



الحرس الوطني الكويتي
Kuwait National Guard
الأمن أساس التنمية

أخلاقيات المهنة

لمنتسبي الحرس الوطني الكويتي



الطبعة الأولى
2013-2012



الحرس الوطني الكويتي
Kuwait National Guard
الأمن أساس التنمية

أخلاقيات المهنة

لمنتسبي الحرس الوطني الكويتي

الطبعة الأولى
2013-2012

www.kng.gov.kw

You Tube الحرس الوطني الكويتي
kngtawgeeh

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



سمو رئيس الحرس الوطني

الشيخ سالم العلي السالم الصباح

His Highness The Head of the National Guard
Shaikh Salem Al-Ali Al-Salem Al-Sabah





معالي نائب رئيس الحرس الوطني

الشيخ مشعل أحمد الجابر الصباح

His Eexcellency Deputy Chief National Guard
Shaikh Mishal Al-Ahmad Al-Jaber Al-Sabah





سعادة وكيل الحرس الوطني

الفريق ناصر عبدالله الداعي

His Excellency Undersecretary of the National Guard
Lieutenant General Nasser Abdullah Al-Dae



كلمة معالي نائب رئيس الحرس الوطني

تُعدُّ مهنة الحرس الوطني نبيلة الهدف، رفيعة الرسالة، عالية المنزلة، سامية القيم والرؤية، تحظى باهتمام الجميع؛ وذلك لتعلقها بحفظ الأمن والأمان بمفهومهما الشامل بمساندة وزارتي الدفاع والداخلية.

ولا يأتي أداء هذه المهمة بالشكل المطلوب والمرجو إلا من خلال تعزيز أخلاقيات المهنة التي تعني مجموعة السجايا والصفات الحميدة الفاضلة التي يتعيَّن على منتسبي الحرس الوطني التحلِّي بها فكرياً وسلوكياً أمام الرؤساء والقادة وأمام أنفسهم وأمام الآخرين.

وتستمدُّ مدونة أخلاقيات المهنة أساسها من منظومة القيم والرؤية والرسالة والأهداف المنصوص عليها في الخطة الاستراتيجية لتطوير الحرس الوطني.

وبتوجيهات من أخي سمو الشيخ/ سالم العلي السالم الصباح (حفظه الله) رئيس الحرس الوطني ورجبةً مناً في تعزيز أخلاقيات المهنة لمنتسبي الحرس الوطني وصولاً بهم إلى الجاهزية والكفاءة القتالية والعمل بروح الفريق الواحد وتعزيز الانتماء وتحقيق العدالة والتنمية البشرية والاحترافية في تنفيذ المهام والإبداع فيها.. ورجبةً مناً كذلك في تنمية وتعزيز مفهوم الرقابة الذاتية لدى كافة منتسبي الحرس الوطني والانتقال بهم إلى الشعور بالمسؤولية وتفعيل المشاركة الشخصية في تطوير العمل وتنمية الإيجابيات ومنع الانحرافات والتجاوزات التي تؤثر على مستوى الأداء وتضعف روح الفريق الواحد.. انطلاقاً من تحقيق كافة المتطلبات والاعتبارات المتقدمة، فقد أصدرنا هذا القرار.

مشعل الأحمد

نائب رئيس الحرس الوطني





قرار رقم (191) لسنة 2012 بشأن

مدونة أخلاقيات المهنة لمنتسبي الحرس الوطني

نائب رئيس الحرس الوطني:

بعد الاطلاع على:

- المرسوم بالقانون رقم (2) لسنة 1967 بإنشاء الحرس الوطني.
- قرارات مجلس الدفاع الأعلى الصادر بشأن تنظيم الحرس الوطني.
- القرار رقم 375 لسنة 2010 بشأن نظام الخدمة في الحرس الوطني.
- القرار رقم 2010/666 بشأن الخطة الاستراتيجية لتطوير الحرس الوطني.

وبناءً على ما تقتضيه المصلحة العامة.

قرر ما يلي

تُطبَّق مدونة أخلاقيات المهنة المرفقة بهذا القرار على كافة منتسبي الحرس الوطني، ويُعمل بها اعتباراً من تاريخ صدور هذا القرار، ويُكلف وكيل الحرس الوطني والقيادات التابعة له بتنفيذ ومتابعة ما ورد بهذه المدونة.

مادة (1)

تعريف مدونة أخلاقيات المهنة

يُقصد بمدونة أخلاقيات المهنة لمنتسبي الحرس الوطني، والتي يُشار إليها فيما بعد بـ (المدونة) مجموعة الصفات والسجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتعيّن أن يتحلّى ويتصف بها منتسبو الحرس الوطني، ويُشار إليهم فيما بعد بـ (المنتسبين) أو بـ (المنتسب) بحسب الأحوال فكرياً ومنهجياً وسلوكياً أمام مسؤوليهم وأمام أنفسهم وأمام الآخرين.



مادة (2)

أهداف المدونة

تهدف المدونة إلى تعزيز انتماء المنتسبين إلى مهنتهم، والارتقاء بها والإسهام في تطوير الحرس الوطني والمجتمع الذي يعيشون فيه والعمل على تقدمه، وذلك من خلال اتخاذ الإجراءات التالية:

1. توعية المنتسب بأهميته المهنية ودوره في بناء مستقبل الحرس الوطني.
2. الإسهام في تعزيز مكانة الحرس الوطني كمؤسسة تعاون كلاً من الجيش والشرطة وتقديم أي خدمات أو مساعدات أخرى للدولة بكافة قطاعاتها المختلفة.
3. تحفيز المنتسب على أن تكون قيم مهنته وأخلاقها سلوكاً له في حياته.

مادة (3)

المنتسب وأداؤه المهني

يجب على المنتسب أن يدرك الأمور والمسائل التالية:

1. ان النمو المهني يعتبر واجباً أساسياً، وأن الثقافة الذاتية المستمرة تعد منهجاً في حياة المنتسب، يطور من خلالها نفسه وينمي معارفه، منتفعاً بكل جديد في مجال تخصصه، ومن إجراءات ومتطلبات عمله.
2. ان الاستقامة والصدق والأمانة والحلم والحزم والانضباط والتسامح وحسن المظهر وبشاشة الوجه تعد سمات رئيسية في تكوين شخصية المنتسب.
3. حتمية الرقابة الذاتية التي تتمثل في وجود ضمير يقظ وحس ناقد لدى المنتسب، يتصف بها أثناء وجوده في الخدمة، واعتبار الرقابة الذاتية الرقيب الحقيقي على سلوكه بعد الله سبحانه وتعالى، وأن الرقابة الخارجية مهما تنوعت أساليبها وتعددت أنواعها، فإنها لا ترقى إلى الرقابة الذاتية.
4. أهمية إسهامه في ترسيخ أخلاقيات المهنة المنصوص عليها في هذا القرار، والسعي الحثيث إلى تطبيقها وجعلها واقعاً عملياً ملموساً.

مادة (4)

عناصر قيم الثقافة في الحرس الوطني

ترتكز قيم الثقافة في الحرس الوطني على مجموعة من العناصر تتمثل في الأمور والمسائل التالية:

1. مشاركة كافة المنتسبين في وضع القيم وتعريفها، مما يترتب عليه تحقيق الالتزام والانتماء إلى الحرس الوطني.
2. الوضوح والبساطة في وضع قيم الحرس الوطني، بحيث يجعل من السهل على المنتسبين تحويلها إلى حقيقة في سلوكهم اليومي.
3. شمول كافة القيم للوزارات والمؤسسات المحيطة بالحرس الوطني، والتي لها علاقة به.
4. تطابق السلوك والأفعال والقرارات مع قيم الحرس الوطني.

مادة (5)

علاقة نظام القيم بالخطة الاستراتيجية للحرس الوطني

تكمن علاقة القيم بالخطة الاستراتيجية للحرس الوطني من خلال الأمور والمسائل التالية:

1. اعتبار القيم والمعتقدات الخاصة بالحرس الوطني بمثابة الخطوط العريضة التي يتم الاسترشاد بها في أسلوب قيادة وإدارة الحرس الوطني.
2. التأكيد على أن الإطار الفلسفي العام للحرس الوطني هو الذي يحدد علاقة الحرس الوطني بالشركاء الداخليين والخارجيين ومتلقي خدمات الحرس الوطني ومع كافة وزارات الدولة التي لها علاقة بالحرس الوطني وبالعلاقة مع المجتمع الكويتي بصفة عامة.
3. اعتبار الإطار الفلسفي نقطة البداية في عملية التخطيط الاستراتيجي.



مادة (6)

حقوق المنتسبين في إطار منظومة القيم

يسعى الحرس الوطني إلى الأخذ بالسياسات العامة للمؤسسات العالمية الناجحة التي تؤخذ في ثقافتها تحديد حقوق والتزامات للمنتسبين ومعاملتهم معاملة حسنة، وتتمثل مجالات الحقوق في شعور المنتسبين بما يلي:

1. اعتبارهم جزءاً من الحرس الوطني.
2. حاجة الحرس الوطني إليهم.
3. إقامة علاقات طيبة إنسانية فيما بينهم.
4. المعاملة باحترام وتقدير.
5. فهم المهام والأعمال الموكلة إليهم.
6. اعتبارهم مسؤولين تجاه الحرس الوطني والغير.
7. امتلاكهم تقرير مصيرهم.
8. حقهم في التظلم.
9. الانتماء إلى مؤسستهم.

مادة (7)

انتقال الحقوق

تنتقل الحقوق لمنتسبي الحرس الوطني عن طريق الرئاسة العامة للحرس الوطني متمثلة بقيادته العليا إلى القيادات في المستويات القيادية التالية لهم، ليتم تحويل هذه الحقوق إلى مبادئ وسياسات وتطبيقات مكتوبة تؤخذ في الاعتبار عند اتخاذ القرارات والأوامر والتعليمات.

مادة (8)

التزامات منتسبي الحرس الوطني في إطار منظومة القيم

- يلتزم منتسبو الحرس الوطنيّ مقابل الحقوق التي لهم بالالتزامات التالية:
1. احترام الحرس الوطني واحترام كافة منتسبيه.
 2. الإخلاص والثقة لكافة المنتسبين والحرس الوطني.
 3. استخدام قدراتهم ومواهبهم لصالح المنتسبين والحرس الوطني.
 4. معرفة ما يجب عليهم من التزامات تجاه نفسه وتجاه الحرس الوطني.

مادة (9)

مجال تغطية ثقافة الحرس الوطني

- تغطي ثقافة الحرس الوطني ورؤيته ورسالته المعتقدات في المجالات الآتية:
1. التميز.
 2. الانتساب للحرس الوطني.
 3. الجودة والخدمة.
 4. تنمية الأفكار في كافة أرجاء الهيكل التنظيمي.
 5. تدعيم الجانب الرسمي في الهيكل التنظيمي لتدعيم الاتصالات به.

مادة (10)

توافق السلوك مع الرؤية والرسالة

يتطلب وجود توافق وتكيف للسلوك القيادي للقيادات مع رؤية ورسالة الحرس الوطني، وأن تتخذ كافة القرارات والسياسات في ضوء الرؤية والرسالة، وبما لا يتعارض معهما.



مادة (11)

أسلوب إعادة تهيئة أو تعريف نظام القيم

تقتضي الظروف البيئية التي يواجهها الحرس الوطني أن يقوم بإعادة تهيئة أو تعريف نظام القيم الخاص به، وذلك لمواجهة بعض المتغيرات التي تحدث في استراتيجيه الحرس الوطني، بهدف تطبيق التميز والاستمرارية في مختلف محاور العمل فيه.

مادة (12)

تهيئة نظام القيم

لا يقتصر إعادة تهيئة نظام القيم على ظروف النمو، بل قد تقتضي ظروف الأزمات والكوارث التي يمر بها الحرس الوطني أن يقوم بإعادة تهيئة أو تعريف نظام القيم الخاص به.

مادة (13)

التكيف بين خطة الحرس الوطني الإستراتيجية وثقافته

يقتضي التكيف بين الخطة الاستراتيجية للحرس الوطني وبين ثقافته ضرورة اختيار مدخل أو أكثر من المداخل الآتية:

1. تغيير نظام القيم أو بعض أوجه الثقافة السائدة.
2. تحديد المداخل البديلة لتحقيق الهدف، إذا كانت التغيرات المطلوب إجراؤها تتعارض مع الثقافة السائدة.
3. تغيير الاستراتيجية نفسها أو بعض أجزائها بما يتلاءم مع الثقافة السائدة.

مادة (14)

العلاقة بين قيم الحرس الوطني والأخلاق

تعدُّ الأخلاق الجانب العملي للقيم، والتي تعتبر بدورها الجانب الاعتقادي للأخلاق، مما يترتب عليه أن تكون الأخلاق هي ثمرة القيم.

مادة (15)

أهمية أخلاقيات العمل في الحرس الوطني

وقيمة الآثار المترتبة عليها

تكمن أهمية أخلاقيات العمل في كونها تحكم المسائل التالية:

1. رسالة الحرس الوطني، وتقوم الخطة الاستراتيجية للحرس الوطني بضبط الإطار العام للرسالة.
2. جميع محاور العمل في الحرس الوطني.
3. تحديد الحوافز، وتقود توجه الحرس الوطني، وتؤدي إلى تحمل المسؤولية وتكافؤ الفرص وتحقيق العدل واحترام الجميع بغض النظر عن المنصب والرتبة والمؤهل، وتؤدي إلى تحسين الاتصال، والاهتمام بالمرؤوسين وإسعادهم.

مادة (16)

أخلاقيات العمل لمنتسبي الحرس الوطني

يعدُّ سلوك منتسبي الحرس الوطني أثناء تأدية أعمالهم سلوكاً إنسانياً، وهذا السلوك قد يكون سلوكاً حسناً محموداً، وقد يكون سلوكاً مستهجنًا غير محمود، بحسب ما يتأثر به المنتسب وما يدور حوله من متغيرات، لهذا يجب على المنتسب ضبط سلوكه؛ ليؤكد مدى العلاقة بين الأخلاق والقيادة.



مادة (17)

الاعتبارات المطلوبة

يجب على قيادات الحرس الوطني وهي بصدد التعامل مع المنتسبين أثناء وجودهم بالخدمة ضرورة أخذ الأمور والمسائل المذكورة أدناه بعين الاعتبار وهي:

1. مصالح الآخرين.
2. عدم الإضرار بسمعة الآخرين المهنية أو مستقبلهم الوظيفي عن سوء نية.
3. عدم الإعلان عن المصالح الشخصية التي قد تتعارض مع مصالح الحرس الوطني.
4. مراعاة صحة الجميع وسلامتهم ورفاهيتهم.
5. احترام خصوصية الآخرين وعدم إحراجهم.
6. عدم قبول الهدايا.

مادة (18)

الأخلاقيات الوظيفية

يجب الأخذ بعين الاعتبار أن وقت المنتسب ليس ملكاً له، إنما هو ملكٌ للحرس الوطني الذي يعمل فيه، لهذا يقع على عاتقه ضرورة احترام مواعيد العمل، وأن يخصص وقت عمله لتأدية واجباته الوظيفية، فلا يحق له أن يهدر وقت عمله في أعمال ليس لها علاقة بوظيفته، وعليه الالتزام على وجه الخصوص بالأمور التالية:

1. مواعيد الحضور.
2. مواعيد الانصراف.
3. عدم التغيب دون إذن أو عذر مقبول.



مادة (19)

صفات أداء العمل

يعتبر أداء العمل الالتزام الأساسي الملقى على عاتق المنتسب مهما كانت رتبته ووظيفته داخل الحرس الوطني، ولا يكون المنتسب قد أدى هذا الالتزام إلا إذا كان أداءه الوظيفي يتصف بما يلي:

1. الدقة والإخلاص.
2. الانتهاء من أداء عمله خلال المدة المحددة.
3. تأديته عمله بصفة شخصية، فلا يعتمد في أدائه على غيره من المنتسبين إلا في حدود ما يسمح به نظام التفويض.
4. تأدية عمله أثناء أوقات الدوام الرسمي.

مادة (20)

الأخلاقيات المسلكية للمنتسبين

يتعيّن على كافة المنتسبين ضرورة مراعاة آداب اللياقة المُشار إليها في هذه المادة باعتبارها أخلاق مسلكية حميدة، وهي:

أولاً: آداب اللياقة مع الجمهور:

ويكون ذلك من خلال أن يكون المنتسب ذلك الإنسان الأمين المخلص المؤتمن على مصالح الناس فعليه أن يحسن معاملتهم بكل أدب ولياقة، وأن يسعى جاهداً لانجاز معاملتهم في الوقت المناسب دون ممانعة أو تسويف أو إهمال، ولا بأس من ابتسامته حتى في أصعب الظروف.

ثانياً: آداب اللياقة مع الرؤساء: ويكون ذلك من خلال ما يلي:

1. توقير الرؤساء في العمل، سواء عند اللقاء بهم أو مخاطبتهم، لما في ذلك من تعميق روح المودة بين الرئيس والمرؤوس، مما يكون له أطيّب الأثر عليهما وعلى مصلحة العمل.



2. أحقية المنتسب في الشكوى والطعن على التصرفات الناجمة عن الانحراف بالسلطة. على أن يكون ذلك بعيداً عن التجاوزات التي من شأنها التشهير أو الإساءة إلى الآخرين.

3. احترام المنتسب لرئيسه، واعتبار ذلك واجباً عليه لا يقتصر على محيط العمل بل يتبعه في كل مكان يلتقيان فيه ولو كان خارج البلاد، لأن الاحترام واجب لا يقبل التجزئة.

ثالثاً: آداب اللياقة مع الزملاء: ويكون ذلك من خلال القناعة بأن روح العمل الجماعي إنما يقوم على التعاون والمودة والاحترام والثقة بين الزملاء، وتعتبر هذه الآداب من أهم الأمور التي يجب على المنتسبين إدراكها، لهذا فإن عليهم للوصول إليها وتحقيقها القيام بالأمور التالية:

1. أن يحسنوا معاملة زملائهم في العمل.
2. أن يتعاونوا معاً في إنجاز العمل.
3. ألا يحجبوا عن بعضهم أية معلومات.
4. تجنب حصول المنتسب على أية ميزة شخصية على حساب منتسبين آخرين في إنجاز العمل الذي ساهموا فيه جميعاً.

رابعاً: آداب اللياقة مع المرؤوسين: وتتمثل هذه الآداب في:

1. العدل والإنصاف.
2. المساواة.
3. الحياد في التعامل.
4. فهم الاختلافات بين المرؤوسين في الطبائع والاتجاهات والإمكانات.
5. الثقة.
6. الصدق والأمانة.
7. تحمل المسؤولية والالتزام.
8. الرحمة والعاطفة فيما تملك.

مادة (21)

أخلاقيات المنتسبين غير المحمودة

تُعتبر الأمور التالية أدناه من الأخلاقيات غير المحمودة، ويجب على كافة المنتسبين الابتعاد عنها، ومن هذه الأمور ما يلي:

أولاً: إفشاء أسرار العمل: ويكون إفشاء هذه الأسرار من خلال ما يلي:

1. إعطاء تصريح أو تقديم بيان عن مجال الوظيفة للصحف والمجلات أو غيرها من وسائل الإعلام دون الحصول على تصريح بذلك.
2. إعطاء أو الإعلان عن أي معلومات سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات، ويمتد هذا الالتزام إلى ما بعد تركه الخدمة.
3. الاحتفاظ بأصل أو صور من المستندات، ولو كانت خاصة بعمل أنجزه المنتسب بنفسه.

ثانياً: ممارسة الأعمال المحظورة بموجب القوانين أو الأنظمة أو القرارات أو الأوامر.

ثالثاً: الانحراف بالسلطة: ويكون هذا الانحراف من خلال توافر الأمور والمسائل التالية:

1. استغلال النفوذ، والذي يعني استغلال الوظيفة في تحقيق أغراض شخصية، سواء للمنتسب أو لأحد أقاربه، مما يترتب عليه خيانتته للأمانة الوظيفية؛ باعتبار أن الوظيفة أمانة أوّتمن عليها المنتسب.
2. قبول الهدايا والإكراميات.
3. الرشوة والاختلاس.
4. التزوير.
5. الوساطة.



- رابعاً: القيام بالأعمال المنافية للأخلاق: والتي تتمثل في بعض الصور التالية:
1. التمارض بهدف الحصول على إجازة مرضية، حيث يُعدُّ ذلك اختلاس من وقت العمل المدفوع الأجر.
 2. سرقة الأشياء البسيطة أو التافهة من قرطاسيه وأقلام.
 3. إجراء مكالمات هاتفية دون مبرر.
 4. قيام القادة بمهام رسمية غير مبررة.
 5. الكذب وما يرافقه من غش وخداع.
 6. السرقة وما يترتب عليها من أخذ غير المستحق.
 7. الكسل وعدم الإنتاج.
 8. الظلم والقسوة في التعامل.
 9. الأنانية وحب الذات.

مادة (22)

مسؤولية إفشاء أسرار العمل

يكون المنتسب الذي يُفشي أسرار العمل مسؤولاً مسؤولية جنائية أو مدنية بحسب الأحوال عن كافة الأضرار التي قد تترتب على الحرس الوطني أو على الغير من جراء عملية إفشاء هذه الأسرار.

مادة (23)

الإعفاء من مسؤولية إفشاء أسرار العمل

- يُغفى المنتسب من مسؤولية إفشاء أسرار العمل في الحالات التالية:
1. عند تصريح السلطات المختصة له بإفشاء السر.
 2. تطلب مصلحة العمل ذلك، كأن يكون بين الرئيس والمرؤوس اتفاق مسبق.
 3. موافقة الشخص المتضرر على الإفشاء.
 4. منع ارتكاب الجريمة.

مادة (24)

التدريب على أخلاقيات المهنة في الحرس الوطني

يكون التدريب على أخلاقيات المهنة من خلال القيام بالأمور التالية:

1. إنتاج أشرطة فيديو حول أخلاقيات المهنة بالحرس الوطني.
2. تعليق ملصقات Posters فيها مدونm أخلاقيات المهنة بالحرس الوطني في لوحة الإعلانات.
3. طباعة المدونة على شكل بطاقات بحجم المحفظة وتوزيعها على المنتسبين للتذكير المستمر بها.
4. قيام القادة بمراجعة كل قراراتهم مع رؤوسهم من خلال طرح التساؤلات التالية:
 - هل الأمر الذي قمنا به صحيحًا أم لا؟
 - ما الأمر الذي لم تفعله وتبقى عمله؟
 - ما الأمر الذي يجب أن تفعله في الحالات المشابهة مستقبلاً؟

مادة (25)

تطبيق أخلاقيات المهنة

يكون تطبيق أخلاقيات المهنة من خلال الحرص على توافر القيم التالية أدناه

لدى المنتسبين:

- القيمة الأولى: قيمة الجاهزية.
- القيمة الثانية: قيمة العمل بروح الفريق.
- القيمة الثالثة: قيمة الانتماء.
- القيمة الرابعة: قيمة العدالة.
- القيمة الخامسة: قيمة التنمية البشرية.
- القيمة السادسة: قيمة الاحترافية.
- القيمة السابعة: قيمة الإبداع.



مادة (26)

التدريب على أخلاقيات المهنة في الحرس الوطني

يجب ربط القيم المُشار إليها في المادة (25) من هذا القرار بالرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للحرس الوطني وبما يتماشى مع المستويات والنسب المقبولة التي أفرزتها آراء الشركاء الداخليين والخارجيين للحرس الوطني في إعداد الخطة الاستراتيجية للحرس الوطني خلال الخمس سنوات القادمة (2010 / 2011 – 2014/2015).

مادة (27)

التدريب على أخلاقيات المهنة

يكون تطبيق القيم باعتبارها من أخلاقيات المهنة من خلال القيام بالأمر والمسائل التالية:

1. تحفيز المنتسبين على ممارسة أخلاقيات المهنة، ليس باعتبارها التزاماً قانونياً فحسب، وإنما باعتبارها أخلاقيات تتماشى مع فلسفة الحرس الوطني الأخلاقية.
2. دعم القيادات العليا لبرنامج أخلاقيات المهنة بهدف تطبيق مبدأ القيادة بالقدوة.
3. تُتلقى القيم بالممارسة أكثر من التلقين، وضرورة اعتبار القائد قدوة مهمة في الصلاح والفساد.
4. حصول كل منتسب على نسخة من مدونة أخلاقيات المهنة باعتبارها من مستلزمات وضروريات العمل، ويتم شرح هذه المدونة للمنتسبين والحث على الأخذ بها من قبل المسؤولين عنهم.

مادة (28)

قيمة الجاهزية

يُقصد بقيمة الجاهزية أن يتصف كافة المنتسبين بأقصى درجات الاستعداد الكامل لتنفيذ المهام والواجبات المحددة عند الطلب بروح معنوية عالية وسرعة أداء كافية وحسن تصرف ينم عن استعداد نفسي، وقدرة على تحقيق الهدف بهمة واقتدار، مما يعزز هذا ما اكتسبه الحرس الوطني حالياً من ثقة القيادة السياسية به من جانب وثقة المجتمع به من جانب آخر.

مادة (29)

مرتكز قيمة الجاهزية

تتركز قيمة الجاهزية في قدرة الحرس الوطني كمؤسسة عسكرية وأمنية على تقديم الدعم والمساندة والمعاونة إلى كافة السلطات المعنية في الدولة عند الحاجة ضمن منظومة تنسيقية مع مؤسسات المجتمع المدني من جهة، ومع الجهات الأمنية والعسكرية في البلاد من جهة أخرى.

مادة (30)

مؤشرات قيمة الجاهزية

توضع مؤشرات أخلاقيات المهنة بالشكل الذي تكون معه قابلة للقياس، وذلك بهدف الحفاظ على قيمة الجاهزية بأقصى درجات الاستعداد الكامل، ولا يكون ذلك إلا من خلال القيام بالأمر والمسائل التالية:

1. حفظ الأسلحة والمعدات والذخائر والمهمات العسكرية وانعدام حالات بلاغات فقدها.



2. المحافظة على إجراءات الصيانة الدورية للأسلحة والمعدات والذخائر، وعمل بيان يومي بحركة الأسلحة والمعدات يشتمل على الصيانة العادية، وتحديد وبيان التالف منها نتيجة سوء الاستعمال.
3. وضع عمر افتراضي لجميع الآليات والمعدات وفقاً للمعدلات المعتمدة وقياسه لحصر معدلات الاستخدام الصحيح لها ومدى المحافظة عليها.
4. احترام القوانين واللوائح العسكرية وعدم مخالفة الأوامر الصادرة من الرؤساء.
5. المداومة على احترام مواعيد الحضور والانصراف والالتزام بمواعيد كافة أنواع الإجازات وضرورة أخذ الموافقات المسبقة عليها، سواء داخل الدولة أو خارجها.
6. العمل بمقولة «إن العمل يبدأ من المكتب، وينتهي في المكتب»، والتي تظهر في انعدام الإبلاغ عن فقد الوثائق والمستندات التي تحمل احدى درجات السرية.
7. الالتزام بتنفيذ إجراءات أمن وسرية الوثائق والمعلومات والحاسبات الآلية مع ضرورة إجراء حصر دوري للمخالفات بشأنها.
8. حضور البرامج التدريبية على الأسلحة والمعدات والأجهزة وفق البرنامج التدريبي المعد لذلك.
9. سرعة الاستجابة لنداء الاستدعاء في إطار المعدلات الزمنية المتفق عليها.
10. المداومة على التدريبات الرياضية للمحافظة على اللياقة البدنية وقياسها.
11. التفهم المستمر للواجبات والمهام من خلال اقامة المشاريع والتدريبات المشتركة بهدف تنفيذ المهام، وقياس مدى سرعة الاستجابة، مع التأكيد على قياس درجة وضوح الفهم لطبيعة المهارة المطلوبة والتفوق في أدائها.

12. مواكبة التطورات والمستجدات الحديثة في الأسلحة والأجهزة والمعدات والتي تتفق وطبيعة مهام وواجبات الحرس الوطني وكذلك المنتسبين، كل حسب تخصصه.

13. المتابعة الدورية لاحتياجات الوحدات من (التسليح - التجهيز - التدريب - الكوادر البشرية)، والإبلاغ الفوري عن النقص بهدف رفع الجاهزية القتالية.

14. وضع سيناريوهات بديلة للتعامل مع الأحداث والتطورات والمهام المستقبلية المتوقعة، والعمل على التدريب المستمر عليها.

مادة (31)

قيمة العمل بروح الفريق الواحد

يُقصد بقيمة العمل بروح الفريق الواحد أن يتصف المنتسبين بالقدرة على تغليب فكرة العمل الجماعي والحرص على وجود ثقافة تؤكد أهمية التواصل وتبادل الآراء والمبادرة في تقديم المساعدة لكافة المنتسبين، والحرص على الهمة وبث روح الشهامة في العمل وتعزيز الشراكة بين الضباط وضباط الصف والأفراد في تقديم الرأي والمشورة والقبول بها، ويتم ترجمة قيمة العمل بروح الفريق بتسجيل النجاح والإنجاز باسم الفريق كله لا باسم فرد واحد.

مادة (32)

مؤشرات قيمة العمل بروح الفريق الواحد

توضع مؤشرات أخلاقيات المهنة بالشكل الذي تكون معه قابلة للقياس، وذلك بهدف الحفاظ على قيمة العمل بروح الفريق والمنصوص عليها في المادة السابقة، وللوصول إلى تحقيق هذه القيمة فإن الأمر يتطلب توافر الأمور والمسائل التالية:



1. إبداء الآراء من الجميع وتقبل المسؤولين لكافة وجهات النظر في إطار الآداب والضبط والربط العسكري.
2. الحرص على المشاركة بالأنشطة الاجتماعية والثقافية.
3. المداومة على الاجتماعات الدورية للتواصل بين القيادات من جهة، وبين هذه القيادات وبين الضباط وضباط الصف والأفراد من جهة أخرى لتبادل الآراء ووجهات النظر.
4. حضور البرامج التدريبية التي تحث على العمل الجماعي وروح الفريق.
5. المساعدة ومد يد العون للمنتسبين عند الحاجة والطلب.
6. عدم استعمال عبارات التهديد أو الوعيد أو استخدام عبارات تؤدي إلى الإخلال بمقتضيات الانضباط العسكري.
7. بث روح الحماس والألفة بين المنتسبين.
8. حسن الاستماع والإنصات إلى الجميع في كل المستويات، وتعزيز مبدأ المشورة قبل اتخاذ القرار واحترام الرأي الآخر.
9. تقبل النصح واحترام التخصصات الأخرى والاستفادة من خبرات أصحابها للارتقاء بالعمل.
10. كسر الحواجز النفسية والاجتماعية بين الضباط وبين ضباط الصف والأفراد.
11. تفهم الصف الثاني من القادة للمهام والواجبات، كلٌّ حسب تخصصه.
12. وجود قيادة سياسية داعمة لمبدأ التشاور الجماعي من خلال تبادل الآراء والمشاركة في وضع القرار.
13. توزيع المهام بناءً على التخصص لضمان نجاح العمل، وليس لإتمامه فقط.

مادة (33)

قيمة الانتماء

يُقصد بقيمة الانتماء ما يجب أن يظهره كافة المنتسبين من روح معنوية عالية وإخلاص متفان ووازع ديني يدل على شعورهم بالفخر والاعتزاز بانتمائهم إلى الحرس الوطني وولائهم نحو وطنهم من جانب، ونحو قيادته السياسية من جانب آخر، والحرص على تعزيز روح الشراكة المجتمعية في صناعة القرار مع كافة الجهات المعنية، وكذلك التنسيق معها من خلال منظومة مجلس الدفاع الأعلى بما يعزز مبادرة الحرس الوطني في لعب الدور المجتمعي المناط به وفق ما يعرف بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الحكومية.

مادة (34)

مؤشرات قيمة الانتماء

توضع مؤشرات أخلاقيات المهنة بالشكل الذي تكون معه قابلة للقياس، وذلك بهدف الحفاظ على قيمة الانتماء والمنصوص عليها في المادة السابقة، وللوصول إلى تحقيق هذه القيمة، فإن هذا لا يتحقق إلا من خلال توافر الأمور والمسائل التالية:

1. الولاء للقيادة السياسية.
2. الولاء والتضحية للوطن بدون حدود.
3. عدم القيام بأيه إساءة إلى سمعة الحرس الوطني.
4. عدم الإتيان بأي عمل أو الظهور بمظهر يتنافى مع الكرامة العسكرية ويضر مصالح الحرس الوطني.
5. الشعور بالفخر والانتماء للحرس الوطني.



6. زيادة الدور الذي يقوم به الحرس الوطني في تنمية المجتمع، والعمل على زيادة مشاركة المنتسبين في فعاليات المجتمع.
7. تفضيل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.
8. إظهار الروح المعنوية العالية، والإصرار على التميز.
9. تأكيد فكرة الشعور بأن تطوير الحرس الوطني لا يحدث إلا بجهد منتسبيه الذين يسعون بدورهم إلى تطويره.
10. عدم المزايدة على الولاء وحب الوطن.
11. ترسيخ مبدأ الانضباط الكامل المبني على الاحترام والامتثال للأنظمة والقوانين.
12. تمثيل الحرس الوطني بصورة مشرفة في المشاركات الداخلية والخارجية.
13. حضور البرامج المتكاملة لتنمية الولاء وحب الوطن.
14. إدراج محاضرات الانتماء الوطني ضمن مناهج التعليم العسكري.
15. الحرص على الممتلكات الخاصة بالحرس الوطني.
16. التفاني في أداء المهام والواجبات بدون رقابة.

مادة (35)

قيمة العدالة

يُقصد بقيمة العدالة التأكيد المستمر على التمسك بمبادئ النزاهة والشفافية والأمانة والمساواة والإنصاف في إصدار الأحكام واتخاذ القرارات وتنفيذها وتوزيع الواجبات، وإحقاق الحقوق لمستحقيها بعدالة دون تفرقة.

مادة (36)

مؤشرات قيمة العدالة

توضع مؤشرات أخلاقيات المهنة بالشكل الذي تكون معه قابلة للقياس، وذلك بهدف الحفاظ على قيمة العدالة والمنصوص عليها في المادة السابقة، وللوصول إلى تحقيق هذه القيمة فإن الأمر يتطلب القيام بالأمر والمسائل التالية:

1. التدرج في تطبيق العقوبات الانضباطية وتجنب التعسف في استخدام السلطة التأديبية.
2. تطبيق مبدأ الثواب والعقاب على الجميع.
3. إجراء الترقيات في إطار الأقدمية العامة بدون تجاوز، وضمن موعد محدد سنوياً، ومشروطة باجتياز الدورات المقررة.
4. الالتزام بتنفيذ وتطبيق نظام الخدمة في الحرس الوطني.
5. إيجاد قوانين وقرارات وأوامر واضحة لجميع المنتسبين وعدم تطبيق الاستثناءات فيها.
6. أحقية التظلم من قرارات القادة وأوامرهم في إطار القواعد المنظمة لذلك.
7. إحساس جميع المنتسبين بأنهم متساوون في الحقوق والواجبات.
8. مراعاة تطبيق مبدأ «الرجل المناسب في المكان المناسب».
9. المتابعة المستمرة للمشاكل وحصرها وتقديم الحلول لها.
10. ترشيح واختيار القيادات الوسطى والتنفيذية للدورات والمهام والبعثات في ضوء معايير وشروط آلية دقيقة ومعلنة.
11. تطبيق سياسة الباب المفتوح.
12. إجراء استطلاعات الرأي بصفة دورية لمعرفة أداء قيادات ووحدات الحرس الوطني من ناحية ومعرفة أداء القادة والمرؤوسين من ناحية أخرى.



مادة (37)

قيمة التنمية البشرية

يُقصد بقيمة التنمية البشرية سعي المنتسبين إلى اكتساب ما يلزم من مهارات وقدرات ومعارف وقيم واتجاهات ترفع من مستوى الأداء لديهم، وذلك للقيام بعمليات التخطيط والتنفيذ وإجرائها، والحرص على اتخاذ القرار بهدف الوصول إلى جاهزية أعلى، واحترافية أكبر، وانضباطية أدق، مما يساهم في إثارة كوامن الإبداع لديهم، وزيادة قوة الانتماء إلى الحرس الوطني، وارتفاع مستوى ثقتهم بأنفسهم من جهة، وثقة قيادتهم السياسية بهم من جهة أخرى.

مادة (38)

مؤشرات قيمة التنمية البشرية

يجب أن توضع مؤشرات أخلاقيات المهنة بشكل تكون معه قابلة للقياس، وذلك بهدف الحفاظ على قيمة التنمية البشرية والمنصوص عليها في المادة السابقة، وللوصول إلى تحقيق هذه القيمة فإن الأمر يتطلب القيام بما يلي:

1. تطور منظومة الحوافز المادية والمعنوية.
2. ارتفاع نسب تأهيل المنتسبين في مختلف المجالات بما فيها احتياجات خدمات المجتمع المدني.
3. المشاركة في المؤتمرات والمعارض والندوات.
4. استقطاب أفضل عناصر الموارد البشرية في مختلف المجالات.
5. زيادة عدد الدورات للتأهيل والتدريب النوعي والتخصصي.
6. تطوير منظومة التأهيل العلمي بما يتماشى مع الخطة الاستراتيجية للحرس الوطني وخططها التنفيذية.
7. غرس مبدأ الاحترافية في المنتسبين، وإرساء مبدأ البقاء للأفضل.
8. توفير المنح والبعثات الدراسية لكافة التخصصات التي يحتاجها الحرس الوطني.

9. الاهتمام بالكوادر الوطنية والاعتماد عليها في مختلف المجالات.
10. تطبيق مبدأ الثواب والعقاب للارتقاء بمستوى الكفاءة والفعالية للعنصر البشري في الحرس الوطني.

مادة (39)

قيمة الاحترافية

يُقصد بقيمة الاحترافية أداء العمل بمهنية عالية وفعالية واضحة وكفاءة مقاسة بأعلى مستوى من الانضباطية، وبأقل درجة من الخطأ، بما يعزز مبدأ المؤسسة في العمل، والجودة في الأداء، وتبني التخطيط الاستراتيجي لا الوقتي في العمل، وعدم ارتباط العمل بالأشخاص بل ارتباطه بمعايير عالمية واضحة ومعتمدة وقابلة للقياس مقابلة مع المؤسسات المشابهة إقليمياً ودولياً.

مادة (40)

مؤشرات قيمة الاحترافية

- يجب أن توضع مؤشرات أخلاقيات المهنة بشكل تكون معه قابلة للقياس، وذلك بهدف الحفاظ على قيمة الاحترافية والمنصوص عليها في المادة السابقة، وللوصول إلى تحقيق هذه القيمة فإنه يجب القيام بالأمر والمسائل التالية:
1. تطبيق نظم الإدارة الحديثة.
 2. الاهتمام بالتدريب التخصصي مع الانفتاح على المدارس العالمية في المجالات ذات العلاقة.
 3. التعاون مع المؤسسات العالمية في مختلف مجالات التدريب.
 4. ضمان درجة من الثبات المناسب في المنصب الوظيفي كسباً للخبرة وتمكيناً للعمل من أن يؤدي باحترافية عالية.
 5. ارتفاع مستوى الإلمام باللغات الأجنبية خصوصاً الإنجليزية.



6. ارتفاع عدد المنتسبين المستخدمين للحاسب الآلي وحصولهم على الدورات التخصصية.
7. الإلمام الشامل بتقنيات الأسلحة والمعدات ومحاولة صيانتها .
8. مواكبة التطور في جميع المجالات من خلال المشاركة في المؤتمرات والمعارض والندوات والقراءات المتعددة؛ بهدف الوصول إلى الاحترافية في مجالات العمل المتنوعة في الحرس الوطني.

مادة (41)

قيمة الإبداع


يُقصد بقيمة الإبداع حرص المنتسبين على مختلف مستوياتهم التنظيمية على القيام بما هو جديد في مجال عملهم، وتقديم الأفكار والبرامج والأنشطة بروح مبتكرة، وحرصهم على التفكير في حلول للمشكلات التي تعترضهم، وذلك كله ضمن ما تحتاجه قيمة الإبداع من التمتع بروح المبادرة من جانب، والعمل على تعزيز الاحترافية من جانب آخر.

مادة (42)

مؤشرات قيمة الإبداع

يجب أن توضع مؤشرات أخلاقيات المهنة بشكل تكون معه قابلة للقياس، وذلك بهدف الحفاظ على قيمة الإبداع والمنصوص عليها في المادة السابقة، وللوصول إلى تحقيق هذه النتيجة فإن الأمر يتطلب القيام بالأمر والمسائل التالية:

1. رعاية المبدعين وتبني أفكارهم واقتراحاتهم الإبداعية.
2. عمل مسابقات دورية للمبدعين ومكافأتهم.
3. تعزيز وتنمية قيمة الإبداع وتضمينها مناهج التدريب.
4. تقديم أفكار وخطط جديدة لتطوير الحرس الوطني بما يواكب التطور العلمي السريع الذي يشهده العالم.

- 
5. وضع حلول مبتكرة للمعوقات والمشاكل التي تواجه الحرس الوطني.
 6. نشر ثقافة الإبداع والابتكار بين المنتسبين والتوعية بأثرها عليهم وعلى الحرس الوطني.
 7. تشجيع المبادرات الخلاقة وتقديم الحوافز المادية والمعنوية.
 8. الاشتراك في المسابقات التي تقيمها الدولة في مختلف المجالات.

مادة (43)

الارتباط بين القيم ورؤية الحرس الوطني

خلال الخمس سنوات القادمة (2011/2010 - 2015/2014)

يكمّن الارتباط بين القيم ورؤية الحرس الوطني خلال الخمس سنوات القادمة (2011/2010 - 2015/2014) في كون الرؤية تسعى إلى تحقيق الارتقاء بجاهزية الحرس الوطني ليصبح قوة دعم عسكري وأمني محترف، يحظى بثقة القيادة السياسية والمجتمع الكويتي، في عملية حفظ أمن واستقرار البلاد في ظل بيئة عادلة يسودها الانتماء وروح الفريق الواحد.

مادة (44)

متطلبات الحرس الوطني

- للوصول بالحرس الوطني ليصبح خلال السنوات الخمس القادمة مؤسسة عسكرية وأمنية، فإن الأمر يتطلب توافر المسائل والأمور التالية:
1. الجاهزية في الجوانب العسكرية والأمنية والإدارية والفنية.
 2. الكفاءة في القيادة بحيث تكون هذه القيادة قادرة على بث روح الانتماء والعمل بروح الفريق الواحد.
 3. توافر أفضل العناصر من القوى البشرية، وذلك في بيئة عمل تعزز العدالة وتهتم بتتمية الإبداع.



4. حيازة ثقة القيادة السياسية والمجتمع الكويتي، من حيث قدرة الحرس الوطني على حفظ الأمن ودعم استقرار البلاد باحترافية واقتدار.

مادة (45)

علاقة الرؤية بالقيم

يُبيّن الشكل التوضيحي المُبيّن في هذه المادة مدى علاقة الرؤية بالقيم، بحيث تعتبر الرؤية في جوهرها منطقة القيم المُشتركة، والتي يسعى الحرس الوطني للوصول إليها خلال الخمس سنوات القادمة.



مادة (46)

رسالة الحرس الوطني

تكمّن العلاقة بين القيم وبين الرؤية والرسالة في أن رسالة الحرس الوطني

تتمثل في كونه شريكا فاعلا في المنظومة العسكرية والأمنية، وذلك من خلال ما يقدمه من إسناد لوزارتي الدفاع والداخلية عند الطلب من واقع جاهزية عالية وتأهيل احترافي وشراكة مجتمعية تكفل استمرار المحافظة على أمن البلاد واستقرارها.

مادة (47)

علاقة القيم بالرؤية والرسالة

يبيّن الشكل التوضيحيّ المُبيّن في هذه المادة مدى العلاقة بين القيم والرؤية والرسالة (المهمة)، حيث يتضح أن الرؤية تعتبر في جوهرها منطقة القيم المُشتركة، والتي يسعى الحرس الوطني للوصول إليها خلال عامي الفترة 2015/2014.





مادة (48)

رؤية الحرس الوطني

تسعى الرؤية إلى الارتقاء بجاهزية الحرس الوطني ليصبح قوة دعم عسكري وأمني محترف، يحظى بثقة القيادة السياسية وثقة المجتمع الكويتي في حفظ أمن واستقرار البلاد في ظل بيئة عادلة يسودها الانتماء وروح الفريق الواحد.

مادة (49)

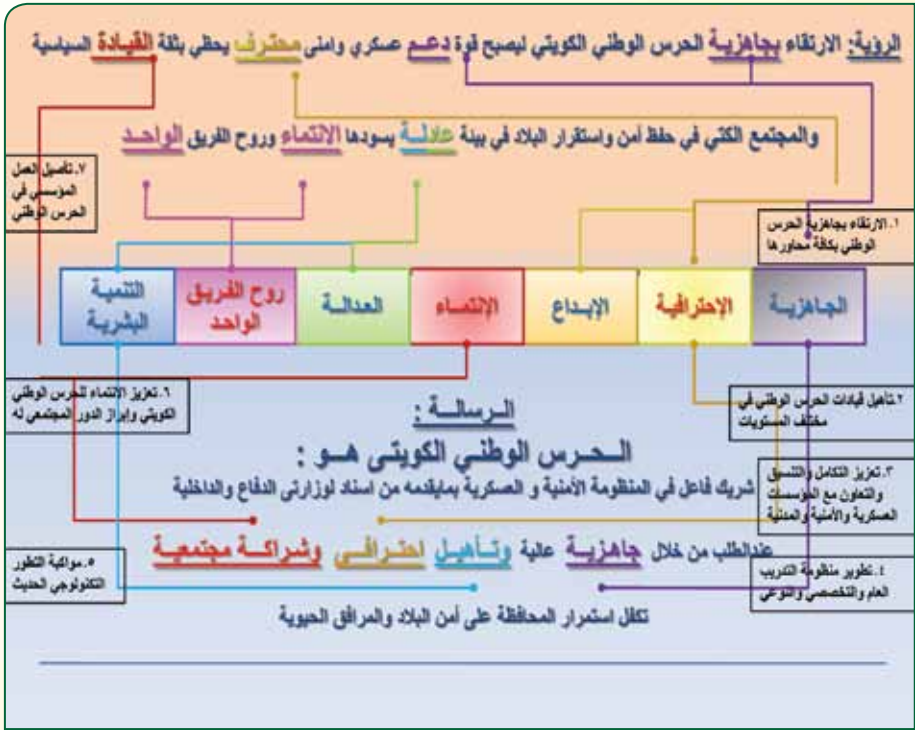
العلاقة بين القيم والرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية

يبيّن الشكل التوضيحيّ المُبيّن في هذه المادة مدى العلاقة الوثيقة بين القيم والرؤية والرسالة وبين الأهداف الاستراتيجية وأثرها على منظومة أخلاقيات المهنة.

روح الفريق الواحد	1. الارتقاء بمنظومة جاهزية الحرس الوطني في كافة المجالات، وذلك لمواجهة الأزمات والطوارئ بكفاءة وإقتدار.	الإبداع
الاحترافية	2. إعادة تأهيل قيادات الحرس الوطني في مختلف المستويات وصولاً إلى أعلى درجات المهنية.	الجاهزية
الانتماء	3. تعزيز التكامل وتطور آليات التنسيق والتعاون مع المؤسسات العسكرية والأمنية ومنظمات المجتمع المدني ذات العلاقة بما يخدم أمن واستقرار البلاد.	العدالة
التنمية البشرية	4. تطوير منظومة التدريب العام والتخصصي والنوعي في جميع مجالات عمل الحرس الوطني وصولاً إلى الأداء الاحترافي المنشود.	
	5. مواكبة التطور التكنولوجي الحديث في كل ما يتعلق بمهام وواجبات الحرس الوطني الحالية والمستقبلية.	
	6. تعزيز الانتماء للحرس الوطني كمؤسسة وطنية وإبراز الدور المجتمعي له في المجالات ذات العلاقة.	
	7. تأصيل العمل المؤسسي في الحرس الوطني عبر تطبيق نظام إدارة القوة (FMS) المعمول به عالمياً في المؤسسات العسكرية.	

مادة (50)

يُبيِّن الشكل التوضيحيّ المُبيِّن في هذه المادة بطريقة أخرى مدى العلاقة الوثيقة بين القيم والرؤية والرسالة وبين الأهداف الاستراتيجية وأثرها في منظومة أخلاقيات المهنة.



مادة (51)

قياس قيم أخلاقيات المهنة في الحرس الوطني

يتم قياس قيم أخلاقيات المهنة في الحرس الوطني من خلال المعايير التالية:

- **المعيار الأول:** قيمة الجاهزية، ويقصد بها اتصاف كافة المنتسبين بأفضل درجات الاستعداد الكامل لتنفيذ المهام والواجبات المحددة عند الطلب.



○ **المعيار الثاني:** قيمة روح الفريق، ويقصد بها اتصاف كافة المنتسبين بالقدرة على تغليب فكرة العمل الجماعي دائماً.

○ **المعيار الثالث:** قيمة الانتماء، ويقصد بها ما يكون عليه ويظهره كافة المنتسبين من روح معنوية عالية وإخلاص متفان ووازع ديني يدل على شعورهم بالفخر والاعتزاز بانتمائهم إلى الحرس الوطني وولائهم لوطنهم.

○ **المعيار الرابع:** قيمة العدالة، ويقصد بها التأكيد المستمر على اتباع مبادئ النزاهة والشفافية والأمانة والمساواة والإنصاف في إصدار الأحكام واتخاذ القرارات وتوزيع الواجبات، وإحقاق الحقوق لمستحقيها دون تفرقة.

○ **المعيار الخامس:** قيمة التنمية البشرية، ويقصد بها السعي الدؤوب للمنتسبين في اكتساب كل ما يلزم من مهارات وقدرات ومعارف وقيم واتجاهات ترفع من مستوى الأداء لديهم في التخطيط والتنفيذ واتخاذ القرار.

○ **المعيار السادس:** قيمة الاحترافية، ويقصد بها أداء العمل بمهنية عالية وفعالية واضحة وكفاءة مقاسه بأعلى مستوى من الانضباطية، وبأقل درجة من الخطأ، بما يحقق مبدأ المؤسسة التي تعمل بجهد أفضل وتكلفة أقل.

○ **المعيار السابع:** قيمة الإبداع، ويقصد بها حرص المنتسبين على مختلف مستوياتهم التنظيمية على الإتيان دائماً بكل ما هو جديد في مجال عملهم، وتقديم الأفكار والبرامج والأنشطة بروح مبتكرة، والحرص على التفكير في إيجاد حلول للمشكلات التي تعترضهم.



مادة (52)

العناصر التفصيلية لكل معيار

من معايير قياس قيم أخلاقيات المهنة

توضح الجداول السبعة المبينة في هذه المادة العناصر المطلوب قياسها للمعايير السبعة المذكورة في المادة (51) من هذا القرار خلال الفترة التي يتم تحديدها من قبل فرع التخطيط الاستراتيجي، حيث تتم صياغة هذه النماذج كاستبيانات ضمن خمسة مستويات؛ وذلك لقياس مؤشرات أخلاقيات المهنة بهدف الحفاظ على هذه الأخلاقيات لكل عنصر من هذه العناصر وفق ما يلي:

1. دائماً.

2. غالباً.

3. إلى حد ما.

4. أحياناً.

5. أبداً.



النموذج رقم (1)

استبيان لقياس مؤشرات أخلاقيات المهنة للحفاظ على

قيمة الجاهزية بأقصى درجات الاستعداد الكامل في الحرس الوطني

م	عناصر المعيار	دائماً	غائباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
1	انعدام بلاغات فقد الأسلحة والمعدات والذخائر والمهمات العسكرية.					
2	المحافظة على إجراءات الصيانة الدورية للأسلحة والمعدات والذخائر، وعمل بيان يومي بحركة الأسلحة والمعدات يشتمل على الصيانة العادية، والتالف منها نتيجة سوء الاستعمال.					
3	وضع عمر افتراضي لجميع الآليات وفقاً للمعدلات العالمية وقياسه لحصر معدلات الاستخدام الصحيح لهذه الآليات والمحافظة عليها.					

م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
4	احترام القوانين واللوائح العسكرية وعدم مخالفة الأوامر الصادرة من الرؤساء من خلال الحصر الدوري للمنتسبين الموقع عليهم جزاءات انضباطية وعدم إطاعة الأوامر واللوائح العسكرية والإخلال بمقتضيات الوظيفة والضبط والربط.					
5	المداومة على احترام مواعيد الحضور والانصراف والالتزام بمواعيد الإجازات الإدارية والدورية والمرضية، وأخذ الموافقات المسبقة، سواء داخل الدولة أو خارج حدودها.					
6	العمل بمقولة: «العمل يبدأ من المكتب، وينتهي في المكتب»، ويظهر ذلك في انعدام الإبلاغ عن فقد وثائق ومستندات تحمل إحدى درجات السرية.					



م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
7	الالتزام بتنفيذ إجراءات أمن الوثائق والمعلومات والحاسبات الآلية وحصر دوري للمخالفات.					
8	حضور البرامج التدريبية على الأسلحة والمعدات والأجهزة وفق البرنامج التدريبي المخطط.					
9	سرعة الاستجابة لنداء الاستدعاء في إطار المعدلات الزمنية المتفق عليها.					
10	المداومة على التدريبات الرياضية للمحافظة على اللياقة البدنية وقياسها.					
11	التفهم المستمر للواجبات والمهام من خلال المشاريع والتدريبات المشتركة على تنفيذ المهام وسرعة الاستجابة وقياس درجة وضوح الفهم لطبيعة المهارة المطلوبة والتفوق في أدائها.					

م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
12	مواكبة التطورات العالمية في الأسلحة والأجهزة والمعدات المناسبة لطبيعة مهام وواجبات المنتسب كل على حسب تخصصه.					
13	المتابعة الدورية لمرتب الوحدات من التسليح - التجهيز - الكوادر البشرية والإبلاغ الفوري عن النقص الكبير.					
14	وجود سيناريوهات بديلة للتعامل مع الأحداث والمهام المستقبلية المتوقعة والتدريب المستمر عليها.					



النموذج رقم (2)

استبيان لقياس مؤشرات أخلاقيات المهنة للحفاظ على

قيمة العمل بروح الفريق بالحرس الوطني

م	عناصر المعيار	دائماً	غائباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
1	إبداء الآراء وتقبل الرؤساء لوجهات النظر في إطار الآداب والانضباط العسكري.					
2	الحرص على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والثقافية.					
3	المداومة على الاجتماعات الدورية للتواصل بين القيادات من جهة، وبين هذه القيادات والضباط وضباط الصف والأفراد من جهة أخرى؛ لتبادل الآراء ووجهات النظر.					
4	الحصول على برامج تدريبية مؤهلة لثقافة العمل الجماعي وروح الفريق.					

م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
5	المساعدة ومد يد العون للزملاء من منتسبي الحرس الوطني في الملمات أو عند الحاجة.					
6	عدم استعمال عبارات التهديد أو الوعيد أو استخدام عبارات تؤدي إلى الإخلال بمقتضيات الانضباط العسكري.					
7	بث روح الحماس والألفة بين أفراد الوحدة.					
8	حسن الاستماع والإنصات إلى الجميع في كل المستويات، وتعزيز مبدأ المشورة قبل اتخاذ القرار.					
9	تقبل النصح واحترام التخصصات الأخرى والاستفادة من خبرات أصحابها للارتقاء بالعمل.					
10	كسر الحواجز بين الضباط والأفراد.					



م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
11	تفهم الجيل الثاني من القادة للمهام والواجبات، كلٌّ حسب تخصصه.					
12	وجود قيادة سياسية داعمة لمبدأ التشاور الجماعي وصنع القرار من خلال تبادل الآراء ومراقبة الصلاحيات.					
13	توزيع المهام بناءً على التخصص لضمان نجاح العمل، وليس لإتمامه فقط.					

النموذج رقم (3)

استبيان لقياس مؤشرات أخلاقيات المهنة للحفاظ على

قيمة الانتماء للوطن والفخر في الحرس الوطني

والولاء للقيادة السياسية

م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
1	الولاء التام للقيادة السياسية.					
2	الولاء والتضحية للوطن بدون حدود.					
3	عدم القيام بأيه إساءة إلى سمعة الحرس الوطني.					
4	عدم الإتيان بأي عمل أو الظهور بمظهر يتنافى مع الكرامة العسكرية ويضر بالمؤسسة المنتمى إليها المنتسب.					
5	الشعور بالفخر والانتماء إلى الحرس الوطني الكويتي.					
6	زيادة ملموسة لمعدل الدور الذي يقوم به الحرس الوطني في تنمية المجتمع، ومنح منتسبيه مميزات خاصة في المجتمع.					



م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
7	تفضيل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.					
8	الروح المعنوية العالية، والإصرار على التميز.					
9	توليد فكرة أن تطوير الحرس الوطني لا يتم إلا بجهد منتسبيه الذين يسعون بدورهم إلى تطويره، وبذلك يتولد لديهم الانتماء لديهم.					
10	عدم المزايدة على الولاء وحب الوطن، وذلك بالتطبيق الفعلي لا القول.					
11	ترسيخ مبدأ الانضباط الكامل المبني على الولاء والاحترام للأنظمة والقوانين.					
12	تمثيل الحرس الوطني بصورة مشرفة ودورية في المشاركات الداخلية والخارجية.					
13	حضور البرامج المتكاملة لتنمية الولاء للوطن من خلال التوجيه المعنوي.					

م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
14	إدراج محاضرات الانتماء الوطني ضمن مناهج التعليم العسكري.					
15	الحرص على الممتلكات الخاصة في الحرس الوطني.					
16	التفاني في أداء المهام والواجبات بدون رقابة.					



النموذج رقم (4)

استبيان لقياس مؤشرات أخلاقيات المهنة

للمحافظة على قيمة العدالة والإنصاف في إصدار الأحكام

واتخاذ القرارات وتوزيع الواجبات وإحقاق الحقوق

دون تفرقة في الحرس الوطني

م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
1	التدرج الكافي في تطبيق العقوبات الانضباطية وموضوعياتها وتجنب التعسف في استخدام بعض صلاحيات القادة.					
2	تطبيق مبدأ العقاب والثواب على الجميع.					
3	أن تتم الترقيات في إطار الأقدمية العامة بدون تجاوز، ولها موعد محدد سنوياً، ومشروطة باجتياز الدورات التخصصية.					
4	الالتزام بتنفيذ اللائحة الداخلية لنظم الخدمة في الحرس الوطني.					

م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
5	وجود قوانين واضحة لجميع منتسبي الحرس الوطني والاستثناءات فيها في أضيق الحدود وبما يخدم مصلحة العمل.					
6	التظلم من قرارات القادة وأوامرهم في إطار القواعد المنظمة لذلك.					
7	إحساس جميع منتسبي الحرس الوطني بأنهم متساوون في الحقوق والواجبات.					
8	مراعاة مبدأ: «الرجل المناسب والكفاء في المكان المناسب».					
9	المتابعة المستمرة للمشاكل وحصرها وتقديم الحلول لها.					
10	ترشيح واختيار القيادات الوسطى والتنفيذية للدورات والمهمات والبعثات في ضوء معايير وشروط آلية دقيقة ومعلنة.					
11	تطبيق سياسة الباب المفتوح.					



م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
12	إجراء استطلاع رأي بصفة دورية عن أداء الوحدات في الحرس الوطني من ناحية، وأداء القادة والمرؤوسين من ناحية أخرى.					

النموذج رقم (5)

استبيان لقياس مؤشرات أخلاقيات المهنة للحفاظ على

قيمة التنمية البشرية وإكساب المعارف والمهارات والاتجاهات

لكافة منتسبي الحرس الوطني

م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
1	تطور منظومة الحوافز.					
2	زيادة نسب تأهيل العناصر المتخصصة من الحرس الوطني في جميع المجالات (عسكرية - فنية - إدارية - أمنية - احتياجات خدمات المجتمع المدني).					
3	المشاركة في المؤتمرات والمعارض والندوات، ومن خلال القراءات المتعددة في مجالات التخصص.					
4	استقطاب أفضل عناصر الموارد البشرية في مختلف المجالات وفقاً لمعايير محددة.					
5	زيادة عدد الدورات للتأهيل والتدريب النوعي ومراعاة حداثتها.					



م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
6	تطوير منظومة التأهيل العلمي بما يتماشى مع الخطة الاستراتيجية وخططها التنفيذية للحرس الوطني الكويتي.					
7	غرس مبدأ الاحترافية في منتسبي الحرس الوطني الكويتي، وأن البقاء للأفضل.					
8	زيادة نسب الاعتماد على الكوادر الوطنية في جميع مجالات العمل في الحرس الوطني (المجالات الفنية والمهنية).					
9	توفير المنح والبعثات الدراسية للتخصصات العلمية التي يحتاجها الحرس الوطني.					
10	التركيز على الكوادر الوطنية والاعتماد عليها في جميع المجالات الإدارية والعسكرية والأمنية والفنية.					
11	تطبيق مبدأ الثواب والعقاب للارتقاء بمستوى الكفاءة والفعالية للعنصر البشري في الحرس الوطني الكويتي.					

النموذج رقم (6)

استبيان لقياس مؤشرات أخلاقيات المهنة للحفاظ على

قيمة الاحترافية بمهنية عالية وفعالية واضحة وكفاءة مُقاسة

بأعلى مستوى وبأقل درجة من الخطأ في الحرس الوطني

م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
1	تطبيق نظم الإدارة الحديثة.					
2	الاهتمام بالتدريب التخصصي مع الانفتاح على المدارس العالمية في المجالات ذات العلاقة.					
3	التعاون مع المؤسسات العالمية في مجالات التدريب (العسكري - الإداري - الفني).					
4	الترشيح من عملية الحراك الوظيفي بما يضمن درجة من الثبات المناسب في الموقع الوظيفي كسباً للخبرة وتمكيناً للعمل من أن يؤدي باحترافية عالية.					
5	ارتفاع مستوى الإلمام باللغة الإنجليزية.					



م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
6	ارتفاع عدد المنتسبين المستخدمين للحاسب الآلي وحصولهم على الدورات التخصصية في ذلك (دورات مهارات استخدام الحاسب الآلي).					
7	الإلمام الشامل بتقنيات الأسلحة والمعدات الآلية والقدرة على صيانتها.					
8	مواكبة التطور في جميع المجالات التقنية والإدارية والعسكرية والأمنية من خلال المشاركة في المؤتمرات والمعارض والندوات والقراءات المتعددة للوصول إلى الاحترافية في مجالات العمل المتنوعة في الحرس الوطني.					

النموذج رقم (7)

استبيان لقياس مؤشرات أخلاقيات المهنة للحفاظ على

قيمة الإبداع والإتيان بجديد وتقديم الأفكار بروح مبتكرة

والحرص على التفكير في حلول غير مسبقة في الحرس الوطني

م	عناصر المعيار	دائماً	غائباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
1	رعاية المبدعين وتبني أفكارهم واقتراحاتهم الإبداعية.					
2	عمل مسابقات دورية للمبدعين ومكافأتهم.					
3	تعزيز وتنمية قيمة الإبداع وتضمين مناهج التدريب لذلك.					
4	تقديم أفكار وخطط جديدة لتطوير الحرس الوطني بما يواكب التطور العلمي السريع في العالم.					
5	وضع حلول مبتكرة غير مسبقة للمعوقات التي تواجه الحرس الوطني.					
6	نشر ثقافة الإبداع والابتكار بين منتسبي الحرس الوطني والتوعية بأثرها على الفرد والمؤسسة.					



م	عناصر المعيار	دائماً	غالباً	إلى حد ما	أحياناً	أبداً
7	تشجيع المبادرات الخلاقة وتقديم الحافز المادي والمعنوي المناسب لها، الذي يكفل زيادة فعاليتها.					
8	الاشتراك في مسابقات الدولة لاختيار (أحسن موقع إلكتروني - أحسن منفذ يقدم خدمة للجمهور - أحسن مؤسسة - أحسن رئيس أو قائد).					

مادة (53)

آلية قياس قيم أخلاقيات المهنة

تتاط مهمة قياس قيم أخلاقيات المهنة بفرع التخطيط الاستراتيجي، ويحدد الفرع عدد وحجم ونوع المصادر التي ستستخدمها لإجراء عملية القياس والتقييم، ومن هذه المصادر ما يلي:

1. الوثائق والتقارير ذات العلاقة الصادرة من الوحدات المعنية.
2. اللقاءات التي ستجريها الوحدة المعنية مع الجهات أو العسكريين أو الوحدات ذات العلاقة بمعايير قيم أخلاقيات المهنة لمنتسبي الحرس الوطني المذكورة في المادة (25) من داخل الحرس الوطني أو من خارجه.

مادة (54)

مستوى قيم أخلاقيات المهنة

يتم التعرف على مستوى قيم أخلاقيات المهنة للمنتسبين تجاه معايير تطبيق أخلاقيات المهنة السبعة، من خلال قيام فرع التخطيط الاستراتيجي ببلورة أفكاراً مستقاة من هذين المصدرين تجاه كل معيار وعناصره التفصيلية ليتم تضمينها تقريراً خاصاً بذلك، ترفعه الوحدة إلى الجهات المعنية في الحرس الوطني مشفوعاً ببعض النتائج والتوصيات ذات العلاقة.

مادة (55)

أداة قياس وتقييم أخلاقيات المهنة

يستخدم فرع التخطيط الاستراتيجي النموذج المُبين في هذه المادة كأداة لتسهيل مهمة قياس وتقييم قيم أخلاقيات المهنة في الحرس الوطني مقابل كل معيار من المعايير السبعة السابقة، بحيث يتضمن هذا النموذج الآلية التالية:
يُحدّد عدد من النقاط لكل معيار، بحيث يكون مجموع النقاط: 410 نقطة، بحيث تكون موزعة على المعايير الآتية:



- 70 ○ المعيار الأول: قيمة الجاهزية
- 65 ○ المعيار الثاني: قيمة روح الفريق
- 80 ○ المعيار الثالث: قيمة الانتماء
- 60 ○ المعيار الرابع: قيمة العدالة
- 55 ○ المعيار الخامس: قيمة التنمية البشرية
- 40 ○ المعيار السادس: قيمة الاحترافية
- 40 ○ المعيار السابع: قيمة الإبداع

المجموع: 410

يتضمن كل معيار بنوداً تفصيلية تشكل بمجموعها العمليات ذات العلاقة بالمعايير السبعة.

مادة (56)

مهمة فرع التخطيط الاستراتيجي

تكون مهمة فرع التخطيط الاستراتيجي تكوين رأي موضوعي تجاه قيم الحرس الوطني مقابل كل بند من البنود التفصيلية للمعايير السبعة المشار إليها في المادة (52) على أن يكون هذا الرأي مبنياً على مجموعة الوثائق والبيانات والتقارير التي اطلعت عليها الوحدة، إضافة إلى اللقاءات التي تُعقد مع الأشخاص والجهات ذات العلاقة.

مادة (57)

التقييم النهائي

يتم الاتفاق على التقييم النهائي لكل بند تفصيلي من البنود المشار إليها في المادة (52) من خلال النقاشات المستفيضة داخل الوحدة، وبينها وبين الوحدات

المختصة في الحرس الوطني، ويتم بعد ذلك تحليل البيانات إحصائياً لبنود المعايير السبعة.

مادة (58)

كيفية حساب القيم

يتم حساب قيم الحرس الوطني لكل معيار وفق المعادلة المبينة أدناه، وذلك من خلال نسبة الأداء للمعيار بالشكل التالي:

5X	مجموع بنود «دائماً»
4X	+ مجموع بنود «غالباً»
3X	+ مجموع بنود «إلى حد ما»
2X	+ مجموع بنود «أحياناً»
1X	+ مجموع بنود «أبداً»

مادة (59)

التقييم العام

يكون التقييم العام لجميع المعايير المشار إليها في المادة (25) وفقاً للنسب التالية:

14X	نسبة الأداء لمعيار الجاهزية
13X	نسبة الأداء لمعيار روح الفريق
16X	نسبة الأداء لمعيار الانتماء
12X	نسبة الأداء لمعيار العدالة
11X	نسبة الأداء لمعيار التنمية البشرية
8X	نسبة الأداء لمعيار الاحترافية
8X	نسبة الأداء لمعيار الإبداع



مادة (60)

تقارير قياس قيم أخلاقيات المهنة في الحرس الوطني

يتم التعامل مع التقارير التي تعكس نتائج قياس قيم أخلاقيات المهنة في الحرس الوطني وفقاً للمبادئ والإجراءات الآتية:

1. الاستعانة بالبيانات والمعلومات الواردة من قبل مختلف وحدات الحرس الوطني عن حجم مؤشرات وجود قيم الحرس الوطني والذي سبق أن توصلت إليها وثيقة الخطة الاستراتيجية للحرس الوطني خلال الخمس سنوات القادمة (2011/2010 حتى 2015/2014) ..
2. معرفة مستوى القيم في وحدات الحرس الوطني للحفاظ عليها والعمل علي درء نقاط الضعف فيها أول بأول للفترة التالية.
3. الاستعانة بالنماذج المنصوص عليها في المادة (52) من هذه المدونة لاستخدامها في قياس قيم أخلاقيات المهنة في الحرس الوطني.

مادة (61)

تدريب المشاركين في قياس قيم أخلاقيات المهنة من الوحدات

يقوم فرع التخطيط الاستراتيجي بتقديم كل ما يلزم من دورات تدريبية وإعداد ورش عمل مكثفة لتدريب المنتسبين على فنيات هذه المدونة وكيفية تطبيقها وعمل نماذج القياس الواردة فيها .

مشعل الأحمد الجابر الصباح

نائب رئيس الحرس الوطني

صدر في: 1433/9/13هـ

الموافق: 2012/8/8م

الصفحة	الموضوع	ت
9	كلمة معالي نائب رئيس الحرس الوطني	1
11	تعريف مدونة أخلاقيات المهنة	مادة 1
12	أهداف المدونة	مادة 2
12	المنتسب وأداؤه المهني	مادة 3
13	عناصر قيم الثقافة في الحرس الوطني	مادة 4
13	علاقة نظام القيم بالخطة الاستراتيجية للحرس الوطني	مادة 5
14	حقوق المنتسبين في إطار منظومة القيم	مادة 6
14	انتقال الحقوق	مادة 7
15	التزامات منتسبي الحرس الوطني في إطار منظومة القيم	مادة 8
15	مجال تغطية ثقافة الحرس الوطني	مادة 9
15	توافق السلوك مع الرؤية والرسالة	مادة 10
16	أسلوب إعادة تهيئة أو تعريف نظام القيم	مادة 11
16	تهيئة نظام القيم	مادة 12
16	التكليف بين خطة الحرس الوطني الإستراتيجية وثقافته	مادة 13
17	العلاقة بين قيم الحرس الوطني والأخلاق	مادة 14
17	أهمية أخلاقيات العمل في الحرس الوطني وقيمة الآثار المترتبة عليها	مادة 15



17	أخلاقيات العمل لمنتسبي الحرس الوطني	مادة 16	17
18	الاعتبارات المطلوبة	مادة 17	18
18	الأخلاقيات الوظيفية	مادة 18	19
19	صفات أداء العمل	مادة 19	20
19	الأخلاقيات المسلكية للمنتسبين	مادة 20	21
21	أخلاقيات المنتسبين غير محمودة	مادة 21	22
22	مسؤولية إفضاء أسرار العمل	مادة 22	23
22	الإعفاء من مسؤولية إفضاء أسرار العمل	مادة 23	24
23	التدريب على أخلاقيات المهنة في الحرس الوطني	مادة 24	25
23	تطبيق أخلاقيات المهنة	مادة 25	26
24	التدريب على أخلاقيات المهنة في الحرس الوطني	مادة 26	27
24	التدريب على أخلاقيات المهنة	مادة 27	28
25	قيمة الجاهزية	مادة 28	29
25	مرتكز قيمة الجاهزية	مادة 29	30
25	مؤشرات قيمة الجاهزية	مادة 30	31
27	قيمة العمل بروح الفريق الواحد	مادة 31	32
27	مؤشرات قيمة العمل بروح الفريق الواحد	مادة 32	33
29	قيمة الانتماء	مادة 33	34

29	مؤشرات قيمة الإنتماء	مادة 34	35
30	قيمة العدالة	مادة 35	36
31	مؤشرات قيمة العدالة	مادة 36	37
32	قيمة التنمية البشرية	مادة 37	38
32	مؤشرات قيمة التنمية البشرية	مادة 38	39
33	قيمة الاحترافية	مادة 39	40
33	مؤشرات قيمة الاحترافية	مادة 40	41
34	قيمة الإبداع	مادة 41	42
34	مؤشرات قيمة الإبداع	مادة 42	43
35	الارتباط بين القيم ورؤية الحرس الوطني خلال الخمس سنوات القادمة (2011/2010 - 2015/2014)	مادة 43	44
35	متطلبات الحرس الوطني	مادة 44	45
36	علاقة الرؤية بالقيم	مادة 45	46
36	رسالة الحرس الوطني	مادة 46	47
37	علاقة القيم بالرؤية والرسالة	مادة 47	48
38	رؤية الحرس الوطني	مادة 48	49
38	العلاقة بين القيم والرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية	مادة 49	50
39		مادة 50	51
39	قياس قيم أخلاقيات المهنة في الحرس الوطني	مادة 51	52



41	العناصر التفصيلية لكل معيار من معايير قياس قيم أخلاقيات المهنة	مادة 52	53
42		نموذج رقم (1)	54
46		نموذج رقم (2)	55
49		نموذج رقم (3)	56
52		نموذج رقم (4)	57
55		نموذج رقم (5)	58
57		نموذج رقم (6)	59
59		نموذج رقم (7)	60
61	آلية قياس قيم أخلاقيات المهنة	مادة 53	61
61	مستوى قيم أخلاقيات المهنة	مادة 54	62
61	أداة قياس وتقييم أخلاقيات المهنة	مادة 55	63
62	مهمة فرع التخطيط الاستراتيجي	مادة 56	64
62	التقييم النهائي	مادة 57	65
63	كيفية حساب القيم	مادة 58	66
63	التقييم العام	مادة 59	67
64	تقارير قياس قيم أخلاقيات المهنة في الحرس الوطني	مادة 60	68
64	تدريب المشاركين في قياس قيم أخلاقيات المهنة من الوحدات	مادة 61	69

مع قيادت
مديرية التوجيه المعنوي

تصميم وإفراج
مجلة
الحرس الوطني الكويتي

www.kng.gov.kw

الحرس الوطني الكويتي
kngtawgeeh

