
تعليقات الإدارة بشأن تقرير استعراض الأقران الخارجي الثالث لوظيفة التقييم في الصندوق

الوثيقة: EB 2026/148/R.15/Add.2

بند جدول الأعمال: 6(ج)

التاريخ: 5 أغسطس/آب 2026

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للاستعراض

الإجراء: المجلس التنفيذي مدعو إلى استعراض تعليقات الإدارة بشأن تقرير استعراض الأقران الخارجي الثالث لوظيفة التقييم في الصندوق.

مراجع مفيدة: دليل التقييم المنقح في الصندوق – الجزء الأول (EB 2022/135/R.29).

الأسئلة التقنية:

Dimitra Stamatopoulos

أخصائية السياسات والنتائج

مكتب الفعالية الإنمائية

البريد الإلكتروني: d.stamatopoulos@ifad.org

Chitra Deshpande

مديرة النتائج والموارد والنظم

مكتب الفعالية الإنمائية

البريد الإلكتروني: c.deshpande@ifad.org

تعليقات الإدارة بشأن تقرير استعراض الأقران الخارجي الثالث لوظيفة التقييم في الصندوق

الوثيقة: EC 2026/133/W.P.5/Add.2

بند جدول الأعمال: 6

التاريخ: 15 يونيو/حزيران 2026

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للاستعراض

الإجراء: لجنة التقييم مدعوة إلى استعراض تعليقات الإدارة بشأن تقرير استعراض الأقران الخارجي الثالث لوظيفة التقييم في الصندوق.

مراجع مفيدة: دليل التقييم المنقح في الصندوق – الجزء الأول ([EB 2022/135/R.29](#)).

الأسئلة التقنية:

Dimitra Stamatopoulos

أخصائية السياسات والنتائج

مكتب الفعالية الإنمائية

البريد الإلكتروني: d.stamatopoulos@ifad.org

Chitra Deshpande

مديرة النتائج والموارد والنظم

مكتب الفعالية الإنمائية

البريد الإلكتروني: c.deshpande@ifad.org

تعليقات الإدارة بشأن تقرير استعراض الأقران الخارجي الثالث لوظيفة التقييم في الصندوق

أولاً- مقدمة

- 1- ترحب الإدارة بالنتائج والتوصيات الواردة في تقرير استعراض الأقران الخارجي الثالث لوظيفة التقييم في الصندوق. وبما يتسق مع سياسة التقييم في الصندوق، يشمل التقرير وظيفة التقييم في الصندوق بأكملها. ويؤدي استعراض الأقران الخارجي دوراً محورياً في العملية الجارية لتعزيز الركيزتين المستقلتين واللتين تعززان بعضهما بعضاً للتقييم الذاتي والتقييم المستقل في الصندوق، مع الاستفادة من استخدام الأدلة التقييمية للحفاظ على مستوى عالٍ من المساءلة وتحقيق أقصى استفادة من التعلم.
- 2- وترحب الإدارة بالنهج التشاركي المعتمد خلال عملية التشاور، التي شملت تعقيبات من القوى العاملة للصندوق في المقر والمكاتب القطرية، وصراحة الوثيقة في عرض وجهات النظر المختلفة. كما ترحب الإدارة بالتحليل والنتائج، التي تشير إلى المسائل المثبتة من خلال الاستعراض المكتبي والمقابلات، وتقدم مقترحات مبادرات ملموسة للتحسين.
- 3- وتتفق الإدارة مع النتائج العامة المقدمة في التقرير وتوصياته. وبما يتماشى مع تعليقات الإدارة عن ورقة النهج بشأن استعراض الأقران الخارجي الثالث لوظيفة التقييم في الصندوق،¹ وتقرير رئيس الصندوق عن وضع تنفيذ توصيات التقييم وتدابير الإدارة لعام 2025،² يقدم استعراض الأقران الخارجي اقتراحات هامة لتحسين مزيج منتجات التقييم ومدى قابلية تطبيق التوصيات. وتحقيقاً لهذه الغاية، تؤكد الإدارة جاهزيتها الكاملة لمواصلة التعاون مع مكتب التقييم المستقل في الصندوق. كما تدعم الإدارة تركيز استعراض الأقران الخارجي على المجالات التي يعتبر تعزيز التقييم الذاتي فيها ذا أهمية خاصة. وتشمل هذه المجالات: معالجة التحديات التي تُرصد في قدرات الرصد والتقييم؛ وتحديد السبل العملية لتعزيز تعلم أفضل وأعمق؛ وتعزيز التكامل مع التقييم المستقل. ويوفر ما تبقى من هذه المذكرة رؤى إضافية من جانب الإدارة بشأن توصيات واستنتاجات استعراض الأقران الخارجي، ومقترحات للمرحلة المقبلة.

ثانياً- منظور الإدارة بشأن توصيات استعراض الأقران الخارجي

- 4- تتفق الإدارة مع جميع توصيات استعراض الأقران الخارجي، مع اقتراح خيارات بديلة لأجزاء محددة من التوصية 2 (انظر الفقرة 12) والتوصية 4 (انظر الفقرة 19). والإدارة جاهزة بالكامل للتعاون مع مكتب التقييم المستقل في الصندوق لتنفيذ التوصيات التالية.
- 5- التوصية 1. ينبغي أن يعمل مكتب التقييم المستقل على إعادة موازنة مزيج منتجاته من خلال تحسين الانتقائية، بحيث تركز الموارد على تقييمات مختارة استراتيجياً تعزز فائدة التقييم لصنع القرار في الوقت المناسب وبشكل مستنير.
- 6- وتؤكد الإدارة جاهزيتها الكاملة لمواصلة التعاون مع مكتب التقييم المستقل في الصندوق بشأن مزيج المنتجات. وتقدر الإدارة بالغ التقدير الممارسة المتبعة في مناقشة برنامج عمل مكتب التقييم المستقل في الصندوق قبل تقديمه إلى المجلس التنفيذي وستواصل تقديم المدخلات. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الإدارة جاهزة للعمل مع مكتب التقييم المستقل في الصندوق على تحديد سبل فعالة لتبادل المعلومات المفيدة للتخطيط، بما في ذلك الأطر الزمنية لتجديد الموارد، والمعالج المؤسسية القادمة أو مجالات التركيز المواضيعية الناشئة،

¹ الوثيقة EC 2025/131/W.P.4/Add.2

² الوثيقة EB 2025/OR/11

بالإضافة إلى ذخيرة مشروعات البرنامج القطري. كما ترحب الإدارة بفكرة الدراسات التوليفية أو التحليلات الجامعة، التي تحد من أعباء الموظفين المشاركين وتوفر فرصا للتعلم في نفس الوقت.

7- **التوصية 2.** ينبغي أن تعمل الإدارة على زيادة الجهود الرامية إلى تحسين التقييم الذاتي والعمل مع مكتب التقييم المستقل على تحسين التكامل مع التقييمات المستقلة، بما يتيح حلقات تعلم أقوى واستخداما أكثر اتساقا لرؤى التقييم في صنع القرار.

8- **تتفق الإدارة على أهمية تعزيز التكامل بين التقييم الذاتي والتقييم المستقل كمسؤولية مشتركة بين الإدارة ومكتب التقييم المستقل في الصندوق.** وقد وضع دليل التقييم لعام 2022 أهدافا، ومعايير، وتعريف مشتركة للتقييم؛ ولكن لا تزال بعض التفاصيل قديمة منذ بداية التجديد الثالث عشر لموارد الصندوق. ولتحسين الاتساق بشكل أكبر، فإن الإدارة مستعدة للعمل مع مكتب التقييم المستقل في الصندوق لتحديث قسم معايير التقييم في الدليل، ولوضع مبادئ توجيهية مشتركة خاصة بكل معيار من أجل التمييز بين التصنيفات على مختلف درجات السلم التقييمي. وسيسهم ذلك في تعزيز دقة التقييم الذاتي، ويعزز بالتالي مصداقيته ويحد من التباين في التصنيف. كما سيسهم في زيادة دقة الحكم، ويؤدي بالنتيجة إلى تعلم ذي قيمة أفضل لدى الأفرقة القطرية.

9- وفيما يتعلق باقتراح استعراض الأقران الخارجي بشأن تحسين تقسيم العمل وتجنب التداخل، تشير الإدارة إلى أهمية ترشيد جمع البيانات الميدانية لتحقيق استفادة أفضل، وخصوصا فيما يتعلق بالبيانات الناجمة عن تقييمات الأثر التي يجريها الصندوق واستقصاءات الحصائل الرئيسية. ويمكن لمكتب التقييم المستقل في الصندوق والإدارة التعاون بشأن مواءمة منهجية جمع البيانات وتخزينها؛ ومتى تم ذلك، يمكن استخدام البيانات المجمعة من أجل تقييمات الأثر والإبلاغ عن مؤشرات الحصائل الرئيسية أيضا كمصدر للتقييم المستقل.

10- **ويُعد عمل الصندوق الجاري في مجال حوكمة البيانات عامل تمكين حاسما لتعزيز وظيفة التقييم.** واستنادا إلى سياسة الصندوق بشأن حوكمة البيانات الموافق عليها في عام 2025، وخطة عمله بشأن حوكمة البيانات التي عرضت في عام 2026، يسعى الصندوق إلى بناء بيئة تكون فيها البيانات قوية وموثوقة ويجري تبادلها بكفاءة بين الوظيفتين بأكثر الطرق الممكنة من حيث فعالية التكلفة.

11- **كما تعزز الإدارة الاستفادة من أكاديمية العمليات التابعة لها لتعزيز قدرات الموظفين في مجال التقييم الذاتي.** وتتفق الإدارة مع نتيجة استعراض الأقران الخارجي التي تفيد بأن التقييم الذاتي الأكثر مصداقية يتطلب التدريب والتوجيه المناسبين. ومجرد تحديث المبادئ التوجيهية لن يكفي. وأكاديمية العمليات هي في أفضل وضع لإعداد دورات تدريبية بشأن الرصد والتقييم أو تحديث الدورات الحالية بناء على الطلب. والأكاديمية آلية مؤسسية رئيسية لتعزيز القدرات التشغيلية للأفرقة القطرية، والخبراء التقنيين، والشركاء. ويطلق الصندوق الآن، بالإضافة إلى نظام التعلم الداخلي الراسخ فيه، برنامج الأكاديمية الخاص بوحدات إدارة المشروعات، الذي يستحدث بيئة تعلم حديثة تتمحور حول المستخدم، وقائمة على التكنولوجيا، ومصممة خصيصا لوحدات إدارة المشروعات.

12- **وبدلا من إدخال تقييم متابعة إضافي بشأن التقييم الذاتي، تفضل الإدارة مواصلة دمج هذه الجوانب في تقاريرها المعتادة.** والإدارة ملتزمة برصد التقدم المحرز بشأن التكامل وتعزيز نظام التقييم الذاتي. وتغطي هذه الجوانب بالفعل بشكل منتظم في التقارير والوثائق السنوية أو الدورية القائمة مثل تقرير الفعالية الإنمائية للصندوق، وتقرير رئيس الصندوق عن وضع تنفيذ توصيات التقييم وتدابير الإدارة، ورد الإدارة على التقرير السنوي عن التقييم المستقل في الصندوق، وعمليات استعراض منتصف المدة لدورات تجديد موارد الصندوق. وتمثل مواصلة هذه الممارسة استخداما أكثر كفاءة للميزانية من الالتزام بدراسات إضافية، وتسمح بتبسيط عدد من الوثائق المقدمة إلى الدول الأعضاء.

- 13- التوصية 3. ينبغي أن يعمل الصندوق على تعزيز ثقافة التعلم لديه من خلال تعزيز التعاون الوثيق بين الإدارة ووظيفة التقييم، وذلك بهدف تحسين الاستفادة من دروس التقييم واستخدامها في القرارات الاستراتيجية والتشغيلية.
- 14- تتفق الإدارة على أهمية تعزيز ثقافة التعلم، بما في ذلك من خلال تحسين التعاون مع وظيفة التقييم المستقل. وتحدد المجالات الرئيسية للتعاون الأوثق في إطار التوصية 2. وبالإضافة إلى هذه المجالات، تتفق الإدارة على أن حسن توقيت النشر واختيار قنوات التواصل عاملان أساسيان للاستفادة والتعلم. وتضمن الإدارة عاليا فرص التعلم التي توفرها الحلقات الدراسية لمكتب التقييم المستقل في الصندوق بشأن التقييم - والتي تشهد حضورا جيدا جدا بشكل عام - وستواصل التعاون مع مكتب التقييم المستقل في الصندوق لتحقيق المستوى الأمثل للأطر الزمنية وقنوات التواصل.
- 15- وبالإضافة إلى ذلك، ستستفيد الإدارة من الهيكل المعاد معايرته لمكتب الفعالية الإنمائية لتعزيز بيئة أكثر تمكينا للتعلم. ومنذ إنشاء مكتب الفعالية الإنمائية الأولى، جرى تعزيزه بشكل أكبر من خلال هيكل معدل (نافذ المفعول منذ يناير/كانون الثاني 2026)، والذي عزز تكامل الوظائف التحليلية والتشغيلية والتعليمية. وهذا يضمن ترجمة المعرفة والأدلة التقييمية بشكل أكثر منهجية إلى توجيهات سياسية، وقرارات استثمارية، وتنفيذ تشغيلي.
- 16- التوصية 4. ينبغي أن يعمل مكتب التقييم المستقل على زيادة تركيز ووضوح توصياته لتعزيز قابليتها للتنفيذ وقيمتها في صنع القرار.
- 17- تتفق الإدارة مع توصية استعراض الأقران الخارجي بشأن تبسيط التوصيات، وتعزيز تركيزها، والحد من التجزئة. وتدعم الإدارة عقد اجتماعات تقنية بشأن التوصيات لضمان فهم عملي للتبعات وتحديد الخطوات التالية. وستكون أدوات الذكاء الاصطناعي مفيدة في توثيق الحصائل الرئيسية لهذه الاجتماعات، بما يتيح تسجيلها وإتاحتها للموظفين، وبالتالي الحد من آثار دوران الموظفين.
- 18- ومن المهم أن تأخذ التوصيات في الاعتبار الجوانب المتعلقة بالميزانية. وترى الإدارة أنه ينبغي أن تبدأ التوصيات في الإقرار صراحة بالآثار المترتبة على الميزانية عندما تكون ملحوظة، أو تقديم أمثلة على مبادرات ليس لها أثر على التكلفة، بما في ذلك الاستفادة من خبرات المنظمات المتخذة أساسا للمقارنة. ومن شأن ذلك أن يساعد على تعزيز الشفافية بشأن درجة تنفيذ التوصيات ويجعل المفاضلة أكثر وضوحا. كما يوفر ذلك قدرا أكبر من الوضوح للدول الأعضاء، حيث سيجري إطلاعها على الخيارات التي ستستخدمها الإدارة، بما يمكنها من تقديم توجيهات مستنيرة.
- 19- وتدعم الإدارة الممارسة الحالية المتمثلة في الاعتماد على ضمان الجودة المستقل لمكتب الفعالية الإنمائية والاستعراض المستقل لمكتب التقييم المستقل في الصندوق لتقييم تبني التوصيات، بالإضافة إلى الاستفادة من الحوار البناء القائم بين الأطراف، بدلا من إضافة طبقات إضافية من آليات التحقق. وينبغي تكريس موارد إضافية للتعلم، حيثما كان ذلك متاحا، لأن المسألة تضمن من خلال لوحات المعلومات العامة مثل أداة تتبع تقرير رئيس الصندوق عن وضع تنفيذ توصيات التقييم وتدابير الإدارة، ووثائق مثل تعليقات مكتب التقييم المستقل في الصندوق على تقرير رئيس الصندوق عن وضع تنفيذ توصيات التقييم وتدابير الإدارة. وستوجه الإدارة موارد من الميزانية نحو بناء قدرات الموظفين لإجراء تقييم ذاتي وإعداد تقارير عالية الجودة، وتعزيز قدرتهم على الاستفادة من الأدلة لتحسين تصميم المشروعات وتنفيذها، بدلا من اللجوء إلى التحقق الخارجي من المعلومات التي جرى التثبت منها بالفعل من قبل مكتب الفعالية الإنمائية ومكتب التقييم المستقل في الصندوق.

- 20- التوصية 5. ينبغي أن يعمل مكتب الفعالية الإنمائية ومكتب التقييم المستقل على تعزيز التعاون مع المبادرات العالمية ذات الصلة³ بشأن تنمية قدرات الرصد والتقييم لتوضيح الأدوار، وتعزيز القدرات، وتحسين قيمة صنع القرار في الرصد والتقييم داخليا ومع الشركاء القطريين على حد سواء.
- 21- تتفق الإدارة على أهمية تعزيز قدرات الرصد والتقييم على كل من مستوى الموظفين ووحدات إدارة المشروعات. ولبرنامج الرصد والتقييم الريفيين - المرحلة الثالثة، الممول بمنحة من الصندوق، هدفان: (1) تدريب موظفي وحدات إدارة المشروعات التابعة للصندوق؛ (2) جعل توفير التعلم مستداما، من أجل تخفيف الآثار السلبية ل دوران موظفي وحدات إدارة المشروعات. ويجري تنفيذ برنامج الرصد والتقييم الريفيين بالتعاون مع مركز التعلم بشأن التقييم والنتائج في أفريقيا الناطقة بالبرتغالية والبرازيل، والشركاء المنفذين للمبادرة العالمية للتقييم. وهذا يكمل الجهود الجارية من خلال أكاديمية العمليات والمبادرات الإقليمية لبناء القدرات.
- 22- وبالإضافة إلى ذلك، يتعاون الصندوق مع البنك الدولي، والمصارف الإنمائية المتعددة الأطراف الأخرى في إطار مبادرة وحدات تنفيذ المشروعات بغرض تحقيق النتائج، التي أطلقت خلال اجتماعات الربيع للبنك الدولي لهذا العام. وتهدف المبادرة إلى تعزيز جهود بناء القدرات الوطنية في مجال الرصد والتقييم، وتحديد أساس مشترك للمعايير، والكفاءات، والتعلم من أجل تحقيق النتائج للمهنيين العاملين في مشروعات التنمية. وهي توسع نطاق وصول عمل الصندوق بشأن برنامج الرصد والتقييم الريفيين من خلال الاستفادة من مواد وخبرات التعلم لدعم التعلم وتعزيز قدرات الرصد والتقييم عبر المؤسسات.
- 23- وتُعدّ جهود بناء القدرات الحالية حاسمة في السياقات الهشة والمتأثرة بالنزاع. ويتسم نهج الصندوق في هذه السياقات بالتمايز: حيث يكون تصميم المشروعات مرحليا وتسلسليا، مع معايرة التوقعات وفقا لذلك.
- 24- التوصية 6. ينبغي أن يعيد المجلس التنفيذي تأكيد التزامه بسياسة التقييم لعام 2021 وأن يحمي استقلالية مكتب التقييم المستقل ودور مكتب الفعالية الإنمائية من خلال توضيح الملاحق في السياسة.
- 25- وتؤكد الإدارة جاهزيتها الكاملة للعمل مع مكتب التقييم المستقل في الصندوق بشأن تحسين ملاحق سياسة التقييم من خلال توضيح دور مكتب الفعالية الإنمائية. ومكتب الفعالية الإنمائية يعمل منذ عام 2025 ويضطلع، من بين جملة وظائف أخرى، بدور الوصي على التقييم الذاتي في المؤسسة، وجميع أشكال التعاون بين الإدارة ومكتب التقييم المستقل في الصندوق.

ثالثا- الاستنتاجات

- 26- تعرب الإدارة عن بالغ تقديرها للرؤى الواردة في تقرير استعراض الأقران الخارجي الثالث لوظيفة التقييم في الصندوق وتتمن فرصة تقديم التعليقات لاستعراضها من قبل الدول الأعضاء. وتؤكد الإدارة احترامها الكامل لدور واستقلالية مكتب التقييم المستقل في الصندوق، وهي على استعداد لتعزيز تعاونها المستمر لمعالجة التوصيات القيمة الواردة في التقرير.

³ مثل مبادرة التقييم العالمية، بما في ذلك مركز التعلم بشأن التقييم والنتائج.