

فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم

قواعد التقييم في منظومة الأمم المتحدة

صوب منظومة أمم متحدة تخدم شعوب العالم خدمة أفضل؛ والتغلب
على مواطن الضعف والبناء على مواطن القوة من منطلق قاعدة أدلة
قوية

29 نيسان/أبريل 2005

قواعد التقييم في منظومة الأمم المتحدة

دباجة

تتكون منظومة الأمم المتحدة من كيانات شتى ذات ولايات وهيكل إدارية متنوعة ترمي إلى إيجاد مبادئ من قبيل: الحكم العالمي، وبناء توافقات في الآراء، والسلام والأمن، والعدل والقانون الدولي، وعدم التمييز والمساواة والإنصاف بين الجنسين، والتنمية الاجتماعية – الاقتصادية المستدامة، والتنمية المستدامة، والتجارة العادلة، والعمل الإنساني، ومنع الجريمة. ومنظومة الأمم المتحدة ملتزمة جماعياً، فوق كل شيء، بتعزيز إعلان الألفية.

وقد صدرت القواعد التنظيمية التي تحكم تقييم أنشطة الأمم المتحدة في 19 نيسان/أبريل 2000 في نشرة الأمين العام.⁽¹⁾ وصدرت قواعد تنظيمية وسياسات مماثلة في السنوات الأخيرة في العديد من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وقد أخذ فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، باعتباره فريقاً من ممارسي مهنة التقييم، على عاتقه مهمة تعريف القواعد التي ترمي إلى المساهمة في إضفاء الطابع المهني على وظيفة التقييم وتوفير إرشاد لمكاتب التقييم في إعداد سياساتها التقييمية أو جوانب أخرى من عملياتها. وكان الدافع، جزئياً، إلى الاضطلاع بهذه المبادرة هو الاستجابة لقرار الجمعية العامة A/RES/59/250⁽²⁾ المتخذ في كانون الأول/ديسمبر 2004، الذي شجع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم على إحراز المزيد من التقدم في مجال التعاون على نطاق المنظومة بشأن التقييم، وبخاصة مواءمة المنهجيات والقواعد والمعايير ودورة التقييم وتبسيطها.

(1) الوثيقة ST/SGB/2000/8 المؤرخة 19 نيسان/أبريل 2000.

(2) الوثيقة A/C.2/59/L.63 المؤرخة 17 كانون الأول/ديسمبر 2004، الفقرة 69.

وتعني ضمنا قرارات الجمعية العامة وهيئات إدارة منظمات الأمم المتحدة خصائص معينة لوظيفة التقييم داخل منظومة الأمم المتحدة. فعمليات التقييم يجب أن تكون شاملة، وتشارك فيها الحكومات ويشارك فيها أصحاب المصلحة الآخرون. وتتطلب أنشطة التقييم اتباع نهج شفافة، تجسد التعاون الحكومي الدولي. وعلاوة على ذلك، طلبت الجمعية العامة أن تُجري منظومة الأمم المتحدة التقييمات بطريقة تعزز بناء قدرات التقييم في البلدان الأعضاء، قدر المستطاع.

وتسعى القواعد إلى تيسير التعاون على نطاق المنظومة بشأن التقييم وذلك بكفالة اتباع كيانات التقييم الموجودة داخل الأمم المتحدة مبادئ أساسية متفقاً عليها. وهي توفر مرجعا لتعزيز جودة التقييم في جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة، ومن بينها الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة، وإضفاء الطابع المهني عليها وتحسينها. وتتسق القواعد مع المصادر الرئيسية الأخرى⁽³⁾ وتجسد تفرّد منظومة الأمم المتحدة، التي تتسم بتركيزها على الناس وعلى احترام حقوقهم، وأهمية القيم والمبادئ الدولية، والعالمية والحياد، وأصحاب المصلحة المتعددين لديها، واحتياجاتها إلى إدارة عالمية، وتعدد التخصصات فيها، ونظام المساءلة المعقّد فيها. وأخيرا وليس آخرا، يوجد التحدي الذي يمثله التعاون الدولي المجسّد في إعلان الألفية والأهداف الإنمائية للألفية.

وستسعى جاهدة وحدات التقييم داخل منظومة الأمم المتحدة إلى التفوق والجدارة باتباع القواعد كما هي مبينة في هذه الوثيقة.

(3) من بين هذه المصادر ما يلي: السياسات والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالتقييم والموجودة داخل مختلف مؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛ ومبادئ التقييم الخاصة بلجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ والمعايير الوطنية لبلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ وسياسات التقييم الخاصة بالمؤسسات الإنمائية الدولية؛ وسياسات التقييم الخاصة بالاتحاد الأوروبي؛ ومعايير رابطات التقييم؛ والإرشاد المتعلق بالتقييم الذي وضعه المنتدى الدولي المشترك بين الوكالات المعني بالعمل الإنساني من أجل العمل الإنساني.

قواعد التقييم في منظومة الأمم المتحدة

صفر مقدمة

- 0-1 تبين هذه الوثيقة القواعد التي تمثل المبادئ التوجيهية لتقييم النتائج التي تحققها منظومة الأمم المتحدة، وأداء المنظمات، وإدارة وظيفة التقييم داخل كل كيان في منظومة الأمم المتحدة، واستخدام وظيفة التقييم كقيمة مضافة.
- 0-2 واستكمالاً لهذه القواعد، استخلصت مجموعة معايير من خلال الممارسة الجيدة لأعضاء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وستنقح هذه المعايير من حين لآخر، والمقصود بها هو تطبيقها حسب الاقتضاء داخل كل منظمة.

1 - القاعدة 1- التعريف

- 1-1 تتضمن أغراض التعريف فهم سبب ومدى تحقيق النتائج المقصودة وغير المقصودة، وأثرها على أصحاب المصلحة. والتقييم مصدر هام للتدليل على تحقيق النتائج وعلى الأداء المؤسسي. والتقييم مساهم هام أيضاً في بناء المعرفة وفي التعلم في المنظمة. والتقييم عامل هام من عوامل التغيير ويلعب دوراً حاسماً الأهمية وله مصداقية في دعم المساءلة.
- 1-2 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، وما إلى ذلك⁽⁴⁾ وهو يركز على الإنجازات المتوقعة والمحقة فاحصاً سلسلة النتائج، والعمليات، والعوامل المفاهيمية، والسببية، من أجل فهم الإنجازات أو إنعدامها. وهو يرمي إلى تحديد أهمية تدخلات ومساهمات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وأثر تلك

(4) يشار إلى أي منها فيما بعد باسم "المشروع".

3-1 التقييم يغذي بالمعلومات عمليات الإدارة وصنع القرار، ويقدم مساهمة أساسية في أسلوب الإدارة لتحقيق نتائج. فالتقييم تهدي به دورة التخطيط والبرمجة والميزنة والتنفيذ والإبلاغ. وهو يرمي إلى تحسين الأهمية المؤسسية وتحقيق النتائج، واستخدام الموارد على النحو الأمثل، وضمان رضى العملاء، وزيادة أثر مساهمة منظومة الأمم المتحدة إلى أقصى حد.

4-1 ثمة أشكال أخرى للتقييم تجري في منظومة الأمم المتحدة. وهي تتفاوت من حيث الغرض ومستوى التحليل، وقد تتداخل إلى حد ما. ويجب تمييز التقييم عما يلي:

(أ) التقدير: وهو تقدير هام للقيمة المحتملة لمشروع قبل اتخاذ قرار بتنفيذه.

(ب) الرصد: وهو الدراسة المستمرة من جانب الإدارة للتقدم المحرز أثناء تنفيذ مشروع لتعقب التقيد بالخطة ولاتخاذ القرارات الضرورية لتحسين الأداء.

(ج) الاستعراض: وهو التقديرات الدورية أو المخصصة السريعة غالبا لأداء مشروع، التي لا تطبق عملية التقييم الواجبة. وتنحو الاستعراضات إلى التشديد على المسائل التنفيذية.

(5) يعتمد هذا التعريف على البند 7-1 من المادة السابعة من ST/SGB/2000/8 وعلى مبادئ التقييم المقبولة على نطاق واسع والخاصة بلجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

(د) التفتيش: وهو فحص عام يسعى إلى تحديد المجالات الضعيفة وأوجه اختلال الأداء من أجل اقتراح تدابير تصحيحية.

(هـ) التحقيق: وهو فحص محدد لإدعاء ارتكاب مخالفة وتقديم أدلة من أجل المقاضاة فيما بعد أو من أجل اتخاذ تدابير تأديبية.

(و) المراجعة: وهي تقدير لمدى كفاية ضوابط الإدارة لكفالة: استخدام الموارد باقتصاد وكفاءة؛ وصون الأصول؛ وموثوقية المعلومات المالية وغيرها من المعلومات؛ والتقيّد بالنظامين الأساسيين والإداريين وبالسياسات المقررة؛ وفعالية إدارة المخاطر؛ ومدى كفاية هياكل المنظمة ونظمها وعملياتها.

(ز) البحوث: وهي دراسة منهجية يُقصد بها تنمية المعرفة أو المساهمة فيها.

(ح) المشورة الداخلية للإدارة: وهي خدمات المشورة التي يُقصد بها مساعدة المديرين على تنفيذ التغييرات التي تُعالج التحديات التنظيمية والإدارية وتحسين عمليات العمل الداخلية.

5-1 التقييم ليس عملية صُنِعَ قرار بحد ذاتها، بل هو بالأحرى بمثابة مُدخل لتزويد صُنَّاع القرار بمعارف وأدلة بشأن الأداء والممارسات الجيدة. ومع أن التقييم يُستخدم لتقدير المشاريع، فإنه ينبغي أن يُوفّر قيمة مضافة لعمليات موجهة إلى القرار من أجل المساعدة في تحسين الأنشطة والمشاريع والبرامج والاستراتيجية والسياسات في الحاضر والمستقبل. ومن ثم يُسهم التقييم في عملية وضع السياسات المؤسسية، وفعالية التنمية، وفعالية المنظمة.

6-1 هناك أنواع كثيرة من التقييمات، من قبيل التقييمات التي تجري بقيادة داخلية أو خارجية، وتلك التي تتبنى نهجا تلخيصيا أو تكوينيا، وتلك التي ترمي إلى تحديد التدابير التي تتخذها منظمة وتلك التي تُتخذ بصورة مشتركة وذلك لتقدير الجهود التعاونية.

7-1 لذلك يدور التقييم حول السؤال التالي: هل نحن نفعل الشيء الصحيح؟ وهو يفحص الأساس المنطقي للمشروع وتبريره، ويتأكد من صحة ذلك من حيث الوقائع، وينظر إلى رضى المستفيدين المقصودين. والتقييم أيضا يدور حول السؤال التالي: هل نفعه بالشكل الصحيح؟ فهو يقدر فعالية تحقيق النتائج المتوقعة. ويفحص كفاءة استخدام المدخلات لتحقيق النتائج. وأخيرا، يدور التقييم حول السؤال التالي: هل هناك طرائق أفضل لتحقيق النتائج؟ فالتقييم ينظر إلى الطرائق البديلة، والممارسات الجيدة، والدروس المستفادة.

2 - القاعدة 2- المسؤولية عن التقييم

1-2 هيئات الإدارة و/أو رؤساء المنظمات في منظومة الأمم المتحدة مسؤولون عن العمل على تهيئة بيئة تمكينية للتقييم وكفالة النص بوضوح على دور التقييم ووظيفته، بحيث تتجسد فيه مبادئ قواعد التقييم الخاصة بفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، مع مراعاة خصائص احتياجات كل منظمة.

2-2 تتباين هياكل حوكمة التقييم؛ ففي بعض الحالات تكون هيئات الإدارة هي المسؤولة عنه وفي حالات أخرى يكون رئيس المنظمة هو المسؤول عنه. وينبغي تحديد المسؤولية عن التقييم في سياسة تقييم.

3-2 هيئات الإدارة و/أو رؤساء المنظمات مسؤولون أيضا عن كفالة تخصيص موارد كافية لتمكين وظيفة التقييم من العمل بفعالية وبالاستقلالية الواجبة.

4-2 هيئات الإدارة و/أو رؤساء المنظمات ووظائف التقييم مسؤولون عن كفالة إجراء التقييمات بطريقة محايدة ومستقلة. وهم مسؤولون أيضاً عن كفالة أن تكون لدي المقيمين حرية القيام بعملهم بدون أن تكون لذلك عواقب على تطورهم المهني.

5-2 هيئات الإدارة و/أو رؤساء المنظمات مسؤولون عن تعيين رئيس للتقييم ذي كفاءة مهنية، يكون بدوره مسؤولاً عن كفالة تزويد وظيفة التقييم بموظفين فنيين لديهم كفاءة في مجال إجراء التقييم.

6-2 هيئات الإدارة و/أو رؤساء المنظمات ووظائف التقييم مسؤولون عن كفالة مساهمة التقييم في عملية صنع القرار والإدارة. وينبغي أن يكفلوا وجود نظام للتخطيط الصريح للتقييم وللنظر منهجياً في النتائج والاستنتاجات والتوصيات الواردة في التقييمات. وينبغي أن يكفلوا وجود تدابير ملائمة للمتابعة، من بينها خطة عمل، أو أدوات ملائمة مكافئة، مع وجود مساءلة واضحة عن تنفيذ التوصيات الموافقة عليها.

7-2 هيئات الإدارة و/أو رؤساء المنظمات ووظائف التقييم مسؤولون عن كفالة وجود سجل للتقييمات وآلية لاستخلاص الدروس المستفادة ونشرها من أجل تحسين التعلم في المنظمة وتحسين النظم. وينبغي أيضاً أن يتيحوا نتائج التقييم لأصحاب المصلحة وللمؤسسات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة وكذلك للجمهور.

3 - القاعدة 3- السياسة

1-3 ينبغي أن تضع كل منظمة بياناً صريحاً بشأن سياسة التقييم. وينبغي أن توفر السياسة: شرحاً واضحاً لمفهوم التقييم ودوره واستخدامه داخل المنظمة، بما في ذلك الإطار المؤسسي وتحديد الأدوار والمسؤوليات؛ وشرحاً لكيفية التخطيط لوظيفة التقييم ولإجراء التقييمات، وكيفية إدارتهما وميزنتهما؛ وبياناً واضحاً بشأن الكشف عن المعلومات ونشرها.

4 - القاعدة 4 - القصدية

1-4 يعني ضمنا التطبيق الصحيح لوظيفة التقييم وجود قصد واضح لاستخدام نتائج التقييم. وفي سياق محدودية الموارد، يجب أن تجري عملية التخطيط لأعمال التقييم واختيارها بعناية. ويجب اختيار التقييمات والإضطلاع بها في الوقت المناسب لكي يتسنى اهتداء عملية صنع القرار بمعلومات هامة وفي الوقت المناسب، ولكي يتحقق ذلك فعلا. ويجب أن يكون التخطيط للتقييم جزءا صريحا من عملية التخطيط والميزنة لوظيفة التقييم و/أو المنظمة ككل. وينبغي أن تُصبح البرامج السنوية أو المتعددة السنوات للأعمال التقييمية علنية.

2-4 يمكن أن تكون خطة التقييم نتيجة لاختيار دوري أو هادف لمواضيع التقييم. ويجب أن يكون الغرض من التقييم وطبيعته ونطاقه أمورا واضحة بالنسبة للمقيمين وأصحاب المصلحة. ويجب أن تكفل خطة إجراء كل تقييم اتباع الاجراءات الواجبة للتحقق من إنجاز الولاية في الوقت المناسب، والنظر في أجدى طريقة من حيث التكلفة للحصول على المعلومات الضرورية وتحليلها.

5 - القاعدة 5- الحياء

1-5 الحياء هو عدم وجود تحيز في اتباع الاجراءات الواجبة، ووجود صرامة منهجية، وإيلاء اعتبار للانجازات والتحديات وعرضها. وهو يعني ضمناً أيضا أخذ آراء جميع أصحاب المصلحة في الاعتبار. وفي حالة وجود آراء مختلفة لدى أطراف معنية، يجب أن تنعكس تلك الآراء في تحليل التقييم والإبلاغ عنه.

2-5 الحياء يؤدي إلى زيادة مصداقية التقييم والإقلال من التحيز في جمع البيانات، والتحليل، والنتائج، والاستنتاجات، والتوصيات. ويضفي الحياء مشروعية على التقييم ويقلل من احتمال حدوث تضارب في المصلحة.

3-5 يوجد اشتراط الحياد في جميع مراحل عملية التقييم، بما في ذلك التخطيط للتقييم، وصياغة الولاية والنطاق، واختيار أفرقة التقييم، وإجراء التقييم، وصياغة النتائج والتوصيات.

6- القاعدة 6- الاستقلالية

1-6 يجب أن يكون موضع وظيفة التقييم مستقلا عن الوظائف الإدارية الأخرى لكي تكون متحررة من أي تأثير لا داعي له ولكفالة أن يكون الإبلاغ شفافا وغير متحيز. ومن اللازم أن تتمتع بالسلطة التقديرية الكاملة فيما يتعلق بتقديم تقاريرها مباشرة للنظر فيها على المستوى الملائم من مستويات صنع القرار الوثيقة الصلة بموضوع التقييم.

2-6 يجب أن تكون لدي رئيس التقييم استقلالية الإشراف على التقييمات وتقديم التقارير عنها، وكذلك تعقب متابعة استجابة الإدارة الناجمة عن التقييم.

3-6 تجنبنا لتضارب المصالح وللضغوط التي لا داعي لها، من اللازم أن يكون المقيّمون مستقلين، مما يعني أن أعضاء أي فريق من أفرقة التقييم يجب ألا يكونوا مسؤولين مباشرة عن وضع سياسة موضوع التقييم، أو تصميمه، أو إدارته بوجه عام، ومن اللازم ألا يتوقعوا أن يكونوا مسؤولين عن ذلك في المستقبل القريب.

4-6 يجب ألا تكون لدي المقيّمين مصلحة ثابتة ويجب أن تكون لديهم الحرية الكاملة للإضطلاع بعملهم التقييمي بطريقة محايدة، بدون تأثيرات سلبية محتملة على تطورهم المهني. ويجب أن يكونوا قادرين على التعبير عن رأيهم بطريقة حرة.

5-6 ينبغي ألا تمس استقلالية وظيفة التقييم إمكانية اضطلاع المقيّمين على المعلومات المتعلقة بموضوع التقييم.

7- القاعدة 7- القابلية للتقييم

- 1-7 أثناء مرحلة تخطيط مشروع، يمكن أن تُساهم وظائف التقييم في العملية بتحسين القدرة على تقييم المشروع وإدراج نهج للتقييم داخل الخطة. وصوناً للاستقلالية، ينبغي أداء ذلك بصفة استشارية فقط.
- 2-7 قبل الاضطلاع بتقييم رئيسي يتطلب استثماراً كبيراً من الموارد، قد يكون من المفيد إجراء عملية تحديد للقابلية للتقييم. وهذا من شأنه أن يتكون من التحقق من وجود وضوح في القصد من الموضوع الذي سيُقيم، ووجود مؤشرات كافية قابلة للقياس، ووجود مصادر معلومات موثوقة وقابلة للتقييم، وعدم وجود أي عامل رئيسي يعوق القيام بعملية تقييم محايدة.

8 - القاعدة 8- نوعية التقييم

- 1-8 ينبغي أن يستخدم كل تقييم عمليات تصميم وتخطيط وتنفيذ موجهة على نحو متواصل نحو الجودة، بحيث تشمل منهجيات ملائمة لجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها.
- 2-8 يجب أن تعرض تقارير التقييم، بطريقة وافية ومتوازنة، الأدلة والنتائج والاستنتاجات والتوصيات. ويجب أن تكون تلك التقارير موجزة وفي الصميم وسهلة الفهم. ويجب أن تشرح المنهجية المتبعة، وتبرز القيود المنهجية للتقييم، والشواغل الرئيسية، والنتائج المستندة إلى أدلة، والآراء المخالفة والاستنتاجات المنبثقة عن ذلك، والتوصيات والدروس المستفادة. ويجب أن تتضمن موجزاً تنفيذياً يلخص جوهر المعلومات الواردة في التقرير، وييسر استخلاص الدروس المستفادة ونشرها.

9 - القاعدة 9- الكفاءات اللازمة للتقييم

- 1-9 ينبغي أن تكون لدى كل مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة توصيفات رسمية للوظائف ومعايير للاختيار تحدد المتطلبات المهنية الأساسية اللازمة لمُقيم ولمدبر تقييم.

- 2-9 يجب أن تتوفر لدى رئيس وظيفة التقييم كفاءات مثبتة في مجال إدارة وظيفة تقييم وفي مجال إجراء دراسات تقييم.
- 3-9 يجب أن تكون لدى المُقيِّمين مجموعة المهارات الأساسية لإجراء دراسات التقييم ولإدارة المُقيِّمين الذين يستعان بهم من الخارج.

10- القاعدة 10- الشفافية والتشاور

- 1-10 الشفافية والتشاور مع أصحاب المصلحة الرئيسيين أمران أساسيان في جميع مراحل عملية التقييم. فهذا يؤدي إلى تحسين مصداقية التقييم وجودته. ويمكن أن يبسر بناء توافق في الآراء وملكية النتائج والاستنتاجات والتوصيات.
- 2-10 ينبغي أن تُتاح اختصاصات التقييم وتقاريره لأصحاب المصلحة الرئيسيين وأن تُصبح وثائق عامة. وينبغي أيضا أن يُسهم وجود وثائق عن التقييمات يسهل الرجوع إليها وقراءتها في تحقيق كل من الشفافية والمشفوعة.

11 - القاعدة 11- أخلاقيات التقييم

- 1-11 يجب أن تتوفر في المُقيِّمين النزاهة الشخصية والمهنية.
- 2-11 يجب أن يحترم المُقيِّمون حق المؤسسات والأفراد في تقديم المعلومات في سرية وكفالة عدم إمكانية تَعَقُّب البيانات الحساسة للوصول إلى مصدرها. ويجب أن يحرص المُقيِّمون على أن تتاح للضالعين في التقييمات فرصة فحص الأقوال المنسوبة إليهم.
- 3-11 يجب أن يُراعي المُقيِّمون المعتقدات والسلوكيات والعادات الموجودة في البيئات الاجتماعية والثقافية التي يعملون فيها.
- 4-11 في ضوء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة، يجب أن يُراعي المُقيِّمون قضايا التمييز وانعدام المساواة بين الجنسين وأن يتصدوا لتلك القضايا.

5-11 تكشف التقييمات في بعض الأحيان عن أدلة على ارتكاب مخالفات. ويجب إبلاغ الهيئة المُحققة المناسبة بهذه الحالات مباشرة. ولا يُتوقع أيضا من المُقيمين أن يُقيموا الأداء الشخصي للأفراد، ويجب عليهم أن يُحققوا التوازن بين تقييم وظائف الإدارة وإيلاء الاعتبار الواجب لهذا المبدأ.

12- القاعدة 12- متابعة التقييم

1-12 يتطلب التقييم استجابة صريحة من جانب سلطات الإدارة ومن جانب الإدارة التنفيذية التي تكون توصياته موجهة إليها. وقد يأخذ ذلك شكل استجابة من جانب الإدارة التنفيذية، وخطة عمل و/أو اتفاق يحدد بوضوح المسؤوليات وأوجه المساءلة.

2-12 ينبغي أن تكون هناك متابعة منهجية لتنفيذ توصيات التقييم التي قبلتها الإدارة التنفيذية و/أو هيئات الإدارة.

3-12 ينبغي أن يكون هناك تقرير دوري عن حالة تنفيذ توصيات التقييم. وينبغي عرض هذا التقرير على هيئات الإدارة و/أو رئيس المنظمة.

13- القاعدة 13- المساهمة في بناء المعرفة

1-13 يُسهم التقييم في بناء المعرفة والتحسين التنظيمي. وينبغي إجراء التقييمات وعرض النتائج والتوصيات بطريقة يسهل على الجماهير المستهدفة أن تفهمها.

2-13 ينبغي أن تكون نتائج التقييم والدروس المستخلصة من التقييمات في متناول الجماهير المستهدفة، بطريقة يسهل استخدامها. ومن الممكن استخدام سجل للتقييم لاستخلاص الدروس التي تُسهم في تعلم النظراء وإعداد مواد إحاطة منظمة من أجل تدريب الموظفين. وينبغي القيام بذلك بطريقة تُيسر تبادل التعلم فيما بين أصحاب المصلحة، بما في ذلك مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، عن طريق سياسة نشر واضحة والمساهمة في شبكات المعرفة.

قواعد التقييم في منظومة الأمم المتحدة