



World Food Programme  
Programme Alimentaire Mondial  
Programa Mundial de Alimentos  
برنامج الأغذية العالمي

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الأولى

روما، 28 فبراير/شباط – 2 مارس/آذار 2022

البند 4 من جدول الأعمال

WFP/EB.1/2022/4-C

قضايا السياسات

للموافقة

التوزيع: عام

التاريخ: 27 يناير/كانون الثاني 2022

اللغة الأصلية: الإنكليزية

تتاح وثائق المجلس التنفيذي على موقع البرنامج على الإنترنت (<https://executiveboard.wfp.org>).

## سياسة البرنامج بشأن التقييم لعام 2022

### ملخص تنفيذي

خضعت وظيفة التقييم في برنامج الأغذية العالمي (البرنامج) لاستعراض النظراء في عام 2020 تحت رعاية فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ولجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ويعتبر استعراض النظراء إيجابياً، حيث خلص إلى أن وظيفة التقييم المستقل في البرنامج تنتج تقييمات عالية الجودة وأنه منذ استعراض النظراء السابق في عام 2014، أحرز تقدم حقيقي نحو رؤية ثقافة البرنامج بشأن المساءلة والتعلم التي يدعمها التفكير والسلوك والنظم التقييمية. ويقر استعراض النظراء بأنه لا يزال هناك مجال لمزيد من التقدم نحو هذه الرؤية ويقدم توصيات وفقاً لذلك. وتستجيب سياسة التقييم المحدثة في البرنامج لتلك التوصيات، وللتغيرات التي حدثت في الظروف منذ الموافقة على سياسة التقييم الأخيرة، لضمان استفادة البرنامج من وظيفة تقييم متوازنة بشكل جيد وتركز على المنفعة وتدعم ثقافة المساءلة والتعلم.

ووضعت سياسة التقييم المحدثة في البرنامج في وقت أوضحت فيه الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 التزام البرنامج بأن يستند إلى الأدلة في تحقيق نتائج. وتقدم أدلة التقييم مساهمة رئيسية في التعلم التنظيمي وفي كفاءة أن تكون البرامج والخطط والسياسات والاستراتيجيات قائمة على الأدلة.

وتتجذر سياسة التقييم المحدثة في البرنامج في أحدث القواعد والمعايير الدولية للتقييم. وتستند إلى السياسة السابقة لضمان استمرار نضج وظيفة التقييم، ولا سيما على المستوى اللامركزي، وتعزيز استخدام التقييمات وأدلة التقييم في البرنامج، وإمكانية نهوض وظيفة التقييم بشراكاتها مع الجهات الأخرى لدعم صنع القرار على الصعيد العالمي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة F. Tempest

مستشارة التقييم

مكتب التقييم

بريد إلكتروني: [faith.tempest@wfp.org](mailto:faith.tempest@wfp.org)

السيدة A. Cook

مديرة التقييم

هاتف: 066513-2030

**مشروع القرار\***

يوافق المجلس التنفيذي على سياسة التقييم في البرنامج لعام 2022 الواردة في الوثيقة WFP/EB.1/2022/4-C.

---

\* هذا مشروع قرار، للاطلاع على القرار النهائي المعتمد من المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات الصادرة في نهاية الدورة.

## مقدمة

- 1- تعرض هذه الوثيقة سياسة التقييم المحدثة في البرنامج التي تحل محل جميع سياسات التقييم السابقة. وقد أعدت السياسة عملاً بقرار المجلس التنفيذي<sup>(1)</sup> 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 هذه السياسة المحدثة مجدداً التزام البرنامج بالاستفادة بالكامل من التقييم في نظمه لإدارة الأداء والمساءلة والتعلم،<sup>(2)</sup> امتثالاً لمبادئ التقييم وقواعده ومعاييرها في الأمم المتحدة.<sup>(3)</sup> وتعترف السياسة موظفي البرنامج وأصحاب المصلحة بالغرض من وظيفة التقييم؛ وإطارها المفاهيمي والمعياري؛ والأدوار والمسؤوليات والمعايير المتعلقة بالتقييم في البرنامج. كما تبين قواعد التغطية، والجهود المبذولة لتعزيز استخدام أدلة التقييم، والمتطلبات من الموارد البشرية والمالية. وتدعم هذه السياسة المتوافقة مع مبادئ الأمم المتحدة وأهدافها البرنامج في تحقيق ولايته وأولوياته الاستراتيجية.<sup>(4)</sup>
- 3- وستكون السياسة مصحوبة بميثاق محدث للتقييم.<sup>(5)</sup> 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 سيرد حساب تكاليفها في خطة العمل العادية لوظيفة التقييم لفترة السنوات الثلاث المقبلة كملحق بخطة البرنامج للإدارة التي تعرض على المجلس كل سنة.

## سياق سياسة التقييم المحدثة وأساسها المنطقي

- 4- شهد العالم تغييرات مهمة منذ الموافقة على سياسة التقييم السابقة في عام 2016. 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 تغير المناخ. وتلح الحاجة بسبب هذه الاتجاهات إلى الدفع نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة الآن أكثر من أي وقت مضى. وتتجه الحكومات والمجتمع المدني ووكالات الأمم المتحدة، بما فيها البرنامج، نحو البحث عن سبل جديدة لعقد الشراكات بهدف مواجهة هذه التحديات المترابطة من خلال عدسة محور العمل الإنساني والتنمية والسلام.<sup>(6)</sup>
- 5- وتعيد الإصلاحات الجديدة التي اقترحتها الأمين العام للأمم المتحدة واعتمدها الدول الأعضاء في عام 2017 تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية لتعزيز 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، وكذلك على منصات التعاون الإقليمية. وعلى المستوى القطري، سستخدم أطر عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة بوصفها الوسيلة الأساسية لتخطيط مساهمة الأمم المتحدة في النتائج الإنمائية الوطنية وتزويدها بالموارد وتقديمها

(1) "رد البرنامج على التوصيات الواردة في التقرير الموجز عن استعراض النظراء لوظيفة التقييم في برنامج الأغذية العالمي" (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 كأسس مرجعية 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 (2016).

(4) "الخطة الاستراتيجية للبرنامج (2022-2025)" (WFP/EB.2/2021/4-A/1/Rev.2).

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

(6) منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. 2020. الشراكة من أجل السلام: المائدة المستديرة الرفيعة المستوى للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في الميدان الاقتصادي والأمم المتحدة بشأن محور العمل الإنساني والتنمية والسلام، 6 أكتوبر/تشرين الأول 2020. الوثيقة الختامية.

وتقييمها. وتشير هذه الإصلاحات إلى جانب التزام البرنامج باعتماد نهج أكثر تماسكا وتعاونيا في العمل الإنساني إلى أن عمل البرنامج، بما يشمل وظيفة التقييم، سيتأثر وسيستمر بشد بزيادة العمل المشترك وتعزيز اتساق جهود الأمم المتحدة.

6- وتعترف أهداف التنمية المستدامة<sup>(7)</sup> وكذلك قرار الأمم المتحدة الصادر في عام 2014 بشأن بناء القدرة على تقييم الأنشطة الإنمائية على الصعيد القطري بالدور الحاسم للتقييم في التنمية<sup>(8)</sup> ويشدد عقد العمل (2020-2030) لتحقيق أهداف التنمية المستدامة على الحاجة إلى القرارات التي تسترشد بالأدلة، بما فيها الأدلة المستمدة من التقييم. ويشدد أيضا على أهمية التعلم وتتبع التقدم المحرز وتحديد ما يتكفل بالنجاح وما يُمنى بالفشل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتنهض خطة التقييم العالمية للفترة 2016-2020<sup>(9)</sup> التي وافقت عليها الحكومات ووكالات الأمم المتحدة وهيئات المجتمع المدني ورابطات التقييم بقدرات التقييم الوطنية وتدعو إلى استخدام الأدلة لتوجيه تنفيذ أهداف التنمية المستدامة.

7- ومنذ عام 2016، حُدثت قواعد التقييم ومعاييرها الصادرة عن فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومعايير التقييم الصادرة عن شبكة التقييم الإنمائي للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وتتيح المعايير المنقحة إطارا معياريا لإصدار أحكام تقييمية وتستخدم على نطاق واسع في تقييم المساعدة الإنمائية.

8- وفي إطار البرنامج، وجّهت السياسات والاستراتيجيات الجديدة المعتمدة منذ عام 2016 ووظيفة التقييم، بما في ذلك سياسة الخطط الاستراتيجية القطرية لعام 2016، التي أدخلت التقييم المنهجي للخطط الاستراتيجية القطرية؛ وسياسة البرنامج بشأن الحماية والمساءلة لعام 2020، وسياسة البرنامج بشأن شؤون العاملين لعام 2021 وسياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين لعام 2022 (المزمع تقديمها إلى المجلس للموافقة عليها في دورته العادية الأولى لعام 2022) والخطة الاستراتيجية للبرنامج للفترة 2022-2025.

9- وأرسى البرنامج من خلال سياسة التقييم لعام 2016 ووظيفة تقييم شملت تقييمات مركزية وتقييمات لامركزية بحسب الطلب. وبالإضافة إلى استراتيجية التقييم المؤسسي، وُضعت أيضا استراتيجيات إقليمية للتقييم واستراتيجيات بشأن تنمية قدرات التقييم وتعميم التقييم وإدارة المعارف الناشئة عنه وتقييم الأثر ويجري تنفيذ جميعها في الوقت الحالي.

10- واستنتج استعراض النظراء لوظيفة التقييم الذي أجرته لجنة المساعدة الإنمائية مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في عام 2021<sup>(10)</sup> أن "وظيفة تقييم مؤسسية مستقلة 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 والتغيرات التنظيمية في البرنامج. وأوصى استعراض النظراء بسبل تعزيز فائدة وظيفة التقييم وقيمتها المضافة من خلال التمويل الكافي والمساندة وتنمية مهارات وقدرات التقييم الملانمة لموظفي التقييم؛ وتنفيذ نهج أكثر صرامة للتعلم التنظيمي من التقييم؛ وتوطيد شراكات التقييم لدعم قدرات التقييم الوطنية والتقييمات المشتركة والتقييمات التي تُجرى على مستوى المنظومة توخيا لتحقيق أهداف التنمية المستدامة المتحكّم فيها على المستوى الوطني.<sup>(11)</sup>

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 وتنسجم مع الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025.

(7) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 1/70 المؤرخ 21 أكتوبر/تشرين الأول 2015، تحويل عالما: خطة التنمية المستدامة لعام 2030 (A/RES/70/1).

(8) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 237/69 المؤرخ 19 ديسمبر/كانون الأول 2014، بناء القدرة على تقييم الأنشطة الإنمائية على الصعيد القطري (A/RES/69/237).

(9) تحدد خطة التقييم العالمية (2016-2020) رؤية عالمية طويلة الأمد للتقييم.

(10) تقرير موجز عن استعراض النظراء لوظيفة التقييم في برنامج الأغذية العالمي" (WFP/EB.A/2021/7-D).

(11) الأمم المتحدة. إجراءات عملية من أجل أهداف التنمية المستدامة.

## المفاهيم والتعاريف في هذه السياسة

12- تحدد سياسة تقييم إطار القواعد والمعايير والمساءلة والتغطية والقدرات من أجل الإدارة الفعالة للتقييمات. وتيسر هذه السياسة في إطار البرنامج اتخاذ القرار القائم على الأدلة وتعزز ثقافة التعلم. وتشكل وظيفة التقييم جزءاً لا يتجزأ من البرنامج وتنفذ بشكل مشترك على جميع مستوياته.

13- يتقيد البرنامج بتعريف الأمم المتحدة<sup>(12)</sup> لمفهوم التقييم ونصه:

*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<sup>(13)</sup>. 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.*

14- وتطلب جهات مختلفة في البرنامج إجراء تقييمات. 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 الاستراتيجيات والسياسات المؤسسية والبرامج العالمية والقضايا والمواضيع الاستراتيجية وحالات الطوارئ المؤسسية 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.

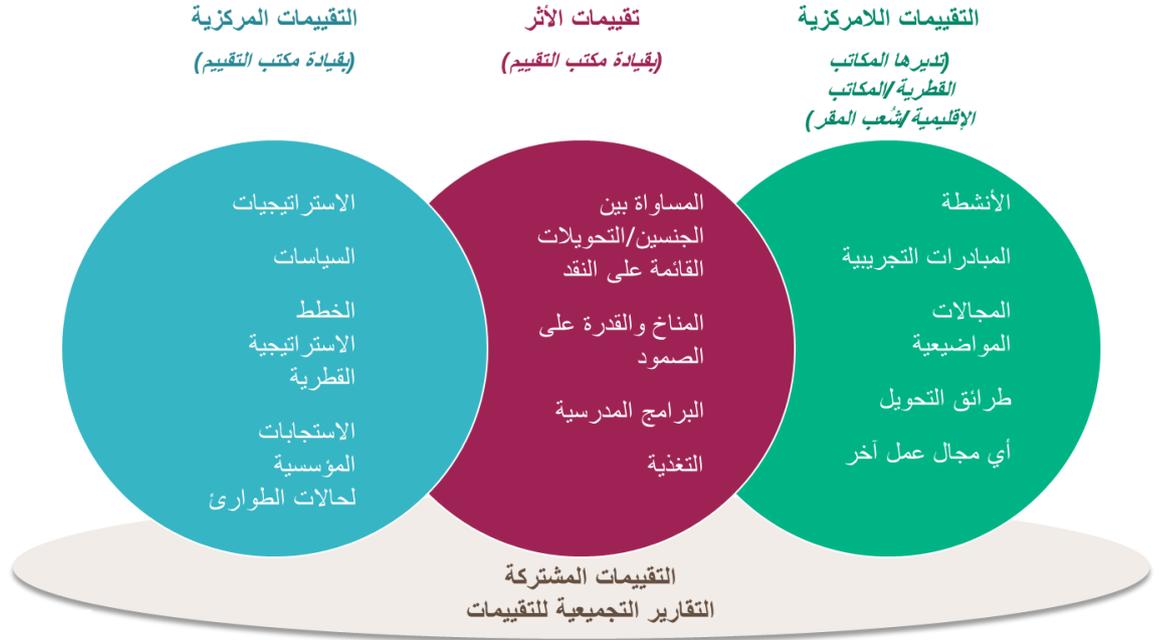
(3) تقييمات الأثر هي تقييمات يتولى مكتب التقييم إدارتها بناء على طلب المكاتب القطرية. وتقيس هذه التقييمات التغييرات الطارئة في حصائل التنمية التي تهم فئة سكانية مستهدفة والممكن عزوها إلى برنامج معين أو سياسة معينة على أساس افتراض ذي مصداقية. ويتم إجرائها في العادة أثناء تنفيذ البرامج على مدار فترة متعددة السنوات. ولا تُعرض تقييمات الأثر على المجلس التنفيذي.

15- ويجوز إجراء التقييمات المركزية والتقييمات اللامركزية وتقييمات الأثر بمشاركة شركاء آخرين من كيانات الأمم المتحدة أو الحكومات أو جهات التمويل أو شركاء آخرين مثل مؤسسات البحوث. كما يجوز تجميع كل فئات التقييم بهدف استخلاص الأدلة من عدة تقييمات (انظر الشكل 1).

(12) فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. 2016. قواعد ومعايير التقييم (2016).

(13) تشمل معايير التقييم لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المنقحة في عام 2019 الأهمية والفعالية والكفاءة والأثر والاستدامة والتماسك. ويمكن في سياقات العمل الإنساني الاستعاضة عن الأهمية والاستدامة بالملاءمة، وتؤخذ في الاعتبار أيضاً معايير التغطية والترابط والاتساق (انظر شبكة التعلم الإيجابي للمساءلة والأداء في مجال العمل الإنساني. 2006. تقييم العمل الإنساني باستخدام معايير التقييم للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: دليل شبكة التعلم الإيجابي للمساءلة والأداء في مجال العمل الإنساني للوكالات الإنسانية).

### الشكل 1: فئات التقييم في البرنامج



- 16- 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<sup>(14)</sup> الذي تشمل ضمانات الحياد.
- 17- ويحدد إطار البرنامج بشأن الرقابة التوقعات المتعلقة بتعزيز المساءلة والشفافية داخل البرنامج<sup>(15)</sup> وفي ظل نموذج خطوط الدفاع الثلاثة، يأتي مكتب التقييم في خط الدفاع الثالث إلى جانب مكتب المفتش العام وخدمات الرقابة، حيث يقدم ضمانات مستقلة ومشورة إلى المجلس التنفيذي والإدارة العليا. ويساهم التقييم أيضا في خط الدفاع الثاني من خلال الأدلة المولدة عن التقييمات اللامركزية.
- 18- ويشكل التقييم أيضا جزءا لا يتجزأ من نظام إدارة الأداء في البرنامج وعنصرا تكميليا وإن كان متميزا. وهو يستخدم نتائج مستمدة من آليات مثل التقدير والرصد والاستعراض والمراجعة والبحث (انظر الإطار 1) كجزء من قاعدة الأدلة عند تقييم الأداء والنتائج في البرنامج بهدف دعم المساءلة والتعلم.

(14) البرنامج، 2020. نظام ضمان جودة التقييم: إرشادات بشأن العملية والمضمون.

(15) "إطار الرقابة في البرنامج" (WFP/EB.A/2018/5-C).

### الإطار 1: السمات المميزة للآليات المتصلة بالأداء والمساءلة والتعلم

**التقدير:** يشكل التقدير تقييماً ناقداً للقيمة المحتملة لمشروع قبل اتخاذ قرار بتنفيذه،<sup>(16)</sup> وهو تقييم لمدى أهمية التدخل وجدواه واستدامته المحتملة لتحديد 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:** يوجّه رصد العمليات والنواتج والحصائل صنع القرارات التشغيلية، بما في ذلك القرارات المتعلقة بتصميم أنشطة الخطط الاستراتيجية القطرية وتنفيذها وتنقيحها. ويبسّر رصد النواتج والحصائل تقييم الفعالية. ويدعم رصد العمليات تقييم الكفاءة وجودة التنفيذ. ويؤدّد الرصد بيانات للمساءلة إزاء المستفيدين والشركاء لأغراض التقييم وللإبلاغ المؤسسي وجمع الأدلة على جميع المستويات.

**الاستعراض:**<sup>(17)</sup> يشكل الاستعراض تقييماً دورياً أو تقييماً لغرض معيّن يتناول أداء تدخل برنامجي ما أو جانباً محدداً من هذا التدخل. وتوجّه الاستعراضات صنع القرارات التشغيلية وتدعم التعلم والمساءلة. ولا يتعيّن في الاستعراضات التقيّد 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:**<sup>(18)</sup> تشكل المراجعة الداخلية ضماناً موضوعياً مستقلاً ونشاطاً استشارياً مصمماً لإضافة قيمة إلى عمليات البرنامج ولتحسينها. وهي أساسية لنظام الرقابة الداخلية في البرنامج وأطر إدارة المخاطر وثقافته التنظيمية.

**البحث:**<sup>(19)</sup> يشكل البحث استقصاءً منهجياً لتنمية المعرفة أو الإسهام فيها.

19- وتتضمن الخطة الاستراتيجية للبرنامج للفترة 2022-2025 ستة "عوامل تمكين" ستزيد قدرة البرنامج على تحقيق النتائج. وأحد عوامل التمكين هذه هي "الأدلة". وتمثل وظيفة التقييم أحد مصادر الأدلة في البرنامج وترتبط ارتباطاً وثيقاً بمصدر آخر وهو وظيفة الرصد. وسيواصل مكتب التقييم العمل 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

20- تساعد وظيفة التقييم على جعل البرنامج يفي بالغرض المنشود عن طريق تزويد صانعي القرارات فيه وجميع أصحاب المصلحة بتقييم مستقل لنتائج وآثار عمله. وبناء على ذلك، فإن رؤية نظرية التغيير في وظيفة التقييم (انظر الشكل 2) هي تعزيز مساهمة البرنامج في القضاء على الجوع من خلال ثقافة قوامها المساءلة والتعلم ويدعمها التفكير التقييمي والسلوك التقييمي والنظم التقييمية بحلول عام 2030.

21- وللمساهمة في هذه الرؤية، تتمثل الأهداف في ضمان أن توجّه أدلة التقييم بشكل مستمر وشامل 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.

22- وستحقق هذه الأهداف عن طريق بلوغ الحصائل التالية:

(1) استقلال التقييمات ومصادقيتها وفائدتها: تُدمج التقييمات في دورة السياسات والبرامج وتُدار كلها وفقاً لقواعد الأمم المتحدة ومعاييرها ولنظام ضمان جودة التقييم، مما يكفل حسن توقيت التقييمات وجودتها العالية وإتاحتها للجمهور

(16) فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. 2016. قواعد ومعايير التقييم (2016).

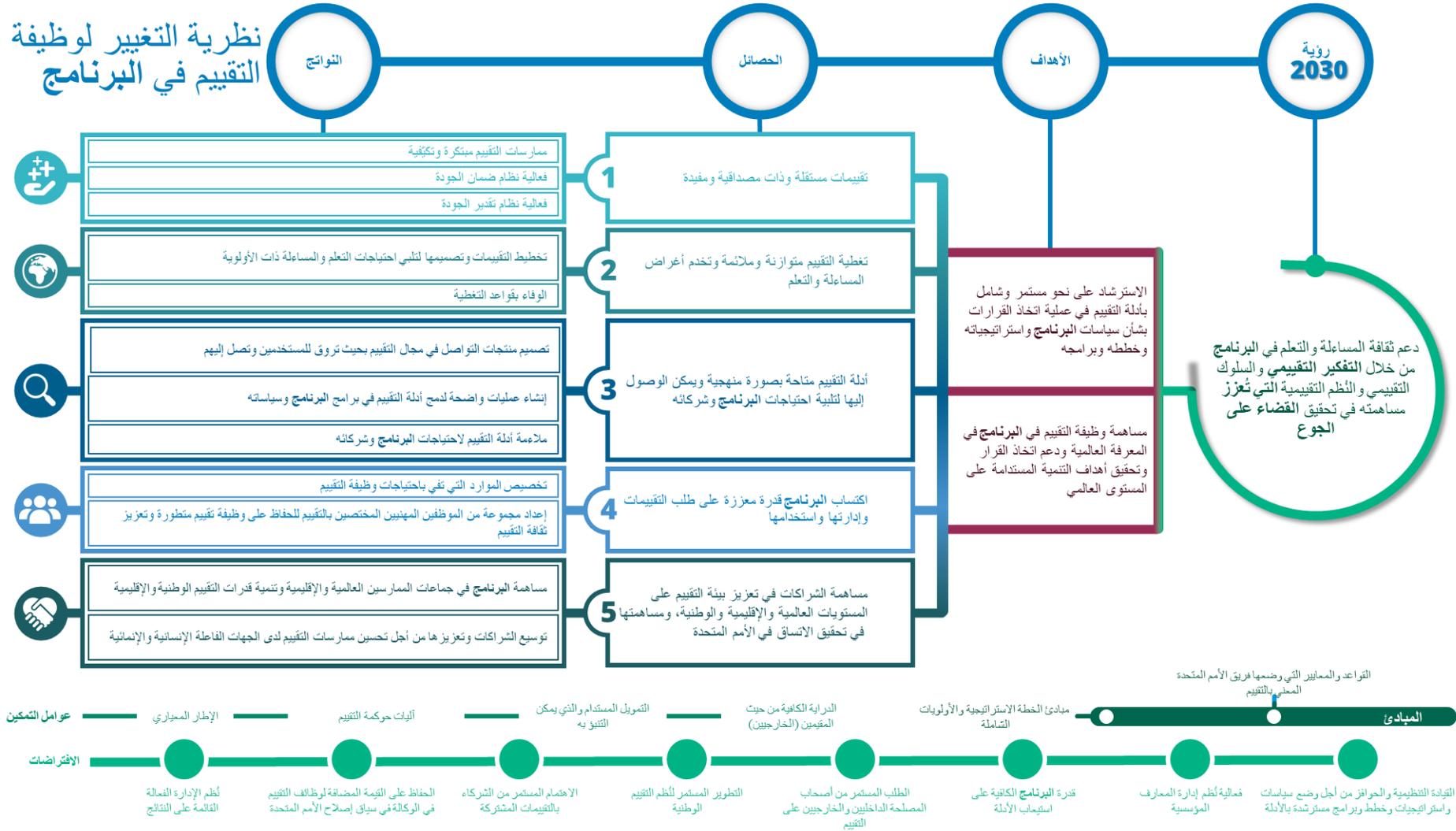
(17) البرنامج. 2016. تحديد أي من الخيارين: التقييم اللامركزي أم الاستعراض. (مذكرة توجيهية).

(18) "الميثاق المنقح لمكتب المفتش العام" (WFP/EB.2/2019/4-B/1).

(19) فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. 2016. قواعد ومعايير التقييم (2016).

- 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 وينبغي تخطيط التقييمات 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 أريد استخدامها لإرشاد عملية صنع القرارات.
- (4) اكتساب البرنامج قدرة معزز على طلب التقييمات وإدارتها واستخدامها: تعزز قدرات التقييم على نطاق البرنامج عن طريق ترتيبات إدارية تفي بالقواعد والمعايير التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.
- (5) تسهم الشراكات في تعزيز تهيئة بيئة مواتية لإجراء التقييم على المستوى العالمي والإقليمي والوطني وفي تحقيق 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.
- 23- وستحقق هذه الحصائل من خلال تنفيذ عدة نواتج تتطلب الاستثمار والدعم التنظيمي. وترتكز السياسة على العديد من عوامل التمكين والافتراضات والتقدم التي سيؤدي عدم تحقيقها بشكل كامل إلى تفويض السياسة.

## الشكل 2: نظرية التغيير لوظيفة التقييم

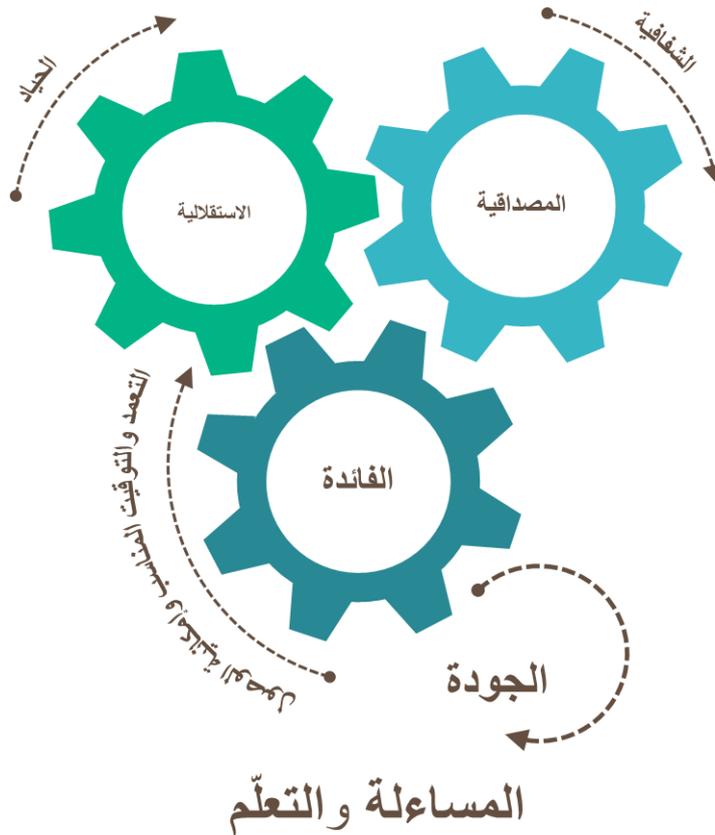


## المبادئ التوجيهية

### مبادئ التقييم

24- تستند وظيفة التقييم في البرنامج إلى مبادئ التقييم التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم<sup>(20)</sup> وتتمثل في الاستقلالية والمصداقية والفائدة. ويكفل تطبيق هذه المبادئ جودة التقييم وتعزيز المساءلة والتعلم على نطاق البرنامج لتحسين أداء البرنامج وما يحققه من نتائج.

الشكل 3: مبادئ التقييم



## المساءلة والتعلم

- ◀ **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 فيها.
- ◀ **المصداقية** تركز على الاستقلالية والحياد واتباع منهجية صارمة. وتشمل العناصر الرئيسية للمصداقية عمليات شفافة للتقييم ونهجاً شاملة تُشرك أصحاب المصلحة ونظماً متينة لضمان الجودة والتقييم. ويرد في الفقرتين 37 و38 بيان إجراءات تقييم وضمان الجودة.

(20) فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، 2016، قواعد ومعايير التقييم (2016).

الفائدة ضرورية في التقييم. وينبغي عند طلب وإجراء تقييم التعبير بوضوح عن اعتزام استخدام ما ينتج عنه من تحليل واستنتاجات أو توصيات لتوجيه القرارات والإجراءات. والتقييم مفيد لأنه يوفر مساهمات في التعلّم التنظيمي على النحو الملائم وفي الوقت المناسب وتوجيه صنع القرارات وتعزيز المساءلة عن النتائج. ويمكن أيضا 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 إجراء التقييمات في الوقت المناسب لإرشاد عمليات صنع القرارات؛ وعن طريق ضمان إتاحة تقارير التقييم وردود الإدارة عليها للجمهور.

الجدول 1: الاستقلالية والحياد	
القاعدة 4 التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم: الاستقلالية	
تكون وظيفة التقييم مستقلة عن الوظائف الإدارية الأخرى.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ يرأس مدير التقييم وظيفة تقييم مستقلة ضمن أمانة البرنامج.</li> <li>◀ تولى الإدارة اتخاذ القرارات* المتعلقة بالتقييمات التي يُطلب إجراؤها خارج مكتب التقييم بدلا من الموظفين المسؤولين مباشرة عن تنفيذ التدخلات الخاضعة للتقييم.</li> <li>◀ تخضع جميع التقييمات لتقدير مستقل للجودة بعد التقييم.</li> </ul>
تضع وظيفة التقييم جدول أعمال التقييم.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ يتمتع مدير التقييم بكامل السلطة التقديرية على اختيار التقييمات التي يطلب مكتب التقييم إجراؤها وعلى الموافقة عليها وعلى إصدار تقارير التقييم لُعرض على المجلس.</li> <li>◀ توضع آليات تكفل خلو التقييمات المطلوب إجراؤها خارج مكتب التقييم من أي تأثير لا يمرر له وعدم تحيُّر التقارير وشفافيتها، مثل الاستعراض الخارجي لمسودة الاختصاصات، والتقارير الأولية وتقارير التقييم.</li> <li>◀ تتاح جميع التقييمات للجمهور.</li> </ul>
تزوّد وظيفة التقييم بالموارد الكافية لإجراء التقييم.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ يعتمد المجلس إطار ميزانية التقييم في سياق خطة البرنامج للإدارة؛ وتكون لمدير التقييم كامل السلطة التقديرية والسيطرة على الموارد المخصصة لمكتب التقييم.</li> </ul>
تدعم استقلالية وظيفة التقييم حرية الاطلاع على المعلومات التي ينبغي أن يحصل عليها المقيمون فيما يتعلق بموضوع التقييم.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ الصكوك الرسمية – ميثاق التقييم والتوجيه المتعلق بالكشف عن المعلومات – يضمن كلاهما أن يمكن الموظفين المقيمين من الاطلاع على المعلومات.</li> </ul>
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"> <li>◀ يتولى مقيمون مستقلون إجراء جميع التقييمات.**</li> <li>◀ يقدم مدير التقييم ضمنا بشأن الامتثال للقواعد والمعايير المحددة للتقييم في إجراء التقييمات المطلوبة من مكتب التقييم.</li> <li>◀ تشتمل بيانات الضمان الصادرة عن المدير التنفيذي، التي تستند إلى بيانات مديري الشعب والمديرين الإقليميين والمديرين القطريين، على التزامات لضمان حياد التقييمات اللامركزية.</li> </ul>

القاعدة 5 التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم: الحياد	
<p>يُقيّم تضارب المصالح المحتمل قبل تعيين الأفرقة المعنية بالتقييم.</p> <p>يوقّع جميع المسؤولين عن التقييم والمقيّمون على تعهد فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم الخاص بالالتزام بالسلوك الأخلاقي في التقييم.</p>	<p>يتعيّن على المقيّمين 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.</p>
<p>تدعم نظم ضمان جودة التقييم الشفافية في إدارة التقييمات.</p> <p>تؤخذ في الحسبان آراء جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين بانتظام في تصميم التقييمات وإجرائها والإبلاغ عنها، مع إيلاء الاعتبار الواجب للسرية.</p> <p>الشفافية التحليلية تشكل جزءاً لا يتجزأ من تصميم التقييمات وإجرائها والإبلاغ عنها.</p> <p>تطبّق قواعد التغطية.</p> <p>تستخدم آليات لتقييم تضارب المصالح.</p> <p>تتاح خدمات مكتب مساعدة لدعم المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية وشعب المقر في إدارة التقييمات اللامركزية.</p> <p>تدعم وحدات التقييم الإقليمية المكاتب القطرية في إدارة التقييمات.</p> <p>تُدعم الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بالتقييم في نظام إدارة أداء الموظفين في البرنامج وفي بيانات ضمان الرقابة الداخلية الصادرة عن المديرين.</p>	<p>يُطبّق 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.</p>

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

\*\* يتألف المقيّمون من استشاريين خارجيين أساساً. 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.

### المبادئ الأساسية

25- تحدد الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 سبعة مبادئ ستوجّه عمل البرنامج. كما تحدد الخطة الاستراتيجية أربع أولويات شاملة تمثل الالتزامات التي قطعها البرنامج لتعظيم فعالية البرامج. وستطبق هذه الأولويات الشاملة، المنصوص عليها في إطار سياسة البرنامج، في جميع العمليات.

26- والمبادئ هي:

- ◀ وضع الناس في محور التركيز
- ◀ الاستناد إلى المبادئ الإنسانية
- ◀ الملكية الوطنية
- ◀ السياق المحدد
- ◀ تكامل البرامج
- ◀ الوعي بالمخاطر
- ◀ الاستناد إلى الأدلة

27- والأولويات الشاملة هي:

- ◀ الحماية والمساءلة أمام السكان المتضررين
- ◀ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
- ◀ إدماج التغذية
- ◀ الاستدامة البيئية

28- كما تسترشد وظيفة التقييم بهذه المبادئ والأولويات، فضلا عن المبادئ المتجذرة في قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وتعمل هذه المبادئ والأولويات والمعايير على توجيه التقييمات. كما توجه القرارات بشأن ما يتم تقييمه وتحديد أسئلة التقييم.

### عناصر وظيفة التقييم

29- تشمل وظيفة التقييم الإطار المعياري والمسؤوليات المتعلقة بالتقييم التي يجب 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

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

← يطلب مكتب التقييم إجراء التقييمات المركزية بما يتماشى مع خطة عمل وظيفية التقييم السنوية<sup>(21)</sup> وضماناً للحياة، يضع مدير التقييم برنامج العمل بصورة مستقلة بالتشاور مع المجلس (من خلال المشاورة السنوية بشأن التقييم) والإدارة العليا للبرنامج وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين.

← تطلب المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية وشعب المقر إجراء التقييمات اللامركزية ويتخذ مديرو المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية وشعب المقر القرارات الأولية بشأنها عند تصميم الخطط الاستراتيجية القطرية أو البرامج واعتمادها لتيسير تدبير الموارد والتخطيط؛ وقد يتطلب الأمر أيضاً إجراء مزيد من التقييمات. 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 إقليم 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.

← يطلب مكتب التقييم إجراء تقييمات الأثر بما يتماشى مع أولويات الأدلة المؤسسية المولدة عن "نوافذ" تقييم الأثر. وهذه النوافذ هي حوافز تقييمات الأثر في مجالات أدلة ذات أولوية محددة، يُتفق عليها مع إدارة البرنامج، ويجري تحديثها مع مرور الوقت في ظل تغير أولويات الأدلة في البرنامج.

31- وينبغي أن يكون نوع التقييم وتوقيته ونهجه وأسلوبه مناسباً لاستخدامه المنشود ولتطلبات السياسات والبرامج، بالامتثال في الوقت نفسه لقواعد التغطية. ويشير الملحق الأول إلى الأنواع الرئيسية للتقييمات التي يجريها البرنامج في الوقت الحالي، بيد أنه يجري تحديث الطرائق والنهج عند الاقتضاء، وخصوصاً عندما يسمح الابتكار بتعزيز استخدام رؤية التقييم.

32- 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 التقييمات والمراجعات. ويشمل هذا التنسيق أيضاً النظر في النتائج والتوصيات المنبثقة عن العمليات التي يجريها كل منهما.

### قواعد التغطية

33- تحدد هذه 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.

(21) بينما يطلب مكتب التقييم تقييمات الخطط الاستراتيجية القطرية ويديرها، فإن المكاتب القطرية مسؤولة عن تخطيطها وإعداد ميزانياتها.

وعليه، تحدد القواعد المشار إليها في الجدول 2 توقعات مؤسسية دنيا تتاح في إطارها للوحدات التي تطلب إجراء تقييمات مرونة في تحديد أولويات المواضيع والتدخلات والتوقيت بما يتماشى مع دورات سياساتها أو برامجها واحتياجات أصحاب المصلحة.

34- ولا توجد أي قواعد دنيا للنطاق الذي تغطيه التقييمات المشتركة، غير أنه يُتوقع أن يزداد عددها استجابة للتطورات في التقييم على نطاق المنظومة والإصلاحات الأخرى لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية، بما في ذلك اعتماد تقييمات أطر عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة.

الجدول 2: قواعد التغطية الدنيا للتقييمات	
الوحدة التي تطلب التقييم	نوع التقييم
مكتب التقييم	التقييمات الاستراتيجية: توفر هذه التقييمات تغطية متوازنة لأدوات التخطيط الأساسية لدى البرنامج، بما في ذلك عناصر الخطة الاستراتيجية للبرنامج والاستراتيجيات ذات الصلة.
	تقييمات السياسات: يجري تقييم السياسات بعد أربع إلى ست سنوات من بدء تنفيذها <sup>(1)</sup> و/أو قبل تغييرها.
	تقييمات الطوارئ المؤسسية: ستخضع جميع الأزمات المصنفة على أنها في "مرحلة توسيع النطاق المؤسسي" و"مرحلة الاهتمام المؤسسي" <sup>(2)</sup> للتقييم من خلال تقييمات الطوارئ المؤسسية التي يطلبها مكتب التقييم أو تقييمات الخطط الاستراتيجية القطرية أو التقييمات الإنسانية المشتركة بين الوكالات. وسيحدد مدير التقييم أنسب خيار بالتشاور مع أصحاب المصلحة الرئيسيين.
	تقييمات الخطط الاستراتيجية القطرية: <sup>(3)</sup> (أ) يُقتضى تقييم كل خطة من الخطط الاستراتيجية القطرية في السنة ما قبل الأخيرة لكل خطة منها. (ب) بالنسبة إلى الخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة هناك حاجة إلى إجراء تقييم كل خمس سنوات في حالة أكبر 10 مكاتب قطرية، <sup>(4)</sup> وكل 10 سنوات إلى 12 سنة في حالة جميع المكاتب القطرية الأخرى.
	تقييمات الأثر: سيحدد مدير التقييم عدد نوافذ التقييم وعدد التقييمات التي يمكن أن تُدار في كل نافذة خلال الفترة المحددة، <sup>(5)</sup> أخذاً في الاعتبار أولويات الأدلة والقدرات التنظيمية.
المكتب القطري	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.
المكاتب الإقليمية	لا توجد قواعد محددة، ولكن تطبق معايير لتوجيه صنع القرارات بشأن التقييم (انظر الجدول 3)، ولا سيما بالنسبة إلى التقييمات المتعددة البلدان. <sup>(6)</sup>
مكاتب/شعب المقر	لا توجد قواعد محددة، ولكن تطبق معايير من أجل صنع القرارات بشأن التقييم (انظر الجدول 3).
	التقارير التجميعية: تلخص الأدلة المستمدة من عدد من التقييمات المستكملة. ولا توجد قواعد محددة للتقارير التجميعية، ولكن سيهدف مكتب التقييم إلى إعداد تقرير تجميعي واحد على الأقل كل عام.
	التقييمات المشتركة والتقييمات على نطاق المنظومة: سيلتمس البرنامج فرص العمل مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى وعلى المستوى القطري، بالتشاور 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.

<sup>(1)</sup> "وضع السياسات في البرنامج" (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.

<sup>(2)</sup> تعميم المدير التنفيذي OED 2022/003.

<sup>(3)</sup> "سياسة الخطط الاستراتيجية القطرية" (WFP/EB.2/2016/4-C/1/Rev.1). سيجري استعراض القاعدة الحالية لتقييمات كل خطة من الخطط الاستراتيجية القطرية في عام 2023 بعد استكمال تقييم الجيل الأول من الخطط الاستراتيجية القطرية وبعد إجراء تقييم لسياسة الخطط الاستراتيجية القطرية.

<sup>(4)</sup> جُمعت المكاتب القطرية في فئات بحسب الحجم بناء على معايير البرنامج التي وضعها مكتب دعم إدارة العمليات، وكذلك بحسب حجم المكتب وعدد الموظفين وعدد المستفيدين.

<sup>(5)</sup> سيكون هناك في عام 2022 أربع نوافذ للأدلة ويُنفذ ما يصل إلى ستة تقييمات في كل نافذة في أي وقت.

<sup>(6)</sup> ينبغي أن تشمل البرامج والمشروعات الإقليمية خططاً لتوليد الأدلة من خلال التقييم بحسب الاقتضاء.

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

<b>الجدول 3: معايير توجيه صنع القرارات للتقييمات اللامركزية</b>	
←	الأهمية الاستراتيجية بالنسبة إلى البرنامج
←	فجوات الأدلة (على المستوى القطري أو الإقليمي أو العالمي)
←	مستوى نفقات البرامج
←	حجم 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

36- وحرصا على تحقيق الكفاءة، تشجّع الحكومات الوطنية والجهات الممولة وسائر أصحاب المصلحة، عندما يتم استيفاء قواعد التغطية المذكورة، على استخدام تقييمات البرنامج عند الوفاء بمتطلبات التقييم الخاصة بها.

#### إدارة الجودة

37- **ضمان الجودة:** يتطلب التقييم العالي الجودة عملية تخطيط وتنفيذ بعناية وتدار وفقا لنظام ضمان جودة التقييم. 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.

38- **تقدير الجودة:** تخضع جودة جميع التقييمات المستكملة لتقدير مستقل بالاستناد إلى معايير نظام ضمان جودة التقييم وتُدرج النتائج في تقرير التقييم السنوي. كما تتاح للجمهور نتائج هذا التقدير للجودة بعد التقييم إلى جانب تقارير التقييم، مما يسهم في شفافية التقييمات ومصداقيتها وفائدتها.

#### استخدام التقييمات وتعميمها ومتابعتها

39- **الاستخدام:** تكون التقييمات أكثر فائدة 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. وسيواصل مكتب التقييم اعتماد نهج وأساليب ابتكارية ومرنة للتقييم تعزز حسن توقيت التقييمات وتلبيتها للاحتياجات المعرفية وتكثف بالتالي استخدامها لتوجيه صنع القرارات.<sup>(22)</sup> وسيعمل مكتب التقييم مع المكاتب الإقليمية للنهوض بالابتكار في التقييمات التي يُطلب إجراؤها على المستويين الإقليمي والقطري وتيسير تبادل الأفكار بين الأقاليم.

40- **التواصل:** سيواصل مكتب التقييم على الاتصال بالإدارة العليا في البرنامج والمجلس التنفيذي لتشكيل ممارسات البرنامج من خلال الاستخدام المنهجي لأدلة التقييم في العمليات من أجل الموافقة على السياسات والاستراتيجيات والبرامج، كما هو الحال عليه بالنسبة إلى الخطط الاستراتيجية القطرية عن طريق عملية الاستعراض المؤسسي للبرامج. وهناك التزام من إدارة البرنامج ومكتب التقييم بالمشاركة بانتظام أثناء وضع اللامسات الأخيرة على التقييمات وردود الإدارة عليها.

(22) سيقدم فريق استشاري معني بأساليب التقييم مكون من خبراء تقييم معترف بهم عالميا المشورة بشأن الابتكار في نهج وطرائق التقييم لتلبية احتياجات البرنامج المتعلقة بالمساءلة والتعلم على أفضل وجه. وستستخدم التقييمات بشكل متزايد أدوات البرنامج المبتكرة لجمع البيانات، بما في ذلك الرصد الجغرافي المكاني والطائرات بدون طيار والأدوات الإلكترونية.

- 41- وسيؤدي تنفيذ استراتيجية إدارة المعرفة والاتصالات في مجال التقييم إلى تعظيم الاستفادة من المعارف التي تنشأ عن تقييم وضع السياسات والاستراتيجيات وتصميم البرامج.
- 42- **المتابعة:** ستستمر إتاحة كل تقييمات البرنامج وردود الإدارة عليها للجمهور. 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 سنوياً تعده إدارة البرنامج عن حالة تنفيذ توصيات التقييم لنظر لجنة الرقابة والسياسات والمجلس التنفيذي. وسيواصل مكتب التقييم إصدار تقارير دورية بشأن الإجراءات المتخذة استجابة لتوصيات التقييم. وستساهم أداة تتبع المخاطر والتوصيات في البرنامج والتحسينات المرتبطة بها من حيث تتبع التوصيات والإبلاغ عن متابعتها في تعزيز استخدام التقييمات لأغراض التعلّم والمساءلة.
- 43- وستعزز وظيفة التقييم قدرة البرنامج على تلبية الاحتياجات المعرفية بشكل استباقي على جميع مستويات البرنامج. وسيظل البرنامج يعزز إتاحة المنتجات المعرفية المناسبة 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. وسيشمل المحاورون الرئيسيون شعب البرنامج مثل شعبة الابتكار وإدارة المعرفة، وشعبة البرامج الإنسانية والإنمائية، وشعبة البحث والتقدير والرصد.
- 44- وبالإضافة إلى أن وظيفة التقييم ستصبح شريكا في التعلّم داخل البرنامج، فإنها ستعزز القاعدة المعرفية العالمية من خلال تبادل أدلة التقييم مع أصحاب المصلحة والشركاء المعنيين بالتقييم، وكذلك مع مراكز الفكر والأوساط الأكاديمية وأوساط البحث وجماعات الممارسين. وسيعمل مكتب التقييم والمكاتب الإقليمية أيضا على إرساء الشراكات وعلاقات التعاون وتوطيدها لتوليد المعارف.

### التقييم والشراكات على نطاق المنظومة

- 45- يتطلب التقدم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة عملا جماعيا، بما في ذلك شراكات بين الوكالات وشراكات بين الحكومات الوطنية وأصحاب المصلحة المعنيين بالتقييم تدعم صنع القرارات العالمية. وسيواصل مكتب التقييم والمكاتب الإقليمية العمل مع الشركاء من أجل تحسين ممارسات التقييم وتيسير الفعالية والمساءلة في سياق العمل الإنساني على المستوى العالمي، بما في ذلك من خلال دعم الجهود الرامية إلى تعزيز قدرات التقييم الوطنية.

### التعاون بين الوكالات

- 46- يؤكد الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات في عام 2020 من جديد ضرورة التعاون على نطاق المنظومة وبين الوكالات في مجال التقييم.<sup>(23)</sup> ونتيح التقييمات المشتركة والتقييمات المتعددة الوكالات تغطية أوسع وتعزز الكفاءة من حيث التكلفة والفهم بين الوكالات والشركاء على المستويين المؤسسي والوطني. وسيواصل البرنامج الدعوة والمشاركة في التقييمات المشتركة مع سائر كيانات الأمم المتحدة والشركاء الحكوميين على المستوى العالمي والإقليمي والوطني. وسيسهم البرنامج في الجهود التي يقترح الأمين العام بذلها لتعزيز التقييم على نطاق المنظومة داخل منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وسيساهم مشاركة كاملة في تنفيذ تقييمات أطر عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة على الصعيد القطري وفي التحسين المستمر في الأساليب المتبعة لتقييم هذه الأطر والمعدة عبر فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وسيواصل البرنامج

(23) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 233/75 المؤرخ 21 ديسمبر/كانون الأول 2020، الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية (A/RES/75/233).

الاضطلاع بدور راند في تسليط الأضواء على تقييم العمل الإنساني وتحسين تغطيته وجودته بالشراكة مع الفريق التوجيهي المعني بتقييم العمل الإنساني المشترك بين الوكالات<sup>(24)</sup> وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وجهات أخرى.

### تنمية قدرات التقييم الوطنية

47- 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<sup>(25)</sup> بما يتماشى مع دور التقييم المتوخى في خطة 2030<sup>(26)</sup> وخطة التقييم العالمية<sup>(27)</sup> وسيدعم مكتب التقييم المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية للبرنامج في المشاركة مع الحكومات الوطنية والشركاء لتعزيز الطلب على التقييم وتكثيف استخدامه. وسيدعو البرنامج أيضاً إلى إجراء تقييمات بقيادة البلدان وتوليد الأدلة لتوجيه العمليات الوطنية والتقارير عن التقدم المحرز من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وسيواصل إرساء 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

#### الأدوار والمسؤوليات

48- في ضوء المسؤولية المشتركة عن وظيفة التقييم في البرنامج، يتطلب تطبيق هذه السياسة مجموعة من الأدوار والمسؤوليات التي يرد وصف لها أدناه.

#### المجلس التنفيذي

49- 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 إجراؤها 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	اعتماد خطة عمل وظيفة التقييم وأولوياتها المحددة في خطة البرنامج للإدارة.
تدبير الموارد	(1) اعتماد ميزانية وظيفة 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.

(24) الفريق التوجيهي المعني بتقييم العمل الإنساني المشترك بين الوكالات هو كيان مرتبط باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

(25) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 237/69 المؤرخ 19 ديسمبر/كانون الأول 2014 بناء القدرة على تقييم الأنشطة الإنمائية على الصعيد القطري (A/RES/69/237).

(26) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 1/70 المؤرخ 21 أكتوبر/تشرين الأول 2015. تحويل عالماً: خطة التنمية المستدامة لعام 2030 (A/RES/70/1).

(27) خطة التقييم العالمية (2016-2020).

## المدير التنفيذي

50- 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 المساواة والتعلم، وإدماج مبادئ التقييم في الإدارة وصنع القرارات؛ (4) وتعيين مدير للتقييم يتمتع بكفاءة مهنية في مجال التقييم دون وجود تضارب في المصالح بناء على شروط التعيين المبينة في الملحق الثاني، رهنا بموافقة المجلس التنفيذي.
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 والمتابعة	(1) ضمان نشر ردود الإدارة الموضوعية على توصيات التقييم عندما ينظر المجلس في تقارير التقييم وتنفيذ إجراءات المتابعة والإبلاغ سنويا 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 المساواة 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 رئيسا لوكالة عضو في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

## مدير التقييم

51- مدير التقييم هو مقيم يتمتع بالكفاءة المهنية دون وجود تضارب في المصالح يعينه المدير التنفيذي رهنا بموافقة المجلس التنفيذي (انظر الملحق الثاني للاطلاع على شروط تعيين مدير التقييم). ويرأس مدير التقييم وظيفة تقييم مستقلة داخل أمانة البرنامج ويكون في الوقت نفسه مسؤولا من الناحية الإدارية أمام المدير التنفيذي ومسؤولا أمام المجلس التنفيذي. 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 التقيد 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 الحياض والإرشادات والتغطية المتوقعة؛ (5) والعمل كأمين للفريق التوجيهي لوظيفة التقييم.
الرقابة	(1) تقديم ضمانات تفيد بأن جميع التقييمات تجرى في امتثال لجميع القواعد 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 المشاركة مع المانحين وتعبئة الموارد من أجل التقييم؛

5) وتقديم الإرشاد بشأن أنسب النماذج لهيكله ووظيفة الرصد والتقييم في مختلف سياقات المكاتب القطرية بالتنسيق مع شعبة الموارد البشرية وشعبة البحث والتقدير والرصد.	
إجراء تقييمات عالية الجودة تتسم 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.	إدارة التقييمات التي يطلب إجراءها مكتب التقييم
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 إجراءها مكتب التقييم وتصميم وتفعيل نُظم تدعم التقيّد بهذا النظام في جميع التقييمات الأخرى؛ (3) وإدماج المسائل الشاملة بشكل منهجي وشامل في جميع عمليات التقييم في البرنامج مع ضمان مراعاة الاحتياجات المختلفة للنساء والرجال والبنات والأولاد والسكان الآخرين المتأثرين من خلال تصميم البرامج وتنفيذها.	ضمان الجودة
ضمان نشر تقديرات مستقلة بعد التقييم لجودة جميع التقييمات المستكملة إلى جانب تقارير التقييم.	تقدير الجودة
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.	تنمية القدرات
إسداء المشورة إلى الإدارة بشأن الاتساق بين توصيات التقييمات التي يطلب إجراءها مكتب التقييم وردود الإدارة.	ردود الإدارة على التقييمات التي يطلب إجراءها مكتب التقييم
1) الترويج لاستخدام التقييم ودعمه داخل البرنامج وفيما بين شركائه؛ (2) وتيسير التعلّم من أدلة التقييم في جميع الأقاليم؛ (3) ونشر تقارير جميع التقييمات على موقع البرنامج على الإنترنت؛ (4) وضمان تعميم نتائج التقييم في الوقت المناسب وبطريقة ملائمة بهدف دعم التعلّم التنظيمي؛ (5) وتنظيم المشاورة السنوية بشأن التقييم واجتماعات المائدة المستديرة حول التقييم.	الاستخدام
1) قيادة مشاركة البرنامج في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وشبكة التعلّم 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.	المشاركة الدولية
إعداد تقرير التقييم السنوي ونشره، بما يشمل الإبلاغ عن التقدم المحرز في تنفيذ السياسة.	الإبلاغ

### المديرون الإقليميون

52- يضطلع المديرون الإقليميون بدور مهم في الرقابة الإدارية على وظيفة التقييم، وخصوصا التقييمات التي تطلب إجراءها المكاتب الإقليمية أو المكاتب القطرية، ويُساءلون عن الآتي.

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 تمثيلا مع هذه السياسة واستراتيجية التقييم المؤسسية؛ (4) ورئاسة اللجان الإقليمية المعنية بالتقييم التي ينبغي أن تُعقد بانتظام.	الإطار المعياري
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.	التخطيط

تدبير الموارد	1) ضمان رصد الموارد في الميزانية وتخصيصها لإدارة التقييمات المستقلة، بما في ذلك التقييمات التي تطلب إجرائها 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) إبداء 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 تمثيلاً مع استراتيجية البرنامج لتنمية قدرات التقييم.
ردود الإدارة وإجراءات المتابعة	ضمان إعداد ردود الإدارة على التقييمات التي تطلب إجرائها 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 للجمهور؛ 3) وتعزيز إعداد منتجات الأدلة مثل ملخصات الأدلة؛ 4) وتيسير التعلم من أدلة التقييم داخل الإقليم وفيما بين البلدان.
المشاركة الإقليمية	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.
الإبلاغ	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.

### مديرو شعب المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية

53- 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) وللمديرين الإقليميين فقط، تخطيط 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 ممكناً وملائماً.
تدبير الموارد	وضع ميزانية كافية لإدارة التقييمات وإجرائها وضمان تخصيص الموارد.
إدارة التقييمات	1) تصميم التقييمات وإدارتها وفقاً 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 ودعم فئات التقييم الأخرى، بدعم من مكتب التقييم.

ردود الإدارة وإجراءات المتابعة	(1) إعداد ردود الإدارة وضمان إتاحتها للجمهور؛ (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 للجمهور.
<b>بوصفهم أصحاب المصلحة في التقييمات المركزية وتقييمات الأثر</b>	
دعم إجراء التقييمات	(1) ضمان قابلية مشروعات البرنامج للتقييم من خلال تحديد معلومات خط الأساس ومؤشرات الأداء وأهداف النتائج المتوقعة؛ (2) وتيسير عملية التقييم وإتاحة الاطلاع على المعلومات المطلوبة؛ (3) والمشاركة في المشاورات بشأن خطط التقييم والتعقيب على منتجات التقييم.
تدبير الموارد	(1) المديرين 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

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

◀ **لجنة الرقابة والسياسات:** يتألف أعضاء هذه الهيئة الاستشارية من الإدارة العليا والمديرين المسؤولين عن وظائف معينة. ويتمثل دورها الرئيسي في استعراض السياسات والموافقة عليها والتداول بشأن توصيات الرقابة وأنشطة إدارة المخاطر المؤسسية والإشراف على تنفيذها. وتعرض نتائج التقييمات المركزية وحالة تنفيذ توصيات التقييم على لجنة الرقابة والسياسات للنظر فيها.

◀ **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 المديرين الإقليميين 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 وتدعم المديرين الإقليميين في وضع استراتيجيات التقييم الإقليمية وتنفيذها وعن استعراض خطط التقييم الإقليمية التي تحدت سنويا واعتمادها. كما تضطلع اللجان بدور رئيسي في تعزيز الاتساق في أنشطة التقييم بين مكتب التقييم والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية. ويعمل موظفو التقييم الإقليميون كأمناء للجان التقييم الإقليمية.

◀ **اللجنة الاستشارية للرقابة المستقلة:** تقدم هذه الهيئة مشورة الخبراء المستقلة إلى المجلس التنفيذي والمدير التنفيذي بشأن الوفاء بمسؤولياتهما الإدارية. وفيما يتعلق بالتقييم، تقدم اللجنة المشورة بشأن سياسة التقييم واستراتيجيته وميثاقه؛ وخطه عمل التقييم والميزانية السنوية؛ ونظم ضمان الجودة لوظيفة التقييم؛ والتقييمات الخارجية. وتستعرض هذه اللجنة فعالية وظيفة التقييم وتوفر منتدى لمناقشة المسائل المثارة في تقييمات البرنامج. كما تقدم اللجنة المشورة بشأن مدى ملاءمة استجابة الإدارة ومتابعة توصيات المراجعة والأخلاقيات وأمين المظالم والتقييمات.<sup>(28)</sup>

## الموارد

55- تتطلب وظيفة التقييم الفعالة توفير الموارد المالية والبشرية المضمونة والتي يمكن التنبؤ بها والكافية. ويقر البرنامج بأنه يمنح الأولوية لتمويل التقييم وتبديد الموارد له على نحو مستدام وتلتزم الإدارة بضمان الموارد الكافية لتنفيذ هذه السياسة ودعم وظيفة التقييم أثناء تطورها.

## الموارد البشرية

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

(1) **الأخصائيون الخارجيون:** يعيّن أخصائيون 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. 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 أغلبيتهم تعيّن للعمل في مكتب التقييم والمكاتب الإقليمية.

◀ سيستمر تزويد مكتب التقييم ووحدات التقييم الإقليمية بمزيج من الموظفين المؤهلين من أخصائيي التقييم المعيّنين خارجياً والمشهود لهم بالكفاءة والخبرة وموظفي البرنامج الحاليين المتمتعين بالكفاءة المطلوبة للتقييم والمعيّنين وفقاً لإطار التوظيف وسياسة إعادة التعيين في البرنامج. وسيطلب من الموظفين المعاد تعيينهم العمل 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<sup>(29)</sup> يكون مسؤولاً مباشرة أمام المدير الإقليمي أو نائب المدير الإقليمي ومسؤولاً من الناحية التقنية أمام مكتب التقييم. وتموّل 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 تعيّن 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.

(28) "التسمية والاختصاصات المنقحة للجنة مراجعة الحسابات" (WFP/EB.2/2021/9-A).

(29) تندرج هذه الوظائف حالياً في الرتبة الفنية ف-4 لكنه قد تجري ترقيتها إلى الرتبة ف-5 خلال دورة السياسة في ضوء النمو والتطور المرتقبين في الأدوار والمسؤوليات التي تنطوي عليها وظيفة التقييم على المستوى الإقليمي، التي تتطلب، من بين أمور أخرى، توفير التوجيه الاستراتيجي للوظيفة في المناطق، وقيادة الدعم للمكاتب القطرية في إجراء التقييمات اللامركزية، ودعم الشراكات من أجل التقييم وتعزيز الاستفادة من أدلة التقييم.

### 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.

57- 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 التعلم 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

58- 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<sup>(30)</sup> وُعدلت لتجسيد تجربة البرنامج هي نقطة الانطلاق. وكما أشار استعراض النظراء، من المهم عند تحديد هدف للتمويل أن تؤخذ في الاعتبار تكاليف وظيفة تقييم مكتملة تشمل وظيفة تقييم معززة على المستوى اللامركزي.

59- ويلتزم البرنامج بضمان التمويل الكافي والمستدام لوظيفة التقييم فيه. وتسليماً باحتمال تطوّر وظيفة التقييم في السنوات المقبلة، سيخصص البرنامج اعتباراً من عام 2023 نسبة لا تقل عن 0.4 في المائة من مجموع إيراداته من المساهمات<sup>(31)</sup> لوظيفة التقييم فيه. ومن المتوقع أن يزداد الإنفاق على التقييم تدريجياً مع استمرار نمو الوظيفة، وخصوصاً على المستويين الإقليمي والقطري، ليلعب نسبة 0.6 في المائة من مجموع إيرادات المساهمات في عام 2026. وتشير توقعات الإنفاق على التقييم بعد عام 2026 إلى أنه من المتوقع حدوث تقلبات سنوية في حدود هذا النطاق بحسب مستوى نشاط التقييم الذي سيختلف بحسب حالة دورات البرامج القطرية.

60- وتموّل وظيفة التقييم من أربعة مصادر تمويل منفصلة يمول كل منها أنواعاً 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 الأثر 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

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

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

الميزانية؛ والمكاتب القطرية الصغيرة المعانية من نقص حقيقي في الموارد فيما يتعلق بتكاليف جمع البيانات المتعلقة بتقييمات الأثر. ويقوم الفريق التوجيهي لوظيفة التقييم بإدارة الصندوق الاحتياطي للتقييمات وفقا لمعايير الأهلية والتقييم.<sup>(32)</sup>

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

61- ويتولى مدير التقييم إدارة جميع الأموال المخصصة لمكتب التقييم لضمان الاستقلالية المالية. وسيواصل مدير التقييم ضمان الوضوح والشفافية في المخصصات والنفقات المدرجة في الميزانية لوظيفة التقييم من خلال الإبلاغ السنوي إلى المجلس التنفيذي.

## المخاطر

62- تحدّد نظرية التغيير المبيّنة في الشكل 2 عدة افتراضات مطلوبة لتحقيق وظيفة التقييم الفعالة نواتجها وحصائلها. وإذا كانت هذه الافتراضات غير صحيحة، فمن المحتمل أن تعجز الوظيفة عن تحقيق أهدافها المنشودة. وترد في الجدول 4 المخاطر المرتبطة بوظيفة التقييم وتدابير التخفيف منها.

الجدول 4: تحليل المخاطر	
تدابير التخفيف	الخطر
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ دعوة أصحاب المصلحة إلى زيادة استخدام تقييمات البرنامج ودعمهم لها.</li> <li>◀ دعم الحكومات في تنمية قدرات التقييم الوطنية.</li> </ul>	1- انخفاض الطلب الخارجي على التقييم من أصحاب المصلحة و/أو عدم إمكانية التنبؤ به (متوسط)
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ يضمن عمل مكتب التقييم والوحدات الأخرى أهمية التقييمات وحسن توقيتها وجودتها.</li> <li>◀ تعزيز الإبلاغ عن نتائج التقييم.</li> <li>◀ إذكاء الوعي بفائدة التقييمات.</li> <li>◀ تقديم التقارير عن تطبيق قواعد التغطية.</li> </ul>	2- انخفاض الطلب الداخلي على التقييم (متوسط)
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ نهوض الإدارة العليا بثقافة مؤسسية قوامها المساءلة والتعلم تُدمج التقييم في صنع القرارات المؤسسية.</li> <li>◀ إدماج الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بالتقييم في نظام إدارة أداء موظفي البرنامج.</li> <li>◀ استعراض المجلس لمؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بوظيفة التقييم واتخاذ القرارات والتبليغ بوضوح عن التوقعات والإرشادات بشأن تحسين الأداء.</li> </ul>	3- عدم كفاية القيادة والملكية والدعم في البرنامج (متوسط)
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ اتخاذ الإدارة لإجراءات ترمي إلى ضمان مراعاة أدلة التقييم وتخطيط التقييم بشكل منهجي في عملية استعراض السياسات والبرامج.</li> <li>◀ نظر لجنة الرقابة والسياسات والمجلس التنفيذي في حالة تنفيذ توصيات التقييم.</li> <li>◀ تنفيذ استراتيجية إدارة المعرفة في البرنامج.</li> </ul>	4- استخدام التقييم دون المستوى الأمثل (متوسط)
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ تنفيذ خطة العمل الناتجة عن عملية التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة من أجل التقييم.</li> <li>◀ تنفيذ استراتيجية تنمية القدرات المتعلقة بالتقييم.</li> </ul>	5- عدم كفاية الموارد البشرية – المهارات والموظفون (متوسط)

(32) سوف يُذكر المبلغ المخصص للصندوق الاحتياطي للتقييم كل عام في خطة البرنامج للإدارة وسترد تفاصيل بشأن استخدامه في تقرير التقييم السنوي.

الجدول 4: تحليل المخاطر	
تدابير التخفيف	الخطر
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ الالتزام المؤسسي بتحقيق الأهداف المالية للتقييم المحددة في السياسة.</li> <li>◀ سيواصل مكتب التقييم وحدات التقييم الإقليمية الدعوة إلى التخطيط التلعي للتقييمات ووضع ميزانياتها وتخصيص الموارد لها بشكل منهجي.</li> <li>◀ استمرار التمويل الكافي للصندوق الاحتياطي للتقييم.</li> </ul>	6- نقص الموارد المالية وعدم إمكانية التنبؤ بها (متوسط)
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ التزام الإدارة بتحسين نظام وقدرات الرصد على المستوى المؤسسي.</li> <li>◀ التعويض الجزئي من خلال جمع البيانات الأولية وإجراء مضاهاة للبيانات من جانب أفرقة التقييم.</li> <li>◀ تخطيط التقييم في بداية دورات المشروعات لتيسير تحديد متطلبات الرصد.</li> <li>◀ العمل مع مكتب الخصوصية العالمي في البرنامج بهدف ضمان استمرار الوصول إلى البيانات واستخدامها.</li> <li>◀ شراكة مكتب التقييم مع أصحاب البيانات في المقر.</li> </ul>	7- الجودة المحدودة والاستخدام المحدود لبيانات الرصد وسائر بيانات البرنامج (متوسط)
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ استمرار المشاركة في فريق الأمم المتحدة المعنى بالتقييم.</li> <li>◀ المشاركة في الجهود الرامية إلى توضيح أوجه التكامل بين التقييمات على مستوى المنظومة والتقييمات الخاصة بوكالة معينة.</li> <li>◀ استمرار الدعم للتقييمات المشتركة.</li> </ul>	8- التصورات بشأن القيمة المضافة المحدودة لوظائف التقييم في الوكالات (متوسط)

### نشر السياسة وتنفيذها واستعراضها

- 63- سيكون تنفيذ السياسة مدعوماً بالنسخ المحدث من ميثاق التقييم واستراتيجية التقييم المؤسسية واستراتيجيات التقييم الإقليمية.
- 64- وتعد خطة عمل وظيفة التقييم سنوياً كخطة وميزانية متجددتين لمدة ثلاث سنوات وتعرض على المجلس التنفيذي كملحق بخطة البرنامج للإدارة. وإذ يوافق المجلس التنفيذي على خطة الإدارة يعتمد بالتالي خطة عمل وميزانية وظيفة التقييم.
- 65- والأجل الزمني المحدد لسياسة التقييم هذه هو عام 2030 أي الموعد المستهدف لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. 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 المعنى بالتقييم.

### الرقابة والإبلاغ

- 66- 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 وحدات التقييم الإقليمية وأداء مكتب التقييم على أساس خطة عمله.
- 67- ووضع مكتب التقييم 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 وشركات التقييم والتقييمات المشتركة والموارد المالية والبشرية.

## الملحق الأول

أنواع التقييم في البرنامج	
تقييمات السياسات	تشكل جزءاً 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 موضع البرنامج في بلد ما والشراكات الاستراتيجية وتصميم البرامج وتنفيذها.
تقييمات الأثر	تقيس التغييرات في حصائل التنمية التي تهم فئة سكانية مستهدفة ويمكن 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 وترابطها.
تقييمات الأنشطة	تقيم المكونات الفرعية للخطط الاستراتيجية القطرية أو الخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة. وتدعم 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.
تقييمات المبادرات التجريبية	يستخدم البرنامج المبادرات التجريبية والابتكارات والنماذج الأولية كوسيلة لتحديد أفضل طريقة لتقديم المساعدة لتحقيق الحصائل الإنسانية والإنمائية. وتقدم تقييمات المبادرات التجريبية أدلة موثوقة عن تلك المبادرات، وهي مهمة في تحديد مجموعة طرائق وأدوات البرمجة المتاحة أمام البرنامج.
تقييمات طرائق التحويل	تقيم هذه التقييمات تصميم وتنفيذ ونتائج طرائق معينة لتحويل المساعدات الغذائية؛ وتقرن أحياناً استخدام مختلف طرائق التحويل ونجاحها النسبي في تحقيق حصائل معينة.
تقارير التقييم التجميعية	تتضمن التقارير التجميعية للتقييمات تحليلاً مقتضباً 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 مستقلة داخل أمانة البرنامج ويجمع في الوقت نفسه بين المسؤولية الإدارية أمام المدير التنفيذي والمساءلة أمام المجلس التنفيذي.

#### شروط التعيين

2- وفقا للقواعد والمعايير التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، يعين المدير التنفيذي مدير التقييم بموافقة 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 ويضع 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 والمصادقية 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 وتعمم 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) يتولى فريق للاختيار، يعينه المدير التنفيذي ويتألف من الأعضاء المذكورين أدناه وتدعمه شعبة الموارد البشرية، استعراض المرشحين وفقاً لسياسات التعيين في البرنامج ومتطلبات المنصب. وبناء على الاستعراض الأولي، يجري فريق الاختيار المقابلات ويوصي 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 فريقاً للاختيار يضم 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 يحدّد 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 وتتوافق مع النظام الأساسي واللائحة العامة للبرنامج ولمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية في الأمم المتحدة.