

Distr.: General  
2 April 2014  
Arabic  
Original: English

# المجلس الاقتصادي والاجتماعي



منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام ٢٠١٤

٦-٣ حزيران/يونيه ٢٠١٤

البند ٧ من جدول الأعمال المؤقت\*

## التقرير السنوي عن مهمة التقييم والتقييمات الرئيسية

موجز

أُعد هذا التقرير السنوي وفقا لسياسة التقييم المنقحة لليونيسيف (E/ICEF/2013/14) ومقررات المجلس التنفيذي ذات الصلة. ويقدم التقرير معلومات عن التطورات العالمية في مجال التقييم وعن الحالة الراهنة لمهمة التقييم في اليونيسيف، مع التركيز على أنشطة التقييم على الصعيد الإقليمي.

ويرد في الجزء "تاسعا" مشروع مقرر



الرجاء إعادة استعمال الورق

\* E/ICEF/2014/5

220414 160414 14-28834X (A)



## أولا - مقدمة

١ - 'نتائج الأمم المتحدة - هل نحن بصدد تحقيقها؟ كيف لنا أن نتأكد من ذلك؟'. كان هذا عنوان الحدث الرفيع المستوى الذي استضافه فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في نيويورك في نيسان/أبريل ٢٠١٣. وفي افتتاح الحدث، أكد بان كي مون، الأمين العام للأمم المتحدة، أن المساءلة والنتائج هي "أولويته رقم واحد" للأمم المتحدة. ومضى قائلاً: "يجب أن يبذل كل مدير نجاح الجهد للتفكير في المستقبل والتفكير في الماضي وتقرير الآثار، المقصودة وغير المقصودة، لعملنا"<sup>(١)</sup>.

٢ - ويمكن أن يؤدي التقييم دوراً رئيسياً في قياس النتائج والتأكد من صحة تحقيقها وفي تحليل الأداء والنتائج من حيث الأهمية، والكفاءة والفعالية. ويقصد به دعم التعلم التنظيمي، والمساءلة والشفافية، وتوفير أدلة قائمة على أسس قوية ودعم صنع القرار السليم والدعوة السليمة. وفي اليونيسيف، يهدف التقييم إلى دعم الأداء التنظيمي والنتائج بصورة أقوى، الأمر الذي يفضي إلى إجراء تحسينات حقيقية في حياة الأطفال في جميع أنحاء العالم.

٣ - ويجب أن يدار التقييم ذاته بكفاءة وفعالية. وهذا يتطلب أن تكون مهمة التقييم مكونة على النحو الصحيح وحاصلة على الموارد والدعم الكافيين. وهذا التقرير يوفر لمحة عامة عن حالة مهمة التقييم في اليونيسيف في عام ٢٠١٣. وينظر أولاً في مشاركة اليونيسيف بأنشطة التقييم في منظومة الأمم المتحدة وعلى نطاق أوسع، ثم يستعرض أداء، ونتائج وقاعدة موارد مهمة التقييم في اليونيسيف. ويعقب ذلك الإبلاغ عن جوانب تنظيم وأنشطة التقييم، على الصعيد الإقليمي في المقام الأول.

## ثانياً - الحوكمة فيما يتعلق بمهمة التقييم

٤ - في السنوات الأخيرة، أولى المجلس التنفيذي لليونيسيف اهتماماً خاصاً لمهمة التقييم التي تضطلع بها المنظمة، مؤكداً دورها المركزي. وفي المقرر ١٣/٢٠١٣، وافق المجلس التنفيذي على سياسة التقييم المنقحة لليونيسيف (E/ICEF/2013/14) وأكد أن مكتب التقييم سيواصل تقديم التقارير مباشرة إلى المجلس التنفيذي من خلال التقرير السنوي عن مهمة التقييم. واستجابت سياسة التقييم المنقحة لطلبات المجلس التنفيذي توحى الوضوح فيما يتعلق بالمساءلات عن التقييم، بما في ذلك توفير الموارد البشرية والمالية اللازمة للتقييم واستخدام نتائج التقييم على جميع المستويات في المنظمة. وتتناول السياسة أيضاً رغبات

(١) بيان الأمين العام للأمم المتحدة، بان كي مون، في اجتماع أسبوع التقييم لعام ٢٠١٣ الذي نظمته فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (فيديو).

المجلس التنفيذي فيما يتعلق بالترابط في أنشطة التقييم في منظومة الأمم المتحدة فضلا عن تقديم الدعم لنظم التقييم الوطنية واستخدامها.

٥ - وفي عام ٢٠١٣، قُدمت إلى المجلس التنفيذي تقارير تقييم عن أعمال اليونيسيف فيما يتعلق بالنماء في مرحلة الطفولة المبكرة، وتعليم مهارات الحياة والنهج القائم على حقوق الإنسان للبرمجة. ونوقش أيضا تقرير توليفي عن تقييمات الإجراءات الإنسانية التي اضطلعت بها اليونيسيف. وقُدمت ردود من الإدارة فيما يتعلق بكل تقييم. ونوقشت أيضا الخطة المتعلقة بالتقييمات المواضيعية العالمية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ في اجتماع غير رسمي لأعضاء المجلس التنفيذي عقد في كانون الأول/ديسمبر.

٦ - واجتمعت لجنة التقييم الداخلية التابعة لليونيسيف في شباط/فبراير لإجراء مشاورات بشأن إدخال تنقيحات في سياسة التقييم وفي أيلول/سبتمبر بشأن مقترحات متعلقة بالتقييمات المواضيعية العالمية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧.

٧ - وتعترف الإدارة وتحترم الاستقلال الوظيفي لمكتب التقييم. ولم يتعرض موظفو المكتب لأي ضغوط أو تقييدات غير مناسبة في الوفاء بمسؤولياتهم.

### ثالثا - ترابط التقييم على نطاق المنظومة داخل الأمم المتحدة

الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة: التقييم

٨ - يشير مرارا إلى التقييم قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات<sup>(٢)</sup>. ويؤكد القرار أهمية التقييم واستخدام الأدلة التي يستخلصها. ويدعو القرار إلى اتساق خطط التقييم مع الخطط الاستراتيجية المؤسسية الجديدة للصاديق والبرامج وإلى تعزيز قدرات التقييم في كيانات الأمم المتحدة ونظم التقييم الوطنية على حد سواء. ويشدد القرار على الحاجة إلى اتخاذ ترتيبات فعالة للتقييم المستقل على نطاق المنظومة.

٩ - وقد أقرت اليونيسيف بأهمية الاستجابة لهذه النقاط. وسيؤدي تنفيذ سياسة التقييم المنقحة إلى زيادة تعزيز نظام التقييم الذي تضطلع به اليونيسيف وسيساعد في تعزيز الدعم

(٢) A/RES/67/226.

لتنمية قدرات التقييم الوطنية. وقامت اليونيسيف بمواءمة الخطة المتعلقة بالتقييمات المواضيعية العالمية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧<sup>(٣)</sup> مع الخطة الاستراتيجية لليونيسيف للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧. ١٠ - وقدمت اليونيسيف أيضا المشورة التقنية بشأن التقييم المستقل على نطاق المنظومة. واعتمدت الآن سياسة التقييم المستقل على نطاق المنظومة للأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية (٢٠١٣)، وتجري الآن الأعمال التحضيرية لتقييمين رائدين على نطاق المنظومة. ومع أنه ما زال يتعين عمل الكثير، يشير هذا إلى إحراز تقدم هام نحو زيادة تغطية التقييم المستقل لمنظومة الأمم المتحدة.

### فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم

١١ - خلص تقييم خارجي لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم أُجري في عام ٢٠١٢ إلى أنه أدى مهمته على خير وجه في وضع معايير التقييم، وتحديد القواعد وتوفير ورقات إرشادية تقنية مفيدة، وأن هناك الآن فرصة لتعزيز أهميته بالوصول إلى جماهير أعرض في منظومة الأمم المتحدة وخارجها<sup>(٤)</sup>. وأسهمت اليونيسيف في صياغة استراتيجية فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم للفترة ٢٠١٤-٢٠١٩، الجديدة والأكثر حزما، التي حددت أربعة أهداف استراتيجية:

- (أ) أن تفي مهام ونواتج تقييم كيانات الأمم المتحدة بقواعد ومعايير التقييم لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛
- (ب) أن تستخدم كيانات وشركاء الأمم المتحدة التقييم في دعم المساءلة وتعلم البرامج؛
- (ج) أن يُرشد التقييم المبادرات والطلبات الطارئة على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛
- (د) أن يستفيد فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم من تعزيز مهنة التقييم على الصعيد العالمي ويسهم في تحسينها.

١٢ - وترى اليونيسيف أن الاستراتيجية تُحسن وضع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لمواصلة دعم أعضائه وشركائه بالنظر إلى دعمهم لاستقلال التقييم، وموثوقيته واستخدامه،

(٣) E/ICEF/2014/3.

(٤) Jups Kluyskens and Carrol Faubert, *Independent Assessment of the United Nations Evaluation Group (2004-2012)*, 2013.

مع العمل في الوقت ذاته على أداء دور 'قيادي' أقوى في التأثير على عمليات إصلاح الأمم المتحدة والعمل مع مجتمع التقييم العالمي.

١٣ - وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم يتقدم بالفعل في هذا الدور الجديد. واستضافت الشبكة 'أسبوع التقييم في نيويورك' في نيسان/أبريل ٢٠١٣، الذي تضمن الحدث الرفيع المستوى المشار إليه في الفقرة ١. وأسهم أيضا في المبادرة المستقلة للتقييم على نطاق المنظومة وانضم إلى كثير من المنظمات الأخرى وشركاء المجتمع المدني في أنشطة التخطيط التي قُصد بها إبراز أهمية التقييم في جميع أنحاء العالم في عام ٢٠١٥، في حملة أُطلق عليها 'السنة الدولية للتقييم'.

١٤ - وفي الوقت ذاته، واصلت اليونيسيف خلال عام ٢٠١٣ المشاركة في عدة أنشطة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم موجهة نحو دعم مواهبة الطرق والنهج، وبخاصة:

(أ) تبادل ممارسة مهمة التقييم التي يضطلع بها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم: انعقد في دار اليونيسيف في نيويورك في نيسان/أبريل ٢٠١٣ كجزء من أسبوع التقييم، وشارك فيه أكثر بكثير من مائة موظف تقييم في الأمم المتحدة تبادلوا خبرتهم ومعرفتهم في حدث مفعم بالنشاط، وشديد التفاعل. واشتركت اليونيسيف ومكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية في رئاسة اللجنة المنظمة؛

(ب) فرقة العمل المعنية بالتقييم المشترك والتابعة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم: قامت فرقة العمل، التي اشتركت في رئاستها اليونيسيف ومكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية، بوضع مجموعة موارد بشأن تخطيط وإدارة التقييمات المشتركة في صورتها النهائية؛

(ج) استعراض أقران لجنة المساعدة الإنمائية/فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم<sup>(٥)</sup> فيما يتعلق بمهمة تقييم برنامج الأغذية العالمي: ترأس مدير التقييم في اليونيسيف، استعراض الأقران هذا الذي بدأ في عام ٢٠١٣ بناء على طلب برنامج الأغذية العالمي وسيختتم في عام ٢٠١٤ بتقديم تقرير لكي ينظر فيه المجلس التنفيذي والإدارة.

### التقييمات المشتركة

١٥ - يمكن أن تكون التقييمات المشتركة بين الوكالات والتقييمات المشتركة الأخرى فعالة جدا في استخلاص الدروس والتوصل إلى توصيات قائمة على تقييم طائفة واسعة من

(٥) لجنة المساعدة الإنسانية تابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

الخبرات في عدة منظمات، وتجذب في الوقت ذاته انتباه جماهير عريضة وتعزز العمل المتضافر في قضايا رئيسية. وتوفر هذه التقييمات أداة مفيدة لدعم التعلّم المتبادل والمساءلة فيما يتعلق بالبرامج المشتركة. ومع أن التكاليف يمكن أن تكون مرتفعة، يؤدي التمويل الجمّع إلى تخفيض مصروفات كل وكالة، ويجعلها أقل من التكلفة لكل وكالة تُجري التقييم الخاص بها لنفس البرنامج أو النشاط. ولذلك واصل مكتب التقييم التابع لليونيسيف المشاركة في تقييمات مشتركة خلال عام ٢٠١٣. وتضمنت هذه التقييمات:

(أ) التقييم المشترك للبرامج المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة. هذا التقييم، الذي تناول ثغرة في الأدلة فيما يتعلق بالبرامج الجنسانية المشتركة على الصعيد القطري، اشترك في إدارته برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، وصندوق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وحكومتا النرويج وإسبانيا. ووضعت استجابة إدارية مشتركة في صورتها النهائية في آذار/مارس ٢٠١٤. ووصف التقييم القيمة المضافة التي يمكن أن تحققها البرامج الجنسانية المشتركة بأنها شكل للتعاون الإنمائي في منظومة الأمم المتحدة، مع الوصول إلى نتيجة هامة مفادها أنه ينبغي عدم اعتبارها الخيار الافتراضي في معالجة الاحتياجات الوطنية للمساواة بين الجنسين. ووجد أن تلك البرامج لم تُحسّن الكفاءة، أساسيا بسبب الحواجز النظامية، وترتيبات الإدارة غير الواضحة وعمليات التصميم الضعيفة. واستُخلصت دروس قيّمة فيما يتعلق بتعزيز تصميم وتنفيذ البرامج الجنسانية المشتركة في المستقبل؛

(ب) البرنامج المشترك لصندوق الأمم المتحدة للسكان - اليونيسيف بشأن قطع/تشويه الأعضاء التناسلية للإناث: التعجيل بالتغيير. تمثل هدف التقييم في تقدير إلى أي مدى وفي أي سياقات نجحت البرامج المشتركة في التعجيل بالتخلي عن تشويه/قطع الأعضاء التناسلية للإناث في الفترة بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١٢. ووجد أن البرنامج أسهم بصورة فعّالة على الصُعد العالمية، الوطنية والمجتمعية، بناء على التآزر بين الصُعد في التأثير لإحداث تغيير جماعي. ومع ذلك، لا يمكن تقييم أثر البرنامج بصورة كاملة إلا في الأجل الطويل. وتمت صياغة رد إداري مشترك، وتسترشد الأعمال التحضيرية بالفعل بنتائج التقييم للقيام بمرحلة ثانية من البرنامج المشترك. وجرى تناول نتائج التقييم في مؤتمر دولي كبير عقد في روما في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ بشأن الإجراءات اللازمة لتحقيق الالتزامات المنصوص عليها في قرار الجمعية العامة ١٤٦/٦٧ بشأن تكثيف الجهود العالمية للقضاء على

تشويه الأعضاء التناسلية للإناث. وناقش أيضا أعضاء المجلسين التنفيذيين لصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف نتائج التقييم في اجتماعات عقدت في أوائل عام ٢٠١٤.

## رابعاً - ترابط التقييم وتنمية القدرات على الصعيد العالمي

١٦ - تتمتع اليونيسيف بتاريخ حطّي بالتقدير منذ أمد بعيد وعلى نطاق واسع لدعمها تنمية القدرات الوطنية للتقييم على الصعيد القطري، وهذا العمل مستمر. وعلى الصعيد العالمي، يُقابل هذا التحدي على أفضل وجه بالجهود المشتركة التي يبذلها شركاء التنمية. وقد لعب فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم دوراً من خلال فرقة العمل التابعة له والمعنية بتنمية القدرات الوطنية للتقييم، التي تشترك في رئاستها اليونيسيف، والتي قامت في عام ٢٠١٣ بتوزيع منشور بعنوان 'نصائح عملية بشأن كيفية تعزيز نظم التقييم الوطنية'.

١٧ - وتدرك اليونيسيف أيضاً أهمية إشراك الشركاء الوطنيين بصورة مباشرة بقدر أكبر. وفي عام ٢٠١٢، عملت مع المنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم<sup>(٦)</sup> لإقامة شراكة عامة تحت اسم شركاء التقييم 'EvalPartners'. بهدف تعزيز القدرة على التقييم في منظمات المجتمع المدني<sup>(٧)</sup>. وسرعان ما اكتسبت شراكة EvalPartners ما يربو على ٥٠ شريكا وتمويلاً هاماً من عدة مانحين. وانضمت إلى هذه الشراكة جميع رابطات التقييم الإقليمية، وكذلك ٣٤ شراكة تقييم وطنية وعدد من وكالات الأمم المتحدة، والوكالات الثنائية، والمؤسسات، والمؤسسات الأكاديمية والمنظمات غير الحكومية. وفي نهاية عام ٢٠١٢، عقدت شراكة EvalPartners محفلاً دولياً كبيراً بشأن قدرات التقييم في المجتمع المدني لتسهيل تبادل الخبرات والممارسات الجيدة. ونشرت الآن اليونيسيف المواد الناتجة في مجلدين<sup>(٨)</sup>.

١٨ - وقدمت شراكة EvalPartners الدعم لطائفة واسعة من الأنشطة في عام ٢٠١٣، بما في ذلك العمل المتعلق بالدعوة، وعدة مبادرات ابتكارية لبناء القدرات والدعم للتعليم والتدريب. والاتساع الرائع والمتنامي للشراكة يدل عليه برنامج تعلم إلكتروني عن تقييم التنمية. وجرى تحسين البرنامج الدراسي، الذي وضع أصلاً باللغة الإنكليزية في عام ٢٠١٢، ووضع الآن باللغات الإسبانية والروسية والعربية. وعلى وجه الإجمال، سجل ٤٥٧ ٢٠ مشتركاً للبرنامج الدراسي في عام ٢٠١٣، مقارنة بما يربو قليلاً على ٩ ٠٠٠ في عام

(٦) شراكة دولية لرابطات التقييم الوطنية والإقليمية توفر القيادة في التقييم على نطاق العالم بتشجيع الطلب على التقييم ودعم تعزيز القدرة التنظيمية لرابطات التقييم.

(٧) [www.mymande.org/evalpartners](http://www.mymande.org/evalpartners)، يُستخدم بمثابة رابط إلكتروني.

(٨) [http://mymande.org/evalpartners/selected\\_books](http://mymande.org/evalpartners/selected_books)

٢٠١٢. والتحق أيضا كثير من موظفي اليونيسيف، مع أن الجمهور الرئيسي خارجي. ويمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل على الموقع الشبكي MyM&E، الذي يمثل مبادرة أخرى ناجحة للغاية ل EvalPartners، اجتذبت ما يربو على ٤٥٧ ٠٠٠ زائر من ١٨٠ بلداً تقريباً في عام ٢٠١٣<sup>(٩)</sup>.

١٩ - وقد نمت شراكة EvalPartners بسرعة مذهشة. وتتناول هذه الشراكة طلباً من الواضح أنه لم يلب على مستوى عال في جميع أنحاء العالم للحصول على المعلومات، والمهارات والمعرفة في تقييم التنمية. وبتركيزها على المجتمع المدني، فإنها تسد النقص في المبادرات العالمية الأخرى لتنمية قدرات التقييم. وفي نهاية عام ٢٠١٣، استمرت اليونيسيف عضواً نشطاً في EvalPartners، في حين سلمت المسؤولية كوكالة رائدة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وفي الوقت ذاته، تقوم المنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم بدور متزايد في إدارة الشراكة.

٢٠ - ودخلت اليونيسيف أيضاً في شراكات لتعزيز التقييم في العمل الإنساني، وبخاصة مع شبكة التعلّم النشط للمساءلة والأداء في مجال العمل الإنساني. وينصب التركيز على تحسين جودة قاعدة الأدلة الإنسانية والقدرة على التقييم في المنظومة الإنسانية على حد سواء. ولتحقيق هذا الهدف، قدمت اليونيسيف الدعم التقني لوضع الدليل التجريبي المتعلق بتقييم العمل الإنساني الصادر عن الشبكة ٢٠١٣<sup>(١٠)</sup>. وتقوم بوضع برنامج دراسي للتعلم الإلكتروني، بالاشتراك مع الشبكة و EvalPartners، فيما يتعلق بتقييم العمل الإنساني.

## خامساً - مهمة التقييم في اليونيسيف: الأداء والنتائج

### مقدمة ونظرة عامة

٢١ - المعلومات المقدمة في هذا الجزء مستخلصة أساساً من النظام العالمي لمراقبة تقارير التقييم. وتتيح المعلومات إجراء تقييم مستقل وإعطاء تقدير للتقارير المتعلقة بالتقييمات القطرية، والإقليمية والعالمية؛ وإرسال تعقيبات عن جودة التقارير إلى المكاتب؛ وتجميع المعلومات المتعلقة بالأداء في آلية للمعلومات المتعلقة بالإدارة. وتستند تقديرات جودة النظام العالمي لمراقبة تقارير التقييم إلى التقييمات المنهجية الدقيقة التي يجريها مراجعون خارجيون باستخدام معايير تستند إلى مقاييس فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

(٩) [www.mymande.org/evalpartners](http://www.mymande.org/evalpartners)، يُستخدم بمثابة رابط إلكتروني.

(١٠) [www.alnap.org/resource/8229](http://www.alnap.org/resource/8229)، يُستخدم بمثابة رابط إلكتروني.

٢٢ - ويعمل الآن النظام العالمي لمراقبة تقارير التقييم بصورة جيدة، ويواصل مكتب التقييم تحديثه وتعزيزه. وفي عام ٢٠١٣، نُقلت ملفات قاعدة بيانات التقييمات العالمية ونظام تعقب الاستجابة الإدارية إلى منظومة برمجيات أكثر مرونة وأسهل استخداماً. وجرى ربط القاعدتين، مما أدى إلى تسهيل إمكانية الوصول وتحسين ترابط النظام.

٢٣ - وتُلقي مجموعة مكونة من ستة مؤشرات أداء رئيسية نظرة عامة على اتجاهات الأداء في عام ٢٠١٣، تُستكمل بمعلومات من الأعوام السابقة. وهناك أربعة استنتاجات رئيسية لها ما يبررها:

(أ) انتعش عدد التقييمات التي يجري القيام بها إلى مستوى أعلى، وتظهر التغطية المواضيعية الانتقال نحو مزيد من البرامج التي تشمل عدة قطاعات؛

(ب) أصبحت تقييمات النتائج/الأثر والتقييمات التجميعية تمثل حصة أكبر في المحفظة، كما هو مرغوب فيه. وقد يعكس هذا تأثير استراتيجيات جمع البيانات من نظم رصد النتائج من أجل تحقيق العدالة، مما يحد من الحاجة إلى تقييمات لمستوى النتائج وتقييمات بنوية؛

(ج) تحركت جودة التقييمات بصورة إيجابية جدا في عام ٢٠١٣ تجاه مزيد من التقييمات الجيدة/المتيزة؛

(د) تعتنق اليونيسيف ثقافة تستكمل فيها بانتظام الردود الإدارية على التقييمات.

### الاستعراض الخارجي

٢٤ - تضمّن تقييم خارجي أجري في عام ٢٠١٣، استعراض الفعالية الإنمائية لليونيسيف لـ ٢٠٠٩-٢٠١١، فحصاً لنظام قياس النتائج في اليونيسيف. واستند هذا التقييم إلى فحص لـ ٦٢ تقرير تقييم لليونيسيف، جرى اختيارها لتوفير تغطية مطابقة بصورة عامة لبرامج اليونيسيف. وأجرى الاستعراض خبراء استشاريون خارجيون مكلفون من إدارة تقييم السياسات والعمليات التابعة لوزارة خارجية هولندا بالنيابة عن شبكة تقييم التنمية للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي<sup>(١١)</sup>. وقدم الاستعراض

(١١) [www.oecd.org/dac/evaluation/UNICEF%20DE%20Review%20Report%20final%20May%202015.pdf](http://www.oecd.org/dac/evaluation/UNICEF%20DE%20Review%20Report%20final%20May%202015.pdf)

يُستخدم بمثابة رابط إلكتروني.

استنتاجات واسعة النطاق بشأن الفعالية الإنمائية لليونيسيف في الفترة قيد الاستعراض وحل محل مهمة التقييم التي تضطلع بها اليونيسيف. ووجد الاستعراض ما يلي:

(أ) يمكن الثقة في تقديرات اليونيسيف لجودة التقييمات. وفيما يتعلق بالجودة العامة لتقارير التقييم، اتفق الاستعراض مع تقدير اليونيسيف في ٩٤ في المائة من التقارير المستعرضة؛

(ب) كانت النتائج المتعلقة باستخدام التقييم "إيجابية نوعاً ما"، بالنظر إلى الاتجاه نحو إعداد ردود إدارية تتضمن خطط عمل. ومع ذلك، "مثل الافتقار إلى أطر نتائج واضحة ومؤشرات مناسبة ومعلومات خطط الأساس عوامل انتقصت من استخدام اليونيسيف الفعال لنظم الرصد والتقييم". ولوحظ أن "نظام رصد النتائج من أجل تحقيق العدالة يمثل جهداً هاماً لمعالجة هذه القضية؛"

(ج) لم تكن لليونيسيف تغطية تقييم كافية للبرامج في البلدان التي تحصل على أكبر مبالغ التمويل. وكانت هناك "تغطية محدودة بصورة ملحوظة للعمل الإنساني لليونيسيف" (١٢)؛

(د) لم يعالج المنظور الجنساني بالقدر الكافي إلا في ثلثي التقييمات التي أخذت كعينة؛

(هـ) وجد الاستعراض أن "الكفاءة غير مغطاة بصورة منهجية في جميع التقييمات"، ولكن كانت تغطية الفعالية من حيث التكاليف أكثر منهجية. ولم تحدد التكاليف العامة للبرامج في نصف التقييمات تقريباً؛

(و) تبذل اليونيسيف جهوداً كبيرة في وضع نظم لرصد النتائج وفي استخدام نتائج التقييمات العالمية للتخطيط الاستراتيجي. و"هذه المبادرات تبشر بالإبلاغ عن نتائج معززة ... [رهناء بـ] مدى قدرة مهمة التقييم على الاندماج في النظام للتحقق من مساهمة اليونيسيف في نتائج التنمية ولاختبار صلاحية نظريات التغيير".

٢٥ - وتستجيب سياسة التقييم المنقحة لقضايا التغطية المشار إليها في الاستعراض، وستحتاج هذه القضايا إلى عناية خاصة في تنفيذ السياسة. وفي عام ٢٠١٦ سيجري مكتب التقييم استعراضاً مماثلاً للفعالية الإنمائية لليونيسيف.

(١٢) هذه النتيجة أكدها التقرير التوليقي عن التقييم أعده مكتب التقييم (E/ICEF/2013/15).

## الأداء في ضوء مؤشرات الأداء الرئيسية

### المؤشر ١: عدد التقييمات التي أُجريت وقُدمت إلى قاعدة بيانات التقييمات العالمية

٢٦ - في عام ٢٠١٣، أُنجرت مكاتب اليونيسيف وقدمت ١٢٢ تقييماً، مقابل ٩٩ تقييماً في عام ٢٠١٢، وهذا قُرب الحد الأعلى للنطاق في السنوات الأخيرة، التي قُدم خلالها سنوياً ٩٠-١٤٠ تقييماً. ومن المتوقع زيادة هذا العدد بالنظر إلى أن مقتضيات التحديث المتعلقة بتغطية التقييمات في سياسة التقييم المنقحة يجري تناولها عند تخطيط التقييم.

٢٧ - وقد زاد معدل التقديم السنوي لتقارير التقييم إلى قاعدة بيانات التقييمات العالمية من أقل من ٣٠ في المائة في عام ٢٠٠٩ إلى ٧١ في المائة في عام ٢٠١٠ وبلغ الآن ١٠٠ في المائة في عام ٢٠١٣، حسب الأدلة المتاحة. وهناك الآن لوحة لمتابعة التقييم مدججة في نظام المعلومات الافتراضي المتكامل تظهر للمديرين معدل التقديم ومؤشرات الأداء الرئيسية الأخرى.

### المؤشر ٢: التوزيع المواضيعي

٢٨ - فيما يتعلق بعام ٢٠١٣، يُظهر تحليل للتوزيع المواضيعي أنه، على مدى ثلاث سنوات، انخفضت باطراد النسبة المئوية للتقييمات الخاصة بقطاعات محددة وزادت النسبة المئوية للتقييمات المتعددة القطاعات (الجدول ١). وقد يعكس هذا استخداماً بقدر أكبر للنهج المتكاملة والبرمجة للمستوى الأعلى على نطاق أوسع.

#### الجدول ١

#### التوزيع المواضيعي لتقارير التقييم، ٢٠١٠-٢٠١٣

الموضوع	خط الأساس ٢٠١٠ نسبة مئوية	نسبة مئوية	نسبة مئوية
خاص بالقطاع (حسب مجال النتائج الرئيسية للخطط الاستراتيجية المتوسطة الأجل)	٦٦	٥٥	٤١
بقاء الطفل ونماؤه	٢٥	١٣	١٤
التعليم ونوع الجنس	١٥	٢٥	١٣
حماية الطفل	١٥	١٠	٨
فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	١٠	٤	٥
الدعوة إلى وضع سياسات والشراكات	١	٤	١

الموضوع	خط الأساس ٢٠١٠ نسبة مئوية	نسبة مئوية	نسبة مئوية
البرامج التي تغطي عدة قطاعات	٣٤	٢٥	٤٣
المواضيع الشاملة	-	٢٠	١٠
الأداء التنظيمي	-	-	٦

المصدر: تقارير النظام العالمي لمراقبة تقارير التقييم في الفترة ٢٠١١-٢٠١٣.

### المؤشر ٣: أنواع التقييمات التي أجريت

٢٩ - يستمر تراجع النسبة المئوية للتقييمات التي تنظر في المقام الأول إلى مستوى الناتج، كما هو مرغوب فيه. وينبغي أن تركز التقييمات على نتائج أعلى مستوى وأكثر تعقيداً. وينبغي معالجة الشواغل المتعلقة بمستوى الناتج بعمليات الرصد والمراجعة.

٣٠ - أما النسبة المئوية للتقييمات البنوية - تلك التي أجريت مبكراً في دورة البرنامج لتقييم ما إذا كان التنفيذ يظهر للعيان بصورة مرضية - فقد انخفضت بصورة حادة في عام ٢٠١٣ بالمقارنة بعام ٢٠١٢ (الجدول ٢). وربما يكون النهج المتعدد الأبعاد لنظام رصد النتائج من أجل تحقيق العدالة فيما يتعلق برصد البرامج قد بدأ يوفر بيانات أغزر بكثير للمديرين من الرصد التقليدي للبرامج، وبذلك يحد من الطلب على التقييمات البنوية وتقييمات مستوى الناتج.

### الجدول ٢

#### أنواع التقييمات التي أجريت: ٢٠٠٩-٢٠١٢

٢٠١٢	٢٠١١	٢٠٠٩	
			حسب مستوى النتائج البرنامجية التي فحصت*
١٨	٢٧	٣٣	تقييمات مستوى الناتج
٣٠	٤٦	٢٤	تقييمات مستوى النتائج
٥٢	٢٧	٤٣	تقييمات مستوى الأثر
			حسب القصد الإداري*
٢٤	٥٩	٤٥	تقييمات المستوى البنوي
٧٦	٤١	٥٥	تقييمات المستوى التجميعي

\* عادة ما تتضمن أيضاً التقييمات التجميعية بعض العناصر البنوية كذلك، وقد تنظر أيضاً تقييمات مستوى الأثر إلى قضايا مستوى الناتج. وهذا الجدول يسجل غرضها الرئيسي.

## المؤشر ٤: جودة تقييمات اليونيسيف

٣١ - من بين جميع مؤشرات الأداء الرئيسية، كانت تقديرات الجودة الأكثر تغيراً من عام لآخر (الجدول ٣). وتُظهر بيانات عام ٢٠١٣ تحركين يحظيان بالترحيب: إلى أعلى مستوى قياسي للتقديرات المرضية/المتمازة وأدنى مستوى للتقديرات الرديئة. وإذا استمر هذان المستويان لعام أو عامين آخرين، يمكن أن تكون اليونيسيف واثقة من أن هذه التحسينات مستدامة. وقد يعزى التقدم إلى الاستيعاب التدريجي للنصائح المقدمة للموظفين ولزيادة اهتمام المديرين بالتقييم. ومع ذلك، قد يلاحظ أيضاً أنه يمكن توقع حدوث بعض التغير من عام لآخر، بالنظر إلى صغر عدد التقييمات إحصائياً في كل مجموعة سنوية.

## الجدول ٣

## جودة التقييمات المنجزة: ٢٠٠٩-٢٠١٣

٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠٠٩	
			تقدير الجودة
٦٢	٤٢	٣٦	له الثقة في العمل (جيد أو ممتاز)
٣٠	٣٥	٣٤	له الثقة في العمل تقريباً (مرض تقريباً)
٨	٢٣	٣٠	رديء

٣٢ - والتقدير العام للجودة توليفي من كثير من التقديرات المحددة. ويُرصد إثنان من هذه التقديرات بوصفهما مؤشرين حساسين لتعميم الالتزامات المؤسسية (الجدول ٤). وفي ضوء معيار طموح، فإن الإدماج المناسب لحقوق الإنسان، والمنظور الجنساني والعدالة في التقييمات يُظهر زيادة. ومع أن الاتجاه إيجابي، فإنه أقل من المرغوب فيه، كما لوحظ في استعراض لجنة المساعدة الإنمائية. وفضلاً عن ذلك، يُشاهد قدر ضئيل من الزيادة في إشراك جميع أصحاب المصلحة بطرق ملائمة لقدراتهم واهتمامهم: من خط أساس بلغت نسبته ٤٠ في المائة في عام ٢٠١٠ تحركت بالكاد النسبة المتوية.

## الجدول ٤

## تعميم مجالات تركيز مؤسسية مختارة في التقييمات المنجزة: ٢٠١٠-٢٠١٢

النسبة المئوية للتقارير التي حصلت على تقدير 'جيد' أو 'ممتاز'		
٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠
٤٤	٣٣	١٨
٤٨	٥٢	٤٠

تركيز المؤسسة\*

الإدماج المناسب للشواغل المتعلقة بحقوق الإنسان، والمنظور الجنساني والعدالة

إشراك جميع أصحاب المصلحة بطرق مناسبة لقدراتهم واهتماماتهم

\*مستخلص من بين العناصر التي جرى تحليلها في كل تقرير، استناداً إلى مقاييس جودة التقييمات لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

## المؤشر ٥: استخدام التقييم، بما في ذلك الردود الإدارية

٣٣ - تتطلب سياسة التقييم التي تنتهجها اليونيسيف الرد من الإدارة على كل تقييم. وبلغ تقديم الردود الإدارية نسبة ٩٠ في المائة في عام ٢٠١٣ من خط الأساس الذي بلغت نسبته ١٠ في المائة في عام ٢٠٠٩. وأدت الدعوة، والتدريب والإشراف مجتمعة إلى تحقيق تحسينات سريعة.

٣٤ - ولا يتوقف الاستخدام على إعداد الرد فحسب؛ فالتنفيذ رئيسي. وقد زاد تنفيذ الإجراءات المتفق عليها (بما في ذلك الإجراءات التي أنجزت والجارية) من ٥٧ في المائة في عام ٢٠١٠ (السنة الأولى لنظام تتبع رد الإدارة) إلى ٨٢ في المائة في عام ٢٠١١ و ٧٩ في المائة في عام ٢٠١٢. وسيُبدل مزيد من الجهود لتعزيز الامتثال حيثما كانت الإجراءات متباطئة.

## المؤشر ٦: التقييمات على الصعيد المؤسسي

٣٥ - أُدرجت التقييمات على الصعيد المؤسسي التي أعدها مكتب التقييم في عام ٢٠١٣ في الإطار المتكامل للرصد والتقييم للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ الذي اعتمده المجلس التنفيذي. ويرد مزيد من التفاصيل المتعلقة بتنفيذه في المرفق، ويوجد موجز للنتائج متاح على صفحات شبكة التقييم على الموقع الشبكي لليونيسيف، إلى جانب التقييمات التي أنجزت<sup>(١٣)</sup>.

٣٦ - ويُظهر الجدول ٥ تنفيذ التقييمات المؤسسية على مدى فترتي سنتين. ومن بين الـ ١٥ تقييماً مؤسسياً المدرجة في الإطار المتكامل للرصد والتقييم للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، أنجز ١٣ تقييماً وألغي تقييماً بالنظر إلى أوجه القصور في البيانات والتمويل<sup>(١٤)</sup>. وتأخر إنجاز عدة تقييمات، مما أدى، إلى جانب التأخيرات في تخصيص التمويل، إلى البدء متأخراً في تنفيذ الإطار المتكامل للرصد والتقييم للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وأدت الثغرات في التزويد بالموظفين عقب خروج اثنين من كبار الموظفين من الخدمة في عام ٢٠١٣ إلى تأخير التنفيذ. وأدى هذا إلى ضعف الأداء بالمقارنة بالأهداف المحددة في الإطار المتكامل للرصد والتقييم للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، حيث لم يُنجز سوى نصف التقييمات كما هو مقرر.

#### الجدول ٥

#### تنفيذ التقييمات المؤسسية

٢٠١٣-٢٠١٢		٢٠١١-٢٠١٠		حالة الخطة
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
-	١٤	-	١٥	تحدد موعدها
٥٠	٧	٦٧	١٠	أنجزت*
٧	١	٢٠	٣	قيد التنفيذ
٤٣	٦	-	صفر	تغير موعدها
-	صفر	١٣	٢	ألغيت

\* أنجزت بحلول ٣١ آذار/مارس في السنة التالية لفترة السنتين.

٣٧ - وقد اتخذ بالفعل عدد من الخطوات لتحسين الأداء. أولاً، تضاعف بصورة فعالة التمويل الأساسي للتقييمات المواضيعية العالمية مما وفر قاعدة قوية ويمكن التنبؤ بها لتخطيط التقييم وتنفيذه<sup>(١٥)</sup>. وثانياً، جميع التقييمات التي بدأت ضمن الإطار المتكامل للرصد والتقييم للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ ستُنجز في الربع الأول من ٢٠١٤، في حين أدمجت مواضيع أخرى في خطة التقييم الجديدة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧. وهذا يسمح بالأخذ بنهج واضح لبرنامج العمل الجديد. وثالثاً، تجري معالجة الثغرات في التزويد بالموظفين بالقيام بحملة استقدام

(١٤) انظر E/ICEF/2012/13.

(١٥) انظر الجزء سادساً، الفقرة ٥٦.

مدعومة بإنشاء 'مجموعة موهوبين' لسد الثغرات في المستقبل<sup>(١٦)</sup>. ورابعاً، يُقصد بخطة الفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ أن تكون خطة مرنة ومتجددة تسمح بدائل سنوية إذا اقتضت الضرورة.

٣٨ - وتجلت الحاجة لتلك المرونة في عام ٢٠١٣، بالنشاط الكبير في طائفة واسعة من التقييمات غير المدرجة في الإطار المتكامل للرصد والتقييم:

(أ) ورقة تقييم توليفية بشأن العمل الإنساني لليونيسيف<sup>(١٧)</sup>، أعدها مكتب التقييم بناء على طلب المجلس التنفيذي<sup>(١٨)</sup>؛

(ب) الأعمال التحضيرية لورقة تقييم توليفية بشأن أعمال اليونيسيف في مجال التغذية، لعرضها على المجلس التنفيذي في عام ٢٠١٤؛

(ج) التقييمان المشتركان الواردان في الجزء ثالثاً؛

(د) تقرير توليفي مواضيعي عالمي بشأن نهج اليونيسيف فيما يتعلق بإدارة المجتمع المحلي لسوء التغذية الحاد، استناداً إلى خمس دراسات حالة وطنية تفصيلية، ينظر في قضايا الفعالية، وجودة الخدمة والعدالة في توصيل الأغذية العلاجية.

(هـ) تقدير القابلية للتقييم للبرامج المتعلقة ببناء السلام، والتعليم والدعوة في السياقات المتضررة بالتزاع، الذي قدم في الوقت المناسب توصيات عالمية محددة البلدان ووفر معلومات لاستراتيجية تقييم على نطاق البرنامج للسنوات المقبلة؛

(و) تقديم الدعم لعدة تقييمات للعمل الإنساني، بما في ذلك استعراض سياسة الاستقدام السريع؛ والتقييم الآني لاستجابة اليونيسيف لأزمة مالي، بقيادة المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا؛ وتقييم صندوق الاستجابة لحالات الطوارئ بقيادة مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية.

٣٩ - وبينما كان الأداء المتعلق بتقييمات الإطار المتكامل للرصد والتقييم مقيداً، فقد تعزز بأنشطة التقييم الهامة ولكن غير المحددة الموعد هذه. وتوفر الآن الخطة المتعلقة بالتقييمات المواضيعية العالمية على مدى الفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ إطاراً أوسع وأفضل لتخطيط وإدارة التقييمات على الصعيد المؤسسي.

(١٦) انظر الجزء سادساً، الفقرة ٤٧.

(١٧) E/ICEF/2013/15.

(١٨) E/ICEF/2012/17، المقرر ٢٠١٢/١٢.

## سادسا - مهمة التقييم في اليونيسيف: الموارد البشرية والمالية

٤٠ - إن التقييم الفعال يفترض مسبقاً توفير الموارد البشرية والمالية الكافية. وفي هذا الصدد، كانت هناك تطورات إيجابية في عام ٢٠١٣، ارتبطت بالموافقة على الخطة الاستراتيجية الجديدة والميزانية المؤسسية للفترة من ٢٠١٤ إلى ٢٠١٧. وفي هذا الجزء، تجري مقارنة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية والمالية المتاحة للتقييم في عام ٢٠١٣ ببيانات خط الأساس في عامين ماضيين على الأقل لاستخلاص الاتجاهات مع مرور الوقت.

### الموارد البشرية

٤١ - حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، كانت توجد في ١٠٠ مكتب قطري وظائف من الفئة الفنية تضمنت التقييم في المسمى الوظيفي، مقابل ٩٥ مكتباً في عام ٢٠١٠ و ٨٥ مكتباً في عام ٢٠٠٨. ووجدت أيضاً تلك الوظائف في المكاتب القطرية السبعة جميعاً وفي جميع أماكن المقر الأربعة (أضفت كوبنهاغن وفلورانس وظائف تقييم في الآونة الأخيرة). ويشير الجدول ٦ إلى التغييرات التي حدثت بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١٣ في عدد موظفي التقييم من الفئة الفنية في الوظائف من الرتبة ف-٣ وما فوقها<sup>(١٩)</sup>، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالرتبتين ١-٢ للمرة الأولى. ويندرج أكثر من ٦٠ في المائة من جميع مناصب التقييم في الفئة الفنية الدولية.

(١٩) تمثل الرتبة ف-٣ أدنى رتبة مرغوب فيها لضمان توافر الكفاءة العامة للتقييم، ولكن لا تدعو الحاجة إلى أن تكون الوظائف من تلك الرتبة أو فوقها.

## الجدول ٦

## النمو في عدد موظفي التقييم من الفئة الفنية في اليونيسيف، ٢٠٠٨-٢٠١١

النمو	النمو		
	٢٠١٣-٢٠١١	٢٠١٣/١٢	٢٠١١/١٢
موظفو التقييم من الفئة الفنية الدولية من الرتبة ف-٣ أو ما فوقها	٣٠ + %	٩٥	٧٣
موظفو التقييم من الفئة الفنية الوطنية من الرتبة ف-٣ أو ما فوقها	٥٤ + %	٦٣	٤١
موظفو التقييم من الفئة الفنية من الرتبة ف-٣ أو ما فوقها (المجموع)	٣٩ + %	١٥٨	١١٤
موظفو التقييم من فئة الفنية من الرتبة ف-١ أو ٢	-	٩٠	لم يبلغ عنها
النسبة المئوية لموظفي التقييم من الفئة الفنية في المكاتب الميدانية	١ + %	٩٠ %	٨٩ %
النسبة المئوية لموظفات التقييم من الفئة الفنية من الرتبة ف-٣ أو ما فوقها	٦ + %	٥٠ %	٤٤ %
النسبة المئوية لموظفات التقييم من الفئة الفنية من الرتبين ١-٢	-	٤٠ %	لم يبلغ عنها

المصدر: شعبة بيانات الموارد البشرية، سنوات مختلفة.

٤٢ - وخلال العام الماضيين ازدادت كثافة الاتجاهات الإيجابية الجارية منذ عام ٢٠٠٨. ويساعد النمو الذي بلغ ٤٠ في المائة تقريبا في الوظائف العليا اليونيسيف في الوفاء بالتزامها المؤسسي لزيادة المهارات في التقييم وفرص التطوير الوظيفي في الميدان. وقد تحقق هدف المساواة بين الجنسين في الوظائف في الرتب العليا وداخل حصة الفئة الفنية الدولية للوظائف من الرتبين ١-٢.

٤٣ - ويؤخذ التزويد بالموظفين من الرتبة ٣ أو فوقها كدليل غير مباشر على القدرة على إنجاز تقييم عالي الجودة. وزاد عدد المكاتب التي تضم تلك الوظائف إلى ٧٨ في عام ٢٠١٣ من ٦١ مكتبا في عام ٢٠١١ و ٥٣ مكتبا في عام ٢٠٠٨. ويمثل هذا تحسناً كبيراً. ومع ذلك، مع أنه يوجد ٢٢ مكتباً آخر تضم موظفي تقييم من الرتبين ١ و ٢، فإن حوالي ٢٥ في المائة من المكاتب القطرية يفتقر لأي موظف تقييم متخصص.

٤٤ - ومن الجدير بالذكر أن النمو في الوظائف (٣٩ في المائة) على مدى فترة الستين يتجاوز بكثير النمو في المكاتب التي لديها تلك الوظائف (٥ في المائة). ويتمثل أهم سبب لهذا التباين في أن المكاتب القطرية الأكبر تزيد كوادرها للرصد والتقييم. ويشاهد هذا الاتجاه

في أكبر المكاتب (على سبيل المثال، جمهورية الكونغو الديمقراطية، وفيها خمس وظائف من الرتبة ٣ أو ما فوقها) والمكاتب المتوسطة الحجم (على سبيل المثال، ملاوي، وفيها وظيفتان).

٤٥ - والحاجة العرضية لشغل مناصب مسؤول إقليمي للرصد والتقييم في ثلاث مناطق في نفس الوقت دفعت إلى استقدام مجموعة لأول مرة على الإطلاق، شملت حملة استقدام عالمية. وأجري فحص مسبق لكثير من المرشحين لملء الشواغر المقبلة في الرتبين ٤ و ٥. وأدى هذا إلى وضع الأساس لمجموعة موهوبين ستساعد في ملء الوظائف الشاغرة والحد من مخاطر الثغرات في التزويد بالموظفين. وجرى الاشتراك في إدارة هذه العملية مع قسم الاحصاءات والرصد (الآن البيانات والتحليلات) لضمان تمكّن المرشحين الناجحين من دعم مهمتي الرصد والتقييم على حد سواء.

٤٦ - وبصورة مستقلة، جرى شغل خمس وظائف تقييم من الرتبة ف-٣ من خلال مبادرة المواهب الجديدة والناشئة المدارة مركزيا. وفي السنوات السابقة مثل المرشحون الناجحون إضافات قوية للكادر الأصغر سنا، وساعدوا في ملء خط الإمداد لشغل وظائف الرتب العليا.

٤٧ - وتواصل اليونيسيف رصد مستوى جهود التقييم. وحاليا، يؤدي ما يربو على ٩٠ في المائة من الموظفين الذين يتحملون مسؤولية التقييم مهمة ثانية (الجدول ٧). ومع ذلك، تراجعت بصورة طفيفة النسبة المئوية المؤدية لمهمة وظيفة ثالثة، من المفترض أن تخفف الضغوط التي تستغرق الوقت وتصرف الانتباه بعيدا عن واجبات التقييم.

#### الجدول ٧

#### المجموعات المؤتلفة من وظائف ومهام الفئة الفنية التي تشمل التقييم، ٢٠١١-٢٠١٣\*

عدد المهام في المسمى الوظيفي	المجموعات التي لوحظت في الرتبة ف-٣ أو ما فوقها	النسبة المئوية (العدد) ٢٠١١	النسبة المئوية (العدد) ٢٠١٣	التغير ٢٠١٣-٢٠١١
١	التقييم	٩٪ (١٠)	٩٪ (١٥)	صفر٪
٢	الرصد والتقييم التخطيط والتقييم البحث والتقييم	٦٣٪ (٧٢)	٦٨٪ (١٠٦)	٥٪ +
٣	التخطيط والرصد والتقييم السياسة الاجتماعية، والرصد والتقييم	٢٨٪ (٣٢)	٢٣٪ (٣٧)	٤٪ -

المصدر: بيانات شعبة الموارد البشرية، ٢٠١٤.

\* للمحافظة على التساوق مع خط الأساس لعام ٢٠١١، لا تشير هذه البيانات إلا إلى الوظائف في الرتبة ف-٣ أو ما فوقها.

٤٨ - ويتسم تدريب الموظفين ودعمهم بالأهمية. وخلال عام ٢٠١٣، بدأ برنامج داخلي للتعلم الإلكتروني لتعزيز القدرات العملية للمكاتب القطرية لليونيسيف لإدارة التقييمات بصورة فعالة. وتُمنح شهادات للموظفين الذين يتمون البرنامج الدراسي بنجاح. وبعد ذلك، يدعى أخصائيو الرصد والتقييم إلى تقديم وتنفيذ خطة لتطبيق المعرفة للعمل من أجل الحصول على شهادة متقدمة.

٤٩ - وفي مكتب التقييم، ظل عدد مناصب الموظفين بدون تغيير في عام ٢٠١٣، وشمل سبعة موظفين من الفئة الفنية الدولية (خمسة في الرتبة ف-٥) وثلاثة موظفين من فئة الخدمات العامة. وجرى تعزيز هذه المناصب الأساسية بثلاثة وظائف من الفئة الفنية الدولية ممولة من موارد أخرى ووظيفتين للمساعدة المؤقتة. وفي حين يضطلع كبار الموظفين بإعداد وإدارة التقييمات، يتعاقد مكتب التقييم بوجه عام مع خبراء استشاريين لتنفيذها.

٥٠ - وفيما يتعلق بتخصيص الموارد البشرية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، سلّمت اليونيسيف بضرورة تعزيز مهمتي القيادة والإدارة في مكتب التقييم. ومع أنه وحدة صغيرة، فإنه يُطلب إلى مكتب التقييم بصورة متزايدة أن يعمل بانتظام مع المجلس التنفيذي وأن يشترك في العمليات الداخلية الكبيرة في المقر وفي تيسير وتنسيق أنشطة التقييم في المنظمة بأسرها. وللوفاء بمسؤولياته ذات الصلة بتراطيب النظام، يقيم المكتب أيضا صلات وصل بمكاتب التقييم الأخرى، وشبكات المهنيين، والمناخين وأصحاب المصلحة الآخرين. وفي حين كان كبير المستشارين من الرتبة ف-٥ يقدم منذ مدة طويلة الدعم لمهمة القيادة، أنشئ منصبان من الرتبة م-٣ مولان من الموارد الأخرى لتعزيز الدعم، وجرى ترفيع وظيفة مساعد لشؤون الميزانية من الرتبة ع-٦ إلى الرتبة ع-٧، اعترافا بالمسؤوليات الجديدة مع النظام الافتراضي المتكامل للمعلومات (VISION).

## الموارد المالية

٥١ - تحققت تحسينات هامة في عام ٢٠١٣ فيما يتعلق بتخصيص وتبعية الموارد المالية المتعلقة بالتقييم. ووضعت سياسة التقييم المنقحة أرضية واضحة لنفقات التقييم: حد أدنى نسبته ١ في المائة من نفقات البرنامج. وحلت هذه محل الصياغة الأوسع والأقل وضوحاً في سياسة التقييم لعام ٢٠٠٨، التي اقترحت تكريس من ٣ إلى ٥ في المائة من نفقات البرنامج للتقييم، والدراسات والبحث.

٥٢ - ويمكن توقع أن تؤدي متطلبات تمويل السياسة المنقحة إلى الحث على زيادة التمويل للتقييمات على جميع الصعد. ومع ذلك، يتسم المؤشر بأنه تقديري نوعاً ما: لا تحقق نسبة

١ في المائة من نفقات البرنامج إلا رقما صغيرا في كثير من مكاتب اليونيسيف ذات الميزانيات الصغيرة، ولكن في أكبر البرامج القطرية على الإطلاق قد تكون نسبة ١ في المائة مرتفعة بصورة مفرطة.

٥٣ - وفي عام ٢٠١٣، طلب المجلس التنفيذي إلى اليونيسيف، أن تقوم، في معرض تحديث سياسة التقييم، "بتتبع الإنفاق على مهمة التقييم اللامركزي"<sup>(٢٠)</sup>، واستجابت اليونيسيف بالقيام في الآونة الأخيرة بإعادة تصميم إرشادات الترميز، التي أعقبت اعتماد الخطة الاستراتيجية. والتقييم مرمز الآن بوصفه بند تكلفة مستقل، وستستأنف اليونيسيف الإبلاغ عن الإنفاق على التقييم على جميع الصعد في عام ٢٠١٥.

٥٤ - وفي المقرر ذاته طلب المجلس التنفيذي أيضا إلى اليونيسيف أن تخصص موارد كافية لمكتب التقييم في الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧. وقد خصصت اليونيسيف موارد زائدة بصورة كبيرة للمكتب (الجدول ٨).

#### الجدول ٨

#### مكتب التقييم: المخصصات من الميزانية الأساسية

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)		
٢٠١٤	٢٠١٣	مصادر الميزانية الأساسية
٢١٦٠	٢١٥٠	ميزانية الدعم (٢٠١٣)؛ الميزانية المؤسسية (٢٠١٤)
٢٤٠٢*	١١٠٠	الموارد العادية

المصدر: شعبة إدارة الشؤون المالية والإدارية.

\* يشمل موارد عادية تبلغ ١,٩٧٥ دولار وميزانية مؤسسية تبلغ ٠,٤٢٧ دولار للأنشطة البرنامجية غير المتعلقة بالموظفين.

٥٥ - وقد تضاعف تخصيص الموارد العادية، وذهب معظم التمويل الجديد إلى التقييمات المواضيعية العالمية. وانخفضت فجوة التمويل السابقة للتقييمات العالمية إلى النصف، وانخفض الآن الاعتماد على الموارد الأخرى لتمويل التقييمات إلى مستوى معقول. وعموما، انخفضت بصورة كبيرة جدا مخاطر التمويل المتعلقة بعمل مكتب التقييم.

## سابعاً - تعزيز التقييم في اليونيسيف: الرابط الإقليمي

### مقدمة

٥٦ - يتناول هذا الجزء أنشطة التقييم في المكاتب القطرية، التي تقوم بدور بالغ الأهمية في الهيكل اللامركزي ونظام التقييم اللامركزي<sup>(٢١)</sup>، وهناك حالياً ١٧ موظفاً من الفئة الفنية في المكاتب الإقليمية السبعة الذين يندرج التقييم في مسمى وظيفتهم، ويوجد نصفهم في المكتبين الموجودين في أفريقيا (خمسة في المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا وأربعة في المكتب الإقليمي لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي). وهذا الكادر عادة ما يتحمل أيضاً مسؤوليات رصد وتخطيط كبيرة، مع أن المكتب الإقليمي لجنوب آسيا والمكتب الإقليمي لشرقي آسيا والمحيط الهادئ قاما بإنشاء مناصب تقييم بدوام كامل.

٥٧ - وتجري المكاتب الإقليمية تكييفات ذكية لأماكنها الإقليمية والمؤسسية الخاصة. ويظهر هذا الجزء، الذي يوضح بأمثلة محددة، لماذا تعكس سياسة التقييم الهيكل اللامركزي لليونيسيف وكيف تستخدم المكاتب الإقليمية المرونة التي يوفرها ذلك. والأجزاء الفرعية التالية منظمة وفقاً للمساءلات على الصعيد الإقليمي الواردة في السياسة.

### الحوكمة والمساءلة

٥٨ - يشترك المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية، وفي المقام الأول فريق الإدارة الإقليمي، المعزز باجتماعات شبكة تقنية، في تقرير النهج العام لعمل التقييم في كل منطقة. وقد وضعت بعض المناطق أهدافاً ومساءلات محددة لتكملة سياسة التقييم العالمي. وكرد فعل لـ "الاختلافات الملحوظة في معالجة التقييم بين المكاتب القطرية المختلفة في المنطقة"، تحدد استراتيجية التقييم للمكتب الإقليمي لجنوب آسيا، على سبيل المثال، المسؤوليات، والأهداف والمؤشرات في أربعة مجالات:

- (أ) إدماج التقييم في الإدارة القائمة على النتائج؛
- (ب) تخطيط التقييمات من خلال الخطط المتكاملة للرصد والتقييم؛
- (ج) إدارة وضمان جودة التقييمات؛
- (د) تنمية القدرات الوطنية للتقييم.

(٢١) للاطلاع على مزيد من التفاصيل المتعلقة بمهمة التقييم اللامركزي، انظر سياسة التقييم المنقحة (E/ICEF/2013/14، لا سيما الفقرات ٣٨-٦٠).

٥٩ - وبالمثل، وضع المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا استراتيجية تقييم مدتها أربع سنوات ركزت على خمسة أهداف.

٦٠ - وعلى العكس من ذلك، انتهى المكتب الإقليمي لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي إلى أنه يكفي العمل "في إطار سياسة التقييم العالمي والمبادئ التوجيهية ذات الصلة والممثلون القطريون يقدرون مهمة التقييم اللامركزي على النحو المحدد في سياسة التقييم ويتحملون مسؤولية التقييمات في البلدان، مع عمل المكتب الإقليمي كمورد لضمان الجودة والدعم التقني"، وفقا لاستراتيجية التقييم للمكتب الإقليمي لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي.

٦١ - وتوافق أفرقة الإدارة الإقليمية على أدوار الحوكمة والمساءلة في المنطقة وتطلب عادة إبلاغ معلومات الأداء الرئيسية إلى المديرين على عدة مستويات. وعلى سبيل المثال، وضع المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا سجل الأداء الخاص به الذي يغطي بنودا رئيسية.

٦٢ - والهيكلة اللامركزي لليونيسيف يسمح بتلك الاختلافات، طالما روعيت المبادئ العامة لسياسة التقييم. وتمثل مستويات الموارد المختلفة، ونقاط القوة والضعف الإقليمية، وتوقعات اليونيسيف وأصحاب المصلحة الآخرين أسبابا قوية للاحتفاظ بالمستويات العالية للمرونة التي تمارسها المكاتب القطرية.

### التوجيهات وضمان الجودة

٦٣ - تؤكد جميع المكاتب الإقليمية دورها في دعم المكاتب القطرية لتقديم تقييمات عالية الجودة بتوفير توجيهات عامة وعمليات محددة لضمان الجودة. وعند الاعتماد على توجيهات شاملة، تواجه المكاتب الإقليمية اختيارات في ثلاثة مجالات ذات صلة:

(أ) مدى النشاط الواجب على صعيد المكتب القطري. يمكن أن تصبح المكاتب الإقليمية بصورة فعالة شركاء تقنيين للمكاتب القطرية عندما تضع خططها للرصد والتقييم. وسعيا لإجراء تحسينات في التغطية والجودة، يقدم المكتب الإقليمي لشرقي آسيا والمحيط الهادئ، (وبالمثل المكتب الإقليمي لوسط وشرق أوروبا وكمنولث الدول المستقلة) الدعم للمكاتب القطرية عندما تضع خططها المتكاملة للرصد والتقييم من خلال هذه الخطوات:

'١' يضع موظفو المكتب القطري مذكرات لمفاهيم موجزة لأنشطة التقييم/البحث؛

'٢' يضع قسم الرصد والتقييم في المكتب القطري خرائط لجميع المقترحات؛

٣' تناقش الإدارة العليا المقترحات لتحديد الثغرات في المعلومات، والازدواج، وجوانب التضافر لزيادة الكفاءة والتغطية بقدر أكبر، والاحتياجات من التمويل، إلخ، وتحدد الأولويات، آخذة في الاعتبار التوازن العام بين التقييمات، والدراسات والبحث؛

٤' فيما يتعلق بالمقترحات الناجحة، تُراجع صلاحية المنهجية للتأكد من جودتها؛

(ب) مدى قدرة المكتب الإقليمي على التعبئة لدعم جهود المكاتب القطرية. تستعرض عدة مكاتب إقليمية الاختصاصات المتعلقة بكل تقييم تجريه المكاتب القطرية، بينما تكون مكاتب أخرى أكثر إنتقائية. وفي المكاتب الإقليمية، قد يتجاوز الدعم المقدم قسم الرصد والتقييم أو يركز على قضايا معينة. ففي عام ٢٠١٣، على سبيل المثال:

١' تأكد المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا من أن جميع الاختصاصات، والتقارير الأولية والتقارير النهائية قامت بمراجعتها الأقسام التقنية (على سبيل المثال، الصحة، والتعليم) وكذلك قسم الرصد والتقييم. وأشارت استراتيجيته إلى أن هذا النهج "يدعم قدرة جميع الأقسام على صعيد المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية، ويهيئ بصورة جيدة لتقييم عالي الجودة، وبصورة هامة، لرد واستخدام إداريين منسقين"؛

٢' أضاف المكتب الإقليمي لوسط وشرق أوروبا/كمنولث البلدان المستقلة خطوة لاستعراض الجودة لضمان "أن تعكس التقييمات وتتضمن بصورة كافية حقوق الإنسان، والعدالة وقضايا المساواة بين الجنسين"، وفقا للاستراتيجية؛

(ج) متى يُستعان بالدعم التقني الخارجي. قد تتبلع طلبات الوقت والدراسة الفنية القطاعية المتخصصة اللازمة لضمان الجودة الفعالة لأعداد كبيرة من التقييمات على الصعيد القطري على موارد المكتب الإقليمي. واتباعا لأفضل الممارسات التي استهلها المكتب الإقليمي لوسط وشرق أوروبا/كمنولث الدول المستقلة في عام ٢٠٠٩، تتعاقد الآن ثلاثة أقاليم مع مقدم أو مرفق خدمة خارجية لاستعراض الاختصاصات وأحيانا النواتج الأخرى في ضوء قواعد التقييم طبقا لأفضل الممارسات. وأحيانا أيضا يُطلب إلى هذه المرافق إضافة خبراء قطاعيين لنقد نظرية التغيير، وأهداف التقييم والنهج التحليلية. وبغية تنمية القدرة الوطنية، يتمثل أحد الأهداف في استراتيجية المكتب الإقليمي لجنوب آسيا في تطوير المراكز الإقليمية للقيام بهذا الدور من أجل الحد من الاعتماد على خبراء من الشمال.

## إجراء التقييمات

٦٤ - تُجري المكاتب الإقليمية أيضا تقييمات متعددة الأقطار ومواضيعية. وكانت نشطة بصورة ملحوظة في هذا الميدان، وأصدرت تكليفات بإجراء تقييمات تناولت المواضيع التالية:

(أ) تنمية القدرة فيما يتعلق بالتأهب والاستجابة في حالات الطوارئ والحد من مخاطر الكوارث في التعليم؛ وإقامة شراكات لأمن التغذية في أفريقيا (المكتب الإقليمي لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي)؛

(ب) الحماية الاجتماعية، مع إجراء دراسات حالة في الجزائر وتونس (المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا)؛

(ج) الاستجابة لحالات الطوارئ في التغذية في منطقة الساحل؛ والتقييم الآني للاستجابة للطوارئ في مالي (المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا)؛

(د) اللامركزية؛ والتغذية (المكتب الإقليمي لشرقي آسيا والمحيط الهادئ)؛

(هـ) البرامج الخاصة بالمراهقين (المكتب الإقليمي لجنوب آسيا)؛

(و) إصلاح رعاية الطفل؛ وقضاء الأحداث؛ الاستعداد للتعليم/المدرسة مبكرا؛ وإدماج الأطفال غير المتحقيين بالمدارس في التعلم الجيد؛ ومعدل وفيات الرضع والأطفال دون سن الخامسة (المكتب الإقليمي لوسط وشرق أوروبا/كمنولث الدول المستقلة).

٦٥ - وعلى وجه الإجمال، يمثل هذا مستوى إنتاجية مرتفع، ولا سيما مع الوضع في الاعتبار أن هذه التقييمات يقوم بإعدادها موظفون يؤدون مهام أخرى كثيرة. وفضلا عن ذلك، فإن مواهب المكتبيين القطري والإقليمي متلاحمون، وتجري إدارة هذا العمل لتحقيق نطاق أوسع وجودة أعلى من كثير من التقييمات الضيقة النطاق. وهذا يلاحظ بوجه خاص في المكتب الإقليمي لوسط وشرق أوروبا/كمنولث الدول المستقلة، حيث يعمل المكتب الإقليمي في مجموعة من البلدان المتوسطة الدخل التي توجد فيها مكاتب قطرية لديها بوجه عام ميزانيات صغيرة وعدد محدود من موظفي الرصد والتقييم. وترتيبات الحوكمة المتعلقة بتقييماتها المتعددة الأقطار تتطلب عناية فائقة، تقتضي:

(أ) التحقق من أن الموضوع مناسب في حدود المعرفة الإقليمية وجدول أعمال القيادة؛

- (ب) تطبيق تحليل المحددات المركزة على الجودة في تصميم التقييم "لدعم تعزيز السياسات والنظم... لتحديد الاختناقات التي أزيلت وكيفية ذلك"؛
- (ج) التوقيت المتتابع للتقييمات المتعددة الأقطار "للاستفادة بانتشار المعرفة وتحقيق أقصى قدر من الموارد للمكتب الإقليمي"؛
- (د) إشراك أصحاب المصلحة من المكاتب القطرية، والإقليمية ومكاتب المقر، بما في ذلك مكتب التقييم؛
- (هـ) إشراك خبراء خارجيين كمراجعين أقران؛
- (و) استخدام نماذج مراجعة موحدة لمراجعات جودة المنتجات المؤقتة؛
- (ز) "إجازة اللجنة الإقليمية لإدارة التقييم (التي يرأسها المدير الإقليمي) للنواتج الرئيسية"، التي لا تُعطى إلا عندما يسجلها المرفق الخارجي درجات بوصفها جيدة النوعية؛
- (ح) استعراضات التقدم المحرز في مواقع متعددة بما في ذلك فريق الإدارة الإقليمي والشبكات الإقليمية.

٦٦ - ودائما ما تحصل التقييمات التي تجرى إقليميا على تقدير عال من المراجعين الخارجيين للنظام العالمي لمراقبة تقارير التقييم. وتفيد التقارير بأن الردود الإدارية والاستخدام جيدان أيضا. وفضلا عن ذلك، يمكن أن تُطبق مباشرة الدروس المستفادة في الإدارة والمتابعة المتعلقين بالتقييمات الإقليمية وذلك على الصعيد القطري من خلال دور ضمان الجودة الذي يؤديه المكتب الإقليمي.

## الشراكات

٦٧ - يُطلب إلى المكاتب الإقليمية أن تعزز الشراكات على نطاق واسع لإفادة المنطقة بأسرها، على أساس إقامة اتصالات أوسع، ولكن يمكن أن يكون من الصعب إدارتها. بل إنه يجب أن تحظى الشراكات في منظومة الأمم المتحدة بالرعاية بدقة، بالنظر إلى اختلاف ولاياتها ومواردها. ولا تستثنى من ذلك الشراكات المتعلقة بالتقييم.

٦٨ - وتسعى شراكات التقييم على صعيد المكاتب الإقليمية إلى تحقيق مجموعة متنوعة من الأغراض:

- (أ) لضمان جودة التقييمات على الصعيدين الإقليمي والقطري، من خلال المرافق الخارجية؛

(ب) لبذل جهود ذات أولوية في مجالي البحث والتقييم، مثل الشراكة على نطاق المنطقة للمكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا مع الشراكة من أجل السياسة الاقتصادية/جامعة لافال (كندا) بشأن تحليل أثر السياسة؛

(ج) لتعزيز القدرة على الرصد والتقييم لدى موظفي الأمم المتحدة والنظراء البرنامجيين من خلال التعلّم في الموقع وعن بُعد، وبصورة خاصة الدعم المقدم من المكتب الإقليمي لجنوب آسيا لتدريب مراكز تنسيق الرصد والتقييم في الأفرقة القطرية للأمم المتحدة؛

(د) لتعزيز قدرة الأوساط المعنية بالتقييم على نطاق واسع من خلال الربط الشبكي العالمي والإقليمي، غالباً بالتنسيق مع جهود المقر، باستخدام رابطات وشبكات التقييم الإقليمية والعالمية.

### تطوير مهمة التقييم في اليونيسيف وإكسابها صفة الاقتدار المهني

٦٩ - تتعاون المكاتب الإقليمية والمقر مع الوكالات الأخرى لدعم المنظمات والشبكات المشاركة في تعزيز القدرة على التقييم، بما في ذلك EvalPartners في الآونة الأخيرة. وفي حين أن لتلك الجهات مهمة أساسية لدعم القدرات الوطنية للتقييم، فإن موارد التعلّم والتدريب متاحة لموظفي اليونيسيف أيضاً. وتُعنى المكاتب الإقليمية بوجه خاص بتنوير موظفي الرصد والتقييم فيما يتعلق بهذه الشبكات والموارد، وتشجع التعلّم على الانترنت وتحت على حضور اجتماعات الرابطات الإقليمية.

٧٠ - وعند التعرف على مزيد من الاحتياجات المحددة، تضع المكاتب الإقليمية حلولاً حسب الحاجة، وعلى سبيل المثال:

(أ) إجراء استعراض منظم لقدرات المكتب القطري فيما يتعلق بالرصد والتقييم أثناء زيارات البعثة، يعقبه تدريب مصمم حسب الغرض (المكتب الإقليمي لجنوب آسيا)؛

(ب) اعطاء الأولوية لتحسين مهمة الرصد والتقييم في المكاتب القطرية الناشطة والمرتفعة الإنفاق. وفي المكتب الإقليمي لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي، عمل قسم الرصد والتقييم بصورة وثيقة مع تسعة مكاتب قطرية لتعزيز القدرة الداخلية للرصد والتقييم وإنشاء لجان بحث وتقييم؛

- (ج) إشراك مسؤولي الرصد والتقييم في المكتب القطري كمراجعين أقران في نظام ضمان الجودة الذي يشرف عليه المكتب الإقليمي، بما في ذلك بتدريب المراجعين الأقران وتقديم ملاحظات تقييمية بشأن جهودهم (المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا)؛
- (د) إعادة توصيف وظائف الرصد والتقييم في المكاتب القطرية دعماً لاحتياجات الرصد والتقييم المتطورة للمكاتب عندما تتيح الشواغر الفرصة لاستقدام موظفين/للمراجعة (المكتب الإقليمي لوسط وشرق أوروبا/كمنولث الدول المستقلة)؛
- (هـ) توفير التدريب على نطاق المنطقة وبلدان محددة على مواضيع الرصد والتقييم الهامة إقليمياً، مثل إدارة التقييمات المركزة على العدالة (المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا).

٧١ - وقام فريق الأمم المتحدة الإقليمي المشترك بين الوكالات والمعني بتطوير التقييم في آسيا والمحيط الهادئ، بتنظيم برنامج دراسي عن التقييم في سياق الأمم المتحدة في منطقتي المكتب الإقليمي لجنوب آسيا والمكتب الإقليمي لشرقي آسيا والمحيط الهادئ. والآن في دورته الرابعة، قدم الفريق التدريب على التقييمات المركزة على العدالة.

### تنمية القدرات الوطنية للتقييم

- ٧٢ - تستخدم المكاتب الإقليمية حلولاً عامة وحلولاً معدة حسب الحاجة لتنمية القدرات الوطنية للتقييم. وتشمل الحلول العامة تعزيز رابطة التقييم الوطنية والإقليمية، وتنظيم مؤتمرات للرابطة والربط بشبكات التقييمات العالمية<sup>(٢٢)</sup>.
- ٧٣ - والحلول التي تُعد حسب الحاجة عادة ما تؤثر على بلد أو شريك واحد لا يستطيع أن يجد إجابات لمشاكله في جهود أعم. وتقيم المكاتب الإقليمية روابط بالموارد خارج الحدود الوطنية وتُسدي المشورة بشأن كيفية إقامة نظم مستدامة للوصول إلى أهداف محددة. وتتضمن المبادرات الحديثة ما يلي:

(أ) إقامة شراكة مع مبادرة كلير (CLEAR)<sup>(٢٣)</sup>، (التي تدعم المراكز الإقليمية لتوفير تنمية القدرات في المنطقة والمساعدة التقنية المتعلقة بالرصد والتقييم وإدارة الأداء)

(٢٢) جرى شرحها في التقارير السنوية السابقة، ولا سيما المتعلقة بعام ٢٠١٢ (E/ICEF/2012/13)، الفقرات ٤٩-٥٤، وعام ٢٠١٣ (E/ICEF/2013/13)، الفقرات ٦٦-٧٤.

(٢٣) المراكز الإقليمية للتعلّم فيما يتعلق بالتقييم والنتائج.

لتنمية مهارات الرصد والتقييم للنظر، ولا سيما بين مؤسسات القطاع العام (المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا، والمكتب الإقليمي لجنوب آسيا)؛

(ب) دعم الجهود التي تقودها الحكومة لوضع استراتيجية لتنمية القدرة على التقييم، بما في ذلك على المستويات دون الوطنية (المكتب الإقليمي لشرقي آسيا والمحيط الهادئ، والمكتب الإقليمي لجنوب آسيا)؛

(ج) دعم الجهود المبذولة لوضع عملية لاعتماد موظفين من الفئة الفنية الوطنية معينين بالتقييم بالقيام بدور الوسيط في إقامة علاقة بين رابطة تقييم لديها خبرة ذات صلة في كندا ورابطة وطنية طموحة في تايلند (المكتب الإقليمي لشرقي آسيا والمحيط الهادئ)؛

(د) الجمع بين مقيمين وطنيين ومقيمين دوليين ذوي خبرة لبناء كادر من المقيمين الوطنيين (المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا).

## موجز

٧٤ - يتيح أيضا تنوع النهج وبخاصة مجالات التركيز فرصة للمشاركة بين المناطق. وهذا يحدث بالفعل، على سبيل المثال، في تزايد استخدام المرافق الخارجية لضمان الجودة. والاجتماع السنوي لكبار موظفي الرصد والتقييم يتيح فرصة أخرى لتبادل الخبرات والمعرفة.

٧٥ - ومع الأخذ في الاعتبار محدودية الموظفين والميزانيات، فإن مدى وتعقد جهود التقييم التي تشرف عليها المكاتب الإقليمية مثيرة للإعجاب. ومع ذلك، ما زال الهيكل اللامركزي لليونيسيف - بدعم من المقرر وسياسة مؤسسية توجيهية - موائما بصورة جيدة لبلورة ممارسة تقييم فعالة، وتبادلها واستخدامها على الصعيد الإقليمي.

## ثامنا - الاستنتاج: التحديات التي تواجه التقييم في اليونيسيف والآفاق المفتوحة أمامه

٧٦ - قدّم هذا التقرير أدلة على استمرار التحسّن في مهمة التقييم التي تضطلع بها اليونيسيف، بما في ذلك أدوارها في دعم المواءمة في الأمم المتحدة فيما يتعلق بقضايا التقييم والخطة الأوسع التي تدور حول تنمية القدرة الوطنية للتقييم. وأشار التقرير أيضا إلى أن التنفيذ الفعال لسياسة التقييم المنقحة سيكون حاسما في المحافظة على الزخم تجاه تحقيق تفوق التقييم على جميع الصُّعد.

٧٧ - وتوفر الخطة الاستراتيجية التوجيه لجميع أنشطة اليونيسيف، والتقييم غير مستثنى. وسيتمثل التحدي الرئيسي للتقييم في اليونيسيف بأسرها في السنوات الأربع المقبلة في الإسهام بصورة لها معناها في تعزيز التحسينات في أداء اليونيسيف وشركائها في مواجهة التحديات المقبلة وفي المساعدة في بناء عالم أفضل للأطفال في جميع أنحاء العالم.

## تاسعا - مشروع مقرر

إن المجلس التنفيذي،

- ١ - يحيط علماً بالتقرير السنوي عن مهمة التقييم في اليونيسيف (E/ICEF/2014/12) والورقة المصاحبة التي تورد منظور الإدارة بشأن القضايا المثارة في التقرير؛
- ٢ - يؤكد من جديد الدور المركزي الذي تؤديه مهمة التقييم في اليونيسيف وأهمية المبادئ الواردة في سياسة التقييم المنقحة (E/ICEF/2013/14)؛
- ٣ - يرحب بالأدلة المقدمة في التقرير بشأن مواصلة تعزيز مهمة التقييم ويشجع اليونيسيف على مواصلة تطبيق سياسة التقييم المنقحة بصورة منهجية؛
- ٤ - يحيط علماً بمؤشرات الأداء الرئيسية التي تتبع فعالية نظام التقييم والبيانات الإدارية بشأن الموارد البشرية والمالية؛
- ٥ - يلاحظ المساهمة الفعالة من المكاتب الإقليمية ضمن نظام اليونيسيف للتقييم اللامركزي للغاية؛
- ٦ - يطلب إلى اليونيسيف تقديم تقرير في عام ٢٠١٥ عن الخطوات المتخذة لتنفيذ سياسة التقييم المنقحة وعن تنفيذ الخطة المتعلقة بالتقييمات المواضيعية العالمية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٧.

## التقييمات المواضيعية العالمية

## التقدم المحرز في تنفيذ الإطار المتكامل للرصد والتقييم للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

(الوضع في ٢٧ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤)

عنوان التقييم العالمي	الوضع	التعليق
١ - مسح عنقودية متعددة المؤشرات	جاري التنفيذ	من المتوقع أن يكتمل في آذار/مارس ٢٠١٤
٢ - التقييم البنوي لنظام رصد النتائج من أجل تحقيق العدالة	جاري التنفيذ	من المتوقع أن يكتمل في آذار/مارس ٢٠١٤
٣ - دور الوكالة الرائدة العنقودية في العمل الإنساني	اكتمل	
٤ - حماية الطفل في حالات الطوارئ	اكتمل	
٥ - الأساليب التي يتبناها المجتمع المحلي فيما يتعلق بجميع المرافق الصحية	جاري التنفيذ	من المتوقع أن يكتمل في شباط/فبراير ٢٠١٤
٦ - نظم التأهب لحالات الطوارئ	جاري التنفيذ	من المتوقع أن يكتمل في شباط/فبراير ٢٠١٤
٧ - الأعمال التمهيدية في قطاع التعليم	جاري التنفيذ	من المتوقع أن يكتمل في آذار/مارس ٢٠١٤
٨ - العنف ضد الأطفال	جاري التنفيذ	من المتوقع أن يكتمل في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤
٩ - منع إعاقة النمو الطبيعي	أعيدت جدولته	أعيدت جدولته لعام ٢٠١٤ زائدا: تجميع أدلة متعلقة بالتغذية في تقييم موجود: أيار/مايو ٢٠١٤
١٠ - الحماية الاجتماعية	أعيدت جدولته	أعيدت جدولته لعام ٢٠١٥
١١ - الدعوة وتغيير السياسة	أعيدت جدولته	أعيدت جدولته لعام ٢٠١٤
١٢ - تطبيق الإدارة المستندة إلى النتائج	جري استبداله	اعتبرت قابلية عملية التخطيط الاستراتيجي للتقييم أكثر أهمية
١٣ - الاتصال لتحقيق التنمية	أعيدت جدولته	أعيدت جدولته لعام ٢٠١٤
١٤ - تنمية القدرة الوطنية	أعيدت جدولته	أعيدت جدولته لعام ٢٠١٥
جاري التنفيذ:	جاري العمل فيه؛ التحليل قيد الإعداد	
اكتمل:	جرى تسليم التقرير النهائي؛ وجاري النشر	
أعيدت جدولته:	تغير مواعده إلى تاريخ لاحق	
جرى استبداله:	تحول مجال التركيز الأصلي إلى أولوية معدلة أعلى.	