

Distr.: General
8 December 2022
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



للعلم

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الأولى لعام 2023

10-7 شباط/فبراير 2023

البند 8 من جدول الأعمال المؤقت*

معلومات مستكملة عن حالة استعراض الأقران المستقل لوظيفة التقييم في اليونيسف

موجز

يهدف هذا التقرير إلى تزويد المجلس التنفيذي بمعلومات مستكملة عن استعراض الأقران المستقل لوظيفة التقييم في اليونيسف الذي بدأ في عام 2022 ويجري حالياً. ويقدم التقرير لمحة عامة عن هدف هذه العملية وأغراضها، فضلاً عن نطاقها ونهجها وأساليبها. ثم يقدم عرضاً موجزاً لدور فريق استعراض الأقران ومواصفات أعضائه.

ويهدف استعراض الأقران إلى تزويد اليونيسف وأصحاب المصلحة الرئيسيين فيها بتقييم مستقل ومحادي وقائم على الأدلة للحالة الراهنة لوظيفة التقييم في اليونيسف ومدى تمتعها بموقع يمكنها على نحو أمثل من أداء دورها في التعلم والمساءلة داخل المنظمة. وتمشياً مع نطاق جميع هذه الاستعراضات، فإنه يقيّم حالة هذه الوظيفة وفقاً لقواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (المنقحة في عام 2016) من حيث الاستقلالية والمصادقية والفائدة، فضلاً عن ثلاثة عوامل أخرى على المستوى المؤسسي تحدد قدرة وظيفة التقييم على تحقيق هذه المعايير، وهي الأدوار والمسؤوليات في مجال التقييم على جميع مستويات المنظمة؛ واستخدام التقييمات والمتابعة بشأنها على نطاق المنظمة لضمان أن تؤدي التقييمات المستقلة والموثوقة إلى التعلم والمساءلة واتخاذ قرارات مستنيرة تحقق تحسناً ملموساً في عمل المنظمة لصالح الأطفال؛ والبيئة التمكينية العامة لوظيفة التقييم. ومن ثم فإن استعراض الأقران يركز في آن واحد على وظيفة التقييم نفسها وعلى البيئة التمكينية الأوسع نطاقاً التي تعمل فيها. والهدف المنشود منه هو كفالة أن تكون وظيفة التقييم في اليونيسف في موقع يمكنها على نحو أمثل من المساهمة في تحقيق نتائج إيجابية

* E/ICEF/2023/1



الرجاء إعادة استعمال الورق

100123 211222 22-27972 (A)



لصالح الأطفال. وبالتالي ستوفر توصياته مدخلات حاسمة في مراجعة سياسة التقييم لليونيسيف (2018) المقرر إجراؤها في عام 2023، بالإضافة إلى تغييرات أخرى في ممارسة التقييم أو ثقافة التقييم بطرق تتجاوز مجال السياسات.

واستعراض الأقران هذا هو ثالث عملية من نوعها منذ إنشاء طريقة استعراض الأقران. وهو يستند إلى إطار فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لاستعراضات الأقران المهنية ويقوده فريق خارجي لاستعراض الأقران يدعمه فريق من الخبراء الاستشاريين. ويضم الفريق طائفة متنوعة من كبار المقيمين المهنيين الذين ينتمون إلى مؤسسات مختلفة؛ ويسعى فيه أيضا إلى تحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي. وبالإضافة إلى ذلك، أوليت عناية فائقة للتقليل إلى أدنى حد من أي تضارب حقيقي أو متصور في المصالح بين أعضاء الفريق.

وبدأ استعراض الأقران رسميا في وقت متأخر عن الموعد المقرر، على الرغم من صدور تكليف بإجرائه من اليونيسيف في الوقت المناسب في آذار/مارس 2022، وذلك بسبب حالات التأخير في وضع الصيغة النهائية للاختصاصات (أي في أيلول/سبتمبر 2022) وتحديد أعضاء اللجنة المؤهلين والمتاحين والذين لا يوجد بشأنهم أي تضارب في المصالح (أي في تموز/يوليه 2022). وحدثت حالات تأخير أخرى في توظيف والتحاق الخبراء الاستشاريين المؤهلين والمتاحين، حيث لم يلتحق الفريق الاستشاري بالعمل إلا في أوائل تشرين الثاني/نوفمبر 2022.

ويُختتم التقرير بفرع يُحدّد موقع استعراض الأقران إلى جانب مختلف الممارسات والاعتبارات الأخرى التي تؤثر على مواصلة تطوير الوظيفة، وهي تشمل المناقشات والقرارات التي أجراها المجلس التنفيذي مؤخرا، ومشورة اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونيسيف، والتوصيات الواردة في "تقييم قابلية التقييم والتقييم التكويني لمدى تمكين اليونيسيف من تحقيق الخطة الاستراتيجية لليونيسيف للفترة 2022-2025" الذي أنجز في تشرين الأول/أكتوبر 2022، والذي يقدم عرض موجز له إلى جانب هذا التقرير في هذه الدورة للمجلس التنفيذي.

وأخيرا، تحدد في التقرير الخطوات التالية في هذا المسار لضمان تسخير هذه العملية بفعالية وكفاءة في خدمة هدفها الرئيسي ألا وهو مراجعة سياسة التقييم لليونيسيف في عام 2023، لا سيما في ضوء التأخير الذي استغرق تسعة أشهر بين التكليف بتنفيذها وبدئها. وبسبب هذا التأخير، سيتعين على الفريق والخبراء الاستشاريين، إلى جانب الموظفين المعنيين بوظيفة التقييم ومكتب المديرية التنفيذية ولجنة التقييم العالمية، وفقا للالتزام المنظمة بالمرونة في الخطة الاستراتيجية لليونيسيف للفترة 2022-2025، العمل بطريقة مرنة ليس فقط لضمان أن يكون استعراض الأقران عالي الجودة والمصدقية، بل أيضا لكي تؤخذ استنتاجاته وتوصياته في الاعتبار من جانب الإدارة على وجه السرعة وتؤثر بسلاسة في استعراض سياسة التقييم وتنقيحها في الوقت المناسب.

وسيقدم مشروع سياسة التقييم المنقحة إلى المجلس التنفيذي لمناقشته والتعليق عليه في دورته السنوية في حزيران/يونيه 2023، وسينقح لأخذ هذه التعليقات في الحسبان، وسيقدم إلى المجلس التنفيذي لاتخاذ قرار بشأنه في دورته العادية الثانية في أيلول/سبتمبر 2023.

أولا - لمحة عامة

- 1 - تزامت وظيفة التقييم التي تضطلع بها اليونيسف، منذ إنشائها، وتطورت إلى جانب التطورات في ممارسة التقييم والتغييرات التنظيمية في اليونيسف والسياق الذي تعمل فيه.
- 2 - وتحدد سياسة التقييم المنقحة لليونيسف (E/ICEF/2018/4) وظيفة التقييم وتوجّهها، بما يضمن أن تلبّي الأغراض الأساسية للتعليم والمساءلة في إطار المنظمة. وتحدد السياسة المنقحة هذه الأغراض المترابطة دعماً لولاية المنظمة: فالتقييم يدعم التعلم وصنع القرار، مما يؤدي بدوره إلى تحقيق نتائج أفضل للأطفال من خلال تعزيز الأهمية والكفاءة والفعالية والأثر والتماسك والاستدامة. وفي الوقت نفسه، يساعد التقييم على مساءلة اليونيسف عن مساهماتها في تحقيق نتائج لصالح الأطفال.
- 3 - ولا يزال هذا الدور الأساسي للتقييم، المشترك بين كيانات منظومة الأمم المتحدة وفي المؤسسات العامة وغير الحكومية على الصعيد العالمي، ثابتاً. غير أن السياق الذي تعمل فيه اليونيسف يتغير بمرور الوقت، وأحياناً يتغير كثيراً. وقد زادت ميزانية المنظمة زيادة كبيرة في السنوات الأخيرة، مما أدى إلى زيادة مقابلة في الحاجة إلى أدلة تقييم لتوفير آراء متعمقة في أداء المنظمة وتعليل النتائج (بما في ذلك النتائج على مستوى الأثر) التي تحققت بهذه الموارد المتزايدة. ويثير هذا الاتجاه تساؤلات بشأن ما إذا كانت وظيفة التقييم مؤهلة لتلبية هذه الاحتياجات وما إذا كانت هذه الوظيفة قادرة على تليتها.
- 4 - وأحدثت جائحة مرض فيروس كورونا 2019 (كوفيد-19) أيضاً تغييرات كبرى في كيفية عمل المنظمة، وخلفت تداعيات على كيفية عمل وظيفة التقييم نفسها. وفي مواجهة الجائحة، استحدثت الوظيفة أدوات وأساليب ومنتجات تقييم جديدة ومبتكرة؛ وفي الوقت نفسه، يثير هذا التطور تساؤلات حول كيفية تسخير هذه الأدوات لدعم المنظمة على أفضل وجه. وحتى قبل ظهور جائحة كوفيد-19، كانت الأزمات البيئية والاقتصادية والسياسية والإنسانية قد أبطأت وتيرة التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وبما أنه لم يتبق سوى سبع سنوات حتى حلول السنة المستهدفة 2030 لتحقيق أهداف الخطة المستدامة، ستطلب الجهود المبذولة لتدارك الأمر أن تكون وظيفة التقييم، في دورها المزدوج القائم على التعلم والمساءلة، في موقع أمثل لمساعدة اليونيسف وشركائها على النهوض بحقوق كل طفل.
- 5 - وهذه التطورات ليست سوى عدد قليل من التيارات الرئيسية التي تدفع إلى التطور المستمر لوظيفة التقييم. غير أن هناك تطورات كثيرة أخرى سبق تبيانها في تقارير سابقة قدمت إلى المجلس التنفيذي. وهي تشمل التطورات التكنولوجية الأوسع نطاقاً، والشكوك الاقتصادية، والتحول الجغرافية السياسية، والآثار المتزايدة لتغير المناخ، والهجرة القسرية، والآثار الجماعية والتراكمية لهذه القوى على الأطفال⁽¹⁾.
- 6 - ولذلك، فإن وظيفة التقييم، مع احتفاظها بدورها الأساسي، لا يمكن أن تظل جامدة، بل يجب أن تتطور وتتنسج جنباً إلى جنب المنظمة التي توجد فيها. وبناء عليه، وبالتوازي مع هذه التطورات، زادت مجالس الإدارة في منظومة الأمم المتحدة من تمحيصها لموقف وكالات الأمم المتحدة من مهام الرقابة الخاصة بكل منها، بما في ذلك التقييم، مع التركيز بوجه خاص على كفاءة تمتع هذه المهام بدرجة كافية من الاستقلالية لتوفير أشد مساءلة إحصائية عن أداء المنظمة وأكثرها مصداقية. وفي حالة التقييم، يعني مفهوم الاستقلالية هذا أن الوظيفة في موقع يمكنها على نحو أمثل من طرح الأسئلة التقييمية التي يلزم

(1) انظر E/ICEF/2022/3، الفقرات 1 إلى 11 و E/ICEF/2022/17، الفقرة 5.

طرحها بشأن أهمية المنظمة وكفاءتها وفعاليتها وأثرها وتماسكها واستدامتها، وأنها قادرة على الإجابة عن هذه الأسئلة، دون تدخل لا مبرر له من الإدارة أو أصحاب المصلحة الآخرين. وبالمثل، قامت مجالس الإدارة، استطرادا، بتمحيص مدى تقدير توصيات مهام الرقابة، بما في ذلك التقييم، واستخدامها استخداما مجديا كمدخلات في القرارات والإجراءات الرامية إلى تحسين أداء المنظمة.

7 - ومنذ عام 2005، يجري فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ولجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي استعراضات الأقران المستقلة لوظائف التقييم التي تضطلع بها المنظمات الأعضاء في كل منهما. وتقر وحدة التفتيش المشتركة، في ورقة صدرت عام 2014⁽²⁾، بقيمة طريقة استعراض الأقران المستقل كوسيلة لتعزيز وظيفة التقييم من خلال تحسين ضمان الجودة وتعزيز مصداقيتها. وتلاحظ الوحدة أن التقييم الخارجي (بما في ذلك من خلال استعراض الأقران المشترك بين فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ولجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي) يرتبط ارتباطا كبيرا بنضج وظيفة التقييم. ويخلص تقييم⁽³⁾ أحدث عهدا كذلك إلى أن استعراضات الأقران قد عززت مصداقية وظائف التقييم الفردي وفائدتها.

8 - ولقد وضع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم "إطار استعراضات الأقران المهنية لوظيفة التقييم في منظمات الأمم المتحدة"، الذي تم تحديثه مؤخرا في عام 2011. ويكفل هذا الإطار أن تسيّر استعراضات الأقران وفق عملية دقيقة تركز على مدى اعتماد الوظيفة الخاضعة للاستعراض وتطبيقها لقواعد ومعايير التقييم الخاصة بفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، إلى جانب تقييم البيئة التمكينية العامة التي توجد فيها الوظيفة - بما في ذلك، وخصوصا، مدى منح الوظيفة الدرجة المطلوبة من الاستقلالية للقيام بعملها. ويسلم الإطار بأن استعراضات الأقران ليست تقييمات كاملة في نطاقها أو عملياتها وجدولها الزمنية المحددة؛ غير أنه ينص على أن تطبق الاستعراضات أساليب التقييم وأن تتبع معايير التقييم كوسيلة لضمان مستوى عال من الدقة والأهمية والفائدة في تحليلاتها.

9 - ويهدف هذا التقرير إلى تزويد المجلس التنفيذي بمعلومات مستكملة عن استعراض الأقران المستقل لوظيفة التقييم في اليونيسف الذي بدأ في عام 2022 ويجري حاليا. ويقدم التقرير لمحة عامة عن هدف العملية وأغراضها، فضلا عن نطاقها ونهجها وأساليبها، وموجزا لدور فريق استعراض الأقران وأعضائه. ويختتم التقرير بفرع يحدد موقع استعراض الأقران إلى جانب مختلف الممارسات والاعتبارات الأخرى التي تؤثر على مواصلة تطور هذه الوظيفة. كما يحدد الخطوات التالية في سياق العمل على ضمان تسخير العملية بفعالية وكفاءة لخدمة غرضها الرئيسي وهو مراجعة سياسة التقييم لليونيسف في عام 2023، والتي سيُقدّم مشروعها إلى المجلس التنفيذي لمناقشته والتعليق عليه في دورته السنوية في حزيران/يونيه 2023، وبعد ذلك سيُنقح لأخذ هذه التعليقات في الحسبان، وسيقدم لاتخاذ قرار بشأنه في الدورة العادية الثانية في أيلول/سبتمبر 2023.

(2) وحدة التفتيش المشتركة، تحليل وظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة، JIU/REP/2014/6، جنيف، 2014.

(3) United Nations Evaluation Group, *Stocktaking study on the utility of peer review*, December 2021

ثانياً - مقدمة

10 - استعراض الأقران الحالي هو ثالث عملية من نوعها منذ إنشاء طريقة استعراض الأقران. ولقد مهّد الاستعراض الأول، الذي أجري في عام 2006، السبيل لتتبع سياسة التقييم لليونسيف في عام 2008 وقُتّن التزام السياسة بقواعد ومعايير التقييم التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وكان الاستعراض الثاني في عام 2017 تمهيدا لسياسة التقييم المنقحة لليونسيف لعام 2018. وحدّدت السياسة المنقحة موقع وظيفة التقييم في قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بصيغتها المحدثة وفي التغييرات التي طرأت على بيئة عمل اليونسيف، بما يشمل اعتماد خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وأطر تأسيسية جديدة متصلة بالحد من مخاطر الكوارث وتغير المناخ وتمويل التنمية.

11 - وكما هو الحال بالنسبة لاستعراضات الأقران السابقة، يستند إجراء استعراض الأقران هذا إلى إطار فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لاستعراضات الأقران المهنية. ويوفر هذا الإطار الذي وضع في عام 2011 وأدمج الدروس المستفادة من استعراضات الأقران السابقة لأعضاء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، مستوى من الدقة والاتساق على نطاق استعراضات الأقران لمنظمات الأمم المتحدة. ويكفل الإطار أن تركز استعراضات الأقران، في تقييمها لوظائف التقييم نفسها، على القواعد والمعايير الأساسية المتوقعة من الوظيفة، ولا سيما الاستقلالية والمصادقية والفاائدة، مع الاهتمام أيضا بمسار بحثها الرئيسي المتعلق بالبيئة التشغيلية العامة للوظيفة. وفي إطار هذا التركيز الشامل، يهدف استعراض الأقران إلى تحقيق عدد من الأهداف، وهي:

(أ) يقدم تقييما مستقلا ومهنيا لمدى اعتماد قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وبالتالي قد يحدد أي مجالات ينبغي فيها تحسين السياسات والممارسات لاستيفاء هذه القواعد والمعايير.

(ب) يعزز فهم أنظمة التقييم داخل المنظمة والثقة بها واستخدامها. ويمكن أن يدعم ذلك فهما أفضل لأي تحسينات تحتاجها الوظيفة، ودمجا أفضل للوظيفة في إطار النظم التنظيمية الأوسع نطاقا، وتخطيها أقوى للتقييم والميزة داخل المنظمة.

(ج) يوفر آلية لتقييم وظيفة التقييم تتجنب التقييم المباشر من جانب إدارة المنظمة المقابلة، وبالتالي تجنب أي مساس باستقلالية مهمة التقييم.

(د) يمكن أن يتقاسم الممارسات الجيدة والخبرات والتعلم المتبادل بين وظائف التقييم التي تضطلع بها وكالات الأمم المتحدة وفيما بينها، فضلا عن وظائف ونظم التقييم في الحكومات.

12 - وفي إطار استعراضات الأقران المهنية، تتوافر المرونة لكي تلبى اختصاصات استعراضات الأقران الفردية للتفاصيل الخاصة بوظيفة التقييم داخل المنظمة قيد الاستعراض. وبالتالي، فإن اختصاصات استعراض الأقران الحالي لوظيفة التقييم في اليونسيف، اعترافا بالعوامل العديدة والمعقدة والمتراصة المبينة أعلاه، تقر بوجود بيئة عمل مختلفة بشدة بالطرق المذكورة أعلاه عما كان عليه الحال خلال استعراضات الأقران السابقة - وما يعنيه ذلك بالنسبة لوظيفة التقييم في اليونسيف نفسها وللمنظمة الأوسع نطاقا حيث يفترض بها أن تخدم التعلم والمساءلة لصالح الأطفال.

13 - وبالتالي، ومع أن اختصاصات استعراض الأقران تتسق مع إطار استعراضات الأقران المهنية لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، فإنها توفر سياقاً أوسع وأكثر تفصيلاً في تطبيق معايير التقييم على

الواقع التنظيمي لليونيسيف. وترد هذه الأبعاد في المرفق الأول. ولقد وضع فريق استعراضات الأقران الخارجي الاختصاصات بصيغتها النهائية في 1 أيلول/سبتمبر 2022 ثم جرى إطلاع أعضاء لجنة التقييم العالمية لليونيسيف عليها لمناقشتها والتعليق عليها في 7 أيلول/سبتمبر 2022.

ثالثا - استعراض الأقران المستقل لوظيفة التقييم في اليونيسيف لعام 2022

ألف - الأهداف والغرض

14 - يهدف استعراض الأقران في جوهره إلى تزويد اليونيسيف وأصحاب المصلحة الرئيسيين فيها بتقييم مستقل ومحايد وقائم على الأدلة للحالة الراهنة لوظيفة التقييم في اليونيسيف ومدى تمتعها بموقع يمكنها على نحو أمثل من أداء دورها في التعلم والمساءلة داخل المنظمة. ويسعى الاستعراض إلى الإجابة عن سؤال واحد شامل، على النحو التالي:

استنادا إلى الخبرة المكتسبة في تنفيذ سياسة التقييم المنقحة لليونيسيف لعام 2018 على مدى السنوات الخمس الماضية، ما هي جوانب السياسة التي نجحت في الممارسة العملية في الارتقاء بوظيفة التقييم في المنظمة إلى المستوى الأمثل وفقا لقواعد ومعايير التقييم الخاصة بفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، والتي ينبغي بالتالي الاحتفاظ بها وربما البناء عليها، وما هي الجوانب التي لم تنجح ولا بد من تغييرها أو التخلي عنها، وما هي الثغرات الواضحة في سياسة 2018 التي يتعين سدها في سياسة التقييم لعام 2023؟

15 - ويركز هذا السؤال الشامل ضمنا وبصورة مترامنة على وظيفة التقييم نفسها وعلى البيئة التمكينية الأوسع نطاقا التي تعمل فيها، والتي تتعلق بالمستوى المزدوج للتقييم في آليات استعراض الأقران. وفي حين من المرجح أن تستتبع معظم توصيات استعراضات الأقران تغييرات مقابلة في سياسة التقييم أثناء تنقيحها في عام 2023 (أو، بدلا من ذلك، بالنسبة للمجالات التي يتبين لاستعراض الأقران أنها تعمل بشكل جيد في إطار السياسة الحالية، الاحتفاظ بالجوانب المقابلة للسياسة)، قد تستتبع بعض التوصيات بدلا من ذلك (أو بالإضافة إلى ذلك) تغييرات في ممارسة التقييم أو ثقافة التقييم بطرق تتجاوز نطاق الحلول في مجال السياسات. ومع وضع هذه الأهداف في متناول اليد، يتمثل الغرض النهائي من هذه العملية في ضمان أن تكون وظيفة التقييم في اليونيسيف، بما يتماشى مع قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم - وفي كل من أدوار التعلم والمساءلة الخاصة بها، وفي سياسة المنظمة وممارستها على السواء - في موقع يمكنها على نحو أمثل من المساهمة في تحقيق نتائج إيجابية لصالح الأطفال.

باء - النطاق

16 - معايير التقييم الأساسية المستخدمة في هذه العملية هي نفس المعايير المطبقة في استعراضات الأقران السابقة، وهي معايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم المتعلقة باستقلالية الوظيفة ومصداقيتها وفائدتها والعمل الذي تنتجه. والاستقلالية أمر حيوي لضمان نزاهة الوظيفة من أجل التركيز على مجالات الأداء التنظيمي التي تحتاج إلى تقييم، وتقييمها دون تدخل. والمصادقية أمر حيوي لضمان اعتبار نتائج التقييمات جديرة بالاهتمام واتخاذ إجراءات على صعيد المنظمة. وتشير الفائدة إلى الهدف النهائي للتقييم، وهو إنتاج تحليلات موثوقة ومستقلة لأداء المنظمة يمكن لأصحاب المصلحة التعلم منها والعمل استنادا إليها.

17 - وبالإضافة إلى معايير التقييم هذه، يقيم الاستعراض ثلاثة عوامل أخرى على المستوى المؤسسي تشكل محددات رئيسية لقدرة وظيفة التقييم على تحقيق الاستقلالية والمصداقية والفائدة على نحو أمثل. وأول هذه المعايير هو الأدوار والمسؤوليات في مجال التقييم على جميع مستويات المنظمة اللامركزية (العالمية والإقليمية والوطنية، وكذلك بين وظيفة التقييم والوظائف التكميلية الأخرى مثل البحث ومراجعة الحسابات والبيانات). والمعيار الثاني هو استخدام التقييمات والمتابعة بشأنها على نطاق المنظمة لضمان أن تؤدي التقييمات المستقلة والموثوقة إلى التعلم والمساءلة واتخاذ قرارات مستنيرة تحقق تحسنا جوهريا في عمل المنظمة لصالح الأطفال. والمعيار الثالث هو البيئة التمكينية العامة لوظيفة التقييم، بما في ذلك ما إذا كانت هناك ثقافة قوية للمنظمة تقدر قيمة التقييم باعتباره أساسا لاتخاذ القرارات القائمة على الأدلة، وتعترف بالتقييم بوصفه وظيفة مؤسسية رئيسية لتحقيق النتائج والمساءلة، وتوفر موارد كافية ويمكن التنبؤ بها لهذه الوظيفة. وترد المجموعة الكاملة من المعايير في المرفق الأول، إلى جانب بيان أكثر تفصيلا لكل معيار والبعد المحدد الذي يتعين تناوله بالدراسة في إطار كل معيار.

18 - ويركز استعراض الأقران بشكل خاص على الفترة 2018-2022، وهي الإطار الزمني لتنفيذ سياسة التقييم الحالية. غير أنه ينظر، حيثما كان ذلك مفيدا، في تطور وظيفة التقييم على مدى فترة أطول، وما تتطوي عليه من إمكانات في السنوات القادمة.

جيم - النهج والأساليب

19 - يتبع فريق استعراض الأقران، وفقا لأسسه الراسخة في الأساليب التقييمية، نهجا موضوعيا ومستقلا وقائما على الأدلة على السواء، من ناحية، وتشاركيا واستشاريا من ناحية أخرى. وعند الانتهاء من استعراض الأقران، سيكون الفريق قد انخرط مع أصحاب المصلحة الذين يوظفون بمسؤوليات مهمة التقييم (بما يشمل المديرية التنفيذية، ونواب المديرية التنفيذية، والممثلين، والمديرين الإقليميين ومديري الشعب، فضلا عن المعنيين بممارسة التقييم في المنظمة أنفسهم)، بالإضافة إلى العديد من الموظفين الآخرين الذين هم المستعملون النهائيون للتقييمات. وستكون قد أجريت أيضا مشاورات مع أعضاء اللجنة الاستشارية لمراجعة حسابات اليونيسف ومع النظراء في وكالات الأمم المتحدة الأخرى. ومما يكتسب أهمية أنه ستكون قد وجهت الدعوة إلى أعضاء المجلس التنفيذي من جميع المناطق لتبادل وجهات النظر والآراء والتوجيهات أثناء جمع البيانات. وستتاح للمجلس التنفيذي لاحقا فرصة التعليق على مشروع سياسة التقييم المنقحة في دورته السنوية في حزيران/يونيه 2023، قبل مناقشة سياسة التقييم النهائية المنقحة في الدورة العادية الثانية في أيلول/سبتمبر 2023.

20 - وتستخدم أساليب كمية ونوعية محددة لتوليد البيانات وتحليلها والتدقيق المتقاطع في مصادرها المتنوعة. وتشمل هذه العوامل الطرائق التالية:

(أ) **التقييم الذاتي لوظيفة التقييم في اليونيسف** - يشكل هذا التقييم الذاتي عنصرا أساسيا في إطار الاستعراضات الأقران المهنية لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ويرتكز إلى اختصاصات استعراض الأقران. وينطوي التقييم الذاتي على دراستين استقصائيتين منفصلتين، إحداهما تشمل الموظفين المعنيين بوظيفة التقييم على جميع مستويات المنظمة الثلاثة، والأخرى تشمل كبار المسؤولين الإداريين في جميع مستويات المنظمة الذين يوظفون بمسؤوليات في إطار وظيفة التقييم، فضلا عن أولئك الذين يستخدمون التقييمات وأدلة التقييم. وقد نشرت الدراسات الاستقصائيتين في تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر 2022.

(ب) **استعراض الوثائق** - عند الانتهاء من هذه العملية، سيكون الفريق قد أجرى استعراضاً مستندياً مستقيماً للوثائق ذات الصلة. ومن أهم هذه الوثائق ما يلي: سياسة التقييم المنقحة لليونيسف لعام 2018 وإجراءات تنفيذها؛ التقارير السنوية لوظيفة التقييم من 2018 إلى 2021 وردود الإدارة بشأنها؛ تقارير استعراض الأقران السابقة وردود الإدارة بشأنها؛ تقارير مراجعة الحسابات لمكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات التابع لليونيسف ومجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة؛ تقارير شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف؛ سياسات التقييم للمنظمات المتخذة أساساً للمقارنة؛ ووثائق أخرى. وسيكون الفريق قد استعرض أيضاً عينة من تقارير التقييم التي تقدمها اليونيسف (فضلاً عن تصنيفات النظام العالمي لمراقبة تقارير التقييم المناظرة لها بشأن جودة تقارير التقييم تلك) في معرض بحث المسائل المتصلة بالفائدة والاستخدام. كما سيكون قد استعرض مجموعة واسعة من الوثائق الأخرى ذات الصلة بشكل خاص في معالجة كل معيار من معايير تقييم الاستعراض.

(ج) **تحليل البيانات الثانوية** - سيكون تحليل الفريق قد استفاد من دراسة جميع مجموعات بيانات اليونيسف الأكثر صلة، بما في ذلك البيانات المتعلقة بمؤشرات الأداء الرئيسية لوظيفة التقييم، ويتعلق الأمر ببيانات عن نطاق تغطية التقييمات ونوعيته واستخدامه، من بين أمور أخرى، استقيت من أداة تقييم الجودة للنظام العالمي لمراقبة تقارير التقييم.

(د) **مقابلات مع جهات مستطلعة رئيسية ومناقشات مجموعات التركيز** - سيكون الفريق قد أجرى سلسلة من المقابلات ومجموعات التركيز مع أصحاب المصلحة الداخليين الرئيسيين لوظيفة التقييم في اليونيسف (أي الأشخاص الذين يضطعون بأدوار ومسؤوليات تتعلق بوظيفة التقييم، والمستعملون النهائيون للتقييمات وغيرها من عمليات التقييم، والموظفون المعنيون بمهام اليونيسف الأخرى المتعلقة بالرقابة والأدلة)، وكذلك مع موظفي التقييم أنفسهم. وستكون قد وجهت الدعوة للتشاور أيضاً إلى جميع أعضاء المجلس التنفيذي، وكذلك إلى اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونيسف.

(هـ) **المعانية المباشرة** - حيثما كان ذلك مناسباً وممكناً، سيكون الفريق قد اغتتم فرصاً لإجراء معانيات مباشرة للاجتماعات الرئيسية وغيرها من الأنشطة، إما حضورياً أو افتراضياً. فعلى سبيل المثال، تمكن أعضاء الفريق وأحد خبرائه الاستشاريين من حضور اجتماع التقييم العالمي لليونيسف في نيويورك في الفترة من 7 إلى 11 تشرين الثاني/نوفمبر 2022، مما أتاح فرصة مباشرة للاستفادة من المناقشات الداخلية في إطار الوظيفة وإجراء مقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، الأمر الذي مكنهم من اكتساب فهم ثري وسريع لأبرز اهتمامات وتطلعات الموظفين على نطاق مستويات الوظيفة الثلاثة.

(و) **التحليل المتخذ أساساً للمقارنة** - يشمل استعراض الأقران تحليلاً لوظائف التقييم التي تضطلع بها المنظمات المتخذة أساساً للمقارنة، من أجل وضع معايير مرجعية للممارسات واستخلاص الدروس التي قد تكون مفيدة لتتقيح سياسة التقييم التي تتبعها اليونيسف وتعزيز هذه الوظيفة.

دال - دور الفريق ومواصفات الأعضاء

21 - تمشيا مع إطار عمل فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، قام الفريق العامل المعني باستعراض الأقران التابع لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم باختيار رئيسة فريق استعراض الأقران، وحددت الرئيسة أعضاء إضافيين في الفريق. وكان هذا الجانب من العملية مهماً لضمان استقلالية أعضاء الفريق وحيادهم.

واضطلع بالعملية أيضا باتصال وثيق مع مدير التقييم في اليونيسف لضمان ألا تمثل القائمة النهائية لأعضاء الفريق تضاربا في المصالح مع مدير التقييم أو لصالحه أو مع وظيفة التقييم على نطاق أوسع.

22 - ويتألف الفريق من ستة مقيمين محترفين رفيعي المستوى ينتمون إلى مؤسسات مختلفة، على النحو المبين بالتفصيل في المرفق الأول. ورئيس الفريق وعضو آخر هما من كبار موظفي وكالات الأمم المتحدة التي تضاهي اليونيسف من حيث الحجم والوظيفة (هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (البرنامج الإنمائي)). ويشرف أحد الأعضاء على وظيفة التقييم في الوزارة الاتحادية للمالية والميزانية والتخطيط الوطني في نيجيريا. ويشغل عضوان من أعضاء الفريق منصبتين رفيعي المستوى في مجال التقييم في حكومتي بلدين من البلدان الأعضاء في لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (هولندا والولايات المتحدة الأمريكية)، ويمتلك أحدهما خبرة في تقييم البرامج الممولة من المساعدة الإنمائية الرسمية وتنمية القدرات في مجال التقييم. وتقود العضوة السادسة في الفريق مهمة التقييم في لجنة الصليب الأحمر الدولية، التي يرتبط محور اهتمامها الإنساني ارتباطا وثيقا بمحور اهتمام اليونيسف.

23 - ويتلقى الفريق الدعم من فريق من الخبراء الاستشاريين الذين قام بتعيينهم مباشرة. والمستشار الرئيسي هو، في جملة أمور، رئيس جمعية التقييم الأوروبية ومستشار البنك الدولي بشأن مبادرة التقييم العالمية. ويدعم الخبير الاستشاري الرئيسي خبير استشاري ثان ومساعدان للبحوث. ويتولى فريق الاستشاريين جميع عمليات جمع البيانات والتحليل الأولي لدعم عمل الفريق.

هاء - حالة الاستعراض

24 - بدأ استعراض الأقران رسميا في وقت متأخر عن الموعد المقرر على الرغم من صدور تكليف بإجرائه من اليونيسف في الوقت المناسب في آذار/مارس 2022، وذلك بسبب حالات التأخير في وضع الاختصاصات بصيغتها النهائية (أي أيلول/سبتمبر 2022) وفي تحديد أعضاء اللجنة المؤهلين والمتاحين والذين لا يوجد بشأنهم أي تضارب في المصالح (أي في تموز/يوليه 2022). وحدثت حالات تأخير أخرى في توظيف والتحاق الخبراء الاستشاريين المؤهلين والمتاحين، حيث لم يلتحق الفريق الاستشاري بالعمل إلا في أوائل تشرين الثاني/نوفمبر 2022. وبسبب هذا التأخير الذي استغرق تسعة أشهر، سيتعين على الفريق والخبراء الاستشاريين، إلى جانب الموظفين المعنيين بوظيفة التقييم وكذلك مكتب المديرية التنفيذية ولجنة التقييم العالمية، وفقا لالتزام المنظمة بالمرونة في الخطة الاستراتيجية لليونيسف للفترة 2022-2025⁽⁴⁾، العمل بطريقة مرنة ليس فقط لضمان أن يكون استعراض الأقران عالي الجودة والمصدقية، بل أيضا لكي تؤخذ استنتاجاته وتوصياته في الاعتبار من جانب الإدارة على وجه السرعة وتؤثر بسلاسة على استعراض سياسة التقييم وتقيحها في الوقت المناسب.

25 - وعلى النحو المبين أعلاه، وضع فريق استعراض الأقران اختصاصات استعراض الأقران بصيغتها النهائية وجرى اطلاق الإدارة العليا لليونيسف عليها في أيلول/سبتمبر 2022. وأنجزت الدراسات الاستقصائية للتقييم الذاتي في تشرين الأول/أكتوبر ونوفمبر 2022. وحُدِّدت جميع الجوانب المتبقية لجمع

(4) انظر E/ICEF/2021/25، الصفحات 1 و 6 إلى 10.

البيانات في تشرين الثاني/نوفمبر وكانون الأول/ديسمبر 2022 مع تحديد موعد صياغة التقرير في كانون الثاني/يناير 2023.

26 - وتهدف لجنة استعراض الأقران إلى تقديم مشروع تقرير ووضع تقريرها المقدم إلى اليونيسف بصيغته النهائية استنادا إلى تعقيبات أصحاب المصلحة خلال الربع الأول من عام 2023. وعلى الرغم من حالات التأخير حتى الآن والقيود الزمنية التي فرضها ذلك على عملية استعراض الأقران، سيكون من الضروري ضمان المشاركة الكافية، وفي الوقت المناسب بما فيه الكفاية، مع اليونيسف - أي مع لجنة التقييم العالمية وأصحاب المصلحة الداخليين الآخرين، وكذلك مدير التقييم والموظفين المعنيين بوظيفة التقييم - قبل الانتهاء من إعداد تقرير استعراض الأقران. وبناء على ذلك، تم إطلاع جميع الأطراف على جدول زمني قبل عملية استعراض التقرير ووضعه في صيغته النهائية بوقت كاف، حرصا على سير العملية بطريقة دقيقة ومدروسة دون الإخلال بالإطار الزمني الضيق المتاح.

رابعاً - العمليات الأخرى التي تؤثر على تطوير وظيفة التقييم

27 - إلى جانب استعراض الأقران، توجد عمليات أخرى تشارك فيها وظيفة التقييم ويمكن أن تؤثر على تطور الوظيفة على نطاق واسع وفي سياسة التقييم بشكل أكثر تحديداً، وهي تشمل مختلف العمليات التي ستدرج في عنصر الاستعراض المستندي لجمع البيانات. وتشمل هذه العمليات أيضاً تقريراً آخر يقدم بالتوازي مع هذا التقرير في الدورة العادية الأولى للمجلس التنفيذي في شباط/فبراير 2023، وهو ملخص للتقرير المرتبط بـ "تقييم قابلية التقييم والتقييم التكويني لمدى تمكين اليونيسف من تحقيق خطة اليونيسف الاستراتيجية للفترة 2022-2025". ونظراً لكون الدور الجماعي للبيانات والبحث والتقييم وإدارة المعارف يمثل إحدى استراتيجيات التغيير التسع المذكورة في الخطة الاستراتيجية لليونيسف للفترة 2022-2025، تضمن تقييم قابلية التقييم والتقييم التكويني تقييماً لمدى وجود هذه الوظائف في موقع مناسب بشكل كافٍ للتمكين من تحقيق نتائج لصالح الأطفال بشكل فردي وبالتنسيق فيما بينها. وأصدر التقرير توصيات في هذا المجال يرجح أن تكون بمثابة مدخلات إضافية في السياسة المنقحة وفي الممارسة اليومية للتقييم، فضلاً عن هذه الوظائف المتميزة ولكن المتكاملة.

28 - وتشكل المناقشات والقرارات التي اتخذها المجلس التنفيذي مؤخراً، بالاقتران مع مشورة اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونيسف، مصدراً آخر للتوجيه في سياق تنقيح سياسة التقييم. ويوفر هذا التقرير وسيلة لضمان الربط بين مداوات المجلس التنفيذي وتنقيح سياسة التقييم. وتشكل مشاركة المجلس التنفيذي واللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونيسف أثناء استعراض الأقران وبعده وسيلة أخرى ومهمة لكفالة هذه الصلة.

خامساً - الخطوات المقبلة

29 - ستقدم لجنة استعراض الأقران تقريرها النهائي إلى اليونيسف خلال الربع الأول من عام 2023، وستعد اليونيسف رد الإدارة على تقرير مراجعة الأقران. ونظراً إلى حالات التأخير المذكورة آنفاً، لن تكتمل هذه العملية في الوقت المناسب لتقديم التقرير النهائي ورد الإدارة على المجلس التنفيذي قبل انعقاد دورته السنوية في حزيران/يونيه 2023. غير أن كلا من تقرير استعراض الأقران وما يقابله من رد الإدارة سيتاحان

للجمهور على الموقع الشبكي لليونيسف وعلى الموقع الشبكي لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم حتى يتسنى لأعضاء المجلس التنفيذي الاطلاع على التقرير قبل انعقاد الدورة إذا رغبوا في ذلك. ولذلك، وبينما ستركز الدورة السنوية على مناقشة مشروع سياسة التقييم المنقحة التي سيكون قد استرشد باستعراض الأقران، فإن تقرير استعراض الأقران ورد الإدارة سيكونان متاحين بشكل كامل بحلول ذلك الوقت إذا رغب المجلس التنفيذي في الرجوع إلى هاتين الوثيقتين خلال الدورة السنوية.

30 - وسيستخدم مكتب التقييم النتائج والتوصيات الواردة في تقرير استعراض الأقران ورد إدارة اليونيسف، إلى جانب مصادر التوجيه الأخرى، مثل تلك المبينة أعلاه، لصياغة سياسة تقييم منقحة لمناقشتها والتعليق عليها في الدورة السنوية في حزيران/يونيه 2023. وخلال عملية تنقيح السياسة، سيتشاور مكتب التقييم عن كثب مع المديرية التنفيذية، ولجنة التقييم العالمية، وشعب اليونيسف ومكاتبها الأخرى، إلى جانب المجلس التنفيذي واللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونيسف. وبناء على التعليقات الواردة خلال هذه العمليات، سيقدم مدير التقييم سياسة التقييم النهائية المنقحة لليونيسف لمناقشتها واتخاذ قرار بشأنها في الدورة العادية الثانية في أيلول/سبتمبر 2023.

بيان المعايير الستة لتقييم استعراض الأقران والأبعاد المحددة لكل منها التي يتعين تناولها بالدراسة*

معياري التقييم	البيان	الأبعاد التي يتعين تناولها بالدراسة
الاستقلالية	تمشيا مع قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، سيجري تقييم الاستقلالية في كل من بعديها الهيكلي والسلوكي - أي مدى وجود الوظيفة وموظفيها في موقع مناسب لأداء دورهم في سياق الاضطلاع بعملهم لتقييم ما يجب تقييمه دون تدخل أو تأثير لا مبرر له. وفي ضوء الطبيعة اللامركزية للهيكل التنظيمي لليونسيف، الذي يشمل وظيفة التقييم نفسها، يجب تناول معيار التقييم هذا بالدراسة ليس فقط كمسألة شاملة بل بالأحرى أيضا من حيث طريقة اختباره على جميع المستويات الثلاثة للوظيفة. ونظرا لما أولي من اهتمام في سياسة التقييم المنقحة لليونسيف لعام 2018 لتعريف الأدوار المحددة لأصحاب المصلحة في ضمان الاستقلالية داخل الهيكل التنظيمي اللامركزي لليونسيف، ثمة تقاطع وثيق بين معيار التقييم هذا ومعيار الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بالتقييم المبين أدناه.	بالإضافة إلى توفير تشخيص للتصورات العامة لأصحاب المصلحة الرئيسيين حول استقلالية التقييم في اليونسيف، وملخص للترتيبات المؤسسية القائمة حاليا لتحقيق المستوى الأمثل من الاستقلالية، سيغطي مسار البحث هذا الأبعاد التالية: الاستقلالية الهيكلية
		<ul style="list-style-type: none"> • مدى إتاحة التسلسل الإداري لموظفي التقييم (مثل مدير التقييم، ومستشاري التقييم الإقليميين، وأخصائيي التقييم [المتعدد] الأقطار) إلى أقصى حد لقدرة الوظيفة على تحديد ومتابعة مواضيع التقييم الأكثر احتياجا للتقييم، وإدارة التقييمات حتى إنجازها، وتقديم نتائجها، ورفع القضايا المهمة ذات الصلة بالتقييم إلى جميع صناعات القرار الرئيسيين دون تأثير أو تدخل لا مبرر له؛ • مدى إتاحة إمكانية وصول موظفي التقييم عمليا بشكل مباشر ودون عوائق وبشكل سري إلى صناعات القرار وغيرهم من أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما يشمل على سبيل المثال لا الحصر، أولئك المدرجين في تسلسلهم الإداري المباشر، بحيث تكون الوظيفة قادرة على أداء عملها بأكبر قدر من الفعالية ودون تأثير أو تدخل لا مبرر له؛ • ملاءمة إجراءات تحديد كبار موظفي التقييم (المديرون ومستشارو التقييم الإقليميين) واستقدامهم وتعيينهم مع المؤهلات التقنية والاستقلالية اللازمة؛ • ملاءمة الترتيبات الحالية في مجال توفير الموارد لاستقلالية الوظيفة (انظر البيئة التمكينية الشاملة).

الاستقلالية السلوكية

- مدى وجود فهم مشترك واضح لأفرقة التقييم (الموظفون والخبراء الاستشاريون) لما تعنيه الاستقلالية في الممارسة العملية ومدى تصرفهم على نحو يلتزم بهذا المعيار في بعديه الهيكلي والسلوكي؛
- مدى تيسير وصول أفرقة التقييم إلى جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين والبيانات والوثائق والمواد الأخرى التي يرونها ضرورية لتسيير عملهم؛
- قدرة أفرقة التقييم على الاضطلاع بجميع جوانب عملها دون تدخل أو تأثير لا مبرر له (بما في ذلك المضايقة والترهيب) من أنحاء أخرى من المنظمة

بالإضافة إلى توفير تشخيص للتصورات العامة لأصحاب المصلحة الرئيسيين بشأن مصداقية التقييم في اليونيسف، سيغطي مسار البحث هذا الأبعاد التالية:

جوانب المصداقية المتصلة بالمنتجات

- مستوى وضوح وشمولية تقارير التقييم، ولا سيما نتائج التقييم واستنتاجاته وتوصياته؛
- متانة نظام ضمان الجودة المعمول به ومدى ملاءمته لمختلف أنواع منتجات التقييم (مثل تقييم قابلية التقييم، والتقييمات في الوقت الفعلي، وتقييمات الأثر) مع التركيز بشكل خاص على السلامة المنهجية للتصميم والتنفيذ؛

آليات لتعزيز مصداقية التقارير وفائدتها؛

- إشراك مراجعي الجودة الخارجيين، والأفرقة الاستشارية، وما إلى ذلك؛
- مدى إتاحة تقارير التقييم وتقييمات الجودة للجمهور في الوقت المناسب وبطريقة شاملة.

جوانب المصداقية المتصلة بالعمليات

- مدى إجراء عمليات التقييم بطرق شفافة ومستقلة وشاملة بمشاركة أصحاب المصلحة المعنيين؛

المصداقية

يجب أن تتمتع التقييمات بالمصداقية – أي أنه يجب (ويجب أن ينظر إلى) إجراء التقييم بطريقة يمكن الوثوق بها وتصديق تحليلها واستنتاجاتها وتوصياتها في سياق منتجات التقييم التي يجري إعدادها، وفي العمليات المتبعة، وفي الأشخاص الذين يتولون إدارتها وإجراءها.

فعلى سبيل المثال، يجب أن يستند المنتج التقييمي نفسه إلى أساليب وتحليلات سليمة تكون ملائمة أيضا للغرض بالنسبة إلى القرارات المطروحة. كما يجب أن تكون ذات جودة عالية في أسسها الموضوعية وأساليبها والوسائل المكتوبة والشفوية التي تقدم بها.

وفيما يتعلق بالمسار، تعتمد المصداقية جزئيا على الاستقلالية والحياد اللذين أجريت بهما هذه العملية (انظر الاستقلالية أعلاه). كما تعتمد على مدى مشاركة أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك الجهات المسؤولة (مثل المسؤولين عن تنفيذ البرنامج/المشروع) وأصحاب الحقوق (مثل الأطفال والوالدين) في التقييم في المراحل المناسبة، وكيفية نشر التحليل ورسائله الرئيسية، وكيفية إعداد التوصيات ووضعها في صيغتها النهائية، وأكثر من ذلك.

- وأخيرا، فيما يتعلق بالأشخاص الذين يتولون إدارة و/أو إجراء التقييمات، يجب أن يكون هؤلاء الأفراد (وأن ينظر إليهم على أنهم) يتمتعون بالمصداقية، سواء من حيث خبرتهم التقنية و/أو المتخصصة أو من حيث مهاراتهم "الشخصية" مثل المهارات في مجال إشراك أصحاب المصلحة، والانفتاح على النقاش والحوار، ومهارات التواصل الكتابي والشفوي، وما إلى ذلك.
- مدى إجراء التقييمات باستخدام أساليب مناسبة وحديثة ودقيقة وموضوعية موثوقة مع استخدام نهج تقييمية متقدمة وحلول مبتكرة؛
- مدى وجود مبادئ توجيهية أخلاقية للتقييم (مثل إجراء اليونسيف بشأن المعايير الأخلاقية في البحث والتقييم وجمع البيانات وتحليلها) ومبادئ حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتطبيقها والإبلاغ عنها في آليات ضمان الجودة؛
- مدى انخراط أصحاب المصلحة وسلوكهم في جميع مراحل عملية التقييم.

جوانب المصداقية المتصلة بالأشخاص

- مدى إدارة التقييمات وتنفيذها من قبل أفراد وأفرقة مهنيين ومجهزين تجهيزا جيدا (من موظفي اليونسيف والخبراء الاستشاريين الداخليين/الخارجيين على حد سواء)؛
- مدى وجود آليات ونظم لضمان التعزيز المستمر لمهارات موظفي التقييم، بما في ذلك الدورات التدريبية وفرص التعلم؛
- سلوك موظفي التقييم والخبراء الاستشاريين، بما في ذلك المعرفة بمبادئ الكفاءة المهنية والنزاهة والأخلاق والاستقلالية والتقدير بها وكذلك الإنصاف والاستجابة في توليد الأدلة وسبل معالجة القضايا ذات الصلة؛ وحسن توقيت وملاءمة منجزات الموظفين ومنتجاتهم؛
- مساهمات موظفي التقييم في اليونسيف ومشاركتهم في شبكات التقييم وأنشطة التعلم.

بالإضافة إلى توفير تشخيص للتصورات العامة لأصحاب المصلحة الرئيسيين بشأن مصداقية التقييم في اليونسيف، سيغطي مسار البحث هذا الأبعاد التالية:

الفائدة الهيكلية

- حسن توقيت التقييمات ومصداقيتها وملاءمتها؛ جودة تقارير التقييم وتوصياته؛

الفائدة

القص من كل تقييم هو أن يستخدم في نهاية المطاف لغرض التعلم أو لغرض المساءلة أو لكلا الغرضين. ووفقا لقواعد فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومعاييره، ينبغي أن تكون هناك نية واضحة أصلا عند التكليف بالتقييم وإجرائه باستخدام التحليل أو الاستنتاجات أو التوصيات الناتجة عن ذلك للاسترشاد بها في

- القرارات والإجراءات. وينبغي، من الناحية المثالية، توضيح الاستخدامات المعتمدة بأكبر قدر ممكن من الوضوح والتحديد في المراحل الأولى من عملية التقييم. وترتبط فائدة التقييم ارتباطا وثيقا بمصداقيته (انظر المصادقية أعلاه). وتتجلى الفائدة أيضا من خلال استخدامه في تقديم مساهمات مهمة ومناسبة التوقيت للتعلم في إطار المنظمة وعمليات صنع القرار المستتيرة والمساءلة عن النتائج. ويمكن أيضا استخدام التقييمات للمساهمة خارج نطاق المنظمة عن طريق توليد المعرفة وتمكين أصحاب المصلحة.
- ولا بد أيضا من نشر نتائج المنتجات التقييمية لليونيسف، لتعظيم فائدتها، وإبلاغها بطرق فعالة وميسرة، ومن خلال قنوات متنوعة ومناسبة.
- مدى اتساق منتجات التقييم النهائية مع النتائج المرجوة كما هو مدرج في اختصاصاتها والتقارير الاستهلاكية؛
- قدرة الوظيفة على الاستجابة في الوقت المناسب وبشكل كاف للقضايا الناشئة وحالات الطوارئ. الفائدة التنظيمية؛
- مدى استرشاد عملية صنع القرار في اليونيسف بالمنتجات التقييمية، والإشارة إليها في برامج اليونيسف وسياساتها واستراتيجياتها، ومساهمتها في التعلم والمساءلة في إطار المنظمة؛
- جودة وملاءمة وحسن توقيت استجابات الإدارة على توصيات التقييم، وآليات المتابعة القائمة لتتبع الإجراءات؛
- قنوات وأساليب لإيصال ونشر المنتجات التقييمية بوضوح وفعالية داخل اليونيسف وخارجها؛
- وجود قاعدة بيانات التقييم واستخدامها في المراجع والرصد والتعلم.

الفائدة على نطاق أوسع

- مدى مساهمة منتجات التقييم لليونيسف في التعلم وصنع القرار في منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقا؛
- مدى تقاسم الدروس والنتائج المستخلصة من تقييمات اليونيسف مع التقييم الأوسع نطاقا ومجتمع الأمم المتحدة.

بالإضافة إلى تقديم موجز وصفي عام لأدوار ومسؤوليات التقييم بصيغته الحالية، سيغطي مسار البحث الأبعاد التالية:

- **الوضوح والتحديد بوجه عام للأدوار والمسؤوليات المحددة حاليا في السياسة،** سواء داخل وظيفة التقييم نفسها أو بين الوظيفة وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين (على سبيل المثال، بما يشمل المجلس التنفيذي، واللجنة الاستشارية

تم توضيح الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بوظيفة التقييم في سياسة التقييم لليونيسف لعام 2018. وهي تشمل الأدوار والمسؤوليات ذات الصلة ضمن الوظيفة نفسها - على سبيل المثال، أدوار مكتب التقييم على المستوى العالمي ومستشاري التقييم الإقليميين، وأخصائيي التقييم [المتعدد] الأقطار على المستوى اللامركزي. وهي تشمل أيضا الأدوار والمسؤوليات التي تضطلع بها جهات

الأدوار والمسؤوليات في مجال التقييم

- فاعلة أخرى خارج وظيفة التقييم. وسيقيّم استعراض الأقران مدى كفاية هذه الأدوار والمسؤوليات وملاءمتها عموماً، بتصميمها الحالي، لقدرة وظيفة التقييم على الوفاء بأدوارها المتعلقة بالمساءلة والتعلم سعياً لتحقيق أعظم أثر إيجابي لصالح الأطفال.
- الدرجة التي تم بها تنفيذ المسؤوليات بما يتماشى مع قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وبأكثر الطرق المواتية لقدرة الوظيفة على أن تكون مفيدة إلى أقصى حد لعمل المنظمة من أجل الأطفال - على سبيل المثال، لضمان استقلالية الوظيفة ومصداقيتها وفائدتها؛ وضمان الموارد الكافية لوظيفة التقييم؛ وتعزيز ثقافة التقييم؛ وتعظيم الإقبال المجدي على التقييمات؛ وتأمين موقع لوظيفة التقييم في العمليات الإدارية الرئيسية؛
 - استمرار ملاءمة نموذج التشغيل اللامركزي لوظيفة التقييم، لا لتحقيق أقصى قدر من الاستقلالية والفائدة فحسب ولكن أيضاً لضمان الاتساق العام للتقييم وكفاءته وفعالته من حيث التكلفة وفعالته في جميع المراحل، بدءاً من التخطيط والميزنة مروراً بإجراء التقييمات وتنفيذها (انظر البعد العام للبيئة التمكينية أدناه)؛
 - استمرار ملاءمة النموذج الحالي لإدارة التقييم، الذي يدير فيه موظفو التقييم في اليونيسف إلى حد كبير التقييمات ولكن يجريها خبراء استشاريون خارجيون، لتحقيق نفس الغايات المبينة في إطار البعد السابق)؛
 - استمرار ملاءمة التقسيم الحالي للأدوار والمسؤوليات في مجال إدارة التقييم داخل اليونيسف، الذي تدار فيه التقييمات إلى حد كبير (ومع استثناءات قليلة) في إطار وظيفة التقييم المستقل؛
 - وضوح واتساق الأدوار والمسؤوليات بالنسبة للمنتجات التقييمية الأخرى بما يتجاوز التقييمات (مثل الاستعراضات، وتقييمات قابلية التقييم، والتقارير التوليفية) ومدى تحديدها بوضوح في سياسة التقييم وضمان جودتها بشكل كاف ومناسب في النظام العالمي لمراقبة تقارير التقييم.

متابعة التقييم واستخدامه انطلاقاً من أن جميع التقييمات تجري لخدمة غرض نهائي ملموس - أي أن تؤدي توصياته إلى استجابات إدارية وقرارات وإجراءات ملموسة تؤدي بدورها إلى تحسين أداء المنظمة - سيستكشف استعراض الأقران مدى وجود نظم كافية لضمان ألا تكون تقييمات اليونيسف ذات أهمية وجودة ومصداقية وفائدة كبيرة فحسب، أو حتى أن تجري بمستوى أمثل من الاستقلالية، بل أن تستخدم أيضاً بطرق عملية ومجدية في السعي لتحقيق هذا الهدف النهائي. وبما أن استخدام أصحاب المصلحة للتقييم يتوقف جزئياً على الاستقلالية المتصورة للتقييم المطروح ومصداقيته وفائدته، فإن هذا المعيار سيدرس إلى أي مدى تتبع درجة استخدام التقييم من مسائل "جانب العرض" المرتبطة بعمل وظيفة التقييم وغيرها من المسائل. كما سيدرس قضايا "جانب المستهلك" - أي إلى أي مدى تتبع درجة استخدام التقييم من الإجراءات التي يتخذها المستعملون النهائيون، مثل الامتثال لمتطلبات ردود الإدارة المنصوص عليها حالياً في سياسة التقييم، ومدى اقتران ردود الإدارة بخطط عمل مجددة يجري استخدامها ومراقبتها وإنفاذها. وأخيراً، سيبحث الاستعراض مدى كون النظم والآليات القائمة لضمان استخدام التقييم، إلى جانب أدوار ومسؤوليات المتابعة، ملائمة وكافية وواضحة بما فيه الكفاية كوسيلة لتعظيم الاستخدام.

قضايا "جانب العرض" ذات الصلة باستخدام التقييم

- إلى أي مدى كان استخدام التقييم مدفوعاً بالاستقلالية و/أو المصداقية و/أو الفائدة المتصورة للتقييمات (انظر أبعاد الاستقلالية والمصداقية والفائدة أعلاه)؛
- إلى أي مدى كان استخدام التقييم مدفوعاً بأهمية و/أو جودة توصيات التقييم، وأهمية و/أو جودة التوجيهات والاتصالات ذات الصلة التي توفرها وظيفة التقييم (على سبيل المثال، بشأن مسؤوليات الإدارة عن المتابعة، أو بشأن وضع استجابات وخطط عمل إدارية عالية الجودة)، أو ممارسات النشر وإدارة المعارف، أو الجوانب الأخرى لعملية إعداد التوصيات ووضعها في صيغتها النهائية

قضايا "جانب المستهلك" ذات الصلة باستخدام التقييم

- إلى أي مدى كان استخدام التقييم مدفوعاً بوعي أصحاب المصلحة وفهمهم و/أو تقديرهم لوظيفة التقييم ودورها و/أو الجوانب الأخرى لثقافة التقييم في اليونيسف (انظر البيئة التمكينية العامة لبعث التقييم أدناه)؛
- إلى أي مدى كان استخدام التقييم مدفوعاً بقدرات و/أو إمكانات أصحاب المصلحة على تطوير استجابات إدارية عالية الجودة ومجدية وما يناظرها من خطط عمل، ورصد وإنفاذ تنفيذها وإثبات استخدامها.

النظم والآليات المعمول بها لتعزيز استخدام التقييم

- **وضوح الأدوار والمسؤوليات المتصلة باستخدام التقييم** - على سبيل المثال، لاستجابات الإدارة للتقييم وما يناظرها من خطط عمل، وللمتابعة بشأن هذه الأدوات، ورصد تنفيذها، والإبلاغ عن الاستخدام (انظر البيئة التمكينية الشاملة لبعده التقييم أدناه)؛

وجود آليات لضمان/مراقبة الجودة ومدى ملاءمتها لضمان أن تكون استجابات الإدارة وخطط العمل واضحة وشاملة وملائمة للغرض في تنفيذ توصياتها المقابلة، بحيث من المحتمل أن تؤدي إلى التحسينات المطلوبة في أداء المنظمة؛

- **وجود أنظمة قائمة ومدى ملاءمتها لقياس التحسينات على مستوى النتيجة والتأثير في أداء المنظمة الناتجة عن التقييمات.**

بالإضافة إلى توفير تشخيص شامل للحالة العامة للبيئة التمكينية للتقييم وموجز للتدابير المتخذة للحفاظ عليه سيغطي هذا المجال من النقص الأبعاد التالية:

الترتيبات المؤسسية

- **مدى كون نموذج التشغيل الحالي لوظيفة التقييم** - أي نموذج عالمي ولا مركزي مزدوج - ليس فقط الأكثر ملاءمة لتحقيق المستوى الأمثل من الاستقلالية (انظر الاستقلالية أعلاه)، بل هو بالأحرى أيضا النموذج الأكثر ملاءمة لتحقيق الغرض المنشود لضمان أقصى قدر من تبسيط خطط التقييم، والحد الأقصى من التغطية، وأقصى قدر من الكفاءة في إجراء التقييمات، وأقصى قدر من الفعالية من حيث التكلفة في استخدام الموارد (سواء على جانب التقييم أو على جانب الجهات الخاضعة للتقييم) وفعالية التقييمات من حيث التكلفة عموماً؛ وغيرها من المجالات المطلوبة لكي تكون الوظيفة مؤثرة قدر الإمكان في أداء دورها في مجال التعلم والمساءلة؛

تهيئة بيئة مواتية في مجال التقييم

تغطي المعايير السابقة جوانب كثيرة من هذا المعيار - على سبيل المثال، فيما يتعلق بالاستقلالية الممنوحة لوظيفة التقييم، في أداء الأدوار والمسؤوليات لدعم الوظيفة، وعناصر أخرى من التحليل. وستسهم هذه الجوانب من الاستعراض بالتالي في تقييم بيئة عمل اليونيسف عموماً لأغراض التقييم. وبالإضافة إلى ذلك، سيركز هذا المعيار على الجوانب الأخرى المتصلة بالبيئة التمكينية للتقييم التي تتجاوز مسائل سبق تناولها في إطار معايير التقييم الأخرى. ويندرج ذلك في مجالين شاملين هما: (1) الترتيبات المؤسسية الرامية إلى ضمان أن يكون التقييم في وضع مثالي ليس فقط من أجل استقلالية مثلى بل أيضاً من أجل تغطية مثلى لمجمل احتياجات المنظمة من التعلم والمساءلة؛ وتأثير أمثل على عمل المنظمة؛ و (2) ثقافة التقييم، والتي تستتبع مدى قابلية الوعي والمواقف والسلوكيات في ثقافة المنظمة الأوسع نطاقاً على إجراء نوع التأمل الذاتي النقدي الذي يتيحه التقييم. ولدى القيام بذلك، ستدرس أدوار كل من وظيفة التقييم نفسها وأدوار جهات فاعلة أخرى في وضع الترتيبات المؤسسية

- وثقافة التقييم والحفاظ عليهما؛ وعلى هذا النحو، يتوافق هذا المعيار مع جوانب محددة من معيار الأدوار والمسؤوليات في مجال التقييم.
- **كفاية الموارد وإمكانية التنبؤ بها** في مهمة التقييم بما يتناسب مع طبيعة المنظمة وحجمها، مما يستتبع الأبعاد الفرعية التالية:
 - **كفاية الموارد البشرية والمالية عموماً** بما يتناسب مع المستوى اللازم من الجهد التقييمي لتغطية كامل عمليات اليونيسف، فضلاً عن المجالات الشاملة لعدة قطاعات مثل التوجيه وغيره من أشكال الدعم، والجهود في مجال بناء القدرات، والابتكار المنهجي، وإدارة المعارف، وغير ذلك من المجالات؛
 - **مدى ملاءمة النموذج الحالي لتوفير الموارد للوظيفة** (أي تخصيص نسبة 1 في المائة للتقييم على نطاق المنظمة بتكليف من المجلس التنفيذي، وتخصيص نسبة 1 في المائة من الصناديق المواضيعية العالمية للتقييمات المؤسسية، وصندوق تمويل جماعي خاص للتقييم قائم على المدخرات للمساعدة في فصل ميزنة مكتب التقييم عن المستوى اللامركزي) في ضمان توفير موارد بشرية ومالية كافية ويمكن التنبؤ بها للوظيفة على جميع المستويات؛
 - **مدى امتثال صيغة (صيغ) حساب نفقات التقييم لمعايير المبادرة الدولية** للشفافية في المعونة واتساقها مع الممارسة المتبعة في أماكن أخرى من منظومة الأمم المتحدة.
- **مدى إشراك موظفي التقييم ذوي الصلة في عمليات صنع القرار الرئيسية** (مثل التخطيط الاستراتيجي واجتماعات فريق الإدارة العالمي واجتماعات فريق الإدارة الإقليمي) وتخصيص حيز للتقييم في هذه المنتديات وغيرها من المحافل التي يمكن أن تعزز ممارسة التقييم وثقافته (مثل الدورات التوجيهية للموظفين)؛
- **مدى تطوير وظيفة التقييم للتوجيه والدعوة بالقدر الكافي لتعزيز الترتيبات المؤسسية المواتية لعملها.**

ثقافة التقييم

- المستوى العام للوعي بالتقييم وفهمه وتقديره ودوره فيما يتعلق بالتعلم والمساءلة في إطار المنظمة في اليونيسف، وبسياسة التقييم لليونيسف لعام 2018 والأدوار والمسؤوليات التي تحددها لمختلف أصحاب المصلحة؛
- التزام محدد من قيادة المنظمة - سواء في دعوتها للوظيفة أو في ممارستها الملموسة - لتوفير الموارد للتقييمات وتنفيذها واستخدامها والإعلان عنها والمتابعة بشأنها؛
- الوضوح العام لفهم التدابير المتخذة عادة للمساعدة في تعزيز ثقافة التقييم في اليونيسف، ومدى اتخاذ هذه التدابير؛
- مدى قيام التدابير التي اتخذها حتى الآن المسؤولون عن تعزيز ثقافة التقييم؛
- إلى أي مدى ساعدت التدابير الرئيسية المتخذة حتى الآن (مثل اشتراط نفقات التقييم بنسبة 1 في المائة، والتعقيبات الشفافة لردود الفعل التقييمية التي يقدمها النظام العالمي لمراقبة تقارير التقييم للوكالات إلى المكاتب، وما إلى ذلك) بحفز زيادة تغطية التقييم، ومن خلال توليد مزيد من التقييمات عالية المصادقية والفائدة، وبناء ثقافة التقييم في اليونيسف؛
- مدى تمكين ثقافة التقييم التي تتبعها اليونيسف (فضلا عن الممارسات والترتيبات المؤسسية المتعلقة بها) من اختيار المسائل والمجالات المواضيعية التي تمس الحاجة إلى الاهتمام التقييمي بها لأغراض التقييم، بدلا من تحديد تغطية التقييم حسب الطلب فقط أو حسب اعتبارات أخرى.

* ترد محتويات المرفق بنفس الشكل وباستخدام نفس الاصطلاحات المتعارف عليها الواردة في الوثيقة الأصلية التي اقتطفت منها، أي اختصاصات استعراض الأقران المستقل لوظيفة التقييم في اليونيسف.

المرفق الثاني

قائمة أعضاء فريق استعراض الأقران

السيدة ليزا ساتون، مديرة مكتب خدمات التقييم المستقل والمراجعة الداخلية للحسابات، هيئة الأمم المتحدة
للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) (رئيسة الفريق)

السيد زكرياء لاوال، مدير الإدارة الوطنية للرصد والتقييم، الوزارة الاتحادية للمالية والميزانية والتخطيط
الوطني، حكومة نيجيريا

السيد ونستون ج. آلان، موظف التقييم في الوكالة، وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة

السيد بيتر فان دير كنانب، مدير إدارة تقييم السياسات والعمليات، وزارة الخارجية، حكومة هولندا

السيدة جو كاييرين، رئيسة مكتب التقييم، اللجنة الدولية للصليب الأحمر

السيد آلان م. فوكس، نائب مدير مكتب التقييم المستقل، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي