



**UNEG**

United Nations Evaluation Group

# قواعد ومعايير التقييم







**UNEG**  
United Nations Evaluation Group

# قواعد ومعايير التقييم

بصفتي الأمين العام للأمم المتحدة، تتمثل إحدى مهامى الرئيسية في تحسين الأمم المتحدة بشكل مستمر من أجل الوفاء بالتزاماتنا إزاء الشعوب التي نسعى لخدمتها. يعني ذلك معرفة ما إذا كنا قد نجحنا في تحقيق ما شرعنا به، وإذا لم ننجح، فكيف نحسن أداءنا. ومن ثم فإن التقييم يُعد حاسماً لتعزيز المساءلة ولفهم ما نقوم به بشكل صحيح وما قد نكون أخطأنا فيه. وبينما تقوم الدول الأعضاء بصياغة جدول أعمال جديد للتنمية المستدامة لفترة ما بعد عام ٢٠١٥، تتعاظم أهمية التقييم. يلعب التقييم في كل مكان، وعلى كل المستويات، دوراً رئيسياً في تنفيذ الخطة الجديدة لتنمية.

— بان كي مون، الأمين العام السابق للأمم المتحدة

نحن في حاجة إلى ثقافة التقييم، تقييم مستقل وآني بشفافية تامة.

— أنطونيو غوتيريس، الأمين العام للأمم المتحدة

إن دور التقييمات هو الوسيلة التي يمكن لمنظمات الأمم المتحدة من خلالها أن تحصل على المعلومات والمعرفة اللازمين لتصبح أكثر فاعلية، وحتى لإثبات جدارتها أو ضمان أقصى درجة من الفاعلية للمساعدة التي تقدّمها.

— بيتر تومسون، رئيس الجلسة الـ ٧١ للجمعية العامة للأمم المتحدة وممثل

فيجي الدائم لدى الأمم المتحدة

تم إعداد هذا الإصدار من قبل فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. التحليلات والتوصيات الواردة في هذه الوثيقة لا تعكس بالضرورة وجهات نظر منظومة الأمم المتحدة أو الدول الأعضاء في الأمم المتحدة.

يتوفر هذا المنشور بجميع اللغات الست الرسمية للأمم المتحدة (العربية والصينية والإنكليزية والفرنسية والروسية والإسبانية)، كما أن النسخ الإلكترونية متاحة على الرابط التالي:

<http://www.unevaluation.org/2016-Norms-and-Standards>

يُسمح بالنسخ شريطة أن يتم الاعتراف بالمصدر وأن يرد المحتوى دون تغيير.

الاقتباس المقترح:

فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (٢٠١٦). «قواعد ومعايير التقييم»  
نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.



## مقدمة

مُثلت قواعد ومعايير التقييم التي اعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في عام ٢٠٠٥ وثيقة تاريخية للأمم المتحدة وخارجها.

في حزيران/يونيو عام ٢٠١٦، صدرت معايير وقواعد التقييم المحدثة الخاصة بفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. ويُراد لهذه الوثيقة التأسيسية لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم أن تُطبَّق على جميع عمليات التقييم في الأمم المتحدة. وهي تسلط الضوء على التقييمات في منظومة الأمم المتحدة في حقبة خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

ومنذ صدورها أصبحت محطَّ طلب مرتفع في أوساط المقيمين عبر منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك على المستويات القطرية والإقليمية. كذلك فقد لاقت استحساناً في مجتمع التقييم الدولي وهي متاحة بجميع اللغات الست الرسمية للأمم المتحدة (العربية والصينية والإنكليزية والفرنسية والروسية والإسبانية).

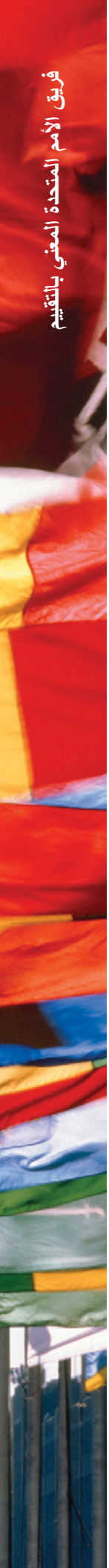
لذا فقد قررنا إعادة طباعتها للمزيد من التوزيع أملين أن تعزَّز ممارسات التقييم داخل الأمم المتحدة وخارجها بشكلٍ أكبر.

مرّة أخرى أودّ أن أتوجّه بالشكر إلى أعضاء المجموعة الأساسية في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم الذين كرّسوا معرفتهم وخبرتهم في سبيل وثيقة معايير وقواعد التقييم لعام ٢٠١٦ المحدثة هذه، وأخصُّ بالشكر ماساهيرو إغاراشي (الفاو) و أمير بيريك (اليونسكو)، والجهات الداعية المشتركة إلى اجتماع الفريق العامل في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم الذي صيغت بموجبه هذه المسودة؛ رؤساء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، المجموعة التنفيذية، وبالأخص الرئيس السابق ماركو سيغوني، وأمانة الفريق وأعضائها لمساهماتهم في وضع اللمسات النهائية على النص.



سوزان فرويه

رئيسة فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم  
باريس، تشرين الثاني/نوفمبر 2017



## المحتويات

١٨	المعيار ٢ إدارة وظيفة التقييم	٥	مقدمة
١٨	المعيار ١,٢ رئيس التقييم	٨	ديباجة
١٨	المعيار ٢,٢ المبادئ التوجيهية للتقييم		
١٩	المعيار ٣,٢ سرعة استجابة وظيفة التقييم	١٠	تعريف التقييم
		١٠	القواعد العامة للتقييم
١٩	المعيار ٣ كفاءات التقييم		
١٩	المعيار ١,٣ الكفاءات	١٠	القاعدة ١ المبادئ والأهداف والغايات المتفق عليها دولياً
٢١	المعيار ٢,٣ الأخلاقيات	١٠	القاعدة ٢ النفع
		١٠	القاعدة ٣ المصداقية
٢١	المعيار ٤ إجراء التقييمات	١١	القاعدة ٤ الاستقلالية
٢١	المعيار ١,٤ حسن التوقيت والقصد	١١	القاعدة ٥ الحياد
٢٢	المعيار ٢,٤ تقدير قابلية التقييم	١١	القاعدة ٦ الأخلاقيات
٢٢	المعيار ٣,٤ الاختصاصات	١١	القاعدة ٧ الشفافية
٢٣	المعيار ٤,٤ نطاق التقييم وأهدافه	١٢	القاعدة ٨ حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين
٢٣	المعيار ٥,٤ المنهجية	١٢	القاعدة ٩ قدرات التقييم الوطنية
٢٣	المعيار ٦,٤ إشراك أصحاب المصلحة والجماعات المرجعية	١٢	القاعدة ١٠ المهنية
		١٣	القواعد المؤسسية للتقييم في منظومة الأمم المتحدة
٢٤	المعيار ٧,٤ النهج القائم على حقوق الإنسان واستراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني		
٢٥	المعيار ٨,٤ اختيار وتكوين فرق التقييم	١٣	القاعدة ١١ البيئة الممكنة
٢٥	المعيار ٩,٤ تقرير التقييم ونواتجه	١٣	القاعدة ١٢ سياسة التقييم
٢٦	المعيار ١٠,٤ التوصيات	١٣	القاعدة ١٣ المسؤولية عن وظيفة التقييم
٢٦	المعيار ١١,٤ التواصل والنشر	١٤	القاعدة ١٤ استخدام التقييم ومتابعته
		١٥	معايير التقييم
٢٧	المعيار ٥ الجودة		
٢٧	المعيار ١,٥ نظام كفاءة (ضمان) الجودة	١٥	المعيار ١ الإطار المؤسسي
٢٧	المعيار ٢,٥ مراقبة جودة تصميم التقييم	١٥	المعيار ١,١ الإطار المؤسسي للتقييم
٢٧	المعيار ٣,٥ مراقبة الجودة في المرحلة النهائية من التقييم	١٥	المعيار ٢,١ سياسة التقييم
		١٦	المعيار ٣,١ خطة التقييم وتقديم التقارير
٢٩	المرفق—العلاقة بوظائف الرقابة الأخرى	١٧	المعيار ٤,١ استجابة الإدارة ومتابعتها
		١٧	المعيار ٥,١ سياسة الكشف

## ديباجة

فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم هو عبارة عن شبكة مهنية مشتركة بين الوكالات تجمع ما بين وحدات التقييم التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك إدارات الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج والمنظمات التابعة لها. ويعمل الفريق على دعم تعزيز ممارسات التقييم وتنسيقها. والهدف من ذلك هو التأكد من أن وظائف التقييم بالأمم المتحدة توفر أدلة موثوقة ومفيدة لتوجيه وتعزيز عمل منظومة الأمم المتحدة سعياً لتحقيق أهدافها.

في عام ٢٠٠٥، اعتمد فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم الوثيقة التأسيسية، قواعد ومعايير التقييم في منظومة الأمم المتحدة. سعت قواعد ومعايير عام ٢٠٠٥ إلى تيسير التعاون الذي يجري على نطاق المنظومة بشأن التقييم، وذلك من خلال ضمان التزام أعضاء الفريق بالمبادئ الأساسية المشتركة وتطبيقهم لأفضل الممارسات في إدارة التقييمات وتنفيذها واستخدامها.

وفي عام ٢٠١٥ قاد الفريق العامل التابع لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم المراجعة وتحديث القواعد والمعايير. شملت هذه الجهود عملية تشاورية واسعة وورش عمل تشاركية والعديد من الدراسات والمسوحات. ونوقشت القواعد والمعايير المحدثة واعتمدت بالإجماع في الاجتماع السنوي للفريق الذي عُقد في أبريل/نيسان ٢٠١٦ في جنيف.

وتتسم قواعد ومعايير عام ٢٠١٦، والتي تم دمجها حالياً في وثيقة واحدة، بكونها مترابطة وتعزز بعضها بعضاً. وينبغي التمسك بالقواعد العامة العشر عند إجراء أي تقييم؛ كما ينبغي أن تنعكس القواعد المؤسسية الأربع على إدارة وظائف التقييم وجوانب الحكم المتصلة بها. وتدعم المعايير ذات الصلة تنفيذ هذه المبادئ المعيارية.

وتعمل قواعد ومعايير عام ٢٠١٦ بمثابة إطار عمل لكفاءات التقييم لدى الفريق، ومبادرات استعراض النظراء وقياس الأداء. كما توفر وثائق الفريق التوجيهية مزيداً من التفاصيل والإرشادات بشأن تنفيذ هذه القواعد والمعايير وكذلك بشأن ممارسة التقييم في إطارها. وفي بعض المجالات، تعمل الفرق العاملة التابعة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم على تحديث أو تطوير إرشادات جديدة حيثما توجد فجوات، مسترشدة في ذلك بالخبرة العملية التي يتمتع بها أعضاء الفريق وبالممارسات الجيدة العالمية.

كذلك تخضع القواعد والمعايير التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لعام ٢٠١٦ للمراجعة الدورية والتحديث من قبل أعضاء الفريق.

"نعتزم، من الآن وحتى عام ٢٠٣٠، القضاء على الفقر والجوع في كل مكان؛ والتصدي لعدم المساواة داخل البلدان وفيما بينها؛ وبناء مجتمعات سلمية وعادلة وشمولية؛ وحماية حقوق الإنسان وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات؛ وضمان الحماية الدائمة للكوكب وموارده الطبيعية". ونعتزم أيضاً تهيئة الظروف لتحقيق نمو اقتصادي مستدام وشامل ومستمر وازدهار مشترك وعمل لائق للجميع، مع مراعاة الاختلاف في مستويات التنمية الوطنية والقدرات." الوثيقة A/Res/70/1 - 2015

ولا شك أن اعتماد جدول أعمال التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ يرتقي بمستوى التنمية العالمية. ويُفضي ذلك إلى تبعات عميقة على وظائف التقييم بوكالات الأمم المتحدة وعلى نظام التقييم بالأمم المتحدة ككل. كما يتسم الإصدار المحدث من القواعد والمعايير بكونه تطلعياً يستشرف المستقبل، ويتيح إطاراً طموحاً تقدماً للمساهمة في تحسين جميع وظائف التقييم بالأمم المتحدة.

تتألف منظومة الأمم المتحدة من مجموعة متنوعة من الكيانات ذات الولايات وهيكل الحكم المختلفة. وينعكس ذلك بدوره على الحجم والموارد والقدرات التي يغطيها أعضاء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ويؤثر على ما يُعد مناسباً - أو في واقع الأمر ممكناً - من حيث التوافق مع القواعد والمعايير في الممارسة العملية.



وعلى الرغم من هذا التنوع، يلتزم جميع الأعضاء بتنفيذ القواعد والمعايير الواردة في هذه الوثيقة بشكل تدريجي لكي يتمكن أعضاء الفريق من تحقيق رسالتهم المشتركة المتمثلة من المساهمة في زيادة الفعالية لصالح شعوب العالم، ومن أجل تحقيق نهج متسق ومنسق إزاء التحسين المستمر لنظام التقييم بالأمم المتحدة مع الوقت. وسوف يستمر أعضاء الفريق في إجراء الاستعراضات اعترافاً منهم بما يسفر عنه ذلك من فرص لقياس الأداء وتأمل لمدى التوافق مع قواعد ومعايير عام ٢٠١٦.

## تعريف التقييم

١. التقييم هو إجراء عملية تقدير، منهجية وغير متحيزة قدر الإمكان، لنشاط أو مشروع أو برنامج أو استراتيجية أو سياسة أو موضوع أو قطاع أو مجال تنفيذي أو أداء مؤسسي. كما يحلل مستوى الإنجاز لكل من النتائج المتوقعة وغير المتوقعة من خلال فحص سلسلة النتائج والعمليات والعوامل السياقية والسببية باستخدام المعايير المناسبة مثل الأهمية والفعالية والكفاءة والأثر والاستدامة. وينبغي أن يفرز التقييم معلومات موثوقة ومفيدة تستند إلى الأدلة وتُمكن من دمج النتائج والتوصيات والدروس في عمليات صنع القرار التي تتخذها المنظمات وأصحاب المصلحة على أن يكون ذلك في التوقيت المناسب.

٢. تتمثل أغراض التقييم في تعزيز المساءلة والتعلم. فالتقييم يرمي إلى فهم لماذا - وإلى أي مدى - تحققت النتائج المقصودة وغير المقصودة وإلى تحليل الآثار المترتبة على النتائج. كما أن التقييم يغذي بالمعلومات عمليات التخطيط ورسم البرامج ووضع الميزانيات والتنفيذ وإعداد التقارير ويمكن أن يساهم في وضع السياسات المستندة إلى الأدلة وفعالية التنمية والفعالية التنظيمية.

## القواعد العامة للتقييم

### القاعدة ١ المبادئ والأهداف والغايات المتفق عليها دولياً

٣. في إطار منظومة الأمم المتحدة، يقع على عاتق مديري التقييم والمُقيمين التمسك بالمبادئ والقيم التي تلتزم بها الأمم المتحدة، وتعزيزها عند ممارستها للتقييم. وعلى وجه الخصوص، ينبغي عليهم احترام الأهداف والغايات المحددة في جدول أعمال التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وتعزيزها والإسهام في تحقيقها.

### القاعدة ٢ النفع والفائدة

٤. عند التكاليف بإجراء تقييم والشروع في إجراءاته، يجب أن تكون هناك نية واضحة لاستخدام التحليل أو الاستنتاجات أو التوصيات الناتجة عنه لتغذية القرارات والإجراءات بالمعلومات. وتتجلى فائدة التقييم من خلال استخدامه في تقديم مساهمات ملائمة وفي الوقت المناسب، للتعلم التنظيمي وعمليات اتخاذ القرارات المستنيرة والمساءلة عن النتائج. ويمكن أيضاً أن تُستخدم التقييمات في تقديم إسهامات خارج نطاق المنظمة عن طريق توليد المعرفة وتمكين أصحاب المصلحة.

### القاعدة ٣ المصداقية

٥. يجب أن تتسم التقييمات بالمصداقية. والمصداقية بدورها تركز على الاستقلال والحياد والمنهجية الصارمة. وتشمل العناصر الرئيسية للمصداقية لعمليات التقييم الشفافة، والنهج الشاملة التي تُشرك أصحاب المصلحة ذوي الصلة، وأنظمة كفاءة (ضمان) الجودة القوية. وتُستنبط نتائج التقييم (أو مخرجاته) وتوصياته من الاستخدام الأمين والصريح والمتعقل لأفضل البيانات المتاحة والهادفة والموثوقة والصحيحة ومن التحليل الكمي والنوعي الدقيق للأدلة، أو تسترشد بكل ما سبق. وتتطلب المصداقية إجراء التقييمات على نحو أخلاقي وإدارتها من قبل مُقيمين يمتلكون كفاءات مهنية وثقافية.

## القاعدة ٤ الاستقلالية

٦. تُعد استقلالية التقييم ضرورية للمصداقية، إذ أنها تؤثر على طرق استخدام التقييم، وتتيح للمُقيمين التمتع بحيادية بالنزاهة والبُعد عن أي ضغوط لا داعي لها في جميع مراحل عملية التقييم. وتشمل استقلالية وظيفة التقييم على جانبيين رئيسيين - الاستقلالية السلوكية والاستقلالية التنظيمية. تنطوي الاستقلالية السلوكية على القدرة على التقييم بدون تأثير لا مسوغ له من قبل أي طرف. ويجب أن يتمتع المُقيّمون بالحرية الكاملة للاضطلاع بعملهم التقييمي بحيادية بنزاهة، دون التعرض لتأثيرات سلبية محتملة على تطورهم المهني الوظيفي، ويجب أن يكونوا قادرين على التعبير بحرية عن تقييمهم. وتعتمد استقلالية وظيفة التقييم على حرية الوصول إلى المعلومات التي يجب أن تكون لدى المُقيّمين عن الموضوع محل التقييم.

٧. تتطلب الاستقلالية التنظيمية أن يكون موضع وظيفة التقييم المركزية مستقلاً عن الوظائف الإدارية، مع تحمّلها لمسؤولية وضع جدول أعمال التقييم ومنحها الموارد الكافية لتسيير أعمالها. وتتطلب الاستقلالية التنظيمية أيضاً أن يكون لدى مديري التقييم حرية التصرف الكاملة لتقديم تقارير التقييم مباشرةً على المستوى اللائق من مستويات عملية صنع القرار، كما ينبغي أن يتبعوا مباشرةً هيئة إدارة المؤسسة و/أو الرئيس التنفيذي. يجب أن تكون لدى رئيس التقييم الاستقلالية كي يُكلّف مباشرةً باعداد تقارير التقييم التي تم التأكد من جودتها وفق الأصول المتبعة وإنتاجها ونشرها وتوزيعها على الملأ، دون تأثيرات لا مبرر لها من قبل أي طرف.

## القاعدة ٥ الحياد

٨. تتمثل العناصر الأساسية للحياد في الموضوعية والنزاهة المهنية وانعدام التحيز. والحياد مطلوب في جميع مراحل عملية التقييم، التي تشمل التخطيط للتقييم، وصياغة ولايته ونطاقه، واختيار فريق التقييم، وتوفير الوصول إلى الجهات المعنية، وإجراء التقييم، وصياغة النتائج والتوصيات.

٩. ينبغي على المُقيّمين أن يكونوا محايدين، مما يعني أن أعضاء فريق التقييم يجب ألا يكونوا مسؤولين مسؤولية مباشرة عن وضع سياسة موضوع التقييم أو تصميمه أو إدارته، كما يجب ألا يُتوقع أن يكونوا مسؤولين عن ذلك في المستقبل القريب.

## القاعدة ٦ أخلاقيات التقييم

١٠. يجب إجراء التقييم وفقاً لأعلى معايير النزاهة مع مراعاة احترام المعتقدات والعادات والتقاليد الموجودة في البيئات الاجتماعية والثقافية التي يعملون فيها؛ وحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين؛ وكذلك التمسك بمبدأ 'لا ضرر ولا ضرار' المتبع في المساعدات الإنسانية. يجب أن يحترم المُقيّمون حقوق المؤسسات والأفراد في تقديم المعلومات سرّاً، وكفالة حماية البيانات الحساسة وعدم تعقبها للوصول إلى مصدرها، ويجب أن يحرص المُقيّمون على أن تُتاح للضالعين في التقييمات فرصة تأكيد صحة الأقوال المنسوبة إليهم. ينبغي أن يحرص المُقيّمون على الحصول على الموافقة المسبقة لاستخدام المعلومات الخاصة من قبل مقدميها. عندما يتم الكشف عن أدلة على ارتكاب مخالفات، يجب إبلاغ الهيئة المختصة (مكتب التدقيق أو التحقيق المختص) بهدوء وبثرو.

## القاعدة ٧ الشفافية

١١. الشفافية هي عنصر أساسي من عناصر التقييم، إذ أنها تبني أواصر الثقة وتعزز ملكية أصحاب المصلحة وتزيد المساءلة العامة. وينبغي أن تكون نواتج التقييم متاحة للجمهور.

## القاعدة ٨ حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين

١٢. لا بد من دمج قيم ومبادئ حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين المعترف بها عالمياً في جميع مراحل التقييم. وتقع على عاتق المُقيِّمين ومديري التقييم مسؤولية ضمان احترام هذه القيم، والتعامل معها وتعزيزها، إرساءً لمبدأ "لا نستثنى أحداً".

## القاعدة ٩ قدرات التقييم الوطنية

١٣. يمكن للاستخدام الفعال للتقييم أن يقدّم مساهمات قيمة للمساءلة والتعلم، مما يبرر اتخاذ إجراءات لتعزيز قدرات التقييم الوطنية. ووفقاً لقرار الجمعية العامة رقم A/RES/69/237 بشأن بناء القدرات لتقييم الأنشطة الإنمائية على المستوى القطري، ينبغي دعم قدرات التقييم الوطنية بناء على طلب من الدول الأعضاء.

## القاعدة ١٠ المهنية

١٤. ينبغي إجراء التقييمات بمهنية ونزاهة. وينبغي أن تسهم المهنية في مصداقية المُقيِّمين ومديري التقييم ورؤساء التقييم، فضلاً عن وظيفة التقييم ذاتها. وتشمل الجوانب الرئيسية الوصول إلى المعرفة؛ والتعليم والتدريب؛ والتمسك بالأخلاقيات وبهذه القواعد والمعايير؛ والاستفادة من كفاءات التقييم؛ والاعتراف بالمعارف والمهارات والخبرات. وينبغي أن تدعم ذلك تهيئة بيئة ممكنة، والهياكل المؤسسية، والموارد الكافية.



# القواعد المؤسسية للتقييم في منظومة الأمم المتحدة

## القاعدة ١١ البيئة الممكنة

١٥. يتطلب التقييم تهيئة بيئة ممكنة تشمل ثقافة تنظيمية تثنى التقييم كأساس للمساءلة والتعلم واتخاذ القرارات المستندة إلى الأدلة؛ والالتزام الثابت من جانب القيادة التنظيمية باستخدام نتائج التقييم ونشرها ومتابعتها؛ وتقديرًا للتقييم بوصفه وظيفة رئيسية بالمؤسسات تسعى إلى تحقيق النتائج والمساءلة العامة. كما أن تهيئة بيئة مواتية يتطلب أيضاً توفير الموارد التي يمكن التنبؤ بها والكافية لعملية التقييم.

## القاعدة ١٢ سياسة التقييم

١٦. ينبغي على كل منظمة أن تضع سياسة تقييم محددة. ومع الأخذ بعين الاعتبار لخصوصيات متطلبات المنظمة، ينبغي أن تتضمن سياسة التقييم شرحاً واضحاً للغرض من التقييم ومفاهيمه وقواعده واستخدامه داخل المنظمة؛ والإطار المؤسسي والأدوار والمسؤوليات؛ وتدابير حماية استقلالية التقييم والمساءلة العامة؛ ومعايير تمويل وظيفة التقييم بما يتناسب مع حجم المنظمة ووظيفتها؛ وتدابير ضمان جودة التقييمات واستخدامها ومتابعة ما بعد التقييم؛ وإطار التقييمات اللامركزية، حيثما ينطبق ذلك؛ وتوفير استعراض النظراء الدوري أو التقييم الخارجي. ويجب أن تتم الموافقة على سياسة التقييم من قبل هيئة الإدارة و/أو الرئيس التنفيذي لضمان أن تكون معترفاً بها رسمياً لدى أعلى المستويات في المنظمة. ويجب أن تتضمن الإشارة إلى المُقيمين في السياسة موظفي وظيفة التقييم وكذلك استشاري التقييم.

## القاعدة ١٣ المسؤولية عن وظيفة التقييم

١٧. تضطلع هيئة إدارة المنظمة و/أو رئيسها التنفيذي بمسؤولية إنشاء وظيفة تقييم تتمتع بالاستقلالية الواجبة وتحظى بالكفاءة والموارد الكافية لتلبية احتياجاته المتعلقة بالحكم والإدارة. وينبغي أن تكون ميزانية التقييم متناسبة مع حجم المنظمة ووظيفتها.

١٨. تضطلع هيئة إدارة المنظمة و/أو رئيسها التنفيذي بمسؤولية تعيين رئيس للتقييم يتمتع بالكفاءة المهنية وتهيئة بيئة مواتية تسمح لرئيس التقييم بتخطيط أنشطة التقييم وتصميمها وإدارتها وتنفيذها بما يتماشى مع قواعد ومعايير التقييم التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. تضطلع هيئة إدارة المنظمة و/أو رئيسها التنفيذي بمسؤولية ضمان أن تكون لدى المُقيمين ومديري التقييم ورئيس وظيفة التقييم الحرية للقيام بعملهم دون أن يسفر ذلك عن عواقب على تطورهم المهني الوظيفي. ويجب أن تقع مسؤولية إدارة الموارد البشرية والمالية المخصصة للتقييم على عاتق رئيس التقييم لضمان تزويد وظيفة التقييم بطاقم من الموظفين المهنيين من ذوي الكفاءات في مجال التقييم تمشياً مع إطار الكفاءات لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

١٩. حيثما توجد وظيفة تقييم لامركزية، تكون وظيفة التقييم المركزية هي المسؤولة عن وضع إطار يوفر التوجيه، و ضمان الجودة، وتقديم المساعدة التقنية والدعم المهني.

## القاعدة ١٤ استخدام التقييم ومتابعته

٢٠. ويجب على المنظمات تشجيع استخدام التقييم ومتابعته، وذلك باستخدام عملية تفاعلية يشارك فيها جميع أصحاب المصلحة. يتطلب التقييم استجابة محددة من قبل السلطات الحاكمة و/أو الإدارة التي تتناولها التوصيات، بحيث تنص بشكل واضح على المسؤوليات وأوجه المساءلة. ويجب على الإدارة أن تدمج نتائج التقييم والتوصيات في سياساتها وبرامجها.

٢١. ينبغي متابعة تنفيذ توصيات التقييم على نحو منهجي. وينبغي تقديم تقرير دوري عن حالة تنفيذ توصيات التقييم إلى هيئات الإدارة و/أو رئيس المنظمة.

# معايير التقييم

## المعيار ١: الإطار المؤسسي

### المعيار ١,١ الإطار المؤسسي للتقييم

ينبغي أن يكون لدى المنظمة إطار مؤسسي وافٍ لإدارة وظيفة التقييم لديها بفعالية.

٢٢. إن وجود إطار مؤسسي شامل لإدارة وظيفة التقييم ولإجراء التقييمات أمر حاسم الأهمية لضمان عملية تقييم فعّالة.

٢٣. ويجب أن يستوفي الإطار المؤسسي المتطلبات التالية:

- ◀ توفير فهم مؤسسي وفهم لدى الإدارة العليا للدور الأساسي الذي تؤديه وظيفة التقييم في المساهمة في فعالية المنظمة، وتوفير الدعم لذلك الدور؛
- ◀ ضمان أن يكون التقييم جزءاً من وظيفتي الحوكمة والإدارة في المنظمة؛
- ◀ تتسم التقييمات بالاستقلالية والمصادقية والفائدة؛
- ◀ يقدم التقييم مساهمة أساسية في الإدارة من أجل تحقيق نتائج؛
- ◀ تتم وظيفة التقييم على نحو مستقل عن الوظائف الإدارية الأخرى، لتيسير إجراء عملية التقييم بحياد واستقلالية. ويجب أن يكون رئيس التقييم مسؤولاً مباشراً أمام هيئة إدارة المنظمة أو رئيسها التنفيذي؛
- ◀ ضمان توافر موارد مالية وبشرية كافية للتقييم، بما يتناسب مع حجم المنظمة ووظيفتها، من أجل إتاحة تقديم خدمات بكفاءة وفعالية من جانب وظيفة تقييم قديرة، والتي تمكن من تعزيز القدرة التقييمية؛ و
- ◀ تشجيع الشراكات والتعاون بشأن التقييم داخل منظومة الأمم المتحدة، وكذلك مع المؤسسات الأخرى ذات الصلة.

### المعيار ٢,١ سياسة التقييم

ينبغي أن تضع منظمات الأمم المتحدة سياسة للتقييم وتقوم بمراجعتها وتحديثها بانتظام، بقصد دعم التمسك بقواعد ومعايير التقييم التي يضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

٢٤. ينبغي أن توافق هيئة الإدارة و/أو يوافق رئيس المنظمة على سياسة التقييم، وينبغي أن تكون تلك السياسة متماشية مع قواعد ومعايير التقييم التي يضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ومع غايات واستراتيجيات المنظمة. ويجب أن تتضمن سياسة التقييم تفسيراً واضحاً لما يلي:

- ◀ الغرض من التقييم ومفاهيمه وقواعده واستخداماته داخل المنظمة؛
- ◀ الإطار المؤسسي وأدوار ومسؤوليات ممارسي مهنة التقييم، والإدارة العليا، ومديري البرامج فيما يخص التقييم؛
- ◀ سياسة الإفصاح عن البيانات التي تطبقها المنظمة فيما يخص نشر نتائج التقييم؛
- ◀ تدابير الحفاظ على استقلالية التقييم وأوجه المساءلة العامة؛
- ◀ معايير لضمان أن تكون موارد وظيفة التقييم متناسبة مع حجم المنظمة ووظيفتها؛ وينبغي أن تسمح موارد وظيفة التقييم بإجراء أنشطة تقييم ذات جودة عالية لتلبية الاحتياجات التنظيمية للتعلم والمساءلة؛
- ◀ تدابير لضمان جودة التقييمات واستخدامها في أنشطة المتابعة التي تلي التقييم؛
- ◀ إطار التقييمات اللامركزية، حيثما ينطبق ذلك؛
- ◀ إطار لتنمية قدرات التقييم، حيثما ينطبق ذلك؛ و
- ◀ أحكام تنص على إجراء استعراض النظراء أو مراجعة خارجية.

٢٥. عند تحديد نطاق تمويل التقييم، غالباً ما سيتعين على المنظمات الصغيرة إنفاق أكبر نسبياً من المنظمات الكبيرة. أما العوامل التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تحديد حجم التمويل فتشمل مهمة المنظمة وحجمها؛ وأنواع التقييمات الواجب النظر فيها؛ ودور وظيفة التقييم في ودعم تعزيزها. على التقييم اللامركزي وقدرات التقييم الوطنية والشراكات المعنية بالتقييم ودعم تعزيزها. وفيما يتعلق بالقياس المالي، خلّصت وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة (JIU/REP/2014/6) إلى أن المنظمات ينبغي عليها دراسة نطاق للتمويل يتراوح بين ٠,٥ ٪ إلى ٣,٠ ٪ من حجم إنفاق المنظمة.

### المعيار ٣,١ خطة التقييم وتقديم التقارير

**ينبغي أن يتضمن التقييم آلية لإبلاغ هيئة الإدارة و/أو الإدارة بخطة التقييم والتقدم المحرز في تنفيذ الخطة.**

٢٦. ينبغي أن تستند خطة التقييم على سياسة و/أو استراتيجية تقييم محددة، تم رسمها مع أخذ الفائدة والتطبيق العملي في الاعتبار، وجرى وضعها في ضوء هدف ونطاق واضحين واستخدام محدد لكل تقييم (أو كل مجموعة من التقييمات).

ومن أجل ضمان أقصى قدر من النفع، ينبغي أن تتضمن الاستعدادات لوضع الخطة مشاورات كافية مع أصحاب المصلحة - خصوصاً المستخدمين المستهدفين. وينبغي دعم الخطة بالموارد البشرية والمالية الكافية من أجل ضمان جودة عمليات التقييم التي تُجرى في إطار العمل.

٢٧. ينبغي أن تكون هناك آلية تسمح لهيئة الإدارة و/أو الإدارة باستعراض خطة التقييم وإقرارها.

٢٨. ينبغي أيضاً أن تكون هناك آلية مناسبة لإبلاغ هيئة الإدارة و/أو الإدارة بالتقدم المحرز في تنفيذ الخطة.

٢٩. يتعين على العديد من المنظمات الاستجابة لطلبات مخصصة للتقييمات لم تكن مدرجة في الخطة الأولية (كتلك التي يطلبها شركاء التمويل أو التقييمات المشتركة التي تقترحها المنظمات الأخرى). وينبغي أن تكون خطة التقييم قد أُرست مبادئ توجيهية واضحة للتعامل مع مثل هذه الطلبات. وينبغي أن تتضمن المبادئ التوجيهية تدابير لضمان جودة هذه التقييمات المخصصة وسبل تمويلها.



## المعيار ٤,١ استجابة الإدارة ومتابعتها

ينبغي على المنظمة أن تضمن وجود آليات مناسبة لضمان استجابة الإدارة لتوصيات التقييم. وينبغي أن تحدد الآليات إجراءات ملموسة يتعين اتخاذها في استجابة الإدارة وفي متابعة تنفيذ التوصيات.

٣٠. تُعد إدارة المنظمة هي المسؤولة عن توفير استجابة رسمية من الإدارة لكل تقييم. وتتضمن استجابة الإدارة وجهات نظرها حول توصيات التقييم، بما في ذلك ما إذا كانت الإدارة تتفق مع كل توصية أم تعترض عليها، وأسباب ذلك.

وينبغي أن تُفصل استجابة الإدارة لإجراءات محددة لتنفيذ تلك التوصيات التي وافقت عليها الإدارة. وينبغي أن تكون هذه الإجراءات ملموسة، ويمكن التحقق منها بشكل موضوعي، ومحددة زمنياً، وواضحة بشأن مسؤوليات التنفيذ.

٣١. يجب أن تكون لدى المنظمة آلية رقابة للتأكد من وجود استجابة من جانب الإدارة على التقييمات، ومن أن الإجراءات الواردة في استجابة الإدارة كافية لمعالجة التوصيات المتفق عليها فعلياً وأن التوصيات يتم تنفيذها بشكل مناسب.

٣٢. يجب أن تكون لدى المنظمة آلية للإشراف على تنفيذ الإجراءات الواردة في استجابة الإدارة، مثل تقارير المتابعة أو أنظمة التتبع. ضمان أن تقع المتابعة على عاتق الإدارة. كذلك فإن المتابعة يجب أن يشرف عليها مجلس الإدارة، وبالنسبة لتلك الإجراءات التي يتعين اتخاذها من قبل وحدات داخل المنظمة، تتولى الإدارة نفسها لإشراف عليها.

## المعيار ٥,١ سياسة الإفصاح

ينبغي أن تكون لدى المنظمة سياسة إفصاح واضحة لعمليات التقييم. ولتعزيز المساءلة العامة للمنظمة، فإن نواتج التقييم الرئيسية (ومن بينها التقارير السنوية، وخطط التقييم، واختصاصات المنظمة، وتقارير التقييم واستجابات الإدارة) ينبغي أن تكون متاحة للجمهور.

٣٣. ينبغي أن تكفل سياسة الإفصاح إتاحة سهولة وصول الجمهور إلى تقارير التقييم. ويُعد هذا الشرط أساسياً لتحقيق غرض المساءلة العامة الذي ترمي التقييمات إلى تحقيقه.

٣٤. بحسب طبيعة عمل المنظمة موضع التقييم، قد تتطلب بعض الحالات استثناءً لقاعدة الإفصاح (على سبيل المثال عندما تكون هناك حاجة إلى حماية المعلومات الخاصة لأصحاب المصلحة). وفي مثل هذه الحالات، ينبغي لسياسة الإفصاح أن تحدد شروط منح الاستثناء. وبديهيًا ينبغي أن يوافق مجلس الإدارة على هذه الشروط.

## المعيار ٢: إدارة وظيفة التقييم

### المعيار ١,٢ رئيس التقييم

يضطلع رئيس التقييم بمسؤولية رئيسية تتمثل في ضمان التمسك بقواعد ومعايير للتقييم التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، و ضمان أن تكون وظيفة التقييم قابلة للتنفيذ بشكل كامل ومستقل حسب الأصول، وأن تجري أعمال التقييم وفقاً لأعلى المعايير المهنية.

٣٥. يجب أن يحدد الإطار المؤسسي بوضوح مسؤوليات رئيس التقييم، الذي يجب عليه ضمان ما يلي:
- ◀ تنفيذ سياسة تقييم تلتزم بالقواعد والمعايير التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وتطبيق أحدث ممارسات التقييم؛
  - ◀ إطلاع مجلس الإدارة/ الرئيس التنفيذي بالمنظمة على الحاجة إلى مراجعة أو تحديث سياسة التقييم، وتقديم المشورة بشأن ذلك؛
  - ◀ تطوير خطة تقييم مناسبة وتنفيذها؛
  - ◀ إدارة ميزانية التقييم بكفاءة؛
  - ◀ اعتماد منهجيات تقييم قوية وملائمة تعكس أعلى المعايير المهنية وتطويرها وتحديثها باستمرار.
  - ◀ إجراء عمليات التقييم في الوقت المناسب ومع التركيز على الاستخدام المقصود من قبل أصحاب المصلحة/ المستخدمين الرئيسيين؛
  - ◀ إيصال نتائج التقييم في الوقت المناسب وبشكل ملائم يدعم التعلم التنظيمي، بما في ذلك نشر نواتج التقييم على الموقع الإلكتروني للمنظمة؛
  - ◀ وجود آلية متابعة مناسبة بشأن تنفيذ الإجراءات التي تم التعهد بها في استجابة الإدارة ودعمها؛ و
  - ◀ استخلاص نتائج التقييم والدروس والتوصيات ونشرها حسب الاقتضاء لتعزيز التعلم والتحسين التنظيمي.

### المعيار ٢,٢ المبادئ التوجيهية للتقييم

يضطلع رئيس التقييم بمسؤولية ضمان توفير المبادئ التوجيهية للملائمة للتقييم.

٣٦. يضطلع رئيس التقييم بمسؤولية ضمان توفير المبادئ التوجيهية للتقييم داخل المنظمة سواء لأغراض عمليات التقييم التي تجريها وظيفة التقييم المركزية ولأغراض التقييمات اللامركزية.

٣٧. وينبغي أن تتبع المبادئ التوجيهية للتقييم قواعد ومعايير التقييم التي يضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وأن تدمج العناصر ذات الصلة فيها. على الرغم من أنه قد تكون هناك حاجة إلى إعداد إرشادات توجيهية لأنواع المختلفة من التقييم أو لأنواع المختلفة من المستخدمين، يجب أن تتناول المبادئ التوجيهية عموماً:

- ◀ الأدوار والمسؤوليات في إنشاء التقييمات وإدارتها وإجرائها ومراقبة جودتها وتقديم التقارير بشأنها ونشرها؛
- ◀ عملية التقييم؛
- ◀ إشراك أصحاب المصلحة؛
- ◀ إرشادات حول المنهجيات ومراقبة الجودة؛ و
- ◀ رفع التقارير والنشر وتعزيز التعلم.

٣٨. بالنسبة للتقييمات اللامركزية، ينبغي أن تتناول المبادئ التوجيهية التخطيط الشامل وتوفير الموارد.

### المعيار ٣,٢ سرعة استجابة وظيفة التقييم

يتعين على رئيس التقييم أن يوفر القيادة العالمية ووضع المعايير والإشراف على وظيفة التقييم من أجل ضمان أن تتكيف ديناميكياً مع التطورات الجديدة والاحتياجات الداخلية والخارجية المتغيرة.

٣٩. ينبغي أن تشمل إدارة وظيفة التقييم:

- ◀ رفع مستوى الوعي و/أو بناء قدرات التقييم؛
- ◀ تسهيل شبكات التقييم وإدارتها؛
- ◀ تصميم منهجيات ونُظُم التقييم وتنفيذها؛
- ◀ ضمان الحفاظ على الذاكرة المؤسسية من خلال آليات سهلة الاستعمال؛ و
- ◀ تشجيع التجميع المنهجي للدروس.

### المعيار ٣: كفاءات التقييم

٤٠. يجب على جميع العاملين في مجال تصميم أنشطة التقييم وتنفيذها وإدارتها أن يطمحوا لإجراء أعمالهم بجودة عالية وفقاً للمعايير المهنية والمبادئ الأخلاقية والمعنوية. ويشمل ذلك رؤساء مكاتب/ وحدات التقييم، وموظفي مكتب التقييم، وموظفي التقييم اللامركزي، ومديري التقييم والمُقيمين الخارجيين.

### المعيار ١,٣ الكفاءات

ينبغي على الأفراد العاملين في مجال تصميم أنشطة التقييم وتنفيذها وإدارتها امتلاك الكفاءات الأساسية المطلوبة لأداء أدوارهم في عملية التقييم.

٤١. تشير كفاءات التقييم إلى المؤهلات والمهارات والخبرات والخلفية التعليمية والصفات المطلوبة لتنفيذ الأدوار والمسؤوليات في إطار عملية التقييم كوسيلة لضمان مصداقية وجودة العملية.<sup>١</sup>

٤٢. ينبغي أن يحرص المُقيّمون ومديرو التقييم ومفوضو التقييم على السعي باستمرار للحفاظ على كفاءاتهم وتحسينها من أجل توفير أعلى مستوى من الأداء في إنتاج التقييمات واستخدامها داخل السياقات والاحتياجات المؤسسية والوطنية والإقليمية والعالمية المتطورة. وقد يتطلب ذلك المداومة على إطلاق مبادرات التطوير المهني وبناء القدرات.

<sup>١</sup> كفاءات التقييم لمنظومة الأمم المتحدة التي يحددها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم يتناول بمزيد من التفصيل كفاءات التقييم المحددة واستخدامها (متاح عبر: [www.unevaluation.org/document/detail/1915](http://www.unevaluation.org/document/detail/1915)).

٤٣ . يتعين على المسؤولين عن تصميم التقييم وإجرائه وإدارته امتلاك الكفاءات الأساسية المتعلقة بما يلي:

- ◀ الإلمام بمنظومة الأمم المتحدة؛
- ◀ الإلمام بمبادئ الأمم المتحدة وقيمتها وأهدافها ونُهجها، بما في ذلك حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين والقيم الثقافية وأهداف التنمية المستدامة والإدارة القائمة على أساس النتائج.
- ◀ الأسس المهنية (معايير التقييم والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالمعايير والأخلاقيات وسياسة التقييم التنظيمي ذات الصلة)؛ و
- ◀ تعزيز ثقافة التقييم المعتمدة على التعلم والتحسين المستمر.

٤٤ . يتعين على المُقيِّمين والموظفين الذين تنحصر مسؤولياتهم الرئيسية في إدارة التقييم أو إجرائه، امتلاك كفاءات مهنية وتقنية إضافية تتعلق بما يلي:

- ◀ الأسس المهنية التي تشمل الممارسة التأملية والقدرة على تطبيق معايير التقييم والأخلاقيات في ساحة الممارسة؛
- ◀ مهارات التقييم التقني؛
- ◀ مهارات إدارة التقييم؛
- ◀ التواصل ومهارات التعامل مع الآخرين؛ و
- ◀ تعزيز التعلم القائم على الأدلة من خلال تطبيق النهج الذي يركز على إشراك المستخدمين والمستفيدين.

٤٥ . يجب على رؤساء مكاتب أو وحدات التقييم امتلاك كفاءات إضافية غير تلك المذكورة أعلاه تتعلق بما يلي:

- ◀ المهارات التقنية والمهنية، التي تشمل قاعدة معرفية أقوى عن التقييم تمكّن من تقديم توجيهات ملموسة بشأن القضايا العالمية واتجاهات التقييم؛
- ◀ التمكن من أخلاقيات التقييم داخل السياقات المعقدة؛
- ◀ مهارات الإدارة، بما في ذلك: الإشراف على التنسيق؛ والقيام بالملاحظة؛ وتسهيل التواصل؛ وتوجيه المُقيِّمين وتدريبهم، وتعزيز بيئة عمل إيجابية؛ وإيصال فهم أعمق لكيفية تعزيز التعلم؛ و
- ◀ مهارات معززة للتواصل والتعامل مع الآخرين والقدرة على تعزيز ثقافة التعلم التنظيمية.

٤٦ . يجب على مفوضي التقييم امتلاك كفاءات ذات صلة بالمجالات التالية:

- ◀ قدر كافٍ من المعرفة بالأخلاقيات وحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين من أجل تقييم معرفة المُقيِّمين الذين يتم تكليفهم بإجراء التقييم؛
- ◀ القدرة على الاضطلاع بدور قيادي في الحفاظ على سلامة عملية الاختيار عند إشراك المُقيِّمين؛
- ◀ المهارات والمعرفة التقنية الكافية للتمكن من تقييم الجودة التقنية لتقديم المقترح؛ و
- ◀ القدرة على دعم استخدام التقييمات من أجل التعلم والمساءلة.

٤٧ . يحتاج أولئك الذين يستخدمون التقييمات وأدلة التقييم إلى الدعم أيضاً. لذا يتعين بذل الجهود لضمان فهم مستخدمي التقييم لقيمة التقييم ولخلق بيئة حيث يتم فيها استخدام التقييمات بشكل مناسب ومثمر.



## المعيار ٣، ٢ أخلاقيات التقييم

يجب على جميع العاملين في مجال تصميم التقييمات وإجرائها وإدارتها، الالتزام بالمعايير الأخلاقية المتفق عليها من أجل ضمان المصداقية العامة والاستخدام المسؤول للطاقة والموارد.

٤٨. تشمل المبادئ الأخلاقية للتقييم، الالتزام من جانب المُقيِّمين بالتصرف بشكل أخلاقي من حيث:

- ◀ **القصْد:** إيلاء الاعتبار لفائدة التقييم وضرورة إجرائه من البداية؛
- ◀ **تضارب المصالح:** ممارسة الالتزام لتجنب تضارب المصالح في جميع جوانب العمل، وبالتالي التمسك بمبادئ الاستقلالية والحياد والمصداقية والأمانة والنزاهة والمساءلة؛
- ◀ **التفاعل مع المشاركين:** الانخراط بشكل لائق واحترام مع المشاركين في عمليات التقييم، والتمسك بمبادئ السرية والكرامة وحدودهما؛ والكرامة والتنوع؛ وحقوق الإنسان؛ والمساواة بين الجنسين؛ وتجنب الضرر؛
- ◀ **عمليات التقييم ونواتجه:** ضمان الدقة والاستيفاء والموثوقية؛ والشمولية وعدم التمييز؛ والشفافية؛ والتقارير العادلة والمتوازن التي تراعي مختلف وجهات النظر؛ و
- ◀ **اكتشاف مخالفات:** مراعاة التكم في إبلاغ الهيئة المختصة عند اكتشاف أي سوء تصرف واضح.<sup>٢</sup>

## المعيار ٤: إجراء التقييمات

### المعيار ٤، ١ حسن التوقيت والقصْد

ينبغي تصميم التقييم بحيث يضمن توفير معلومات صحيحة وموثوق بها وحسنة التوقيت وذات صلة بموضوع محور التقييم وينبغي أن يحدد بوضوح القصد الأساسي من التقييم.

٤٩. ينبغي أن يكون الأساس المنطقي لإجراء التقييم واضحاً منذ البداية. وينبغي تحديد خطة التقييم ونطاقه وتصميمه بقصد توليد المعلومات الأكثر صلةً وفائدةً وملائمةً من حيث التوقيت والتي من شأنها تلبية احتياجات المستخدمين المستهدفين، وذات الأهمية في عمليات صنع القرار.

٥٠. لذلك، يعدّ حسن التوقيت عاملاً هاماً في ضمان فائدة التقييم.

٥١. في ظل الموارد المحدودة، من المهم التخطيط للتقييمات بعناية من أجل ضمان تحقيق المنفعة المثلى والفعالية من حيث التكلفة.

<sup>٢</sup> المبادئ التوجيهية الأخلاقية للتقييم لفريق الأمم المتحدة المعنى بالتقييم

(متاح عبر: [www.unevaluation.org/document/detail/102](http://www.unevaluation.org/document/detail/102)) ومدونة قواعد السلوك المتعلقة بالتقييم في منظومة الأمم المتحدة لفريق الأمم المتحدة المعنى بالتقييم (متاح عبر: [www.unevaluation.org/document/detail/100](http://www.unevaluation.org/document/detail/100)) يتضمنان مزيداً من التفاصيل حول المبادئ الأخلاقية التي يجب التمسك بها والتوجيهات المحددة بشأن كيفية القيام بذلك.

٥٢. وجود قصد واضح يعني معرفة الشخص الذي من المفترض أن تتأثر قراراته (ونوع تلك القرارات) بالتقييم. وينبغي أن يؤدي ذلك إلى تحديد أسئلة التقييم ذات الصلة، والنطاق المناسب للتقييم، وتصميم إشراك أصحاب المصلحة لتعزيز الشعور بالملكية، والصيغة المناسبة للتوصيات، ووضع خطة نشر فعالة واستراتيجية تعليمية ناجحة.

### المعيار ٢,٤ تقدير القابلية للتقييم

ينبغي إجراء تقدير لقابلية التقييم كخطوة أولية بقصد زيادة احتمال أن يسفر هذا عن معلومات حسنة التوقيت وذات مصداقية لإثراء عملية صنع القرار.

٥٣. ضمان قابلية التقييم هو واجب من واجبات الإدارة والمسؤولين عن أطر تصميم البرامج ونتائجها. بالنسبة للمقيمين، فإن تقدير القابلية للتقييم ينطوي على التحقق من:

- ◀ وضوح القصد من الموضوع محل التقييم؛
- ◀ توافر البيانات الكافية أو إمكانية جمعها بتكلفة معقولة؛ و
- ◀ عدم وجود عوامل رئيسية من شأنها أن تعيق عملية إجراء التقييم بطريقة محايدة.

٥٤. إذا لم يتم التأكد من قابلية التقييم، يجب على المقيم أن يتخذ تدابير لمعالجة هذه المشكلة، مثل إعادة بناء نظرية التغيير، وإعادة تعديل نطاق التقييم أو توقيته أو استشارة مفوض التقييم من أجل إعادة النظر في التوقعات.

٥٥. يمكن لتقدير قابلية التقييم أيضاً أن يعزز من الشعور بالاستعداد للتقييم لدى المديرين الذين سوف تكون أنشطتهم موضع تقييم.

### المعيار ٣,٤ الاختصاصات

يجب أن تتناول الاختصاصات الغرض من التقييم ونطاقه وتصميمه وخطته.

٥٦. ينبغي أن تشمل الاختصاصات، بين جملة أمور:

- ◀ سياق التقييم والغرض منه؛
- ◀ وصف موضوع التقييم ووضع تعريف واضح له؛
- ◀ نطاق التقييم؛
- ◀ أهداف التقييم مع أسئلة و/أو معايير رئيسية للتقييم؛
- ◀ منهجية التقييم؛
- ◀ ترتيبات الإدارة؛
- ◀ المخرجات المتوقعة؛ و
- ◀ عملية التقييم وجدوله الزمني.

٥٧. يجب مراجعة التغييرات في الاختصاصات خلال إجراء التقييم، وإذا كان مقبولاً، يتم الموافقة عليها من جانب الطرف المكلف.

٥٨. وضوح الغرض من التقييم هو مسألة مهمة في ضمان القصد من التقييم. ينبغي وصف الموضوع محل التقييم من حيث ما يهدف إلى تحقيقه، وكيف رأى المصممون أنه سيعالج مشكلة محددة (على سبيل المثال نظرية التغيير)، وطرائق التنفيذ، وأية تغييرات مقصودة أو غير مقصودة في التنفيذ. ومن المفيد تقديم مؤشر مناسب على حجم الموضوع محل التقييم ونطاقه.

### المعيار ٤، ٤ نطاق التقييم وأهدافه

ينبغي أن يعتمد نطاق التقييم وأهدافه على الغرض من التقييم وينبغي أن تكون واقعية وقابلة للتحقيق في ضوء الموارد المتاحة والمعلومات التي يمكن جمعها.

٥٩. يوضح الغرض من التقييم، الأساس المنطقي، أي سبب إجراء التقييم وكيف سيتم استخدامه. وانطلاقاً من الغرض، يوضح النطاق والأهداف بشكل ملموس ما يُتوقع أن يتناوله التقييم وما يُنتظر أن يغطيه. وينبغي أن تكون واضحة ومتفق عليها من قبل أصحاب المصلحة الرئيسيين.

٦٠. يحدد نطاق التقييم حدود التقييم، ويكيف أهدافه بحيث تلائم حالة معينة. وينبغي أيضاً أن يوضح مجال تغطية التقييم (أي الفترة، ومرحلة التنفيذ، والمنطقة الجغرافية، وأبعاد مشاركة أصحاب المصلحة الخاضعة للفحص). يجب على النطاق أيضاً أن يعترف بحدود التقييم.

٦١. كما ينبغي صياغة الأهداف تفصيلاً في صورة أسئلة تقييم. فذلك يسمح بتحديد الجوانب المسائل التي تحتاج إلى الفحص من أجل بلوغ الأهداف، مما يتيح صياغة المنهجية التي يتعين اعتمادها.

٦٢. ومن ثم، فإن النطاق والأهداف يُعدان مرجعاً حاسم الأهمية في تحديد منهجية التقييم والموارد اللازمة.

### المعيار ٥، ٤ المنهجية

يجب أن تكون منهجيات التقييم دقيقة بدرجة كافية بحيث يلبي التقييم متطلبات النطاق والأهداف، ويهدف إلى الإجابة عن أسئلة التقييم، ويفضي إلى تقييم وافٍ وعادل وغير متحيز.

٦٣. ينبغي اختيار المنهجيات بقصد واضح لتقديم إجابات ذات مصداقية على أسئلة التقييم. وينبغي أن تضمن المنهجية أن تكون المعلومات التي تم جمعها صحيحة وموثوقة وكافية لتحقيق أهداف التقييم وأن يكون التحليل متنسق منطقياً وواقعياً (ولا يعتمد على المضاربة أو الآراء الخاصة). وينبغي أن تُطبق مبادئ التثليث (استخدام مصادر متعددة للبيانات وأساليب عدة) من أجل التحقق من صحة النتائج.

٦٤. تحدد المنهجيات المعلومات التي يجب جمعها، والمصدر (المصادر) التي يجب استقواؤها منها، والغرض الذي يجب جمعها من أجله، وكيفية تحليل البيانات التي تم جمعها من أجل الإجابة على أسئلة التقييم. وينبغي عدم الخلط بين المنهجية واستراتيجية جمع البيانات. كما أن المنهجية يجب أن تحدّد، خلال تحليل البيانات، أي المعايير ستُستخدم في إجراء التقدير بالنسبة لكل معيار أو سؤال في التقييم.

### المعيار ٦، ٤ إشراك أصحاب المصلحة والجماعات المرجعية

يُعد إشراك أصحاب المصلحة بشكل شامل ومتنوع في تخطيط التقييمات وتصميمها وإجرائها ومتابعتها أمراً حاسم الأهمية لضمان الشعور بملكية التقييم وأهميته ومصداقيته واستخدامه. وينبغي تصميم الجماعات المرجعية وغيرها من آليات إشراك أصحاب المصلحة، لهذا الغرض.

٦٥. ينبغي أن تكون هناك عمليات لضمان مشاركة الأفراد أو الأطراف التي قد تتأثر بالتقييم، أو القدرة على التأثير على تنفيذ التوصيات، أو التي ستأثر على المدى الطويل. كما ينبغي استشارة أصحاب المصلحة في تخطيط عمليات التقييم وتصميمها وإدارتها ومتابعتها.

٦٦. يمكن الاستعانة بمجموعة متنوعة من الآليات للتشاور مع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة (كالاتحادات التشاورية حول تصميم التقييم وحلقات عمل للتحقق من النتائج الأولية وحلقات العمل التعليمية في مرحلة ما بعد التقييم). وبالإضافة إلى ذلك، يمكن تشكيل أنواع مختلفة من مجموعات أصحاب المصلحة لضمان مشاركتهم المستمرة (الجماعات المرجعية، ومجموعات التعلم، ومجموعات القيادة، والمجموعات الاستشارية).

٦٧. الجماعات المرجعية: تتألف الجماعات المرجعية من مجموعات أساسية من أصحاب المصلحة في الموضوع محل التقييم ممن يمكنهم توفير وجهات نظر مختلفة ومعلومات حول هذا الموضوع. ينبغي استشارة الجماعات المرجعية حول تصميم التقييم من أجل تعزيز أهميته، وحول النتائج الأولية لتعزيز صحتها؛ وحول التوصيات لتعزيز جدواها ومدى قبولها وملكيته؛ وفي أي وقت أثناء عملية التقييم عند الحاجة. يثمر استخدام الجماعات المرجعية عن تعزيز أهمية عمليات التقييم وجودتها ومصداقيتها.

٦٨. مجموعات التعلم: يمكن إنشاء مجموعات تعلم مع أصحاب المصلحة للتركيز على استخدام التقييم. وعموماً تلعب مجموعات التعلم دوراً أصغر في تعزيز جودة النتائج أو التحقق من صحتها مقارنة بالجماعات المرجعية.

٦٩. مجموعات التوجيه: عند الاقتضاء، يمكن إعطاء بعض أصحاب المصلحة الرئيسيين دوراً أقوى كأعضاء في مجموعة التوجيه لضمان تحقق شعور أفضل بالملكية. فمجموعات التوجيه لا يقتصر دورها على النصح فقط، لكنها أيضاً تعطي توجيهات لعمليات التقييم.

٧٠. المجموعات الاستشارية: تتكون المجموعات الاستشارية من خبراء في التقييم أو الموضوع قيد النظر. ونظراً إلى أن أعضاء المجموعة بشكل عام ليست لديهم مصلحة مباشرة في الموضوع محل التقييم، يمكنهم تقديم المشورة الموضوعية لعمليات التقييم. واستخدام هذه المجموعات يمكن أن يعزز أهمية عمليات التقييم وجودتها ومصداقيتها من خلال توجيه المشورة والتحقق من صحة النتائج واستخدام المعرفة.

## المعيار ٧، ٤ النهج القائم على حقوق الإنسان واستراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني

ينبغي أن يتضمن تصميم التقييم اعتبارات تتعلق بمدى التزام منظومة الأمم المتحدة بدمج النهج القائم على حقوق الإنسان واستراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تصميم الموضوع محل التقييم.

٧١. تطلع منظمات الأمم المتحدة، مسترشدة في ذلك بميثاق الأمم المتحدة، بمسؤولية ومهمة مساعدة الدول الأعضاء في الوفاء بالتزاماتها نحو أعمال حقوق الإنسان للسكان الذين يعيشون داخل منطقة ولايتها القانونية. وتزود معاهدات وآليات وأدوات حقوق الإنسان كيانات الأمم المتحدة بإطار مرجعي توجيهي، وأساس قانوني للمبادئ الأخلاقية، وينبغي أن توجه أعمال التقييم. وينبغي إيلاء الاعتبار أيضاً للقضايا الجنسانية والفئات التي يصعب الوصول إليها والمستضعفة.

٧٢. قد يتضمن تصميم التقييم علاوة على ذلك عملية استعراض أخلاقي للتصميم الأصلي للموضوع الذي سيجري تقييمه. وبشكل أكثر تحديداً، فإن اختصاصات التقييم ينبغي عليها:

- ◀ الإشارة إلى كل من القائمين بالواجبات وأصحاب الحقوق (وخاصة النساء والفئات الأخرى المعرضة للتمييز) كمستخدمين أساسيين للتقييم وتحديد كيفية مشاركتهم في عملية التقييم؛
- ◀ توضيح أدوات أو سياسات حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين ذات الصلة والتي توجه عمليات التقييم؛
- ◀ إدراج تقييم لجوانب حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين ذات الصلة من خلال اختيار معايير وأسئلة التقييم؛
- ◀ تحديد نهج التقييم وطرق جمع البيانات وتحليلها مع مراعاة أن تكون قائمة على أساس حقوق الإنسان وأن تلبى الاحتياجات الجنسانية؛
- ◀ اشتراط أن تكون بيانات التقييم مصنفة حسب المعايير الاجتماعية (مثل الجنس أو العرق أو السن أو الإعاقة أو الموقع الجغرافي أو الدخل أو التعليم)؛ و
- ◀ تحديد مستوى الخبرة اللازم بين فريق التقييم فيما يخص حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، وتحديد المسؤوليات في هذا الصدد، والدعوة إلى إنشاء فريق متوازن من الجنسين يتسم بالتنوع الثقافي ويستفيد من خبرات التقييم الوطنية/الإقليمية.<sup>٢</sup>



## المعيار ٨، ٤ اختيار وتكوين فرق التقييم

ينبغي اختيار فريق التقييم من خلال عملية مفتوحة وشفافة، مع مراعاة الكفاءات المطلوبة والتنوع في وجهات النظر وإمكانية الوصول إلى السكان المحليين. وينبغي أن يكون الأعضاء الأساسيون في فريق التقييم مُقيمين من ذوي الخبرة.

٧٣. يجب اختيار المُقيمين أو فرق التقييم من خلال عملية شفافة وشفافية، وذلك بما يتناسب مع دور المساءلة العامة التي يضطلع بها التقييم. كما يجب أن يكون الأعضاء الأساسيون في فريق التقييم مُقيمين من ذوي الخبرة المنهجية المناسبة. وعند اختيار مُقيمين خارجيين، ينبغي تجنب الممارسات التي من شأنها أن تؤدي إلى التحيز، مثل وجود أشخاص لهم رأي مهني متشدد حيال الموضوع. عند الحاجة إلى خدمة الخبراء في الموضوع قيد النظر ممن قد تكون لهم وجهات نظر متشددة، فمن الأنسب أن تُسند إليهم أدوار استشارية ومع ضرورة توثيق وجهات نظرهم.
٧٤. عند تكوين فريق تقييم، ينبغي الحرص على تحقيق التوازن الملائم بين الجنسين والتنوع الجغرافي بما يعكس مختلف وجهات النظر. عند تكوين فريق تقييم، ينبغي الحرص على تحقيق التوازن الملائم بين الجنسين والتنوع الجغرافي بما يعكس مختلف وجهات النظر. عندما يتطلب التقييم الوصول إلى السكان المحليين، يجب أن تشمل العوامل التي تؤخذ في الاعتبار الاستعانة باستشاريين محليين من الناطقين باللغة المحلية، والحساسيات الثقافية والجنسية، والانتماءات العرقية أو القبلية، وتضارب المصالح المحتمل.

## المعيار ٩، ٤ تقرير التقييم ونواتجه

ينبغي أن يكون تقرير التقييم الختامي منظماً بطريقة منطقية وأن يحتوي على نتائج مستندة إلى أدلة وعلى استنتاجات ودروس مستفادة وتوصيات. كذلك ينبغي أن تكون النواتج المنبثقة عن التقييم مصممة على النحو الذي يلبي احتياجات المستخدمين المقصودين.

٧٥. ينبغي عرض تقرير التقييم بطريقة تسمح للقراء المقصودين بالوصول إلى المعلومات ذات الصلة بأوضح السبل وأبسطها. فينبغي ألا يكون مُقلداً بالمعلومات غير ذات الصلة المباشرة بالتحليل الشامل. وينبغي أن يتمكن القراء من فهم:
- ◀ ما جرى تقييمه والسبب (الغرض والنطاق)؛
  - ◀ الطريقة التي صُمم بها التقييم وأجري (أسئلة التقييم ومنهجيته وحدوده)؛
  - ◀ ما تم التوصل إليه وقاعدة الأدلة (النتائج والأدلة)؛
  - ◀ الاستنتاجات التي استُخلصت من النتائج فيما يتعلق بأسئلة التقييم الرئيسية التي طُرحت، وكيف تم التوصل إلى هذه الاستنتاجات (الاستنتاجات)؛
  - ◀ ما يُوصى به (التوصيات)؛ و
  - ◀ ما يمكن تعلمه من التقييم إن وُجد (الدروس المستفادة).

٧٦. قد تتخذ تقارير التقييم أساليب وأشكال مختلفة، بحسب الغرض من التقييم وقرائه المقصودين، مع الحفاظ على ما سبق ذكره من أساس منطقي وعناصر. ويتعين على مديري التقييم إيلاء الاهتمام بتصميم النواتج المنبثقة من التقييم لتلبية الاحتياجات المختلفة لأنواع القراء المقصودين. على سبيل المثال، يمكن أن تتألف النواتج من تقارير موجزة قصيرة لصناع القرار التنفيذيين وعموم القراء، مرفقة بدراسات تحتوي على الأدلة والتحليل للراغبين في إلقاء نظرة فاحصة. ويمكن إعداد نواتج تكميلية، مثل المذكرات، وعروض حلقات العمل، ومقاطع الفيديو والمقالات على شبكة الإنترنت لأغراض الدروس المستفادة أو لفئات معينة من أصحاب المصلحة.

<sup>٢</sup> اطلع على توجيهات وكتيب فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، دمج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييمات (متاح على: [www.unevaluation.org/document/detail/1616](http://www.unevaluation.org/document/detail/1616)) والملاحظات الفنية وبطاقة نتائج مؤشر أداء تقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي أعدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (متاح على: [www.unevaluation.org/document/detail/1452](http://www.unevaluation.org/document/detail/1452))، لمزيد من التفاصيل حول كيفية إدماج هذه المبادئ في التقييمات..



## المعيار ١٠،٤ التوصيات

ينبغي أن تستند التوصيات بثبات إلى الأدلة والتحليل، وأن تكون واضحة، وأن تستهدف النتائج، كما يجب أن تتسم بالواقعية من حيث التنفيذ.

٧٧. ينبغي أن تستند التوصيات بثبات إلى الأدلة والتحليل، (وليس إلى الآراء الشخصية)، كما يجب أن تنبع من نتائج التقييم واستنتاجاته.

٧٨. ينبغي صياغة التوصيات مع أخذ سبل استخدامها في الاعتبار. ويمكن أن تشير التوصيات إلى التوجهات الاستراتيجية أو قد تكون أكثر تركيزاً على المسائل التشغيلية، وذلك بحسب الموضوع الجاري تقييمه.

٧٩. ينبغي أن تذكر التوصيات بوضوح الطرف الذي يتعين عليه التنفيذ. وعند صياغة التوصيات، فمن الممارسات الجيدة التشاور مع الأطراف التي يُحتمل أن تتولى تنفيذ التوصيات لضمان قبولها للتوصيات والجدوى منها.

٨٠. ينبغي ألا تكون التوصيات مفرطة في التقييد. ومع ذلك، قد يكون من المفيد إدراج بعض التفاصيل التشغيلية والمقترحات العملية لأغراض التنفيذ من أجل تعزيز فهم الأطراف المستجيبة والشعور بالملكية والالتزام لديها.

## المعيار ١١،٤ التواصل والنشر

يُعد كل من التواصل والنشر جوانب مكمّلة وأساسية من التقييمات. وينبغي أن تشمل وظائف التقييم استراتيجية فعالة للتواصل والنشر تركز على تعزيز استخدام التقييم.

٨١. ينبغي إيصال رسائل التقييم الرئيسية بشكل واضح إلى أصحاب المصلحة المعنيين وإلى أي مستخدمين محتملين للمعلومات والمعرفة المتولدة عنها. وينبغي نشر التقييمات بنشاط. فالتواصل والنشر على نحو استباقي وفعال يساهمان في استخدام التقييم، ليس فقط لأغراض المساءلة العامة ولكن أيضاً لبناء المعرفة وتقاسمها، وتبادل الدروس المستفادة وتعزيز الممارسات الجيدة.

٨٢. يثمر الإيصال الفعال للتقييم عن الإثراء بالمعلومات والتوضيح والإشراك وتقديم مقترحات من أجل التغيير، كما يسهل المشاركة وعقد الشراكات. وينبغي أن يحرص المُقيّمون على إبلاغ أصحاب المصلحة بالكيفية التي يمكن لنتائج التقييم أن تؤثر بها عليهم ككيانات أو مجموعات فردية. وينبغي للرسائل أن تسعى إلى تأمين المشاركة المثمرة من جانب أصحاب المصلحة في عمليات التقييم وتعظيم الاستفادة من نتائج التقييم وتوصياته. وينبغي تقديم الرسائل في صورة بسيطة وسهلة الفهم مصممة خصيصاً لتلبية الاحتياجات المحددة لمختلف الجماهير.

٨٣. تشمل الرسائل التي يتم إبلاغها ما يلي:

- ◀ النتائج والتوصيات الرئيسية المستقاة من التقييمات؛
- ◀ أهمية التقييمات ومساهماتها في فعالية المنظمة وعملياتها؛
- ◀ النجاحات والممارسات الجيدة التي حددها التقييم، بما في ذلك الإقبال على النتائج والتوصيات من أجل التحسين؛
- ◀ تجربة التقييم بالمنظمة وقدرتها الفنية؛
- ◀ أي ابتكارات أو نواتج فائقة تتعلق بالتقييم؛ و
- ◀ سير التقييم.

## المعيار ٥: الجودة

### المعيار ١,٥ نظام ضمان الجودة

ينبغي على رئيس التقييم أن يضمن وجود نظام مناسب لضمان الجودة.

٨٤. تظهر الحاجة إلى آلية مناسبة لضمان الجودة عادةً في مرحلتي تصميم التقييم والانتهاؤ من صيغته النهائية، وتتناول هذه الآلية كلاً من عملية التقييم ونواتجها. ويمكن أن تعمل الآلية من خلال استعراض داخلي للنظراء أو مراجعة خارجية، وذلك بحسب بناء وظيفة التقييم. وفي كلتا الحالتين، ينبغي على رئيس التقييم ضمان موضوعية الاستعراض. بدلاً من ذلك (أو بالإضافة إلى ذلك)، يمكن أن يُعهد بضمان الجودة لخبير داخلي أو خارجي يتولى التوجيه والرقابة في جميع مراحل عملية التقييم.

### المعيار ٢,٥ مراقبة جودة تصميم التقييم

يجب مراقبة الجودة خلال مرحلة تصميم التقييم.

٨٥. في مرحلة تصميم التقييم، ينبغي مراقبة الجودة من خلال التأكد مما يلي:

- ◀ الاختصاصات واضحة وتتضمن جميع العناصر الضرورية؛
- ◀ يندرج كل من النطاق والمنهجية ضمن الميزانية والوقت المخصص؛
- ◀ المنهجية مناسبة لتحقيق أهداف التقييم؛
- ◀ المنهجية تضمن جمع بيانات موثوقة ومثلثة وتؤدي إلى تحليل ونتائج ذات مصداقية؛
- ◀ تصميم التقييم يعكس معايير حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين بشكل كافٍ؛
- ◀ عمليات التقييم تتسم بقدر كافٍ من التشاور، بما يضمن أهميتها وفائدتها؛
- ◀ فريق التقييم يمتلك نطاقاً ملائماً من الخبرات؛
- ◀ عملية اختيار المُقيمين تضمن الاستعانة بأفضل مرشحين ممكنين، وتخلو من تضارب المصالح والمشكلات الأخلاقية الأخرى.

### المعيار ٣,٥ مراقبة الجودة في المرحلة النهائية من التقييم

يجب مراقبة الجودة خلال المرحلة النهائية من التقييم.

٨٦. يجب مراقبة الجودة خلال المرحلة النهائية من التقييم، من خلال التأكد من أن:
- ◀ التقييم قد تمّ إجراؤه وفقاً لمنهجيات وعمليات مضمونة الجودة وأن أي مخالفات قد تم التصدي لها على النحو الملائم؛
  - ◀ تم جمع البيانات من مصادر كافية ومناسبة لضمان المصداقية؛
  - ◀ استندت النتائج إلى تحليلات سليمة؛ و
  - ◀

<sup>٤</sup> القائمة المرجعية لجودة اختصاصات التقييم وتقاريره الاستهلالية التي أعدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (متاحة على: [www.unevaluation.org/document/detail/608](http://www.unevaluation.org/document/detail/608)) تتضمن قائمة مرجعية أكثر تفصيلاً لإجراء مراقبة جودة تصميم التقييم.

<sup>٥</sup> القائمة المرجعية لجودة تقارير التقييم التي أعدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم متاحة على: [www.unevaluation.org/document/detail/607](http://www.unevaluation.org/document/detail/607)؛ والملاحظات الفنية وبطاقة نتائج مؤشر أداء تقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي أعدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم متاح على: [www.unevaluation.org/document/detail/1452](http://www.unevaluation.org/document/detail/1452)

- ◀ النتائج والاستنتاجات والتوصيات متسقة منطقيًا؛
- ◀ أجريت مشاورات كافية لضمان دقة التقييم وصحته وأهميته وفائدته؛
- ◀ تناول التقييم بشكل كافٍ اعتبارات حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين وغير ذلك من مبادئ ومعايير الأمم المتحدة الأخرى ذات الصلة؛<sup>٦</sup>
- ◀ التوصيات ليست غير عملية أو مقيدة بشكل مفرط، ومن المرجح أن يجري قبولها وتنفيذها، ولا تسفر عن نتائج سلبية على مواضيع أخرى خارج نطاق التقييم؛
- ◀ يستجيب التقرير للاختصاصات ويجب عن أسئلة التقييم؛
- ◀ صيغ التقرير بأسلوب تحريري مناسب، ونُظِم وفق هيكل ملائم.

<sup>٦</sup> إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييمات (متاح على: [www.unevaluation.org/document/detail/1616](http://www.unevaluation.org/document/detail/1616)) يوفر المزيد من التفاصيل حول تعزيز الجودة من خلال إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في عمليات التقييم.

## المرفق – العلاقة بوظائف الرقابة الأخرى

- أ. ١. هناك أشكال أخرى من التقييمات التي تُجرى في منظومة الأمم المتحدة. وهي تختلف من حيث الغرض ومستوى التحليل وقد تتداخل إلى حد ما. ويجب تمييز التقييم عما يلي:
- أ- **تحديد القيمة:** وهو تقييم نقدي للقيمة المحتملة لإجراء ما، قبل اتخاذ القرار بتنفيذه.
  - ب- **الرصد:** وهو فحص مستمر من جانب الإدارة لأي تقدم يُحرز خلال تنفيذ إجراء ما، لتتبع مدى امتثاله للخطة ولاتخاذ القرارات اللازمة لتحسين الأداء.
  - ج- **المراجعة:** وهو تقييم دوري أو مخصص، وعادةً سريع، لأداء أحد الإجراءات التي لا تطبق العملية الواجبة للتقييم. في العادة تميل المراجعة إلى إبراز المشكلات التشغيلية.
  - د- **التفتيش:** وهو فحص عام يسعى إلى تحديد جوانب الضعف والقصور واقتراح الإجراءات التصحيحية.
  - هـ- **التحقيق:** وهو فحص محدد لادعاء بوقوع مخالفة وما يلي ذلك من تقديم الأدلة التي يمكن استخدامها في المقاضاة أو الإجراءات التأديبية.
  - و- **التدقيق:** وهو تقييم لمدى كفاية الضوابط الإدارية من أجل ضمان ما يلي: الاستخدام الاقتصادي والكفاء للموارد؛ والحفاظ على الأصول؛ وموثوقية المعلومات المالية وغيرها من المعلومات؛ والامتثال للوائح والقواعد والسياسات المعمول بها؛ وفعالية إدارة المخاطر؛ وكفاية الهياكل التنظيمية والنظم والعمليات.
  - ز- **البحث:** وهو فحص منهجي يهدف إلى تطوير المعرفة أو المساهمة فيها.
  - ح- **الاستشارات الإدارية الداخلية:** وهي خدمات استشارية لمساعدة المديرين في تنفيذ التغييرات التي تعالج التحديات التنظيمية والإدارية والتي تعمل على تحسين إجراءات العمل الداخلية.

ب. ٢. التقييم ليس في حد ذاته عملية صنع القرار، ولكنه بمثابة أحد المدخلات لتزويد صانعي القرار بالمعرفة والأدلة حول الأداء والممارسات الجيدة. وعلى الرغم من أن التقييم يُستخدم للوقوف على أداء الإجراءات، ينبغي أن يقدم أيضاً قيمة مضافة للعمليات التي تستهدف اتخاذ القرار بقصد تحسين الأنشطة والمشاريع والبرامج والاستراتيجيات والسياسات الحالية والمستقبلية. وبالتالي، يساهم التقييم في السياسات المؤسسية وفعالية التطوير والفعالية التنظيمية.









**UNEG**  
United Nations Evaluation Group

فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم هو عبارة عن شبكة مهنية تضم الوحدات المسؤولة عن التقييم داخل منظومة الأمم المتحدة بما في ذلك الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج والمنظمات التابعة لها. يضم الفريق حالياً ٤٧ عضواً وسبعة مراقبين. ويهدف الفريق إلى تعزيز استقلال وظيفة التقييم ومصداقيته وجدواه والتقييم داخل منظومة الأمم المتحدة، من أجل الدعوة إلى أهمية التقييم بغرض التعلم وصنع القرار والمساءلة، ولدعم مجتمع التقييم في منظومة الأمم المتحدة وخارجها.

فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم

220 East 42nd Street, Room 2036  
New York, NY 10017, USA

هاتف: +1 (646) 781 4218

فاكس: +1 (646) 781 4213

الموقع على شبكة الإنترنت: [www.unevaluation.org](http://www.unevaluation.org)

@un\_evaluation

[www.facebook.com/unevaluation](https://www.facebook.com/unevaluation)

[www.youtube.com/UNEvaluationGroup](https://www.youtube.com/UNEvaluationGroup)