التقييم، وتوفير إمكانية الوصول أمام أصحاب المصلحة، وإجراء التقييم، وصياغة النتائج والتوصيات.

١٦- وينبغي للمقيمين أن يكونوا محايدين، مما يعني أنه يجب ألا يكون أعضاء فريق التقييم (أو يُتوقع أن يكونوا في المستقبل القريب) مسؤولين بشكل مباشر عن تحديد السياسة أو تصميم الموضوع قيد التقييم أو إدارته.

الاستقلالية

١٧- تُعد استقلالية التقييم ضرورية لضمان المصداقية، فهي تؤثر على الطرق التي يُستخدم بها التقييم وتتيح للمقيمين أن يظلوا محايدين وغير معرضين لضغوط غير مشروعة طوال عملية التقييم. وتتضمن استقلالية وظيفة التقييم ثلاثة جوانب رئيسية، وهي الاستقلالية السلوكية، والاستقلالية التنظيمية، والاستقلالية الهيكلية. وبناءً على ذلك، تلتزم المنظمة بالحفاظ على استقلالية وحياد جميع تقييماتها.

(أ) تنطوي **الاستقلالية السلوكية** على القدرة على التقييم دون التعرض لتأثير غير مشروع من جانب أي طرف. ويجب أن يتمتع المقيمون بكامل الحرية في إجراء عملهم التقييمي بحياد، دون أن يتعرضوا لمخاطر التأثير السلبي على تطوّرهم المهني ويجب أن يكونوا قادرين على التعبير بحرية عن تقديراتهم. وتشكل استقلالية وظيفة التقييم أساساً لحرية الوصول إلى المعلومات عن موضوع التقييم التي ينبغي للمقيمين أن يطلعوا عليها.

(ب) تتطلب **الاستقلالية التنظيمية** أن توضع وظيفة التقييم المركزي في مكانة مستقلة عن وظائف الإدارة، وأن تتولى مسؤولية تحديد برنامج التقييم، وأن تتوافر لها الموارد الكافية لأداء عملها. كما تستلزم الاستقلالية التنظيمية أن يتمتع مدير التقييم بالسلطة التقديرية الكاملة فيما يتعلق بتقديم تقارير التقييم إلى المستوى المناسب من مستويات صنع القرار مباشرة، وأن يخضعوا مباشرة لإشراف أحد الأجهزة الرئاسية للمنظمة و/أو رئيسها التنفيذي. ويتمتع مكتب التقييم ووظيفة التقييم في المنظمة بالاستقلالية في التكليف بإعداد تقارير التقييم المضمونة الجودة على النحو الواجب وفي إنتاجها ونشرها وبثها مباشرة للاطلاع العام دون تأثير غير مشروع من جانب أي طرف.

(ج) تتطلب **الاستقلالية الهيكلية** أن يتمتع مكتب التقييم بالرؤية الشفافة والسلطة التقديرية والقدرة على إدارة الميزانية والموارد (الموظفين والأنشطة) المخصصة له.

١٨- ولا يتحمل المقيمون مسؤولية مباشرة عن سياسة موضوع الاستعراض أو تصميمه أو إدارته العامة. ويلتزم موظفو المنظمة الذين يُجرون التقييمات بالمبادئ الأخلاقية وقواعد سلوك الموظفين. ٢٣ ويلتزم المتعاقدون الخارجيون بشروط المنظمة المتعلقة باتفاقات التعاقد الخارجي. ويجب أن يحتفظ المقيمون بأعلى معايير النزاهة المهنية والشخصية طوال عملية التقييم بأكملها.

١٩- وستمكن **سياسة المنظمة بشأن منع الانتقام والتصدي** له ٢٤ وغيرها من السياسات ذات الصلة من حماية الموظفين المشاركين في التقييم من الانتقام أو الدعايات التي قد تنجم عن عملية التقييم.

٢٣ [مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني للمنظمة \(٢٠٢٣\)](#). جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٣ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٢٤ [سياسة المنظمة بشأن منع الانتقام والتصدي](#) له. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٣ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

الجدوى (الاستخدام)

٢٠- ينبغي، عند التكاليف بتقييم وإجرائه، أن تكون هناك نية واضحة لاستخدام التحليل أو الاستنتاجات أو التوصيات الناتجة عنه في توجيه القرارات والإجراءات. وتتجلى جدوى التقييم في استخدامه في تقديم إسهامات ملائمة وحسنة التوقيت في التعلم التنظيمي وعمليات صنع القرار المستنيرة والمساءلة عن النتائج. كما يمكن استخدام التقييمات في تقديم إسهامات تتجاوز نطاق المنظمة بتوليد المعارف وتمكين أصحاب المصلحة.^{٢٥}

٢١- وتتعلق الجدوى بأثر التقييم على عملية صنع القرار وتقتضي أن تكون نتائج التقييم مهمة ومفيدة وأن تُعرض بطريقة واضحة ومختصرة وأن يُرصد تنفيذها. وتعتمد جدوى التقييم على مدى ملاءمته من حيث التوقيت، وملاءمته لاحتياجات البرنامج وأصحاب المصلحة، ومصادقية العملية والمنتجات، وإمكانية الحصول على التقارير.

٢٢- وسيحقق ضمان الجدوى من خلال ما يلي:

(أ) تحديد أولويات برنامج التقييم على نحو منهجي، بالاستناد إلى معايير محددة ومشاورة أصحاب المصلحة المعنيين؛

(ب) تُدرج في اختصاصات التقييم أحكاماً متعلقة بالتكاليف بالتقييم وإجرائه في الوقت المناسب، وبث النتائج، وتحديد الغرض المقصود من استخدام التقييم ومستخدميه؛

(ج) ضرورة إعداد استجابة الإدارة في غضون ٦٠ يوماً من إكمال التقييم؛

(د) متابعة التوصيات واستجابات الإدارة ورصدها والإبلاغ عنها على نحو منهجي؛

(هـ) استخدام نتائج التقييمات وتوصياتها على نحو منهجي في اتخاذ قرارات مسندة بالبيانات من أجل تصميم سياسات واستراتيجيات وبرامج/ مشاريع وميزانيات وتنفيذها؛

(و) إتاحة منتجات التقييم لعموم الناس؛

(ز) المواءمة مع إطار الإدارة القائمة على النتائج.

المصادقية

٢٣- يجب أن تتسم التقييمات بالمصادقية. وتستند المصادقية إلى الحياد والاستقلالية وإلى منهجية دقيقة. وتشمل العناصر الرئيسية للمصادقية عمليات التقييم الشفافة، والنهج الشاملة للجميع التي تُشرك أصحاب المصلحة المعنيين، والنظم الفعالة لضمان الجودة. وتُستمد نتائج التقييم (أو استنتاجاته) وتوصياته من الاستخدام النزاه والصريح والحكيم لأفضل البيانات المتاحة الموضوعية والموثوق فيها والصالحة والتحليل الكمي والنوعي الدقيق للبيانات، أو تسترشد بها. وتتطلب المصادقية إجراء التقييمات وإدارتها على نحو أخلاقي على أيدي مقيمين يتمتعون بكفاءات مهنية وثقافية.^{٢٦}

الجودة

٢٤- تتعلق الجودة باستخدام معايير التقييم على نحو ملائم ودقيق، وعرض البيانات وتحليلها بطريقة محايدة، والاتساق بين النتائج والاستنتاجات والتوصيات.

٢٥ القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحة ١٠ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٢٦ القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحتان ١٠ و ١١ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٢٥- وسيحقق ضمان الجودة من خلال ما يلي:

- (أ) الامتثال المستمر لمنهجية التقييم الموضحة في وثائق إرشادات التقييم الصادرة عن المنظمة والمبادئ التوجيهية المنطبقة وقواعد ومعايير التقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛
- (ب) نظام شامل لضمان الجودة، يشمل تقييمات مستقلة لنوعية عمليات التقييم ومنتجاته، وتقارير سنوية عن جودة جميع التقييمات المؤسسية واللامركزية.

٢٦- ويدعم مكتب التقييم مستويات المنظمة الثلاثة بتوفير ضمان جودة التقييمات المنجزة. وبالإضافة إلى ذلك، يوفر موظفو التقييم الإقليميون ضمان جودة التقييمات التي تُجرى على المستويين القطري والإقليمي، بالتعاون مع مكتب التقييم عند الاقتضاء.

الشفافية

٢٧- تُعد الشفافية عنصراً أساسياً من عناصر التقييم وترسخ الائتمان وتبني أواصر الثقة وتعزز تولّي أصحاب المصلحة زمام الأمور وتزيد من الخضوع للمساءلة العامة. وينبغي أن تُتاح منتجات التقييم لعموم الناس.^{٢٧}

٢٨- ولتحقيق الشفافية، ينبغي أن يكون أصحاب المصلحة على علم بسبب التقييم، ومعايير الاختيار، والأغراض التي ستُستخدم من أجلها النتائج. وتكتسي شفافية العملية أهمية أيضاً، على غرار إمكانية الحصول على مواد التقييم ومنتجاته.

٢٩- وسيحقق ضمان الشفافية من خلال النهج الموضحة في هذه السياسة. وستضمن الجهة التي تُصدر التكليف بإجراء التقييم إجراء عملية تشاور مستمرة مع أصحاب المصلحة المعنيين في جميع مراحل عملية التقييم. ويتضمن تقرير التقييم تفاصيل منهجيات التقييم والنهج المتبعة ومصادر المعلومات والتكاليف المُتكبّدة. وطبقاً لسياسة المنظمة بشأن الإفصاح عن المعلومات، ستُتاح خطط التقييم والتقارير واستجابات الإدارة وتقارير المتابعة ذات الصلة لعموم الناس على الموقع الإلكتروني لمكتب التقييم التابع للمنظمة.

الأخلاقيات

٣٠- يجب أن يُجرى التقييم باتّباع أسْمى معايير النزاهة واحترام المعتقدات والعادات والتقاليد الخاصة بالبيئات الاجتماعية والثقافية وحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين ومبدأ "عدم الإضرار" فيما يتعلق بالمساعدة الإنسانية. ويجب أن يحترم المقيمون حقوق المؤسسات والأفراد في الحفاظ على سرية المعلومات المقدمة، وأن يضمنوا حماية البيانات الحساسة وعدم إمكانية تتبعها لمعرفة مصدرها، وأن يتحققوا من صحة البيانات الواردة في التقرير عن طريق مقدّمي المعلومات ذات الصلة. وينبغي أن يحصل المقيمون على الموافقة المستنيرة لمقدمي المعلومات على استخدام المعلومات الخاصة. وعند اكتشاف بيانات تدل على حدوث مخالفات، يجب إبلاغ الهيئة المختصة في المنظمة (مثل المكتب المعني للرقابة الداخلية) عنها بسرية.^{٢٨}

٢٧ القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحة ١١ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

٢٨ القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحتان ١١ و ١٢ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين ومنظور الإعاقة

٣١- يلزم دمج القيم والمبادئ الخاصة بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين المعترف بها عالمياً في جميع مراحل التقييم. ويُعد المقيمون ومديرو التقييم مسؤولين عن ضمان احترام هذه القيم ومراعاتها وتعزيزها، دعماً للالتزام بمبدأ "عدم السماح بتخلف أحد عن الركب".^{٣٠، ٢٩} ووفقاً لإرشادات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لعام ٢٠٢٢ بشأن إدماج منظور الإعاقة في التقييمات والتقارير بشأن إطار مساءلة الكيانات عن استراتيجيات الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة،^{٣١} وسياسة منظمة الصحة العالمية بشأن الإعاقة،^{٣٢} وإرشادات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لعام ٢٠٢٤ بشأن إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييمات، يجب أن تراعي التقييمات مبادئ حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين والأشخاص ذوي الإعاقة، فضلاً عن إدماج الفئات الأخرى التي تعيش أوضاعاً هشة.

أنواع التقييمات

٣٢- تُجري أمانة المنظمة الأنواع الرئيسية التالية من التقييمات وفقاً للقواعد والمعايير المذكورة آنفاً:

(أ) **التقييمات المواضيعية** التي تركز على مواضيع مختارة على نطاق المنظمة، مثل طريقة عمل جديدة أو موضوع شامل أو وظيفة أساسية أو مسألة مستجدة ذات أهمية مؤسسية. وتتيح هذه التقييمات نظرة ثاقبة على معايير التقييم المعمول بها في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، بما فيها تلك المتصلة بمدى الملاءمة والفعالية والاستدامة، وعند الاقتضاء، الكفاءة والأثر والاتساق. كما أنها تتطلب إجراء تحليل متعمق لموضوع ما ولعمل المنظمة، وتشمل مختلف الهياكل التنظيمية. وقد يمتد نطاق هذه التقييمات من تقييم المنظمة بأسرها إلى تقييم مكتب وحيد من مكاتب المنظمة.

(ب) **التقييمات البرمجية** التي تركز على برنامج محدد. يوفّر هذا النوع من التقييم إمكانية التعمق في فهم كيفية تحقيق النتائج والحصائل على مدى عدة أعوام بفضل إسهام المنظمة، وماهيتها وأسباب تحقيقها، ويفحص مدى ملاءمتها و/أو فعاليتها و/أو كفاءتها و/أو أثرها و/أو استدامتها و/أو اتساقها. وتتناول التقييمات البرمجية الإنجازات فيما يتعلق بسلسلة نتائج المنظمة، وتقضي تحليلاً منهجياً للبرنامج قيد الاستعراض، وتوثق الاحتياجات من المساءلة والدروس المستفادة، بما في ذلك لأغراض تصميم البرامج اللاحقة أو البرامج في منتصف المدة من أجل زيادة التركيز على التعلّم وعمليات تصحيح المسار. وقد يتراوح نطاق التقييمات البرمجية من التقييم على المستوى القطري إلى التقييم على المستويين الأقاليمي أو العالمي.

(ج) **تقييمات البرامج القطرية**^{٣٣} التي تركز على مساهمات المنظمة على الصعيد القطري، مع الإقرار بأن نجاح جهود المنظمة يتوقف بشكل كبير على سياق البلد وعلى الجهود التي يبذلها شركاء متعددون. وتبحث هذه التقييمات مدى ملاءمة وفعالية وأثر واستدامة وتماسك أغراض المنظمة وإجراءاتها ومساهماتها في كل بلد على حدة من أجل ضمان أن تُلبي المنظمة الاحتياجات الصحية للبلد بفعالية في حدود قدراتها، على النحو

٢٩ [القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمد عليها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم](#). نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحة ١٢ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

٣٠ [دمج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييمات](#). نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦: (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

٣١ [إرشادات حول دمج منظور الإعاقة في التقييمات والإبلاغ بشأن مؤشر التقييم في إطار مساءلة الكيانات حول استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة](#). نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠٢٢ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

٣٢ [سياسة منظمة الصحة العالمية بشأن الإعاقة](#). جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢١ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

٣٣ [إطار تقييمات مساهمة المنظمة على المستوى القطري](#). جنيف: مكتب التقييم التابع لمنظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٢ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

المنصوص عليه في برنامج العمل العام للمنظمة والصكوك الاستراتيجية الرئيسية القطرية، بما فيها استراتيجيات التعاون القطري، وعمليات تحديد الأولويات القطرية، وخطط عمل المكاتب القطرية للمنظمة التي تُعدّ كل سنتين، والاستراتيجيات الصحية الوطنية القائمة على الميزة النسبية للمنظمة. وستستعرض التقييمات الحصائل والنتائج المحققة على الصعيد القطري بالاستعانة بإسهامات المنظمة على مستوياتها الثلاثة كافة. كما أنها توثق الممارسات الجيدة والثغرات فيما يتعلق بالتعلم، وتوفر أساساً يُستند إليه في صياغة استراتيجيات التعاون القطري اللاحقة في كل بلد.

٣٣- كما قد يُصدر الجهازان الرئاسيان (المجلس التنفيذي وجمعية الصحة العالمية)، وفقاً لتقديرهما، تكليفاً بإجراء تقييم لأي جانب من جوانب المنظمة. وستتعاون الأمانة تعاوناً تاماً على إجراء التقييمات الخارجية في إطار عملية إفصاح عن المعلومات الملائمة واتفاقات سرية، حسب الاقتضاء.

التقييمات المشتركة

٣٤- تُجرى التقييمات المشتركة مع سائر كيانات الأمم المتحدة أو الوكالات المتعددة الأطراف في إطار مبادرة أو جهود برمجية مشتركة، حيث تكون مساهمات الشركاء المتعددين مترابطة ولا يمكن تقييمها بشكل منفصل. وتشارك المنظمة في هذه التقييمات التي يمكن إجراؤها على المستوى العالمي أو القطري و/أو تقودها. ويمكن الغرض من هذه التقييمات في تعزيز التعلم والمساءلة المشتركين.

الطوارئ الإنسانية

٣٥- تشكّل تقييمات العمل الإنساني المشتركة بين الوكالات، التي تُقيّم تدخلات التأهب والاستجابة لأزمة محددة، مجموعة فرعية مهمة من التقييمات المشتركة، ويُشرف عليها الفريق التوجيهي المشترك بين الوكالات المعني بتقييم العمل الإنساني وتديرها أفرقة مُخصصة لإدارة التقييمات. وبالنسبة لهذه التقييمات، لن تُقيّم المساهمات الفردية للوكالات باستثناء تلك المتعلقة بالعمل المشترك، مع إضافة تفاصيل محددة عند الاقتضاء.

تخطيط التقييمات وتحديد أولوياتها

٣٦- ستتولى المنظمة إعداد خطة عمل ثنائية للتقييم على نطاق المنظمة، تتضمن تقديراً إرشادياً للتكاليف ومصادر التمويل، وتشمل تقييمات مؤسسية ولا مركزية في إطار دورة المنظمة للتخطيط والميزنة. وتُعرض هذه التقييمات على المجلس التنفيذي للموافقة عليها عن طريق لجنة البرنامج والميزانية والإدارة. كما ستتولى الأمانة تحديث خطة العمل الثنائية، حسب الحاجة، في التقرير السنوي المقدم إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة والمجلس التنفيذي. وستنفّذ خطة العمل المعتمدة بإدراجها في الميزانية البرمجية وعمليات التخطيط التشغيلي للمنظمة، بما في ذلك في خطط عمل المكاتب الإقليمية والقطرية، وفي عمليات حساب التكاليف وتخصيص الموارد ورصد النتائج.

٣٧- وستوضع خطة العمل بالتشاور مع الإدارة العليا في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية ومع رؤساء مكاتب المنظمة في البلدان، مع مراعاة ملاحظات لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، وذلك على أساس معايير التغطية المعمول بها والأولويات الاستراتيجية ومعايير الاختيار وتحديد الأولويات (المتطلبات والجدوى والأهمية).

٣٨- وسيُنظر في الفئات التالية عند وضع معايير اختيار مواضيع التقييم:

(أ) المتطلبات المؤسسية المتعلقة بطلبات الأجهزة الرئاسية (المقررات الإجرائية، أو القرارات، أو الاستراتيجيات أو السياسات المعتمدة)؛ والالتزامات العالمية أو الدولية أو الإقليمية؛ والاتفاقات المحددة مع أصحاب المصلحة أو الشركاء أو المانحين.

(ب) الأهمية المؤسسية فيما يتعلق بالأولويات والوظائف الأساسية لبرنامج العمل العام؛ ومستوى الاستثمار؛ والمخاطر المحددة في سجلات المخاطر الرئيسية والمخاطر العادية؛ والمسائل المتكررة المنبثقة عن التقييمات وعمليات المراجعة الداخلية والخارجية للحسابات؛ ومسائل أو شواغل الأداء فيما يتعلق بتحقيق النتائج المتوقعة؛ واستراتيجيات التعاون القطري (في حال اختيارها)، في منتصف مدتها أو في سنها قبل الأخيرة.

(ج) الجدوى المؤسسية فيما يتعلق بمسألة أو موضوع أو برنامج أو سياسة شاملة؛ وإمكانية التعلم و/أو الابتكار للموظفين أو المؤسسة؛ ودرجة الميزة النسبية التي تتمتع بها المنظمة.

(د) ستشمل معايير الاختيار الأخرى ضمان المعايير الدنيا للتغطية.

معايير التغطية

٣٩- ينبغي لخطّة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم أن تضمن تغطية كافية بالتقييمات على نطاق المنظمة وجميع فئات التقييم، وهو أمر أساسي لتقديم صورة تمثيلية غير متحيزة لمساهمة المنظمة في تحقيق النتائج، وضمان استناد السياسات والاستراتيجيات والبرامج إلى البيانات (انظر الملحق ٢). ويجب أن تسترشد صياغة الاستراتيجيات والبرامج الجديدة والاستراتيجيات القطرية بمجموعة كافية وذات صلة من التقييمات.

٤٠- ويرد في الملحق ٢ الحد الأدنى للتغطية بالتقييمات المؤسسية واللامركزية على الصعيدين القطري والإقليمي وعلى مستوى المقر الرئيسي، إلى جانب المسؤوليات المتعلقة بإدارة التقييمات ومصادر التمويل الإرشادية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن مختلف مستويات المنظمة وكياناتها التي تصدر تكليفاً بإجراء التقييمات تتسم بالمرونة في تحديد أولويات المواضيع والتدخلات والتوقيت بما يتماشى مع دورات سياساتها أو برامجها واحتياجات أصحاب المصلحة.

المواءمة وأوجه الكفاءات الداخلية للمنظمة

٤١- يكتسي التقييم، بوصفه جزءاً أساسياً من وظيفة الإدارة القائمة على النتائج، أهمية أساسية في دورة المنظمة للتخطيط وتحديد الأولويات ووضع الميزانية ورصد النتائج والإبلاغ عنها والتعلم ويرتبط بها. ومن هذا المنطلق، سيتواءم التقييم مع الوظائف الإدارية والتمكينية ذات الصلة على نطاق المنظمة وسيكون مكملاً لها.

٤٢- ويعمل مكتب التقييم بشكل وثيق وتعاوني مع الوظائف الأخرى المعنية بالمراقبة/المساءلة، والوظائف التمكينية، مثل مراجعة الحسابات والأخلاقيات والشؤون القانونية. وبالإضافة إلى ذلك، يُعد التقييم من الوظائف العديدة المتميزة والمتكاملة، بما فيها وظائف مراجعة الحسابات، والبحث، والرصد، والبيانات والدراسات التحليلية، والتعلم التنظيمي، والتي تُشكل مجتمعةً منظومةً للبيانات. وعلى الرغم من استقلالية وظيفة التقييم، إلا أنها ملتزمة بتعظيم أوجه الكفاءة والتعاون مع جميع هذه الوظائف على مستوى المنظمة ككل، حيثما كان ذلك مناسباً وممكنًا، ولا سيما فيما يتعلق بتنسيق عملية وضع خطط العمل الخاصة بكل منها من أجل تجنب الاستعراضات المتزامنة أو المكررة لنفس الكيان، وإجراء تحليلات للأسباب الجذرية وتحديد السبل الكفيلة بتحسين جدوى المنظمة وقيمتها المضافة.

٤٣- ويجب على مكتب التقييم أن يحتفظ باستقلاليته حتى لدى سعيه إلى التعاون بنشاط. وبفضل روح القيادة والتخطيط المشترك للعمل والتمويل وتعزيز القدرات، سيعمل مكتب التقييم على ضمان الاتساق الكامل مع وظيفة التقييم اللامركزي، بما في ذلك في المكاتب الإقليمية والقطرية.

المخاطر

٤٤- سيراعي التخطيط والتنفيذ الناجحان لخطط العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة المخاطر الرئيسية المحدقة بالمنظمة، واستراتيجيتها في إدارة المخاطر، وإطارها الخاص بتقبل المخاطر، وسجلها مخاطرها، والتدابير التي تخطط لاتخاذها من أجل التخفيف من حدة المخاطر. وقد تكون هناك مخاطر أخرى متفاوتة على نطاق

المنظمة، مثل الحساسية السياسية أو توافر المُقيِّمين أو قدرتهم على الاستيعاب. وسيضع مكتب التقييم ويرصد تدابير التخفيف من حدة المخاطر المُحددة على نطاق المنظمة لوظيفة التقييم، على أن يتولى كل مستوى من مستويات المنظمة تكيف استراتيجيات التخفيف التي ينتهجها مع مخاطر كل منها. كما تنعكس المخاطر في الافتراضات المبنية في نظرية التغيير (انظر الملحق ١)، والتي تشمل السياق التنظيمي الذي تندرج فيه الوظيفة (مثل الاستقلالية؛ ونُظم الإدارة الفعّالة القائمة على النتائج؛ والبيئة المواتية للتقييم، وقيادة المنظمة، والأخذ بزمام الأمور والدعم، وتقديم حوافز على إجراء التقييمات واستخدامها)؛ والموارد (مثل الموارد المالية والبشرية الكافية التي يمكن التنبؤ بها والمتناسبة مع الاحتياجات)؛ وطلب الأجهزة الرئاسية والشركاء على التقييمات.

منهجية التقييم

٤٥- تسترشد منهجية وعملية التقييم المتبعة في التقييمات المؤسسية والتقييمات اللامركزية بالقواعد والمعايير التي اعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في عام ٢٠١٦ ومعايير التقييم المعمول بها في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي،^{٣٤} ويُعرضان بالتفصيل في إرشادات مكتب التقييم التابع للمنظمة (التي سنُنقّح دورياً بعد الموافقة على هذه السياسة والقواعد والمعايير والممارسات الدولية المستجدة، حسب الحاجة). وسيدعم مكتب التقييم الابتكارات في مجال استخدام منهجيات التقييم وتطبيقها على جميع وظائف التقييم في المنظمة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، استخدام الذكاء الاصطناعي^{٣٥} والتقييم التطويري، وغيرها من الأدوات والنُهج.

٤٦- وسيستخدم مكتب التقييم نُهج تشاركية للتقييم التطويري تركز على الاستخدام، والتي تُشرك أصحاب المصلحة الرئيسيين، بمن فيهم المجتمعات المحلية المتضررة والشركاء بغية تعزيز الإقبال على التقييمات.

٤٧- ويُعد مكتب التقييم مسؤولاً عن وضع إطار يوفر الإرشادات وضمان الجودة والدعم التقني وتعزيز الممارسة المهنية لوظيفة التقييم على نطاق المنظمة.

توفير الموارد لوظيفة التقييم

٤٨- سيتولى المدير العام، ضمن النطاق الذي أوصت به وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة (JIU/REP/2014/6)،^{٣٦} تخصيص الموارد الكافية لتنفيذ خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة التي لا تشمل التقييمات التي ينبغي إجراؤها فحسب، بل أيضاً جميع الأنشطة اللازمة لضمان تعزيز ثقافة التقييم وإضفاء الطابع المهني على سلوك التقييم على نطاق المنظمة، بما في ذلك عمليات ضمان الجودة، وأنشطة المتابعة، والمبادرات الرامية إلى تعزيز استخدام النتائج على نطاق المنظمة.

٤٩- وسيضمن المدير العام والمديرون الإقليميون ونائب المدير العام والمديرون العامون المساعدون ومديرو مكاتب المنظمة القطرية ورؤسائها، كفاية الموارد لتنفيذ العناصر الخاصة بهم من خطة العمل بشأن التقييم على نطاق المنظمة. ويجب أن يكون توافر ميزانية مناسبة للتقييم جزءاً لا يتجزأ من خطة العمل التشغيلية لبرنامج أو مشروع ما، وأن تجري مناقشتها حسب الاقتضاء مع أصحاب المصلحة في مرحلة التخطيط لكل مشروع أو برنامج أو مبادرة. وينبغي مواءمة تمويل التقييمات مع دورة التخطيط والميزانية للثنائية، مع تخصيص المبالغ المناسبة.^{٣٧}

^{٣٤} معايير التقييم. (موقع إلكتروني). باريس: منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

^{٣٥} إرشادات بشأن أخلاقيات وحكمة الذكاء الاصطناعي لأغراض الصحة. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢١ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

^{٣٦} وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة، تحليل وظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة. الوثيقة JIU/REP/2014/6، الصفحة ٢٩ (تم الاطلاع في ٢٥ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

^{٣٧} الوثيقة PBAC41/2، الفقرة ٢٨.

٥٠- وسيضمن نموذج توفير الموارد للمنظمة ككل العناصر المبينة في الفقرتين ٤٨ و ٤٩، فضلاً عن تلك التي تليها، من أجل ضمان التخطيط الشامل والتكامل في عملها وعملياتها. ولاستيفاء معايير التغطية (الملحق ٢)، ينبغي أن يُمولّ التقييم من المساهمات المقدّرة والمساهمات الطوعية على السواء. وتشمل العوامل التي ينبغي النظر فيها عند تحديد المبلغ اللازم لتمويل وظيفة التقييم في المنظمة، ما يلي: ولاية المنظمة وحجمها؛ الأهداف والنتائج المنشودة، والحصائل، والأثر المُراد تحقيقه، كما هو مبين في برنامج العمل العام؛ وأنواع التقييمات التي يلزم النظر فيها؛ وحجم وميزانية البرنامج أو المشروع الذي سيخضع للتقييم؛ ودور وظيفة التقييم في مؤسسة وتعزيز التقييم اللامركزي والنهوض بالقدرة الوطنية الخاصة بالتقييم وشراكات التقييم. وفيما يتعلق بوضع الأسس المرجعية المالية، خلصت وحدة التفتيش المشتركة إلى أنه ينبغي لمؤسسات الأمم المتحدة أن تمولّ وظيفة التقييم الخاصة بها عند نطاق يتراوح بين ٠.٥٪ و ٣.٠٪ من نفقات المنظمة.^{٣٨} ووثّق الاستعراض المقارن الذي أصدرت المنظمة تكليفاً بإجرائه في عام ٢٠٢٤ أن كيانات الأمم المتحدة تتفق ما نسبته ١٪ من الميزانية البرمجية على التقييمات، وأوصت المنظمة بزيادة مواردها تدريجياً من أجل تحقيق هذه الغاية. بناءً على ذلك، واستناداً إلى تصنيف واضح للتقييمات، ستسعى المنظمة تدريجياً إلى زيادة مخصصات نفقاتها لوظيفة التقييم خلال الثائيتين المقبلتين من أجل بلوغ المعايير الدولية.

٥١- وهناك آليتان شاع استخدامهما في كيانات الأمم المتحدة الأخرى وفي منظمات المعونة الثنائية وهما: (أ) تخصيص بند في ميزانية البرامج/ المشاريع (المقترحات والاتفاقات مع الجهات المانحة) للتقييم، (ب) وتجميع الموارد داخل المنظمة من أجل دعم وظيفة التقييم وتعزيز أو ضمان الاستقلالية. وفي ظل الزيادة المتوقعة في التغطية بالتقييمات والموارد اللازمة لإجرائها، ولا سيما على مستوى المكاتب الإقليمية والقُطرية، ستوضع استراتيجيات محددة بغية بلوغ معايير التغطية بالتقييم في المنظمة بالاعتماد على مصادر مختلفة (بما فيها المساهمات الطوعية و/أو التمويل الجماعي) والاستفادة من ابتكارات الأمم المتحدة والممارسات الجيدة الناشئة، مع تكييفها مع سياق المنظمة، حسب الاقتضاء. ويتمثل أحد الخيارات الفورية في اتباع الممارسة الشائعة المتمثلة في تخصيص بنود في الميزانية لتقييم البرامج (على النحو المتفق عليه) واشتراط وضع قسط من المبالغ المالية جانباً لاستخدامها في تقييم البرامج أو المشاريع الكبيرة (على سبيل المثال، البرامج أو المشاريع التي تزيد ميزانيتها على ١٠ ملايين دولار أميركي خلال دورة حياتها، أو أقل من هذا المبلغ إن أُبديت الرغبة في ذلك).

٥٢- وسيرصد مكتب التقييم، بالتعاون مع كيانات المنظمة الأخرى، نفقات إجراء التقييمات وإدارتها على نطاق المنظمة رسداً روتينياً، ويدرجها في التقرير السنوي عن التقييم المقدّم إلى المجلس التنفيذي.

الموارد البشرية وقدرات المنظمة

٥٣- لتعزيز وظيفة التقييم وثقافته على مستويات المنظمة الثلاثة كافة، يلزم توافر كادر من مهنيي التقييم (موظفي التقييم المؤسسي والإقليمي) ذوي كفاءات متناسقة، وأدوار ومسؤوليات محددة بوضوح، وقدرات تتواءم مع هياكل الإدارة القائمة على النتائج والمسؤوليات الإدارية. وتشمل مسؤولياتهم الرئيسية قيادة أنشطة التقييم، ودعم التقييمات اللامركزية^{٣٩} عند الاقتضاء و/أو الطلب، والاضطلاع بدور جهة التنسيق لتخطيط التقييمات اللامركزية وتقييمات البرامج القُطرية في أقاليم كل منهم، تمشياً مع معايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وأحكام الحياد والاستقلالية المبينة أعلاه. ويدعم موظفو التقييم الإقليميون مديريهم الإقليميين ولجانهم الإقليمية، بناءً على طلبهم، في تقديم أحدث المعلومات عن خطط عمل التقييم والدروس المستفادة من التوصيات.

٥٤- وسعيًا من مكتب التقييم إلى تعزيز ثقافة التقييم وممارسته على نطاق المنظمة، فإنه يعكف، بالتعاون مع المكاتب الإقليمية، على تيسير إعداد وتنفيذ أنشطة تعزيز القدرات على نطاق المنظمة فيما يخص جميع موظفي التقييم المعنيين بالتكليف بإجراء التقييمات وإدارتها وتنفيذ توصياتها، بما في ذلك استخدام الأطر المشتركة الخاصة بالكفاءات،

^{٣٨} القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحة ١٦ (تم الاطلاع في ٢٥ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

^{٣٩} التقييمات التي لم يضطلع بها مكتب التقييم أو موظفو التقييم في المكاتب الإقليمية.

ومسارات التعلّم وبرامجه، والتدريب المصمّم حسب الحاجة. وييسّر مكتب التقييم إنشاء شبكة عالمية للتقييم على نطاق المنظمة لإشراك جميع موظفي التقييم في تنمية القدرات؛ وتبادل المعلومات وخبرات التعلّم المكتسبة؛ والمشاركة في إعداد خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة؛ وتيسير إعداد استجابات الإدارة وتتبعها؛ والإسهام في التقرير السنوي عن التقييم؛ وتقديم المشورة إلى برامج المنظمة بشأن مسائل التقييم، حسب الحاجة. وستُعدّ دورات تدريبية/أنشطة تنمية قدرات إضافية لغرض توجيه التقييم وممارسته وزيادة فهمهما من جانب موظفي البرنامج، ولا سيما على مستوى المكاتب القطرية وفي السياقات الإنسانية أو الهشة.

المساءلة والرقابة في المنظمة

٥٥- في إطار المنظمة للمساءلة، هناك تعاريف واضحة لعلاقات السلطة بين الأفراد والغرض منها، بما في ذلك لوظيفة التقييم. ويعرّف الإطار كذلك أوجه المساءلة التي يخضع لها أصحاب السلطة ومسؤولياتهم في ممارسة تلك السلطة. وتحدد سياسة التقييم الأدوار والمسؤوليات المحددة للجهات الرئيسية الفاعلة في عملية التقييم وآلية الرصد المستخدمة في تنفيذ سياسة التقييم، بما في ذلك على مستويات المنظمة الثلاثة كافة.

٥٦- ويضطلع المدير العام والمديرون الإقليميون والإدارة العليا ومديرو المكاتب القطرية ورؤسائها على نطاق المنظمة بدور حاسم في تعزيز ثقافة التقييم، ويتقاسمون المسؤولية عن ذلك، من خلال ضمان تنفيذ هذه السياسة، بما في ذلك نطاقها، وتزويدها بالموارد واستخدامها، مع الالتزام في الوقت نفسه بقواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ولا سيما عن طريق ضمان استقلالية التقييم.

الأدوار والمسؤوليات

٥٧- يقوم المجلس التنفيذي للمنظمة^{٤٠} بما يلي:

- (أ) اعتماد سياسة التقييم المنقحة للمنظمة (٢٠٢٥) والتعديلات اللاحقة عليها، حسب الاقتضاء؛
- (ب) الإشراف على وظيفة التقييم في المنظمة، وضمان استقلاليتها التامة؛
- (ج) تشجيع استخدام بيانات تقييم موثوقة ومستقلة باعتبارها إسهاماً في عمليتي التخطيط الاستراتيجي وصنع القرار؛
- (د) الإسهام بالمدخلات في خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة فيما يتعلق بالنود ذات الأهمية الخاصة للدول الأعضاء؛
- (هـ) اعتماد خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة، بما في ذلك ميزانيتها الإرشادية، وضمان توفير ما يكفي من الموارد لها؛
- (و) النظر في التقرير السنوي عن تنفيذ خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة، والإحاطة علماً به؛
- (ز) تنقيح سياسة التقييم دورياً، حسب الاقتضاء.

٥٨- وتستعرض لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، في إطار اختصاصاتها،^{٤١} وظيفة التقييم في المنظمة ككل، وتقدم المشورة إلى المجلس التنفيذي عن طريق لجنة البرنامج والميزانية والإدارة. وتشمل مجالات

٤٠ المجلس التنفيذي للمنظمة وجهازه الفرعي المتمثل في لجنة البرنامج والميزانية والإدارة.

٤١ انظر الوثيقة م ت ١٥٠/٥، الملحق والمحاضر والموجزة للدورة الخمسين بعد المائة للمجلس التنفيذي، الجلسة الثانية عشرة، الفرع ١ (م ت ١٥٠/٢٠٢٢/سجلات/٢) (بالإنكليزية).

المشورة تزويد وظيفة التقييم بالموظفين ومواردها وأدائها، بما في ذلك تقديم المشورة إلى المدير العام بشأن اختيار مدير شؤون التقييم وأدائه، وخطة العمل الثنائية السنوات بشأن أنشطة التقييم؛ ورصد عملية تنفيذ جميع توصيات التقييم بفعالية في الوقت المناسب وعلى النحو الملائم. كما تُقدّم اللجنة إرشادات بشأن تنفيذ سياسة التقييم، ولا سيما فيما يتعلق بدور مكتب التقييم في تعزيز المراقبة والمساءلة، وتشجيع التعلم، وتحسين قدرة المنظمة على الاستجابة للتقييمات.

٥٩- **ومكتب التقييم هو المؤتمن على وظيفة التقييم** ويقدم تقاريره مباشرة إلى المدير العام، ويقدم تقريراً سنوياً بشأن المسائل المتعلقة بالتقييم في المنظمة إلى المجلس التنفيذي. والمكتب مسؤول عن الوظائف التالية المتعلقة بالتقييم:

(أ) ضمان استقلالية وظيفة التقييم وحيادها بما يتماشى مع قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

(ب) قيادة عملية إعداد خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة؛

(ج) إبلاغ الإدارة العليا بشأن المسائل المتعلقة بالتقييم ذات الأهمية على نطاق المنظمة؛

(د) تيسير استخدام نتائج التقييم والدروس المستفادة كمدخلات في عمليات صنع القرار الاستراتيجية، وتخطيط البرامج، والتعلم التنظيمي؛

(هـ) تنسيق عملية تنفيذ إطار التقييم على مستويات المنظمة الثلاثة كافة؛

(و) التعاون مع وظائف المراقبة الأخرى (مثل وظيفة مراجعة الحسابات) من أجل ضمان التكامل والاتساق، مع الحفاظ على الاستقلالية، حسب الاقتضاء؛

(ز) وضع مؤشرات أداء رئيسية ورصد الامتثال للسياسة على نطاق المنظمة؛

(ح) تعبئة الدعم المالي المستدام لجميع التقييمات في المنظمة من مصادر داخلية وخارجية (المساهمات الطوعية والمساهمات المقدرة) والشركاء وأصحاب المصلحة من خلال المساهمات الطوعية؛

(ط) إعداد إرشادات بشأن استجابات الإدارة للتقييمات (موجهة إلى القائمين على الأعمال) والحفاظ على نظامٍ للتتبع، ونشر تلك الإرشادات وتيسير استخدامها؛

(ي) ضمان أن تشمل جميع التقييمات التي تُجرى في المنظمة فريقاً مرجعياً معنياً بالتقييم و/ أو فريقاً معنياً بإدارة التقييم، والذي يتولى، طوال عملية التقييم، تقديم إرشادات واستعراضات ومدخلات بشأن نطاق التقييم والمنهجية الواجب اتباعها، وصياغة التقارير، وضمان الالتزام بجميع العمليات وفقاً لسياسة المنظمة بشأن التقييم. ولن يتدخل الفريق المرجعي المعني بالتقييم و/ أو فريق إدارة التقييم في عمل المقيمين المستقلين؛

(ك) الالتزام بالمعايير الأخلاقية في مجال التقييم، بما فيها الموافقة المستنيرة، والسرية، وحماية الفئات السكانية الضعيفة؛

(ل) الحفاظ على سجل جرد إلكتروني متاح للعامة عن التقييمات المنفذة على نطاق المنظمة بهدف تعزيز تبادل المعارف والذاكرة المؤسسية؛

(م) الاحتفاظ بقائمة من الخبراء والجهات من ذوي الخبرة في مجال التقييم؛

(ن) توفير مواد إرشادية ونصائح لإعداد التقييمات وإجرائها ومتابعتها، بما في ذلك تعزيز النهج التشاركية في تخطيط التقييم وتنفيذه بإشراك أصحاب المصلحة المعنيين على جميع المستويات؛

(س) استعراض تقارير التقييم للوقوف على مدى امتثالها لمقتضيات السياسة، وضمان جودة عمليات التقييم والمنجزات المستهدفة.

(ع) تعزيز قدرات التقييم لموظفي التقييم المهني في المنظمة (إتاحة منهجيات التقييم الموحدة أو التدريب في مجال التقييم، على سبيل المثال)، فضلاً عن مواد التوعية الموجهة إلى القائمين على الأعمال؛

(ف) تقديم تقرير سنوي عن أنشطة التقييم المؤسسي واللامركزي إلى المجلس التنفيذي؛

(ص) دعم استعراض السياسة وتحديثها دورياً، حسب الاقتضاء.

٦٠- ويُعين المدير العام مديراً مؤهلاً تقنياً على رأس مكتب التقييم بعد التشاور مع المجلس التنفيذي. كما يستشير المدير العام المجلس التنفيذي قبل إنهاء خدمة صاحب هذا المنصب. ويُعين مدير مكتب التقييم لفترة محددة مدتها أربع سنوات مع إمكانية إعادة تعيينه مرة واحدة فقط لمدة أربع سنوات أخرى، ويُمنع من العودة إلى المنظمة بعد انتهاء مدة ولايته.

استخدام نتائج التقييمات

٦١- تجسّد التوصيات الواردة في تقارير التقييم القيمة التي تضيفها عملية التقييم. ولكل تقييم مسؤولٌ محدّد، مثل الموظف المسؤول عن شعبة أو إدارة أو برنامج أو مكتب أو مشروع. ويتحمّل القائم على التقييم مسؤولية استخدام نتائج التقييم وإعداد خطة عمل لتنفيذ التوصيات.

٦٢- وتتيح التقييمات تحسين التعلّم والأداء التنظيميين، مما يتطلب إضفاء الوضوح التام على غرضها ومقصدها وأوجه مواءمتها مع برنامج العمل العام وأهداف المنظمة منذ البداية قبل التكليف بها أو إجرائها. كما ينبغي أن تتواءم التقييمات مع إطار نتائج برنامج العمل العام وإطار أثره والميزانية البرمجية، وأن تأخذ في الاعتبار التقدم المحرز صوب تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ويشمل ذلك، على الصعيد القطري، مواءمة التقييمات مع دورة التخطيط الاستراتيجي للمكاتب القطرية، والجدول الزمني للتخطيط الحكومي، ومبادرات الدعوة، وعمليات التخطيط والميزنة التي تضطلع بها المنظمة.

استجابات الإدارة

٦٣- لتحقيق أقصى قدر من المساءلة واستخدام توصيات التقييم والدروس المستخلصة منه لإثراء عملية صنع القرار في الوقت المناسب، يحرص القائم على التقييم على ضمان أن تصدر استجابة الإدارة في غضون شهرين من إكمال التقييم. وبعد الحصول على موافقة الإدارة العليا (تحديداً مكتب المدير العام أو المدير العام المساعد المعني في المقر الرئيسي أو المدير الإقليمي أو مدير إدارة البرامج في المكاتب الإقليمية والقطرية)، تُنشر استجابات الإدارة على موقع المنظمة الإلكتروني ضماناً للشفافية.

٦٤- وسينشئ المدير العام، بالتعاون مع المديرين الإقليميين، آليةً لضمان المتابعة والرصد الفعّالين لتنفيذ توصيات التقييم على نحو منهجي، بتنسيق الجهود مع القائمين على التقييم. وستتولى الإدارة العليا استعراض حالة التقدم المحرز في تنفيذ استجابات الإدارة مرتين كل سنة على الأقل. وسيُعرض مقترح استخدام المنصة الموحدة لتتبع التوصيات ولوحة متابعاتها، فضلاً عن تقارير الحالة عن التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات، في إطار التقرير السنوي عن التقييم المقدم إلى المجلس التنفيذي عن طريق لجنة البرنامج والميزانية والإدارة. ولرصد متابعة التوصيات والإبلاغ عنها باستمرار أن يعزّز دور رئيسي في تعزيز استخدام التقييمات لأغراض التعلّم والمساءلة.

التعلّم التنظيمي

٦٥- سيزيد مكتب التقييم والمكاتب الإقليمية قدراتها على الاستجابة بشكل استباقي للاحتياجات المعرفية للمنظمة، وستضع آليات كفيلة بتعزيز تبادل خبرات التعلّم في الوقت المناسب على نطاق المنظمة.

٦٦- وسيعدّ مكتب التقييم، إلى جانب المكاتب الإقليمية، توليفات تلخص بيانات التقييمات المنجزة والتحليلات الشاملة لنتائج/ استنتاجات التقييم وتوصياته وتنفيذها، وذلك بغرض تحديد الاتجاهات الناشئة والأسباب الجذرية والحلول المحتملة. وسيزيد ذلك من جدوى التقييمات في تعزيز الحوار مع صانعي القرارات المتعلقة بالسياسات والبرامج. وستُرسل نتائج التقارير التوليفية عن التقييم إلى المجلس التنفيذي وستتاح للجمهور.

٦٧- وسيضع مكتب التقييم، بالتعاون مع المكاتب الإقليمية، برنامج عمل وخطة بشأن التعلم على نطاق المنظمة بقيادة الإدارة، والذين يركّزان على المسائل الحاسمة الأهمية التي تؤثر على تحقيق نتائج المنظمة. كما سيتعاون مكتب التقييم مع جماعات ممارسي التقييم العالمية والإقليمية والفُطرية.

٦٨- وستعمل وظيفة التقييم، بالإضافة إلى زيادة تعزيز التعلم داخل المنظمة، على تحسين قاعدة المعارف العالمية عن طريق تبادل بيانات التقييم مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وسائر وكالات الأمم المتحدة وأصحاب المصلحة والشركاء المعنيين بالتقييم، فضلاً عن الدول الأعضاء ومراكز الفكر والأوساط الأكاديمية والبحثية وجماعات الممارسين.

الإفصاح عن تقارير التقييم وبثها

٦٩- ينبغي أن تكون جميع التقييمات مشفوعة بخطة بث منذ البداية من أجل تعزيز استخدام التقييمات.

٧٠- وستُتاح على الملأ تقارير التقييم والمنتجات ذات الصلة واستجابات الإدارة لها، وفقاً لسياستها المتعلقة بالإفصاح عن المعلومات. وستُثبت هذه الوثائق على نطاق واسع لضمان اطلاع الجمهور عليها وزيادة التعريف بها من أجل إنكاء الوعي بها وزيادة استخدام التوصيات الواردة فيها. وتشمل قنوات الاتصال الرامية إلى زيادة الشفافية، على سبيل المثال لا الحصر، جلسات الإحاطة غير الرسمية للدول الأعضاء، والمنصات الرقمية والصفحات الإلكترونية، ولوحات المتابعة على بوابة الدول الأعضاء في المنظمة، فضلاً عن وسائل التواصل الاجتماعي والحلقات الدراسية الشبكية والرسائل الإخبارية وملفات البث الرقمي والاتصالات المحددة الهدف.

٧١- وستُستخلص الدروس المستفادة من التقييمات، ويُبلّغ عنها، وتُثبت حسب الاقتضاء.

الإبلاغ عن السياسة

٧٢- ستُثبت هذه السياسة على نطاق المنظمة، مشفوعةً بإرشادات مكملة، من أجل ضمان تنفيذها على نحو هادف ومتسق. وسيُنفذ مكتب التقييم خطة اتصال، بقيادة مكتب التقييم وبدعم من الإدارة العليا، بهدف تعزيز ثقافة التقييم على مستويات المنظمة الثلاثة كافة وإيجاد فهم مشترك لمعايير سياسة المنظمة بشأن التقييم وتوقعاتها واستخدامها المحتمل.

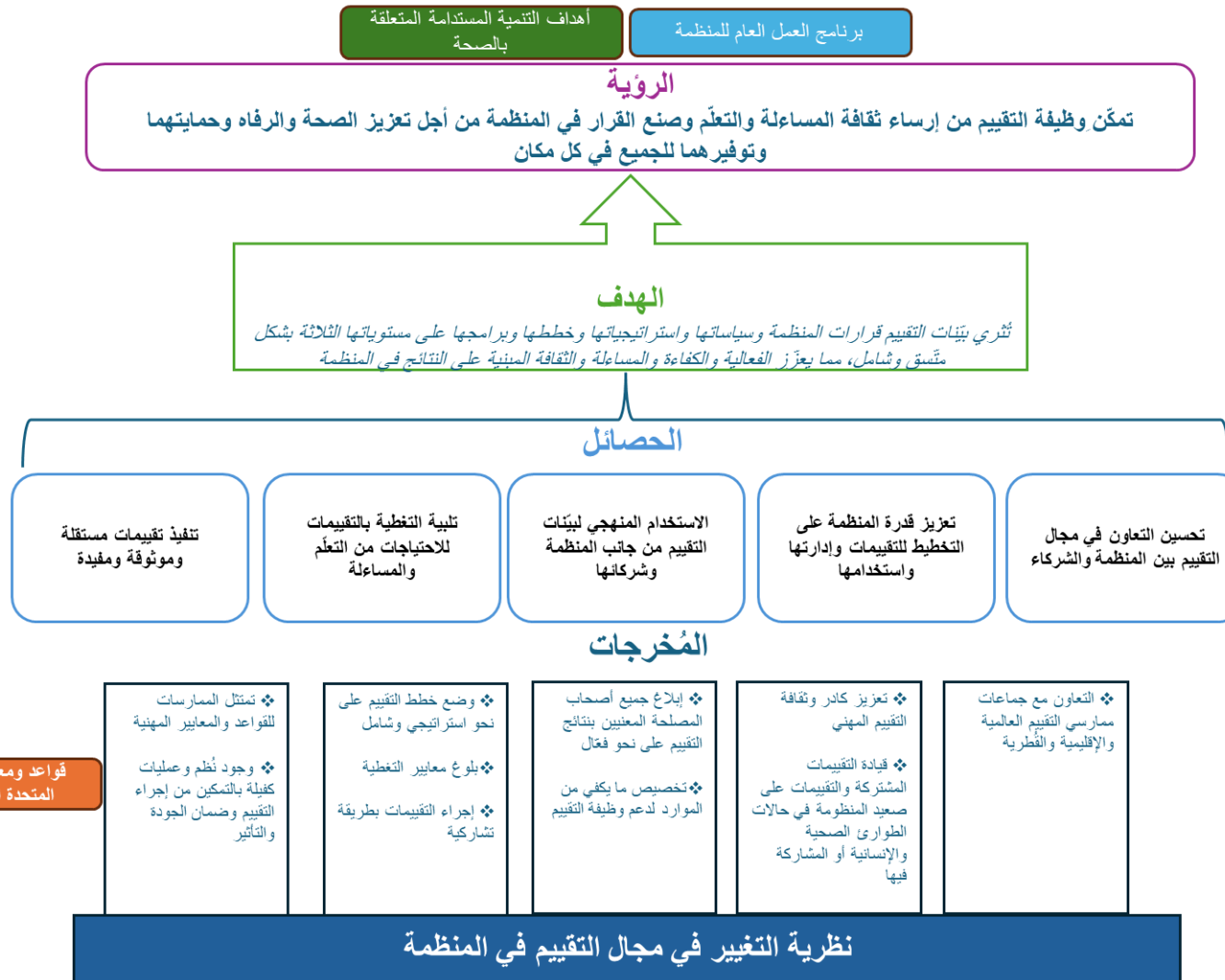
الرصد والتقييم

٧٣- ستتولى لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة والأمانة رصد مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بوظيفة التقييم وتنفيذ السياسة، وستبلغان عنها على أساس سنوي في إطار التقرير السنوي عن التقييم المقدم إلى المجلس التنفيذي عن طريق لجنة البرنامج والميزانية والإدارة. وسيوضع إطار شامل للرصد مشفوعاً بمؤشرات محددة وقابلة للقياس ويمكن تحقيقها وذات صلة ومحددة زمنياً وسيؤام مع أولويات المنظمة الاستراتيجية من أجل تتبّع التقدم المحرز في التقييمات وأثرها. وستتيح الاستعراضات المنتظمة تقييم جودة وظيفة التقييم وفعاليتها بشكل عام، فضلاً عن تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

٧٤- وستطلب المنظمة من فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم إجراء استعراض نظراء مستقل مرة كل خمس سنوات على الأقل، بما في ذلك لغرض تحديد الممارسات الجيدة وتقديم توصيات كفيلة بزيادة تعزيز وظيفة التقييم في المنظمة وإرشاد التقييمات التي ستجرى على السياسة في المستقبل. وستُستعرض هذه السياسة مرة كل خمس سنوات على الأقل، وتُحدّث حسب الاقتضاء.

الملحق ١

نظرية التغيير



الافتراضات

نظم الإدارة الفعالة القائمة على النتائج

البيئة الداعمة والسُمكِنة

قيادة المنظمة، والأخذ بزمام الأمور، ودعم التقييم واستقلالية الوظيفة

تقديم حوافز على إجراء التقييمات واتخاذ القرارات المسندة بالبيّنات بشأن السياسات والاستراتيجيات والخطط والبرامج

استمرار طلب الأجهزة الرئاسية والشركاء على التقييمات المستقلة ودعمهم لها

توافر ما يكفي من التمويل والموارد البشرية لتلبية الاحتياجات من التغطية بالتقييمات

الملحق ٢

المعايير الدنيا للتغطية بالتقييمات المستقلة

الفئة	نوع التقييم	موضوع التقييم وتواتره	إدارة التقييم (الجهة المسؤولة)	مصدر التمويل الإرشادي
التقييمات المؤسسية	مواضيعي (على مستوى المقر الرئيسي أو على نطاق المنظمة)	- جميع الأولويات الاستراتيجية (من بين حصائلها) خلال فترة برنامج العمل العام (ثلاث ثنائيات). - سيجري تقييم برنامج العمل العام في السنة قبل الأخيرة من تنفيذها. - التقييمات التي يكلف بإجرائها المجلس التنفيذي أو جمعية الصحة العالمية	وحدة التقييم في المقر الرئيسي وحدة التقييم في المقر الرئيسي وحدة التقييم في المقر الرئيسي	وحدة التقييم في المقر الرئيسي؛ مساهمة وحدة الإدارة نفس الشيء
برمجي	برمجي	- برنامج واحد من برامج المنظمة على الأقل كل سنة - عملية مؤسسية واحدة أو آلية مؤسسية واحدة على الأقل ذات أهمية استراتيجية لكل ثنائية. - تخضع جميع البرامج أو المشاريع التي تزيد ميزانيتها على ١٠ ملايين دولار أمريكي - أو أقل من هذا المبلغ إذا أبدت الرغبة في ذلك - للتقييم خلال دورة حياتها.	وحدة التقييم في المقر الرئيسي وحدة التقييم في المقر الرئيسي يديرها البرنامج بدعم من وحدة التقييم في المقر الرئيسي والمكتب الإقليمي، حسب الموقع	وحدة التقييم في المقر الرئيسي؛ مساهمة وحدة الإدارة البرامج أو المشاريع المعنية (بما في ذلك المساهمات المقدرة أو المساهمات الطوعية أو بند مخصص للتقييم في ميزانية الجهة المانحة)
تقييمات البرامج القطرية (مساهمات المنظمة على الصعيد القطري)		- مكتب قطري واحد على الأقل سنوياً في كل إقليم، ويشمل ذلك: - خضوع البلدان التي لديها مؤشرات صحية لا تسير في المسار الصحيح و/أو التي تواجه مخاطر شديدة للتقييم في كل دورة من دورات البرنامج^٢ في الوقت المناسب للبلد المعني. - خضوع البلدان التي لديها استراتيجية تعاون قطري للتقييم، إذا اختيرت لهذا الغرض، في منتصف المدة أو في السنة قبل الأخيرة من فترة الاستراتيجية.	يشترك في إدارتها المكتب الإقليمي المعني ووحدة التقييم في المقر الرئيسي	تدار بشكل مشترك بين المكتب الإقليمي أو مكتب المنظمة القطري بمساهمة/ دعم من وحدة التقييم في المقر الرئيسي بواقع تقييم واحد سنوياً في كل إقليم عند مبلغ محدد
التقييمات المشتركة		- المشاركة في التقييمات التالية أو قيادتها: - ما لا يقل عن تقييم واحد مشترك بين الوكالات سنوياً (إذا أتاحت فرص استراتيجية) - تقييم واحد على الأقل للتدخلات الطارئة والإنسانية سنوياً^٣، بما في ذلك: - الطوارئ الصحية التي يعلن من أجلها عن توسيع نطاق العمل الإنساني على نطاق المنظمة وتقييم من خلال آلية تقييم العمل الإنساني المشترك بين الوكالات - الطوارئ الصحية التي تعلن المنظمة من أجلها عن توسيع نطاق العمل الإنساني ولكن لا تشملها آلية تقييم العمل الإنساني المشترك بين الوكالات	تشارك وحدة التقييم في المقر الرئيسي في فريق إدارة التقييمات المشتركة بين الوكالات الفريق المعني بإدارة تقييم العمل الإنساني المشترك بين الوكالات برنامج المنظمة المعني بالطوارئ بدعم من وحدة التقييم في المقر الرئيسي	إذا ساهمت المنظمة بتقدير من التمويل: وحدة التقييم في المقر الرئيسي إذا ساهمت المنظمة بتقدير من التمويل: وحدة التقييم في المقر الرئيسي برنامج المنظمة المعني بالطوارئ؛ احتمال مشاركة وحدة التقييم في المقر الرئيسي

٤٢ قد تشمل دورة البرنامج الفترة التي تغطيها استراتيجية التعاون القطري أو إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة أو برنامج العمل العام.

٤٣ تختار التدخلات في إطار مشاورات بين برنامج منظمة الصحة العالمية المعني بالطوارئ ووحدة التقييم.

الفئة	نوع التقييم	موضوع التقييم وتواتره	إدارة التقييم (الجهة المسؤولة)	مصدر التمويل الإرشادي
التقييمات اللامركزية		كلما سنحت الفرصة: التقييمات المشتركة على الصعيد القطري، مثل تقييمات إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة أو غيرها	فريق الأمم المتحدة القطري (أو وكالة أخرى من وكالات الأمم المتحدة الرائدة)	إذا ساهمت المنظمة: المكتب القطري للمنظمة أو المكتب الإقليمي
	مواضيعي	التقييمات المواضيعية التي تستلها إحدى إدارات المقر الرئيسي أو أحد البرامج أو المكاتب الإقليمية أو المكاتب القطرية، أو بناء على طلب الشركاء الممولين.	الشعبة أو الإدارة المعنية في المقر الرئيسي أو المكتب الإقليمي، والمكتب القطري للمنظمة، والشراكة المستضافة	بند في ميزانية القائم على الأعمال؛ المساهمات الطوعية (بند في الميزانية مخصص للتقييم)
	برمجي	تخضع جميع البرامج أو المشاريع التي تزيد ميزانيتها على ١٠ ملايين دولار أمريكي - أو أقل من هذا المبلغ إذا أبدت الرغبة في ذلك - للتقييم خلال دورة حياتها.	يديرها البرنامج بدعم من وحدة التقييم في المقر الرئيسي و/أو المكتب الإقليمي، حسب الموقع	البرامج والمشاريع المعنية (بما في ذلك المساهمات المقدرة أو المساهمات الطوعية أو بند مخصص للتقييم في ميزانية الجهة المانحة)

= = =