

التقرير النهائي
لفريق الحوكمة المؤسسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي
والتدريب
خلال الفترة من 1 ابريل 2024 وحتى 31 مارس 2025



الفهرس

3	الملخص التنفيذي
3	أعضاء فريق الحوكمة المؤسسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
4	المقدمة
4	مفهوم الحوكمة المؤسسية
4	أهمية الحوكمة المؤسسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
5	أهداف تقرير الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
5	المنهجية المتبعة في التقييم وجمع البيانات في اعداد التقرير للهيئة
6	الهيكل التنظيمي للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
6	القوانين والتشريعات المنظمة للحوكمة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
7	الإجراءات التي قامت بها الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لتفعيل مبادئ الحوكمة المؤسسية فيها
8	الإجراءات التي قام بها فريق الحوكمة المؤسسية لتفعيل مبادئ الحوكمة المؤسسية في الهيئة
8	الأشطة التي تمت في الهيئة بناء على توجيهات الإدارة العليا أو عن طريق فريق الحوكمة المؤسسية
11	أهم إنجازات الحوكمة المؤسسية التي تحققت في الهيئة
11	التحديات التي واجهت التنفيذ وآليات التغلب عليها
12	إدارة المخاطر وتصنيفها
12	استراتيجيات إدارة المخاطر وآليات التخفيف
12	الرقابة الداخلية وحماية المال العام
13	قياس الأداء المؤسسي وتقييم الكفاءة
21	التوصيات والمقترحات
21	الخاتمة
22	الخطة الاستراتيجية لنظام الحوكمة المؤسسية المقترحة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب للأعوام 2025-2030
36	المرفقات

الملخص التنفيذي

يستعرض هذا التقرير جهود الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تطبيق مبادئ الحوكمة المؤسسية خلال العام 2025/2024، وذلك للفترة من 1 أبريل 2024 إلى 31 مارس 2025، ويهدف التقرير إلى تسليط الضوء على الإنجازات المحققة، والتحديات التي واجهها فريق الحوكمة المؤسسية، إضافةً إلى رصد التقدم المحرز في تنفيذ الأنشطة المخططة لضمان الامتثال لمعايير الشفافية والعدالة وتحسين كفاءة الإدارة.

يقدم التقرير لمحة شاملة عن آليات التقييم وجمع البيانات التي تم اتباعها لقياس مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للهيئة، بما في ذلك مراجعة الأداء المؤسسي وفقاً لمؤشرات الحوكمة، وتحليل البيانات المستمدة من التقارير الدورية، والاستبيانات، والمقابلات المباشرة مع الجهات المعنية، كما يستعرض التقرير أبرز التوصيات المستقبلية التي تهدف إلى تعزيز فعالية الحوكمة المؤسسية في الهيئة، وتحسين استغلال الموارد بما يتماشى مع رؤيتها في تحقيق الريادة في مجالات التعليم التطبيقي والتدريب التقني والمهني، وإعداد كوادر وطنية مؤهلة وفق أفضل المعايير والممارسات العالمية.

أعضاء فريق الحوكمة المؤسسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

الاسم	المسمى الوظيفي	الصفة
1 السيد/أ.د. أنور حسن محمد	نائب المدير العام للتخطيط والتنمية	(رئيس)
2 السيدة/ غدير علي عبدال	مساعد نائب المدير العام للشؤون الإدارية والمالية	(نائباً للرئيس) من الفترة إبريل 2024 وحتى أكتوبر 2024
السيدة/ مريم نبيل العبيدي	مراقب إدارة الجودة والاعتماد لأكاديمي	(نائباً للرئيس) من الفترة أكتوبر 2024 وحتى تاريخه
3 السيد/ أ.د. عبدالله إبراهيم المزروعى	مدير إدارة التخطيط والمتابعة	(عضواً) من الفترة أكتوبر 2024 وحتى تاريخه
السيد/ أ.د. مهدي سعود العجمي		(عضواً) من الفترة إبريل 2024 وحتى أكتوبر 2024
4 السيد/ د. سعد حنيف الخشمان	مدير مكتب التفتيش والتدقيق	(عضواً)
5 السيدة/ معصومة حجي بوشهري	مدير مركز نظم المعلومات	(عضواً)
6 السيدة/ سهام صالح العنزي	مدير إدارة العلاقات العامة والاعلام	(عضواً)
7 السيدة/ منتهى سعود العويس	مدير إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس والتدريب	(عضواً)
8 السيدة/ فاطمة عبد الله السابج	رئيس قسم شؤون العاملين	(عضواً)
9 السيدة/ لولوه أحمد العبيدي	محاسب	(عضواً)
10 السيدة/ منيرة شبيب الهاجري	باحث أول قانوني	(مقرراً)

المقدمة

تُعَدُّ الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من أكبر مؤسسات التعليم الحكومية في دولة الكويت، وتهدف إلى تأهيل قوى عاملة وطنية ذات كفاءة فنية ومهنية تلبي احتياجات التنمية في البلاد، حيث تشمل الهيئة خمس قطاعات أهمها قطاع التعليم التطبيقي والبحوث ويضم 5 كليات تطبيقية ومركز اللغات وإدارة البعثات والعلاقات الثقافية وإدارة البحوث والاستشارات، كما يضم كذلك قطاع التدريب الذي يحوي 8 معاهد تدريبية وإدارة تنسيق التدريب ومركز ابن الهيثم للتدريب، إضافة إلى 3 قطاعات مساندة تدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للهيئة.

تحرص الهيئة على تطبيق مبادئ الحوكمة المؤسسية من خلال نشر ثقافة الحوكمة بين جميع منتسبيها، بما يشمل الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية والتدريبية وموظفي الكادر العام، وذلك بهدف ترسيخ أفضل الممارسات الإدارية التي تضمن العدالة، وتعزيز مبدأ الشفافية، وتسهم في تحسين كفاءة إدارة الموارد. وتتماشى هذه الجهود مع رؤية ورسالة الهيئة في تحقيق الريادة في مجالات التعليم التطبيقي والتدريب التقني والمهني، من خلال بناء كوادر وطنية متميزة علمياً ومهنياً وفق أحدث المعايير والممارسات العالمية، وتعزيز الشراكات الاستراتيجية التي تدعم هذا التوجه.

ويستند فريق الحوكمة المؤسسية في الهيئة إلى كلٍّ من الدليل الوطني للحوكمة المؤسسية في الجهاز الإداري الحكومي، ودليل العمل الإجرائي لفريق الحوكمة المؤسسية بالجهاز الإداري الحكومي، حيث يسعى الفريق إلى جعل الهيئة نموذجاً رائداً في تطبيق الحوكمة، عبر تبني أفضل الممارسات العالمية في هذا المجال.

يهدف هذا التقرير المختصر إلى تقديم نظرة شاملة حول مفهوم الحوكمة المؤسسية وأهميتها، وتبسيط الضوء على الأهداف الاستراتيجية لفريق الحوكمة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب للعام 2025/2024، وتحديد نطاق العمل للفترة الممتدة من 1 أبريل 2024 إلى 31 مارس 2025، كما يستعرض التقرير مدى التقدم في تنفيذ الأنشطة المرتبطة بالأهداف المحددة، بناءً على عمليات مراجعة أداء الهيئة وفق مؤشرات الحوكمة المؤسسية، بالإضافة إلى توثيق أبرز الإنجازات التي حققها الفريق، والتحديات التي واجهها، والآليات المتبعة للتغلب عليها.

مفهوم الحوكمة المؤسسية

تتعدد التعاريف لمفهوم الحوكمة المؤسسية رغم أن الجميع يتفق أن التطبيق السليم للحوكمة يكون بالإدارة الرشيدة التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة والرفاهية للمجتمع، ولذلك فقد اهتمت المنظمات الدولية بمفهوم الحوكمة في مختلف المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية على أنه يشمل المدخل الحقيقي لصون الصالح العام، ولتسهيل مفهوم الحوكمة فقد تم اختيار أحد التعاريف من التعاريف المتعددة للحوكمة المؤسسية في سياق الجهاز الإداري بالدولة بأنه (مجموعة الأطر التشريعية والمؤسسية والأخلاقية التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء لتحقيق رؤية ورسالة المنظمة).

أهمية الحوكمة المؤسسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

تلعب الحوكمة المؤسسية دوراً محورياً في تعزيز الشفافية والمساءلة داخل الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، حيث تضمن وضوح الأدوار والمسؤوليات بين مختلف المستويات الإدارية والأكاديمية من خلال تفعيل أنظمة الرقابة الداخلية والتدقيق، كما تسهم الحوكمة في حماية المال العام، وتقليل المخاطر التشغيلية والمالية، مما يعزز ثقة المجتمع والجهات المعنية بأداء الهيئة وكفاءتها.

كما تساعد الحوكمة المؤسسية في تحسين جودة العملية التعليمية والتدريبية من خلال تبني معايير عالمية للتميز الأكاديمي والإداري. فهي توفر إطاراً يضمن تطوير سياسات واضحة لتوظيف وتقييم أعضاء هيئة التدريس، إلى جانب تحديث المناهج والبرامج التدريبية بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل. إضافةً إلى ذلك،

تعزز الحوكمة القدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية مستدامة، مما يساهم في تحقيق أهداف الهيئة على المدى البعيد.

علاوة على ذلك، تعزز الحوكمة المؤسسية الشراكة بين الهيئة والقطاعين العام والخاص، مما يفتح المجال لفرص تمويلية وتطويرية جديدة تدعم الابتكار في التعليم والتدريب. كما تساهم في تحقيق رؤية الكويت 2035 من خلال تحسين الأداء المؤسسي، والارتقاء بمستوى التعليم الفني والتطبيقي والتدريب، وتحقيق معايير التميز في التصنيفات الأكاديمية والفنية الدولية.

أهداف تقرير الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

يهدف هذا التقرير إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاستراتيجية التي تعزز من تطبيق مبادئ الحوكمة المؤسسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وذلك على النحو التالي:

البيان	الهدف
قياس مدى التزام الهيئة بتطبيق مبادئ الحوكمة، بما في ذلك الشفافية، العدالة، والكفاءة الإدارية، من خلال مراجعة الأداء المؤسسي وتحليل المؤشرات ذات الصلة.	تقييم مستوى التقدم في تنفيذ الحوكمة المؤسسية
توثيق أبرز النجاحات التي حققها فريق الحوكمة المؤسسية خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مع تحديد العقبات التي واجهها الفريق وآليات التعامل معها لضمان الاستمرارية والتحسين المستمر.	تسليط الضوء على الإنجازات والتحديات
جمع وتحليل المعلومات من مصادر متعددة، مثل التقارير الدورية، الاستبيانات، والمقابلات مع الجهات المعنية، بهدف توفير رؤية واضحة حول مستوى الامتثال لمعايير الحوكمة.	رصد وتحليل البيانات المتعلقة بالحوكمة المؤسسية
نشر الوعي حول أهمية الحوكمة بين الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية والتدريبية والموظفين الإداريين، بما يساهم في تحقيق بيئة تعليمية وإدارية قائمة على النزاهة والمساءلة.	تعزيز ثقافة الحوكمة المؤسسية داخل الهيئة
اقتراح حلول وتوصيات عملية لتطوير آليات الحوكمة داخل الهيئة، بما يساهم في تعزيز الكفاءة التشغيلية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية وفق أفضل الممارسات العالمية.	تقديم التوصيات لتحسين الأداء المستقبلي
تقييم كيفية استغلال الموارد البشرية والمادية للهيئة، والعمل على تحسين إدارة هذه الموارد لتحقيق الاستدامة المالية والإدارية.	ضمان الاستخدام الأمثل للموارد

يأتي هذا التقرير في إطار التزام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بتطوير أدائها المؤسسي وتحقيق رؤية الدولة في تعزيز الجودة والتميز في التعليم والتدريب التقني والمهني.

المنهجية المتبعة في التقييم وجمع البيانات في إعداد التقرير للهيئة

تعتمد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على منهجية شاملة في عملية التقييم وجمع البيانات، لضمان دقة وموضوعية النتائج المستخلصة في إعداد التقرير السنوي حول تطبيق الحوكمة المؤسسية. وتبذل هذه المنهجية بتحديد مؤشرات الأداء الرئيسية المستندة إلى الدليل الوطني للحوكمة المؤسسية ودليل العمل الإجرائي لفريق الحوكمة، بحيث تعكس هذه المؤشرات مدى الامتثال لمعايير الشفافية، العدالة، وكفاءة الإدارة.

تعتمد عملية جمع البيانات على مصادر متعددة لضمان شمولية ودقة المعلومات، حيث تشمل التقارير الإدارية الدورية، والاستبيانات الموجهة لمختلف الفئات المستهدفة داخل الهيئة، بالإضافة إلى المقابلات المباشرة مع المسؤولين والمعنيين بتطبيق الحوكمة المؤسسية. كما يتم الاستعانة بتحليل البيانات الكمية والنوعية بهدف تقديم رؤية متكاملة حول مدى فعالية السياسات والإجراءات المتبعة. وتتم مراجعة البيانات وتدقيقها بعناية لضمان موثوقيتها قبل إدراجها في التقرير، مع تقديم توصيات مستندة إلى التحليل العميق للنتائج، والتي تساعد في تعزيز ممارسات الحوكمة المؤسسية وتحقيق التحسين المستمر في أداء الهيئة.

يُعد الهيكل التنظيمي في الهيئة الإطار الذي يحدد الأدوار والمسؤوليات وتسلسل القيادة داخلها، حيث يبدأ بمجلس الإدارة باعتباره الجهة الإشرافية العليا، يليه الإدارة التنفيذية التي تتولى تنفيذ السياسات والقرارات، ثم الإدارة الوسطى التي تعمل كحلقة وصل بين القيادة العليا والموظفين، وينتهي بالكوادر التنفيذية التي تقوم بتنفيذ المهام اليومية. وقد تم اعتماد هذا الهيكل من قبل ديوان الخدمة المدنية لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة. كما يتضمن إجراءات واضحة لسير العمل وتحديد مهام كل موظف، مما يساهم في تعزيز الشفافية وبناء علاقات فعالة بين مختلف الإدارات داخل المؤسسة، ويوضح الشكل التالي هذا الهيكل التنظيمي بالتفصيل:



6

الخدمة المدنية، الذي يضع الإطار العام لتنظيم العمل في الجهات الحكومية، ويحدد معايير الحوكمة والرقابة الإدارية لضمان حسن سير الأداء المؤسسي، بالإضافة إلى ذلك، تسير الهيئة وفق أحكام القانون رقم 63 لسنة 2015 بشأن مكافحة الفساد وإنشاء الهيئة العامة لمكافحة الفساد (نزاهة)، والذي يعزز متطلبات النزاهة والشفافية، ويفرض آليات للإفصاح المالي ومنع تضارب المصالح داخل المؤسسات الحكومية، بما في ذلك مؤسسات التعليم والتدريب.

علاوة على ذلك، تستند الهيئة في تطبيق الحوكمة إلى الدليل الوطني للحوكمة المؤسسية في الجهاز الإداري للدولة، الذي أصدره ديوان الخدمة المدنية كمرجع رئيسي لضمان الامتثال لأفضل الممارسات الإدارية. يحدد هذا الدليل المبادئ الأساسية للحوكمة مثل الفصل بين السلطات، وضبط الأداء، والرقابة الفعالة، ويضع إجراءات تنظيمية تضمن تنفيذ برامج الحوكمة بكفاءة. كما تلتزم الهيئة بتطبيق قانون الميزانية العامة للدولة الذي ينظم إدارة الموارد المالية وفق معايير الشفافية والكفاءة، بما يساهم في تحسين استغلال الموارد وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للهيئة وفقاً لرؤية الكويت التنموية.

الإجراءات التي قامت بها الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لتفعيل مبادئ الحوكمة المؤسسية فيها

المرفق	الإجراءات
 مرفق 1.pdf	صدور قرار الهيئة رقم 2024/911 بشأن تشكيل فريق عمل الحوكمة المؤسسية - للسنة المالية 2025/2024 وقرار الهيئة رقم 2024/2691 بشأن اعتماد تعديل قرار الهيئة رقم 2024/911 بشأن تشكيل فريق الحوكمة المؤسسية.
 مختبر فريق الحوكمة.pdf	تخصيص مختبر دائم للفريق الحوكمة وتوفير جهاز وطابعة لتسهيل أعمال الفريق.
	بناء قدرات الفريق عن طريق ترشيحهم لورش عمل في الحوكمة المؤسسية بالإضافة إلى الدورات التدريبية وتطوير قدراتهم التدريبية من خلال ترشيحهم للحصول على شهادة مدرب معتمد في مجال الحوكمة ولائحة السلوك الوظيفي.
 برامج حوكمة مع وزارة النفط.pdf  برامج في الحوكمة مع هيئة الشراكة.pdf	عقد ورش عمل في الحوكمة المؤسسية للهيئات والمؤسسات الخارجية.
 عصف بأسماء القيادات.pdf	عمل برامج تدريبية لتثقيف القياديين بالهيئة في الحوكمة المؤسسية في القطاع الحكومي.
	عقد دورات تدريبية وورش عمل توعوية للعاملين بالهيئة لنشر ثقافة الحوكمة ومبادئها وتطبيقاتها، ومنها على سبيل المثال ما يلي: - تقديم ورشة عمل في مركز ابن الهيثم لقيادي قطاع التدريب وكان عدد الحضور 9 مشاركين. - تقديم ورشة عمل في مركز ابن الهيثم لقطاع التدريب وكان عدد الحضور 48 مشارك. - تقديم ورشة عمل في المعهد العالي للطاقة وكان عدد الحضور 81 مشارك. - تقديم ورشة عمل في المعهد الصناعي في الشويخ وكان عدد الحضور 103 مشارك. - تقديم ورشة عمل في معهد التمريض في الشويخ وكان عدد الحضور 58 مشارك.

الإجراءات التي قام بها فريق الحوكمة المؤسسية لتفعيل مبادئ الحوكمة المؤسسية في الهيئة

المرفق	الإجراءات
 مرفق 2.pdf	عقد اجتماعات الفريق ووضع خطة العمل ومتطلبات العمل الخاصة بالسنة المالية 2025/2024.
 مرفق 3.pdf	توزيع مهام الفريق على الأعضاء بما يتوافق مع الدليل الوطني للحوكمة المؤسسية بالجهاز الإداري التابع للأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية بحيث يتولى كل فرد مسؤولية تنفي الأنشطة الخاصة بنطاق عمله.
https://e.paaet.edu.kw/AR/AboutUs/Pages/Governance.aspx	عمل صفحة خاصة بالحوكمة المؤسسية وخلق وثيقة تواصل تشمل جميع أفراد الحوكمة وطرق التواصل معهم بالموقع الرسمي للهيئة.
 مرفق 6.pdf	القيام بزيارات ميدانية لبعض قطاعات الهيئة المختلفة لتجميع البيانات الخاصة بإنجاز كل قطاع والرد على الاستفسارات الخاصة بتطبيق الحوكمة.
 مرفق 7.pdf	مخاطبة كافة قطاعات الهيئة وإداراتها لتزويد الفريق بما تم إنجازه من إجراءات متخذة بتطبيق الحوكمة المؤسسية وفقاً للنموذج المعد لذلك والخاص بالدليل الوطني وذلك كل حسب اختصاصه.
 مرفق 7.pdf	تنفيذ عمليات مراجعة أداء الجهة في ضوء مؤشرات الحوكمة المؤسسية الواردة بالدليل الوطني وتحديد مناطق التطوير المطلوبة وخطة العمل اللازمة لتحسين الأداء.
 مرفق 7.pdf	تعبئة نموذج أداة التقييم المؤسسي الخاصة بالدليل الوطني للحوكمة المؤسسية بالجهاز الإداري التابع للأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية.
	اعتماد تصميم خاص لفريق الحوكمة تمهيداً لنشره في مواقع التواصل الاجتماعي لتمييزه عن باقي تصميمات الهيئة.
https://e.paaet.edu.kw/institutes/ar/HigherInstituteOfEnergy/MediaCenter/News/Pages/NEWS000987.aspx	عمل حملة توعوية بمبادئ الحوكمة على وسائل التواصل الاجتماعي الرسمية للهيئة.
https://www.instagram.com/kuw_paaet/reel/C71_W8QPsBI4/	توثيق ورش العمل التوعوية من خلال الصور والفيديو ونشرها على مواقع التواصل الاجتماعي الرسمية للهيئة.
 تقرير فريق التدريب	مخاطبة مختلف قطاعات الهيئة لحصر احتياجات العاملين بشأن تدريب العاملين لديهم.
مرفق ملف إلكتروني	تقديم مسودة لخطة عمل فريق الحوكمة المؤسسية متزامنة مع فترة خطة الهيئة الاستراتيجية بهدف مناقشتها واعتمادها في الفترة القادمة.

الأنشطة التي تمت في الهيئة بناء على توجيهات الإدارة العليا أو عن طريق فريق الحوكمة المؤسسية

حيث تم تقسيم الأنشطة وفقاً لكل مبدأ من مبادئ الحوكمة ضمن الفترة الزمنية للتقرير كما هو موضح في الجدول أدناه:

المبدأ / الفترة	من 1 أبريل 2024 وحتى 31 مارس 2025 (٢٦ أبريل ٢٥ - ٢٠٢٤)
المبدأ الأول: الشفافية	• تحديث وتطوير الهيكل التنظيمي لقطاعات الهيئة، متضمناً أسماء القياديين، البريد الإلكتروني للعاملين، وأرقام التواصل، مع نشرها عبر الموقع الإلكتروني للهيئة . • توثيق ورش العمل التوعوية حول الحوكمة المؤسسية من خلال الصور والفيديوهات، ومشاركتها عبر منصات التواصل الاجتماعي . • نشر إنجازات الهيئة وموظفيها بشكل دوري ومستمر عبر وسائل التواصل الاجتماعي لتعزيز الشفافية والاعتراف بالمساهمات الفردية والمؤسسية . • الإعلان المنتظم عن الوظائف الشاغرة داخل الإدارات من خلال النقل الداخلي عبر الموقع الإلكتروني للهيئة . • نشر إعلانات الوظائف الإشرافية المتاحة عبر الموقع الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي لضمان الوصول إلى جميع المؤهلين . • عرض المزايدات المطروحة من قبل الهيئة بشكل دوري عبر الموقع الإلكتروني وحساباتها على الإنستغرام لتعزيز مبدأ المنافسة العادلة . • الإعلان عن احتياجات الهيئة لطلبات الانتداب في معاهدها عبر الموقع الإلكتروني، واستحداث نظام إلكتروني لإدارة شؤون المنتدبين، مع نشر هذه الإعلانات عبر وسائل التواصل الاجتماعي ، وجاري إستحداث نظام مماثل في الكليات. • تنفيذ حملات إعلامية مستمرة للتوعية بعملية القبول والتسجيل، وتوفير المعلومات الخاصة بها، مثل حملة "بدايتي صح ." • تنظيم حملات إرشادية مستمرة للإجابة عن استفسارات الطلبة المستجدين والمستمرين حول الجوانب الأكاديمية والدراسية، مثل حملة "أسألني ." • إتاحة النماذج والخدمات الإدارية الخاصة بكل قطاع عبر الموقع الإلكتروني للهيئة، لتسهيل العمليات الإدارية للمتعاملين . (نظام الخدمات الإلكترونية) • نشر القيم المؤسسية التي تتبناها الهيئة وتعزيزها عبر الموقع الإلكتروني لتعزيز ثقافة العمل المؤسسي . • توفير إحصائيات محدثة عن أعداد الطلبة (في الكليات والمعاهد) وأعداد الموظفين (الكادر العام والخاص) على الموقع الإلكتروني . • الإعلان عن خطط البعثات الطلابية وشروطها للعام الأكاديمي 2025/2024 عبر الموقع الإلكتروني للهيئة . • نشر بعض بنود الحساب الختامي للهيئة بدءاً من السنة المالية 2025/2024 بالتنسيق مع مركز نظم المعلومات، مع إتاحتها عبر الموقع الإلكتروني . • رفع تقارير سنوية حول إنجازات الهيئة على الموقع الإلكتروني لتعزيز الشفافية والمساءلة . • تعميم الدليل الإرشادي للموظفين الجدد عبر الموقع الإلكتروني، مع توفير نسخ مطبوعة منه . • إتاحة اللوائح والأنظمة ذات الصلة بالمتعاملين مع الهيئة ونشرها عبر الموقع الإلكتروني لضمان سهولة الوصول إليها . • نشر استراتيجية الهيئة 2028-2023 عبر الموقع الإلكتروني لتعريف المعنيين بالأهداف والخطط المستقبلية للمؤسسة . • الإعلان عن قرارات مجلس الإدارة بشكل دوري عبر منصات التواصل الاجتماعي الخاصة بالهيئة لتعزيز الشفافية المؤسسية . • نشر الهيكل التنظيمي للهيئة متضمناً اختصاصات ومهام الوحدات التنظيمية المختلفة عبر الموقع الإلكتروني، لضمان وضوح الأدوار والمسؤوليات داخل الهيئة.
المبدأ الثاني: المسائلة	• عقد اجتماعات دورية مع وزير التعليم العالي والبحث العلمي لمتابعة مدى التقدم في الأداء، مناقشة التحديات، والعمل على إيجاد حلول فعالة للمشكلات التي تواجه الهيئة . • تفعيل اللجان المختصة بالتواصل مع الجهات الرقابية، بما في ذلك لجنة إعداد الردود على ملاحظات ديوان المحاسبة، ولجنة استلام وتسليم المباني بين الهيئة والجهات الحكومية الأخرى، لضمان الامتثال للمعايير واللوائح التنظيمية . • استقبال ودراسة الشكاوى والمقترحات الواردة من كافة المتعاملين مع الهيئة من خلال قسم خدمة المواطن بقطاع المدير العام، واتخاذ الإجراءات اللازمة، مع إبلاغ الشاكي بالنتائج تحقيقاً لمبدأ الشفافية والمساءلة . • تعزيز دور مكتب التفتيش والتدقيق في أداء مهامه الخاصة بالتدقيق الداخلي، مع ضمان تمتعه بالاستقلالية التامة، حيث يتبع المكتب وزير التعليم العالي والبحث العلمي، مما يعزز من نزاهة الإجراءات الرقابية . • استحداث لجان دائمة سنوية لمساءلة أعضاء هيئتي التدريس والتدريب، بما يشمل لجان التحقيق ومجالس التأديب، لضمان الالتزام بالأنظمة واللوائح التنظيمية . • الالتزام بأخذ موافقات الجهات الرقابية المختصة على جميع العقود والأوامر التغييرية لضمان الامتثال للمتطلبات القانونية والتنظيمية . • حرص إدارة الهيئة على تطبيق النصوص القانونية وقرارات مجلس التأديب في حالات إخلال الموظفين بواجبات العمل أو ارتكابهم مخالفات قانونية، وذلك لضمان الانضباط الإداري والمهني . • التزام إدارة الهيئة بتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة من المحاكم، سواء لمصلحة الهيئة أو لصالح المدعين، بما يحقق العدالة ويعزز من مصداقية القرارات الإدارية والقانونية.

• نشر مدونة السلوك الوظيفي على موقع الهيئة الإلكتروني، مع استحداث نموذج إقرار وتعهّد يلزم جميع العاملين بالتوقيع عليه، تأكيداً على اطلاعهم والتزامهم بمبادئ وأخلاقيات السلوك الوظيفي . • إعداد خطة متكاملة للدورات التدريبية في مجال النزاهة ومكافحة الفساد، تستهدف منتسبي الهيئة وكافة جهات الدولة، بالتعاون مع مركز ابن الهيثم للتدريب لتعزيز الوعي وتطوير المهارات ذات الصلة . • تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية نحو النزاهة والشفافية، من خلال تنفيذ برامج توعوية، وبناء القدرات، والمشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية، إلى جانب تسليط الضوء على نماذج الممارسات الإيجابية بين العاملين . • إطلاق مشروع "أداء" لتفعيل مدونة السلوك الوظيفي في القطاع العام، بما يعزز الالتزام بالمعايير المهنية والأخلاقية داخل الهيئة . • تشكيل فريق عمل متخصص في النزاهة لضمان متابعة تنفيذ سياسات الحوكمة وتعزيز ممارسات الشفافية والمساءلة داخل الهيئة . • وضع آليات وإجراءات واضحة ومكتوبة فيما يخص شروط التعيين والترقية والعقوبات، لضمان العدالة والموضوعية في اتخاذ القرارات الإدارية . • اعتماد ميثاق التدقيق الداخلي، حيث قام مكتب التفتيش والتدقيق بإعداده وتسليمه لمعالي وزير التعليم العالي لاعتماده، في إطار تعزيز الرقابة الداخلية والحوكمة الرشيدة . • التعاون مع مكتب التفتيش والتدقيق في هيئة مكافحة الفساد (نزاهة) ، وعقد ورش عمل مشتركة . • تم عقد العديد من الاجتماعات بين مكتب التفتيش والتدقيق في الهيئة ونظيره في هيئة مكافحة الفساد (نزاهة) للاستفادة من خبراته وتطوير خبرات موظفي مكتب التفتيش والتدقيق في الهيئة. (مرفق) • تفعيل قانون حق الاطلاع على المعلومات، مما يتيح للموظفين وأصحاب المصلحة الوصول إلى البيانات والمعلومات ذات الصلة بشفافية ووضوح، دعماً لمبادئ الحوكمة المؤسسية.	المبدأ الثالث: النزاهة
• تبني استراتيجية فعالة للتواصل مع المستفيدين عبر الموقع الإلكتروني الرسمي ووسائل التواصل الاجتماعي التابعة للهيئة، من خلال الإعلان الدوري والمستمر عن الخدمات، لضمان وصول المعلومات إلى جميع الفئات المستهدفة . • إجراء استطلاعات رأي دورية لقياس احتياجات المستفيدين وتحليل مقترحاتهم، بما يساهم في تطوير الأداء المؤسسي وتحسين جودة الخدمات المقدمة . • إنشاء منصة إلكترونية لحجز المواعيد، تتيح للراغبين مقابلة السيد المدير العام بطريقة منظمة وشفافة، بما يسهل عملية التواصل المباشر مع الإدارة العليا . • إطلاق منصة "خلق مبادر"، التي تتيح للموظفين والمستفيدين تقديم مقترحاتهم مباشرة للسيد المدير العام، في إطار تعزيز ثقافة المشاركة وتحفيز الابتكار المؤسسي.	المبدأ الرابع: المشاركة وحق التعبير عن الرأي
• نشر اللوائح والقوانين المنظمة لعمل الهيئة عبر الموقع الإلكتروني، لضمان الشفافية وإتاحة المعلومات لجميع الموظفين والمستفيدين . • تطوير نظام إلكتروني حديث لنشر القرارات الخاصة بالهيئة، بعد استكمال حصرها بالتنسيق مع الإدارات المختصة، بهدف معالجة القصور في النظام الحالي وتحسين كفاءته لخدمة موظفي الهيئة . • تفعيل آلية تلقي الشكاوى والمقترحات عبر قسم خدمة المواطن، لضمان التواصل الفعال مع كافة المتعاملين واتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة الملاحظات المطروحة . • إنشاء منصة إلكترونية لحجز المواعيد لمقابلة السيد المدير العام، لتعزيز آليات التواصل المؤسسي وتوفير بيئة إدارية أكثر تفاعلية . • العمل على تحديث وتطوير اللوائح الداخلية، بما في ذلك لائحة الترقّيات لأعضاء هيئة التدريس، لضمان تحسين المسار الوظيفي وتعزيز الكفاءة الأكاديمية. "مرفق لائحة الترقّيات الجديدة" • إعداد الخطة الاستراتيجية للهيئة (2023-2028) ، بما يتماشى مع رؤية الهيئة لتطوير أداؤها وتحقيق التميز المؤسسي . " مرفق الخطة الإستراتيجية" • تشكيل لجان لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية، بحيث تشمل لجان لاختيار عمداء الكليات، مديري المعاهد، وعمداء العمدات النوعية، تضم أعضاءً من داخل وخارج الهيئة لضمان الحيادية والموضوعية . • إطلاق لجنة لاختيار رؤساء الأقسام في الكادر العام، لضمان اختيار الكفاءات المناسبة في المناصب القيادية . • توفير نسخة إلكترونية من كتيب حقوق وواجبات الموظف العام لكافة العاملين في الكادر الإداري، بهدف تعزيز الوعي بالحقوق والمسؤوليات . • تشكيل لجنة للنظر في تظلمات الشراء استناداً إلى تعميم وزارة المالية رقم (5) لسنة 2020، لتعزيز النزاهة والعدالة في عمليات الشراء . • وجود لجان للنظر في تظلمات أعضاء هيئة التدريس والتدريب، لضمان معالجة الشكاوى وفق القوانين واللوائح المعتمدة . • اقتراح تشكيل لجنة التدقيق الداخلي والمخاطر، لتكون منبثقة عن مجلس إدارة الهيئة، تحقيقاً لرؤية الكويت 2035 في تطبيق مبادئ الحوكمة المؤسسية وتعزيز الرقابة والمساءلة.	المبدأ الخامس: العدالة وسيادة القانون
• دعم المبادرات الابتكارية من خلال إطلاق منصة "خلق مبادر"، التي تتيح تقديم المقترحات للسيد المدير العام، بهدف تعزيز الابتكار وتحسين أداء الهيئة . • تعزيز الشراكة المجتمعية عبر عقد المؤتمرات وإبرام الاتفاقيات مع مختلف الجهات، لتعزيز التعاون وتبادل المعرفة . • تنظيم حملات إعلانية وتوعوية تشمل حملة القبول والتسجيل، حملة ترشيد استهلاك الكهرباء والماء، والحملة التعريفية لما بعد القبول، بالتعاون مع عمادة شؤون الطلبة .	

• تنوع مصادر الدخل عبر استحداث بعض الرسوم الإدارية، لضمان استدامة الموارد المالية للهيئة . • تعزيز العمل التطوعي من خلال تنظيم معرض "تطوع" لدعم المبادرات المجتمعية وتعزيز روح المسؤولية الاجتماعية . • تشكيل لجنة للمخاطر ضمن الخطة الاستراتيجية للهيئة، لضمان الاستعداد لمختلف التحديات وتخفيف المخاطر المحتملة . • تشكيل لجنة لاستلام وتسليم المباني لضمان الالتزام بالمعايير الفنية والإدارية عند استلام المشاريع الجديدة . • مشاركة الهيئة في برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، تأكيداً لدورها في التنمية المستدامة وتحسين البيئة التعليمية . • تنظيم ملتقى السلامة والصحة المهنية بالتعاون مع جمعية المهندسين الكويتية، لتعزيز بيئة عمل آمنة وفقاً للمعايير العالمية . • قياس مؤشرات الأداء ورصد الإنجازات عبر إدارة الجودة بالتعاون مع الاعتماد الأكاديمي والجهاز الوطني للاعتمادات الأكاديمية، لضمان تطوير الأداء المؤسسي . • توجيه الأقسام العلمية والإدارية في ديوان عام الهيئة وفقاً لمعايير الجودة ISO 9001 ، ضمن خطة التدقيق الداخلي . • تفعيل إدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي، والتي حصلت على شهادة استمرارية الأعمال ISO 22301:2019، مما يعزز مكانة الهيئة في الجهاز الحكومي . • تقديم خدمات إلكترونية عبر برنامج "سهل"، بما يشمل إصدار شهادات لمن يهمل الأمر، نموذج طلب مكافأة اجتماعية، والاستعلام عن نتائج القبول، لتسهيل الإجراءات على الطلبة . • تشكيل لجنة استثمار مباني الهيئة، بهدف تحسين استغلال الأصول العقارية وتعزيز العوائد المالية . • وضع خطة تسويق اجتماعي تعكس التخصصات المطروحة للطلبة، لضمان توجيههم نحو البرامج المناسبة لسوق العمل . • تفعيل الربط الآلي مع الجهات الحكومية المختلفة، لتسريع إنجاز المعاملات والخدمات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، التدريب، الكادر العام، والمواطنين، بما يعزز كفاءة الأداء المؤسسي.	المبدأ السادس: الاستدامة
---	--------------------------

أهم إنجازات الحوكمة المؤسسية التي تحققت في الهيئة

- الانتهاء من المرحلة التمهيديّة الأولى وهي مرحلة تشكيل وبناء الفريق.
- المساهمة في التوعية والتثقيف في الحوكمة المؤسسية وأهميتها عن طريق البرامج التدريبية وورش العمل.
- تقديم مقترح خطة عمل استراتيجية لفريق الحوكمة المؤسسية في الهيئة.
- الانتهاء من تقييم الوضع الحالي للحوكمة في الهيئة.
- إقرار الخطة الاستراتيجية للهيئة للأعوام الدراسية 2025-2030.

التحديات التي واجهت التنفيذ وآليات التغلب عليها

التحديات	البيان
تأخر ردود الإدارات حول الإجراءات المتخذة من قبلهم في تطبيق مبادئ الحوكمة المؤسسية	نظراً لحداثة مصطلح الحوكمة في الثقافة الإدارية وصور بعض قطاعات الهيئة من العناصر المؤهلة والمدرّبة في الحوكمة قام فريق الحوكمة بتقديم الدعم المتمثل في الإرشاد والتوجيه لمختلف قطاعات الهيئة ومساعدتهم في فهم الآليات والمؤشرات الخاصة بالحوكمة تمهيداً لإعداد الردود.
انشغال أعضاء اللجنة بأعبائهم الوظيفية	التنسيق فيما بين أعضاء الفريق وتقسيم العمل حسب اختصاص كل عضو ونقاط قوته.
البيروقراطية	إن اتباع الأنظمة والإجراءات الموحدة لتقديم الخدمات والمعلومات للمتعاملين يسبب بطئ في تقديمها للمستفيدين وعليه فإن اللجوء للتحويل الرقمي لتقديم بعض الخدمات والمعلومات عن طريق برنامج سهل والموقع الإلكتروني ساهم في تقليل مدة الاستجابة وتحسين جودة الخدمة وزيادة نسبة رضا المتعاملين عن خدماتها.

مقاومة التغيير	تم البدء في معالجتها والعمل على تقليلها من خلال نشر ثقافة الحوكمة والتدريب عليها والرد على الاستفسارات بشأنها.
قلة الموارد	مخاطبة الجهات ذات الصلة والإدارة العليا داخل الهيئة لدعم توجه الحوكمة ومخاطبة الجهات الأخرى.
الثقافة السائدة في المجتمع	زيادة الدورات التدريبية والتواصل مع القطاعات لنشر ثقافة الحوكمة وتبنيها كثقافة بديلة، وإشراك أصحاب المصلحة وتعزيز التعاون بينهم.
صعوبة جمع المعلومات	إيجاد طرق لنقل المعلومات بطريقة سهلة كاعتماد برنامج (Microsoft Teams) في الفريق للتواصل مع الجهات داخل الهيئة للحصول على المعلومات بسرعة وكفاءة.

إدارة المخاطر وتصنيفها

تسعى الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب إلى تحديد وتصنيف المخاطر المؤسسية التي قد تؤثر على عملياتها وأهدافها الاستراتيجية، تشمل هذه المخاطر التشغيلية، مثل تأخر تنفيذ المناهج الدراسية نتيجة نقص أعضاء هيئة التدريس المؤهلين، والمخاطر المالية، مثل تراجع الميزانية المخصصة للمؤسسة، مما قد يؤدي إلى تقليص عدد البرامج التدريبية المقدمة، وقد تم اقتراح استحداث إدارة خاصة بها في استراتيجية الهيئة كأحد مبادرات الاستراتيجية، كما تم اقتراح وضع مهام إدارة المخاطر من ضمن عمل أحد الإدارات أو الأقسام في قطاع الشؤون الإدارية أو تشكيل فريق لإدارة المخاطر.

استراتيجيات إدارة المخاطر وآليات التخفيف

للتعامل مع هذه التحديات، تعتمد الهيئة استراتيجيات فعالة لإدارة المخاطر، ومنها استراتيجية التحوط، التي تشمل وضع خطط بديلة لتوفير أعضاء هيئة تدريس مؤهلين من خلال التعاقدات المؤقتة. كما تعتمد الهيئة آليات تخفيف مثل تنويع مصادر التمويل عبر الشراكات مع القطاع الخاص، مما يساهم في دعم البرامج التدريبية وتطوير المناهج الأكاديمية.

الرقابة الداخلية وحماية المال العام

تلعب الأجهزة الرقابية دورًا محوريًا في ضمان الامتثال للأنظمة واللوائح، وتعزيز الشفافية والمساءلة داخل الهيئة. وتساهم هذه الأجهزة في حماية المال العام من خلال متابعة تنفيذ السياسات والإجراءات، والتأكد من تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المالية والإدارية، مما يعزز من كفاءة الأداء المؤسسي ويساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للهيئة.

قياس الأداء المؤسسي وتقييم الكفاءة

م	مبادئ الحوكمة	عناصر المراجعة	التطبيق		النشر الإلكتروني	المعنى بالتطبيق	تقييم حالة العنصر (5-0)	الملاحظات - التوصيات
			نعم	لا				
1	الشفافية	1- وجود سياسة عامة معتمدة للنشر والإفصاح عن المعلومات للجمهور المعني.	نعم		✓	مركز نظم المعلومات إدارة العلاقات العامة	5	النشر على موقع الهيئة الرسمي وحسابات الهيئة على مواقع التواصل الاجتماعي: نشر إعلانات وشروط القبول للبعثات والتعيينات. نشر شروط القبول في برامج الهيئة التدريسية والتدريبية والتخصصات المتاحة. نشر إعلانات المزايدات والممارسات. نشر قرارات مجلس إدارة الهيئة وقرارات المدير العام مع المحافظة على سرية بعض المعلومات الشخصية للأفراد العاملين في الهيئة (الإحالة للتحقيق وعقوبات التأديب). اللوائح والقرارات وأنظمة الهيئة منشورة في الموقع الإلكتروني. وجود نظام الكتروني "الخدمات الإلكترونية" يقدم الخدمات لكافة المستفيدين من خدمات الهيئة من: طلبة، أعضاء هيئة تدريس وتدريب، موظفين، الجمهور".
		2- أهداف المنظمة، والنظام الأساسي، والهيكل التنظيمي منشورة.	نعم		✓	إدارة التطوير الإداري إدارة العلاقات العامة مركز نظم المعلومات	5	الهيكل التنظيمي وأهداف المنظمة والنظام الأساسي منشورة على موقع الهيئة الإلكتروني (مرفق رابط الكتروني)
		3- أسماء المسؤولين في المنظمة وكيفية التواصل معهم متاحة.	نعم		✓	مركز نظم المعلومات الإدارية + أ.هـ. التدريس	5	أسماء المسؤولين في المنظمة وأرقام هواتف العمل الداخلية والبريد الإلكتروني للمسؤولين منشورة في موقع الهيئة الإلكتروني (مرفق رابط الكتروني).
		4- برامج وخطط المنظمة والتقدم والإنجاز متاحة للجمهور للاطلاع.	نعم		✓	إدارة التخطيط والمتابعة	5	التقارير السنوية للهيئة مطبوعة ومنشورة
		5- قرارات المنظمة معلنة بشكل منتظم.	نعم		✓	مركز دعم القرار إدارة الشؤون القانونية مركز نظم المعلومات	5	تم تشكيل فريق عمل بالقرار رقم (2023/3046) لحصر وتجميع لوائح الهيئة والقرارات التنظيمية والقوانين المرتبطة بها وفقاً لآخر التعديلات عليها، وتم رفعها على الموقع الرسمي للهيئة (ماعداد القرارات التي تشتمل على معلومات شخصية للأفراد حفاظاً على سرية البيانات الشخصية)، ومتاح لجميع منتسبي الهيئة.
		6- إجراءات ومتطلبات وتوقيعات الحصول على خدمات المنظمة محددة ومعلنة.	نعم		✓	مركز نظم المعلومات الإدارية العلاقات العامة	5	إعلانات: المزايدات - القبول والتسجيل - البعثات - المنتدبين، يتم الإعلان عن شروطها وتواريخ بداية التقديم وكذلك مواعيد إغلاق فترة التقديم، وذلك في الموقع الإلكتروني للهيئة والحسابات الرسمية للهيئة في مواقع التواصل الاجتماعي. (مرفق نماذج)
		7- التقارير الدورية حول نشاطات المنظمة والموازنة المخصصة ومصادر التمويل وأوجه الصرف معلنة.	نعم		*	إدارة الشؤون المالية	3	يتم الإعلان عنها لجهات معينة (مسؤولين الهيئة، والجهات الرقابية)
		8- تقارير المراجعة والتدقيق والأجهزة الرقابية والإجراءات الخاصة بمعالجة الملاحظات تنشر بانتظام.	إلى حد ما		✓	مكتب التدقيق والتدقيق	3	تقارير مكتب التدقيق والتدقيق غير منشورة وتسلم للرئيس المباشر معالي وزير التعليم العالي، تقارير ديوان المحاسبة منشورة.
		9- البيانات الإحصائية الخاصة بالمنظمة منشورة ومتاحة للاستخدام بواسطة الجمهور المعني.	نعم		✓	قطاع التخطيط والتنمية (إدارة التخطيط والمتابعة)	5	جشتمل التقرير السنوي للهيئة على العديد من الإحصائيات الخاصة بالهيئة وهي منشورة ومتاحة للجمهور (مرفق أحد التقارير السنوية).
		10- إجراءات الحصول على البيانات المتخصصة بغرض البحث العلمي أو الدراسة أو الاطلاع العام محددة وميسرة لطالبي البيانات.	نعم		✓	قطاع البحوث قطاع التدريب	5	- يتم نشر بيانات بعد الأبحاث المنشورة ونشر هذه الأبحاث على صفحة الهيئة الرسمية، وكذلك على المواقع الإلكترونية للتكليات. (مرفق)
2	المساءلة	1- المسؤوليات والمهام محددة لكل وحدة تنظيمية ومستوى وظيفي بما يضمن مساهمة المستويات الإدارية المختلفة حول الإنجازات المحققة.	نعم		✓	إدارة التطوير الإداري	5	- اختصاصات ومهام الوحدات التنظيمية معتمدة الهيكل التنظيمي ومنشورة على موقع الهيئة. - العديد من الإدارات قامت بإعداد أدلة إجراءات عمل خاصة بالإدارة محددين فيها الإجراءات والمهام الوظيفية وفقاً لخطوات واضحة تسهيلاً لعمل الموظفين، وضماناً لجودة "بودة العمل والإنجاز. (مرفق نماذج)
		2- مستهدفات ومؤشرات الأداء محددة لكل مستوى تنظيمي.	نعم		✓	إدارة ضبط الجودة إدارة التخطيط والمتابعة	5	مرفق تقرير التقييم من إدارة ضبط الجودة والاعتماد الأكاديمي.

3- نظام إدارة الأداء التنظيمي وأداء العاملين مغفل ويساعد على تحديد التقدم في الإنجاز للوحدات الإدارية المختلفة.	نعم	x	إدارة التطوير الإداري إدارة ضبط الجودة الشئون الإدارية	4	- يوجد أنظمة معتمدة في العديد من الإدارات (مرفق نماذج لبعض الإدارات) - مكافأة الأعمال الممتازة مرتبطة بأداء العاملين وتقييمهم - الترقية بالاختيار - اللجان وفرق العمل مرتبط صرف المكافأة بالأداء والإنجاز لأعضاء الفريق أو اللجنة والتي تشترط أن ترفع بشكل دوري إلى اللجنة الفنية.
4- نظام معتمد للتقارير يضمن تنفق البيانات الخاصة بالتقدم في تحقيق الأهداف بين المستويات الإدارية المختلفة.	نعم	✓	مركز نظم المعلومات	5	- ارفاق نسخة من منصة معلومات تقارير عمادة القبول والتسجيل - التقارير السنوية المنشورة حول إنجازات الهيئة. - تقارير اللجان وفرق العمل
5- اجتماعات منتظمة على المستويات المختلفة "قيادات-عاملين" لتحديد التقدم في الأداء وحل المشكلات واتخاذ القرارات.	نعم	✓	كافة قطاعات الهيئة والإدارات التابعة على مختلف المستويات	5	اجتماعات دورية لمجلس إدارة الهيئة – اجتماعات دورية للمدير العام مع نواب المدير ومنداء الإدارات في مختلف اللجان – اجتماعات مندراء الإدارات مع موظفين الإدارة- اجتماعات مجلس الكلية (مرفق)
6- آلية للتواصل الفعال مع الأطراف المعنية "المراجعين- الجهات الرقابية- الإعلام".	نعم	✓	مكتب المدير العام إدارة العلاقات العامة لجنة فنية دائمة	5	- منصة حجز موعد مع المدير العام على الموقع الإلكتروني للهيئة. - صلاة استقبال المراجعين والإعلان عنها عبر الموقع الإلكتروني والبريد الإلكتروني - لجنة إعداد الرد على ملاحظات ديوان المحاسبة. توعية الفئة المستهدفة بكل ما يخدم العمل وإطلاعهم على المعلومات والبيانات الخاصة بعمل قطاعات الهيئة لتكون على دراية بكل ما يهمها وما يخدم توجه الدولة عن طريق موقع الهيئة الإلكتروني وحسابات الهيئة على مواقع التواصل الاجتماعي.
7- منظومة متكاملة للتأمية والتقييم للبرامج والمشروعات والخطط تتمتع باستقلالية لإداء العمل بشكل مهني ومحاذ.	نعم	✓	مكتب التفتيش والتدقيق إدارة التخطيط والمتابعة المكتب الفني	5	- حصول العديد من إدارات الهيئة على الأيزو. - العديد من البرامج في الكليات والمعاهد حصلت برامجها على الاعتماد الأكاديمي من مؤسسات دولية مرموقة. - اختصاصات مكتب التفتيش والتدقيق في المتابعة والتفتيش والتدقيق على جميع الأعمال في الهيئة، وتبعية المكتب لمعالي الوزير. - اختصاصات قطاع نائب المدير العام للتخطيط والتنمية والوحدات التنظيمية التابعة للقطاع الواردة في الهيكل التنظيمي ومن هذه الاختصاصات: 1- الإشراف على إعداد الخطط الاستراتيجية والخطط التنفيذية السنوية وخطط القوى العاملة للهيئة ومتابعة تنفيذها، ومتابعة سير عمل عقود تصميم المشاريع الهندسية الموكلة للقطاع مع الإدارة المختصة. 2- الإشراف على عمليات التطوير الإداري بما يشتمل على الهياكل التنظيمية وتقييم الوظائف وإعداد أدلة إجراءات العمل (مرفق نماذج معتمدة لأدلة إجراءات عمل للعديد من الإدارات تشتمل على خطوات إعداد التقارير الأسبوعية كذلك نموذج دليل تحرير مخالفات إدارة الخدمات العامة نموذج دليل إجرائي لعملية الإشراف على تنفيذ مشروع – إدارة الشئون الهندسية والصيانة). 3- الإشراف على عمليات تصميم وتطبيق نظام إداري للهيئة 4- قياس الأداء المؤسسي للهيئة وتقديم مقترحات السياسات والمبادرات الاستراتيجية لمؤخذ القرار (مرفق الخطة الاستراتيجية للهيئة). - اختصاصات المكتب الفني وفقاً للهيكل التنظيمي للهيئة: 1- إعداد دراسات ومذكرات تهيئية وتفصيلية حول الموضوعات والمشروعات أو الاهتمامات التي ترغب الهيئة في تنظيمها. 2- العمل على إعداد المشروعات والمؤتمرات التي ترغب الهيئة في تنفيذها بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة. - اختصاصات إدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي في: 1- الإشراف على تنفيذ سياسة وأهداف الجودة في كافة قطاعات الهيئة. 2- رصد وقياس معايير الجودة التعليمية لمؤسسات التعليم التطبيقي والتدريب. 3- اعتماد البرامج الأكاديمية من هيئات ومؤسسات أكاديمية ومهنية علمية (مرفق العديد من البرامج الحاصلة على الاعتماد الأكاديمي).
8- نظام لدراسة مدى رضا المستفيدين والمستهفيين لخدمات الجهة، وربطها بنظام الحوافز والمزايا.	نعم	✓	مركز القياس والتقييم مركز ابن الهيثم للتدريب	5	- استطلاع الرأي الطلابي (مرتبط بحوافز مالية لأعضاء هيئة التدريس) - استبانة مركز ابن الهيثم – استبانة تقييم مركز نظم المعلومات – مكافأة الطلبة الفائقين (تمنح للطلبة الفائقين)
9- منظومة مغفلة لتلقي الشكاوى والمقترحات ودراساتها واتخاذ الإجراءات بشأنها والرجوع للشكاوى بالنتائج.	نعم	✓	مكتب المدير العام	5	- اختصاص قسم خدمة المواطن في استقبال المراجعين واستلام معاملاتهم والرد على استفساراتهم وتلقي اقتراحات الجمهور والشكاوى المقدمة منهم أو من أي جهة أخرى واتخاذ اللازم بشأنها وعرضها ومتابعتها مع جهات الاختصاص بالهيئة. (مرفق اختصاصات قسم خدمة المواطن) - منصة تواصل - حجز مقابلة المدير العام على منصة الإلكترونية - تم تشكيل لجنة للنظر في التظلمات المقدمة من ذوي الشأن فيما يتعلق بنظم الشراء امتثالاً لما ورد في تعميم وزارة المالية رقم (5) لسنة 2020 بشأن نظم الشراء (مرفق التعميم وقرار تشكيل اللجنة).
10- نظام التدقيق الداخلي فعال ويتمتع بالاستقلالية اللازمة لأداء أعماله ويدعم تحديد أوجه التقدم والقصور والإجراءات اللازمة لتصحيح المسار.	نعم	✓	مكتب التفتيش والتدقيق	5	مكتب التفتيش والتدقيق يتبع مباشرة لمعالي وزير التعليم العالي رئيس مجلس إدارة الهيئة وتم تفعيل المكتب وبيشتر بشكل فعال لاختصاصاته المنشورة في الهيكل التنظيمي (مرفق نسخة من اختصاصات مكتب التفتيش وتبعيته الوارد في الهيكل التنظيمي – نسخة من قرار مجلس الوزراء بإنشاء مكتب التفتيش والتدقيق – نسخة من قرار المدير العام للهيئة بإنشاء مكتب التفتيش في الهيئة رقم 29 لسنة 2016 والذي ينص صراحة على تبعية المكتب لأعلى سلطة. - نموذج استبانة الرضا عن أعمال مكتب التفتيش والتدقيق يتم تعبئتها من الجهة التي خضعت للتدقيق. - يتم بيان السند القانوني واللائحة عند تسجيل أي ملاحظة على أي جهة من الجهات الخاضعة للتفتيش والتدقيق كما يتم تمكين الجهة من الاستفسار عن سبب تسجيل الملاحظة في حالة تم الحاجة إلى التوضيح، ويتم إعطاء الجهة الوقت الكافي للرد وبيان الإجراءات التصحيحية. - تم عقد العديد من الاجتماعات التنسيقية مع القطاعات والإدارات التابعة لها والتي تم تسجيل ملاحظات عليها من الجهات الرقابية وتتم هذه الاجتماعات بحضور الجهات التي تم تسجيل الملاحظة عليها من الجهات الرقابية كديوان المحاسبة وبحضور مكتب التفتيش والتدقيق، كما تم زيارة العديد من الكليات التي شابت أعمالها ملاحظات الجهات الرقابية وتم عقد اجتماعات بحضور ممثلي الكلية ومكتب التفتيش والتدقيق وممثل قطاع البحث. (مرفق)

3	النزاهة	1- حفظ التشريعات وتزنيها بحيث يمكن الوصول إليها بسهولة من قبل العاملين بالمنظمة.	نعم	✓	إدارة الشؤون القانونية مركز دعم القرار	5	تشكيل فريق عمل لحصر وتجميع لوائح الهيئة والقرارات التنظيمية والقوانين المرتبطة بالهيئة، حيث تم حصرها ونشرها على الموقع الإلكتروني للهيئة مما يسهل وصول العاملين في الهيئة إليها. (مرفق رابط الكتروني). - يوجد أيضا أرشيف ورقي للوائح والقرارات والقوانين ذات الصلة لدى الإدارة القانونية.
		2- قائمة القيم التي تتبناها المنظمة وتشكل موجبات الأفعال للعاملين بها مصاغة ومنشورة.	نعم	✓	إدارة التخطيط والمتابعة إدارة العلاقات العامة مركز نظم المعلومات	5	هناك العديد من القيم التي تتبناها الهيئة وتشكل موجبات لأفعال العاملين بها من كادر إداري وكادر تعليمي وكادر تدريبي وطلبة وهي كالتالي: 1- تحليل أخلاقيات المهنية للعاملين في الهيئة الصادر بالقرار رقم 2015/87 (مرفق نسخة). 2- لائحة السلوك الطلابي الصادرة بالقرار رقم 2014/2706 (مرفق نسخة). 3- لائحة التوظيف في الهيئة والتي تشمل على موجبات لأفعال العاملين كواجبات الموظفين والعاملين في الهيئة. (مرفق نسخة) 4- مدونة السلوك لموظفي الجهات الحكومية الصادرة من ديوان الخدمة بالتعميم رقم (2) لسنة 2021، وجدير بالذكر أن الهيئة العامة للتعليم التطبيقي شاركت في مشروع "أداء" بالتعاون مع هيئة مكافحة الفساد "نزاهة" بهدف تفعيل مدونة السلوك الوظيفي في الهيئة وتم اختيار الهيئة للمرحلة البرونزية. 5- تم تشكيل لجنة رئيسية ولجان فرعية في قطاعات الهيئة المختلفة لمتابعة وتنفيذ مبادرات استراتيجية الكويت لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد، وأحرزت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في مرحلة التطبيق النهائي تقدم كبير بنسبة 100% في مؤشرات الأداء للمبادرات بفارق 75% عن العام الماضي كما هو موضح بالتقرير السنوي الرابع 2023 لاستراتيجية الكويت لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد. (مرفق نسخة من القرارات - مؤشرات الأداء للمبادرات - تقرير اللجنة). - نشر قائمة القيم وتوعية الفئة المستهدفة من خلال مواقع التواصل الاجتماعي للهيئة والموقع الإلكتروني. (مرفق)
		3- توجد استراتيجية لدى المنظمة لدعم الثقافة التنظيمية الإيجابية نحو النزاهة من خلال برامج التوعية، وبناء القدرات، ومشاركة العاملين في المؤتمرات المحلية والدولية، ونشر نماذج الممارسات الإيجابية بين العاملين.	نعم		قطاع التدريب مركز ابن الهيثم للتدريب قطاع البحوث مركز القياس والتقييم	5	- خطة الدورات التدريبية في مجال النزاهة ومكافحة الفساد وقانون منع تعارض المصالح (مرفق خطة الدورات التدريبية) - مدونة السلوك لموظفي الجهات الحكومية الصادرة من ديوان الخدمة بالتعميم رقم (2) لسنة 2021، وجدير بالذكر أن الهيئة العامة للتعليم التطبيقي شاركت في مشروع "أداء" بالتعاون مع هيئة مكافحة الفساد "نزاهة" بهدف تفعيل مدونة السلوك الوظيفي في الهيئة وتم اختيار الهيئة للمرحلة البرونزية. - تم تشكيل لجنة رئيسية ولجان فرعية في قطاعات الهيئة المختلفة لمتابعة وتنفيذ مبادرات استراتيجية الكويت لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد، وأحرزت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في مرحلة التطبيق النهائي تقدم كبير بنسبة 100% في مؤشرات الأداء للمبادرات بفارق 75% عن العام الماضي كما هو موضح بالتقرير السنوي الرابع 2023 لاستراتيجية الكويت لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد. (مرفق نسخة من القرارات - مؤشرات الأداء للمبادرات - تقرير اللجنة). - نشر قائمة القيم وتوعية الفئة المستهدفة من خلال مواقع التواصل الاجتماعي للهيئة والموقع الإلكتروني. (مرفق)
		4- مدونة سلوك متضمنة القيم التي يجب الالتزام بها معتمدة وموقع عليها من العاملين وتم التدريب عليها.	نعم	✓	إدارة الشؤون الإدارية أعضاء هيئة التدريس والتدريب	5	- تم إدراج مدونة السلوك الوظيفي على الموقع الإلكتروني.
		5- المراجعون والمتعاملون مع المنظمة على دراية بقائمة القيم الخاصة بالمنظمة ومدونات سلوك للعاملين.	نعم	✓	مركز نظم المعلومات إدارة العلاقات العامة إدارة الشؤون الإدارية	5	نشر قائمة القيم ومدونة السلوك الوظيفي على الموقع الإلكتروني
		6- لجنة الأخلاق والمبادئ التوجيهية للسلوك مشكّلة ومفعلة في الجهة.	إلى حد ما	✓	جميع القطاعات	5	- دليل الأخلاقيات المهنية ومدونة السلوك الوظيفي (منشورة) - حصول موظفين من الهيئة على شهادة مدرب معتمد لمدونة السلوك الوظيفي بعد اجتيازهم للدورة التدريبية المعدة من ديوان الخدمة المدنية، وجاري عقد ورش عمل لمنتسبي الهيئة. تشكيل لجان تأديبية ولجان تحقيق سنوية.
		7- توجد آلية وقائية تساعد العاملين بالجهة للكشف عن احتمال حدوث تعارض في المصالح في أحد الأعمال المكلف بها وكيفية تجنب ذلك.	نعم	x	المدير العام مكتب التفتيش والتدقيق مركز نظم المعلومات	3	- وفقا للقانون رقم 1 لسنة 2023 بشأن قفون منع تعارض المصالح ولائحته التنفيذية تم رفع نماذج مقترحة للإفصاح عن حالة تعارض المصالح من مكتب التفتيش والتدقيق للمدير العام للهيئة تمهيدا لاعتمادها وتعميمها وسيتم التنسيق مع إدارة نظم المعلومات لنشرها على الموقع الإلكتروني بعد اعتماد النماذج حتى يسهل الوصول إليها من العاملين في الهيئة. (مرفق النماذج المقترحة).
		8- آلية الإبلاغ عن انتهاكات الأخلاقيات "تضارب المصالح - المحسوبية -..." متاحة ومفعلة.	نعم	✓	المدير العام مكتب التفتيش والتدقيق	5	- اختصاص قسم خدمة المواطن في تلقي الشكاوى من الجمهور المراجعين أو من أي جهة أخرى واتخاذ اللازم بشأنها وعرضها ومتابعتها مع جهات الاختصاص بالهيئة. (مرفق اختصاصات قسم خدمة المواطن) - منصة تواصل - حجز مقابلة المدير العام على المنصة الإلكترونية، يتلقى مكتب المدير العام كافة أنواع الشكاوى والتظلمات من المتعاملين مع الهيئة (موظفين) - كواد تدريبية وتدريبية - جمهور - شركات) والذي بدوره يحيلها لإدارة الشؤون القانونية لإجراء اللازم. - تقديم الشكاوى مباشرة لمكتب التفتيش والتدقيق
		9- التحقيقات والناتج الخاصة بدعوى الانتهاكات تتم بحيادية ومهنية ومنشورة.	نعم	x	إدارة الشؤون القانونية	4	تشكيل لجان تأديبية ولجان تحقيق سنوية لأعضاء هيئة التدريس والتدريب، كما تشكل لجان تحقيق وتأديب أخرى لا تتعلق بمخالفات أعضاء هيئة التدريس والتدريب يتم التحقيق فيها بمهنية من متخصصين في القانون لكن لا يتم نشر نتائج التحقيقات والعقوبات التأديبية حفاظا على خصوصية بيانات الأفراد وسريتها لكن يمكن لأصحاب العلاقة طلب الاطلاع عليها وفقا لحق الاطلاع (مرفق رابط لطلب حق الاطلاع).
		10- منظومة تخزين تشجع التميز في مجال النزاهة الوظيفية.	نعم	✓	لجنة متابعة تنفيذ استراتيجية الكويت لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد	5	نسخة من قرار تشكيل اللجنة الرئيسية واللجان الفرعية - مؤشرات الأداء للمبادرات - تقرير اللجنة. - حققت الهيئة المستوى البرونزي بعد مشاركتها في مشروع "أداء" بالتعاون مع هيئة مكافحة الفساد "نزاهة" بهدف تفعيل مدونة السلوك الوظيفي.

م	مبادئ الحوكمة	عناصر المراجعة	التطبيق	النشر الإلكتروني	المعنى بالتنفيذ	تقييم حالة العنصر (5-0)	الملاحظات - التوصيات
			نعم	لا			
4	"حق التعبير عن الرأي"	- استراتيجية مفعلة لدى المنظمة للتواصل مع المستفيدين من خدماتها لتحديد أولويات الاحتياجات (استطلاعات رأي-لقاءات اجتماعات - موقع إلكتروني - وسائل تواصل اجتماعي...).	نعم	✓	إدارة العلاقات العامة مركز نظم المعلومات	5	يوجد استراتيجية مفعلة لدى المنظمة للتواصل مع المستفيدين من خدماتها عن طريق استطلاعات الرأي – الاجتماعات – الموقع الإلكتروني- وسائل التواصل الاجتماعي – منصة سيل.
		- لدى المنظمة سياسات تحفيزية تدعم المشاركة والتشاور مع المجتمع بشكل عام والمستفيدين لخدمات المنظمة بشكل خاص.	نعم	✓	جميع القطاعات	5	-مشاركة المتدربين من جميع جهات الدولة في دورات مركز ابن الهيثم للتدريب في تقييم المحاضرين والدورات التدريبية وإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم لتطوير الخدمات التدريبية. - اختصاص قسم خدمة المواطن في استقبال المراجعين واستلام معاملاتهم والرد على استفساراتهم وتلقي اقتراحات الجمهور والشكاوى المقدمة منهم أو من أي جهة أخرى واتخاذ اللازم بشأنها وعرضها ومتابعتها مع جهات الاختصاص بالهيئة، مما يسهم في رفع كفاءة خدمات المنظمة. - خدمات الهيئة على تطبيق سهل ومنصة تواصل حيث إنه بالإضافة للخدمات المقدمة للطلبة تتيح المنصة لأفراد المجتمع تقديم الاستفسارات والشكاوى والاقتراحات. -عمادة خدمة المجتمع تقدم خدمات دورات ومحاضرات لأفراد المجتمع بأسعار رمزية، وكذلك تقوم العمادة بزيارات ميدانية لمؤسسات المجتمع المدني للتواصل والمشاركة المجتمعية حيث تشمل هذه الزيارات محاضرات ودورات تدريبية وتوعوية وورش عمل. (مرفق)
		- يوجد وحدة تنظيمية "فريق عمل" لدى إدارة العلاقات العامة مسؤول عن دعم المشاركة المجتمعية في صياغة سياسات المنظمة.	نعم	✓	إدارة العلاقات العامة	5	-تعزيز الشراكة المجتمعية بين المؤسسات من خلال إبراز دور الهيئة في دعم هذه المشاركة عن طريق قسم العلاقات المحلية (مرفق اختصاص القسم)، حيث تم تنفيذ عدد من الأنشطة والفعاليات التي ساهمت في إبراز الإنجازات والنجاح العلمي والإداري والمالي بالهيئة، كذلك التواصل مع المؤسسات الإعلامية المختلفة.
		- استراتيجية مصاغة ومفعلة لدى المنظمة حول نشر ثقافة رضا العملاء بين العاملين.	نعم	✓	إدارة العلاقات العامة مركز نظم المعلومات	5	-استطلاعات الرأي استبيانات تقييم المحاضرين المتقدمين للدورات وورش العمل. تقييم الطلبة للمحاضرين.
		- آلية للتنسيق مع منظمات المجتمع المدني كأحد وسائل دعم مشاركة المجتمع في صنع السياسات العامة الخاصة بالمنظمات في القطاعات المختلفة.	نعم	✓	كافة قطاعات الهيئة مراكز العمل التابعة لها	5	-تم توقيع اتفاقيات تعاون مع العديد من منظمات المجتمع المدني على سبيل المثال: -مذكرة تعاون بين الهيئة وجمعية المياه الكويتية وجمعية الصحفيين الكويتية وجمعية المقيمين والعقارين الكويتية وجمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية والجمعية الكويتية لدعم المخترعين والابتكار وغيرها. (مرفق) -تم التنسيق مع الصندوق الوطني لدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بالإعلان عن المزايدات المشتركة والخاصة بالمتقدمين من مبادرين الصندوق وتنفيذها حيث إن الأولوية في التقديم لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
		- خريطة اتصال لدى المنظمة لتنفيذ حملات "توعية – إعلامية – إعلامية" لتعريف الجمهور المستهدف بخدمات المنظمة وآلية الحصول عليها.	نعم	✓	إدارة العلاقات العامة	5	-توعية الفئة المستهدفة بكل ما يخدم العمل وإطلاعهم على المعلومات والبيانات الخاصة بعمل قطاعات الهيئة لتكون على دراية بكل ما يهمها وما يخدم توجه الدولة. -تطبيق ونشر ثقافة الحوكمة المؤسسية في كافة قطاعات الهيئة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي وموقع الهيئة الإلكتروني والإيميلات. -إفصاح المعلومات اللازمة بكل ما يتعلق بعملية القبول والتسجيل للطلبة وأولياء الأمور. -تم تنفيذ عدد من الأنشطة والفعاليات التي ساهمت في إبراز الإنجازات والنجاح العلمي والإداري والمالي بالهيئة.
		- تقارير حول رصد وتحليل التوجهات الإعلامية والرأي العام تجاه المنظمة.	نعم	✓	إدارة العلاقات العامة	4	-تم عمل نشرة دورية من إدارة العلاقات العامة بمسمى الهيئة في الصحافة تشتمل على رصد وتحليل الأخبار والرأي العام المتعلق بالهيئة من خلال متابعة قسم الإعلام في الإدارة ما يطرح في الصحافة ووسائل التواصل الاجتماعي والقنوات الإعلامية بكل ما يتعلق بالهيئة حيث يتم إرسالها عبر البريد الإلكتروني للمسؤولين في الجهة. -تم طلب اشتراك الكتروني لبرنامج رصد الأخبار بوسائل الإعلام المختلفة لما ينشر عن الهيئة إلا أنه لم يتم الانتهاء من الموافقة على الطلب.
		-8- لدى المنظمة خطة عمل مفعلة لإجراء دراسات ميدانية تفاعلية مع الجمهور المستهدف لتحديد أهم المشكلات والتحديات ذات الأولوية.	نعم	✓	إدارة العلاقات العامة مركز دعم القرار	4	-مجلس صناع المستقبل الصادرة من إدارة العلاقات العامة حيث يتم نشر العديد من المقالات والتحقيقات الصحفية والدراسات تتناول العديد من المشكلات والتحديات التعليمية والتدريبية بما يخدم المجتمع. (مرفق نسخ من المجلة).
		- لدى المنظمة رؤية للتعاون والمشاركة مع الجهات الأكاديمية والبحثية لتوظيف مخرجات الدراسات الخاصة بها في تطوير أداء المنظمة "مشاركة الجهات الأكاديمية والبحثية في صناعة السياسات العامة".	نعم	✓	قطاع البحوث قطاع التدريب	5	-عقد الهيئة العديد من بروتوكولات التعاون واتفاقيات العمل مع العديد من الجهات الأكاديمية والبحثية ومنها على سبيل المثال: - بروتوكول تعاون استحداث تخصص برنامج "علوم الطيران والفنل الجوي" بين الهيئة والخطوط الجوية الكويتية. -مذكرة تفاهم بين الهيئة (كلية العلوم الصحية) ووزارة الصحة مثال: تنظيم حملة التبرع بالدم على مستوى الهيئة من إدارات وكليات ومعاهد. -تنظيم يوم الصحة العالمي بالتعاون مع كلية العلوم الصحية وكلية التمريض. -حملة ترشيح استهلاك الكهرباء والماء. -يوم التخضير العالمي حيث يتم توزيع شتلات على منتسبي الهيئة للتوعية بأهمية البيئة والزراعة.
			- قائمة القوانين واللوائح والقرارات الخاصة بعمل الجهة مجمعة ومتاحة للعاملين وكذلك المتعاملين مع المنظمة.	نعم	✓	مركز دعم القرار إدارة الشؤون القانونية مركز نظم المعلومات	5

5	العدالة: المسواة وسيادة القانون	- العاملون بالجهة على معرفة بالتشريعات وتفسيراتها وآلية تطبيقها.	نعم	✓	جميع القطاعات	5	- جميع التشريعات واللوائح المتعلقة بالهيئة مشورة على الموقع الإلكتروني للهيئة. - عقد العديد من الدورات وورش العمل للموظفين لتطوير الوعي القانوني مثال: - دورة حقوق واجبات الموظف العام. - ورش عمل للمعينين الجدد. - دورات التدقيق الداخلي. - دورات قانون حق الاطلاع. - وغيرها. - حشر بوسنات توعوية قانونية في حسابات الهيئة الرسمية وكذلك إرسالها بالإيميل للموظفين. - تم تعميم باركود يتضمن "الدليل الإرشادي للموظفين المعيّنين الجدد" حول أعمال الهيئة والمسار الوظيفي بتاريخ 16/2024/5 ليكون مرجعاً لهم موضعاً به أهم اللوائح والقوانين المتعلقة بحقوقهم واجباتهم أثناء مسيرة عملهم.
		- الإدارات المعنية بالتحقيقات القانونية والشكاوى والمراجعة الداخلية والتدقيق الداخلي تتمتع بالاستقلالية اللازمة لأداء عملها.	نعم	✓	إدارة الشؤون القانونية مكتب التفتيش والتدقيق إدارة الشؤون المالية مكتب المدير العام	5	- تم انشاء مكتب التفتيش والتدقيق الداخلي وتفعيله التزاماً بالقرارات الصادرة بهذا الشأن مع استقلالية المكتب لأداء أعماله ويتبع أعلى سلطة بالجهة وفقاً لما جاء النص عليه صراحة في القرار الوزاري رقم 29 لسنة 2016 " بإشراف وزير التربية ووزير التعليم العالي رئيس مجلس إدارة الهيئة. - جميع تقارير مكتب التفتيش والتدقيق ترفع لمعالي وزير التعليم العالي والبحث العلمي رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. - تحرض الهيئة على استقلالية وحيدة القرارات المتخذة التي تصب في مصلحة العمل، وعليه فإن الإجراءات المتبعة في حالة الاختلاف بالرأي يتم إحالة الموضوع إلى إدارة الشؤون القانونية أو إلى جهة محايدة مثل الفتوى والتشريع أو الهيئة العامة لمكافحة الفساد "نزاهة". وعلى سبيل المثال لا الحصر: - تم إحالة موضوع أحواض السباحة إلى جهة محايدة "مركز الأبحاث العلمية" للأخذ بالرأي الفني. - يتم تشكيل لجان وزارية محايدة من خارج الهيئة في حالة الانتهاكات الخاصة بالمعامل العام وذلك بناء على توصيات جهاز متابعة الأداء الحكومي.
		- لدى الجهة العدد المناسب من الخبراء والمتخصصين في مجال القانون للمساعدة على حل الإشكاليات القانونية التي تواجه الجهة "التطبيق - التفسير".	نعم		إدارة الشؤون القانونية	5	- يوجد كادر قانوني متكامل من موظفين في كافة أقسام الإدارة بالإضافة إلى وجود مستشارين قانونيين للمساعدة على حل الإشكاليات القانونية التي تواجه الجهة
		- يوجد آلية إجرائية مغلقة ومعلنة للتظلم من القرارات الإدارية.	نعم	✓	مكتب المدير العام إدارة الشؤون القانونية	5	- توجد آلية إجرائية مغلقة للتظلم من القرارات الإدارية، بحيث يتم استقبال التظلمات من قبل ذوي الشأن من خلال (نموذج تقديم التظلم). - تم تشكيل لجنة للنظر في تظلمات الشراء المقدمة من ذوي الشأن استناداً لتعميم وزارة المالية بشأن نظم الشراء رقم (5) لسنة 2020، وعليه تم استحداث نموذج للتظلم وإيصال استلام والية تقديم الطلب من قبل الأطراف المعنية (الشركات).
		- تشر نتائج التظلمات من القرارات الإدارية.	لا		إدارة الشؤون القانونية	2	- يتم إبلاغ صاحب العلاقة بنتيجة التظلم حفاظاً على سرية البيانات الشخصية وسرية المعلومات.
		- قواعد مصاعغة ومغلقة للتعامل مع كل المراجعين "المتعاملين مع المنظمة" دون تمييز قائم على أي أسس.	نعم	✓	جميع القطاعات	5	- يتم التعامل مع جميع المتقدمين للدراسة في كليات ومعاهد الهيئة بشفاقية ودون تمييز من خلال نشر إعلان القبول ونسب القبول والتخصصات المتاحة للطلبة من خلال إعلان منشور بموقع الهيئة الإلكتروني، كما أن التقديم للالتحاق بالدراسة يكون إلكترونياً ومن تنطبق عليه الشروط يتم إعلانه برسالة نصية بالقبول وكذلك عن طريق موقع سهل الحكومي. - التقديم الإلكتروني للانتداب للتدريس في كليات ومعاهد الهيئة بشروط معلنة مسبقاً ومنشورة ويتم اختيار أفضل المتقدمين الذين تنطبق عليهم الشروط دون تمييز. - نشر إعلان للتعيينات والبعثات للتدريس في الكليات والمعاهد وفقاً فيه التخصصات المتاحة للابتعاث والمطلوبة للتعيين موضعاً في الإعلان الشروط المطلوبة للتقديم حيث يتم نشر الإعلان إلكترونياً في موقع الهيئة وفي مواقع التواصل الاجتماعي والتقديم يكون متاحاً للجميع وفقاً لشروط الإعلان دون تمييز. - يتم نشر الإعلان لطرح المزايدات الخاصة باستغلال مواقع الهيئة بصفة مؤقتة لنشاط تقديم خدمة الكافتيريا وفقاً للشروط والمواصفات الواردة بوثائق الاستغلال المؤقت. - يتم الإعلان عن تخيير موعد الإقفال للمزايدة الخاصة باستغلال بعض مواقع كليات ومعاهد الهيئة من خلال موقع الهيئة الإلكتروني.
		- آلية مغلقة للشكاوى في حالة التمييز في المعاملة ونظم جزاءات مناسبة.	نعم	✓	مكتب المدير العام إدارة الشؤون القانونية مكتب التفتيش والتدقيق	5	- اختصاص قسم خدمة المواطن في تلقي الشكاوى من الجمهور المراجعين أو من أي جهة أخرى واتخاذ اللازم بشأنها وعرضها ومتابعتها مع جهات الاختصاص بالهيئة. (مرفق اختصاصات قسم خدمة المواطن) - منصة تواصل - حجز مقابلة المدير العام على المنصة الإلكترونية، يتلقى مكتب المدير العام كافة أنواع الشكاوى والتظلمات من المتعاملين مع الهيئة (موظفين - كرادير تدريسية وتدريبية - جمهور شركات) والذي بدوره يحيلها لإدارة الشؤون القانونية لإجراء اللازم. - تقديم الشكاوى مباشرة لمكتب التفتيش والتدقيق. - يوجد مساهلة داخل الهيئة من خلال اتخاذ الإجراءات التالية: - تشكيل العديد من لجان التحقيق والتأديب. - تشكيل لجان تقصى حقائق. - يتم إصدار وتوقيع العقوبات والجزاءات وفقاً للنظم واللوائح المعمول بها في الهيئة وما يرتبط بها من قوانين. (مرفق لائحة المسئلة الإدارية).
		- ضوابط وقائية ضد أية خروقات للقواعد القانونية المعمول بها، خصوصاً في حالة السلطة التقديرية الممنوحة للأشخاص.	نعم	✓	كافة القطاعات	5	- التظلم من القرارات الإدارية الصادرة من الأشخاص الذين لهم سلطة تقديرية في إصدارها، مما يتيح لجهة الإدارة التدقيق على القرار المتظلم منه وتصحيحه في حال وجود أي خروقات للقواعد القانونية المعمول بها، حيث نموذج التظلم وخطوات التقديم مرفوعة على الموقع الإلكتروني للهيئة.

6 (١)	الاستدامة: الرؤية - الفاعلية - إدارة المخاطر	- مراجعة مستمرة للتواعد القانونية في ضوء مستجدات التطبيق ومقترحات للتعديل.	نعم	✓	مجلس الإدارة الإدارة القانونية	5	-مقترح تشكيل لجنة دائمة لمراجعة القرارات والقوانين -تم تشكيل فريق عمل بالقرار رقم (2023/3046) لحصر وتم تجميع لوائح الهيئة والقرارات التنظيمية والقوانين المرتبطة بها وفقاً لآخر التعديلات عليها ورفعها على موقع الهيئة الإلكتروني. -تم تشكيل لجنة وفقاً للقرار رقم (2024/26) لاعتماد اللوائح الإدارية والمالية بالهيئة وتعديلها وعدم مخالفتها لأي قوانين سارية في الدولة. (مرفق القرار) -تشكيل فريق عمل بالقرار رقم (2023/1173) بشأن تطوير واستحداث اللائحة لدعم أبحاث الطلبة. (مرفق القرار). -إلغاء لائحة الترفيقات السابقة لأعضاء هيئة التدريس وتطوير لائحة جديدة للترفيقات تم إقرارها من مجلس إدارة الهيئة (مرفق لائحة الترفيقات الجديدة) - المسألة الإدارية لأعضاء هيئة التدريس والتدريب التي كانت تنظمها لائحة التوظيف في الهيئة تم مراجعتها وتقريبها وتطويرها بإصدار لائحة المسألة الإدارية الجديدة (مرفق اللائحة الجديدة)
		- خطة استراتيجية لدى الجهة تحدد البات تحقيق الأهداف المخططة وفق الرؤية العامة للخطة الإستراتيجية.	نعم	✓	إدارة التخطيط والمتابعة	5	تم الانتهاء من الخطة الاستراتيجية للهيئة وتم إقرارها من مجلس إدارة الهيئة وتم فيها تحديد البات تحقيق أهداف المنظمة (مشورة).
		- العاملون بالمنظمة على وعي واقتناع برؤية المنظمة وأهدافها في المجتمع.	نعم	✓	إدارة التخطيط والمتابعة مركز نظم المعلومات	5	يتم توعية العاملون في الهيئة برؤية المنظمة وأهدافها من خلال وسائل النشر المعتمدة لدى الهيئة (الموقع الإلكتروني - البريد الإلكتروني - وسائل التواصل الاجتماعي - شاشات العرض في المواقع المختلفة في الهيئة)
		- تدعم المنظمة المبادرات الابتكارية التي تساعد في إحداث نقلة نوعية لأداء المنظمة وتأثيرها بالمجتمع.	نعم	✓	المدير العام قطاع البحوث قطاع التدريب	5	- إطلاق منصة "حك مبادر"، التي تنهج للموظفين والمستفيدين تقديم مقترحاتهم مباشرة للسيد المدير العام، في إطار تعزيز ثقافة المشاركة وتحفيز الابتكار المؤسسي. -توقيع الهيئة اتفاقية تعاون مع مركز صباح الأحمد للموهبة والإبداع لتعزيز استراتيجية الهيئة في رعاية الموهوبين والمبدعين وتعزيز ثقافة الإبداع (مرفق الاتفاقية). -دعم الهيئة المادي والمعنوي للباحثين والمخترعين من أعضاء هيئة التدريس والتدريب للمساهمة على الإبداع والابتكار ونتج عن ذلك تميز بحثي للهيئة على مستوى مجتمعي محلي ودولي وعلى سبيل المثال لا الحصر: 1-إدراج ستة باحثين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات التكنولوجية ضمن قائمة جامعة ستيفورد الأمريكية لأفضل 2% من العلماء الأكثر استشهاداً بأبحاثهم على مستوى العالم لعام 2024. 2-حصول بعض أعضاء التدريس في كلية التربية الأساسية على جائزة الدولة التقديرية والتشجيعية لعام 2024 في مجال الدراسات اللغوية والأدبية. -حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة على براءات اختراع دولية (مرفق)
		- استراتيجية لدى المنظمة للتحويل للمنظمة المعرفية الحديثة "تطبيقات الحكومة الإلكترونية - إدارة المعرفة".	نعم	✓	إدارة التخطيط والمتابعة مركز نظم المعلومات	5	-توفير الكثير من الخدمات الإلكترونية على موقع الهيئة الإلكتروني (الخدمات الإلكترونية لموظفي الكادر العام ولأعضاء هيئة التدريس والتدريب وكذلك الطلبة) -التحول الكامل في الهيئة لنظام التراسل الإلكتروني. - نظام (Portal CSC) لضوابط العمل الرسمي من حضور وانصراف وغيرها من الخدمات (تم الربط مع ديوان الخدمة).
		- آلية شفافة لاختيار القيادات وجذب وضخ الكفاءات للعمل ودعم رأس المال البشري بالمنظمة.	نعم	✓	المدير العام وجميع القطاعات	5	تشكيل لجان تشمل في تشكيلها أعضاء من داخل وخارج الهيئة لاختيار عداء العمادات النوعية من المتقدمين ممن تنطبق عليهم الشروط المعلنة والمفاضلة بين المتقدمين لاختيار الأفضل وفقاً للشروط المعلنة عنها. (مرفق الإعلان وقرارات تشكيل اللجان). فتح باب التقدم لشغل الوظائف الإشرافية لجميع موظفي الهيئة في مختلف القطاعات ممن تنطبق عليهم الشروط المعلنة عنها على الموقع الإلكتروني حيث يتم الاختيار للأفضل ممن انطبقت عليهم الشروط بعد اجتياز المقابلات الشخصية والتي تعقد في اللجنة المختصة (مرفق الإعلان - قرار تشكيل اللجنة)
		- خطة للتسويق الاجتماعي للمنظمة وأهم إنجازاتها.	نعم	✓	إدارة العلاقات العامة إدارة التخطيط والمتابعة	5	خطة للتسويق الاجتماعي للمنظمة وأهم إنجازاتها: حملة إعلامية تعريفية عن القبول في الهيئة. حملة توعية لترشيد استهلاك الكهرباء والماء. حملة تعريفية للخطة الاستراتيجية للهيئة. حملة تعريفية لما بعد القبول في كليات ومعاهد الهيئة بالتعاون مع عمادة شؤون الطلبة (حملة إسهالي).
		- رؤية لدى المنظمة حول الشراكة مع القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني لتطوير جودة الخدمات المقدمة للقطاعات المستهدفة.	نعم	✓	المدير العام إدارة التخطيط والمتابعة المكتب الفني	5	تم عقد العديد من الشراكات وبروتوكولات التعاون والاتفاقيات مع القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني لتطوير جودة الخدمات المقدمة للقطاعات المستهدفة منها على سبيل المثال لا الحصر: -اتفاقية تعاون بين الهيئة وجمعية المياه الكويتية. -اتفاقية تعاون مشترك بين الهيئة وشركة فهرست للاستشارات الإدارية والتدريب. -مذكرة تفاهم بين الهيئة وشركة إدارة المركز العلمي. -غيرها العديد من الاتفاقيات (مرفقة في الجدول).
		- لدى المنظمة آلية لتعظيم العائد من الأموال العامة المخصصة بأعلى قيمة تعود على المواطن.	نعم		إدارة التخطيط والمتابعة	5	-تم تشكيل اللجنة العليا للإستثمار في الهيئة بالقرار رقم 2024/1034. -تعمل الهيئة على استغلال المبنى المملوكة لها لتعظيم العائد على الأموال العامة بما يتوافق مع القوانين المنظمة لذلك بالتنسيق مع وزارة المالية وديوان المحاسبة وجهاز المناقصات حيث تم سبيل المثال لا الحصر: توقيع عقد استغلال المبنى رقم 1 بالشيوخ وتأجيره على الهيئة العامة للشباب. (مرفق العقد) - طرح المزادات الخاصة باستغلال مواقع الهيئة بصفة مؤقتة لنشاط تقديم خدمة الكافيتريا والمطاعم والمقاهي وفقاً للشروط والمواصفات الواردة بوثائق الاستغلال مما يساهم في تقديم خدمة للموظفين والطلبة وتعظيم إيرادات الهيئة. (مرفق عينه من عقود الاستثمار) -تم إصدار قرار اللجنة العليا للإستثمار برئاسة مدير عام الهيئة باستثمار القاعات التدريبية والمساح والمنشآت الرياضية بالهيئة من (ملاعب - حمام سباحة - صالات رياضية) وجاري مخاطبة وزارة المالية لاستكمال الإجراءات القانونية. (مرفق نسخة من قرار اللجنة العليا للإستثمار)
		- خطة مصاعمة ومفعلة لاكتشاف المبكر للأزمات والتعامل معها.	نعم		إدارة التخطيط والمتابعة	5	-تم تشكيل فريق عمل بالقرار رقم 2024/159 للتأكد من جاهزية الملاجئ في الهيئة كإجراء وقائي لاستعمالها في حالة الضرورة والأزمات. - تشكيل لجنة دائمة لإدارة الأزمات والكوارث في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي برئاسة المدير العام ومن مهامها وضع الخطط اللازمة لمواجهة الأزمات التي تطرأ على البلاد ضمناً لإنظيم سير العملية التعليمية. (مرفق قرار تشكيل اللجنة واختصاصاتها)

- الية لتحديد المخاطر المحتملة التي يمكن أن تتعرض لها المنظمة (ظواهر فساد - نقص موارد - ضعف موارد بشرية - ضعف ثقة الجمهور).	نعم	✓	مركز دعم القرار إدارة التخطيط والمتابعة مجلس الإدارة	5	- تم تشكيل لجنة رئيسية لمكافحة الفساد. نسخة من قرار تشكيل اللجنة الرئيسية واللجان الفرعية - تقرير اللجنة. - حققت الهيئة المستوى البرونزي بعد مشاركتها في مشروع "أداء" بالتعاون مع هيئة مكافحة الفساد "نزاهة" بهدف تفعيل مدونة السلوك الوظيفي، والهدف من هذه الخطوات هو مكافحة ظواهر الفساد وكسب ثقة الجمهور. - الهيئة بصدد انشاء إدارة المخاطر كما ورد بالخطوة الاستراتيجية للهيئة وفقاً للمبادرات المقترحة والتي تخدم تحقيق الأهداف وذلك حسب النظم المتبعة بهذا الشأن وبعد عرضه على الجهات المختصة: ديوان الخدمة المدنية للموافقة على استحداث الإدارة وفقاً للهيكل التنظيمي المعتمد بالهيئة.		

م	مبادئ الحوكمة	عناصر المراجعة	التطبيق		النشر الإلكتروني	المعنى بالتطبيق	تقييم حالة العنصر (5-0)	الملاحظات - التوصيات
			نعم	لا				
6 (ب)	الاستدامة: فعالية مجلس الإدارة "الهيئات ذات الموازنات المستقلة أو الملحقة".	- الإطار التشريعي "قانون - لائحة تنفيذية قرارات تنفيذية" الخاص بتشكيل وطريقة عمل مجلس الإدارة "مجلس الأمناء" موثقة ومتاحة للأعضاء.	نعم		✓	أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5	يتم تشكيل وتحديد أعضاء مجلس الإدارة وذلك وفقاً لقانون إنشاء الهيئة رقم (63) لسنة 1982 واللائحة التنفيذية الداخلية. (منشورة على موقع الهيئة الإلكتروني)
		- التمثيل المناسب للأطراف المعنية بالنسبة للمنظمة داخل مجلس الإدارة.	نعم		✓	أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5	تشكيل مجلس الإدارة حسب قانون إنشاء الهيئة يكون برئاسة وزير التعليم العالي والبحث العلمي وعضوية كل من: 1- مدير عام الهيئة 2- وكيل وزارة التربية 3- وكيل وزارة التعليم العالي 4- وكيل ديوان الخدمة المدنية 5- وكيل وزارة الشؤون 6- الأمين العام بالأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية 7- أمين عام جامعة الكويت 8- ممثل لكل من: غرفة تجارة وصناعة الكويت-الاتحاد العام لعمال الكويت- ممثل القطاع النفطي- اثنين من الكويتيين من ذوي الخبرة والكفاءة يتم اختيارهم وتعيينهم من مجلس الوزراء
		- دليل إجرائي لأعمال مجلس الإدارة يوضح الجوانب القانونية والمهام الخاصة بمجلس الإدارة وطريقة التشكيل واليات اتخاذ القرار، وعقد الاجتماعات وتسجيل المحاضر واعتمادها.	نعم		✓	أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5	يحتوي قانون إنشاء الهيئة رقم (63) لسنة 1982 واللائحة الداخلية المنظمة لأعمال مجلس الإدارة الصادرة بالقرار رقم (25) لسنة 1983 هي الدليل الإجرائي لأعمال مجلس الإدارة موضحاً فيها مهام المجلس وتنظيم سير عمله والية اتخاذ القرار.
		- منظومة متكاملة لحفظ أعمال مجلس الإدارة.	نعم			أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5	وفقاً لاختصاصات أمانة السر الواردة في الهيكل التنظيمي للهيئة حفظ الوثائق المتعلقة بالقرارات والتوصيات الصادرة من مجلس الإدارة واللجنة التنفيذية وحفظ وثائق الاجتماعات، وكذلك تحفظ جميع التشريعات والقرارات الصادرة من مجلس الإدارة بشكل منظم ومصنف في برنامج (أمانة) الخاص بأمانة السر. (مرفق صورة للبرنامج).
		- مونة سلوك خاصة بممارسات مجلس الإدارة لمنع تضارب المصالح وإعلاء قيم النزاهة والحفاظ على المال العام وحرية التعبير والديمقراطية أثناء الاجتماعات.				أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5	اللائحة الداخلية المنظمة لأعمال مجلس الإدارة الصادرة بالقرار رقم (25) لسنة 1983 هي الدليل الإجرائي لأعمال مجلس الإدارة موضحاً فيها مهام المجلس وتنظيم سير عمله والية اتخاذ القرار.
		- حدود فاصلة بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية لتفعيل مهام مجلس الإدارة في مجال الرقابة والإشراف على أعمال المنظمة.				أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5	- يوجد فصل بين رئاسة مجلس الإدارة برئاسة وزير التعليم العالي والبحث العلمي وفقاً لقانون إنشاء الهيئة رقم (63) لسنة 1982 والرئاسة التنفيذية للهيئة برئاسة المدير العام والإدارات التابعة له في الهيئة وفقاً للهيكل التنظيمي.
		- تحديد وتفعيل دور مجلس الإدارة "مجلس الأمناء" في رسم السياسات العامة وصياغة الأهداف الاستراتيجية.	نعم			أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5	تتبع سياسة المشاركة والتشاور من خلال اجتماعات اللجنة التنفيذية ومجلس الإدارة لتبني الآراء واتخاذ القرارات.
		- الية تمكن مجلس الإدارة من استطلاع آراء الأطراف المعنية لتحديد أولويات المنظمة.	نعم			أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5	يتم استشارة مؤسسات علمية مناهضة وجهات مختلفة من الدولة أكاديمية وبحيثية للمساعدة في اتخاذ القرار والاستفادة من تجاربها في المجالات المختلفة، أيضاً سياسة المشاركة والتشاور مفعلة من خلال اجتماعات اللجنة التنفيذية ومجلس الإدارة وتبني الآراء لاتخاذ القرارات.
		- إعلان قرارات مجلس الإدارة بشكل منظم على المنظمة والراي العام.	✓			أمين سر مجلس إدارة الهيئة		يتم نشر ما يصدر من قرارات عن اللجنة التنفيذية ومجلس الإدارة والخطط والإنجاز عن طريق تصريح مدير عام الهيئة وتنتشر في الموقع الإلكتروني للهيئة ومتاحة للجمهور.
		- الية للمساءلة داخل مجلس الإدارة.	لا			مجلس إدارة الهيئة		
6 (ج)	الاستدامة: فعالية مجلس الإدارة "الهيئات ذات الموازنات المستقلة أو الملحقة".	- توجد إرشادات توجيهية بشأن تشكيل وطريقة عمل اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.	نعم			أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5	- قرار رقم 1984/52 في شأن تشكيل عدد من اللجان الفنية والتخطيط والشؤون المالية والإدارية مرجع إرشادي توجيهي بشأن تشكيل وطريقة عمل اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة - مادة رقم (9) من اللائحة الداخلية لمجلس إدارة الهيئة (مرفق)
		- تشكيل عدد كافي من اللجان يمكن مجلس الإدارة للقيام بأعماله سواء في مجال التخطيط أو الرقابة أو العلاقة مع الأطراف المعنية.	نعم			أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5	يشكل مجلس الإدارة عدد كافي من اللجان تتميز بالاستقلالية ولها الصلاحيات الثامة وتتمتع بالعناصر الفنية اللازمة لممارسة مهامها وتحتج بشكل منظم. (كلجنة التدقيق الداخلي-اللجان الفنية - لجنة المخاطر)
		- لدى اللجان الاستقلالية والصلاحيات الكاملة للقيام بالأعمال المنوطة بها.	نعم			أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5	
		- تتمتع اللجان بالعناصر الفنية اللازمة للمهام الخاصة بها.	نعم			أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5	مرفق القانون رقم 52 لسنة 1984 بشأن تشكيل عدد من اللجان الدائمة للشؤون الفنية، والتخطيط، والشؤون المالية والإدارية.
		- توجد رؤية استراتيجية لبناء قدرات وإحلال وتجديد اللجان بما يمكن من مساهمة عمليات التحديث للمنظمة في ضوء المتغيرات المعاصرة.	نعم			أمين سر مجلس إدارة الهيئة		مثال: لجنة وزارية (تظلمات) حسب المتغيرات والظروف فترة كورونا

- تجتمع اللجان بشكل منتظم ولديها جدول أعمال.	نعم	أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5
- يوجد نظام لمتابعة أعمال اللجان وتقييم مخرجاتها.	نعم	أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5
- منظومة متكاملة لحفظ أعمال اللجان.	نعم	أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5
- أعمال ومخرجات اللجان متاحة بشكل منتظم للرأي العام والعاملين بالمنظمة.	لا	أمين سر مجلس إدارة الهيئة	5
- آلية مغلقة للتواصل مع اللجان سواء من داخل المنظمة أو الجمهور العام.	لا	أمين سر مجلس إدارة الهيئة	4
تقيم مخرجات اللجان بكون يعرض تقاريرها النهائية وآلية عملها وتوصياتها على مجلس الإدارة في ختام أعمالها.			
تحفظ جميع التشريعات والقرارات بشكل منظم ومصنف في برنامج أمارة الخاص بالإدارة ويستطيع موظفي الإدارة الوصول إليه بسهولة وإجراء أي تعديلات أو تحديثات عليه.			
يتم نشر ما يصدر من قرارات عن اللجنة التنفيذية ومجلس الإدارة والخطط والإنجاز عن طريق تصريح مدير عام الهيئة وتنتشر في الموقع الإلكتروني للهيئة ومتاحة للجمهور.			
جميع وسفل التواصل مع المستفيدين مفعلة لدى الإدارة (الايمل - الاجتماعات المراجعات الشخصية- موقع الهيئة الإلكتروني- تيمز)			

التوصيات والمقترحات

- تعزيز الشفافية والمساءلة من خلال نشر التقارير المختلفة بانتظام حسب سياسة النشر المعتمدة، وتفعيل الدور الرقابي في الهيئة لضمان الامتثال وحماية المال العام.
- رفع كفاءة الأداء المؤسسي عبر تطوير نظم الرقابة الداخلية، وتبني معايير الجودة في العمليات الإدارية والأكاديمية.
- تحسين بيئة العمل من خلال تمكين الموظفين، وتعزيز قنوات الاتصال الداخلي، ونشر ثقافة الحوكمة بين جميع المستويات الإدارية.
- تنويع مصادر التمويل عبر استحداث رسوم جديدة، وتوسيع الشراكات مع القطاع الخاص لدعم البرامج التدريبية والمناهج الأكاديمية.
- تطوير السياسات واللوائح لضمان الامتثال للقوانين وتعزيز الحوكمة، مع تحديث مستمر للأنظمة بما يواكب التغيرات والتحديات المستقبلية.
- تعزيز تجربة الطلبة من خلال تحسين الخدمات الإلكترونية، وتطوير المناهج، وإشراك الطلبة في عمليات صنع القرار الأكاديمي.
- تفعيل دور الرقابة الداخلية والتدقيق لضمان سلامة العمليات المالية والإدارية، وتعزيز الاستقلالية والحيادية في المراجعة الداخلية.
- دعم الابتكار والتطوير المؤسسي عبر تحفيز بيئة العمل على تبني الأفكار التطويرية، وإطلاق مبادرات رقمية تعزز كفاءة العمليات.
- تعزيز الشراكات المجتمعية من خلال توسيع التعاون مع الجهات الحكومية والخاصة، وتنفيذ مبادرات تدعم التنمية المستدامة والتعليم المستمر.
- متابعة تطبيق اقتراح استحداث إدارة المخاطر في استراتيجية الهيئة كأحد مبادرات الاستراتيجية.
- تحقيق رؤية الكويت 2035 عبر تطبيق مبادئ الحوكمة المؤسسية، وتحسين جودة التعليم والتدريب، والمساهمة في رفع تصنيف الهيئة في المؤشرات الدولية.

الخاتمة

تبذل الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب جهودًا حثيثة لتعميم مبادئ الحوكمة وتفعيلها، مسترشدةً بالدليل الصادر عن ديوان الخدمة المدنية بالتعاون مع الأمانة العامة للتخطيط، وقد تم ذلك من خلال تقييم الوضع الراهن ووضع خطة شاملة لتطبيق مبادئ الحوكمة في الهيئة على جميع المستويات الإدارية، بدءًا من مجلس الإدارة وصولاً إلى جميع الموظفين. وفي هذا السياق، تم إعداد تقرير موجز يستعرض أبرز الإنجازات التي تحققت

خلال العام المنصرم حول الجهود المبذولة في هذا الإطار وما بذلته إدارات الهيئة في نطاق الحوكمة، ونسأل الله أن تسهم هذه الجهود في تطوير المؤسسة وتعزيز مكانة دولة الكويت في المؤشرات والتصنيفات الدولية.

الخطة الاستراتيجية لنظام الحوكمة المؤسسية المقترحة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب للأعوام 2020-2025

المقدمة

إن الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تعتبر من المؤسسات التعليمية الرائدة في سد احتياجات الدولة بتوفير كوادر وطنية مؤهلة للعمل فنياً ومهنياً، ومع التطور العالمي نحو أهمية المجال التقني والفني استطاعت أن تكون المؤسسة الوحيدة في الدولة التي تحقق تلك الرؤى لها، والهيئة ماضية قدماً لمواكبة ذلك التطور بتطبيق كل أنظمة العمل التي تجعلها في مصاف الدول المتقدمة، حيث حققت ولاتزال تحقق الجودة في التعليم والحوكمة في إدارة المؤسسة بشكل يساهم في تقدمها وتطورها... فوجود خطة استراتيجية لنظام الحوكمة المؤسسية فيها يضمن نجاحها مع العمليات التشغيلية وفقاً لمعايير الشفافية، المساءلة، والكفاءة، حيث تتماشى هذه الخطة مع خطة الكويت للتنمية 2035 والتي تسعى لتحقيق أهم الركائز وهي اعداد رأس المال البشري، بالإضافة إلى تحقيق غايات وأهداف الهيئة الاستراتيجية التي من شأنها تعزيز جودة التعليم والتدريب التقني والمهني.

الرؤية والرسالة والأهداف

الرؤية:

تحقيق نموذج حوكمة مستدام ومتكامل يعزز الشفافية، الكفاءة، والمساءلة في قطاعات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب المختلفة.

الرسالة:

نسعى لتحقيق أفضل ممارسات الحوكمة في كل قطاع من قطاعات الهيئة لضمان جودة التعليم والتدريب، وتحقيق التكامل بين الأداء الأكاديمي والتدريبي والإداري والمالي بما يخدم سوق العمل والمجتمع.

الأهداف الاستراتيجية العامة:

1. تعزيز الشفافية من خلال نشر التقارير المالية والأكاديمية والتدريبية بشكل دوري حسب السياسات المعتمدة.
2. تحسين الرقابة الداخلية عبر التدقيق المالي والإداري المستمر.
3. تعزيز الأداء المؤسسي عبر تطبيق نظام إدارة الأداء في كل قطاع.
4. تطوير الحوكمة الرقمية من خلال التحول الإلكتروني للخدمات والبيانات.
5. تحقيق الاستدامة المالية والإدارية عبر كفاءة تخصيص الموارد.
6. تعزيز النزاهة والامتثال القانوني عبر القوانين واللوائح والأنظمة المختلفة ومدونات السلوك.

7. إشراك أصحاب المصلحة من خارج وداخل الهيئة مثل أعضاء هيئة التدريس والتدريب والإداريين، والمتعلمين والمتدربين في صنع القرار بالإضافة إلى جهات سوق العمل.

الأهداف الاستراتيجية الخاصة بمجلس إدارة الهيئة والمدير العام:

1- مجلس الإدارة (الجهة الإشرافية العليا)

• المهام:

- وضع الاستراتيجيات والسياسات العامة.
- متابعة الأداء العام للهيئة.
- إقرار الميزانيات والخطط السنوية.
- إقرار الهيكل التنظيمي للهيئة وما يرتبط به.
- الإشراف على تنفيذ نظم الحوكمة والامتثال للقوانين.

• آليات الحوكمة:

- تشكيل لجان متخصصة (لجنة التدقيق، لجنة الامتثال، لجنة الجودة).
- إصدار تقرير سنوي عن الأداء والمخاطر والامتثال.
- تطبيق نظام مراجعة داخلية لضمان تطبيق مبادئ الحوكمة.

2- المدير العام (الإدارة التنفيذية)

• المهام:

- تنفيذ قرارات مجلس الإدارة.
- الإشراف على جميع القطاعات والإدارات.
- تقديم تقارير منتظمة لمجلس الإدارة عن أداء قطاعات الهيئة.
- تعزيز ثقافة تطبيق مبادئ الحوكمة في جميع قطاعات وإدارات الهيئة.
- التأكد من تنفيذ الإجراءات ومتابعة المؤشرات الخاصة بجميع قطاعات وإدارات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الهيئة المرتبطة بتنفيذ الخطة الاستراتيجية للحوكمة فيها، وذلك ضمن مبادئ الحوكمة (الشفافية، المساءلة، النزاهة، المشاركة، العدالة، الاستدامة).

أولاً: قطاع المدير العام

وفيما يلي عرض شامل للإجراءات والمؤشرات الخاصة بهذا القطاع في إطار الخطة الاستراتيجية للحوكمة:

الشفافية

1. إعداد وإقرار سياسة نشر المعلومات والإفصاح المؤسسي.
2. الإشراف على نشر الهيكل التنظيمي، الأهداف، النظام الأساسي على موقع الهيئة.
3. إصدار ونشر تقارير الإنجاز نصف السنوية والسنوية.

4. التأكد من وضوح إجراءات وآليات الحصول على الخدمات للمستفيدين.
5. الإشراف على تحديث بيانات المسؤولين ووسائل التواصل الرسمية.
6. نشر البيانات الإحصائية السنوية عن أعداد الطلبة، الجنسيات، الخريجين، إلخ.

المساءلة

1. تفعيل نظام المتابعة الداخلية على أداء الوحدات عبر تقارير دورية.
2. توجيه تنفيذ اجتماعات قيادية دورية لمتابعة الإنجاز وحل التحديات.
3. الإشراف على تفعيل نظام تلقي الشكاوى والمقترحات ومعالجة الردود.
4. متابعة تقارير التدقيق الداخلي والمراجعة وتطبيق الإجراءات التصحيحية.

النزاهة

1. اعتماد مدونة السلوك المؤسسي (ميثاق العمل) والتأكد من وصوله لجميع العاملين في الهيئة.
2. تشكيل وتفعيل لجنة الأخلاقيات والسلوك المؤسسي.
3. تطوير نظام الإبلاغ عن المخالفات وتضارب المصالح.
4. تنفيذ برامج توعوية لتعزيز قيم النزاهة الوظيفية.

المشاركة

1. توجيه إدارة العلاقات العامة والإعلام لتنفيذ استطلاعات رأي واستبيانات للمستفيدين.
2. الإشراف على إعداد تقارير الرأي العام والتوجهات الإعلامية.
3. دعم تفعيل خطة العمل التطوعي ومشاركة الجهات الأكاديمية.
4. تعزيز التواصل المجتمعي وصناعة السياسات عبر المنصة الإلكترونية.

العدالة والمساواة

1. التأكد من نشر التشريعات واللوائح والقرارات التنظيمية بشكل دوري حسب طبيعتها.
2. دعم استقلالية التحقيقات القانونية والتظلمات.
3. ضمان العدالة في التعامل مع جميع الموظفين والمراجعين.
4. تحديث القواعد القانونية بناءً على مستجدات التطبيق وملاحظات الجهات الرقابية.

الاستدامة

1. قيادة صياغة وتحديث الخطة الاستراتيجية العامة للهيئة.
2. تفعيل آليات إدارة الأزمات والمخاطر المؤسسية.
3. تبني مشاريع التحول الرقمي والمعرفي في الإدارة العامة.
4. دعم سياسة جذب الكفاءات واختيار القيادات على أساس الكفاءة والشفافية.

مؤشرات قياس الأداء لقطاع المدير العام

التكرار	أداة القياس	المستهدف	المؤشر	المحور
ربع سنوي	نسبة المعلومات	$\geq 95\%$	نسبة المعلومات المنشورة والمحدثة على موقع الهيئة	الشفافية
نصف سنوي	عدد التقارير	تقريرين	عدد تقارير المتابعة الصادرة للإدارات	المساءلة
سنوي	نسبة الموظفين	100%	نسبة الموظفين الموقعين على مدونة السلوك	النزاهة
ربع سنوي	عدد التقارير	≥ 4 استطلاعات	عدد استطلاعات الرأي المنفذة	المشاركة
نصف سنوي	عدد التظلمات المعالجة	100 % من التظلمات	عدد التظلمات المعالجة والمنشورة	العدالة
سنوي	نسبة التقدم	$\geq 80\%$	نسبة التقدم في تنفيذ الخطة الاستراتيجية	الاستدامة

توصيات:

- يُنصح بإنشاء وحدة حوكمة مركزية في قطاع المدير العام عند انتهاء عمل اللجنة لمتابعة هذه المؤشرات والتنسيق مع القطاعات الأخرى.
- استخدام لوحة مؤشرات رقمية Dashboard لمتابعة الأداء بشكل فوري.
- إرسال تقارير نصف سنوية إلى مجلس الإدارة لتقييم الأداء واتخاذ قرارات الدعم أو التصحيح.

ثانياً: قطاع التعليم التطبيقي والبحوث

وُعد من أكبر وأهم القطاعات في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، ويعتبر الذراع التنفيذي الأول لتأهيل الكوادر الوطنية فنياً ومهنيًا بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل حيث يُشرف على الكليات التطبيقية وإدارة البعثات والعلاقات الثقافية وإدارة البحوث والاستشارات، ويقود العملية التعليمية والبحثية.

وفيما يلي عرض شامل للإجراءات والمؤشرات الخاصة بهذا القطاع في إطار الخطة الاستراتيجية للحوكمة:

الشفافية

1. نشر البرامج الأكاديمية وخطط الدراسة والمعايير الأكاديمية على الموقع الإلكتروني.
2. عرض نتائج التقييم الأكاديمي للكليات سنوياً.
3. توفير بيانات واضحة للطلبة حول البرامج، والتخصصات، وشروط القبول، والتخرج.
4. إعداد تقارير إنجاز سنوية تعليمية وبحثية لكل كلية.

5. اعداد تقارير سنوية عن عدد البعثات ونوعية الجامعات ونسبة الإنجاز والتعثر

المساءلة

1. وضع مؤشرات أداء تعليمية وبخثية لكل كلية وقسم علمي.
2. تفعيل نظام تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومراجعتة دوريًا.
3. إجراء اجتماعات دورية بين الإدارات الأكاديمية لمراجعة الأداء وحل المشكلات.
4. تطوير تقارير أكاديمية فصلية توضح نسب النجاح، الإنجاز، وعدد المشاريع المنجزة.

النزاهة

1. تطوير لائحة السلوك الطلابي ودليل الأخلاقيات المهنية (ميثاق العمل) وضمان تطبيقها على الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والتدريب والالتزام بها.
2. إنشاء لجنة أخلاقيات البحث العلمي وتفعيلها في متابعة المشاريع البحثية.
3. تطبيق نظام رقابي على منح الدرجات العلمية ونزاهة الامتحانات.
4. تفعيل آليات الإبلاغ عن الغش الأكاديمي أو تضارب المصالح البحثي.

المشاركة

1. إشراك الطلبة في الأندية الطلابية واللجان الأكاديمية لتعزيز صوتهم.
2. تنظيم ندوات واستطلاعات رأي حول تطوير البرامج والمقررات.
3. التنسيق مع القطاع الصناعي والقطاعات الأخرى ذات العلاقة في الدولة لتطوير المناهج وفق متطلبات سوق العمل.
4. تعزيز التعاون مع الجهات البحثية والأكاديمية داخليًا وخارجيًا.

العدالة والمساواة

1. التأكد من عدالة توزيع الإشراف الأكاديمي والتحكيم بين جميع الطلبة.
2. تطبيق نظام شكاوى أكاديمية فعال لمراجعة الدرجات والتظلمات.
3. ضمان شفافية التعيين والترقية لأعضاء هيئة التدريس بناءً على الجدارة.
4. توفير فرص متكافئة للبحث والنشر العلمي.

الاستدامة

1. دعم برامج البحث التطبيقي المرتبط بالتنمية الوطنية واحتياجات المجتمع.
2. تطوير أنظمة إلكترونية لإدارة التعليم (LMS) وتقارير الأداء الأكاديمي.
3. تطوير خطة بناء قدرات لأعضاء هيئة التدريس (ورش - مؤتمرات - بعثات).
4. إعداد خطة خمسية للبحث العلمي ترتبط بالخطة الإنمائية للدولة.

مؤشرات الأداء لقطاع التعليم التطبيقي والبحوث

التكرار	أداة القياس	القيمة المستهدفة	المؤشر	المحور
سنوي	نسبة النشر	$\geq 95\%$	نسبة نشر البرامج الأكاديمية والمناهج	الشفافية
نصف سنوي	تقارير	≥ 2 تقارير سنويًا	عدد تقارير الأداء الأكاديمي	المساءلة
نصف سنوي	نسبة المعالجة	100% معالجة	عدد حالات الغش الأكاديمي المعالجة	النزاهة
سنوي	نسبة المشاركة	$\geq 60\%$	نسبة الطلبة المشاركين في استطلاعات تطوير البرامج	المشاركة
سنوي	نسبة حل التظلمات	100% من التظلمات	عدد التظلمات الأكاديمية المعالجة	العدالة
سنوي	عدد البحوث	≥ 30 بحث	عدد البحوث التطبيقية المنجزة بالشراكة مع المجتمع	الاستدامة
سنوي	تقارير	$\geq$ تقرير سنوي	عدد البعثات ونوعية الجامعات ونسبة الإنجاز والتعثر	الاستدامة

أدوات تنفيذية مقترحة:

- نظام إدارة التعليم الإلكتروني (LMS + KPIs).
- نماذج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.
- نموذج خطة بحثية سنوية/خمسوية.
- سجل التظلمات الأكاديمية.
- منصة استبيانات إلكترونية للطلبة وسوق العمل.
- خطة سنوية لتطوير الكليات سواء بالابتعاث أو التعيين.

ثالثاً: قطاع التدريب:

ويمثل الذراع التنفيذي الآخر لتأهيل الكوادر الوطنية فنياً ومهنيًا بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل، ويشمل المعاهد التدريبية، البرامج التأهيلية، وتنسيق التدريب والدورات الخاصة ومركز ابن الهيثم للتدريب، وفيما يلي عرض شامل للإجراءات والمؤشرات الخاصة بهذا القطاع في إطار الخطة الاستراتيجية للحكومة:

الشفافية

1. نشر الخطة التدريبية السنوية والمعاهد المتاحة والتخصصات عبر الموقع الإلكتروني.
2. عرض نتائج التقييم التدريبي للمعاهد سنويًا.
3. إعداد تقارير إنجاز سنوية تعليمية وتدريبية لكل معهد.

4. إعلان شروط القبول، آلية التسجيل، ونظام التقييم بوضوح للمتدربين.
5. إعداد ونشر تقارير الإنجاز التدريبي (نسب القبول، التخرج، التوظيف).
6. تحديث البيانات الخاصة بالبرامج الجديدة والتخصصات المطلوبة في السوق.

المساءلة

1. وضع مؤشرات أداء تعليمية وتدريبية لكل معهد وقسم علمي.
2. تحديد مؤشرات أداء لكل معهد تدريبي ولكل برنامج تدريبي.
3. متابعة أداء المديرين من خلال نماذج تقييم مدرسين/متدربين.
4. إعداد تقارير فصلية عن نسب الإنجاز في البرامج التدريبية.
5. تفعيل قنوات لتلقي ملاحظات المتدربين حول جودة التدريب.

النزاهة

1. تطبيق مدونة السلوك الوظيفي والتدريبي على العاملين والمتدربين.
2. مراقبة وضمان شفافية التقييمات العملية والنظرية.
3. تفعيل لجنة لمتابعة النزاهة ومنع المحسوبية في القبول والتقييم.
4. وضع نظام واضح للإبلاغ عن المخالفات التدريبية.

المشاركة

1. إشراك القطاع الخاص والقطاعات ذات الصلة في تصميم البرامج التدريبية بما يتناسب مع احتياجاته.
2. إجراء استطلاعات رأي للمتدربين والخريجين لتحديث المناهج التدريبية.
3. تنظيم لقاءات وورش عمل بين المعاهد التدريبية والقطاع الصناعي والتقني.
4. تفعيل برامج الشراكة التدريبية (Co-op Training) مع الجهات الحكومية والخاصة.

العدالة والمساواة

1. ضمان تكافؤ الفرص في القبول بالبرامج التدريبية.
2. إنشاء لجنة مستقلة للنظر في شكاوى التقييمات أو التمييز.
3. التأكد من عدالة توزيع المهام والمقررات بين المديرين.
4. إصدار دليل حقوق وواجبات المتدرب ونشره بوضوح.

الاستدامة

1. تطوير خطة خمسية للبرامج التدريبية وفق رؤية الكويت 2035 واحتياجات السوق.
2. دعم التدريب الإلكتروني والمنصات التدريبية الافتراضية.
3. تنفيذ برامج تدريب المديرين (ToT) لرفع الكفاءة.
4. تطوير قاعدة بيانات خريجين لربطهم بفرص التوظيف في السوق.

مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لقطاع التدريب

التكرار	أداة القياس	المستهدف	المؤشر	المحور
سنوي	نسبة النشر	$\geq 95\%$	نسبة نشر البرامج التدريبية إلكترونياً	الشفافية
نصف سنوي	عدد التقارير	تقريدين	عدد التقارير الفصلية المنجزة	المساءلة
نصف سنوي	عدد الشكاوى المعالجة	100%	عدد الشكاوى التي تمت معالجتها	النزاهة
سنوي	عدد الشراكات	≥ 10 شراكات	عدد الشراكات التدريبية المفعلة مع القطاع الخاص	المشاركة
سنوي	نسبة القبول	$\geq 98\%$	نسبة القبول وفق المعايير دون استثناءات	العدالة
سنوي	نسبة التنفيذ	$\geq 85\%$	نسبة تنفيذ خطة التدريب الإلكتروني	الاستدامة

أدوات ونماذج مقترحة لقطاع التدريب

- نموذج تقييم الكروني لعضو هيئة التدريب والمنتدب من قبل المتدربين.
- لوحة متابعة الخطة التدريبية.
- سجل الشكاوى والملاحظات التدريبية.
- نموذج الخطة الخمسية للبرامج التدريبية.
- نظام تتبع خريجي المعاهد وربطهم بالتوظيف.

رابعاً: قطاع التخطيط والتنمية:

ويعد كالعقل التحليلي والتنسيقي للهيئة، والمسؤول عن رسم السياسات والخطط المستقبلية، وضمان ارتباط الخطط التشغيلية بالاستراتيجية الوطنية والتنمية للدولة، وفيما يلي عرض شامل للإجراءات والمؤشرات الخاصة بهذا القطاع في إطار الخطة الاستراتيجية للحكومة:

الشفافية

1. إعداد ونشر الخطة الاستراتيجية للهيئة والتقارير المرحلية المرتبطة بها.
2. نشر الخطط التشغيلية السنوية وربطها بأهداف التنمية الوطنية.
3. تقديم تقارير تحليل أداء مؤسسي دورية للقيادات وصناع القرار.
4. توفير قاعدة بيانات ومؤشرات مفتوحة للجمهور حول أداء الهيئة.

المساءلة

1. تحديد مؤشرات أداء استراتيجية (KPIs) لكل قطاع وربطها بخطة الهيئة.
2. إعداد تقارير متابعة دورية توضح التقدم في تنفيذ الأهداف.
3. دعم الوحدات التنظيمية في تقييم الأداء ووضع خطط التحسين.

4. الإشراف على نظام الربط بين الخطط والأداء والتحفيز.

النزاهة

1. التأكد من العدالة في توزيع المشروعات والموازنات التخطيطية وفقاً للأولويات الفعلية.
2. إعداد تقارير تقييم أثر البرامج بشكل محايد وموضوعي.
3. توثيق جميع عمليات التخطيط واتخاذ القرار.
4. المساهمة في تطوير آلية رصد المخاطر الاستراتيجية ومنع تعارض المصالح في المشروعات.

المشاركة

1. إشراك ممثلين عن القطاعات الأكاديمية والتدريبية والإدارية في صياغة الخطط والاستراتيجيات.
2. تنظيم ورش عمل وتساورية لتحديث الخطط وفق المستجدات.
3. تطوير منصة تفاعلية لاستقبال مقترحات الموظفين والمستفيدين من الخطط.
4. التنسيق مع الجهات الأكاديمية والحكومية في خطط التعاون التنموي.

العدالة والمساواة

1. اعتماد منهجيات تخطيط تضمن توزيع الموارد بشكل عادل بين الكليات والمعاهد.
2. تطوير أدوات تقييم محايدة لقياس الأثر التنموي لكل وحدة.
3. تطبيق معايير واضحة لاختيار المبادرات والمشاريع التطويرية دون تمييز.
4. دعم الشفافية في نشر نتائج الأداء لجميع الوحدات بشكل متساوٍ.

الاستدامة

1. إعداد خطة استراتيجية خمسية للهيئة تتماشى مع رؤية الكويت 2035.
2. تطوير خطة لإدارة المخاطر المؤسسية على مستوى الهيئة.
3. دعم المبادرات التي تدمج مفاهيم الابتكار والحوكمة الرقمية في الخطط.
4. إنشاء ومراجعة وتحديث دليل التخطيط المؤسسي بشكل دوري.

مؤشرات الأداء لقطاع التخطيط والتنمية

المحور	المؤشر	المستهدف	أداة القياس	التكرار
الشفافية	نسبة الخطط المنشورة للعام	$\geq 90\%$	نسبة الخطط	سنوي
المساءلة	عدد التقارير التحليلية المنجزة للقطاعات	تقريرين	عدد التقارير	نصف سنوي
النزاهة	نسبة توزيع الموارد وفق الأولويات الفعلية	$\geq 95\%$	نسبة التوزيع	سنوي
المشاركة	عدد ورش العمل التشارورية المنفذة	≥ 6 سنوياً	عدد الورش	نصف سنوي
العدالة	نسبة التغطية العادلة للخطط بين الكليات والمعاهد	100%	نسبة التغطية	سنوي

التكرار	أداة القياس	المستهدف	المؤشر	المحور
سنوي	نسبة التحقيق	$\geq 85\%$	نسبة تحقيق المستهدفات في الخطة الخمسية	الاستدامة

أدوات ونماذج مقترحة لقطاع التخطيط والتنمية:

1. دليل الخطة الاستراتيجية والتشغيلية (مع نماذج جاهزة).
2. نظام إلكتروني لتتبع المؤشرات وربطها بالأهداف.
3. نموذج تقرير المتابعة الفصلية للأداء المؤسسي.
4. خريطة المشاريع والمبادرات حسب الأولويات.
5. منصة جمع المقترحات والابتكارات المؤسسية.

خامساً: قطاع الشؤون الإدارية والمالية:

ويُعد الركن الأساسي لإدارة ونجاح قطاعات الهيئة الأخرى، وهو مسؤول عن استدامة الموارد، وحسن إدارتها، وضمان التوزيع العادل والفعال لها، وفي سياق خطة الحوكمة الاستراتيجية، يُكلف هذا القطاع بعدد كبير من الأدوار المتعلقة بالشفافية، النزاهة، العدالة، والمساءلة.

وفيما يلي عرض شامل للإجراءات والمؤشرات الخاصة بهذا القطاع في إطار الخطة الاستراتيجية للحوكمة:

الشفافية

1. نشر قوائم الميزانيات المعتمدة، وأوجه الصرف، ومصادر التمويل سنوياً.
2. توفير بيانات واضحة عن إجراءات التوظيف والترقيات، والمهام الرسمية والدورات الداخلية والخارجية.
3. تطوير إجراءات الخدمات الإدارية (إجازات - نقل - مكافآت - بدل طبيعة عمل) وإتاحتها إلكترونياً.
4. التأكد من نشر إجراءات المناقصات والتعاقدات والمشتريات بشفافية وتطويرها.

المساءلة

1. تفعيل نظام إدارة الأداء الوظيفي لجميع الموظفين الإداريين.
2. إعداد تقارير دورية عن كفاءة استخدام الموارد البشرية والمالية.
3. متابعة نتائج التدقيق المالي والإداري وتطبيق إجراءات التصحيح.
4. تخصيص فرق عمل لمتابعة شكاوى الموظفين المالية والإدارية.

النزاهة

1. تطبيق مدونة السلوك الوظيفي في القرارات الإدارية والمالية.
2. وضع نظام واضح لمنع تضارب المصالح في التوظيف والمشتريات.
3. تفعيل لجنة النزاهة الإدارية ومراجعة ممارسات الموارد البشرية والمالية.
4. اعتماد نظام التبليغ عن التجاوزات أو الفساد المالي بشكل آمن.

المشاركة

1. فتح قنوات داخلية لاستقبال مقترحات تطوير اللوائح والنظم الإدارية من الموظفين.
2. إشراك الموظفين في اجتماعات التطوير المؤسسي المتعلقة بالبيئة الإدارية.
3. استطلاع آراء الموظفين حول نظم الحوافز والامتيازات والتقييم.
4. التعاون مع ديوان الخدمة المدنية في تطوير نظم الموارد البشرية.
5. التعاون مع الجهات الرقابية في تطوير نظم المراقبة.

العدالة والمساواة

1. ضمان عدالة التوزيع في الترقيات، والوظائف، والدورات الداخلية، والخارجية.
2. تطوير نظام تظلمات فعال ومعلن للقرارات الإدارية.
3. المراجعة المستمرة للقرارات التي تحمل طابع التقدير الفردي لتفادي التحيز.
4. التأكد من عدم التمييز في صرف المكافآت أو البدلات.

الاستدامة

1. إعداد خطة خمسية لتطوير الهيكل الوظيفي وخطط الإحلال والتوظيف.
2. تطوير سياسات الإنفاق الرشيد والربط بالأداء المؤسسي.
3. تحديث نظام معلومات الموارد البشرية والمالية.
4. تطوير خطة إدارة المخاطر المالية والإدارية على مستوى القطاع.

مؤشرات الأداء لقطاع الشؤون الإدارية والمالية

المحور	المؤشر	المستهدف	إدارة القياس	التكرار
الشفافية	نسبة نشر البيانات المالية والإدارية على الموقع	$\geq 90\%$	نسبة النشر	سنوي
المساءلة	نسبة استجابة القطاع لتقارير التدقيق الداخلي	100%	نسبة الاستجابة	ربع سنوي
النزاهة	عدد حالات تضارب المصالح التي تم الإبلاغ عنها ومعالجتها	100% معالجة	عدد الحالات	نصف سنوي
المشاركة	عدد المقترحات الوظيفية المستلمة والمناقشة	≥ 50 سنويًا	عدد المقترحات	سنوي
العدالة	نسبة التظلمات الإدارية المعالجة ضمن الإطار الزمني	$\geq 95\%$	نسبة التظلمات	ربع سنوي
الاستدامة	نسبة اكتمال خطة الإحلال والتوظيف الخمسية	$\geq 90\%$	نسبة الإحلال	سنوي

أدوات ونماذج مساعدة لقطاع الشؤون الإدارية والمالية:

- نموذج تحليل التكلفة والعائد للمشروعات والإنفاق.
- نظام إلكتروني لتقييم الأداء الوظيفي وربطه بالمكافآت.

- سجل إلكتروني لتتبع التظلمات والشكاوى.
- لوحة مؤشرات الأداء المالي والإداري Dashboard .
- دليل الموظف الإلكتروني يحتوي على السياسات والإجراءات.

سادساً: قطاع الخدمات الأكاديمية المساندة:

ويعتبر هو الذراع التنفيذي الداعم للكليات والمعاهد والإدارة لكل الخدمات التي تحتاجها القطاعات ويشمل إدارات ووحدات مثل: عمادة شؤون الطلبة، عمادة شؤون المكتبات، مركز نظم المعلومات، الجودة والاعتماد الأكاديمي، وغيرها، ويؤدي دورًا محوريًا في تعزيز جودة الخدمات التعليمية والإدارية، وفيما يلي عرض شامل للإجراءات والمؤشرات الخاصة بهذا القطاع في إطار الخطة الاستراتيجية للحكومة:

الشفافية

1. نشر دليل الطالب الإلكتروني عبر الموقع الرسمي
2. إتاحة نتائج التقييم والاعتماد الأكاديمي وتحديثاتها
3. نشر الخدمات الطلابية المقدمة من الهيئة.
4. عرض التقارير الدورية المتعلقة بالأداء المؤسسي والطلابي.
5. تطوير بوابة إلكترونية موحدة للخدمات الأكاديمية.
6. توفير معلومات محدثة عن المنح والبعثات والخدمات الاجتماعية.

المساءلة

1. تفعيل نظام متابعة مؤشرات الأداء للعمادات والمراكز.
2. تحديد وحدة داخلية للمراجعة ومتابعة تقارير الأداء.
3. تطوير نظام تقييم الخدمات الطلابية (من خلال استبيانات دورية).
4. تفعيل نظام مؤشرات أداء للإدارات الأكاديمية المساندة (مثل زمن إنجاز المعاملة، نسبة الرضا).
5. إصدار تقارير دورية عن أداء الخدمات المقدمة وجودتها.
6. تفعيل آلية تلقي شكاوى واستفسارات الطلبة والمستفيدين ومتابعتها بجدول زمني محدد.
7. تطوير مدونة السلوك الطلابي والتأكد من تطبيقها.

النزاهة

1. تطبيق مدونة السلوك الوظيفي للموظفين الأكاديميين المساندين.
2. اعتماد معايير موضوعية وواضحة للمنح، المكافآت، الخدمات الاجتماعية.
3. تفعيل نظام مراجعة دورية للملفات لضمان العدالة في تقديم الخدمة.
4. إنشاء لجنة مستقلة للنظر في شكاوى التمييز أو المعاملة غير العادلة.

المشاركة

1. إشراك الطلبة في اللجان الطلابية والأنشطة والخدمات.

2. تنفيذ استطلاعات رأي منتظمة لقياس رضا الطلبة عن الخدمات المقدمة.
3. تطوير قنوات تواصل تفاعلية (مثل: بوابة الطالب، تطبيق جوال، بريد تفاعلي).
4. تنظيم ورش وندوات تثقيفية بالتعاون مع جهات خارجية لخدمة الطلبة.

العدالة والمساواة

1. التأكد من تكافؤ الفرص في القبول والتسجيل لجميع الفئات.
2. إتاحة الفرص بالتساوي في الأنشطة الطلابية والمجالس الطلابية.
3. إنشاء آلية واضحة ومعلنة للتظلم من أي قرار إداري أو أكاديمي.
4. مراقبة معايير التوزيع العادل للخدمات والمساعدات.

الاستدامة

1. التحول إلى الخدمات الذكية والرقمية للطلاب (بوابات إلكترونية - تطبيقات ذكية).
2. تطوير نظام رقمي موحد لإدارة الطلبة (Student Information System - SIS).
3. تفعيل برامج الدعم النفسي والأكاديمي المستدامة.
4. تطوير خطط طويلة المدى للأنشطة الطلابية والدعم الأكاديمي.

مؤشرات الأداء الخاصة بقطاع الخدمات الأكاديمية المساندة

التكرار	أداة القياس	المستهدف	المؤشر	المحور
سنوي	نسبة النشر	$\geq 95\%$	نسبة نشر السياسات والإجراءات الطلابية إلكترونياً	الشفافية
ربع سنوي	نسبة الشكاوى المعالجة	$\geq 90\%$	نسبة الشكاوى الطلابية المعالجة خلال الإطار الزمني	المساءلة
نصف سنوي	نسبة المعالجة	100% معالجة	عدد حالات التمييز/التظلمات المعالجة	النزاهة
سنوي	نسبة المشاركة	$\geq 70\%$	نسبة الطلبة المشاركين في استطلاعات الرأي	المشاركة
سنوي	نسبة المساواة	100%	نسبة المساواة في توزيع الخدمات والفرص	العدالة
سنوي	نسبة التحول الرقمي	$\geq 90\%$	نسبة التحول الرقمي في تقديم الخدمات	الاستدامة

أدوات ونماذج مقترحة لقطاع الخدمات الأكاديمية المساندة

- قياس جودة الخدمات المقدمة من عمادة شؤون الطلبة عبر نموذج تقييم الخدمات الطلابية.
- قياس انطباع الطلبة وتوقعاتهم من الخدمات الأكاديمية عبر نموذج استطلاع رضا الطلبة الإلكتروني.
- عرض حي لتقدم تنفيذ مؤشرات الأداء لكل وحدة من خلال لوحة مؤشرات الأداء Dashboard .
- تعريف الطلبة بحقوقهم، وخدماتهم، ومسارات الدعم من خلال دليل الطالب التفاعلي الإلكتروني.

- توثيق الإنجازات والتحديات وخطط التحسين من خلال نموذج تقرير الأداء السنوي للعمادات.
- توثيق آليات ضمان الجودة ونشرها داخليًا وخارجيًا من خلال دليل إجراءات التقييم والاعتماد الأكاديمي
- دعم مبادرات التوظيف ومتابعة الأثر بعد التخرج عبر قاعدة بيانات للخريجين والمتدربين.
- رصد كفاءة واستمرارية التطوير المؤسسي عبر نماذج متابعة تنفيذ خطط التدريب وبناء القدرات.
- دعم اتخاذ القرار بناءً على بيانات دقيقة عبر تقارير التحليل الإحصائي من مركز القياس والتقويم.
- تتبع الشكاوى وتسهيل الردود وحفظ الحقوق عبر نظام متابعة التظلمات والشكاوى الإلكتروني.

المرفقات

المرفقات	المبدأ
1-الرئيسية/الهيكل-التنظيمي/للهيئة/paaet.edu.kw/ar 2-توثيق ورشة عمل الجودة 3-نشر إنجازات الهيئة وموظفيها عن طريق موقع الهيئة الإلكتروني وقناة الهيئة في برنامج youtube 4-إعلانات-الهيئة/paaet.edu.kw/ar 5-إعلانات-الهيئة/paaet.edu.kw/ar/ 6-الإعلان عن طرح المزايدات 7-Log In 8-https://www.paaet.edu.kw/ar/%D8%A5%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%86%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%87%D9%8A%D8%A6%D8%A9/?modal=14862 9-https://www.paaet.edu.kw/ar/%D8%A5%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%86%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%87%D9%8A%D8%A6%D8%A9/?modal=17855 10-https://webapps.paaet.edu.kw/SPI/ 11-محاضرات اعلامية مستمرة للتوعية بعملية القبول والتسجيل 12-حملة اسألني للإجابة على استفسارات الطلبة 13-حملة اسألني لزيادة الدراسات التجارية 14-النماذج الخاصة بقطاع المدير العام 15-النماذج الخاصة بكل قطاع من قطاعات الهيئة 16-النماذج الخاصة بقطاعات الهيئة 17-النماذج الخاصة بأعضاء التدريس والتدريب 18-paaet.edu.kw 19-إحصائيات أعداد الطلبة في الكليات والمعاهد 20-البيانات الطلابية للعام 2025/2024 21-التقارير السنوية لإنجازات الهيئة عبر الموقع الإلكتروني 22-الدليل الإرشادي للموظفين الجدد 23-نظام اللوائح والقرارات الخاصة بالهيئة متاحة للموظفين 24-النماذج الخاصة للمتعاملين مع الهيئة 25-تابع اللوائح والأنظمة 26-استراتيجية الهيئة على الموقع الإلكتروني 27-إختصاصات ومهام الوحدات التنظيمية منشورة على الموقع الإلكتروني	المبدأ الأول: الشفافية
1-محاضرات اجتماعات مكتب التدقيق والتفتيش مع وزير التربية ووزير التعليم العالي 2-قرارات اللجان 3-نموذج للتظلمات من القرارات الإدارية 4-الهيكل التنظيمي 5-تشكيل لجان دائمة للتحقيق	المبدأ الثاني: المسائلة
1-مدونة السلوك الوظيفي على موقع الهيئة 2-النموذج متضمن مدونة السلوك الوظيفي 3-خطة مركز ابن الهيثم للدورات التدريبية متضمنة دورات تدريبية في مجال النزاهة ومكافحة الفساد 4-تشكيل لجان فرعية في قطاعات الهيئة لتميز النزاهة ومكافحة الفساد 5-النماذج الخاصة بآليات الترقية والتعيين 6-لائحة المسائلة الإدارية لأعضاء التدريس والتدريب 7-ميثاق التدقيق الداخلي.pdf 8-تفعيل قانون حق الاطلاع وتوفير نموذج الطلب على موقع الهيئة الإلكتروني 9-نموذج حق الاطلاع	المبدأ الثالث: النزاهة
1-الإعلان الدوري والمستمر من خلال موقع الهيئة الإلكتروني 2-استمارة تقييم برامج مركز ابن الهيثم 3-استمارة تقييم خدمات مركز نظم المعلومات 4-منصة حجز موعد مع السيد المدير العام 5-منصة خلك مبادر	المبدأ الرابع: المشاركة وحق التعبير عن الرأي
1-اللوائح والتعاميم متاحة للمتعاملين مع الهيئة على الموقع الإلكتروني 2-تابع اللوائح 3-نظام اللوائح والقرارات لموظفي الهيئة 4-آلية لتلقي الشكاوى عبر قسم خدمة المواطن 5-تابع آلية لتلقي الشكاوى 6-منصة حجز موعد مع السيد المدير العام 7-الخطة الاستراتيجية للهيئة 8-تشكيل لجان متخصصة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية 9-اللجنة المنتقاة عن لجنة شؤون الموظفين للوظائف الاشرافية.pdf 10-قرار تشكيل لجنة التظلمات من نظم الشراء 11-تشكيل لجان للنظر في تظلمات أعضاء هيئة التدريس والتدريب 12-إدارة المخاطر من قبل مكتب التفتيش والتدقيق.pdf 13-مقرر ح ميثاق التدقيق الداخلي	المبدأ الخامس: العدالة وسيادة القانون
1-منصة خلك مبادر لدعم المبادرات الابتكارية 2-تعزيز الشراكة المجتمعية عبر عقد المؤتمرات وإبرام الاتفاقيات 3-تابع تعزيز الشراكة المجتمعية 4-نماذج 5-محاضرات توعوية 6-نماذج 7-لجنة استلام وتسليم المبادئ 8-PAEET المعرض التوعوي "نظرة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب" #التطبيق #الكويت #paaet Instagram #kuwait 9-ملتقى السلامة والصحة المهنية بالتعاون مع جمعية المهندسين 10-قياس مؤشرات الأداء وصد الإنجازات عبر إدارة الجودة 11-تقرير التدقيق الداخلي 12-خدمة جديدة لـ "التطبيقي" في تطبيق "سهل"	المبدأ السادس: الاستدامة



10- قرار لجنة استثمار ماني الهيئة

11- حملة بالتطبيقي لتوعية الطلبة باختيار التخصصات المناسبة | جريدة تعليم الإلكترونية

<https://www.aljarida.com/article/77763>

<https://www.alanba.com.kw/1267530>

12- الربط مع الجهات الخارجية

مبدأ الشفافية

الفهرس

• المؤشر الأول

1. اجتماع اللجنة العليا للقبول
2. اختصاصات الوحدة التنظيمية لإدارة العلاقات العامة والإعلام
3. اختصاصات الوحدة التنظيمية لقسم الإعلام
4. اختصاصات الوحدة التنظيمية لقسم العلاقات المحلية
5. اختصاصات الوحدة التنظيمية لقسم المنظمات والعلاقات الخارجية
6. اختصاصات الوحدة التنظيمية لمراقبة العلاقات العامة والإعلام
7. روابط الكترونية توفر خدمات لكافة المستفيدين

• المؤشر الرابع

1. برامج و خطط المنظمة معلنة
2. برامج و خطط المنظمة والتقدم في الانجاز متاحة للجمهور للاطلاع
3. التقرير السنوي لانجازات المعهد العالي للاتصالات والملاحة

• المؤشر السادس

1. تعميم التقدم للحصول على بعثة أو إجازة دراسية بالهيئة

• المؤشر التاسع

1. نشرة دورية لإدارة البحوث ونشر البيانات على الموقع الالكتروني بالهيئة والكليات

• المؤشر العاشر

1. الأبحاث المنشورة على موقع الهيئة
2. لجنة دائمة لقواعد البيانات البحثية
3. تعميم بشأن الموقع الالكتروني لديوان الخدمة المدنية

ملاحظة:

- هناك مؤشرات أخرى سبق وإن تم ارفاقها في تقرير فريق الحوكمة المؤسسية الأول وذلك نحيل إليها لعدم التكرار.

مبدأ المسائلة

الفهرس

- **المؤشر الثاني**
 1. تقرير تنفيذي لإدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي
 2. لائحة الأخلاقيات المهنية
 3. لائحة السلوك الطلابي
- **المؤشر الثالث**
 1. ضوابط صرف الأعمال الممتازة
 2. أنظمة معتمدة لبعض الإدارات في قطاع الشؤون الإدارية والمالية
 3. ضوابط تشكيل ومزاوالات الصرف لفرق العمل واللجان
 4. قرار تشكيل لجنة تقييم أداء عميد كلية
- **المؤشر الرابع**
 4. نموذج تقرير من تقارير انجازات الهيئة للعام 2021/2022
 5. محضر الاجتماع الأول للجنة القبول العليا – خطة الشواغر للعام الدراسي 2024/2023
- **المؤشر الخامس**
 2. تشكيل مجالس الكليات لعقد اجتماعات منتظمة وذلك بغرض تحديد التقدم في الانجاز
 3. اجتماعات منتظمة على المستويات المختلفة للقيادات والعاملين لتحديد التقدم في الأداء وحل المشكلات واتخاذ القرارات
 4. اجتماعات مع قيادات الهيئة
 5. اجتماعات مع وزارة الداخلية
 6. اجتماعات مع وزير التعليم العالي
- **المؤشر السابع**
 2. اختصاصات الوحدة التنظيمية لإدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي
 3. اختصاصات الوحدة التنظيمية لقطاع نائب المدير العام للتخطيط والتنمية
 4. اختصاصات الوحدة التنظيمية للمكتب الفني
- **المؤشر التاسع**
 1. اختصاصات الوحدة التنظيمية قسم خدمة المواطن
- **المؤشر العاشر**
 4. الاجتماع التنسيقى للإجراءات التصحيحية لملاحظات تقرير ديوان المحاسبة مع أحد القطاعات
 5. إجراءات التدقيق الداخلي الفعال لمكتب التفتيش والتدقيق
 6. اختصاصات الوحدة التنظيمية لمكتب التفتيش والتدقيق
 7. نظام التدقيق الداخلي الفعال ويتمتع بالاستقلالية اللازمة لمكتب التفتيش والتدقيق

ملاحظة:

- هناك مؤشرات أخرى سبق وإن تم ارفاقها في تقرير فريق الحوكمة المؤسسية الأول وذلك نحيل إليها لعدم التكرار.

مبدأ النزاهة

الفهرس

- المؤشر الأول
 1. رابط الكتروني للبرنامج الخاص بلوائح و قوانين والقرارات التنظيمية بالهيئة
 2. ارشيف ادارة الشؤون القانونية
- المؤشر الثاني
 1. دليل الاخلاقيات المهنية في الهيئة
 2. لائحة التوظيف الخاصة بالكادر الخاص
 3. لائحة السلوك الوظيفي على موقع الهيئة
 4. موقع الهيئة المتضمن قائمة القيم التي تتبناها المؤسسة
 5. لائحة السلوك الطلابي
 6. تعميم للدليل الارشادي للموظفين المعيّنين والجدد بالهيئة
 7. قرارات تشكيل اللجان الفرعية في قطاع التعليم والبحوث لمتابعة تنفيذ مبادرات استراتيجية الكويت لتعزيز النزاهة
- المؤشر الثالث
 5. خطة الدورات التدريبية لمركز ابن الهيثم
 6. اجتياز الهيئة المرحلة البرونزية لمشروع أداء
- المؤشر السادس
 7. شهادة مدرب معتمد في مدونة السلوك الوظيفي لموظف في الهيئة
 8. نماذج قرارات تشكيل لجان تأديبية و لجان تحقيق سنوية
- المؤشر السابع
 1. نموذج افصاح عن حالة تعارض المصالح
- المؤشر الثامن
 5. اختصاصات خدمة المواطن من موقع الهيئة
 6. حجز موعد لمقابلة المدير العام على الموقع الالكتروني
- المؤشر التاسع
 2. قرارات اللجان التأديبية و لجان التحقيق السنوية لاعضاء هيئتي التدريس و التدريب
 3. رابط حق الاطلاع على موقع الهيئة
 4. نموذج طلب حق الاطلاع
 5. قرارات تشكيل مجلس تأديب بالهيئة
- المؤشر العاشر
 8. قرار تشكيل لجنة تنفيذ المبادرات

ملاحظة:

- هناك مؤشرات أخرى سبق وإن تم ارفاقها في تقرير فريق الحوكمة المؤسسية الأول وذلك نحيل إليها لعدم التكرار.

مبدأ المشاركة

الفهرس

- المؤشر الأول
 - 3. خطة استطلاع رأي الطلابي للمحاضرين لمركز القياس والتقييم
- المؤشر الثاني
 - 8. استمارة تقييم خدمات مركز ابن الهيثم
 - 9. استمارة تقييم خدمات مركز نظم المعلومات
- المؤشر الثالث
 - 7. اختصاصات إدارة العلاقات العامة والإعلام
- المؤشر الخامس
 - 9. اتفاقية تعاون بين الهيئة والقوى العاملة
 - 10. اتفاقية تعاون وشراكة استراتيجية بين الهيئة وقوة الإطفاء العام
 - 11. إطار اتفاق تعاون مشترك بين الهيئة وشركة فهرست للاستشارات الإدارية والتدريب
 - 12. بروتوكول تعاون بين الحرس الوطني والهيئة
 - 13. بروتوكول تعاون بين الهيئة وشركة الخطوط الجوية الكويتية
 - 14. بروتوكول تعاون تدريب إعلامي بين الهيئة وجمعية الصحافيين الكويتية
 - 15. جدول اتفاقيات الهيئة مع العديد من المنظمات
 - 16. مذكرة تعاون بين الهيئة وجمعية المياه الكويتية
 - 17. مذكرة تعاون بين الهيئة وكلية الخليج للعلوم الإدارية والإنسانية في السعودية
 - 18. مذكرة تفاهم باتشاء مكان للتدريب والدورات الانعاش والاسعافات الأولية
 - 19. مذكرة تفاهم بين الهيئة والجمعية الكويتية لدعم المخترعين والإبتكار
 - 20. مذكرة تفاهم بين الهيئة وجمعية المقيمين العقاريين الكويتية
 - 21. مذكرة تفاهم بين الهيئة وشركة إدارة المركز العلمي
 - 22. مذكرة تفاهم بين الهيئة وشركة نفط الكويت
 - 23. مذكرة تفاهم بين الهيئة ومركز صباح الأحمد للموهبة والإبداع
 - 24. مذكرة تفاهم بين الهيئة ووزارة الصحة للبرامج المرنة بينهما
 - 25. مذكرة تفاهم بين الهيئة ووزارة الصحة
 - 26. مذكرة تفاهم بين الهيئة ووزارة الكهرباء والطاقة المتجددة
 - 27. مسودة مذكرة تفاهم بين الهيئة وجمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية
- المؤشر السابع
 - 2. التشرة الدورية المعدة من قبل ادارة العلاقات يتم ارسالها للمسؤولين
- المؤشر الثامن
 - 7. مجلس صناع المستقبل

ملاحظة:

- هناك مؤشرات أخرى سبق وإن تم ارفاقها في تقرير فريق الحوكمة المؤسسية الأول وذلك نحيل إليها لعدم التكرار.

مبدأ العدالة

الفهرس

- المؤشر الأول
 - 1. اللوائح الأساسية على موقع الهيئة
- المؤشر الثاني
 - 10. الباركود المتضمن لائحة السلوك الوظيفي والدليل الإرشادي للمعنيين الجدد
 - 11. الدليل الإرشادي للمعنيين الجدد
- المؤشر الرابع
 - 8. صفحة الإدارة القانونية بالهيئة المتضمنة الهيكل والأقسام
- المؤشر الخامس
 - 28. لجنة للنظر في تظلمات نظم الشراء
 - 29. نموذج للتظلم من القرارات الإدارية
 - 30. نموذج للتظلم من قرارات لجنة نظم الشراء
- المؤشر السابع
 - 3. الاعلان عن استثمار مواقع الهيئة
 - 4. الاعلان عن التعيينات والبعثات
 - 5. الاعلان عن خطة الشواغر ونسب القبول
 - 6. الاعلان عن نسب القبول للتخصصات عن طريق موقع الهيئة الالكتروني
 - 7. نظام للتقديم الالكتروني لطلبات الانتداب للتدريس في الكليات ومعاهد الهيئة
- المؤشر الثامن
 - 8. لائحة المسائلة الإدارية
 - 9. قرار تشكيل لجنة تقصى حقائق
- المؤشر العاشر
 - 1. قرار تشكيل فريق عمل تطوير واستحداث اللائحة لدعم أبحاث الطلبة
 - 2. قرار تشكيل لجنة اعتماد اللوائح

ملاحظة:

- هناك مؤشرات أخرى سبق وإن تم ارفاقها في تقرير فريق الحوكمة المؤسسية الأول وذلك نحيل إليها لعدم التكرار.

مبدأ الاستدامة (أ)

الفهرس

- المؤشر الأول
 2. قرار تشكيل لجنة عليا للإشراف على الخطة الاستراتيجية
 3. مكونات وغايات وأهداف الخطة الاستراتيجية
 4. الخطة الاستراتيجية للهيئة على الموقع الإلكتروني

- المؤشر الثاني
 12. الرؤية والرسالة على موقع الهيئة الإلكتروني

- المؤشر الثالث
 9. اتفاقية تعاون مع مركز صباح الاحمد للموهبة و الابداع
 10. دعم المعنوي للباحثين و المخترعين
 11. منصة خلك مبادر لتقديم المبادرات
 12. حصول بعض اعضاء التدريس بكليات الهيئة على براءة اختراع دولية
 13. حصول اعضاء التدريس على جائزة الدولة التقديرية
 14. دعم معنوي للباحثين و المخترعين

- المؤشر الرابع
 1. تعميم التراسل الإلكتروني
 2. تعميم بشأن استخراج الشهادات على موقع الديوان الإلكتروني
 3. تعميم تفعيل الموقع الإلكتروني ديوان الخدمة

- المؤشر الخامس
 31. تشكيل لجنة اختيار عميد شؤون الطلبة
 32. لجنة اختيار مدير المعهد الصناعي
 33. قرارات تشكيل لجان لاختيار العمداء و مدراء المعاهد
 34. فتح باب التقدم للوظائف الاشرافية

- المؤشر السادس
 1. حملة ترشيد استهلاك الماء والكهرباء
 2. حملة اسألني

- المؤشر الثامن
 8. استثمار مواقع الهيئة
 9. قرار تشكيل لجنة الاستثمار بالهيئة

- المؤشر التاسع
 10. قرار تشكيل اللجنة الدائمة لإدارة الأزمات والكوارث

ملاحظة:

- هناك مؤشرات أخرى سبق وإن تم ارفاقها في تقرير فريق الحوكمة المؤسسية الأول وذلك نحيل إليها لعدم التكرار.

مبدأ الاستدامة (ب)

الفهرس

- المؤشر الأول
 - 5. اختصاصات أمانة السر
 - 6. قانون انشاء الهيئة رقم 63 لسنة 1982
 - 7. اللائحة الداخلية لأعمال مجلس إدارة الهيئة الصادرة بقرار الهيئة رقم 25 لسنة 1983

- المؤشر الثاني
 - 13. تشكيل مجلس إدارة الهيئة

- المؤشر الرابع
 - 4. أمانة السر حفظ التشريعات

ملاحظة:

- هناك مؤشرات أخرى سبق وإن تم ارفاقها في تقرير فريق الحوكمة المؤسسية الأول وذلك نحيل إليها لعدم التكرار.

مبدأ الاستدامة (ج)

الفهرس

- المؤشر الرابع
5. قرار رقم 52 لسنة 1984 بشأن تشكيل عدد من اللجان الدائمة للشؤون الفنية والتخطيط

ملاحظة:
- هناك مؤشرات أخرى سبق وإن تم إرفاقها في تقرير فريق الحوكمة المؤسسية الأول وذلك نحيل إليها لعدم التكرار.