



البنك الإسلامي للتنمية



جدة

يناير ٢٠٢٢

المحتويات

| | | |
|----|--|----|
| ١ | المقدِّمة | ١ |
| ٢ | أهداف السِّياسة ونطاقها | ٢ |
| ٢ | الغرض من التقييم المستقلّ | ٣ |
| ٣ | المبادئ الإرشادية: | ٤ |
| ٦ | التبعية والتفاعل التنظيمي | ٥ |
| ٦ | اختيار مدير وظيفة التقييم المستقلّ وتعيينه وعزله | ٦ |
| ٧ | الأدوار والمسؤوليات | ٧ |
| ١٠ | معايير التقييم وطرقه | ٨ |
| ١٢ | الإفصاح والتّشر | ٩ |
| ١٢ | استراتيجية الأعمال وبرنامج العمل والموازنة | ١٠ |
| ١٢ | سجل الإصدارات | ١١ |
| ١٣ | الملحق ١: تعريف المصطلحات الأساسية | ١٣ |

١. المقدمة

١-١ البنك الإسلامي للتنمية (البنك) منوط بمقتضى اتفاقية تأسيسه بدعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية لبلدانه الأعضاء والجاليات المسلمة في البلدان غير الأعضاء وفق أحكام الشريعة الإسلامية. ويتطلب ذلك تحقيق نتائج إنمائية ملموسة وقابلة للقياس. وبناء على ذلك، وُجّهت الأهداف الاستراتيجية للبنك نحو تحسين الكفاءة والفعالية في تقديم الخدمات.

١-٢ وقد كان البنك واعياً منذ البداية بأجندة الفعالية الإنمائية، والتزم بتطبيق أهمّ المبادرات والمبادئ المنبثقة عن المنتديات الإنمائية الدولية، مثل إعلان باريس بشأن فعالية المعونة الصادر سنة ٢٠٠٥، وخطة عمل أكرا الصادرة سنة ٢٠٠٨، والمنتدى الرفيع المستوى بشأن فعالية المعونة المنعقد في بوسان سنة ٢٠١١، وخطة التنمية المستدامة لسنة ٢٠٣٠، في أنشطته التشغيلية الرئيسية بغرض إحداث أكبر تأثير ممكن لتدخلاته الإنمائية. وما زال البنك يسعى أيضاً لخدمة أجندة "الإدارة من أجل تحقيق النتائج الإنمائية" الرامية إلى ضمان اتباع نهج متناسقة لقياس النتائج فيما بين المؤسسات المالية الدولية وغيرها من الشركاء الإنمائيين.

١-٣ ويعي البنك أهمية التقييم كآلية لقياس النتائج الإنمائية، واستخلاص الدروس، وتعزيز المساءلة أمام الأطراف المعنية، والتعلم من أجل تحسين الفعالية. وقد ذُكرت الحاجة إلى تقييم أنشطة البنك في المادة ١٦-٣ من اتفاقية التأسيس التي تنصّ على ما يلي: "يتخذ البنك الإجراءات اللازمة للتأكد من أن التمويل الذي يقدمه سوف يقتصر استخدامه على الأغراض التي خصص لها."

١-٤ وقد استحدثت وظيفة التقييم في البنك سنة ١٩٩١ بإنشاء مكتب تقييم العمليات. واعتمدت أول مبادئ توجيهية بشأن التقييم سنة ١٩٩٣، ثمّ حُدثت وطُوّرت سنة ٢٠٠٥ بحيث تعكس تغيير البيئة التنظيمية. وانصبّ التركيز في المبادئ التوجيهية بشأن التقييم أساساً على التقييم البعدي للمشاريع.

١-٥ وفي سنة ٢٠٠٩، نفذ البنك إصلاحات هيكلية تضمنت تحويل مكتب تقييم العمليات إلى وظيفة مستقلة على مستوى المجموعة سمّيت "إدارة تقييم عمليات المجموعة" وأخضعت للتبعية المباشرة لمجلس المديرين التنفيذيين. وقد وُسّعت مهمة إدارة تقييم عمليات المجموعة ونطاق عملها ليشملا كل

أنواع تدخلات البنك وكيانات المجموعة^١، غير أن مهمتها عدلت بعد التحوّل التنظيمي الذي نُفذ سنة ٢٠١٧ بحيث تركز على البنك فقط دون سائر الكيانات. وطبقاً لذلك، عُيّر اسم هذه الإدارة من "إدارة تقييم عمليات المجموعة" إلى "إدارة تقييم العمليات".

٢ أهداف السياسة ونطاقها

١-٢ تهدف هذه السياسة إلى تهيئة إطار مؤسسيّ لوظيفة التقييم المستقلّ في البنك وتعزيز ممارسة التقييم فيه. وتوضّح هذه السياسة توزيع الأدوار والمسؤوليات بين مختلف الأطراف المعنية بإدارة التقييم في البنك، وتراعي مبادئ البنك المتعلقة بالحوكمة المؤسسية وإطاره الاستراتيجيّ بغرض دعم عملية اتخاذ القرار القائمة على الأدلة، وتقوية الأداء المؤسسي، وتعزيز الفعالية الإنمائية لتدخلات البنك.

٢-٢ كما تهدف سياسة التقييم إلى مواءمة ممارسات التقييم في البنك مع معايير الممارسات الجيدة التي وضعتها مجموعة التعاون في مجال التقييم للبنوك الإنمائية المتعددة الأطراف، ومع مبادئ التقييم التي وضعتها لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصاديّ. وتنطبق هذه السياسة على جميع الأنشطة والبرامج الواقعة في نطاق اختصاص وظيفة التقييم المستقلّ.

٣ الغرض من التقييم المستقلّ

١-٣ الغرض الأساسيّ من التقييم المستقلّ تقديم تقييم موضوعيّ لنتائج التدخلات الإنمائية والبرامج المؤسسية للبنك لأغراض المساءلة والتعلّم. فمن جهة، يهدف التقييم المستقل إلى معرفة مدى تحقيق التدخلات الإنمائية والبرامج المؤسسية للبنك للمخرجات والحصائل والتأثيرات المرادة منها، ومن ثمّ وضع البنك في محل المساءلة أمام الأطراف المعنية من حيث سلامة تخصيص الموارد واستخدامها. ومن جهة أخرى، يستخلص التقييم المستقل دروساً وتوصيات قائمة على الأدلة يُستفاد منها في صياغة السياسات والاستراتيجيات والعمليات المستقبلية، ما يؤديّ إلى تعظيم تأثير أداء البنك وفعاليته الإنمائية.

٢-٣ ويحدد إطار البنك الخاصّ بالتقييم بوضوح دور التقييم المستقل في سياق تزايد الاهتمام بالأداء المؤسسي، والفعالية الإنمائية، والإدارة القائمة على النتائج، وتعزيز الحوكمة واتخاذ القرار على نحو أكثر استنارة. وفي الوقت ذاته، يعدّ نظام التقييم الذاتيّ القويّ شرطاً ضرورياً لقوة التقييم المستقل. والسبب

^١ كيانات مجموعة البنك هي: البنك الإسلامي للتنمية، والمؤسسة الإسلامية لتأمين الاستثمار وائتمان الصادرات، والمؤسسة الإسلامية لتنمية القطاع الخاص، والمؤسسة الدولية الإسلامية لتمويل التجارة، ومعهد البنك الإسلامي للتنمية.

هو أنّ نظام التقييم الذاتيّ القويّ يضمن الحفاظ على مصدر أدلّة أقوى طوال فترة تنفيذ المشروع، ما يوفّر أساساً متيناً للتقييم المستقلّ.

٤ المبادئ الإرشادية:

٤-١ ترد فيما يلي المبادئ الأساسيّة التي يسترشد بها في أنشطة التقييم في البنك، وهي متوافقة مع معايير الممارسات الجيدة والمبادئ المقبولة دولياً لتقييم المعونة الإنمائية (وهي تحديداً معايير الممارسات الجيدة التي وضعتها مجموعة التعاون في مجال التقييم، ومبادئ تقييم المعونة الإنمائية التي وضعتها لجنة المساعدة الإنمائية).

أولاً. الاستقلالية

٤-٢ الاستقلاليّة مبدأ حاسم بالنسبة لموضوعية نتائج التقييم ومصداقيتها، ويؤخى منها تعزيز الأداء والشفافيّة والمساءلة. ومن المحتم ألاّ يُجرى التقييم المستقلّ منعزلاً، لأنّه تشاركيّ بطبيعته، ويشرك جميع الجهات المستفيدة والمعنية بطريقة شاملة. وعلى وجه التحديد، تتميّز استقلاليّة وظيفة التقييم بأربعة أبعاد مهمّة مترابطة فيما بينها أيضاً.

أ. الاستقلالية التنظيمية: للاستقلالية التنظيمية أهمية حاسمة لتفادي أيّ تحكّم من الإدارة وأيّ تدخّل من وحدات الأعمال التي تصمّم التدخلات الإنمائية وتنقّدها. كما أنّها تكفل النفاذ الكامل إلى المعلومات اللازمة والقدرة على العمل دون قيود. فيجب على الإدارة تمكين وظيفة التقييم المستقلّ من النفاذ الكامل إلى المعلومات، وألاّ تفرض قيوداً على نطاق تقارير التقييم ولا محتواها ولا نتائجها ولا توصياتها. وتعرض الموازنة المقترحة لوظيفة التقييم المستقلّ على المجلس للنظر والاعتماد كمكوّن منفصل عن الموازنة الإدارية العامّة للبنك، وطبقاً لقواعد البنك وإجراءاته. وتكون موازنة وظيفة التقييم المستقلّ محمية، ولكن إذا أدخلت تغييرات هامّة على الموازنة العامّة للبنك خلال سنة الموازنة، جاز تعديل موازنة وظيفة التقييم المستقلّ بالتشاور مع مجلس المديرين التنفيذيين.

ب. الاستقلاليّة السلوكيّة: بالاستقلاليّة السلوكيّة تكتسب وظيفة التقييم المستقلّ صلاحية إعداد برنامج عملها الخاصّ قبل عرضه على المجلس للاستعراض والاعتماد من خلال لجنة العمليات والفعالية الإنمائية. ويترتّب عليها إعداد تقارير التقييم ونقل النتائج إلى المجلس والأطراف المعنيّة الأخرى دون تدخّل من الإدارة. ومن أجل الحفاظ على الاستقلالية السلوكيّة لوظيفة التقييم

المستقل، يكون اختيار مدير هذه الوظيفة وتعيينه وعزله بالتشاور مع مجلس المديرين التنفيذيين. وبالمثل، يتمتع موظفو وظيفة التقييم المستقل بالحماية من الضّغط والترهيب والانتقام على الصعيدين الداخلي والخارجي.

ج. الحماية من التأثير الخارجي: لا تكون وظيفة التقييم المستقل موضوعية ولا فعّالة إلا إذا كانت محمية من التأثير والضّغط الخارجيين، حيث تتيح تلك الحماية لوظيفة التقييم المستقل تحديد الأولويات، وتصميم آلياتها ومنتجاتها، واستخدام مواردها البشرية والمالية دون تحكم من الإدارة. وتخطّط وظيفة التقييم المستقل لأنشطة التقييم وتنقّذها دون أن تتدخل الإدارة في تصميمها وطرقها، وتسلم من أيّ تأثير خارجي عند التخطيط لأنشطة التقييم واختيارها.

د. تفادي تضارب المصالح: يُفادى تضارب المصالح بضمان عدم مشاركة المقيمين بطريقة مباشرة في أي شيء يتعلق بموضوع التقييم من حيث وضع السياسات أو التصميم أو التنفيذ أو الإدارة، لا قبل التقييم ولا بعده. ويتكفل مدير وظيفة التقييم المستقل بعدم نشوء أيّ تضارب مصالح فعليّ أو متصوّر في التقييمات و/أو تشكيل فرق التقييم، وبسحب أي موظّف من التقييم إذا نشأ أيّ تضارب مصالح غير مقصود أو غير متوقّع. ويتفادى المقيّمون أيّ حالة تنطوي على تضارب، أو شبهة تضارب، بين مصالحهم الشخصية وتأدية واجباتهم.

ثانياً. النّفع

٣-٤ تنقذ التقييمات للوقوف على مدى فعالية التدخلات الإنمائية والبرامج المؤسسية للبنك. وتكون المواضيع الخاضعة للتقييم ذات أهمية ووجاهة عالية. كما تكون النتائج والدروس والتوصيات الناتجة عن التقييم وجيهة نافعة جيدة التوقيت عملية واقعية بالنسبة إلى البنك وإلى الأطراف المعنية. وتضمن عملية التقييم التوعية والتعلّم المتواصلين لجميع الأطراف المعنية بنتائج التقييم.

ثالثاً. المصدقية

٤-٤ تتوقّف مصداقية التقييمات على مدى كفاءة المقيمين ومستوياتهم المعرفية ونزاهتهم ودقة تحليلهم. وفضلاً عن ذلك، يكون فريق التقييم متوازناً بقدر ما تفرضه الحاجة من حيث التنوع والخبرة.

وحفاظاً على مصداقية التقييمات، تنقذ وظيفة التقييم المستقل التقييمات بناء على أدلة وجيهة وموثوقة، وحسب الممارسات الجيدة ومعايير الجودة.^٢

رابعاً. الحياد

٤-٥ يتعد المقيّمون عن الآراء المنحازة، ولا يرضخون للضغط الخارجي عند إجراء التقييمات. ويلتزم بالحياد في مراحل التقييم كافة، بما في ذلك التخطيط واختيار أعضاء فريق التقييم وإعداد التقرير. ويتقيد المقيّمون دوماً بمبدأ الحياد تجاه الأطراف المعنية كافة.

خامساً. الشفافية

٤-٦ يتحلّى المقيّمون بالشفافية تجاه جميع الأطراف المعنية، ويستندون إلى أدلة في التحليل والحكم بالتجّاح أو الفشل على حدّ سواء. وإذا كان للأطراف المعنية آراء مخالفة، يذكر ذلك بوضوح وصراحة في تقرير التقييم. وتتطلب الشفافية أيضاً إخضاع جميع أوراق التّهج وتقارير التقييم لعملية ضمان الجودة، مما يشمل استعراض الأقران الداخليّ وعرض المسودات على موظفي العمليات الرئيسيّين قبل الإصدار النهائيّ. وعلاوة على ذلك، تُرسل النتائج والتوصيات بالطريقة المناسبة إلى جميع الأطراف المعنية باستخدام كلّ القنوات المتاحة. ويُفصح عن تقارير التقييم النهائيّة لجميع الأطراف المعنية وعمامة الناس طبقاً لسياسة البنك المتعلّقة بالإفصاح.

سادساً. الشراكة

٤-٧ تعكف وظيفة التقييم المستقل في البنك باستمرار على بناء شراكات تعاونيّة مع وظائف التقييم في البنوك الإنمائية المتعددة الأطراف الأخرى وغيرها من الجهات الشريكة الإنمائية ومع الأطراف المعنية الأساسية في البلدان الأعضاء، ومنها الهيئات الحكومية والوكالات المنفذة والجهات المستفيدة من المشاريع. وتيسر تلك الشراكات التعلّم وتبادل المعارف، والتقييمات المشتركة، وتعزيز مواءمة معايير وإجراءات وممارسات التقييم.

^٢ ٢٠١٠ لجنة المساعدة الإنمائية - معايير الجودة لتقييم التنمية.

٤-٨ وتتعاون وظيفة التقييم المستقل في البنك مع مؤسسات التقييم في البلدان الأعضاء على تنظيم ندوات وملتقيات وزيارات تعريفية. كما أنها تعقد شراكات مع شبكات التقييم ذات الصلة، ومن أهمها مجموعة التعاون في مجال التقييم، ولجنة المساعدة الإنمائية، وجمعيات التقييم، وغيرها من الشبكات.

٥ التبعة والتفاعل التنظيمي

٥-١ تتبع وظيفة التقييم المستقل بشكل مباشر مجلس المديرين التنفيذيين من خلال لجنة العمليات والفعالية الإنمائية المنبثقة عن المجلس، بينما تتبع رئيس البنك فيما يتعلق بالأمور الإدارية^٣. وفي معرض تخطيط ومباشرة أعمالها، تنسق وظيفة التقييم المستقل مع مختلف وحدات الأعمال في البنك. ويدعى مدير وظيفة التقييم المستقل بانتظام إلى اجتماعات الإدارة العليا - بصفة مراقب - لعرض الآراء من منظور التقييم المستقل.

٥-٢ وتتفاعل وظيفة التقييم المستقل مع مجتمعات البنك ووحدات الأعمال فيه لفهم ما يحيط بكل منها من قيود وفرص ومخاطر وسياسات وعمليات، وللنفاذ إلى كل ما يلزمها من وثائق ومصادر معلومات لتسهيل تادية واجباتها بفعالية.

٦ اختيار مدير وظيفة التقييم المستقل وتعيينه وعزله

٦-١ يقود الرئيس عمليات اختيار مدير وظيفة التقييم المستقل وتعيينه وعزله. وتباشر عملية الاختيار هيئة يشكّلها الرئيس لهذا الغرض. وتتألف هيئة الاختيار هذه من أربعة أعضاء يرأسهم نائب الرئيس المسؤول عن الموارد البشرية، وتضمّ أحد كبار خبراء التقييم على المستوى الدولي. وتُتبع في عملية الاختيار إجراءات الموارد البشرية المعتادة للبنك.

٦-٢ وتناقش هذه الهيئة في اختصاصات مدير وظيفة التقييم المستقل وتتفق عليها. وتعلن إدارة الموارد البشرية في البنك عن المنصب وتقدّم قائمة مختصرة للمرشحين إلى الهيئة. وبعد إجراء المقابلات

^٣ تمثل التبعة الوظيفية للمجلس أهمية حيوية لتحقيق الاستقلالية الفعلية للتقييم طبقاً لمعايير الممارسة الجيدة الدولية. ولهذا الغرض، يعتمد المجلس، من خلال لجنة العمليات والفعالية الإنمائية، برنامج العمل السنوي لوظيفة التقييم المستقل وموازنتها ومواردها. ومن جهة أخرى، تهدف التبعة الإدارية للرئيس إلى تيسير العمليات اليومية، وتشمل الإشراف على أمور روتينية من قبيل متعلقات إدارة الموارد البشرية، واعتمادات التفقات فيما يتجاوز صلاحية المدير، والاتصال الداخلي، وتدقق المعلومات.

بدعم من إدارة الموارد البشرية في البنك، تقترح الهيئة المرشح النهائي (أو المرشحين النهائيين) على الرئيس. ويعين الرئيس أحد المرشحين بعد التشاور مع مجلس المديرين التنفيذيين.

٦-٣ ويعين مدير وظيفة التقييم المستقل لفترة خمس سنوات غير قابلة للتجديد. ويعود قرار إنهاء عقد مدير وظيفة التقييم المستقل إلى الرئيس بعد التشاور مع مجلس المديرين التنفيذيين. وينبغي للموظف الذي يكمل مهمته مديرًا لوظيفة التقييم المستقل بنجاح مغادرة البنك فورًا، ولكنه يستطيع العودة إلى البنك كموظف في منصب آخر بعد فترة فصل مدتها سنتان.

٧ الأدوار والمسؤوليات

أولاً. مجلس المديرين التنفيذيين

٧-١ يشرف مجلس المديرين التنفيذيين على وظيفة التقييم المستقل من خلال لجنة العمليات والفعالية الإنمائية. ويعتمد مجلس المديرين التنفيذيين ولاية وظيفة التقييم المستقل التي تحدد نطاقها ووظائفها وهيكل التسلسل الوظيفي فيها، كما يعتمد السياسات الرامية إلى تعزيز استقلالية وظيفة التقييم وفعاليتها.

٧-٢ وفيما يلي الأدوار الرئيسية للجنة العمليات والفعالية الإنمائية:

- أ. استعراض عمل وظيفة التقييم المستقل وإجازته، بما في ذلك استعراض صياغة وتنفيذ برنامج عملها السنوي وموازنتها، ورفع توصيات إلى مجلس المديرين التنفيذيين للنظر فيها.
- ب. واستعراض جميع تقارير التقييم الكلي^٤ وإجازتها، ومنها تقرير التقييم السنوي، وتقارير التقييم الخارجي المستقلة، فضلاً عن ردود الإدارة على جميع تقارير التقييم.
- ج. ورصد ما تتخذه الإدارة من إجراءات بشأن التوصيات الواردة في تقارير التقييم التي تقرها اللجنة، وترفع تقارير إلى مجلس المديرين التنفيذيين بشأن تلك الإجراءات.
- د. وتقديم المشورة بشأن اختيار مدير وظيفة التقييم المستقل وعزله.

ثانياً. وظيفة التقييم المستقل

^٤ تشمل التقييمات الكلية التقييم الذي لا يندرج تحت تقييمات المشاريع، وتشمل المساعدة القطرية، والاستراتيجيات، والشركات، والسياسات، والتقييمات المؤسسية، والتقييمات القطاعية والموضوعية، والتقييمات الأخرى الأوسع نطاقاً.

٣-٧ تتمثل رسالة وظيفة التقييم المستقل في المساهمة في تحويل البنك إلى منظمة قائمة على المعرفة تتعلم من تجاربها لتحسن فعاليتها الإنمائية.

٤-٧ وتدعم وظيفة التقييم المستقل مجلس المديرين التنفيذيين في أدواره الإشرافية كما يلي:

أ. وضع الأهداف الاستراتيجية والاتجاه لعمل تقييم العمليات، وصياغة برنامج العمل السنوي الذي يشمل التقييمات الكلية، وتقييمات المشاريع، والتقييمات حسب الطلب، بالإضافة إلى أنشطة التمكين والتعلم والتوعية.

ب. والتخطيط لتقييم معتمق للتدخلات الإنمائية والبرامج المؤسسية للبنك والاضطلاع به لتقييم وجاقتها وكفاءتها وفعاليتها واستدامتها.

ج. واستخلاص أهم الدروس وتقديم التوصيات لتحسين أداء التدخلات الإنمائية والبرامج المؤسسية للبنك عن طريق ضمان مراعاتها في السياسات والاستراتيجيات والعمليات المستقبلية للبنك.

د. والتحقق من أعمال التقييم الذاتي التي تضطلع بها مختلف وحدات البنك، وضمان التكامل بين التقييمات الذاتية والمستقلة.

هـ. وتطوير نظام لإدارة المعرفة فيما يتعلق بعمل التقييم وتعهد ذلك النظام لتبادل الدروس والممارسات الفضلى والتوصيات ليستخدمه موظفو البنك.

و. وتطوير وتحديث إطار شامل وأدوات لإجراء عمل التقييم على مستوى المؤسسة/التدخلات لتعزيز دقة التقييم.

ز. والانخراط في شراكات مع شبكات التقييم المهنية، وموظفي التقييم في المؤسسات النظرية، ومجموعة تنسيق التقييم لتعزيز قدرات البنك في التقييم، ودعم مواءمة معايير التقييم في البنوك الإنمائية المتعددة الأطراف.

ح. ورفع تقارير إلى مجلس المديرين التنفيذيين بشأن نتائج التقييم وبشأن اعتماد توصيات التقييمات وتنفيذها.

ط. والترويج لثقافة التقييم -سواء في مجموعة البنك أو في البلدان الأعضاء- لضمان مساهمة التقييم في تحسين التعلم والأداء.

ي. والمساهمة في تعزيز قدرات البلدان الأعضاء في الإدارة من أجل تحقيق النتائج، وتحسين أنظمتها الخاصة بالرصد والتقييم.

٥-٧ وتمثل المسؤوليات الرئيسية لمدير وظيفة التقييم المستقل فيما يلي:

- أ. إعداد برنامج عمل ووظيفة التقييم المستقل وموازنتها.
- ب. والإشراف على تنفيذ برنامج عمل ووظيفة التقييم المستقل وتوجيهه، وإدارة الموارد البشرية والمالية للوظيفة بالطريقة المناسبة طبقاً لقواعد البنك وإجراءاته.
- ج. وقيادة اختيار موظفي وظيفة التقييم المستقل طبقاً للمبادئ التوجيهية والإجراءات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية في البنك.
- د. وضمان الامتثال للمعايير والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالجودة بما يتماشى مع معايير الممارسة الجيدة التي وضعتها مجموعة التعاون في مجال التقييم للبنوك الإنمائية المتعددة الأطراف.
- هـ. واعتماد جميع تقارير التقييم التي تعدّها وظيفة التقييم المستقل.
- و. ورفع تقارير عن عمل ووظيفة التقييم المستقل ونتائجها إلى المجلس.
- ز. وتنسيق نشر نتائج التقييم ومعارفه بين كلّ الأطراف المعنية من خلال أنظمة وشبكات إدارة المعارف.
- ح. والتشارك الفعّال مع وحدات الأعمال الداخليّة والبلدان الأعضاء ومجتمع التقييم والتنمية على الصعيد الدولي عمومًا لبناء القدرات وتبادل المعارف في مجال التقييم.

ثالثًا. الإدارة

٦-٧ تدعم الإدارة وظيفة التقييم المستقل كما يلي:

- أ. ضمان وجود نظام تقييم ذاتيّ فعّال ومتوائم مع التقييم المستقلّ.
- ب. وضمان وجود مؤشرات أداء ومستهدفات محددة بوضوح للتدخلات المقترحة للتمكين من التقييم الفعّال.
- ج. وتمكين النفاذ إلى كلّ المعلومات الداخلية التي تراها وظيفة التقييم المستقل ذات صلة.

- د. وتسهيل الأنشطة الميدانية لوظيفة التقييم المستقل.
- هـ. والرد على نتائج التقييم، وضمان مراعاة الدروس ذات الصلة بشكل واف في استراتيجيات البنك وسياساته وتدخلاته.
- و. ووضع خطة عمل للإدارة لضمان تنفيذ توصيات التقييم، ورفع تقارير دورية عن حالة تنفيذها.
- ز. ودعوة وظيفة التقييم المستقل إلى حضور اجتماعات الإدارة بصفة مراقب أو المشاركة فيها، حيثما تقتضي الضرورة، لتعزيز فهم المسائل الإنمائية والمؤسسية وتوجيه اتخاذ القرارات بشأنها.

٨ معايير التقييم وطرقه

أ. عملية التقييم

- ٨-١ تضع وظيفة التقييم المستقل مبادئ توجيهية للتقييم في البنك بناء على أفضل الممارسات والمعايير والطرق الدولية السائدة، وخاصة معايير الممارسة الجيدة التي وضعتها مجموعة التعاون في مجال التقييم، والمعايير التي وضعتها لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ويحدد كل من المبادئ التوجيهية منهجية ومعايير تقييم وتصنيف أداء التدخلات الإنمائية والبرامج المؤسسية للبنك بناء على معايير التقييم المعترف بها دولياً.
- ٨-٢ وتكفل وظيفة التقييم المستقل الشفافية التامة في نهجها وعملياتها في التقييم، ودعم نتائجها واستنتاجاتها بأدلة وقائعية. كما تحرص على استخدام طرق تقييم ذات مصداقية، مما يشمل جمع البيانات الشامل، والمقارنة المتسقة، والتثليث.
- ٨-٣ وتخضع جميع التدخلات الإنمائية للتقييم الذاتي، وتُستعرض نسبة معقولة من مخرجات التقييم الذاتي ويُتحقق منها بشكل مستقل. وتختار عينة معبرة إحصائياً لإجراء تقييم مستقل معمق.
- ٨-٤ وتجرى تقييمات كلية لتقييم وجهة برامج البنك الإنمائية وفعاليتها إجمالاً، وتستخلص منها نتائج ودروس وتوصيات لتوجيه تصميم الاستراتيجيات والبرامج والمشاريع المستقبلية، ما يؤدي إلى تعزيز فعاليتها الإنمائية.

٥-٨ وتُعدّ قبل كلّ تقييم ورقة نهج توضّح الغرض والنطاق والأساس المنطقي والمنهجية المعتمدة للتقييم. كما تهيئ ورقة النهج إطاراً للتشاور مع الأطراف المعنية في مختلف مراحل التقييم.

ب. تقرير التقييم

٦-٨ ترد النتائج الأولية لمهام التقييم في التقرير عن المهمة الذي يقدم للإدارة لاتخاذ أي إجراء متابعة ناشئ عن التدخّل المقيّم.

٧-٨ ويقدم التقرير النهائي للإدارة والسلطات المعنية في البلد العضو والجهات المشاركة في التمويل (إن وُجدت) لتمكينها من اتخاذ قرارات مستنيرة وإجراءات تصحيحية مناسبة.

ج. رد الإدارة

٨-٨ تقدم مسودة تقرير التقييم للإدارة للتثبت من الحقائق والدقة والإدلاء بأرائها وتعليقاتها. وترد الإدارة بتعليقاتها على مسودات تقارير التقييم كتابياً مبيّنة فيها مواطن الاتفاق والاختلاف. وتضمّن تعليقات الإدارة في تقرير التقييم النهائي.

٩-٨ وتشارك الإدارة في اجتماعات المجلس التي تُناقش خلالها تقارير التقييم وترد على الأسئلة المطروحة. وتتكفل وظيفة التقييم المستقل بمراعاة آراء الإدارة في صياغة التوصيات وإجراءات المتابعة.

د. خطة عمل الإدارة والمتابعة

١٠-٨ يلزم الإدارة إعداد "خطة عمل الإدارة" لكلّ تقرير تقييم يتضمّن توصيات (التقييمات على مستوى المشروع والتقييمات الكلية). وتتضمّن خطة عمل الإدارة قائمة بالإجراءات التي تنوي الإدارة اتّخاذها لمعالجة توصيات التقييم.

١١-٨ وتتبع الإدارة تنفيذ توصيات التقييم وتقدم تقارير محدّثة ربع سنوية عن التقدم المحرز في تنفيذها. وبالإضافة إلى التقارير المحدّثة عن التقدم، يجب على الإدارة إجراء تقييم ذاتي بشأن مستوى اعتماد التوصيات.

١٢-٨ وتحقق وظيفة التقييم المستقل من تقارير الإدارة، وتجري تقييماً مستقلاً لمستوى اعتماد التوصيات، وتطلع المجلس بانتظام على التقدم المحرز بشأنها.

هـ. استخدام الدروس

٨-١٣ تحتفظ وظيفة التقييم المستقل بالدروس المستفادة في قاعدة بيانات. ومن جهة أخرى، تحرص الإدارة على مراعاة تلك الدروس والدروس المستخلصة من التقييم الذاتي في صياغة السياسات والاستراتيجيات الجديدة وفي تصميم العمليات والمشاريع والبرامج الجديدة.

٩ الإفصاح والنشر

(أ) التوزيع الداخلي

٩-١ تتاح تقارير التقييم ومنتجاته المعرفية للمستخدمين الداخليين باستخدام قنوات مختلفة مثل الشبكة الداخلية للتعلم وتبادل المعارف.

(ب) الإفصاح الخارجي

٩-٢ تحرص وظيفة التقييم المستقل على الإفصاح عن تقارير التقييم لجميع الأطراف المعنية وعامة الناس مع احترام ضمانات السرية. ويكون النشر عبر قنوات مختلفة منها الإنترنت والورش والندوات والملتقيات طبقاً لسياسة البنك بشأن الإفصاح.

١٠ استراتيجية الأعمال وبرنامج العمل والموازنة

١٠-١ تعدّ وظيفة التقييم المستقل استراتيجية أعمالها حسب ما يتماشى مع الأولويات الاستراتيجية للبنك. وتحدّد استراتيجية الأعمال أولويات الوظيفة ومتطلباتها من الموارد البشرية وموارد الموازنة اللازمة لتنفيذها. ويُعدّ برنامج العمل السنويّ والموازنة المناظرة له طبقاً لاستراتيجية الأعمال ويقدمان إلى المجلس للاعتماد.

١١ سجل الإصدارات

١١-١ هذه أول سياسة للتقييم المستقلّ في البنك، ويجوز تنقيحها في ضوء التجربة المكتسبة من خلال تطبيقها ولمواكبة الممارسات الفضلى المتغيرة.

١١-٢ وتدخّل هذه السياسة حيّز النفاذ اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل مجلس المديرين التنفيذيين.

الملحق ١: تعريف المصطلحات الأساسية

يستخدم البنك الإسلامي للتنمية تعاريف مقتبسة بتصريف من اللجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.^٥

المساءلة: الإلزام بالبرهنة على أنّ العمل أنجز طبقاً للقواعد والمعايير المتفق عليها، أو بإعداد التقارير بطريقة عادلة ودقيقة عن نتائج الأداء المتعلقة بما يسند من أدوار و/أو خطط. وقد يتطلب ذلك برهنة حذرة، بل ويمكن الدفاع عنها قانونياً، على أنّ العمل مطابق لشروط العقد.

تقييم المساعدة القطرية: تقييم محفظة تدخلات إنمائية واحدة أو أكثر لجهة مانحة أو وكالة، واستراتيجية المساعدة وراءها، في بلد شريك.

تدخل إنمائي: أداة دعم لجهة شريكة (مانحة أو غير مانحة) تهدف إلى تعزيز التنمية.

فعالية: مدى تحقيق التدخل، أو التحقيق المتوقع منه، لأهدافه ونتائجه، بما في ذلك أي نتائج متباينة عبر المجموعات.

كفاءة: مدى تحقيق، أو ترجح تحقيق، التدخل نتائجه بطريقة اقتصادية وفي الوقت المناسب.

تقييم: التقييم المنهجي والموضوعي لمشروع أو برنامج أو سياسة مما هو جارٍ أو مكتمل، وتصميمه وتنفيذه ونتائجه. ويتمثل الهدف في تحديد مدى الواجهة وتحقيق الأهداف، والكفاءة الإنمائية، والفعالية، والتأثير، والاستدامة. وينبغي في أي تقييم تقديم معلومات ذات مصداقية ومنفعة تسمح بتضمين الدروس المستفادة في عملية اتخاذ القرار، سواء عند الجهة المستفيدة أو المانحة.

تقييم مستقل: تقييم تجريه كيانات وأشخاص بمعزل عن أي تحكّم من المسؤولين عن تصميم التدخل الإنمائي وتنفيذه.

دروس مستفادة: تعميمات قائمة على تجارب تقييم مشاريع أو برامج أو سياسات تعمّم من الظروف الخاصة على الحالات الأوسع. وفي كثير من الأحيان، تسلط الدروس الضوء على نقاط القوة أو نقاط الضعف في الإعداد والتصميم والتنفيذ التي تؤثر في الأداء والحصائل والتأثير.

^٥ لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. (٢٠٠٢). مسرد المصطلحات الأساسية في التقييم والإدارة القائمة على النتائج.

تقييم عمليات: تقييم الديناميكيات الداخلية، ووثائق السياسات، وآليات تقديم الخدمات، وممارسات الإدارة والروابط فيما بينها لدى المنظمات المنفذة.

تقييم برامج: تقييم مجموعة من التدخلات المنظمة لبلوغ أهداف إنمائية عالمية أو إقليمية أو قطرية أو قطاعية محددة.

تقييم مشروع: تقييم تدخل إنمائي منفرد مصمم لتحقيق أهداف محددة في حدود موارد وجداول توقيت تنفيذ محددة، وعادة ما تكون مندرجة في إطار برنامج أشمل.

توصيات: مقترحات تهدف إلى تعزيز تدخل إنمائي أو فعاليته أو جودته أو كفاءته، و/أو إلى إعادة تصميم الأهداف، و/أو إلى إعادة تخصيص الموارد. وينبغي أن تُربط التوصيات بالاستنتاجات.

وجاهة: مدى استجابة أهداف التدخل وتصميمه لاحتياجات وسياسات وألويات المستفيدين العالمية والقطرية والمتعلقة بالشركاء/المؤسسات، واستمرار ذلك إذا تغيرت الظروف.

الإدارة القائمة على النتائج: استراتيجية في الإدارة تركز على الأداء وتحقيق المخرجات والحصائل والتأثيرات.

تقييم قطاعي: تقييم مجموعة من التدخلات الإنمائية قطاع ما في بلد واحد أو عبر عدة بلدان، تساهم جميعا في تحقيق هدف إنمائي محدد.

تقييم ذاتي: تقييم تجريبه الجهة المكلفة بتصميم تدخل إنمائي وتنفيذه.

استدامة: مدى استمرار، أو ترجح استمرار، المنافع الصافية للتدخل.

تقييم مواضيعي: تقييم مجموعة مختارة من التدخلات الإنمائية تعالج جميعا أولوية إنمائية محددة تشترك فيها عدة بلدان ومناطق وقطاعات.

إدارة تقييم العمليات
البنك الإسلامي للتنمية
٨١١١ شارع الملك خالد حي النزلة اليمانية
الوحدة رقم ١، جدة، ٢٢٣٣٢ - ٢٤٤٤،
المملكة العربية السعودية
الهاتف: ٦٩٣٤-٦٣٤٦-١٢-٩٦٦+
البريد الإلكتروني: oed@isdb.org

بوابة إدارة تقييم العمليات

LEARN

IEvD.isdb.org
