

Distr.: General
18 April 2016
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لاتخاذ قرار

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام ٢٠١٦

١٤-١٧ حزيران/يونيه ٢٠١٦

البند ٧ من جدول الأعمال المؤقت*

التقرير السنوي لعام ٢٠١٥ عن وظيفة التقييم في اليونيسيف

موجز

يوثق هذا التقرير أنشطة التقييم التي اضطلعت بها منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) في عام ٢٠١٥. ويستعرض التقرير حالة وظيفة التقييم داخل اليونيسيف والتقارير المتعلقة بالتقدم المحرز في تنفيذ سياسة التقييم المنقحة. ويتناول التقرير مهمة الإدارة داخل اليونيسيف والجهود المبذولة لتعزيز اتساق التقييم داخل منظومة الأمم المتحدة وعلى نطاق أوسع. ويعرض التقرير معلومات مستكملة عن الأداء والنتائج، وحالة مخصصات التقييم من الموارد البشرية. ويستعرض تأثير تقييمات مختارة، توضح الطريقة التي استخدمت بها الأفرقة التقييم داخل اليونيسيف. وترد أيضا عناصر مقرر كي ينظر فيها المجلس التنفيذي.

* E/ICEF/2016/5



أولا - مقدمة

١ - أكد الأمين العام للأمم المتحدة، بان كي مون، في معرض حديثه عن موضوع التقييم في خدمة خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، أن "التقييم سيؤدي دورا رئيسيا في تنفيذ خطة التنمية الجديدة في كل مكان وعلى كل مستوى". وكان الأمين العام يتكلم في مناسبة رفيعة المستوى في آذار/مارس ٢٠١٥ استضافها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم من أجل بدء أسبوع لأنشطة التقييم في نيويورك، وواصل الأمين العام كلامه قائلا "أن التقييم ليس بالأمر الهين، ولا هو بالأمر المحبب، بيد أنه ضروري. ويجعل منه مناخ القيود الحالية على الميزانية أكثر أهمية".

٢ - وتسلم اليونيسيف بالدور الأساسي للتقييم في دعم المساءلة التنظيمية، والتعلم والتحسين المستمر للأداء. كما تسلم اليونيسيف أيضا بالمسؤوليات المهمة الواردة في سياسة التقييم المنقحة لليونيسيف (E/ICEF/2013/4)، من أجل العمل بصورة وثيقة في ما يتعلق بأنشطة التقييم مع شركاء التنمية على جميع المستويات والمساعدة على تطوير قدرة التقييم. ولمساعدة اليونيسيف على توضيح النتائج، وتعزيز المساءلة وتوفير الأدلة من أجل تحسين السياسات والبرامج، يُسهم التقييم مباشرة في إنجاز تلك المهمة، والولاية وأولويات المنظمة.

٣ - ويوثق هذا التقرير أنشطة التقييم التي اضطلعت بها اليونيسيف في عام ٢٠١٥. ويستعرض حالة وظيفة التقييم داخل اليونيسيف، ويعرض التقدم المحرز في تنفيذ سياسة التقييم المنقحة، ويوفر معلومات مستكملة بشأن الأداء والنتائج. وعلى غرار ما جرى في السنوات السابقة، يتناول التقرير إدارة وظيفة التقييم داخل اليونيسيف، والجهود المبذولة لتعزيز اتساق التقييم في منظومة الأمم المتحدة وعلى نطاق أوسع. ويولى الاهتمام في هذه السنة إلى توثيق أثر تقييمات مختارة، بغرض توضيح الطريقة التي استخدمت بها الأفرقة التقييم داخل اليونيسيف. وفي الختام، ترد عناصر مقرر كي ينظر فيها المجلس التنفيذي.

ثانيا - إدارة وظيفة التقييم

٤ - يتولى المجلس التنفيذي الإشراف على وظيفة التقييم في اليونيسيف ويعزز الدور المحوري الذي يقوم به داخل المنظمة.

٥ - وفي عام ٢٠١٥، أعد مكتب التقييم التقرير السنوي عن وظيفة التقييم لعام ٢٠١٤ وعرضه على المجلس التنفيذي. وقد استُكمل هذا بمنظور الإدارة، الذي أعدته الإدارة العليا. واستجابة لذلك اعتمد المجلس مقورا رسميا (المقرر ١٠/٢٠١٥) أشار فيه إلى التقدم المحرز ودعا فيه منظمة اليونيسيف إلى زيادة تعزيز تلك الوظيفة.

٦ - وعرض مكتب التقييم أيضا أربعة تقارير تقييم على المجلس التنفيذي، وكان كل منها مشفوعا برد الإدارة وهي كما يلي:

(أ) التقييم الآني لاستجابة اليونيسيف لإعصار هايان في الفلبين؛

(ب) تقييم عمل اليونيسيف مع الجهات العامة في مجال التعليم والمجال الجنساني

٢٠٠٣-٢٠١٢؛

(ج) التقييم البنوي لنظام رصد النتائج من أجل تحقيق العدالة؛

(د) تقييم تجميعي معنون "التحويلات النقدية بوصفها تدخلا للحماية

الاجتماعية: أدلة مستقاة من تقييمات اليونيسيف ٢٠١٠-٢٠١٤".

٧ - وتضطلع لجنة التقييم العالمية الداخلية في اليونيسيف بوظيفة استشارية قيّمة. وقد

اجتمعت اللجنة في حزيران/يونيه ٢٠١٥، للنظر في مقترحات تتعلق بتعزيز مهمة التقييم

وتنقيح خطة التقييمات المواضيعية العالمية. وتلت هذه الأخيرة عملية استشارية شملت سائر

المنظمة، واستنبر بها في إعداد خطة مستكملة للتقييمات المواضيعية العالمية للفترة ٢٠١٦-

٢٠١٧ (E/ICEF/2016/3)، عُرضت على المجلس التنفيذي في شباط/فبراير ٢٠١٦.

٨ - وترى اللجنة الاستشارية للمراجعة الخارجية للحسابات أن التقييم عنصر مهم لنظام

الرقابة، وهو يرصد أداء وظيفة التقييم. وأشارت اللجنة في تقريرها السنوي لعام ٢٠١٤

الذي عُرض على المجلس التنفيذي في عام ٢٠١٥، إلى ارتياحها بشأن التحسين المطرد في

جودة كل من التقييمات المركزية والميدانية وأشارت على الإدارة بالعمل على زيادة تحسين

توقيت وجودة ردود الإدارة على التقييمات^(١).

٩ - وواصل مكتب التقييم تعزيز فهم وتنفيذ سياسة التقييم المنقحة، ولهذه الغاية، أعد

ملخصا من صفحتين وُزِع على نطاق واسع^(٢).

(١) www.unicef.org/about/execboard/files/UNICEF_AAC_2014_Report-16Apr2015.pdf

(٢) www.unicef.org/evaluation/files/Evaluation_Policy_Brief-2pager_Final.pdf

ثالثا - اتساق التقييم: داخل منظومة الأمم المتحدة

ألف - مقررات الجمعية العامة

١٠ - اعتمدت الجمعية العامة في ٢٤ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ خطة تنمية جديدة طموحة ملهمة معنونة "تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠"^(٣). وسيخضع تنفيذ الخطة للمتابعة والاستعراض بصورة منتظمة، وسيستمر في ذلك ليس فقط من خلال جمع البيانات بصورة منهجية، بل ومن خلال التقييمات القطرية. وقد دعت الجمعية العامة في القرار، إلى توفير المساعدة لتعزيز قدرة التقييم الوطنية حسب الاقتضاء^(٤).

١١ - وتستند الإشارة إلى تعزيز النظم الوطنية إلى أول قرار للجمعية العامة بشأن التقييم على الإطلاق (القرار ٢٣٧/٦٩)، الذي اعتمد في السنة السابقة. وقد دعت الجمعية العامة في ذلك القرار كيانات الأمم المتحدة إلى تقديم الدعم، عند الطلب للجهود المبذولة لزيادة تعزيز قدرة الدول الأعضاء على الاضطلاع بالتقييم، وفقا لسياساتها وأولوياتها الوطنية.

١٢ - وقد أُشير أيضا إلى ضرورة تعزيز قدرة التقييم في الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية (القرار ٢٢٦/٦٧)، الذي اعتمد في عام ٢٠١٢. وأكد الاستعراض الشامل الذي يجري كل سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية على أهمية التقييم وعلى استخدام أدلة التقييم ودعا أعضاء جهاز الأمم المتحدة الإنمائي إلى "تكثيف الجهود الرامية إلى مساعدة البلدان المستفيدة من البرامج في تعزيز قدراتها الوطنية في مجال التقييم من أجل رصد وتقييم الأنشطة التنفيذية التي يُضطلع بها من أجل التنمية".

١٣ - وفي عام ٢٠١٥، كرست منظمة اليونسيف جهودها لتناول المتطلبات الواردة في القرارات، وذلك بدعم البلدان من أجل تنمية قدراتها الوطنية في مجال التقييم. وجرى التركيز بوجه خاص على دعم وضع سياسات وأطر التقييم الوطنية، فضلا عن القدرات الوطنية على إجراء التقييمات القطرية. وتمثل النهج الفعال في ربط تنمية القدرة في مجال التقييم بالقضايا السياساتية ذات الأولوية العليا. فعلى سبيل المثال، أقرت حكومة الفلبين في تموز/يوليه ٢٠١٥، إطار سياسة التقييم الوطنية المكمل للإصلاحات الأخيرة في مجالي التخطيط والميزنة. وقد أُعد الإطار بمساعدة تقنية، وتدريب وتيسير من جانب منظمة اليونسيف وشركاء آخرين. وتستجيب اليونسيف بطريقة مماثلة لطلب من حكومة كمبوديا للحصول على

(٣) قرار الجمعية العامة ١/٧٠.

(٤) أنظر الفقرتين ٧٤ (ز) (ح).

المساعدة في إعداد المبادئ التوجيهية لنظام الرصد والتقييم الوطني الذي يهدف إلى رصد وتقييم خطة التنمية الاستراتيجية الوطنية في الوقت المناسب.

١٤ - وعملت اليونيسيف أيضا مع شركاء آخرين لدعم البرلمانين من أجل مناصرة التقييم واستخدامه في أعمالهم (أنظر الفرع الرابع).

باء - فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم

١٥ - يمثل فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم شبكة فنية تتألف من وحدات تقييم من ٤٦ مؤسسة في سائر منظومة الأمم المتحدة. ويهدف الفريق إلى تعزيز اتساق التقييم في سائر منظومة الأمم المتحدة، وبالتالي، يدعم اتساق التقييم على نطاق المنظومة من خلال تطبيق معايير وقواعد متفق عليها؛ وإعداد وتبادل الأدوات والإرشادات؛ وإجراء استعراضات الأقران بين أعضائه، والقيام بشكل متزايد بالتوعية وعقد الشراكات، من خلال مبادرات التقييم داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها.

١٦ - وفي السنوات الأخيرة، قام الفريق بدور في مجال الدعوة والتنسيق في ما يتعلق بقرارات الجمعية العامة المشار إليها أعلاه وهو عضو في آلية التنسيق المؤقتة للتقييم المستقل على نطاق المنظومة للأنشطة التنفيذية من أجل التنمية في منظومة الأمم المتحدة بتكليف من الاستعراض الذي يجري كل ٤ سنوات لعام ٢٠١٢.

١٧ - وبذلك يضطلع الفريق بدور متزايد التأثير في تعزيز الاتساق حول التقييم على نطاق المنظومة. ولذا تواصل اليونيسيف الاستثمار في الفريق، وكثيرا ما تقود أنشطته. وفي عام ٢٠١٥، كتفت اليونيسيف اضطلاعها بدور قيادي معزز عندما عُيّن مدير مكتب التقييم نائبا لرئيس الفريق، مع اضطلاعها بمسؤولية قيادة خاصة تتعلق بخطة شراكة الفريق.

١٨ - واضطلعت اليونيسيف بدور رئيسي في ترتيب واستضافة أسبوع التقييم الذي عقده الفريق، في نيويورك في آذار/مارس ٢٠١٥. وشمل أسبوع التقييم المناسبة الرفيعة المستوى المشار إليها أعلاه، والتي تكلم أثناءها الأمين العام بشأن دور التقييم في خطة التنمية الجديدة؛ وتبادل ممارسات التقييم، وقد اشترك في رئاستها كل من اليونيسيف وصندوق البيئة العالمية وجرت استضافتها في دار اليونيسيف، واعتبرها المشاركون ناجحة للغاية؛ فضلا عن الاجتماع العام السنوي لعام ٢٠١٥.

١٩ - ويعمل الفريق من خلال مختلف الأفرقة العاملة المشتركة بين الوكالات. وفي عام ٢٠١٥، أنشأ الفريق لأول مرة، فريق التقييم الإنساني. والهدف من الفريق هو (أ) تعزيز التقييم الإنساني؛ (ب) التأكد من مراعاة المعايير المناسبة كما تتطلبها معايير وقواعد

وتوجيهات الأمم المتحدة للتقييم، بصورة ملائمة؛ (ج) تحسين جودة التقييمات الإنسانية التي تصدرها كيانات الأمم المتحدة. واليونسيف جزء من هذا الفريق. ويتمثل أول نشاط مشترك في إجراء استعراض مكثبي للمبادئ الإنسانية الهادفة إلى تحسين فهم طريقة تقييم المبادئ الإنسانية الأساسية المتعلقة بالإنسانية، والتزاهة، والحيدة، والاستقلال، وإبراز الممارسات الجيدة، والتحديات والفرص.

٢٠ - وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، بلور الفريق شراكة مع شبكة تقييم أخرى، وهي المنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم، والتي تجمع سويا رابطات التقييم في سائر أنحاء العالم. وعلى مدى السنوات العديدة الماضية برز التحالف غير الرسمي بين كيانات الأمم المتحدة والمنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم ومنظمات أخرى، تُعرف سويا باسم شركاء التقييم، كمؤثر رئيسي، من خلال دعوته لزيادة استخدام التقييم لتعزيز قدرات التقييم. ويرد المزيد من التفاصيل في الفرع الرابع.

جيم - التقييمات المشتركة بين الوكالات

٢١ - توفر التقييمات المشتركة بين الوكالات التي تجريها كيانات الأمم المتحدة وسيلة مهمة لتعزيز اتساق التقييم. وقد اتخذت هذه التقييمات أشكالاً مختلف وأدت اليونسيف دوراً داعماً نشطاً في كل منها، ويشمل ذلك من خلال توفير مدخلات تقنية وإدارية فضلاً عن بعض المساهمات المالية.

٢٢ - وقد أُجري تقييمان مشتركان في إطار آلية التقييم المستقلة على نطاق المنظومة، بتكليف من الجمعية العامة في الاستعراض الذي يجري كل أربع سنوات. وتقوم هذه الآلية، بمشاركة عدد من الجهات الفاعلة التي تشمل الفريق، باختبار نهج يرمي إلى وضع تقييم مستقل على أساس سليم، لمسائل على نطاق المنظومة. وقدمت اليونسيف مع جهات أخرى، دعماً مالية وتقنياً. واختير موضوعان لإجراء تقييمات نموذجية بشأنهما وهما:

(أ) تقييم وبيانات تجميعية فورية تتناول تقييمات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، مع التأكيد بصفة خاصة على القضاء على الفقر. ويوشك هذا التقييم على الاكتمال بنهاية عام ٢٠١٥؛

(ب) تقييم مساهمة جهاز الأمم المتحدة الإنمائي في تعزيز القدرة الوطنية في مجال التحليل الإحصائي وجمع البيانات لدعم تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية والأهداف الإنمائية الأخرى المتفق عليها دولياً. وقد اكتمل التقرير الابتدائي لهذا التقييم في نهاية عام ٢٠١٥؛

٢٣ - ووفر تقييم مواضيعي لتقييم الجهود المتجددة للقضاء على الجوع ونقص التغذية لدى الأطفال (مبادرة القضاء على الجوع ونقص التغذية لدى الأطفال) أدلة وخيارات لتوجيه المزيد من الإجراءات^(٥). وقد اضطلع بالتقييم بصورة مشتركة برنامج الأغذية العالمي باعتباره الوكالة الرائدة، إلى جانب منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، ومنظمة الصحة العالمية واليونسيف.

٢٤ - في عام ٢٠١٥، اضطلع فريق التقييم الإنساني المشترك بين الوكالات بتقييمين مشتركين لاستجابة الأمم المتحدة لحالات الطوارئ الإنسانية الرئيسية. ويعمل فريق التقييم الإنساني المشترك بين الوكالات الذي يُشرف على تنسيقه مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، تحت إشراف اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. ويسعى فريق التقييم الإنساني المشترك بين الوكالات من أجل اتباع إجراء منسق بشأن مسائل التقييم المتعلقة بالقضايا الإنسانية. وتوشك التقييمات الإنسانية المشتركة بين الوكالات على الاكتمال في نهاية عام ٢٠١٥، وهي تتعلق بالاستجابة للتزاع في جنوب السودان، والاستجابة للأزمة في جمهورية أفريقيا الوسطى، على التوالي.

٢٥ - وقد أسفرت هذه التقييمات الإنسانية المشتركة بين الوكالات عن نتائج مهمة بالنسبة لمنظومة الأمم المتحدة. ذلك أن حالات الطوارئ الطويلة الأمد من قبيل تلك القائمة في جنوب السودان، تكمن عادة في أنماط التزاع وتخلف التنمية الطويلة الأمد. ولذا ينبغي أن تدعم البرامج الجهود المبذولة في سائر جوانب الإغاثة، والإنعاش، والتنمية، والقدرة على التحمل؛ ويجب أن تتناول الأهداف احتياجات القطاعات الكبيرة من السكان التي قد يتعذر الوصول إليها؛ وتعزيز الاستدامة، ويلزم إشراك أصحاب المصلحة الوطنيين والمحليين بصورة وثيقة في الاستجابة.

رابعا - اتساق التقييم: على الصعيد العالمي

ألف - شبكات التنمية

٢٦ - شاركت اليونسيف في عام ٢٠١٢ في تأسيس شبكة شركاء التقييم وهي شبكة عالمية ترمي إلى تعزيز الشراكات الابتكارية بغية تعزيز قدرات التقييم، لمنظمات المجتمع المدني، والتأثير في صانعي السياسات والدعوة من أجل وضع نُظُم تقييم وطنية أقوى^(٦). وكان الشريك المؤسس الآخر هو المنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم، وهي شبكة تجمع

(٥) www.wfp.org/content/faowfpunicefwfpwhodfatd-canada-joint-evaluation-renewed-effort-against-child-hunger-and-unde

(٦) www.mymande.org/evalpartners

سويا رابطات التقييم الوطنية في سائر أنحاء العالم. ومنذ ذلك الوقت انضمت وكالات ومؤسسات كثيرة إلى شركاء التقييم، الذين تبنوا طائفة واسعة من مبادرات تنمية قدرات التقييم، بما في ذلك لقاءات الأقران التفاعلية لتعزيز التعاون في ما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي بين رابطات تقييم التنمية. وأكد تقييم لأنشطة شركاء التنمية اضطلع به في عام ٢٠١٥، أن الشبكة أثبتت وجودها كمؤثر رئيسي في أنشطة التقييم في شتى أنحاء العالم، مع تحديد مجالات عديدة تتطلب الاهتمام من أجل زيادة تطوير شركاء التقييم^(٧). وعلى نحو ما جرت الإشارة إليه أعلاه بلور فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم والمنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم الشراكة الأساسية حالياً، ويشترك في رئاستها رئيس المنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم ونائب رئيس فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم للشراكات، وهو في الوقت ذاته حالياً، مدير مكتب اليونيسيف للتقييم.

٢٧ - وفي عام ٢٠١٤، حدد أعضاء شركاء التقييم عام ٢٠١٥ عاماً دولياً للتقييم أو "السنة الدولية للتقييم" وقاموا بتنظيم أكثر من ٩٠ مناسبة في شتى أنحاء العالم. وتُوج هذا بأسبوع تقييم ناجح للغاية في نيبال، ضم سويًا مقيّمين، وأكاديميين، ونشطاء، ومسؤولين، ووزراء حكوميين، وبرلمانيين، لعقد اجتماعات بشأن التقييم. وشملت هذه منتدى شركاء التقييم العالمي الذي يعقد كل سنتين، وألقى كلمة فيه رئيس وزراء نيبال، والاجتماع التاريخي في برلمان نيبال، الذي ترأسه رئيس البرلمان.

٢٨ - ويتمثل الناتج الرئيسي لمنتدى شركاء التقييم العالمي في الانتهاء من وضع خطة التقييم العالمية للفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠ في صورتها النهائية واعتمادها، وهي تركز على تنمية قدرة التقييم والقدرة المهنية على مستوى المعنيين بالتقييم من فرادى المقيّمين والمؤسسات، وفي إطار المجال الأوسع نطاقاً للمعنيين بإنجاز، أنشطة التقييم أو الإذن بممارستها أو تمويلها، ومن ثم يتيحون بيئة تمكينية للتقييم. وكانت اليونيسيف مساهماً رئيسياً في كل ذلك وهي تقوم بالإعداد لنشر خطة التقييم العالمية باسم شركاء التقييم.

٢٩ - وشهد المنتدى العالمي أيضاً إطلاق العديد من الشبكات الفرعية في إطار شركاء التقييم، بما في ذلك تقييم الأهداف الإنمائية للألفية، الذي يرمي إلى الدعوة إلى تقييم التقدم المحرز صوب أهداف التنمية المستدامة في إطار خطة التنمية لعام ٢٠٣٠. وتشمل الشبكات الفرعية لشركاء التنمية الأخرى التقييم المراعي للمنظور الجنساني (EvalGender+)، الذي يركز على تقييم محوره الإنصاف والمساواة بين الجنسين؛ وتقييم الشباب، الذي يرمي إلى النهوض بمهارات ومعارف المقيّمين الشباب؛ وتقييم الشعوب الأصلية، الذي يرمي إلى

(٧) [www.mymande.org/sites/default/files/files/EvalPartners-Evaluation-Executive-Summary-\(2015_02_03\).pdf](http://www.mymande.org/sites/default/files/files/EvalPartners-Evaluation-Executive-Summary-(2015_02_03).pdf)

تحسين مشاركة الشعوب الأصلية في تخطيط وتقييم عمليات التنمية التي تؤثر فيهم. وتقوم اليونيسيف بدور قيادي في تقييم أهداف التنمية المستدامة وتشارك في شبكات أخرى.

٣٠ - وفي أنشطة ذات صلة، عملت اليونيسيف أيضا مع شركاء التقييم من أجل إشراك البرلمانين في دعم التقييم وتشجيعهم على استخدامه في أعمالهم. وقد أنشئت في مناطق عديدة منتديات للبرلمانين وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، أطلق منتدى البرلمانين العالمي من أجل تقييم التنمية.

٣١ - وواصلت اليونيسيف تقديم الدعم لأغراض التنمية وتحديث منصة التقييم الشبكية العالمية المعروفة باسم منصتي (للرصد والتقييم My M&E)، والمرتبطة بشركاء التقييم. وأسهمت اليونيسيف في موارد التعلم المتاحة عن طريق منصتي للرصد والتقييم، وبخاصة في ما يتعلق بوضع دورة للتعليم الإلكتروني باللغة العربية في صورتها النهائية وإطلاقها، وتُبرز لقاءات مع ٣٣ من أخصائيي التقييم البارزين^(٨). وواصلت اليونيسيف أيضا تقديم الدعم إلى عدد متزايد من مؤتمرات ومجمعات التقييم العالمية والإقليمية والوطنية التي تساعد على تعزيز قدرة التقييم واتساقه.

الشبكات الإنسانية

٣٢ - وفي مجال تقييم الإجراءات الإنسانية، قامت اليونيسيف بدور رئيسي في فريق التقييم الإنساني المشترك بين الوكالات وفي إطلاق فريق الأمم المتحدة المختص بالتقييم الإنساني. وبالإضافة إلى ذلك واصلت اليونيسيف العمل مع شبكة التعلم الإيجابي للمساءلة والأداء في مجال العمل الإنساني. وفي عام ٢٠١٥، تمثل أحد النواتج الرئيسية للشبكة في النسخة النهائية من "الدليل النموذجي لتقييم الأعمال الإنسانية" والدورة التدريبية الإلكترونية المقترنة به والمستندة إليه. وقد تلقى أكثر من ٢ ٢٠٠ شخص تلك الدورة التدريبية منذ بدئها.

٣٣ - ووفر دليل شبكة التعلم الإيجابي للمساءلة والأداء أيضا أساسا للمبادرة التي أُطلقها في عام ٢٠١٥ مكتب تقييم بناء القدرة في مكاتب اليونيسيف القطرية بغرض تقييم الأعمال الإنسانية. ونظرا لأن اليونيسيف لم تضطلع إلا بالقليل من تقييمات الأعمال الإنسانية على الصعيد القطري، فإن هذه المبادرة الجارية تتخذ نهجا عمليا، فتوفر التدريب والدعم للمكاتب القطرية الملتزمة بإجراء مثل تلك التقييمات. ويرد المزيد من التفاصيل في الفرع الخامس.

(٨) www.mymande.org/elearning

خامسا - وظيفة التقييم في اليونيسيف: معلومات وتحليلات رئيسية متعلقة بالأداء

النظام العالمي للإشراف على تقارير التقييم

٣٤ - تستمد المعلومات الواردة في هذا الفرع من النظام العالمي للإشراف على تقارير التقييم، في المقام الأول. ويوفر هذا النظام تقييما وتصنيفا للتقارير المتعلقة بالتقييمات القطرية والإقليمية والعالمية؛ وتعقيبات بشأن جودة التقارير المقدمة إلى المكاتب؛ وتجميعا للمعلومات المتعلقة بالأداء في لوحة المعلومات الإدارية. وتستند تصنيفات الجودة المتعلقة بالنظام العالمي للإشراف على تقارير التقييم إلى تقييمات دقيقة ومنتظمة يجريها مراجعون خارجيون، يستخدمون معايير تستند إلى معايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

٣٥ - ومنذ إنشاء النظام العالمي للإشراف على تقارير التقييم في عام ٢٠١٠، أُبلغ المجلس التنفيذي بإجراء تعديلات لتحديثه وتعزيزه في أوقات مختلفة، وكان أحدثها في عام ٢٠١٥ (أنظر I/ICEF/2015/10). وفي عام ٢٠١٥، أُجري استعراض خارجي شامل. وخلص الاستعراض إلى أن النظام العالمي للإشراف على تقارير التقييم مناسب للغاية، حيث أنه يُسهم في وظيفة التقييم في اليونيسيف، وفي مراقبة الجودة، على الصعيدين الإقليمي والقطري وفي اتخاذ القرارات داخل المنظمة. وقد تحسنت القدرة على التقييم من خلال التعقيبات المتعلقة بالنظام العالمي للإشراف على تقارير التقييم كما تحسنت بصورة متسقة جودة تقارير التقييم، وتحسنت ضمينا عمليات التقييم على مدى السنين. واستُخدمت التقارير المقدمة إلى الإدارة والمجلس بشأن جودة التقييم في اتخاذ القرارات لتعزيز النظم والعمليات من أجل الحصول على نتائج أفضل. وخلص التقييم أيضا إلى أن تكاليف تنفيذ النظام كانت معقولة وأن النظام يمتلك إمكانية كبيرة لزيادة تحسين إدارة المعلومات في اليونيسيف.

٣٦ - ولئن أكد التقييم مجددا مناسبة وقيمة النظام، إلا أنه قد اقترحت تحسينات عديدة. فدعت التوصيات إلى إيجاد أداة تصنيف أقل تعقيدا؛ وتحديث وثائق التوجيه الحالية؛ وتحديد التقييمات وإدخالها في النظام، وهي المسماة خطأ "دراسات" أو "استعراضات"؛ ووضع سياسة للتحميل الفوري لتقارير التقييم، وإصدار الاستعراضات والتعقيبات في الوقت المناسب؛ وتحسين نشر نتائج النظام؛ وزيادة الاتساق من خلال مواصلة تعزيز التنسيق بين مكتب التقييم ومكتب البحوث؛ وإجراء استعراضات منتظمة للنظام للتأكد من استمرار وفاء بالغرض.

٣٧ - ويرى مكتب التقييم أن الاستعراض كان مناسباً ومفيداً ويقوم المكتب، بالتشاور مع مكاتب أخرى، بإعداد رد الإدارة. وسيبلغ المجلس التنفيذي مستقبلاً بالإجراءات المتخذة في تناول التوصيات المتفق عليها.

استعراض الأداء

٣٨ - توفر مجموعة من ٦ مؤشرات أداء رئيسية استعراضاً عاماً لاتجاهات الأداء في عام ٢٠١٥، وتستكمل معلومات مستمدة من السنوات السابقة. وفي معظم السنوات، يعرض مؤشر سابع من مؤشرات الأداء بشأن تنفيذ خطة التقييمات المواضيعية العالمية، التي ينفذها مكتب التقييم. وقد أُغفل هذا المؤشر في هذا التقرير حيث يستفاد إحراز تقدم في خطة التقييمات المواضيعية العالمية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧: استعراض ومعلومات مستكملة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (E/ICEF/2016/3)، التي ستعرض على المجلس التنفيذي في دورته العادية الأولى لعام ٢٠١٦.

٣٩ - واستناداً إلى التحليل الوارد في الفرع التالي، هناك ٤ استنتاجات رئيسية لها ما يبررها وهي:

(أ) أفادت مكاتب اليونيسيف للسنة الثالثة على التوالي، باستكمال أقل من ١٠٠ من تقرير تقييم. وهذا الرقم يبدو شاذاً، نظراً لأن الاستثمارات المالية في التقييم والموارد البشرية ما برحت تتزايد. ويتطلب فهم القيود المؤثرة في التغطية والاستكمال مزيداً من الفحص والتحليل؛

(ب) تحتذي جودة تقارير التقييم الاتجاه الذي شوهد لأول مرة في عام ٢٠١٣ من أجل تحقيق نسبة مئوية من التقييمات الجيدة/المتأخرة. وقد حدثت تحسينات الجودة جنباً إلى جنب مع التركيز المتواصل لإحراز نتائج على مستوى أعلى (أي على مستويات النتائج أو الأثر)؛

(ج) ولا تزال أوجه قصور بعض عناصر ممارسة التقييم تثير القلق، ولا سيما في ما يتعلق بالنظر على نحو ملائم في القضايا الأخلاقية. ومن ناحية ثانية، يُظهر هذا المؤشر تحسناً ملحوظاً عن السنة السابقة، كما يُظهر ذلك تصنيف اثنتين من الأولويات ذات الصلة وهما: مراعاة حقوق الإنسان، والشواغل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والإنصاف وإشراك أصحاب المصلحة بطرق تناسب قدراتهم ومصالحهم؛

(د) ويمكن في الوقت الحالي تعقب استخدام الميزانية عن طريق نظام اليونيسيف للمعلومات الافتراضي المتكامل (VISION). وتظهر بيانات عام ٢٠١٥، أن اليونيسيف

رصدت ٠,٦٥ في المائة من أموال برامجها للتقييم مقارنة بنسبة ١ في المائة التي دعت إليها سياستها. وهذه زيادة جديرة بالترحيب مقارنة بنسبة ٠,٣٣ في المائة المسجلة عام ٢٠١١ ونسبة ٠,٥ في المائة المسجلة عام ٢٠١٤. ومن ناحية أخرى لا يزال مستوى نفقات التقييم أدنى كثيرا من الهدف.

٤٠ - وسوف يكون من المهم مواصلة إيلاء الاهتمام بالحاجة إلى: (أ) زيادة تغطية التقييم في تقارير التقييم وعند تقديمها إلى قاعدة بيانات التقييم؛ (ب) إدخال تحسينات في تنفيذ ردود الإدارة؛ (ج) بلوغ الهدف السياسي المؤسسي بإنفاق ما نسبته ١ في المائة من مجموع نفقات البرنامج على التقييم. ونظرا لارتفاع مستوى اللامركزية في اليونيسيف، سيتطلب تناول هذه المسائل زيادة تعزيز التخطيط، والميزنة، وتنفيذ التقييمات على كل مستوى من مستويات المنظمة.

الأداء في ضوء مؤشرات الأداء الرئيسية

المؤشر ١: عدد التقييمات التي أُحررت وقُدمت إلى قاعدة بيانات التقييمات العالمية^(٩)

٤١ - أكملت مكاتب اليونيسيف وقدمت ٨٢ تقريراً من تقارير التقييم في عام ٢٠١٤، بما يمثل انخفاضا ملحوظا عن ٩٦ تقريراً قُدمت في عام ٢٠١٣. وتفاوتت الإنتاجية بحسب المنطقة، فتراوحت بين مستوى منخفض قدره ٣ تقييمات قُدمت في إحدى المناطق إلى ما يصل إلى ١٦ تقريراً في شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي^(١٠).

٤٢ - وقد طلب المجلس التنفيذي في مقره ١٠/٢٠١٤ المزيد من المعلومات عن التغطية. وعلى الصعيد العالمي، أكمل ٧٤ في المائة من المكاتب القطرية تقييما واحدا على الأقل في السنوات الثلاث الماضية وقدمته إلى قاعدة التقييمات العالمية، إلا أنه يبدو أن ٣٥ مكتبا قطريا (٢٦ في المائة) لم يقيم بذلك. ومع التسليم بأن إجراء التقييم يتسم بالصعوبة في بعض السياقات، تحتاج اليونيسيف إلى إيلاء اهتمام لسد فجوات التغطية والوفاء بمسؤولياتها في هذا

(٩) تشير الأرقام في مؤشر الأداء الرئيسي هذا، كما هو الحال في مؤشرات أخرى، إلى تقييمات اكتملت في عام ٢٠١٤ وقيمت في عام ٢٠١٥، وهي أحدث سنة أُتيحت فيها البيانات. وتقدم التقييمات عموما في نهاية العام، ولم يكن تحليل التقييمات الذي اكتمل في عام ٢٠١٥ متاحا لهذا التقرير، الذي أُعد في مطلع عام ٢٠١٦.

(١٠) من بين ٨٢ تقريراً قُدمت، قُدم منها ١٣ تقريراً في موعد متأخر. وتستند بيانات مؤشر الأداء الرئيسي في الجدول ١ إلى تحليل ٦٩ تقريراً قُدمت في حينها لاستعراضها بواسطة نظام الإشراف على تقارير التقييم العالمي.

الصدد. وترد بوضوح معايير تغطية التقييم في سياسات التقييم المنقحة (E/ICEF/2013/14)^(١١).

المؤشر ٢: التوزيع المواضيعي

٤٣ - وفي ما يتعلق بالتقييمات التي اكتملت في عام ٢٠١٤، تبين تفاصيل التوزيع المواضيعي أنه على مدى أربع سنوات، قد تتباين نسبة التقييمات التي تتناول قطاعا واحدا فقط تباينا كبيرا (أنظر الجدول ١). وقد يتغير القطاع الرئيسي من سنة إلى سنة: ففي عام ٢٠١٣ كان التغذية وفي عام ٢٠١٤ كان التعليم. وفي ضوء الأرقام الصغيرة نسبيا ذات الصلة، تعد هذه التقلبات طبيعية.

٤٤ - وثمة نتيجتان جديرتان بالملاحظة على وجه الخصوص. وأولهما أن ما نسبته ٦ في المائة فقط من التقييمات تركز على البرامج الإنسانية. ولا يتناسب هذا مع المستويات المرتفعة (والمتزايدة) للنفقات على الأعمال الإنسانية. وثانياً أن ما نسبته حوالي ٩ في المائة من جميع التقييمات التي جرى استعراضها تركز تحديداً على المساواة بين الجنسين، مع إيلاء اهتمام متواتر للمساواة بين الجنسين في التقييمات القطاعية. وتلك نتيجة جيدة وتحافظ على النتيجة الإيجابية المماثلة والملاحظة بالنسبة للتقييمات التي اكتملت في عام ٢٠١٢.

(١١) أنظر الفقرة ٤٩: ويجري الاضطلاع بالتقييمات عادة: (أ) قبل تكرار البرنامج أو توسيع نطاقه...؛ (ب) في حالات الاستجابة إلى حالات الطوارئ الإنسانية الرئيسية...؛ (ج) عقب فترات طويلة من تنفيذ البرنامج دون تقييم...؛ و (د) وفي ما يتعلق بكل عنصر من عناصر نتائج البرنامج، عندما تصل النفقات إلى ١٠ ملايين دولار...

الجدول ١

التوزيع المواضيعي لتقارير التقييم، ٢٠١٠-٢٠١٤

الموضوع ^(أ)	(خط الأساس) لعام ٢٠١٠ نسبة مئوية	٢٠١٢ نسبة مئوية	٢٠١٤ نسبة مئوية
قطاعات محددة، بحسب مجال النتائج الرئيسية للخطة الاستراتيجية، ٢٠١٤-٢٠١٧	٦٦	٤١	٦٦
بقاء الطفل ونماؤه	٢٥	٢٦	٢٣
الصحة			١٣
التغذية			صفر
توفير المياه وخدمات الصرف الصحي والنظافة الصحية للجميع			١٠
التعليم	١٥	١٣	٣٢
حماية الطفل	١٥	٨	٦
فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	١٠	٥	٤
الإدماج الاجتماعي	١	١	١
البرامج التي تغطي عدة قطاعات	٣٤	٤٣	١٦
المواضيع الشاملة	-	١٠	٩
الأداء التنظيمي/مواضيع أخرى	-	٦	٩

المصدر: تقارير النظام العالمي للإشراف على تقارير التقييم، الفترة ٢٠١١-٢٠١٥.

(أ) تتطابق أسماء القطاعات حاليا مع تلك المستخدمة في الخطة الاستراتيجية لليونيسيف، ٢٠١٤-٢٠١٧. وثمة إمكانية للمقارنة المباشرة مع أرقام ما قبل عام ٢٠١٤، نظرا للصلة الوثيقة بين الأسماء الأقدم والأحدث عهدا.

المؤشر ٣: أنواع التقييمات التي أُجريت

٤٥ - استمر انخفاض النسبة المئوية للتقييمات التي تستهدف مستوى الناتج في المقام الأول، وهو المستصوب. وينبغي تناول نتائج مستوى الناتج بصورة روتينية، من خلال رصد واستعراض العمليات. وينبغي أن تركز التقييمات على المستويات العليا وعلى النتائج الأكثر تعقيدا. ومن ناحية ثانية، انخفضت نسبة تقييمات مستوى الأثر انخفاضاً شديداً في عام ٢٠١٤ ويبرر هذا الرقم تبرر إجراء رصد للتأكد من توافر أدلة آثار البرنامج بالكامل على مدى الزمن، سواء بواسطة التقييمات أو بوسائل أخرى.

٤٦ - وحافظت النسبة المئوية للتقييمات البنوية - التي أُجريت مبكراً في الدورة البرنامجية لتقييم ما إذا كان التنفيذ يتم بصورة مرضية - على المستوى المنخفض نسبياً الذي لوحظ

أولاً بالنسبة لعام ٢٠١٢ (أنظر الجدول ٢). ويشير هذا إلى أن رصد البرنامج المتعدد الأبعاد والآني مستمر في توفير بيانات أكثر خصبا للمديرين، من الرصد البرنامجي التقليدي، وبذا يقلل الطلب على التقييمات البنوية وتقييمات مستوى الناتج.

الجدول ٢

أنواع التقييمات التي أُجريت في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٤

نوع التقييم	٢٠٠٩	٢٠١٢	٢٠١٤
حسب مستوى النتائج البرنامجية التي فُحصت ^(أ)			
تقييمات مستوى الناتج	٣٣	١٨	١٥
تقييمات مستوى النتائج	٢٤	٣٠	٦٨
تقييمات مستوى الأثر	٤٣	٥٢	١٨
حسب القصد الإداري ^(أ)			
تقييمات المستوى البنوي	٤٥	٢٤	٢٩
تقييمات المستوى التجميعي	٥٥	٧٦	٧١

(أ) عادة ما تتضمن التقييمات التجميعية بعض العناصر البنوية أيضاً، وقد تبحث تقييمات مستوى الأثر مسائل مستوى الناتج كذلك. ولا يسجل هذا الجدول سوى غرضها الرئيسي.

المؤشر ٤: جودة تقييمات اليونيسيف

٤٧ - أظهرت تقديرات الجودة اتجاهها إيجابياً في السنوات الأخيرة، واستمر هذا الاتجاه في عام ٢٠١٤ (أنظر الجدول ٣). وتُظهر بيانات عام ٢٠١٤ أعلى مستوى على الإطلاق من التقديرات المرضية/الممتازة، وأدنى مستوى من التقديرات الضعيفة. وهذه هي السنة الثالثة على التوالي لتحقيق نتائج ممتازة. وقد لاحظ مقيمو النظام العالمي للإشراف على تقارير التقييم نتيجة إيجابية محددة بالنسبة لعام ٢٠١٤: حيث أرفقت الصلاحيات بما نسبته ٨٨ في المائة من تقارير التقييم التي تم تحميلها، مقارنة بما نسبته ٥٧ في المائة فقط في السنوات السابقة. ويتيح هذا إجراء المزيد من التقديرات الدقيقة ودعم مهمة إدارة المعارف للنظام العالمي للإشراف على تقارير التقييم من خلال تقاسم الأدوات مع المكاتب التي تنظر في التقييمات ذات المواضيع المماثلة.

الجدول ٣

جودة التقييمات المنجزة، ٢٠٠٩-٢٠١٤

٢٠١٤	٢٠١٢	٢٠٠٩	
			تقدير الجودة
٧٤	٦٢	٣٦	لديه ثقة في العمل (جيد أو ممتاز)
٢٣	٣٠	٣٤	لديه ثقة تقريبا في العمل (مرض تقريبا) ^(أ)
٣	٨	٣٠	رديء

(أ) تُختار عبارة "لديه ثقة في العمل تقريبا" عندما يبدو أن محتوى التقرير دقيق وأن عملية التقييم أُجريت على الوجه الصحيح، وإن كانت هناك بعض أوجه القصور التي تحول دون تحقيق الثقة التامة. وكثيرا ما يرد وصف هذه المشكلة بشكل غير واف في التقرير أو كوجه من أوجه القصور في جزء صغير من الجهود المبذولة ضمن نهج جيد عموما.

٤٨ - والتقدير العام للجودة توليفي من كثير من التقديرات المحددة. واثنان من هذه التقديرات - مشاركة أصحاب المصلحة وحقوق الإنسان/المساواة بين الجنسين/الإنصاف - مؤشران حساسان لمراعاة الالتزامات الأساسية (أنظر الجدول ٤). وفي عام ٢٠١٤، قفز كلاهما قفزة واسعة إلى الأمام.

٤٩ - وكجزء من تحليل أكثر دقة لإدراج قضايا الجنسين على النحو المناسب في التقييم، تُجري اليونيسيف في الوقت الحالي سنويا، استعراضا محددا لمحتوى التقييم مستخدمة معايير خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد لَبِي أكثر من رُبْع تقارير تقييم اليونيسيف (١٤ في المائة) المتطلبات أو تجاوزها (١٣ في المائة)، بينما اقترب ٤٥ في المائة من تلك التقارير من الوفاء بالمتطلبات ولكنه لم يف بها، ولم يف ما نسبته ٢٨ في المائة بالمتطلبات. ولو أن ذلك ليس بالأمر المثالي، فإنه يمثل تحسينا رئيسيا عن خط الأساس لعام ٢٠١٣ الذي بلغت نسبته ٥ في المائة من تلبية المتطلبات، واقترب ما نسبته ٦٠ في المائة من تلبية المتطلبات ولم يف ما نسبته ٣٥ في المائة بالمتطلبات.

الجدول ٤

تعميم مجالات تركيز مؤسسية مختارة في التقييمات المنجزة، للفترة ٢٠١٠-٢٠١٤

النسبة المئوية للتقارير التي حصلت على تقدير جيد أو ممتاز		
٢٠١٤	٢٠١٢	٢٠١٠
		بحال تركيز المؤسسة ^١
٦٠	٤٤	الإدماج المناسب للشواغل المتعلقة بحقوق الإنسان والمنظور الجنساني والعدالة
٦٦	٤٨	إشراك جميع أصحاب المصلحة بطرق مناسبة لقدراتهم واهتماماتهم
٤٩	٣٢	وصف المسائل والاعتبارات الأخلاقية والضمانات الأخلاقية الملائمة

(أ) مستخلص من بين العناصر التي جرى تحليلها في كل تقرير، استنادا إلى مقاييس جودة التقييمات لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

٥٠ - التزمت اليونيسيف في التقارير السابقة بإيلاء المزيد من الاهتمام لإدارة مسائل الأخلاقيات في مهامها المتعلقة بالأدلة، من قبيل التقييم والبحث، من خلال طائفة من المبادرات. وأدت الأعمال التحضيرية في عام ٢٠١٤ إلى إصدار توجيهات في عام ٢٠١٥ بشأن ضمانات الأخلاقيات في التقييم، والبحث والمهام ذات الصلة. وقد فهمت مكاتب اليونيسيف على ما يبدو مناقشة الأخلاقيات والتأكيد على المزيد من الإشراف. وعلى الرغم من أن مستوى عام ٢٠١٤ لا يمكن اعتباره مرضيا حتى الآن، فإنه يمثل تحسنا رئيسيا عند نسبة ٤٩ في المائة، عن أرقام عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٢. وسيظل يحظى بالاهتمام.

المؤشر ٥: استخدام التقييم، بما في ذلك ردود الإدارة

٥١ - تعتبر الفائدة مبدأ رئيسيا للتقييم. ومع تحسُّن جودة التقييم، يتوفر سبب وجيه للاستفادة من الوقت والأموال المستثمرة في التقييم وذلك باستخدام النتائج بصورة فعالة. وترجم ردود الإدارة توصيات التقييم إلى إجراءات متفق عليها. وتتطلب سياسات التقييم المنقحة في اليونيسيف إعداد رد الإدارة بالنسبة لكل تقييم. وقد بدأ في عام ٢٠٠٩ نظام رد الإدارة على التقييم (المؤلف من قاعدة بيانات، وإرشادات، وتدريب، ورصد وما إلى ذلك) بهدف تعزيز استخدام التقييم من خلال توضيح مسؤولية الإدارة ومتابعة التوصيات المتفق عليها. وهناك مرحلتان رئيسيتان وهما: (أ) الرد الأوَّلي، ويفصّل المجموعة الكاملة للالتزامات المكتب بتوصيات التقييم، و (ب) التحديثات اللاحقة بشأن الإجراءات التي أُتخذت بالفعل خلال فترة التنفيذ التي تستغرق ١٢ شهرا بالنسبة للرصد. ويتمثل الهدف في تحقيق ما نسبته

٩٥ في المائة من تنفيذ الالتزامات (مع التسليم بأن التنفيذ الكامل قد يبدو مستحيلا في بعض الحالات).

٥٢ - وقد انخفض معدل تقديم الردود الأولية إلى قاعدة البيانات من ٩٢ في المائة عام ٢٠١٣ إلى ٨١ في المائة عام ٢٠١٤، وإن كان بالرغم من ذلك يفوق بكثير خط الأساس لعام ٢٠٠٩ الذي بلغت نسبته ١٠ في المائة. وبلغت نسبة تنفيذ الإجراءات المتفق عليها في نهاية عام ٢٠١٥، بما في ذلك الإجراءات التي اكتملت والجارية لتقييمات عام ٢٠١٤، ما نسبته ٧٦ في المائة، وهي في سبيلها لبلوغ مستويات السنوات السابقة التي بلغت نسبتها ٨٦ في المائة من الإجراءات التي اكتملت أو الجارية، والتي تحققت بعد سنة إلى سنتين. على أن هذا الاتجاه الإيجابي العام قائم جنبا إلى جنب مع اتجاه آخر. فعلى مدى السنوات الأربع الماضية، ما برح ما نسبته ٣١ في المائة من الإجراءات المتفق عليها مدرجا باعتباره قيد التنفيذ لمدة عامين أو أكثر، بعد اكتمال التقييم. وفي ما يتعلق بما نسبته ١٤ في المائة أخرى، فهي إما ألغيت (٢ في المائة) أو لم تبدأ مطلقا (١٢ في المائة). ولذا فإنه مع أخذ كل ذلك في الحسبان، لم يسجل ما نسبته حوالي ٤٥ في المائة من التزامات ردود الإدارة باعتباره مكتملا في غضون الفترة المنصوص عليها. ويمثل هذا أداء ضعيفا.

٥٣ - ولفهم ما وراء هذه الأرقام، أجرى مكتب التقييم استعراضا بواسطة فريق خارجي من الاستشاريين. وقد أُطلق الاستعراض في نهاية عام ٢٠١٥ لتحديد ما إذا كان رد الإدارة على التقييم يلي متطلبات اليونيسيف، وبالتحديد، فحص نظام رد الإدارة على التقييم، ومزاياه العامة، والمحالات التي يُحتمل إجراء تحسينات فيها.

٥٤ - وتشير النتائج الناجمة عن الاستعراض الجاري، أن الإرشادات المتعلقة بنظام رد الإدارة على التقييم واضحة ومناسبة وتتفق عموما مع سياسة التقييم المنقحة لليونيسيف. وتشمل نواحي قوة عملية رد الإدارة على التقييم ممارسة عمليات المساءلة والشفافية والرصد. ومع ذلك، يبدو أن نظام تعقب رد الإدارة على التقييم لا يشمل بالكامل جميع الإجراءات المتخذة استجابة لتوصيات التقييم. ويرى كثير من موظفي اليونيسيف أن ردود الإدارة على التقييم تُسهم في تحسين التخطيط وصنع القرارات، بيد أن عددا أقل من أولئك الموظفين يرى أن ردود الإدارة على التقييم تُسهم في زيادة تبادل المعرفة. وبالرغم من أن نظام اليونيسيف بشأن رد الإدارة على التقييم مماثل للنظم المتخذة في المنظمات المتخذة أساسا للمقارنة، فإن عملية نظام رد الإدارة على التقييم سوف تتحسن عموما بزيادة الوضوح بشأن الأدوار والمسؤوليات؛ وزيادة الدعم؛ وتوفير الأدلة التأكيدية؛ وزيادة مشاركة الشركاء. ويوصي الاستعراض أيضا بزيادة الرقابة على الامتثال للمتطلبات.

٥٥ - وكما هو الحال بالنسبة لاستعراض النظام العالمي للإشراف على تقارير التقييم، يرى مكتب التقييم أن استعراض نظام رد الإدارة على التقييم كان مناسباً ومفيداً. وسيعقد رد الإدارة على الاستعراض عقب إجراء مشاورات مع مكاتب أخرى، وسيتم إبلاغ المجلس التنفيذي في الوقت المناسب بالإجراءات المتخذة في ما يتعلق بتناول التوصيات المتفق عليها.

المؤشر ٦: إنفاق المنظمة على التقييم

٥٦ - جرى إبلاغ المجلس التنفيذي كل سنة بشأن إنفاق المنظمة على التقييم حتى عام ٢٠١١، حين أدت التغييرات التي أُدخلت في نُظْم الإدارة المالية لليونيسيف إلى جعل البيانات غير قابلة للمقارنة. إلا أنه ومنذ عام ٢٠١٤، وعقب اعتماد نظام الإدارة المالية لنظام اليونيسيف للمعلومات الافتراضي المتكامل (VISION)، غداً يمكننا مرة أخرى الإفادة بشأن هذا المؤشر. وفي عام ٢٠١٥، أظهرت بيانات نظام اليونيسيف للمعلومات الافتراضي المتكامل أنه قد أنفق أو رُصد ما مجموعه ٢٩,٢ مليون دولار لأنشطة التقييم داخل اليونيسيف، مقابل نفقات برنامجية مجموعها ٤,٥٠٥ بلايين دولار. ويتناقض هذا مع الإنفاق على التقييم الذي بلغ مجموعه ١٨,٩ مليون دولار في عام ٢٠١٤.

٥٧ - وتُظهر بيانات عام ٢٠١٥ أنه قد حُصص للتقييم ما نسبته ٠,٦٥ في المائة من نفقات الميزانية البرنامجية لليونيسيف. ويمثل هذا زيادة نسبتها ٣٠ في المائة عن عام ٢٠١٤ التي بلغت ٠,٥ في المائة، وتُظهر تقدماً ملحوظاً صوب الهدف السياسي لزيادة الإنفاق على التقييم إلى ما يبلغ كحد أدنى ١ في المائة من مجموع نفقات البرنامج. وبالرغم من ذلك، فطبقاً للهدف السياسي، تُنفق اليونيسيف أقل من اللازم على التقييم. ومن بين المناطق السبع، تجاوزت واحدة عتبة الواحد في المائة (منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، التي بلغت ١,٢ في المائة) بينما سُجلت أدنى مستويات الإنفاق في مناطق أخرى وبلغت ٠,١ في المائة و ٠,٢ في المائة. وبلغت نفقات المقرر على التقييم ٢ في المائة، وعُزز ذلك إلى حد ما جراء تخصيص أموال لتقييم حالات الطوارئ الرئيسية في ما بين المناطق إلى المقار.

سادساً - وظيفة التقييم في اليونيسيف: الموارد البشرية

٥٨ - يفترض التقييم الفعال سلفاً توفير الموارد الكافية. ولاستخلاص الاتجاهات على مر الزمن، ستجري المقارنة في هذا الفرع بين المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية المتاحة للتقييم في عام ٢٠١٥ وبيانات خط الأساس التي مضى عليها سنتان على الأقل.

٥٩ - ففي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، توفر في ١٠٦ من المكاتب القطرية وظائف فنية شملت التقييم في مسمى الوظيفة، مقارنة بما بلغ ١٠٠ مكتب في عام ٢٠١٣ و ٨٥ مكتباً في

عام ٢٠٠٨. وتوفرت مثل تلك الوظائف في جميع المكاتب الإقليمية السبعة وفي أربعة مقار (نيويورك، جنيف، كوبنهاغن وفلورنسا). ويشير الجدول ٥ إلى التغييرات التي حدثت بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١٥ في عدد موظفي التقييم الفنيين إلى جانب تصنيف مهم للرتب ٣ وما فوقها^(١٢). وكان ما يربو على ٦٤ في المائة من جميع وظائف التقييم من الفئة الفنية الدولية.

الجدول ٥

النمو في عدد موظفي التقييم من الفئة الفنية في اليونيسيف للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٥

النمو	النمو			
	٢٠٠٨-٢٠١٣	٢٠١٥	٢٠١٥/١٢	٢٠١٣/١٢
موظفو التقييم من الفئة الفنية الدولية في الرتبة ف-٣ أو ما فوقها	٥٠	٩٥	١١٨	٢٤٤ + %
موظفو التقييم من الفئة الفنية الوطنية من الرتبة ف-٣ أو ما فوقها	٤٠	٦٣	٦٦	٥٠ + %
موظفو التقييم من الفئة الفنية من الرتبة ف-٣ أو ما فوقها (المجموع)	٩٠	١٥٨	١٨٤	١٠٤ + %
موظفو التقييم من الفئة الفنية من الرتبة ف-١ أو الرتبة ف-٢ لم يبلغ عنها	٩٠	٩٠	٩٥	٦ + %
النسبة المئوية لموظفي التقييم من الفئة الفنية في المكاتب الميدانية	٨٤ %	٩٠ %	٩٤ %	٤ + %
النسبة المئوية لموظفات التقييم من الفئة الفنية من الرتبة ف-٣ أو ما فوقها	٤٢ %	٥٠ %	٤٨ %	٤ - %
النسبة المئوية لموظفات التقييم من الفئة الفنية من الرتبين ف-١ أو ف-٢ لم يبلغ عنها	٤٠	٤٠	٣٦ %	١٠ - %

المصدر: شعبة بيانات الموارد البشرية، سنوات مختلفة.

(١٢) تمثل الرتبة ف-٣ أدنى رتبة مستصوبة لضمان توافر الكفاءة العامة للتقييم. لكن لا يتطلب الأمر أن تكون الوظائف من تلك الرتبة أو ما فوقها.

٦٠ - وخلال العامين الماضيين، ازدادت كثافة الاتجاهات الإيجابية الجارية منذ عام ٢٠٠٨. ويساعد النمو البالغ ٢٤ في المائة في وظائف الرتب العليا منظمة اليونيسيف على تلبية التزامها المؤسسي بزيادة المهارات في مجال التقييم وتوفير فرص التطوير الوظيفي في الميدان. وقد تحقق تقريبا هدف المساواة بين الجنسين في وظائف الرتب العليا، وهو قائم بالفعل في الحصة المتعلقة بوظائف الرتبين ف-١ و ف-٢ من الفئة الفنية الدولية. وما برحت اليونيسيف تستفيد من مواهب الموظفين الفنيين من كل من الدول الصناعية والدول المشمولة بالبرامج، وحقت توازنا نسبته ٥٠ : ٥٠ في إطار الوظائف الفنية الدولية (٦٥ موظفا من الدول الصناعية و ٦٤ موظفا من الدول المشمولة بالبرامج). وهناك ١٤٠ موظفا وطنيا من الدول المشمولة بالبرامج^(١٣).

٦١ - ويعتبر التزود بالموظفين من الرتبة ف-٣ وما فوقها بمثابة دليل غير مباشر على القدرة على إنجاز تقييم عالي الجودة. وقد زادت المكاتب المتمتعة بمثل تلك الوظائف لتبلغ ٨٤ مكتبا في عام ٢٠١٥ من ٧٨ مكتبا في عام ٢٠١٣ و ٥٣ مكتبا في عام ٢٠٠٨. وهناك ٢٤ مكتبا آخر يتوفر بها موظفو تقييم من الرتبة ف-١ أو الرتبة ف-٢ فقط. وهناك حوالي ٢٠ في المائة من المكاتب القطرية ينقصها موظفو تقييم متخصصون.

٦٢ - وقد تجاوز النمو في الوظائف (٢٤ في المائة) على مدى فترة السنتين نمو المكاتب بكثير حيث بلغت نسبة الوظائف (٨ في المائة). والسبب الرئيسي لهذا التباين أن المكاتب القطرية المزودة بالموارد بشكل أفضل، ما برحت تزيد أطقم الرصد والتقييم فيها. فثمة ٣١ مكتبا تضم ٣ أو أكثر من موظفي التقييم الفنيين، ويتراوح هذا بين عدد كبير جدا (مثل إثيوبيا والهند) إلى مكاتب متوسطة الحجم (مثل بوليفيا والفلبين). ويتجلى التزام اليونيسيف بتوفير المساعدة الإنسانية في كثير من المكاتب في البلدان المنكوبة بحالة طوارئ والتي استثمرت في ثلاثة أو أكثر من موظفي الرصد والتقييم (مثل ليبيا وجنوب السودان والجمهورية العربية السورية واليمن). وعلاوة على ذلك، يوجد ما يزيد عن ربع وظائف اليونيسيف المتعلقة بالتقييم في مراكز العمل الشاقة، في كل من التصنيف دال (١٠ في المائة من وظائف الرصد والتقييم) ومراكز العمل الشاقة للغاية المصنفة تحت التصنيف هاء (١٦ في المائة).

٦٣ - وفي سياق منفصل، تم شغل وظيفتي تقييم من الرتبة ف-٣ من خلال مبادرة المواهب الجديدة والناشئة التي تُدار مركزيا، مما يصل بالمجموع إلى ١٩ من وظائف الرصد والتقييم التابعة لمبادرة المواهب الجديدة والناشئة على ما يزيد على ٧ سنوات. وقد حصل

(١٣) "الصناعية" و "المشمولة بالبرامج" هما المسميان الرسميان المستخدمان في اليونيسيف لتصنيف البلدان.

٧ من بين ١٢ من الموظفين الفنيين الشباب الذين أتموا فترة التعيين الأولية التي مدتها عامين على وظائف مع التفرغ في مكاتب قطرية، محققين بذلك هدف الانتقال إلى وظائف مموله بانتظام.

٦٤ - وواصلت اليونيسيف رصد مستوى جهود التقييم. وفي عام ٢٠١٥، أدى ما يزيد على ما نسبته ٩٠ في المائة من الموظفين الذين يتمتعون بمسؤوليات التقييم مهمة ثانية (أنظر الجدول ٦). وقد زادت النسبة المئوية للموظفين الذين يؤدون مهمة عمل ثالثة زيادة طفيفة، ويُعزى هذا أساساً إلى أن المكاتب الأكبر حجماً أضافت موظفي رصد وتقييم من الرتبتين ف-١ و ف-٢ من المكاتب الفرعية، لدعم رصد البرامج وجهود الرصد الأخرى، بما في ذلك نظام رصد النتائج لأغراض تحقيق الإنصاف.

الجدول ٦

الجمع بين وظائف فنية ومهام تشمل التقييم، ٢٠١٣-٢٠١٥^(١)

التغيير	عدد المهام في الجمع الذي لوحظ عند الرتبة ف-٣ (العدد) ٢٠١٣	النسبة المئوية (العدد) ٢٠١٥	النسبة المئوية (العدد) ٢٠١٣-٢٠١٥
١ التقييم	٩٪ (١٥)	٩٪ (١٦)	صفر٪
٢ الرصد والتقييم	٦٨٪ (١٠٦)	٦٥٪ (١٢٠)	٥٪ -
التخطيط والتقييم			
البحث والتقييم			
٣ التخطيط، الرصد والتقييم	٢٣٪ (٣٧)	٢٦٪ (٤٨)	١٣٪ +
السياسات الاجتماعية، الرصد والتقييم			

المصدر: شعبة بيانات الموارد البشرية، ٢٠١٤ و ٢٠١٦.

(أ) مراعاة للاتساق مع التقارير السابقة، تشير البيانات إلى الوظائف من الرتبة ف-٣ أو ما فوقها فقط.

٦٥ - يُعزز الدعم المتزايد لمهام الأدلة المتعددة برنامج اليونيسيف ككل، بيد أنه يمكن أيضاً أن يُجد من الاهتمام بالتقييم. وقد سبق أن حددت الاستقصاءات الدورية أن التقييم يحصل على حوالي ١٥ في المائة من وقت موظف الرصد والتقييم. وتمثل الدراسة الاستقصائية لعام ٢٠١٥ لأولئك الموظفين، في منطقتين، أحدث قياس لتخصيص الوقت. وهي تؤكد أن الوقت والاهتمام اللذين يخصصهما موظف الرصد والتقييم مورد نادر في ظل الطلب المكثف، وأن الوقت المخصص للتقييم في هاتين المنطقتين وبالغلة نسبته حوالي ١٠ في المائة، يقل عن التقديرات السابقة.

الجدول ٧

تقدير الوقت الذي يخصصه موظفو الرصد والتقييم

مهمة موظف الرصد والتقييم		النسبة المئوية للوقت المخصص	
		وسط أوروبا	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي ^(ب)
رصد الحالة (دراسات، استقصاءات، تحليلات الحالة)	٢٣	٢٧	٢٥
الدعم المقدم لوظيفة التخطيط/وحدة التخطيط	١٦	١٦	١٦
تحليل ونشر البيانات	١٤	١٣	١٣,٥
رصد برامج اليونيسيف (الرتبة ف- ١/الرتبة ف- ٢)	١١	١٤	١٢,٥
دعم تعزيز قدرة النظام الإحصائي الوطني	١٢	(ج)	-
التقييم	١٠	١٠	١٠
السياسات الاجتماعية	١٠	١١	١٠,٥
مهام أخرى	٤	٩٠	٦,٥

(أ) أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية ورابطة الدول المستقلة.

(ب) أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

(ج) لم تشمل الدراسة الاستقصائية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي هذا الخيار بالنسبة للمجيبين. ويحتل ورود الأعمال في مجال هذه المهمة ضمن الرقم المتعلق بـ "مهام أخرى".

٦٦ - ويُعد تدريب الموظفين ودعمهم مهما. وفي عام ٢٠١٣ أُطلق برنامج داخلي للتعليم الإلكتروني لتعزيز القدرات العملية لمكاتب اليونيسيف القطرية من أجل إدارة التقييمات بصورة فعالة. وتُمنح الشهادات للموظفين الذين يُكملون الدورة بنجاح. وقد أكمل ما مجموعه ٢٩٦ شخصا دورة التعليم الإلكتروني المعنونة "التقييم في سياقات إنسانية" وأكمل ٧ أشخاص الدورة المستحدثة الأحدث عهدا والمعنونة "مقدمة لمهمة التقييم اللامركزي في اليونيسيف". وعقب إكمال الدورة، يُدعى المتخصصون في الرصد والتقييم إلى تقديم خطة تطبيق للمعارف وتنفيذها توطئة للتقدم للحصول على شهادة متقدمة.

٦٧ - وقد لوحظ بالفعل في هذا التقرير أن العمل الإنساني الذي تضطلع به اليونيسيف ولا سيما استجابتها لحالات الطوارئ من المستوى ١ والمستوى ٢، قد قُدّر بأقل من قيمته بالنسبة للحجم المتزايد للبرامج الإنسانية. وردا على ذلك أطلقت اليونيسيف مبادرة لتعزيز

قدرتها على تصميم وإدارة واستخدام تقييمات الأعمال الإنسانية. وتتألف المبادرة من مجموعة من حلقات العمل التدريبية والإرشادات التقنية لمديري التقييم وشركائهم الحكوميين ومن المجتمع المدني، وهي تُنظَّم في مراحل رئيسية من دورة التقييم. ويرتبط التدريب الذي تولى قيادته مكتب التقييم، بتنفيذ تقييمات فعلية، تصلح كدراسات حالة في سائر الدورة التدريبية.

٦٨ - وفي عام ٢٠١٥، عُقدت حلقات عمل في ثلاث مناطق، وشُرع في إجراء ١٢ تقييمًا. وسيتمتع نطاق المبادرة ليشمل منطقتين إضافيتين في عام ٢٠١٦. ويتمثل القصد من ذلك في أن تؤدي تلك العملية ليس فقط إلى بناء القدرة على الاضطلاع بتقييم الأعمال الإنسانية، وإنما أيضا ومن خلال إكمال التقييمات الجارية، إلى أن تُسهم في توفير المعرفة والتعلم داخل اليونيسيف وفي ما بين شركائها، بشأن الأعمال الإنسانية التي تدعمها المنظمة.

٦٩ - ويواصل مكتب التقييم تعديل هيكله للوفاء بمسؤولياته في إطار الخطة الاستراتيجية. وقد عُززت في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥ مهمة القيادة كما عُزز طاقم موظفي التقييم المواضيعي. وفي نهاية عام ٢٠١٥، توفر لدى مكتب التقييم أخصائيو تقييم من الرتبين ف-٤ و ف-٥ في المجالات التالية: وظيفتان لحالات الطوارئ ووظيفة في كل من مجال الصحة/فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز/التغذية، والتعليم، والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، والمياه، والصرف الصحي والنظافة الصحية، والفعالية المؤسسية. ويتألف فوج الرتبة ف-٣ الآن من ثلاثة موظفين فنيين مساعدين مؤقتين وموظف فني من مبادرة المواهب الجديدة والناشئة. وقد استُحدثت وظائف الصحة، والمياه والصرف الصحي والنظافة الصحية، والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، ووظيفة مبادرة المواهب الجديدة والناشئة في السنتين الماضيتين. ويتألف القسم الذي يشرف على تنمية القدرة في مجال التقييم وإدارة المعارف من وظيفة من الرتبة ف-٥ ووظيفة من الرتبة ف-٣ تمولان من الأموال الأساسية. وبالإضافة إلى طاقم موظفي التقييم الفنيين، يتوفر للمكتب ثلاث وظائف من فئة الخدمة العامة ووظيفتين إداريتين (مستشار أقدم من الرتبة ف-٥ ومدير من الرتبة د-٢).

سابعاً - تعزيز التقييم داخل اليونيسيف: التقييمات المؤثرة

ألف - استخدام التقييمات في اتخاذ القرارات، والتعلم، والدعوة المتعلقة بالسياسات

٧٠ - يُضطلع بالتقييمات في اليونيسيف على المستويين العالمي واللامركزي لتوفير أدلة موثوقة للاستشارة بها في صنع القرار داخل اليونيسيف وفي ما بين شركاء المنظمة وأصحاب المصلحة، ومن أجل الدعوة على أسس متينة وإصلاح السياسات. وتغدو نتائج التقييم ذات قيمة محدودة ما لم يتم قبولها وفهمها من جانب شركاء اليونيسيف والمستفيدين، مشفوعة

بتوصيات ذكية، وبحيث تؤدي إلى الحصول على رد من الإدارة يُتخذ بشأنه إجراء بطريقة شاملة وفي الوقت المناسب. وقد طالب المجلس التنفيذي بزيادة الاهتمام بهذه المسائل^(١٤).

٧١ - ويُعد استخدام أدلة التقييم اعتباراً مهماً لا في مرحلة الإبلاغ بنتائج التقييم فحسب بل وفي سائر الدورة التقييمية: من تخطيط وتصميم أنشطة التقييم إلى مرحلة التنفيذ والإبلاغ. ويُعد "تأثير التقييم" طريقة للتفكير بشأن الأثر الذي يمكن أن يحدثه التقييم في ما يتعلق بتحسين الأداء والبرمجة فضلاً عن كونه دعوة فعالة من أجل سياسات أفضل. وتشمل العناصر التي ينبغي مراعاتها لتحديد مستوى تأثير التقييم ما إذا كان أصحاب المصلحة يقبلون النتائج، وما إذا كان ذلك يؤدي إلى بدء إجراء من جانب أصحاب المصلحة وما إذا كانت تترتب عليها آثار فورية أو متأخرة، مباشرة أو غير مباشرة على حد سواء. وتشمل أوجه أخرى الطريقة التي يُستخدم بها التقييم لدعم القرارات المتعلقة بالسياسات أو إدخال تحسينات في التخطيط والبرمجة والتنفيذ، بما في ذلك إدخال تحسينات في أداء البرنامج وزيادة الاهتمام بالأولويات من قبيل الإنصاف، والمساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي. ويبحث الفرع التالي من التقرير تأثير التقييم، استناداً إلى أمثلة حديثة مستمدة من المكاتب الإقليمية والقطرية التابعة لليونسيف.

باء - تحليل بعض التقييمات المؤثرة على الصعيدين القطري والإقليمي

٧٢ - يُبرز هذا الفرع من التقرير السُّبل التي أدت إلى الاستنارة، وإلى حد ما، تشكيل اتخاذ القرار، والتعلم، والدعوة في مجال السياسات استناداً إلى طائفة من التقييمات، ومن ثم يمكن اعتبارها تقييمات مؤثرة^(١٥).

(١٤) مثل المقرر ٢٠١٣/١٣.

(١٥) أُجريت التقييمات التالية في أفغانستان وبنغلاديش والهند والأردن ولبنان وماليزيا وباكستان وجمهورية الكونغو، والجمهورية العربية السورية، وفييت نام، ودولة فلسطين: (فلنتعلم)، تقييم بنوي، عام ٢٠١٤ (أفغانستان)؛ تقييم اليونسيف للتمركز الاستراتيجي في بنغلاديش، ٢٠١٥ (بنغلاديش)؛ تقييم تعزيز حماية حقوق الأطفال والتثقيف بشأنها، غوجارات، راجستان ومهارشترا، ٢٠١٥ (الهند)؛ تقييم استجابة اليونسيف لحالات الطوارئ لتقديم الدعم النفسي الاجتماعي للأطفال السوريين في الأردن، ٢٠١٥ (الأردن)؛ تقييم التركيز على الإنصاف في برنامج ماليزيا القطري، ٢٠١٥ (ماليزيا)؛ تقييم برنامج اليونسيف للتصحيح الواسع النطاق في باكستان، المرحلة الأولى (٢٠١٣-٢٠١٤)، ٢٠١٤ (باكستان)؛ تقييم البرنامج الرامي إلى تحسين جودة حياة السكان الأصليين في جمهورية الكونغو، ٢٠١٥ (جمهورية الكونغو)؛ تقييم البرنامج الذي تقدمه الوزارة بدعم من اليونسيف للتعليم والتدريب باللغة الأم استناداً إلى التعليم الثنائي اللغة في فييت نام ٢٠٠٦-٢٠١٤، ٢٠١٥ (فييت نام)؛ تقييم المرحلتين الثالثة والرابعة لبرنامج المراهقين الفلسطينيين: عوامل التغيير الإيجابي - صوب مهينة بيعة تعزز السلام والمصالحة، ٢٠١٥ (البرنامج المتعدد البلدان: الأردن، لبنان، والجمهورية العربية السورية ودولة فلسطين. متاح على الموقع الشبكي www.unicef.org/evaluation/index_90792.html

٧٣ - وقد أثرت عدة تقييمات على نُهج البرمجة التي تتبعها اليونيسيف و/أو المنظمات الشريكة لها. فعلى سبيل المثال، وكنتيجة لتقييم الجهود النموذجية لتعليم الطفولة المبكرة، تعزز اليونيسيف والأردن بدء مرحلة "مكاني (الأمكان الملائمة للأطفال) + التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة" في المناطق الحضرية التي لا تتوفر فيها فعلا خدمات التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. وقد استخدم أصحاب المصلحة التقييم المتعدد البلدان في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في برنامج ينفذ مع وكلاء التغيير من المراهقين الفلسطينيين للاستئارة به في القرارات والتحويلات في نُهج العمل في مجال إشراك المراهقين والشباب. وهو يعزز أيضا برامج اليونيسيف المتعلقة بالمراهقين في الأردن ولبنان والجمهورية العربية السورية ودولة فلسطين. وأظهر تقييم برنامج "فلنتعلم" في أفغانستان أن النُهج الابتكارية في مجال التعليم على مستوى المجتمع المحلي توفر الفرص لغير الملتحقين بالمدارس من الأطفال والمراهقات لاستكمال تعليمهم. وفي بنغلاديش، يؤدي تقييم التمركز الاستراتيجي لليونيسيف في البلد إلى الاستئارة في إعداد البرنامج القطري، الذي سيشمل، إلى جانب محافظته على نهج إنجاز الخدمات بشكل قوي، تركيزا معززا على تغيير المناخ والحد من أخطار الكوارث، فضلا عن المزيد من السياسات التنفيذية والأعمال المتعلقة بالدعوة.

٧٤ - وفي بنغلاديش، أبرز التقييم استخدام إطار دورة الحياة لتحقيق المزيد من التعاون الشامل لكافة القطاعات في ما بين البرامج. وبصورة مماثلة، أظهر تقييم توفير الحماية والتثقيف لحقوق الأطفال في الهند، أن "نهج التقارب" (مواءمة العديد من القطاعات مع مجالات أو فئات الدعم بطريقة تؤدي إلى التعزيز) سيكون مفيدا في مجال عمالة الأطفال واستراتيجيات حقوق الطفل. وقد أدمجت التوصيات في استراتيجية عمالة الأطفال بالمكتب القطري التي يجري إعدادها في الوقت الراهن كما استنير بها في برامج اليونيسيف في جامو وكشمير، ولا سيما في الأعمال المتعلقة بالتعليم، والقضاء، وإدارات الشرطة التابعة للحكومة. وفي باكستان، أدى التقييم الواسع النطاق لبرامج اليونيسيف المتعلقة بالمرافق الصحية، إلى إدماج نظرية تغيير واضحة في تنفيذ البرنامج مع مسارات تغيير متميزة، محددة بوضوح، للسياسات الحضرية والريفية.

٧٥ - وقد أثرت تقييمات عديدة في السياسات على الصعيدين المركزي واللامركزي. ففي ماليزيا، أدى تقييم تركيز الإنصاف في البرنامج القطري لماليزيا إلى تعزيز الشراكة وإشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين على الصُّعد الوطنية والإقليمية والعالمية، الأمر الذي انعكس في البرنامج القطري. وأخيرا، أثرت نتائج وتوصيات التقييم المتعدد البلدان للشرق الأوسط وشمال أفريقيا في الأعمال التي تقوم بها وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى في ما يتعلق بالمراهقين والشباب في الأردن، ولبنان والجمهورية العربية السورية.

٧٦ - وكانت بعض التقييمات مهمة في توجيه البرامج وتوسيع نطاقها. ففي الأردن، واصلت اليونيسيف التقدم صوب توسيع نطاق الأماكن الملائمة للأطفال في برنامج المخيمات غير الرسمية بغية الوصول إلى المزيد من الأطفال، ولا سيما الأطفال الضعفاء. وفي فييت نام، وعقب إجراء تقييم لبرنامج التعليم الثنائي اللغة القائم على اللغة الأم، تقوم السلطات على مستوى المقاطعات باستخدام مواردها الخاصة لتطبيق وإنشاء نهج التعليم الثنائي اللغة على نطاق أوسع.

٧٧ - وشددت تقييمات أخرى على أهمية قضايا الإنصاف. وفي الأردن، سيشمل نهج "مكاني" مستوطنات المخيمات غير الرسمية للأطفال الضعفاء الذين لا يمكنهم عموماً الوصول إلى الأماكن التي تشرف عليها اليونيسيف. وفي أفغانستان، وجهت اليونيسيف جهودها للسعي من أجل الإنصاف في مجال التعليم وذلك بتوفير الفرص التعليمية لأكثر الأطفال هميشاً، ولا سيما الفتيات. وعزز التقييم فكرة برنامج أكبر يمكنه أن يسهم ليس فقط في التصدي لأوجه عدم الإنصاف في مجال التعليم، وإنما أيضاً لأوجه عدم الإنصاف الاجتماعية والاقتصادية. وفي جمهورية الكونغو، استهدف تقييم البرنامج توفير نظرات متعمقة بشأن كيفية تحسين جودة حياة السكان الأصليين الذين لا يحصلون إلا على أقل الخدمات. وفي ماليزيا، أدى التقييم إلى استحداث استراتيجيات تركز على الإنصاف تتناول المراهقين والفتيات، استناداً إلى خطة أصحاب المصلحة لتحديد المناصرين الرئيسيين لقضايا الإنصاف. وتتسق مرحلة البحث في التقييم مع المناقشات المتعلقة بالبرنامج القطري التي تُعقد مع الشركاء الرئيسيين. وساعد هذا على زيادة وضوح خطة الإنصاف، ولا سيما في ما بين الوزارات الحكومية، لدعم المبادرات باسم الفئات الضعيفة، بما في ذلك الأطفال ذوي الإعاقة، والمهاجرين، والأطفال عديمي الجنسية.

٧٨ - وتوفر هذه الأمثلة مؤشراً موجزاً لأنواع التأثير الإيجابي والحافز الذي يمكن للتقييمات أن توفره بالنسبة لطائفة واسعة من الحالات. ولا يزال التحدي يتمثل في قياس ورصد ذلك التأثير على أساس أكثر شمولاً واتساقاً. ويعد هذا مهماً إذا أُريد لليونيسيف أن تحصل على أقصى منفعة وفائدة من أعمالها المتعلقة بالتقييم. ويلقي الاستعراض الجاري لنظام السجلات الطبية الإلكترونية بعض الضوء على تلك المسائل، بيد أنه يلزم القيام بالمزيد من العمل لتوثيق وتحليل دور وتأثير التقييم، لا سيما في سياق التنمية المتغير في إطار خطة التنمية لعام ٢٠٣٠. وتتوفر للتقييم القدرة على تعزيز، وتركيز التقدم صوب الأهداف الإنمائية العالمية والتعجيل بها، بيد أن من المهم فهم أكثر عمليات التقييمي فائدة بمزيد من الوضوح والطريقة التي يمكن أن تسهم بها أدلة التقييم على أفضل وجه في إحراز تقدم بشأن الأطفال على الصعيد العالمي.

ثامنا - الاستنتاج: التحديات والآفاق

٧٩ - حدد هذا التقرير التقدم المستمر الجاري إحرازه في تعزيز الجوانب الرئيسية لوظيفة التقييم في اليونيسيف، مقارنة بمؤشرات النظام العالمي للإشراف على تقارير التقييم ومعلومات أخرى. وأشار التقرير أيضا إلى الجهود المتزايدة المخصصة لتعزيز الاتساق في نُهج التقييم وممارساته، ولا سيما من خلال فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومبادرة شركاء التقييم الدينامية.

٨٠ - ومن ناحية أخرى، أبرز التقرير أيضا السياق الإنمائي المتغير بسرعة والتحديات التي يجب مواجهتها إذا أُريد تحقيق التقدم السريع في إطار خطة التنمية لعام ٢٠٣٠. وسيلزم بذل المزيد لإحداث التغيير، إذا أُريد على نحو ما صرح به الأمين العام "أن يؤدي التقييم في كل مكان وعلى كل مستوى دورا رئيسيا في تنفيذ خطة التنمية الجديدة". والتحول الرئيسي في التركيز هنا هو صوب التقييم القطري وتعزيز نُظم التقييم الوطنية وقدراتها. وفي الوقت ذاته، يجب التوصل إلى سُبُل مناسبة لاستخدام أدلة التقييم على أفضل وجه ضمن الإطار الأوسع للبيانات، والمعلومات وتوليد المعرف واستخدامها. وستلزم الخبرة والموارد المناسبة على الصعيد العالمي لإتاحة استخدام المعلومات بصورة فعالة وإطلاق إمكانيات الجيل المقبل من الأطفال في شتى أنحاء العالم، سعيا من أجل عالم يتسم بالرخاء والسلام.

تاسعا - مشروع مقرر

٨١ - إن المجلس التنفيذي

يخطط علما بالتقرير السنوي لعام ٢٠١٥ بشأن وظيفة التقييم في اليونيسيف

(E/ICEF/2016/11).