

سياسة التقييم المحدثة في البرنامج



مشاورة غير رسمية
21 أكتوبر/تشرين الأول 2021

برنامج الأغذية العالمي
روما، إيطاليا

- 1- تعرض هذه الوثيقة سياسة التقييم المحدثة في البرنامج التي تحل محل جميع سياسات التقييم السابقة. وقد أعدت السياسة عملاً بقرار المجلس التنفيذي⁽¹⁾ بشأن رد البرنامج على التوصيات الناشئة عن استعراض النظراء لوظيفة التقييم في البرنامج الذي أجرته لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (لجنة المساعدة الإنمائية) مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في عام 2021.
- 2- وتؤكد السياسة مجدداً التزام البرنامج بالاستفادة بالكامل من التقييم في نظمه لإدارة الأداء والمساءلة والتعلم،⁽²⁾ امتثالاً لمبادئ الأمم المتحدة وقواعدها ومعاييرها للتقييم.⁽³⁾ وتعرّف السياسة موظفي البرنامج وأصحاب المصلحة بالعرض من وظيفة التقييم؛ وإطارها المفاهيمي والمعياري؛ والأدوار والمسؤوليات والمعايير المتعلقة بالتقييم في البرنامج، بما في ذلك النطاق الذي يغطيه التقييم واستخدامه وما يتطلبه من موارد بشرية ومالية. وتدعم السياسة التي تتفق مع مبادئ الأمم المتحدة ومقاصدها تحقيق ولاية البرنامج وأولوياته الاستراتيجية.⁽⁴⁾
- 3- وستكون السياسة مصحوبة بميثاق محدث للتقييم.⁽⁵⁾ وستشكل هاتان الوثيقتان معاً إطار حوكمة ووظيفة التقييم في البرنامج في ظل ترتيبات الرقابة الأوسع التي حددها المجلس. وستحدد استراتيجية مؤسسية جديدة للتقييم خطة مرحلية لتنفيذ هذه السياسة التي سيُدْرَج حساب تكاليفها في خطة العمل العادية لوظيفة التقييم لفترة السنوات الثلاث الواردة كملحق بخطة البرنامج للإدارة التي تقدّم إلى المجلس كل سنة.

سياق سياسة التقييم المحدثة وأساسها المنطقي

- 4- شهد العالم تغييرات مهمة منذ الموافقة على سياسة التقييم الحالية في عام 2015. فقد سببت جائحة مرض فيروس كورونا 2019 (كوفيد-19) اضطراب الاقتصاد العالمي وأسفرت عن زيادة مدمرة في معدلات الجوع في صفوف الأشخاص الأشد ضعفاً في العالم. وشهدت السنوات الأخيرة أيضاً ارتفاعاً في عدد الأشخاص المتضررين من النزاعات والأزمات، ولا سيما الأزمات الناجمة عن تغيّر المناخ. وتلح الحاجة بسبب هذه الاتجاهات إلى الدفع نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة الآن أكثر من أي وقت مضى. ولذلك يزداد اتجاه الحكومات والمجتمع المدني ووكالات الأمم المتحدة، بما فيها البرنامج، نحو البحث عن سبل جديدة لعقد الشراكات بهدف التصدي للتحديات المترابطة من خلال محور العمل الإنساني والتنمية والسلام.
- 5- وتعيد الإصلاحات الجديدة التي اقترحتها الأمين العام للأمم المتحدة واعتمدها الدول الأعضاء في عام 2017 تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية من خلال تعزيز طابع المنظومة الاستراتيجية والتعاوني وجعلها أكثر خضوعاً للمساءلة وأكثر استجابة للاحتياجات والأولويات الإنمائية الوطنية. ويشارك البرنامج في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات على المستويين العالمي والإقليمي، بما في ذلك عبر منصات التعاون الإقليمية. وعلى المستوى القطري، ستستخدم أطر عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة كوسيلة لتخطيط مساهمة الأمم المتحدة في النتائج الإنمائية الوطنية وتزويدها بالموارد وتقديمتها. وتشير هذه الإصلاحات إلى جانب التزام البرنامج باعتماد نهج أكثر تماسكاً وتعاوناً في العمل الإنساني إلى أن عمل البرنامج، بما يشمل وظيفته المتعلقة بالتقييم، سيتأثر وسيستمرشد بزيادة العمل المشترك وتعزيز اتساق جهود الأمم المتحدة.

(1) WFP/EB.A/2021/7-D/Add.1/Rev.1

(2) المساءلة هي واجب تبرير الأعمال المضطلع بها والنتائج المحققة والإبلاغ عنها، باستخدام الأهداف والغايات المنشودة كأساس مرجعي لتقييم الأداء. ويثري التعلم اتخاذ القرارات التشغيلية والاستراتيجية عن طريق تحليل أسباب تحقيق نتائج معينة أو عدم تحقيقها واستخلاص دروس لتحديد الممارسات الجيدة والاستفادة من الإنجازات وتجنب أخطاء الماضي.

(3) فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، 2016، قواعد ومعايير التقييم. <http://www.uneval.org/document/detail/1914>

(4) إدراج مرجعية قرار المجلس بشأن الخطة الاستراتيجية.

(5) سيحدّث الميثاق لتوضيح آليات الحوكمة والأدوار في إطار وظيفة التقييم واختصاصات مدير التقييم وسلطته ومسؤوليته، على النحو المبين في هذه الوثيقة.

- 6- وتعترف أهداف التنمية المستدامة⁽⁶⁾ وكذلك قرار الأمم المتحدة الصادر في عام 2014 بشأن بناء القدرة على تقييم الأنشطة الإنمائية على الصعيد القطري بالدور الحاسم للتقييم في التنمية.⁽⁷⁾ ويشدّد عقد العمل (2020-2030) لتحقيق أهداف التنمية المستدامة على القرارات التي تسترشد الأدلة، بما فيها الأدلة المستمدة من التقييم، وعلى أهمية التعلّم وتتبع التقدم المحرز وتحديد ما يتكلّف بالنجاح وما يُمنى بالفشل في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتنهض خطة التقييم العالمية للفترة 2016-2020⁽⁸⁾ التي وافقت عليها الحكومات ووكالات الأمم المتحدة وهيئات المجتمع المدني ورابطات التقييم بقدرات التقييم الوطنية وتدعو إلى استخدام الأدلة لتوجيه تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. وقد ساهم البرنامج مساهمة فعالة في دعم هذه المبادرات.
- 7- وفي هذا السياق، حُدثت القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وتسترشد هذه السياسة بها. كما حُدثت شبكة لجنة المساعدة الإنمائية المعنية بالتقييم الإنمائي معاييرها للتقييم التي تتيح إطاراً معيارياً لإصدار أحكام تقييمية وتستخدم على نطاق واسع في تقييم المساعدة الإنمائية.
- 8- وفي إطار البرنامج، وجّه عدد من السياسات والاستراتيجيات المعتمدة منذ عام 2016 وظيفية التقييم، بما في ذلك الخطة الاستراتيجية للبرنامج للفترة 2022-2026 (المزمع تقديمها إلى المجلس للموافقة عليها في دورته العادية الثانية لعام 2021) وسياسة البرنامج بشأن الحماية والمساءلة لعام 2020 ومسودة سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين للفترة 2022-2026 (المزمع تقديمها إلى المجلس للموافقة عليها في دورته العادية الأولى لعام 2022). واعتمدت سياسة الخطط الاستراتيجية القطرية التقييم المنهجي لهذه الخطط.
- 9- وأرسى البرنامج من خلال تنفيذ سياسة التقييم لعام 2016 وظيفية تقييم تشمل تقييمات مركزية وتقييمات لامركزية بحسب الطلب. ووضعت استراتيجيات إقليمية للتقييم ويجري تنفيذ استراتيجيات بشأن تنمية قدرات التقييم وتعميم التقييم وإدارة المعارف الناشئة عنه وتقييم الأثر في الوقت الحالي.
- 10- واستنتج استعراض النظراء لوظيفة التقييم الذي أجرته لجنة المساعدة الإنمائية مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في عام 2021⁽⁹⁾ أن "وظيفة تقييم مؤسسية استراتيجية للغاية تُشرف على إنتاج تقييمات مركزية ولا مركزية عالية الجودة" في البرنامج. ولاحظ الاستعراض أن مكتب التقييم قد عدّل وظيفة التقييم لمواءمتها مع الأولويات والتغييرات التنظيمية في البرنامج. وأسفر الاستعراض عن توصيات بشأن سبل تعزيز فائدة وظيفة التقييم وقيمتها المضافة؛ وضمان التمويل الكافي والمستدام وتمتع مجموعة الموظفين المختصين بالتقييم بالمهارات والقدرات اللازمة؛ وتنفيذ نهج أكثر صرامة لضمان التعلّم التنظيمي من التقييم؛ ومواصلة توطيد شراكات التقييم لدعم قدرات التقييم الوطنية والتقييمات المشتركة والتقييمات التي تُجرى على مستوى المنظومة توجهاً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة المتحكّم فيها على المستوى الوطني.⁽¹⁰⁾
- 11- وفي ضوء التغييرات الطارئة في البيئة الخارجية والداخلية والإرشادات المنبثقة عن استعراض النظراء، من المناسب الآن تحديث سياسة التقييم بهدف ضمان استفادة البرنامج من وظيفة تقييم تتميز بحسن توازنها وتركيزها على الفائدة وتتسجم مع الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2026.

(6) القرار A/RES/70/1.

(7) القرار A/RES/69/237.

(8) تحدد خطة التقييم العالمية للفترة 2016-2020 رؤية عالمية طويلة الأمد للتقييم، على الموقع الإلكتروني التالي: <https://www.evalpartners.org/global-evaluation-agenda>.

(9) WFP/EB.A/2021/7-D*.

(10) الأمم المتحدة، الصفحة المخصصة لأهداف التنمية المستدامة على الإنترنت، على الموقع الإلكتروني التالي:

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

التعاريف والمفاهيم

12- يتقيد البرنامج بتعريف الأمم المتحدة لمفهوم التقييم:

التقييم هو عملية منهجية ونزيهة قدر الإمكان لتقييم نشاط أو مشروع أو برنامج أو استراتيجية أو سياسة أو موضوع أو قضية أو قطاع أو مجال تشغيلي أو أداء مؤسسي. ويحلل التقييم مستوى تحقيق كل من النتائج المتوقعة وغير المتوقعة عن طريق دراسة سلسلة النتائج والعمليات والعوامل الظرفية والعلاقات السببية باستخدام معايير مناسبة، مثل الأهمية والفعالية والكفاءة والأثر والاستدامة.⁽¹¹⁾ وينبغي أن يوفر التقييم معلومات موثوقة ومفيدة وقائمة على أدلة، تسمح بإدماج ما تضمنه من نتائج وتوصيات ودروس مستفادة في الوقت المناسب في عمليات صنع القرار لدى المنظمات وأصحاب المصلحة.³

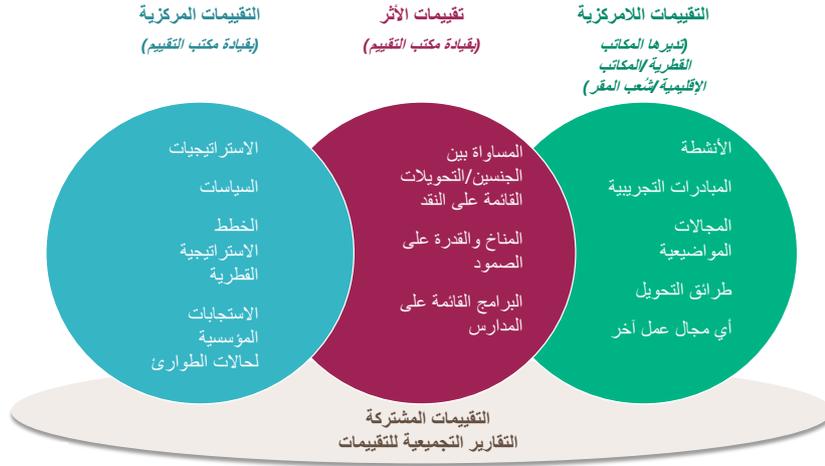
13- وتضع سياسة التقييم إطار القواعد والمعايير والمساءلات ونطاق التغطية والقدرات من أجل الإدارة الفعالة للتقييمات. وهي تيسر اتخاذ القرار القائم على الأدلة وتعزز ثقافة التعلم في البرنامج. وتشكل وظيفة التقييم جزءاً لا يتجزأ من البرنامج ويتم تنفيذها بشكل مشترك عبر البرنامج ككل. ومن هذا المنطلق، تطلب جهات مختلفة في البرنامج إجراء التقييمات وتتولى إدارتها. وهناك ثلاث فئات من التقييم في البرنامج:

- 1) التقييمات المركزية هي تقييمات يطلب مكتب التقييم إجرائها ويتولى إدارتها وتعرض على المجلس لينظر فيها. وتركز هذه التقييمات على الاستراتيجية المؤسسية والسياسات أو البرامج العالمية والقضايا أو المواضيع الاستراتيجية والخطط الاستراتيجية القطرية.
- 2) التقييمات اللامركزية هي تقييمات تطلب إجرائها المكاتب القطرية أو المكاتب الإقليمية أو شعب المقر بخلاف مكتب التقييم وتتولى إدارتها وتستهدف تلبية احتياجات الوحدات التي تطلب إجرائها. ولا تُعرض هذه التقييمات على المجلس ويمكن أن تغطي الأنشطة أو المبادرات التجريبية أو المجالات المواضيعية أو طرائق التحويل أو أي مجال آخر من مجالات العمل على المستوى دون الوطني أو الوطني أو على مستوى عدة بلدان.
- 3) تقييمات الأثر هي تقييمات يتولى مكتب التقييم إدارتها بناء على طلب المكاتب القطرية. وتقيس هذه التقييمات التغييرات الطارئة في حصائل التنمية التي تهم فئة سكانية مستهدفة والممكن عزوها إلى برنامج معين أو سياسة معينة على أساس افتراض مناف للواقع ذي مصداقية. ويتم إجراؤها في العادة أثناء تنفيذ البرامج.

14- ويمكن إجراء التقييمات المركزية والتقييمات اللامركزية وتقييمات الأثر بمشاركة شركاء آخرين في الأمم المتحدة أو الحكومات أو الجهات المانحة. كما يمكن تجميع كل أنواع التقييم بهدف استخلاص الأدلة من عدة تقييمات.

(11) تشمل مقاييس التقييم للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المنفحة في عام 2019 الأهمية والفعالية والكفاية والتأثير والاستدامة والتناسك (انظر: <https://www.oecd.org/dac/evaluation/dacriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm>). ويمكن في سياقات العمل الإنساني الاستعاضة عن الأهمية والاستدامة بالملاءمة، وتؤخذ في الاعتبار أيضاً معايير التغطية والترابط والاتساق (انظر ALNAP. 2006. *Evaluating Humanitarian Action Using the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)-DAC (Criteria*

الشكل 1: فئات التقييم وأنواعه في البرنامج



- 15- وبصرف النظر عن المكاتب التي تطلب إجراء التقييمات وتتولى إدارتها، تراعي كل المكاتب القواعد المحددة في هذه السياسة وتنفذ بنظام ضمان جودة التقييم في البرنامج⁽¹²⁾ الذي تشمل ضمانات الحياد.
- 16- ويحدد إطار الرقابة في البرنامج التوقعات المتعلقة بتعزيز المساءلة والشفافية داخل البرنامج⁽¹³⁾ وفي ظل نموذج خطوط الدفاع الثلاثة، يتخذ مكتب التقييم مكانه في خط الدفاع الثالث (الضمان) إلى جانب مكتب المفتش العام، ويوفر المكتبان ضمانا مستقلا للمجلس التنفيذي والإدارة العليا. ويساهم التقييم أيضا في خط الدفاع الثاني (المشورة) من خلال التحديات المطروحة والأدلة المؤيدة في التقييمات التي يُطلب إجراؤها على المستويين الإقليمي والقطري. ويشكل التقييم أيضا جزءا لا يتجزأ من نظام إدارة الأداء في البرنامج وعنصرا تكميليا وإن كان متميزا، إذ يستخدم نتائج مستمدة من آليات مثل التقدير والرصد والاستعراض والمراجعة والبحث (انظر الإطار 1) كجزء من قاعدة الأدلة عند تقييم الأداء والنتائج في البرنامج بصورة مستقلة بهدف دعم المساءلة والتعلم. ويتشاور مكتب التقييم بانتظام مع شعب المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية لتيسير التكامل مع الآليات الأخرى المتصلة بالتعلم والمساءلة.

(12) البرنامج، 2020، نظام ضمان جودة التقييم: إرشادات بشأن العملية والمضمون (Evaluation quality assurance system: guidance for process and content). <https://www.wfp.org/publications/eqas-evaluation-quality-assurance-system-0>.

(13) WFP/EB.A/2018/5-C*.

الإطار 1: السمات المميزة للآليات المتصلة بالأداء والمساءلة والتعلم

التقدير: تقييم نقدي للقيمة المحتملة لمشروع قبل اتخاذ قرار بتنفيذه.⁽³⁾ وهو تقييم لمدى أهمية التدخل وجدواه واستدامته المحتملة لتيسير اتخاذ قرارات بشأن ما إذا كان من المرجح أن يلبى النشاط بشكل ملائم احتياجات المستفيدين وما إذا كان يمثل استخداماً مناسباً للموارد. وينبغي أن يقيم التقدير الفعال جودة إطار الرصد والتقييم المقترح للتدخل ووجاهته.

الرصد: الغرض الرئيسي المنشود من رصد العمليات والنواتج والحصائل هو توجيه صنع القرارات التشغيلية، بما في ذلك القرارات المتعلقة بتصميم أنشطة الخطط الاستراتيجية القطرية وتنفيذها وتنقيحها. وتحقيقاً لذلك، يبسر رصد النواتج والحصائل تقييم الفعالية بينما يدعم رصد العمليات تقييم الكفاءة وجودة التنفيذ. وتشمل أغراض الرصد الثانوية إعداد بيانات للمساءلة إزاء المستفيدين والشركاء ولأغراض التقييم وللإبلاغ المؤسسي وجمع الأدلة على جميع المستويات.

الاستعراض:⁽¹⁴⁾ تقدير دوري أو لغرض معين يتناول أداء تدخل برنامجي ما أو جانباً محدداً من هذا التدخل، بهدف توجيه صنع القرارات التشغيلية ودعم التعلم والمساءلة. ويميل الاستعراض إلى التركيز على المسائل التشغيلية ويُدار عادة على المستوى الداخلي للسماح باتخاذ القرارات في الوقت المناسب وإدخال التعديلات المحتملة على البرامج الجارية. ولا يتعين في الاستعراضات التقيد بمتطلبات محددة تخص الإبلاغ أو النشر على المستوى الخارجي أو بالمعايير الدولية المنطبقة على التقييم إلا أنه يجب الالتزام بمعايير خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

المراجعة:⁽¹⁵⁾ تشكل المراجعة الداخلية ضماناً موضوعياً مستقلاً ونشاطاً استشارياً مصمماً لإضافة قيمة إلى عمليات البرنامج ولتحسينها.

البحث:⁽³⁾ استقصاء منهجي لتنمية المعرفة أو الإسهام فيها.

17- وتمثل الأدلة عاملاً من عوامل التمكين الستة المحددة في الخطة الاستراتيجية للبرنامج للفترة 2022-2026 سيزيد قدرة البرنامج على تحقيق النتائج. وتمثل وظيفة التقييم أحد مصادر الأدلة في البرنامج وتربطها علاقة قوية بمصدر آخر للأدلة، وهو وظيفة الرصد. ويزوّد الرصد المديرين وأصحاب المصلحة بمعلومات منتظمة عن التقدم المحرز فيما يتعلق بالأنشطة المقررة وأداء البرامج ونتائجها ويساهم في التقييم ويتيح فرصة للتعلم والتحسين المستمر. وسيعمل مكتب التقييم مع الشعب المعنية لتعزيز أوجه التآزر بين الرصد والتقييم وتدعيم القدرات، وخصوصاً على المستوى القطري حيث يضطلع الموظفون ذاتهم بهاتين الوظيفتين في الغالب.

الرؤية والأهداف والحصائل

18- تساعد وظيفة التقييم على جعل البرنامج يفي بالغرض المنشود عن طريق تزويد صانعي القرارات فيه وجميع أصحاب المصلحة بتقييمات مستقلة للنتائج والآثار تيسر المساءلة والتعلم الذي يوجه السياسات وعمليات التخطيط والقرارات الاستراتيجية والبرامجية.

19- وبناء على ذلك، فإن رؤية نظرية التغيير في هذه السياسة (انظر الشكل 2) هي تعزيز مساهمة البرنامج في القضاء على الجوع من خلال ثقافة قوامها المساءلة والتعلم ویدعمها التفكير التقييمي والسلوك التقييمي والنظم التقييمية بحلول عام 2030. أما الأهداف التي تساهم في هذه الرؤية وترمي السياسة إلى تحقيقها فتتمثل في ضمان أن توجه أدلة التقييم باستمرار عملية اتخاذ القرارات بشأن سياسات البرنامج واستراتيجياته وخطته وبرامجه ومساهمة وظيفة التقييم في البرنامج في المعرفة العالمية ودعم اتخاذ القرار وتحقيق أهداف التنمية المستدامة على المستوى العالمي والإقليمي والوطني.

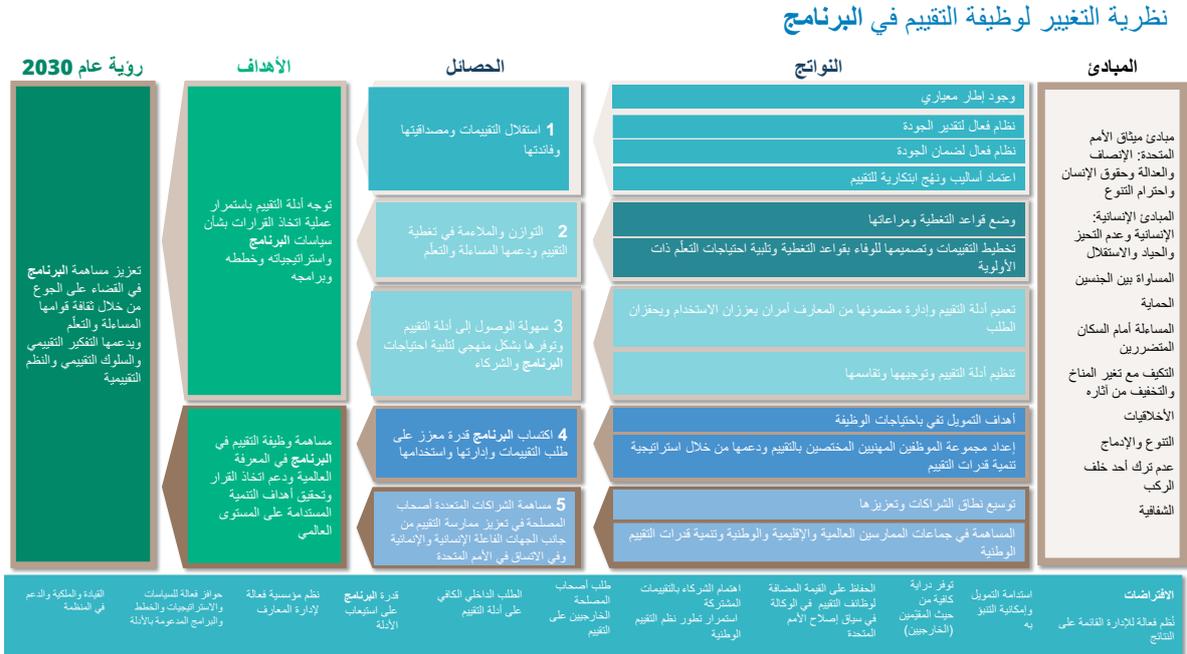
(14) البرنامج، 2016. تحديد أي من الخيارين: التقييم اللامركزي أم الاستعراض، (Making the choice: decentralized evaluation or review?) <https://documents.wfp.org/stellent/groups/public/documents/reports/wfp277894.pdf>

(15) WFP/EB.2/2019/4-B/1

20- وستحقق هذه الأهداف عن طريق تحقيق الحصائل التالية:

- 1) استقلال التقييمات ومصادقيتها وفائدتها: تُدمج التقييمات في دورة السياسات والبرامج وتُدار كلها وفقا لقواعد الأمم المتحدة ومعاييرها ولنظام ضمان جودة التقييم في البرنامج، مما يكفل حسن توقيت التقييمات وجودتها العالية وإتاحتها للجمهور وإجراءها بمشاركة أصحاب المصلحة داخل البرنامج وخارجه بصورة منتظمة، بضمان التوصل بالتالي إلى استنتاجات متوازنة ودقيقة تدعم التوصيات من أجل الاستخدام الأمثل في عمليات صنع القرارات المسندة بالأدلة.
 - 2) التوازن والملاءمة في تغطية التقييم ودعمها المساءلة والتعلم: تحدد هذه السياسة قواعد تغطية التقييمات التي ينبغي تخطيطها وتصميمها لتفي بمقتضيات تلك القواعد.
 - 3) سهولة الوصول إلى أدلة التقييم وتوفيرها بشكل منهجي لتلبية احتياجات البرنامج والشركاء: يجب أن تتاح أدلة التقييم في الوقت المناسب وفي الشكل الملائم إذا أُريد استخدامها لإرشاد عملية صنع القرارات.
 - 4) اكتساب البرنامج قدرة معزز على طلب التقييمات وإدارتها واستخدامها: تُعزّر قدرات التقييم على نطاق البرنامج عن طريق ترتيبات إدارية تفي بالقواعد والمعايير التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.
 - 5) مساهمة الشراكات المتعددة أصحاب المصلحة في تعزيز ممارسة التقييم من جانب الجهات الفاعلة الإنسانية والإنمائية وفي الاتساق في الأمم المتحدة: تُطوّر أفضل الممارسات وتوضع نماذج لها في إطار شراكات مع الجهات الفاعلة التي لها صلة بعمل البرنامج. وتدعم الشراكات مع الحكومات والمجتمع المدني البلدان في تنمية قدرتها الوطنية على التقييم.
- 21- وستحقق حصائل السياسة من خلال تنفيذ عدة نواتج تتطلب الاستثمار والدعم التنظيمي. وترتكز السياسة على عدة افتراضات سيؤدي عدم تحقيقها إلى تفويض السياسة بصورة خطيرة (يتضمن الجدول 4 تفاصيل عن تدابير تخفيف الآثار).

الشكل 2: نظرية التغيير لوظيفة التقييم

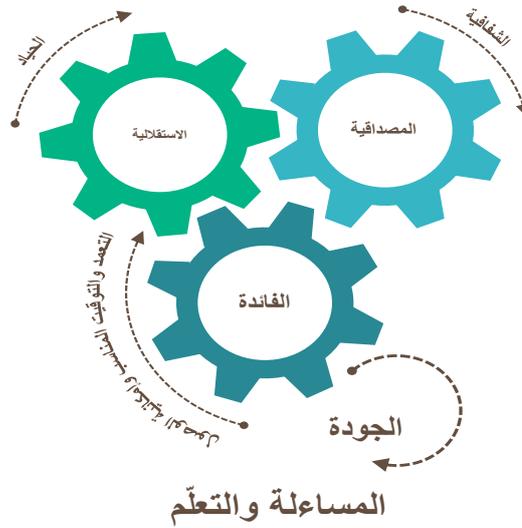


المبادئ التوجيهية

مبادئ التقييم

22- تستند وظيفة التقييم في البرنامج إلى مبادئ التقييم التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم⁽³⁾ وتتمثل في الاستقلالية والمصداقية والفائدة. ويكفل تطبيق هذه المبادئ جودة التقييم وتعزيز المساءلة والتعلم على نطاق البرنامج عن طريق زيادة الثقة في استقلالية استنتاجات التقييم وتوصياته والدروس المستخلصة منه ومصداقيتها ليتواصل تحسين أداء البرنامج وما يحققه من نتائج.

الشكل 3: مبادئ التقييم



- ◀ **استقلالية التقييم** ضرورية لتحقيق المصداقية. وتؤثر الاستقلالية في طرق استخدام التقييم ويدعمها حياد المقيمين. وتحتاج الاستقلالية إلى الحياد كي يخلو التقييم من أي تأثير قد يؤدي إلى التحيز في اختياره وإجرائه وإعداد نتائجه واستنتاجاته وتوصياته والإبلاغ عنه. ويلتزم البرنامج بضمان استقلالية جميع تقييماته وحيادها من خلال الأحكام المحددة في الجدول 1 والأدوار والمسؤوليات والترتيبات المؤسسية المبينة أدناه.
- ◀ **المصداقية** تركز على الاستقلالية والحياد واتباع منهجية صارمة. وتشمل العناصر الرئيسية للمصداقية عمليات شفافة للتقييم وتهيئة شاملة تُشرك أصحاب المصلحة ونظماً متينة لضمان الجودة والتقييم. ويرد أدناه بيان إجراءات تقييم ضمان الجودة.
- ◀ **الفائدة:** ينبغي عند طلب إجراء تقييم والشروع في إجرائه التعبير بوضوح عن اعتزام استخدام ما ينتج عنه من تحليل واستنتاجات أو توصيات لتوجيه القرارات والإجراءات. وتتجلى فائدة التقييم من خلال استخدامه للمساهمة في التعلم التنظيمي على النحو الملائم وفي الوقت المناسب ولتوجيه عمليات صنع القرارات ولتعزيز المساءلة عن النتائج. ويمكن أيضاً أن تعود التقييمات بفوائد خارجة عن نطاق البرنامج ككل عن طريق تكوين المعارف وتمكين أصحاب المصلحة. ويلتزم البرنامج بتعزيز فائدة التقييمات عن طريق تخطيطها وإجرائها عاقدًا عزمه الراسخ على استخدام نتائجها؛ ومن خلال إجرائها في الوقت المناسب بهدف إرشاد عمليات صنع القرارات؛ وعن طريق ضمان تيسير الاطلاع على نتائجها بإتاحة التقارير للجمهور.

الجدول 1: الاستقلالية والحياد	
القاعدة 4 التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم: الاستقلالية	
<ul style="list-style-type: none"> تكون وظيفة التقييم مستقلة عن الوظائف الإدارية الأخرى. 	<ul style="list-style-type: none"> يرأس مدير التقييم وظيفته تقييم مستقلة ضمن أمانة البرنامج. تتولى الإدارة اتخاذ القرارات⁽¹⁶⁾ المتعلقة بالتقييمات التي يُطلب إجراؤها خارج مكتب التقييم بدلا من الموظفين المسؤولين مباشرة عن تنفيذ التدخلات الخاضعة للتقييم. تخضع جميع التقييمات لتقدير مستقل للجودة بعد التقييم.
<ul style="list-style-type: none"> تضع وظيفة التقييم جدول أعمال التقييم. 	<ul style="list-style-type: none"> يتمتع مدير التقييم بكامل السلطة التقديرية على اختيار التقييمات التي يطلب مكتب التقييم إجراؤها وعلى الموافقة عليها وعلى إصدار تقارير التقييم لُعرض على المجلس. توضع آليات تكفل خلو التقييمات المطلوب إجراؤها خارج مكتب التقييم من أي تأثير لا مبرر له وعدم تحيُّز التقارير وشفافيتها، مثل الاستعراض الخارجي لمسوّدة الاختصاصات، والتقارير الأولية وتقارير التقييم. تتاح جميع التقييمات للجمهور.
<ul style="list-style-type: none"> تزوّد وظيفة التقييم بالموارد الكافية لإجراء التقييم. 	<ul style="list-style-type: none"> يعتمد المجلس إطار ميزانية التقييم في سياق خطة البرنامج للإدارة؛ وتكون لمدير التقييم كامل السلطة التقديرية والسيطرة على الموارد المخصصة لمكتب التقييم.
<ul style="list-style-type: none"> تدعم استقلالية وظيفته التقييم حرية الاطلاع على المعلومات التي ينبغي أن يحصل عليها المقيمون فيما يتعلق بموضوع التقييم. 	<ul style="list-style-type: none"> الصكوك الرسمية – ميثاق التقييم والتوجيه المتعلق بالكشف عن المعلومات – يضمن كلاهما أن يمكن الموظفين المقيمين من الاطلاع على المعلومات.
<ul style="list-style-type: none"> يجب ألا تكون للاستقلالية السلوكية والحياد في إجراء التقييمات تداعيات سلبية، بما في ذلك على التقدم في المسار الوظيفي. 	<ul style="list-style-type: none"> يتولى مقيّمون مستقلون إجراء جميع التقييمات.⁽¹⁷⁾ يقدم مدير التقييم ضمانا بشأن الامتثال للقواعد والمعايير المحددة للتقييم في إجراء التقييمات المطلوبة من مكتب التقييم. تشمل بيانات الضمان الصادرة عن المدير الالتزام بضمان الاستقلالية والحياد في إجراء التقييمات اللامركزية.

القاعدة 5 التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم: الحياد	
<ul style="list-style-type: none"> يتعيّن على المقيمين أن يكونوا محايدين ويجب ألا يكونوا (أو من المتوقع في المستقبل القريب أن يصبحوا) مسؤولين مباشرة عن وضع سياسة بشأن موضوع التقييم أو عن تصميمه أو إدارته. 	<ul style="list-style-type: none"> يقيّم تضارب المصالح المحتمل قبل تعيين الأفرقة المعنية بالتقييم. يوقع جميع المسؤولين عن التقييم والمقيّمون على تعهد فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم الخاص بالالتزام بالسلوك الأخلاقي في التقييم.

⁽¹⁶⁾ تشمل عملية اتخاذ القرارات (التي تسترشد برأي خبراء التقييم الإقليميين بشأن التقييمات على المستويين القطري والإقليمي) الجوانب التالية: اختيار التقييم، والتصميم، واختيار الفريق، ووضع الميزانية، والاختصاصات، واعتماد التقرير الأولي وتقرير التقييم. وسُدّخت تعديلات لفائدة المكاتب القطرية الصغيرة مثل إسناد دور أكبر إلى المكاتب الإقليمية.

⁽¹⁷⁾ يتألف المقيّمون من استشاريين خارجيين أساسا. وقد يُسند في بعض الحالات إلى أحد المسؤولين عن التقييم في مكتب التقييم دور أكبر في إطار إجراء تقييم كدور رئيس الفريق بموافقة مدير التقييم على ذلك.

القاعدة 5 التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم: الحياد	
<p>تُدعم نظم ضمان جودة التقييم الشفافية في إدارة التقييمات. تؤخذ في الحسبان آراء جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين بانتظام في تصميم التقييمات وإجرائها والإبلاغ عنها، مع إيلاء الاعتبار الواجب للسرية. الشفافية التحليلية تشكل جزءاً لا يتجزأ من تصميم التقييمات وإجرائها والإبلاغ عنها. تطبق قواعد التغطية. تُستخدم آليات لتقييم تضارب المصالح. تتاح خدمات مكتب للمساعدة ليدعم المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية وشعب المقر في إدارة التقييمات. تدعم وحدات التقييم الإقليمية المكاتب القطرية في إدارة التقييمات. تُدمج الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بالتقييم في نظام إدارة أداء الموظفين في البرنامج وفي بيانات ضمان الرقابة الداخلية الصادرة عن المديرين.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • يُطبَّق الحياد في جميع مراحل عملية التقييم، بما يشمل تخطيط التقييم وتحديد ولايته ونطاقه واختيار الفريق المعني بالتقييم وتسيير الوصول إلى أصحاب المصلحة وإجراء التقييم وصياغة النتائج والتوصيات.

المبادئ الأساسية

23- يمنح البرنامج الأولوية للمبادئ الأساسية ذات الأهمية المحورية لمهمته ولتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتدعم وظيفة التقييم البرنامج في الوفاء بتلك المبادئ، وتحديد ما يلي:

- المبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة⁽¹⁸⁾ بما في ذلك مبادئ الإنصاف والعدالة وحقوق الإنسان واحترام التنوع؛
- المبادئ الإنسانية⁽¹⁹⁾ والإنسانية والحياد وعدم التحيز والاستقلال⁽²⁰⁾؛
- المساواة بين الجنسين: وفقاً لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وعلى النحو المبين في سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين⁽²¹⁾، تطبق إرشادات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم⁽²²⁾ والبرنامج في كل التقييمات التي يجريها البرنامج؛
- الحماية⁽²³⁾: يلتزم البرنامج بمنع مخاطر الحماية المرتبطة بالجوع والتسدي لها في جميع السياقات وتحقيق حصائل ناجحة لحماية الأشخاص الذين يساعدهم.
- المساواة أمام السكان المتضررين: تكتسي المساواة أمام السكان المتضررين أهمية محورية في إطار أعمال البرنامج الرامية إلى تلبية الاحتياجات الغذائية بطريقة آمنة تخضع للمساءلة وتحمي الكرامة وتحترم سلامة الأشخاص المستفيدين من خدمات البرنامج من خلال التزامات البرنامج المتعهد بها في خمسة مجالات هي القيادة/الحوكمة؛ والشفافية؛ والتعليقات والشكاوى؛ والمشاركة؛ والتصميم والرصد والتقييم⁽²⁴⁾؛

(18) الأمم المتحدة، 1945، ميثاق الأمم المتحدة، الفقرة (ج) من المادة 55 من الفصل 9، مؤتمر الأمم المتحدة المنشئ للمنظمة الدولية.

(19) القراران 182/46 (1991) و114/58 (2004) الصادران عن الجمعية العامة للأمم المتحدة.

(20) الوثيقتان WFP/EB.A/2004/5-C وWFP/EB.2/2014/4-E.

(21) إدراج تفاصيل وثيقة المجلس التنفيذي بشأن سياسة المساواة بين الجنسين لعام 2022 متى كانت متاحة.

(22) فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، إمداح حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييم. <http://www.uneval.org/document/detail/980>.

(23) WFP/EB.2/2020/4-A/1/Rev.2.

(24) اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، 2011. <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-revised-aap-commitments-2017-including-guidance-note-and-resource-list>

- التكيف مع تغير المناخ والتخفيف من آثاره: يلتزم البرنامج بدعم الحد من مخاطر الكوارث والتكيف مع تغير المناخ،⁽²⁵⁾ بهدف تمكين الناس الضعفاء والمجتمعات المحلية والحكومات من معالجة الآثار المناخية على الأمن الغذائي والتغذية والتكيف مع تغير المناخ؛⁽²⁶⁾
- الأخلاقيات: يتقيد البرنامج وفقا لمدونة قواعد السلوك فيه⁽²⁷⁾ بقاعدة الأخلاقيات التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، إذ يجري التقييمات بنزاهة واحترام البيئة الاجتماعية والثقافية؛ وحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين؛ ومبدأ "عدم الإضرار" الذي تركز عليه المساعدات الإنسانية. ويمثل البرنامج أيضا لتعهد فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم الخاص بالالتزام بالسلوك الأخلاقي في التقييم؛
- التنوع والإدماج: يدعم البرنامج مبادئ التنوع والإدماج في أعماله الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة للجميع؛ وتشمل سياسته لشؤون العاملين هذين المبدأين. ويتواءم إطار التنوع والإدماج في البرنامج أيضا مع الأطر المتعلقة بجوانب التنوع المعينة على نطاق منظومة الأمم المتحدة ويدعمها؛
- "عدم ترك أحد خلف الركب": هذا هو الوعد المحوري والمفصي إلى التحول المتوخى في خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وأهداف التنمية المستدامة. ويلتزم البرنامج بالقضاء على جميع أشكال الفقر ووضع حد للتمييز والإقصاء والحد من أسباب عدم المساواة والهشاشة التي تسبب تخلف الناس عن الركب وتقوض إمكانات الأفراد والبشرية ككل؛
- الشفافية: الشفافية عنصر أساسي من عناصر التقييم يبني أوامر الثقة ويعزز ملكية أصحاب المصلحة ويزيد المساءلة العامة. وينبغي أن تكون منتجات التقييم متاحة للجمهور.⁽³⁾
- 24- وتؤثر هذه المبادئ في طرق التقييم المتبعة في البرنامج وفي المجالات التي تخضع للتقييم. ويساعد دمج هذه المبادئ في عمليات التقييم البرنامج على تعميم المبادئ في تصميم برامجها وتنفيذها.

عناصر وظيفية التقييم

- 25- تشمل وظيفة التقييم الإطار المعياري والمسؤوليات المتعلقة بالتقييم التي تُسند إلى الجهات الفاعلة على نطاق البرنامج ككل ويجب الوفاء بها بغية تحقيق أهداف سياسة التقييم. وتكون المسؤولية عن التقييم مشتركة في البرنامج وتخضع لإشراف مكتب التقييم (انظر القسم الوارد أدناه للاطلاع على تفاصيل الأدوار والمسؤوليات والترتيبات المؤسسية). ويرد فيما يلي وصف العناصر الرئيسية للإطار المعياري.

التخطيط والاختيار

- 26- تدمج هذه السياسة التقييم دمجا أوثق في دورة إدارة سياسات البرنامج وبرامجه مقارنة بالسياسة السابقة ويجسد التخطيط فئات التقييم الثلاث:

- التقييمات التي يطلب إجراؤها مكتب التقييم (التقييمات المركزية): تحدد خطة العمل السنوية لمكتب التقييم أولويات عمليات التقييم وتطوير وظيفة التقييم وتبين الموارد المتاحة.⁽²⁸⁾ وضمانا للحيداء، يضع مدير التقييم الخطة بصورة

⁽²⁵⁾ إدراج مرجعية الخطة الاستراتيجية 2022-2026.

⁽²⁶⁾ WFP/EB.1/2017/4-A/Rev.11.

⁽²⁷⁾ تعميم المدير التنفيذي OED2014/016.

⁽²⁸⁾ يطلب مكتب التقييم إجراء تقييمات الخطط الاستراتيجية القطرية ويتولى إدارتها بينما تكون المكاتب القطرية مسؤولة عن تخطيطها ووضع ميزانياتها.

مستقلة بالتشاور مع المجلس (من خلال المشاورة السنوية بشأن التقييم) والإدارة العليا للبرنامج وأصحاب المصلحة الآخرين. وتعرض الخطة لاحقاً على المجلس للموافقة عليها كجزء من خطة البرنامج للإدارة.

التقييمات التي تطلب إجراؤها المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية وشعب المقر (التقييمات اللامركزية): سيتخذ مديرو المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية وشعب المقر القرارات الأولية بشأن التقييمات اللامركزية عند تصميم الخطط الاستراتيجية القطرية أو البرامج واعتمادها لتيسير تدبير الموارد والتخطيط. وهذا أمر لا يستبعد إمكانية طلب إجراء تقييمات أخرى. وعلى المستوى الإقليمي، توحد خطط التقييم الإقليمية جميع التقييمات المقررة (المطلوب إجراؤها من جانب مكتب التقييم أو المكاتب القطرية أو المكتب الإقليمي أو أحد مكاتب المقر) فيما يخص إقليمياً معيناً. ويمكن استخدام هذه العملية للنظر في ضرورة إجراء أي تقييمات متعددة البلدان في ظل القيادة الإقليمية لسد الثغرات في الأدلة ذات الأولوية بالنسبة إلى الإقليم.

تقييمات الأثر: سيحدد مكتب التقييم والأفرقة المعنية بالبرامج في البرنامج أولويات الأدلة المؤسسية التي يمكن تناولها عبر نوافذ تقييم الأثر (حواظ تقييمات الأثر في مجالات أدلة ذات أولوية محددة) التي سيجري تحديثها مع مرور الوقت في ظل تغير أولويات الأدلة في البرنامج.

27- وينبغي أن يكون نوع التقييم وتوقيته ونهجه وأسلوبه مناسباً لاستخدامه المنشود ولتطلبات السياسات والبرامج، بالامتثال في الوقت نفسه لقواعد التغطية. ويشير الملحق الأول إلى أنواع التقييمات التي يجريها البرنامج في الوقت الحالي وسوف تُعتمد أساليب ونهج جديدة وابتكارية عند الضرورة، وخصوصاً عندما يسمح الابتكار بتعزيز استخدام رؤى التقييم. وسيسدي فريق استشاري تقني معني بالتقييم مؤلف من خبراء في مجال التقييم معترف بهم على الصعيد العالمي المشورة بشأن نهج التقييم الابتكارية والأساليب التي يمكن أن تلبى احتياجات المساءلة والتعلم في البرنامج على أفضل وجه.

28- وستدعم المشاورات المنتظمة بين مكتب التقييم والشعب والمكاتب الأخرى الكفاءة في استخدام الموارد والتكامل بين التقييمات. وسيواصل مكتب التقييم ومكتب المراجعة الداخلية التنسيق بينهما عند وضع خطط عملهما بهدف ضمان أوجه التكامل والتآزر بين وظيفتي التقييم والمراجعة. ويشمل هذا التنسيق أيضاً النظر في النتائج والتوصيات المنبثقة عن العمليات التي يجريها كل منهما.

قواعد التغطية

29- تحدّد السياسة القواعد التي تضمن التغطية المناسبة للتقييمات على نطاق البرنامج. ومن الضروري موازنة متطلبات التغطية المنهجية والكافية للتقييمات في كل أعمال البرنامج باستخدام نهج قائم على الطلب لإجراء التقييمات اللامركزية وتقييمات الأثر. وعليه، تحدد القواعد المشار إليها في الجدول 2 التوقعات المؤسسية الدنيا التي تتمتع في إطارها الوحدات التي تطلب إجراء التقييم بالمرونة في تحديد أولويات المواضيع والتدخلات والتوقيت بما يتماشى مع دورات سياساتها أو برامجها واحتياجات أصحاب المصلحة.

30- ولا توجد أي قواعد دنيا للنطاق الذي تغطيه التقييمات المشتركة غير أنه يُتوقع أن يزداد عدد هذه القواعد استجابة للتطورات الطارئة في التقييم على نطاق المنظومة والإصلاحات الجديدة لتنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، بما في ذلك اعتماد تقييمات أطر عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة.

[ملاحظة للمجلس التنفيذي: لا تزال قواعد التغطية المتعلقة بالمكاتب القطرية (المظللة كسيناريوهات باللون الأصفر في الجدول الوارد أدناه) قيد المناقشة. وستستند قرارات تحديد السيناريو الذي سيصبح القاعدة إلى مزيد من التوضيح لأثار كل سيناريو.]

الجدول 2: قواعد التغطية الدنيا للقياسات	
نوع التقييم	الوحدة التي تطلب التقييم
التقييمات الاستراتيجية: توفر هذه التقييمات تغطية متوازنة لأدوات التخطيط الأساسية لدى البرنامج، بما في ذلك عناصر الخطة الاستراتيجية للبرنامج والاستراتيجيات ذات الصلة.	مكتب التقييم
تقييمات السياسات: تقييم السياسات بعد أربع إلى ست سنوات من بدء تنفيذها ⁽²⁹⁾ و/أو قبل تغييرها.	
تقييمات الاستجابة المؤسسية للأزمات من المستوى 3 وللأزمات الممتدة من المستوى 2، بما في ذلك الاستجابة للأزمات المتعددة البلدان، سيجريها البرنامج أو سيجري عن طريق تقييمات العمل الإنساني المشتركة بين الوكالات (وفقاً للمبادئ التوجيهية لتقييم العمل الإنساني المشترك بين الوكالات) أو من خلال تقييمات الخطط الاستراتيجية القطرية إلى جانب التقييمات اللامركزية لجوانب معينة بحسب الاقتضاء.	
تقييمات الخطط الاستراتيجية القطرية: ⁽³⁰⁾ أ) يُقتضى تقييم الخطط الاستراتيجية القطرية في السنة ما قبل الأخيرة لكل خطة منها ب) بالنسبة إلى الخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة، يجب إجراء تقييم كل خمس سنوات في حالة أكبر 10 مكاتب قطرية، وكل 10 سنوات إلى 12 سنة في حالة جميع المكاتب القطرية الأخرى التي تنفذ الخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة.	
تقييمات الأثر: سيحدد مدير التقييم عدد نوافذ التقييم وعدد التقييمات التي يمكن أن تُدار في كل نافذة خلال الفترة المحددة، ⁽³¹⁾ أخذاً في الاعتبار أولويات الأدلة والقدرات التنظيمية.	
السيناريوهات: الوضع الراهن: تقييم لامركزي واحد على الأقل (على سبيل المثال تقييم لنشاط أو تقييم مواضيعي أو تقييم للحصائل الاستراتيجية للخطة الاستراتيجية القطرية) لكل مكتب قطري في كل دورة من دورات الخطط الاستراتيجية القطرية أو الخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة. السيناريو 1: بالنسبة للمكاتب الصغيرة والمتوسطة: تقييم لامركزي واحد على الأقل (على سبيل المثال تقييم لنشاط أو تقييم مواضيعي أو تقييم للحصائل الاستراتيجية للخطة الاستراتيجية القطرية) في كل دورة من دورات الخطط الاستراتيجية القطرية أو الخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة. وبالنسبة للمكاتب الكبيرة والكبيرة جداً: تقييم لنشاط أو تقييم مواضيعي واحد على الأقل كل ثلاث سنوات.	المكتب القطري ⁽³²⁾
لا توجد قواعد محددة، ولكن تطبق معايير لتوجيه صنع القرارات بشأن التقييم (انظر الجدول 3)، ولا سيما بالنسبة إلى التقييمات المتعددة البلدان. ⁽³³⁾	المكاتب الإقليمية
لا توجد قواعد محددة، ولكن تطبق معايير من أجل صنع القرارات بشأن التقييم (انظر الجدول 3).	مكاتب/شعب المقر
التقارير التجميعية: تلخص الأدلة المستمدة من عدد من التقييمات المستكملة.	
التقييمات المشتركة والتقييمات على نطاق المنظومة: سيلتمس البرنامج فرص العمل مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى وعلى المستوى القطري، بالتنسيق مع الشركاء الوطنيين، لإجراء المزيد من التقييمات المشتركة والتقييمات على نطاق المنظومة، بما في ذلك تقييمات أطر عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة وتقييمات العمل الإنساني المشتركة بين الوكالات.	

⁽²⁹⁾ WFP/EB.A/2011/5-B. من المقرر تنقيح هذه الوثيقة المتعلقة بوضع السياسات في عام 2022، مما قد يقتضي تعديل قاعدة تغطية تقييمات السياسات.

⁽³⁰⁾ WFP/EB.2/2016/4-C/1/Rev.1*1. سيجري استعراض القاعدة الحالية لتقييمات كل خطة من الخطط الاستراتيجية القطرية في عام 2023 بعد استكمال تقييمات هذه الخطط من الجيل الأول وبعد إجراء تقييم لسياسة الخطط الاستراتيجية القطرية.

⁽³¹⁾ توجد حالياً أربع نوافذ للأدلة ويُنفذ ما يصل إلى ستة تقييمات في كل نافذة في أي وقت.

⁽³²⁾ جُمعت المكاتب القطرية في أربع فئات بناء على معايير البرنامج التي وضعها مكتب دعم إدارة العمليات، وبحسب حجم المكتب وعدد الموظفين وعدد المستفيدين.

⁽³³⁾ ينبغي أن تشمل البرامج والمشروعات الإقليمية خططا لتوليد الأدلة من خلال التقييم بحسب الاقتضاء.

31- وينبغي أن تكون القرارات بشأن مجال التقييم وتوقيته وطريقة إجرائه متنسقة مع قواعد التغطية المذكورة، ولكنها تتأثر بعدة عوامل. ويبين الجدول 3 المعايير التي يمكن استخدامها لتوجيه قرار ما إذا كان ينبغي إجراء تقييم لامركزي وتوقيت إجرائه.

الجدول 3: معايير توجيه صنع القرارات المتعلقة بالتقييمات التي تطلب إجراؤها المكاتب القطرية أو المكاتب الإقليمية و شعب المقر
<ul style="list-style-type: none"> • الأهمية الاستراتيجية بالنسبة إلى البرنامج • فجوات الأدلة (على المستوى القطري أو الإقليمي أو العالمي) • نفقات البرامج • الاستجابة للطوارئ • قبل تكرار المبادرات التجريبية أو الابتكارات أو النماذج الأولية أو توسيع نطاقها • النتائج الابتكارية (على سبيل المثال ما تحقق في إقليم ما أو من خلال برامج ابتكارية متعددة البلدان حاصلة على التمويل أو الدعم المركزي) • الالتزامات الرسمية إزاء أصحاب المصلحة (على سبيل المثال إزاء الشركاء الوطنيين لإرشاد البرامج الوطنية أو إزاء الجهات الممولة كجزء من شروط التمويل) • احتمال التأثير في وضع السياسات أو إمكانية تعزيز الشراكات • جدوى إجراء التقييم

32- وحرصا على تحقيق الكفاءة، تشجع الحكومات الوطنية والجهات الممولة/المانحة وسائر أصحاب المصلحة، متى كانت قواعد تغطية التقييمات المذكورة مستوفاة، على استخدام تقييمات البرنامج عند الوفاء بمتطلبات التقييم الخاصة بها.

إدارة الجودة

33- ضمان الجودة: يتطلب التقييم العالي الجودة عملية تخطيط وتنفيذ بعناية وتدار وفقا لنظام ضمان جودة التقييم المعمول به في البرنامج وتستند إلى قواعد فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومعايير وإرشاداته. ويوفر نظام ضمان جودة التقييم خرائط للعمليات وقوائم نموذجية وقوائم مرجعية ومذكرات تقنية لكل أنواع التقييم. وتستعرض الخدمات الخارجية لدعم جودة التقييمات اللامركزية جميع الاختصاصات والتقارير الأولية وتقارير التقييم فيما يتعلق بجميع التقييمات اللامركزية.

34- تقييم الجودة: تخضع جودة جميع التقييمات المستكملة لتقدير مستقل بالاستناد إلى معايير نظام ضمان جودة التقييم وتدرج النتائج في تقرير التقييم السنوي. كما متاح للجمهور نتائج هذا التقدير للجودة بعد التقييم إلى جانب تقارير التقييم، مما يسهم في شفافية التقييمات ومصداقيتها وفانديتها.

35- وسيقدم الفريق الاستشاري التقني المعني بالتقييم (انظر الفقرة 27) المشورة إلى مكتب التقييم بشأن طرق تحسين نهج التقييم وأساليبه المتبعة لإجراء مختلف أنواع التقييم، بتجسيد أفضل الممارسات الدولية والابتكارات في أساليب التقييم. وسيزداد استخدام الأدوات الابتكارية في التقييمات لجمع البيانات في البرنامج، بما فيها أدوات رصد البيانات الجغرافية المكانية والطائرات المسيرة من دون طيار والأدوات المتاحة على الإنترنت.

استخدام التقييمات وتعميمها ومتابعتها

36- اعترافا بمساهمة التقييم في المعرفة وقاعدة الأدلة، يلتزم البرنامج بتعزيز التعلم من التقييم على مستوى البرنامج ككل. وتتعرز فائدة التقييمات عندما تُخطط وتُجرى بقصد واضح لاستخدامها، وعندما يُحدّد توقيتها لتوجيه صنع القرارات، وعندما يشارك فيها أصحاب المصلحة؛ وعندما تكون الأدلة المنبثقة عنها متاحة وفي المتناول.

37- وتعزيزا لإسهام التقييم في التعلم التنظيمي، سيواصل مكتب التقييم اعتماد نهج ابتكارية ومرنة للتقييم تعزز حسن توقيت التقييمات وتبنيها للاحتياجات المعرفية وتكثف بالتالي استخدامها لتوجيه صنع القرارات. وسيعمل مكتب التقييم مع المكاتب الإقليمية للنهوض بالابتكار في التقييمات التي يُطلب إجراؤها على المستويين الإقليمي والقطري ولتيسير تبادل الأفكار بين الأقاليم.

- 38- وسيواظب مكتب التقييم على الاتصال بالإدارة العليا في البرنامج والمجلس التنفيذي لتشجيع الاستخدام المنهجي لأدلة التقييم من أجل تحديد ممارسات البرنامج. وستتطلب نظم اعتماد السياسات والاستراتيجيات والبرامج دمج أدلة التقييم وخطط التقييمات المقبلة بشكل منهجي كما هو الحال عليه بالنسبة إلى الخطط الاستراتيجية القطرية عن طريق عملية الاستعراض المؤسسي للبرامج. وتلتزم إدارة البرنامج ومكتب التقييم بالتعاون المنتظم أثناء استكمال التقييمات وردود الإدارة عليها.
- 39- وستتاح للجمهور كل تقييمات البرنامج وردود الإدارة عليها. وينظر المجلس التنفيذي في جميع التقييمات التي يطلب إجراءها مكتب التقييم وفي ردود الإدارة عليها. وستشمل الآليات المعززة لمتابعة إجراءات الإدارة استجابة لتوصيات التقييم تقريراً تحليلياً تعده إدارة البرنامج عن حالة تنفيذ توصيات التقييم ويُعرض على لجنة الرقابة والسياسات والمجلس التنفيذي للنظر فيه. وستساهم أداة تتبع المخاطر والتوصيات في البرنامج والتحسينات المرتبطة بها من حيث تتبع التوصيات والإبلاغ عن متابعتها في تعزيز استخدام التقييمات لأغراض التعلّم والمساءلة.
- 40- وينبغي أن تُلبي أدلة التقييم احتياجات البرنامج وشركائه. وستعزز وظيفة التقييم قدرة البرنامج على تلبية الاحتياجات المعرفية بشكل استباقي على جميع مستويات البرنامج. وسيظل البرنامج يعزز إتاحة المنتجات المعرفية المكثفة وتوفير الأدلة المستهدفة في الوقت المناسب، ولا سيما من خلال تدعيم قدرته على رصد النقاط الرئيسية لصنع القرارات والنهوض بالحوار مع صانعي القرارات بشأن السياسات والبرامج، وذلك على سبيل المثال من خلال دروس مستهدفة يمكن أن توجه الاستجابة لحالات الطوارئ الجديدة.
- 41- وإضافة إلى ضمان أن تصبح وظيفة التقييم شريكة في التعلّم داخل البرنامج تعمل بنشاط مع الشعب الأخرى ذات الصلة، مثل شعبة إدارة الابتكار والمعرفة، وشعبة البرامج الإنسانية والإنمائية، وشعبة البحث والتقدير والرصد، ستساهم هذه الوظيفة في تعزيز القاعدة المعرفية العالمية من خلال تبادل أدلة التقييم مع مراكز الفكر والأوساط الأكاديمية وأوساط البحث وجماعات الممارسين. وسيعمل مكتب التقييم والمكاتب الإقليمية أيضاً على إرساء الشراكات وعلاقات التعاون وتوطيدها بهدف تكوين المعارف التآزرية.
- 42- وستكتمل جهود التعميم الأعمال الرامية إلى تكيف المعارف المنبثقة عن التقييمات مع احتياجات المستخدمين، بتعزيز جاذبية المنتجات المعرفية التي تهم مختلف فئات الجمهور وفرص النفاذ إليها. وسيؤدي تنفيذ استراتيجية تعميم التقييم وإدارة المعارف الناشئة عنه إلى تكثيف استخدام المعارف المنبثقة عن التقييمات إلى أقصى حد في تصميم السياسات والاستراتيجيات والبرامج.

التقييم وإرساء الشراكات على نطاق المنظومة

- 43- يتطلب التقدم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة عملاً جماعياً، بما في ذلك إرساء شراكات بين أصحاب المصلحة المعنيين بالتقييم تدعم صنع القرارات العالمية. وسيظل مكتب التقييم يعمل مع الشركاء من أجل تحسين ممارسات التقييم وتيسير الفعالية والمساءلة في سياق العمل الإنساني على المستوى العالمي. وسيواصل مكتب التقييم والمكاتب الإقليمية أيضاً المشاركة في جماعات الممارسين وشراكات الأدلة بهدف تكوين ثقافة التقييم والارتقاء بالمعارف العالمية ودعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة على الصعيد الوطني.

التعاون بين الوكالات

- 44- يؤكد الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات في عام 2020 من جديد ضرورة التعاون على نطاق المنظومة وبين الوكالات في مجال التقييم.⁽³⁴⁾ ونتيجة التقييمات المشتركة والتقييمات المتعددة الوكالات تغطية أوسع وتعزز الكفاءة من حيث التكلفة والفهم بين الوكالات والشركاء على المستويين الوطني والمؤسسي. وسيزيد البرنامج تركيزه على تحقيق الاتساق

⁽³⁴⁾ A/RES/75/233

على نطاق الأمم المتحدة من خلال مواصلة الدعوة والمشاركة في التقييمات المشتركة مع سائر كيانات الأمم المتحدة والشركاء الحكوميين على المستوى العالمي والإقليمي والوطني كلما كان ذلك مناسباً وممكناً؛ والمساهمة في الجهود التي يقترح الأمين العام بذلها لتعزيز التقييم على نطاق المنظومة داخل منظومة الأمم المتحدة الإنمائية؛ والمشاركة الكاملة في تنفيذ تقييمات أطر عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة على الصعيد القطري وفي التحسين المستمر في الأساليب والنهج المتبعة لتقييم هذه الأطر والمعدة عبر فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ والمثابرة على الاضطلاع بدور رائد في تسليط الأضواء على تقييم العمل الإنساني وتحسين تغطيته وجودته بالشراكة مع آلية التقييم المشترك بين الوكالات للعمل الإنساني التابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات ومع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وجهات أخرى.

تنمية قدرات التقييم الوطنية

45- سيعمل البرنامج مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومبادرة التقييم العالمية والشركاء الآخرين للوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في قرار الأمم المتحدة لعام 2014 بشأن بناء القدرة على التقييم على الصعيد الوطني⁽³⁵⁾ بما يتماشى مع دور التقييم المتوخى في إطار أهداف التنمية المستدامة⁽³⁶⁾ وخطة التقييم العالمية. وسيدعم مكتب التقييم المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية في المشاركة مع الحكومات الوطنية والشركاء لتعزيز الطلب على التقييم وتكثيف استخدامه، وخصوصاً في مجالات عمل البرنامج؛ والدعوة إلى إجراء تقييمات بقيادة البلدان وتوليد الأدلة لتوجيه العمليات الوطنية والتقارير عن التقدم المحرز من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ وإرساء شراكات مع مؤسسات التقييم وخبراء التقييم على الصعيدين الوطني والإقليمي بغية تدعيم نظم التقييم الوطنية وتعزيز القدرة على التقييم ومجموعة خبراء التقييم.

الأدوار والمسؤوليات والترتيبات المؤسسية

46- في ضوء المسؤولية المشتركة عن وظيفة التقييم في البرنامج، يتطلب تطبيق هذه السياسة مجموعة من الأدوار والمسؤوليات على النحو المبين أدناه.

⁽³⁵⁾ قرار الجمعية العامة 237/69 المؤرخ 19 ديسمبر/كانون الأول 2014 (A/RES/69/237).

⁽³⁶⁾ الأمم المتحدة، 2015، تحويل عالماً: خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

المجلس التنفيذي

47- يمارس المجلس الرقابة على وظيفة التقييم من خلال الأدوار التالية:

الإطار المعياري	(1) اعتماد سياسة التقييم؛ وضمان تطبيق أحكامها؛ (2) والموافقة على تعيين مدير التقييم من جانب المدير التنفيذي؛ (3) وتقديم الإرشاد الاستراتيجي بشأن وظيفة التقييم من خلال المشاورة السنوية بشأن التقييم واجتماعات المائدة المستديرة حول التقييم؛ (4) وتعزيز ثقافة التقييم لدى أعضاء الجهاز الرئاسي للبرنامج وفي البلدان التي يمثلونها.
الرقابة	(1) النظر في تقارير التقييم السنوية التي تشمل التقدم المحرز في تنفيذ سياسة التقييم وفعالية وظيفة التقييم وتوجيه الإدارة في تنفيذ السياسة؛ (2) والنظر في كل تقارير التقييمات التي يطلب إجراءها مكتب التقييم؛ (3) والنظر في الوقت المناسب في ردود الإدارة الموضوعية على جميع التقييمات المقدمة؛ (4) والنظر في التقارير بشأن إجراءات المتابعة، بما فيها التقارير التي يعدها كل من مكتب التقييم وإدارة البرنامج.
التخطيط	استعراض خطة عمل وظيفة التقييم وأولوياتها المحددة في خطة البرنامج للإدارة.
تدبير الموارد	(1) اعتماد ميزانية ووظيفة التقييم كجزء من خطة البرنامج للإدارة؛ (2) واستعراض الاتجاهات في الموارد البشرية والمالية المخصصة لوظيفة التقييم من خلال تقرير التقييم السنوي.
الاستخدام	(1) النظر في استخدام أدلة التقييم عند الموافقة على السياسات والاستراتيجيات والبرامج وخطط الإدارة الجديدة وسائر الوثائق المتصلة بها؛ (2) واستخدام الأدلة المنبثقة عن التقييمات في صنع القرارات؛ (3) وتشجيع الإدارة العليا على إدماج الدروس المستخلصة من التقييمات في ممارسات البرنامج.

المدير التنفيذي

48- يُساءل المدير التنفيذي عما يلي:

الإطار المعياري	(1) ضمان تطبيق أحكام هذه السياسة، ولا سيما ما يتعلق منها بقواعد التغطية وتدبير الموارد والمسؤوليات وأحكام الحياض؛ (2) وإصدار ميثاق التقييم؛ (3) ومناصرة ثقافة مؤسسية قوامها المساءلة والتعلم، وإدماج مبادئ التقييم في الإدارة وصنع القرارات؛ (4) وتعيين مدير للتقييم يكون مقيماً يتمتع بالكفاءة المهنية دون وجود تضارب في المصالح بناء على شروط التعيين المبينة في الملحق الثاني والملخصة في الفقرة 49 الواردة أدناه، على أن يوافق المجلس التنفيذي على تعيينه.
تدبير الموارد	تخصيص الموارد البشرية والمالية في إطار عمليات الإدارة وتخطيط المشروعات في البرنامج لضمان قدرات التقييم وتغطية التقييم على نطاق البرنامج بما يتماشى مع أحكام سياسة التقييم.
ردود الإدارة	(1) ضمان نشر ردود الإدارة الموضوعية على توصيات التقييم عندما ينظر المجلس في تقارير التقييم وتنفيذ إجراءات المتابعة والإبلاغ سنوياً عن التقدم المحرز في تنفيذها؛ (2) والرد على تقرير التقييم السنوي وضمان اتخاذ إجراءات لدعم مستوى عالٍ من الأداء في وظيفة التقييم في البرنامج.
الاستخدام	الترويج لثقافة مؤسسية قوامها المساءلة والتعلم، ولا سيما من خلال تشجيع التفكير التقييمي، والإدارة السليمة للمعارف المؤسسية واستخدام التقييمات لضمان اتخاذ قرارات مستندة بالأدلة بشأن السياسات والاستراتيجيات والبرامج.
المشاركة الدولية	دعم مساهمات البرنامج في التقييم على الصعيد الدولي وفي تقييم العمل الإنساني ولا سيما بوصفه عضواً رئيسياً في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

مدير التقييم

49- مدير التقييم هو مقيم يتمتع بالكفاءة المهنية دون وجود تضارب في المصالح يعينه المدير التنفيذي رهنا بموافقة المجلس التنفيذي. وستكون فترة ولاية مدير التقييم خمس سنوات. ويجوز للمدير التنفيذي بعد الحصول على موافقة المجلس التنفيذي أن يحدد تعيين مدير التقييم الحالي لولاية ثانية. ولن يجوز لمدير التقييم العودة إلى العمل في البرنامج عندما تنتهي ولايته الأخيرة. ويُعزل مدير التقييم من منصبه بسبب سوء الأداء أو سوء السلوك أو ارتكاب فعل مناف للقانون وفقا لسياسات البرنامج وإجراءاته بموافقة مسبقة من المجلس التنفيذي. ولا يجوز عزل مدير التقييم من منصبه بسبب بيانات عامة يدلي بها أثناء أداء عمله وفقا للنظام الأساسي واللائحة العامة للبرنامج وللمعايير والسلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية في الأمم المتحدة.

50- ويرأس مدير التقييم وظيفة تقييم مستقلة داخل أمانة البرنامج ويكون في الوقت نفسه مسؤولا من الناحية الإدارية أمام المدير التنفيذي ومسؤولا أمام المجلس التنفيذي. ويعمل بصفة استشارية أو بصفة مراقب فقط في اللجان أو فرق العمل التي تُنشأ لأغراض إدارية. ويضطلع مدير التقييم من خلال مكتب التقييم بمهام القيادة الشاملة ووضع المعايير والرقابة على وظيفة التقييم في البرنامج ويُساءل عما يلي:

الإطار المعياري	(1) قيادة صياغة سياسة التقييم وميثاق التقييم وتنفيذهما وضمان التقيّد بالقواعد والمعايير التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وتطبيق أحدث ممارسات التقييم؛ (2) ووضع استراتيجية التقييم المؤسسية وسائر الاستراتيجيات المتصلة بالتقييم وقيادة تنفيذها؛ (3) ودعم المدير التنفيذي في النهوض بثقافة مؤسسية قوامها المساواة والتعلم؛ (4) ووضع الإطار المعياري للتقييمات - القواعد والمعايير وضمانات الحياد والإرشادات والتغطية المتوقعة؛ (5) والعمل كأمين للفريق التوجيهي لوظيفة التقييم.
الرقابة	(1) تقديم ضمانات بشأن امتثال جميع التقييمات التي يطلب إجراؤها مكتب التقييم للقواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم؛ (2) والرقابة على وظيفة التقييم والإبلاغ عنها؛ (3) وتيسير الحوار مع الإدارة العليا بشأن الأداء ومواصلة تطوير وظيفة التقييم.
التخطيط	(1) وضع خطة عمل وظيفة التقييم بالتشاور مع الإدارة العليا في البرنامج وسائر أصحاب المصلحة لكي ينظر فيها المجلس كجزء من خطة البرنامج للإدارة؛ (2) وضمان وضع إطار يمكن من تخطيط التقييمات المطلوب إجراؤها خارج مكتب التقييم؛ (3) وضمان إجراء مشاورات منتظمة مع المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية بهدف تحقيق التكامل بين التقييمات المطلوب إجراؤها في إطار وظيفة التقييم والتغطية الشاملة والمتوازنة للتقييمات اللامركزية.
تدبير الموارد	(1) ممارسة كامل السلطة المفوضة على كل الموارد البشرية والموارد المالية المخصصة لمكتب التقييم؛ (2) واقتراح ميزانية مطابقة لخطة عمل وظيفة التقييم كي ينظر فيها المجلس كجزء من خطة البرنامج للإدارة؛ (3) ودعم تنفيذ إطار ميزانية وظيفة التقييم؛ (4) وقيادة مشاركة المانحين وتعبئة الموارد من أجل التقييم؛ (5) وتقديم الإرشاد بشأن أنسب النماذج لتنظيم وظيفة الرصد والتقييم في مختلف سياقات المكاتب القطرية بالتنسيق مع شعبة الموارد البشرية وشعبة البحث والتقدير والرصد.
إدارة التقييمات التي يطلب إجراؤها مكتب التقييم	(1) إجراء تقييمات عالية الجودة تنتم بطابع ابتكاري مستمر؛ (2) وتعيين خبراء استشاريين مستقلين مختصين بالتقييم؛ (3) وضمان تقيّد الموظفين بتعهد فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم الخاص بالالتزام بالسلوك الأخلاقي في التقييم؛ (4) وتقديم التقارير إلى المجلس مباشرة دون الحصول على موافقة مسبقة من إدارة البرنامج.
ضمان الجودة	(1) تحديث أساليب التقييم والمواد الإرشادية الأخرى وتعميمها من خلال نظام ضمان جودة التقييم بما يضمن أن تفي ممارسات التقييم في البرنامج بالمعايير التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وسائر المعايير الدولية المعنية وتستفيد من أحدث ممارسات التقييم؛ (2) وضمان التقيّد بنظام ضمان جودة التقييم في إطار كل التقييمات التي يطلب إجراؤها مكتب التقييم وتصميم نظم تدعم التقيّد بهذا النظام في جميع التقييمات الأخرى؛ (3) وإدماج المسائل الشاملة بشكل منهجي وشامل في جميع عمليات التقييم في البرنامج بهدف دعم تصميم البرامج وتنفيذها.
تقدير الجودة	ضمان نشر تقارير مستقلة بعد التقييم لجودة جميع التقييمات المستكملة إلى جانب تقارير التقييم.

تنمية القدرات	1) ضمان تنفيذ نهج شامل لتنمية القدرات الداخلية للموظفين على نطاق البرنامج ككل بشأن توجيه التقييمات وإدارتها واستخدامها؛ 2) ووضع آليات تدعم التقدير والتطوير الوظيفي لمجموعة من الموظفين المهنيين المختصين بالتقييم.
ردود الإدارة على التقييمات التي يطلب إجراءها مكتب التقييم	إسداء المشورة إلى الإدارة بشأن الاتساق بين توصيات التقييمات التي يطلب إجراءها مكتب التقييم وردود الإدارة.
الاستخدام	1) الترويج لاستخدام التقييم ودعمه داخل البرنامج وفيما بين شركائه؛ 2) وتيسير التعلم من أدلة التقييم في جميع الأقاليم؛ 3) ونشر تقارير جميع التقييمات من موقع البرنامج على الإنترنت؛ 4) وضمان تعميم نتائج التقييم في الوقت المناسب وبطريقة ملائمة بهدف دعم التعلم التنظيمي؛ 5) وتنظيم المشاورة السنوية بشأن التقييم واجتماعات المائدة المستديرة حول التقييم.
المشاركة الدولية	1) قيادة مشاركة البرنامج في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وشبكة التعلم الإيجابي للمساءلة والأداء في مجال العمل الإنساني وشبكات التقييم المهنية الأخرى؛ 2) وقيادة مشاركة البرنامج في شراكات عالمية تركز على تنمية قدرات التقييم الوطنية؛ 3) ودعم التقييمات المشتركة والتقييمات على نطاق المنظومة عند الاقتضاء، بما في ذلك تقييمات أطر عمل الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة وتقييمات العمل الإنساني المشتركة بين الوكالات؛ 4) وتعزيز مشاركة البرنامج في جماعات الممارسين العالمية.
الإبلاغ	1) الموافقة على تقارير التقييمات التي يطلب إجراءها مكتب التقييم عرضها مباشرة على المجلس دون الحصول على موافقة مسبقة من المدير التنفيذي أو إدارة البرنامج؛ 2) وإعداد تقرير التقييم السنوي ونشره، بما يشمل الإبلاغ عن التقدم المحرز في تنفيذ السياسة.

المديرون الإقليميون

51- يضطلع المديرون الإقليميون بدور مهم في الرقابة الإدارية على وظيفة التقييم، وخصوصا التقييمات التي تطلب إجراءها المكاتب الإقليمية أو المكاتب القطرية، ويُساءلون عما يلي:

الإطار المعياري	1) ضمان تطبيق أحكام سياسة التقييم فيما يخص التقييمات التي تطلب إجراءها المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية، بما في ذلك قواعد التغطية والحياد؛ 2) واتخاذ الإجراءات المناسبة لتعزيز التقييم على المستويين الإقليمي والقطري بدعم من مكتب التقييم؛ 3) وقيادة وضع استراتيجيات التقييم الإقليمية وتنفيذها تشبهاً مع هذه السياسة واستراتيجية التقييم المؤسسية؛ 4) وإنشاء اللجان الإقليمية المعنية بالتقييم التي ينبغي أن تُعقد بانتظام وتولي رئاستها.
التخطيط	1) المشاركة في مشاورات منتظمة مع مكتب التقييم والمكاتب القطرية لضمان التكامل بين التقييمات المطلوب إجراؤها في إطار وظيفة التقييم؛ 2) وضمان إدراج خطط للتقييمات في تصميم الاستراتيجيات والتدخلات والمبادرات الأخرى الإقليمية؛ 3) وضمان إعداد خطط التقييم الإقليمية وتحديثها السنوي.
تدبير الموارد	1) ضمان رصد الموارد في الميزانية وتخصيصها لإدارة التقييمات المستقلة، بما في ذلك التقييمات التي تطلب إجراءها المكاتب القطرية، وتوفير الدعم والرقابة على المستوى الإقليمي؛ 2) وضمان رصد الموارد في الميزانية وتخصيصها للحفاظ على وحدات التقييم الإقليمية.
ضمان الجودة	الرقابة على تطبيق إجراءات ضمان جودة التقييم.
تنمية القدرات	1) إسداء المشورة التقنية بالتعاون مع مكتب التقييم إلى المكاتب القطرية التي تتولى إدارة التقييمات؛ 2) والمساهمة في تعزيز قدرات التقييم على نطاق الإقليم؛ 3) وتيسير مبادرات تنمية قدرات التقييم تشبهاً مع استراتيجية البرنامج لتنمية قدرات التقييم.
ردود الإدارة وإجراءات المتابعة	ضمان إعداد ردود الإدارة على التقييمات التي تطلب إجراءها المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية وإتاحتها للجمهور واتخاذ إجراءات المتابعة ذات الصلة.
الاستخدام	1) ضمان إعداد الخطط الاستراتيجية القطرية والبرامج والمبادرات والاستراتيجيات الجديدة في الإقليم على أساس الأدلة المستمدة من التقييمات؛ 2) وضمان إتاحة جميع تقارير التقييمات المطلوب إجراؤها داخل الإقليم

للمجهور؛ (3) وتعزيز إعداد منتجات الأدلة مثل ملخصات الأدلة؛ (4) وتيسير التعلم من أدلة التقييم داخل الإقليم وفيما بين البلدان.	
(1) دعم تنمية قدرات التقييم الوطنية على المستويين القطري والإقليمي بالشراكة مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى؛ (2) ودعم طلب إجراء التقييمات المشتركة وإدارتها على المستويين القطري والإقليمي.	المشاركة الإقليمية
(1) ضمان جودة البيانات والمعلومات عن وظيفة التقييم وتوفيرها في جميع الأقاليم؛ (2) وضمان تقديم المساهمات إلى مكتب التقييم من أجل الإبلاغ المؤسسي عن وظيفة التقييم.	الإبلاغ

مديرو شعب المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية

52- يمكن لمديري شعب المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية طلب إجراء تقييمات، وهم بالإضافة إلى ذلك أصحاب مصلحة في التقييمات المركزية. وهم بناء على ذلك مسؤولون عن الآتي:

بوصفهم أصحاب التكاليف بإجراء التقييمات	
الإطار المعياري	(1) الامتثال لأحكام سياسة التقييم وضمانات الحياد؛ (2) والوفاء بقواعد التغطية.
التخطيط	(1) إدراج خطط للتقييم في تصميم التدخلات بما يتسق مع قواعد التغطية في سياسة التقييم وضمان قابلية التدخلات للتقييم عن طريق تحديد خطوط أساس ومؤشرات وأهداف مناسبة للنتائج المتوقعة؛ (2) وتخطيط تقييمات متعددة البلدان في الإقليم بهدف سد الثغرات في الأدلة أو الوفاء بمتطلبات أقاليمية أخرى؛ (3) وإدراج التقييم في خطط عمل المكاتب؛ (3) وتشجيع إجراء تقييمات مشتركة كلما كان ذلك ممكنا وملائما.
تدبير الموارد	وضع ميزانية كافية لإدارة التقييمات وإجرائها وضمان تخصيص الموارد.
إدارة التقييمات	(1) تصميم التقييمات وإدارتها وفقا للقواعد والمعايير المحددة في نظام ضمان جودة التقييم في البرنامج؛ (2) وتحديد الخبراء الاستشاريين المختصين بالتقييم وتعيينهم وإدارتهم؛ (3) وضمان تقيد الخبراء الاستشاريين بتعهد فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم الخاص بالالتزام بالسلوك الأخلاقي في التقييم؛ (4) واستخدام إجراءات التعيين التنافسية والمستندة إلى الأداء.
ضمان الجودة	تطبيق الإجراءات الملائمة لضمان جودة التقييم.
تقدير الجودة	(1) استعراض تقارير تقدير جودة التقييمات المستكملة واتخاذ إجراءات ترمي إلى تحسين جودة التقييمات المقبلة.
تنمية القدرات	تعزيز قدرات الموظفين لإدارة التقييمات اللامركزية، بدعم من مكتب التقييم.
ردود الإدارة وإجراءات المتابعة	(1) إعداد ردود الإدارة وضمان إتاحتها للمجهور؛ (2) واتخاذ إجراءات المتابعة والإبلاغ عنها.
الاستخدام	(1) استخدام الأدلة المستمدة من التقييمات في إعداد السياسات والبرامج والاستراتيجيات والتدخلات الأخرى الجديدة؛ (2) وضمان إتاحة تقارير التقييم للمجهور.
بوصفهم أصحاب المصلحة في التقييمات المركزية	
دعم إجراء التقييمات	(1) ضمان قابلية مشروعات البرنامج للتقييم من خلال تحديد معلومات خط الأساس ومؤشرات الأداء والأهداف للنتائج المتوقعة؛ (2) وتيسير عملية التقييم وإتاحة الاطلاع على المعلومات المطلوبة؛ (3) والمشاركة في المشاورات بشأن خطط التقييم والتعقيب على منتجات التقييم.
تدبير الموارد	(1) المديرون القطريون فقط: ضمان أن تتجلى تكاليف تقييمات الخطط الاستراتيجية القطرية إضافة إلى تكاليف تقييمات الأثر بحسب مقتضى الحال في ميزانيات الحوافز القطرية وتخصيص الموارد على النحو الملائم.

ردود الإدارة وإجراءات المتابعة	إعداد ردود الإدارة على توصيات التقييم المحددة، وتنفيذ إجراءات المتابعة والإبلاغ عنها.
الاستخدام	استخدام الأدلة المستمدة من التقييمات لتوجيه إعداد البرامج والاستراتيجيات والسياسات الجديدة.

الترتيبات المؤسسية

53- تكون الآليات التي تكفل الاتساق في إطار وظيفة التقييم مهمة نظرا إلى الطبيعة المشتركة للوظيفة. والآليات الرئيسية هي التالية:

لجنة الرقابة والسياسات: يتولى المدير التنفيذي رئاسة هذه الهيئة الاستشارية التي يتألف أعضاؤها من الإدارة العليا والمديرين المسؤولين عن وظائف معينة. ويتمثل دورها الرئيسي في اعتماد السياسات المؤسسية والتداول بشأن توصيات الرقابة (بما في ذلك توصيات التقييم) وأنشطة إدارة المخاطر المؤسسية والإشراف على تنفيذها.

الفريق التوجيهي لوظيفة التقييم: يتولى نائب المدير التنفيذي رئاسة هذه الهيئة الاستشارية التي يتألف أعضاؤها من المديرين الإقليميين والمديرين المسؤولين عن وظائف معينة. ويدعم الفريق المدير التنفيذي في تأييد سياسة التقييم وضمان تطبيق أحكامها لكفالة إدراج التقييم في صنع القرارات والممارسات على نطاق البرنامج. ويقدم الفريق التوجيه الاستراتيجي بشأن تطبيق أحكام سياسة التقييم؛ ويدير الآليات المالية لوظيفة التقييم ويدعمها؛ ويضطلع بدور قيادي في حفز الطلب على التقييم واستخدامه على المستوى الداخلي ومن جانب شركاء البرنامج. ويعمل مدير التقييم كأمين لهذا الفريق.

لجان التقييم الإقليمية: يتولى المديرون الإقليميون رئاسة هذه اللجان التي يتألف أعضاؤها من المديرين القطريين من الأقاليم المعنية وبعض كبار المستشارين والموظفين في المكاتب الإقليمية. وتعكس هذه اللجان دور الفريق التوجيهي لوظيفة التقييم على المستوى الإقليمي، بدعم المديرين الإقليميين في تأييد سياسة التقييم وضمان تطبيق أحكامها لكفالة إدراج التقييم في صنع القرارات والممارسات على نطاق الأقاليم. واللجان مسؤولة عن وضع استراتيجيات التقييم الإقليمية وتنفيذها وعن استعراض خطط التقييم الإقليمية التي تحدت سنويا واعتمادها. وتضطلع اللجان بدور رئيسي في تعزيز الاتساق في أنشطة التقييم بين الأولويات المحددة للتقييمات التي يطلب إجراؤها مكتب التقييم والتقييمات المطلوب إجراؤها على المستويين الإقليمي والقطري. ويعمل موظفو التقييم الإقليميون كأمناء لهذه اللجان.

الموارد

54- تتطلب وظيفة التقييم الفعالة توفير ما يكفي من الموارد المالية والبشرية المضمونة التي يمكن التنبؤ بها لتحقيق تغطية تقييمية متوازنة وكافية والحفاظ عليها تلبية لمتطلبات المساءلة واحتياجات التعلم. ويقر البرنامج بأنه يمنح الأولوية لتمويل التقييم وتدابير الموارد له على نحو مستدام وتلتزم الإدارة بضمان الموارد الكافية لتنفيذ هذه السياسة ودعم وظيفة التقييم أثناء تطورها.

الموارد البشرية

55- تقتضي وظيفة التقييم الفعالة توفير ما يكفي من الموارد البشرية المؤهلة:

(1) سيَعينُ أخصائيو خارجيون لإجراء جميع التقييمات المطلوب إجراؤها في البرنامج والاضطلاع ببعض المهام المتصلة بالتقييم مثل تقدير جودة التقييمات المستكملة. ويحتفظ مكتب التقييم بقائمة بالمقيمين ومقدمي خدمة التقييم من جميع أنحاء العالم. ويلتزم البرنامج بالإنصاف بين الجنسين والتنوع الجغرافي في إطار عملياته لتعيين الأخصائيين الخارجيين.

(2) **موظفو التقييم في البرنامج:** يمكن تعيين موظفين متخصصين في التقييم للعمل في المكاتب القطرية الكبيرة وشعب المقر، إلا أن أغليبيتهم تعين للعمل في مكتب التقييم والمكاتب الإقليمية.

◀ سيستمر تزويد مكتب التقييم ووحدات التقييم الإقليمية بمزيج من الموظفين المؤلفين من أخصائيي التقييم المعيّنين خارجياً والمشهود لهم بمستويات عالية من الكفاءة والخبرة وموظفي البرنامج الحاليين المتمتعين بالكفاءة المطلوبة للتقييم والمعيّنين وفقاً لإطار التوظيف وسياسة إعادة التعيين في البرنامج والمطالبيين بالعمل خلال فترة لا تقل عن أربع سنوات عندما يعينون في وظيفة تقييم.

◀ سيواصل كل مكتب إقليمي الحفاظ على وحدة إقليمية للتقييم يرأسها أخصائي تقييم متمتع بالخبرة⁽³⁷⁾ يكون مسؤولاً مباشرة أمام المدير الإقليمي أو نائب المدير الإقليمي ومسؤولاً من الناحية التقنية أمام مكتب التقييم. وستمؤّل هذه الوظائف من ميزانيات دعم البرامج والإدارة في المكاتب الإقليمية بهدف ضمان إمكانية التنبؤ بها والحفاظ على استقلالها عن البرامج وتزويدها بالعدد الكافي من الموظفين. وقد تعين المكاتب الإقليمية عدداً إضافياً من أخصائيي التقييم بحسب احتياجات وظيفة التقييم على المستوى الإقليمي.

◀ سيعمل مكتب التقييم مع شعبة الموارد البشرية لضمان الاستعانة في إطار وظيفة التقييم بموظفي التقييم الملائمين الذين يجمعون بين الخبرة في مجال التقييم والدراية بعمليات البرنامج وبيئة عمله والوفاء بمتطلبات الإنصاف والتكافؤ بين الجنسين والتنوع الجغرافي المنصوص عليها في سياسة شؤون العاملين.

(3) **موظفو البرنامج الآخرون:**

◀ سيتلقى الموظفون في البرنامج (بمن فيهم الموظفون والمديرون المعنيون بالرصد والتقييم والبرامج) ما يلزمهم من تدريب ودعم تقني لأداء مسؤولياتهم التقييمية.

◀ ينبغي أن يكون الموظفون المعنيون بالرصد والتقييم في المكاتب القطرية مسؤولين مباشرة أمام إدارة المكتب القطري بهدف الحد من المخاطر أو التحيزات قدر المستطاع.

56- ويلتزم البرنامج بتعزيز الكفاءة المهنية في إطار امتثاله لقواعد التقييم التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وعلاوة على ذلك، وسينشئ البرنامج، إدراكاً منه بأن التقييم يندرج في عداد المهارات المتخصصة، مجموعة من موظفي التقييم الذين يعملون في مجال التقييم بدوام كامل أو بصورة دورية في البرنامج ككل ويتمتعون بالمهارات اللازمة لطلب إجراء التقييمات وإدارة التقييمات وأدلة التقييم واستخدامها ودعم تكوين ثقافة التعلّم من التقييم على نطاق البرنامج. وسيعمل مكتب التقييم مع شعبة الموارد البشرية لإرساء نظم للتطوير المهني والتقدير المهني داخل هذه المجموعة من الموظفين لضمان أن يحتفظ الموظفون بالمهارات التقنية اللازمة لإجراء تقييمات عالية الجودة وأن تُتاح لهم الفرص للعمل مع شبكات التقييم المهنية.

الموارد المالية

57- ارتفعت قيمة الحصة المخصصة للتقييم من مجموع إيرادات البرنامج من المساهمات باطراد مع تطوّر وظيفة التقييم. ومن المتوقع بفضل هذه السياسة أن يتواصل نمو وظيفة التقييم ومن المناسب تحديد هدف للتمويل يمكن أن يتلاءم مع هذا التطوّر مع مرور الوقت ويقر بخصائص عمليات البرنامج مقارنة بعمليات كيانات الأمم المتحدة الأخرى. والتوقعات التي حددتها وحدة التفتيش المشتركة في عام 2014⁽³⁸⁾ وعُدلت لتجسيد تجربة البرنامج هي نقطة الانطلاق. وكما أشار استعراض النظراء، من

(37) تدرج هذه الوظائف حالياً في الرتبة الفنية ف-4 لكنه يُتوقع ترفيتها إلى الرتبة ف-5 خلال السنوات الأربع القادمة نظراً إلى التطوّر المرتقب في الأدوار والمسؤوليات التي تنطوي عليها وظيفة التقييم على المستوى الإقليمي.

(38) وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة، 2014، تحليل وظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة.

المهم عند تحديد هدف للتمويل أن تؤخذ في الاعتبار تكاليف وظيفة تقييم مكتملة تشمل وظيفة تقييم معززة على المستوى اللامركزي.

[ملاحظة للمجلس التنفيذي: ما زال الحد الأقصى لتمويل وظيفة التقييم قيد الحساب بناء على ما سيتخذ من قرارات بشأن السيناريوهات ونمو الوظيفة المحتمل].

58- واعترافا بطبيعة عمل البرنامج وخصائص تمويله،⁽³⁹⁾ يلتزم البرنامج بضمان التمويل الكافي والمستدام لوظيفة التقييم فيه. وتسليما باحتمال تطوّر وظيفة التقييم في السنوات المقبلة، سيخصص البرنامج اعتبارا من عام 2023 نسبة لا تقل عن 0.4 في المائة من مجموع إيراداته من المساهمات⁽⁴⁰⁾ لوظيفة التقييم فيه. ومن المتوقع أن يزداد الإنفاق على التقييم تدريجيا مع استمرار نمو الوظيفة، وخصوصا على المستويين الإقليمي والقطري، ليلعب نسبة مئوية ستؤكد لاحقا من مجموع إيرادات المساهمات في عام 2026. وستكون توقعات الإنفاق على التقييم بعد عام 2026 تخمينية، وإن كان من المتوقع حدوث تقلبات سنوية في حدود هذا النطاق بحسب مستوى نشاط التقييم الذي سيختلف بحسب حالة دورات البرامج القطرية.

59- ويعتمد المجلس خطة العمل السنوية لوظيفة التقييم كجزء من خطة البرنامج للإدارة. وتتضمن خطة العمل ميزانية مكتب التقييم وتقدم لمحة عامة عن تكاليف التقييم الأوسع نطاقا في البرنامج ككل. وتشمل ميزانية مكتب التقييم تكاليف الرقابة على وظيفة التقييم بأكملها والإبلاغ عنها، والتقييمات التي يطلب إجراءها مكتب التقييم، وإدارة إطار التمكين لوظيفة التقييم. ويتولى مدير التقييم إدارة جميع الأموال المخصصة لتنفيذ خطة العمل. وتطبق هذه الاستقلالية المالية بالقدر نفسه على الأموال المخصصة من ميزانية دعم البرامج والإدارة والمصادر الأخرى. وتشمل تكاليف التقييم الأوسع نطاقا إدارة التقييمات اللامركزية وإجراءها وتكاليف وحدات التقييم الإقليمية.

60- وتموّل وظيفة التقييم من أربعة مصادر تمويل منفصلة يمول كل منها أنواعا مختلفة من أنشطة التقييم، وعلى وجه التحديد:

- ◀ موارد ميزانية دعم البرامج والإدارة التي تموّل ميزانية مكتب التقييم وتكاليف وحدات التقييم الإقليمية؛
- ◀ ميزانيات الحوافز القطرية التي تموّل تقييمات الخطط الاستراتيجية القطرية والتقييمات اللامركزية التي تطلب إجراءها المكاتب القطرية وتكاليف جمع البيانات المتعلقة بتقييمات الأثر؛
- ◀ الصندوق الاستئماني المتعدد المانحين الذي يتلقى الموارد المخصصة لإجراء تقييمات محددة للأثر ويوجهها؛
- ◀ الموارد المتعددة الأطراف المخصصة للصندوق الاحتياطي للتقييم الذي يدعم المكاتب القطرية المعنية من نقص حقيقي في الموارد فيما يتعلق بالتقييمات اللامركزية وتقييمات الخطط الاستراتيجية القطرية المخطط لها والمدرجة في الميزانية؛ والمكاتب القطرية الصغيرة المعنية من نقص حقيقي في الموارد فيما يتعلق بتكاليف جمع البيانات المتعلقة بتقييمات الأثر.⁽⁴¹⁾

وإضافة إلى ذلك، يدير مكتب التقييم حسابا خاصا لإيداع ما يقمّم من مساهمات مباشرة من كيانات الأمم المتحدة الأخرى من أجل تمويل التقييمات المشتركة والأنشطة المتصلة بها.

(39) المساهمات الطوعية أو المساهمات العينية أو مساهمات التوأمة على سبيل المثال.

(40) تستند هذه النسبة إلى توقعات عام 2021 لمجموع المساهمات في عام 2023 البالغة 8 مليارات دولار أمريكي.

(41) أنشئ الصندوق الاحتياطي للتقييم في إطار سياسة التقييم السابقة لتوفير موارد إضافية لإجراء التقييمات اللامركزية حيثما كان هناك طلب عليها غير أن الموارد كانت محدودة. ووُسع نطاق الصندوق في إطار هذه السياسة لدعم المكاتب القطرية التي تعاني من نقص حقيقي في الموارد فيما يتعلق بالتقييمات اللامركزية وتقييمات الخطط الاستراتيجية القطرية المخطط لها والمدرجة في الميزانية والمكاتب القطرية الصغيرة التي تعاني من نقص حقيقي في الموارد فيما يتعلق بتكاليف جمع البيانات المتعلقة بتقييمات الأثر. ويخضع الصندوق لإدارة الفريق التوجيهي لوظيفة التقييم وفقا لمعايير الأهلية والتقدير المتفق عليها.

- 61- وسيظل مكتب التقييم يعمل مع الشعب لضمان التخطيط التطلعي للتقييمات ووضع ميزانياتها وتخصيص الموارد لها بشكل منهجي.
- 62- وستُكَيَّف النُظُم المؤسسية لرصد الميزانيات والنفقات والإبلاغ عنها بحسب الاقتضاء بهدف تعزيز الوضوح والشفافية في المخصصات والنفقات المدرجة في الميزانية للتقييم.

المخاطر

- 63- تحدّد نظرية التغيير المبيّنة في الشكل 2 عدة افتراضات لازمة لتحقيق وظيفة التقييم الفعالة نواتجها وحصائلها. وإذا لم يُقدَّر لتلك الافتراضات النجاح الكافي فمن المحتمل أن تعجز الوظيفة عن تحقيق أهدافها المنشودة، مما سيؤثر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للبرنامج ونتائج الإدارة المتصلة بالعمليات والنُظُم والمساءلة والتمويل. ويرد في الجدول 4 بيان المخاطر المرتبطة بوظيفة التقييم ومستوياتها المحددة في سياسة البرنامج لإدارة المخاطر المؤسسية وتدابير التخفيف منها.

الجدول 4: تحليل المخاطر	
الخطر	تدابير التخفيف
1- انخفاض الطلب الخارجي على التقييم من أصحاب المصلحة و/أو عدم إمكانية التنبؤ به (متوسط)	إدماج تخطيط التقييم في دورة برامج البرنامج. دعوة أصحاب المصلحة إلى زيادة استخدام تقييمات البرنامج ودعمهم لها.
2- انخفاض الطلب الداخلي على التقييم (مرتفع)	ضمان إجراء تقييمات جيدة. إنكفاء الوعي بفائدة التقييمات وقواعد التغطية. إدراج أدلة التقييم والتخطيط له في عملية استعراض المشروعات. تقديم التقارير عن تطبيق قواعد التغطية. إدماج الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بالتقييم في نظام إدارة أداء موظفي البرنامج. نهوض الإدارة العليا بثقافة مؤسسية قوامها المساءلة والتعلم تُدمج التقييم في صنع القرارات.
3- عدم كفاية القيادة والملكية والدعم في البرنامج (متوسط)	استعراض المجلس لمؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بوظيفة التقييم واتخاذ القرارات والتبليغ بوضوح عن التوقعات والإرشادات بشأن تحسين الأداء.
4- استخدام التقييم دون المستوى الأمثل (متوسط)	اتخاذ الإدارة لإجراءات ترمي إلى ضمان مراعاة نتائج التقييم بشكل منهجي في تصميم السياسات والاستراتيجيات والبرامج الجديدة. تعليق مكتب التقييم على استخدام الأدلة. اتخاذ إجراءات من جانب مكتب التقييم والوحدات الأخرى ترمي إلى ضمان أهمية التقييمات وحسن توقيتها وجودتها. نظر لجنة الرقابة والسياسات والمجلس التنفيذي في حالة تنفيذ توصيات التقييم.
5- عدم كفاية الموارد البشرية – المهارات والموظفون (مرتفع)	اتخاذ إجراءات من جانب مكتب التقييم والوحدات الأخرى ترمي إلى وضع إطار لتنمية القدرات المتعلقة بالتقييم اللامركزي، بما يشمل الإرشاد والتدريب والمشورة التقنية. تعيين خبراء تقييم إقليميين متمتعين بالخبرة. تنمية قدرات التقييم لتحسين مهارات الموظفين المتصلة بتوجيه التقييمات وإدارتها واستخدامها.
6- نقص الموارد المالية وعدم إمكانية التنبؤ بها (متوسط)	الالتزام المؤسسي بتحقيق الأهداف المالية للتقييم المحددة في السياسة. دعم مكتب التقييم للتخطيط التطلعي للتقييمات ووضع ميزانياتها بشكل منهجي. استمرار التمويل الكافي للصندوق الاحتياطي للتقييم.
7- الجودة المحدودة والاستخدام المحدود لبيانات الرصد وسائر بيانات البرنامج (متوسط)	التزام الإدارة بتحسين نظام الرصد والقدرة على الرصد على المستوى المؤسسي. التعويض الجزئي من خلال جمع البيانات الأولية وإجراء مضاهاة للبيانات من جانب أفرقة التقييم. تخطيط التقييم في بداية دورات المشروعات لتيسير تحديد متطلبات الرصد.

الجدول 4: تحليل المخاطر	
تدابير التخفيف	الخطر
العمل مع مكتب حماية البيانات في البرنامج بهدف ضمان استمرار الوصول إلى البيانات واستخدامها. شراكة مكتب التقييم مع أصحاب البيانات في المقر.	
استمرار المشاركة في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. المشاركة في الجهود الرامية إلى توضيح أوجه التكامل بين التقييمات على مستوى المنظومة والتقييمات الخاصة بوكالة معينة.	8- التصورات بشأن الدور المحدود لوظائف التقييم في الوكالات

التنفيذ والرقابة والإبلاغ والاستعراض

نشر السياسة وتنفيذها واستعراضها

- 64- سيكون تنفيذ السياسة بعد الموافقة عليها مدعوماً بالنسخ المحدث من ميثاق التقييم واستراتيجية التقييم المؤسسية واستراتيجيات التقييم الإقليمية.
- 65- وتعد خطة عمل وظيفية التقييم سنوياً كخطة متجددة لمدة ثلاث سنوات وتُعرض على المجلس التنفيذي كملحق بخطة البرنامج للإدارة. وإذ يوافق المجلس التنفيذي على خطة الإدارة يعتمد بالتالي خطة عمل وظيفية التقييم.
- 66- والأجل الزمني المحدد لسياسة التقييم هذه هو عام 2030 أي الموعد المستهدف لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وسيسمح الإطار الزمني للتخطيط الإداري لمكتب التقييم بإجراء استعراض منتظم للتكاليف المرتبطة بتنفيذ السياسة. ومن المقترح استعراض تنفيذ السياسة خلال الفترة 2025-2026 بهدف توجيه أي تنقيح لهذه السياسة يُعتبر ضرورياً. والآلية المعترف بها لتقييم سياسات التقييم في الأمم المتحدة هي عملية استعراض النظراء الخارجيين المشترك بين لجنة المساعدة الإنمائية وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

الرقابة والإبلاغ

- 67- تقرير التقييم السنوي هو الأداة الرئيسية للإبلاغ عن وظيفة التقييم بأكملها. ويشمل التقرير تقدير جودة جميع التقييمات والتقدم المحرز في مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بوظيفة التقييم وأداء مكتب التقييم على أساس خطة عمله.
- 68- وبناء على طلب المجلس في دورته العادية الثانية لعام 2014، وضع مكتب التقييم بالتعاون مع الإدارة نظاماً لمعلومات الإدارة ومجموعة من مؤشرات الأداء الرئيسية لدعم رقابة المجلس على وظيفة التقييم على نطاق البرنامج وتوفير المعلومات عن التقدم المحرز من أجل تحقيق الحصائل المحددة في السياسة. وتشمل مجالات الإبلاغ تغطية التقييم وجودة تقارير التقييم واستخدام التقييمات وشراكات التقييم والتقييمات المشتركة والموارد المالية والبشرية.

الملحق الأول

أنواع التقييم في البرنامج	
تقييمات السياسات	تشكل جزءا من إطار سياسات البرنامج وتهدف إلى تقييم السياسات من حيث جودتها وتنفيذها ونتائجها.
التقييمات الاستراتيجية	تقيم المواضيع والبرامج والمبادرات العالمية أو المؤسسية التي يقع الاختيار عليها تبعاً لأهميتها بالنسبة إلى التوجه الاستراتيجي للبرنامج وإدارته.
تقييمات الخطط الاستراتيجية القطرية	تقيم أداء الخطة الاستراتيجية القطرية ككل ونتائجها وتتيح رؤية تقييمية لصنع قرارات قائمة على الأدلة بشأن وضع البرنامج في بلد ما والشراكات الاستراتيجية وتصميم البرامج وتنفيذها.
تقييمات الأثر	تقيس التغييرات الطارئة في حصائل التنمية التي تهم فئة سكانية مستهدفة والممكن عزوها إلى برنامج معين أو سياسة معينة على أساس افتراض ذي مصداقية.
تقييمات الاستجابة المؤسسية لحالات الطوارئ	تقيم الاستجابة المؤسسية لحالات الطوارئ، بإيلاء عناية خاصة لسياق العمل الإنساني ومبادئه وتغطية الاستجابة واتساقها وتربطها.
تقييمات الأنشطة	هي تقييمات للمكونات الفرعية للخطط الاستراتيجية القطرية أو الخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة تدعم التعلم المتصل بتنفيذ أنشطة محددة من خلال تحديد الأنشطة المكلفة بالنجاح والأنشطة الممكن تحسينها وتوفير الأدلة لأغراض المساءلة عن طريق فحص النتائج المحققة في إطار الأنشطة لصالح المستفيدين والشركاء مقارنة بالنتائج المقررة.
التقييمات المواضيعية	تقيم أهمية تدخلات البرنامج ونتائجها والعوامل المؤثرة في نتائجها في مجالات مواضيعية شاملة مثل الشراكات أو اعتبارات نوع الجنس.
التقارير التجميعية: تتضمن التقارير التجميعية للتقييمات تحليلاً مقتضياً وقابلاً للتنفيذ مستمداً من التقييمات المستكملة من أي نوع محدد.	
التقييمات المشتركة: نظراً إلى ما يحققه النهج المشترك من فوائد في المساءلة الجماعية والتعلم، يمكن إجراء أي نوع من أنواع التقييم بالاشتراك مع الشركاء عند الاقتضاء. وفي السياق الأوسع للأمم المتحدة وأهداف التنمية المستدامة، تزداد أهمية التقييمات المشتركة وتجرى عادة في سياقات العمل الإنساني الواسع النطاق والطويل الأمد في شكل تقييمات العمل الإنساني المشتركة بين الوكالات.	

الملحق الثاني

شروط تعيين مدير التقييم في البرنامج

التسلسل الإداري

1- يرأس مدير التقييم وظيفة تقييم مستقلة داخل أمانة البرنامج ويكون في الوقت نفسه مسؤولاً من الناحية الإدارية أمام المدير التنفيذي ومسؤولاً أمام المجلس التنفيذي.

شروط التعيين

- 2- وفقاً للقواعد والمعايير التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، يعين المدير التنفيذي مدير التقييم بالتشاور مع المجلس التنفيذي.
- 3- وإضافة إلى المسؤولية عن إدارة مكتب التقييم في البرنامج والرقابة عليه، يضطلع مدير التقييم المعين في رتبة مد-2 بمهام القيادة الشاملة و يضع المعايير المتصلة بوظيفة التقييم ويشرف على هذه الوظيفة ويبلغ عنها على نطاق البرنامج، بما يتماشى مع مبادئ التقييم المعتمدة في الأمم المتحدة والمتمثلة في الاستقلالية والمصداقية والفائدة ومع الإطار المعياري والمسؤوليات المحددة في سياسة التقييم وميثاق التقييم.
- 4- وتستغرق مدة ولاية مدير التقييم خمس سنوات، مع إمكانية تجديدها لفترة ثانية. ولا يجوز لمدير التقييم العودة إلى العمل في البرنامج عندما تنتهي ولايته الأخيرة.
- 5- وتجنباً لأي تضارب فعلي أو متصور في المصالح، لا تُسند إلى مدير التقييم أي مسؤوليات إدارية أخرى ويعمل مدير التقييم بصفة استشارية أو بصفة مراقب فقط في اللجان أو فرق العمل التي تُنشأ لأغراض إدارية.

عملية الاختيار

- 6- بما أن المعايير الأساسية هي الكفاءة التقنية والاستقلال السلوكي والنزاهة، يوضع إجراء دولي تنافسي وشفاف لاختيار مدير التقييم على النحو التالي:
 - 1) تعد شعبة الموارد البشرية إعلاناً خارجياً عن الوظيفة الشاغرة بناء على اختصاصات الوظيفة المحددة على أساس المسؤوليات المنصوص عليها في سياسة التقييم.
 - 2) يُعلن عن الوظيفة الشاغرة على نطاق واسع وتعمّم عبر القنوات والمواقع الإلكترونية المناسبة، بما في ذلك القنوات والمواقع الخاصة بالدول الأعضاء في الأمم المتحدة وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وسائر الهيئات والشبكات والمنشورات الدولية المعنية.
 - 3) استناداً إلى معايير الاختيار المحددة في إعلان الوظيفة الشاغرة، تتولى شعبة الموارد البشرية فرز طلبات المرشحين وإعداد قائمة بالمرشحين الذين تتوفر فيهم المؤهلات الدنيا.
 - 4) تتولى هيئة للاختيار، يعينها المدير التنفيذي وتتألف من الأعضاء المذكورين أدناه وتدعمها شعبة الموارد البشرية، استعراض المرشحين وفقاً لسياسات التعيين في البرنامج ومتطلبات المنصب. وبناء على الاستعراض الأولي، تجري هيئة الاختيار المقابلات وتوصي المدير التنفيذي بالمرشحين اللذين يحتلان أعلى مرتبة بحسب ترتيب الأولوية.
 - 5) يعرض المدير التنفيذي اختياره النهائي على المجلس التنفيذي للموافقة عليه.

7- يعين المدير التنفيذي هيئة للاختيار تضم الأعضاء التالي ذكرهم:

- نائب المدير التنفيذي
- رئيس الديوان
- مساعد المدير التنفيذي (إدارة وضع البرامج والسياسات أو إدارة تسيير الموارد)
- رئيس فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (أو مدير معين من مكتب تقييم آخر من مكاتب الأمم المتحدة)
- عضوان في المجلس التنفيذي للبرنامج يعينهما مكتب المجلس التنفيذي
- مدير شعبة الموارد البشرية كأمين.

عملية التجديد

8- يجوز للمدير التنفيذي أن يجدد تعيين مدير التقييم الحالي لولاية ثانية بعد الحصول على موافقة المجلس التنفيذي.

العزل من المنصب

9- يُعزل مدير التقييم من منصبه بسبب سوء الأداء أو سوء السلوك أو ارتكاب فعل مناف للقانون وفقا لسياسات البرنامج وإجراءاته، بموافقة مسبقة من المجلس التنفيذي. ولا يجوز عزل مدير التقييم من منصبه بسبب بيانات عامة يدلي بها أثناء أداء عمله، وفقا للنظام الأساسي واللائحة العامة للبرنامج ولمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية في الأمم المتحدة.