



الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي

٢٠٢٤ - ٢٠٣٠ م



الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

إعداد

مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل
بجامعة جنوب الوادي

معتمدة من مجلس الجامعة رقم (٣٤١) بتاريخ ٣٠/١٢/٢٠٢٤م، ورقم (٣٤٣) بتاريخ ٢٤/٢/٢٠٢٥م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة



تُعد جامعة جنوب الوادي إحدى الجامعات المصرية الأم، والتي تقع بمدينة قنا محافظة قنا على بعد ٦٠٠ كم من القاهرة، وتُعد إحدى قلاع التعليم العالي المهمة في مصر، وقد أنشئت للإسهام في التنمية المستدامة في جنوب مصر، هذا فضلاً عن دورها في بناء المجتمع وتطويره، ونقل التكنولوجيا وإعداد أجيال قادرة على العمل، وتزويدها بالعلم والمعرفة في ظل منافسة عالمية، واستمراراً لجهود الجامعة في بناء مستقبلها وتحقيق رؤيتها ورسالتها، فقد أعدت الخطه الإستراتيجية الحالية ٢٠٢٤-٢٠٣٠م، وذلك امتداداً للخطط الإستراتيجية السابقة التي أعدتها وعملت على تنفيذها بداية من عام ٢٠٠٢م وحتى تاريخه.

تأتي الخطه الإستراتيجية الحالية لجامعة جنوب الوادي انطلاقاً من إستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠"، والإستراتيجية الوطنية للتعليم والبحث العلمي ٢٠٣٠م ومتوافقة معها، فهي خطة طموحة وواعدة لتكون جامعة جنوب الوادي إحدى جامعات الجيل الرابع الرائدة، وشريك أساسي في التنمية المستدامة بمصر وجنوب الصعيد. ويعكس الإطار العام للخطه الإستراتيجية الحالية لجامعة جنوب الوادي جهداً متميزاً من حيث: تغطية الجوانب الإدارية والتعليمية والبحثية والمجتمعية للجامعة، المشاركة المتنوعة من القيادات العليا للجامعة وأعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين والمعنيين من خارج الجامعة، استخدام منهجيات التخطيط الاستراتيجي المتعارف عليها، التنوع في الأساليب الوصفية والكمية للتحليل الاستراتيجي، والتنوع في استخدام الأدوات، التسلسل المنطقي في الأفكار والسرد حتى صياغة الخطه في شكلها النهائي، التوازن إلى حد ما في التحليل بين البيئة الداخلية والخارجية لإعطاء صورة مكتملة للوضع الراهن للجامعة.

وتركز الخطه الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م على: تقديم برامج تعليمية ذات مستوى عالٍ من حيث: خدمات التعليم والتعلم والتقييم، ومخرجات بحثية وابتكارية متنوعة تلبي الأولويات الوطنية، وأنشطة مجتمعية وبيئية رائدة ومستدامة، من خلال كوادرات بشرية مدربة وموارد مادية ومالية كافية وملائمة وشراكات فاعلة، وتمثل بيت خبرة تُسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية مصر ٢٠٣٠م، من خلال نظم فاعلة للتخطيط، وضمان الجودة والتحسين المستمر، والتميز والابتكار ومتابعة الأداء المتوازن.

وتشتمل الخطه الإستراتيجية على خطة تنفيذية تم فيها تحديد الأنشطة والممارسات اللازمة؛ لتحقيق كافة الأهداف الإستراتيجية، وتحديد المسؤولين عن التنفيذ والوقت المحدد للتنفيذ، وتحديد مجموعة من المؤشرات للمتابعة وتقييم الأداء.

وتعتزم جامعة جنوب الوادي تنفيذ خطتها الإستراتيجية ٢٠٢٤-٢٠٣٠م من خلال إدارة إستراتيجية تعمل بجهد للإسهام في تحقيق إستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠".

أ.د أحمد عكاوي
رئيس الجامعة

قائمة المحتويات

الباب الأول: التعريف بجامعة جنوب الوادي.....	٢٢
١-١ نشأة جامعة جنوب الوادي وتطورها.....	٢٤
٢-١ فروع جامعة جنوب الوادي التي تحولت إلى جامعات مستقلة.....	٢٥
٣-١ الجامعات الأهلية المنبثقة من جامعة جنوب الوادي.....	٢٥
٣-١ مقر الجامعة وكلياتها ومعاهدها والبرامج التي تمنحها للمرحلتين الجامعية الأولى والدراسات العليا.....	٢٦
٤-١ مستشفيات جامعة جنوب الوادي.....	٢٧
٥-١ المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة جنوب الوادي.....	٢٧
٦-١ الموارد البشرية بالجامعة.....	٢٨
٧-١ البيانات الكمية لأنشطة قطاعات الجامعة الرئيسة.....	٣٥
١-٧-١ البيانات الكمية لأنشطة الجامعة في قطاع التعليم والطلاب.....	٣٥
أولاً: أعداد الطلاب المقيدين بقطاعات الجامعة المختلفة للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٣٥
ثانياً: تطور أعداد الطلاب المقيدين بالبرامج الخاصة بالمرحلة الجامعية الأولى في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٤٠
٢-٧-١ البيانات الكمية لأنشطة الجامعة في قطاع الدراسات العليا والبحوث.....	٤٣
٣-٧-١ البيانات الكمية لأنشطة الجامعة في قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.....	٥٣
الباب الثاني: إعداد الخطة الإستراتيجية الجديدة للجامعة ٢٠٢٤-٢٠٣٠م.....	٥٧
٢. ١ منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية.....	٥٩
٢-١-١ الهدف الرئيس للخطة.....	٥٩
٢-١-٢ الشركاء (الأطراف المعنية).....	٥٩
٢-٢ مراحل إعداد الخطة.....	٥٩
٢-٢-١ الإعداد للتخطيط الاستراتيجي.....	٦٠
٢-٢-٢ التمهيد لتحليل البيئي.....	٦٠
(أ) المقابلات وجلسات العصف الذهني.....	٦٠
(ب) فحص المستندات والوثائق.....	٦٢
(ج) تحديد مدى إنجاز الخطة الإستراتيجية السابقة للجامعة ٢٠١٩-٢٠٢٣م.....	٦٢
٢-٢-٣ إجراء عملية التحليل البيئي.....	٦٢
(أ) تحليل البيئة الداخلية.....	٦٤
(ب) تحليل البيئة الخارجية.....	٦٦

٦٧	ج) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية.....
٧٠	د) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية.....
٧١	هـ) تحديد الوضع الاستراتيجي لجامعة جنوب الوادي.....
٧٣	و) تحديد الاستراتيجيات البديلة لجامعة جنوب الوادي.....
٧٨	ز) الممارسات العملية في التعليم العالي.....
٧٩	ح) السمات المميزة لجامعة جنوب الوادي.....
٨١	ط) القضايا الإستراتيجية الأساسية لجامعة جنوب الوادي.....
٨٢	٢-٢-٤ تحليل الفجوة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي.....
٨٢	٢-٢-٥ صياغة رؤية الجامعة ورسالتها وغاياتها الإستراتيجية وقيمها الحاكمة.....
٨٥	٢-٢-٦ تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية.....
٩١	٢-٢-٧ وضع الخطة التنفيذية.....
٩٣	الخطة التنفيذية.....
٢٠٣	الباب الثالث: متابعة وتقييم الخطة الإستراتيجية ٢٠٢٤-٢٠٣٠م.....
٢٠٥	٣-١ تحديد العقبات والمخاطر المحتملة.....
٢٠٥	٣-٢ كيفية مواجهة العقبات والمخاطر المحتملة.....
٢٠٦	٣-٣ تحديد آليات تطبيق تنفيذ الخطة الإستراتيجية.....
٢٠٧	٣-٤ المتابعة.....
٢٠٧	٣-٥ التقييم وتقديم التغذية الراجعة.....
٢٠٨	الملاحق.....

قائمة الأشكال

- شكل (١) أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٢٩
- شكل (٢) نسبة الأساتذة العاملين إلى المتفرغين من أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة جنوب الوادي في العام ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٢٩
- شكل (٣) نسبة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذكور والإناث بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣٠
- شكل (٤) تطور إجمالي أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣٠
- شكل (٥) تطور إجمالي أعداد أعضاء هيئة التدريس وإجمالي أعداد معلمي هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣١
- شكل (٦) تطور أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣١
- شكل (٧) تطور أعداد السادة معلمي هيئة التدريس الذكور والإناث بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣٢
- شكل (٨) أعداد الوظائف بالجهاز الإداري بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣٢
- شكل (٩) أعداد الوظائف بالجهاز الإداري " الذكور والإناث " بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣٣
- شكل (١٠) أعداد الوظائف بالمستشفيات الجامعية بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣٣
- شكل (١١) أعداد الوظائف بالمستشفيات الجامعية " ذكور وإناث " بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣٤
- شكل (١٢) أعداد الطلاب (الذكور - الإناث) المقيدين بالمرحلة الجامعية الأولى بقطاعات جامعة جنوب الوادي المختلفة في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣٦
- شكل (١٣) نسب أعداد الطلاب بالمرحلة الجامعية الأولى بقطاعات جامعة جنوب الوادي المختلفة في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣٦
- شكل (١٤) نسبة أعداد الطلاب الذكور والإناث المقيدين بالمرحلة الجامعية الأولى بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣٧
- شكل (١٥) تطور أعداد الطلاب المقيدين بالمرحلة الجامعية الأولى بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣٧

شكل (١٦) أعداد الطلاب الوافدين المقيدين بالمرحلة الجامعية الأولى بكليات جامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٣٨
شكل (١٧) تطور أعداد الطلاب الوافدين المقيدين في جامعة جنوب الوادي بالمرحلة الجامعية الأولى في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٣٨
شكل (١٨) الدول التي ينتمي إليها الطلاب الوافدون المقيدون بالمرحلة الجامعية الأولى بكليات جامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٣٩
شكل (١٩) أعداد الطلاب الوافدين من دول العالم للدراسة بالمرحلة الجامعية الأولى بكليات جامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٣٩
شكل (٢٠) إجمالي أعداد الخريجين من كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي بالمرحلة الجامعية الأولى في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٤١
شكل (٢١) تطور أعداد الخريجين (ذكور/ إناث) بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٤١
شكل (٢٢) تطور أعداد الطلاب والطالبات المقيمين بالمدن الجامعية بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٤٢
شكل (٢٣) إجمالي أعداد الطلاب المقيدين في دبلومات الدراسات العليا بكليات الجامعة في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٤٣
شكل (٢٤) إجمالي أعداد الطلاب المقيدين لدرجة الماجستير بكليات الجامعة في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٤٣
شكل (٢٥) إجمالي أعداد طلاب الدكتوراه المقيدين بكليات الجامعة في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٤٤
شكل (٢٦) تطور أعداد الطلاب المقيدين في دبلومات الدراسات العليا بكليات الجامعة في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٤٤
شكل (٢٧) إجمالي أعداد الطلاب الوافدين المقيدين بالدراسات العليا بكليات الجامعة في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٤٥
شكل (٢٨) الدول التي ينتمي إليها الطلاب الوافدين المقيدين بالدراسات العليا بكليات الجامعة في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٤٥
شكل (٢٩) تطور الأنشطة العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.....	٤٦
شكل (٣٠) تطور عدد النشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.....	٤٦
شكل (٣١) تطور أعداد الأبحاث الدولية لجامعة جنوب الوادي وفقا لـ Scopus للأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.....	٤٧

- شكل (٣٢) تطور معدل الاستشهاد بالبحوث العلمية لجامعة جنوب الوادي وفقا لقاعدة بيانات Scopus في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٤م ٤٧
- شكل (٣٣) شهادة تصنيف جامعة جنوب الوادي في تصنيف المقياس العالمي للجامعات المحافظة علي البيئة "green metric university ranking" لعام ٢٠٢٣م ٥١
- شكل (٣٤) شهادة تصنيف جامعة جنوب الوادي في التصنيف العربي للجامعات لعام ٢٠٢٣م ٥٢
- شكل (٣٥) تطور أعداد القوافل التي قامت بها جامعة جنوب الوادي لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م ٥٣
- شكل (٣٦) تطور أعداد المستفيدين من القوافل التي قامت بها جامعة جنوب الوادي لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م ٥٣
- شكل (٣٧) الحيز الجغرافي للمناطق المستفيدة من القوافل التي قامت بها جامعة جنوب الوادي لخدمة المجتمع وتنمية البيئة لمحافظات صعيد مصر في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م ٥٤
- شكل (٣٨) تطور أعداد الطلاب المشاركين في برامج محو الأمية بجامعة جنوب الوادي بمحافظات قنا والأقصر والبحر الأحمر في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م ٥٥
- شكل (٣٩) تطور أعداد المستفيدين من خدمات المستشفيات الجامعية بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م ٥٥
- شكل (٤٠) تطور المبالغ المنصرفة بالجنيه المصري لوحدة علاج أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م ٥٥
- شكل (٤١) الوضع الاستراتيجي الداخلي لجامعة جنوب الوادي ٧٢
- شكل (٤٢) الوضع الاستراتيجي الخارجي لجامعة جنوب الوادي ٧٢
- شكل (٤٣) تحديد موقع الجامعة وفق مصفوفة التحليل البيئي ٧٣
- شكل (٤٤) رؤية ورسالة جامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م ٨٣
- شكل (٤٥) القيم الحاكمة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م ٨٤
- شكل (٤٦) الغايات الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م ٨٦

قائمة الجداول

٢٤.....	جدول (١) تاريخ إنشاء كليات جامعة جنوب الوادي ومعاهدها بمقرها في قنا.
٢٥.....	جدول (٢) بيان بفروع جامعة جنوب الوادي التي تحولت إلى جامعات مستقلة.
٢٥.....	جدول (٣) بيان بالجامعات الأهلية المنبثقة من جامعة جنوب الوادي.
٢٦.....	جدول (٤) البرامج التي تمنحها جامعة جنوب الوادي للمرحلة الجامعية (الليسانس/البكالوريوس) والدراسات العليا (دبلوم عالي-ماجستير-دكتوراه).
٢٧.....	جدول (٥) بيان بمستشفيات الجامعة والمراكز الصحية بجامعة جنوب الوادي.
٢٧.....	جدول (٦) عدد الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بجامعة جنوب الوادي.
٢٨.....	جدول (٧) أعداد أعضاء هيئة التدريس العاملين والمتفرغين بكليات جامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.
٣٥.....	جدول (٨) بيان أعداد الطلاب المقيدين بقطاعات الجامعة المختلفة للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.
٤٠.....	جدول (٩) تطور أعداد الطلاب المقيدين في جامعة جنوب الوادي بالبرامج الخاصة بالمرحلة الجامعية الأولى في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.
٤٨.....	جدول (١٠) تطور معدل التصنيف الدولي بجامعة جنوب الوادي في الأعوام من ٢٠٢١/٢٠٢٢م إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.
٤٨.....	جدول (١١) بيان باللقاءات التي تم تنظيمها لإجراء المقابلات وجلسات العصف الذهني مع المعنيين بشأن التحليل البيئي اللازم لإعداد الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م.
٦٤.....	جدول (١٢) أهم عوامل البيئة الداخلية لجامعة جنوب الوادي.
٦٦.....	جدول (١٣) أهم عوامل البيئة الخارجية لجامعة جنوب الوادي.
٦٨.....	جدول (١٤) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية لجامعة جنوب الوادي.
٧٠.....	جدول (١٥) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية لجامعة جنوب الوادي.
٨٧.....	جدول (١٦) بالغايات الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي والأهداف الإستراتيجية لكل منها.

قائمة الملاحق

- ملحق (١) البرامج الأكاديمية التي تمنحها جامعة جنوب الوادي في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا: دبلوم – ماجستير – دكتوراه في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م ٢٠٩
- ملحق (٢) المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة جنوب الوادي ٢٢١
- ملحق (٣) ملخص مدى إنجاز تحقيق الخطة الإستراتيجية السابقة لجامعة جنوب الوادي ٢٠١٩-٢٠٢٣م ٢٢٧
- ملحق (٤) نتائج التحليل البيئي لعوامل البيئة الداخلية وعوامل البيئة الخارجية للخطة الإستراتيجية الجديدة بجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م ٢٤٧
- ملحق (٥) مصفوفة TOWS لتحديد القضايا الحرجة الآتية لجامعة جنوب الوادي ٣٣٤
- ملحق (٦) تحليل الفجوة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م ٣٣٨
- ملحق (٧) قرار تشكيل مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل بجامعة جنوب الوادي ٤٢٨
- ملحق (٨) تشكيل فريق إعداد الخطة الإستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م ٤٣٢
- ملحق (٩) موافقة عقد جلسات العصف الذهني مع المعنيين بشأن إعداد الخطة الإستراتيجية ٢٠٢٤-٢٠٣٠م ... ٤٣٦
- ملحق (١٠) نماذج من صور اجتماعات ومقابلات وجلسات العصف الذهني للتحليل البيئي ٤٤٠
- ملحق (١١) عرض نتائج التحليل البيئي للخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م على مجلس الجامعة ٤٥٠
- ملحق (١٣) تقارير السادة المحكمين للخطة الإستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م ٤٦١
- ملحق (١٤) موافقة مجلس الجامعة على مشروع الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م ٤٦٨
- ملحق (١٥) فريق إعداد الخطة الإستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م ٤٧٢

الملخص التنفيذي باللغة العربية

تُعد جامعة جنوب الوادي إحدى الجامعات المصرية الأم، ويقع الحرم الجامعي لها في مدينة قنا بمحافظة قنا على بعد ٦٠٠ كم من القاهرة، وتضم الجامعة (١٨) كلية، كما تضم عدد (٢) معهد فني، وفي عام ٢٠٢٢/٢٠٢٣م يدرس بالجامعة عدد (٥٨٠٤٧) طالب وطالبة بالمرحلة الجامعية الأولى منهم (٢٥١٧٦) ذكور، و(٣٢٨٧١) إناث، و(٣٠) طالبًا وافدًا من الدول العربية والأجنبية، وعدد (٤٨٧٥) طالب وطالبة بالدراسات العليا منهم عدد (١٤) طالبًا وافدًا، وتمنح كليات جامعة جنوب الوادي عدد (٤١٧) برنامجًا، منها عدد (٩٧) برنامجًا في المرحلة الجامعية الأولى، وعدد (٣٢٠) برنامجًا في مرحلة الدراسات العليا (دبلوم عالي - ماجستير - دكتوراه)، ويعمل بالجامعة عدد (٢٠١٨) عضو هيئة تدريس ومعاون، معظمهم حصل على درجات علمية من جامعات عالمية مرموقة؛ تم تدريبهم في أفضل المؤسسات وجلبوا للجامعة رؤى عالمية تثري البنية التعليمية والبحثية.

قامت الجامعة بوضع خطتها الإستراتيجية ٢٠٢٤-٢٠٣٠م بمشاركة كافة المعنيين داخل الجامعة وخارجها، واتبعت المنهجية العلمية المتعارف عليها في إعداد الخطط الإستراتيجية؛ وذلك سعيًا لتحقيق رسالتها المعلنة ليكون ذلك بمثابة مؤشر إيجابي على تطور الفكر الاستراتيجي والسياسات الحاكمة في جامعة جنوب الوادي.

ويعرض الملخص التنفيذي العناصر الرئيسة للخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م، حيث تتكون مستندات الخطة من ثلاثة أبواب، جاء الباب الأول بعنوان: التعريف بجامعة جنوب الوادي، وفيه تم عرض نشأة الجامعة وتطورها، وفروعها التي تحولت إلى جامعات مستقلة، وكلياتها ومعاهدها والبرامج التي تمنحها للمرحلتين الجامعية الأولى والدراسات العليا، ومستشفياتها الجامعية، والمراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بها، والموارد البشرية بها، والبيانات الكمية لأنشطة قطاعات الجامعة الرئيسة: قطاع التعليم والطلاب، قطاع الدراسات العليا والبحوث، قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة، واختتم الباب الأول ببيان مدى الإنجاز في تحقيق الرؤية الإستراتيجية السابقة للجامعة ٢٠١٩-٢٠٢٣م.

جاء الباب الثاني بعنوان: إعداد الخطة الإستراتيجية الجديدة للجامعة، وفيه تم عرض منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية، ومراحل إعدادها من حيث: الإعداد للتخطيط الاستراتيجي، والتمهيد للتحليل البيئي، والتحليل البيئي الرباعي، وإجراء عملية التحليل البيئي للبيئتين الداخلية والخارجية، ومصفوفة تقييم العوامل الداخلية والخارجية، وتحديد الوضع الاستراتيجي، والاستراتيجيات البديلة للجامعة، والسمات المميزة لها، والقضايا الإستراتيجية الأساسية للجامعة، وتحليل الفجوة الإستراتيجية لها. وتم إعداد الصياغة النهائية لرؤية الجامعة خلال الخمس سنوات القادمة وتنص على:

” إحدى جامعات الجيل الرابع الرائدة وشريك أساسي في التنمية المستدامة في مصر وخاصة جنوب الصعيد“.

وجاءت رسالة الجامعة لتعكس السبب الرئيس الذي وجدت من أجله. ولهذا تعكس مجموعة الأنشطة والممارسات التي تسعى الجامعة إلى القيام بها والوسائل التي يمكن من خلالها تحقيق رسالة الجامعة التي تنص على:

” تقديم برامج تعليمية ذات مستوى عالي في التعليم والتعلم؛ لتلبية متطلبات سوق العمل، ومخرجات بحثية وابتكارية متنوعة تلبي الأولويات الوطنية والعالمية، وأنشطة مجتمعية وبيئية رائدة ومستدامة، من خلال كوادر بشرية مدربة وموارد مادية ومالية كافية وملائمة وشراكات فاعلة، وبيت خبرة يسهم في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠م، من خلال نظم فاعلة للتخطيط وضمان الجودة والتحسين المستمر والتميز“.

كما تضمن الباب الثاني تحديد القيم الحاكمة: الجودة، العمل الجماعي، الحوار الفعال وتقدير العلاقات الإنسانية، الابتكار والانفتاح، الاستدامة والتنوع، النزاهة والشفافية والمحاسبية. وتحقيقاً لرؤية ورسالة الجامعة تم تحديد الغايات الإستراتيجية للجامعة في (١٢) غاية إستراتيجية هي:

١. تكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة لجامعة جنوب الوادي، ورفع دورها في تعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي.
٢. تطوير الإدارة الجامعية، ونظام العمل والجهاز الإداري، والتحول الرقمي، وتعزيز الشفافية بجامعة جنوب الوادي.
٣. رفع كفاءة البنية التحتية للتعليم والعمل والريادة والإبداع والابتكار بجامعة جنوب الوادي.
٤. بناء شخصية الطلاب، وتأهيلهم لسوق العمل وربط الخريجين بجامعة جنوب الوادي.
٥. تعزيز البحث العلمي نحو الابتكار والنشر الدولي بجامعة جنوب الوادي.
٦. تطوير وإعادة هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بجامعة جنوب الوادي، وربطها بخدمة المجتمع.
٧. رفع كفاءة القيادات الأكاديمية، وهيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي في التدريس وتقويم مخرجات التعلم من خلال التدريب والتحفيز والمحاسبة.
٨. تعزيز الالتزام البيئي لجامعة جنوب الوادي في التغيرات المناخية، والتحول إلى جامعة صديقة للبيئة.
٩. تعزيز المسؤولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي في التنمية المستدامة.
١٠. التوسع في المستشفيات الجامعية وتعزيز دورها في تقديم خدمات صحية متميزة.

١١. تفعيل سياسة ملكية الدولة، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس والعاملين في تعظيم الموارد الذاتية، والحد من الهدر، وحماية الأمن والنظام الداخلي لجامعة جنوب الوادي.

١٢. تعزيز السمعة المؤسسية لجامعة جنوب الوادي، وفي التصنيفات الدولية، وإدارة الجودة والتأهيل للاعتماد، ومكافحة الفساد.

واختتم الباب الثاني بترجمة الغايات الإستراتيجية إلى أهداف إستراتيجية ومؤشرات أداء، ووضع الخطة التنفيذية.

ثم جاء الباب الثالث بعنوان: متابعة وتقييم الخطة الإستراتيجية الجديدة للجامعة، وتم فيه تحديد العقبات والمخاطر المحتملة للخطة، وكيفية مواجهتها، وتحديد آليات متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية، وطرق تقييم تنفيذها. كما تضمنت مستندات الخطة الإستراتيجية الخطة التنفيذية مبيئاً فيها الجدول الزمني الإجمالي لتنفيذ الغايات والأهداف الإستراتيجية والأنشطة والممارسات موزعاً على سنوات الخطة، ومؤشرات الأداء للأنشطة والممارسات في كل هدف.

وتضمنت الخطة الإستراتيجية عدد (١٢) ملحق؛ عن البرامج الأكاديمية التي تمنحها جامعة جنوب الوادي في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا: دبلوم - ماجستير - دكتوراه، والمراكز والوحدات ذات الطابع الخاص، ومدى إنجاز الخطة الإستراتيجية السابقة لجامعة جنوب الوادي ٢٠١٩-٢٠٢٣م، ونتائج التحليل البيئي لعوامل البيئتين الداخلية والخارجية بالجامعة، ومصفوفة TOWS لتحديد القضايا الحرجة الآنية لجامعة جنوب الوادي، ولقطات من خطابات موافقات إجراء التحليل البيئي ونتائجه والسادة المحكمين للخطة الإستراتيجية، وفريق إعداد الخطة الإستراتيجية للجامعة ٢٠٢٤-٢٠٣٠م.

Strategic Plan of South Valley University (2024-2030)

Executive Summary

South Valley University is one of the Egyptian prestigious universities. Its main campus located in the city of Qena, Qena Governorate about 600 km from Cairo. The university includes (18) colleges and (2) technical institutes .In the academic year 2022/2023, South Valley University had (58047) students in the first undergraduate stage divided into (25176) males and (32871) females; including (30) students coming from Arab and foreign countries. In addition, (4875) students (male and female) enrolled in postgraduate studies, including (14) foreign students. The colleges of South Valley University offer (417) programs, including (97) programs in the first undergraduate stage, and (320) programs in the postgraduate stage (Higher Diploma - Master's - Doctorate). The university employs (2018) faculty members and assistants; most of them obtained their academic degrees from prestigious and international universities. They were trained in the best institutions and came back to the university with global visions that have enriched the educational and research infrastructure.

The university has developed its strategic plan (2024-2030) with the participation of all stakeholders inside and outside the university. It followed the scientific methodology in preparing strategic plans to achieve its declared mission so that this would be a positive indicator of achieving strategic thinking development and governing policies at South Valley University.

The executive summary presents the main elements of the strategic plan of South Valley University 2024-2030, as the plan documents consist of three chapters. The first chapter is entitled: Introduction to South Valley University. It presents the establishment and development of the university, its branches that have been transformed into independent universities, its colleges ,institutes, and the programs it offers for the undergraduate and postgraduate stages. Also, the university hospitals, centers and special units, and its human resources. It also presents the quantitative data for the activities of the university's main sectors: the education and students' sector - the postgraduate studies and research sector - the community service and environmental development sector. The first chapter concludes with a statement of the extent of achievement in executing the previous strategic vision of the university 2019-2023.

The second chapter was entitled: Preparing the new strategic plan for the university. It covers the methodology of preparing the strategic plan, and the stages of its preparation in terms of: preparing for strategic planning ,preparing for environmental analysis, the four-parts environmental analysis ,conducting the environmental analysis process for the internal and external environments, the matrix for evaluating internal and external factors , determining the strategic position, the university's alternative strategies , its distinguishing features, the university's basic strategic issues , and its gap analysis. The final wording of the university's vision for the next five years was prepared, and states as follows:

“One of the leading fourth generation universities and a key partner in sustainable development in Egypt, particularly in Upper Egypt”

The university’s mission came to reflect the main reason for its existence. Therefore, it reflects set of activities, practices that the university seeks to undertake, and the means through which the university’s mission can be achieved, which states:

“Providing high-level educational programs in learning and instruction to meet the requirements of labor market, various research and innovative outcomes that meet the national and global priorities. Also, presenting pioneering, sustainable social and environmental activities, through trained human cadres, sufficient, appropriate financial resources, and effective partnerships. Additionally, a house of expertise that contributes to achieving Egypt's Vision 2030, through effective systems for planning, quality assurance, continuous improvement and excellence.

Chapter Two also included defining the governing values, which include: quality, teamwork ‘effective dialogue, appreciation of human relations, innovation and openness ‘sustainability and diversity, integrity, transparency and accountability. In order to achieve the vision and mission of the university, the strategic goals of the university were defined in (12) strategic goals, which are:

1. Creating an attractive and integrated visual identity for South Valley University and enhancing its role in promoting the spirit of loyalty and belonging to the Egyptian identity and its cultural diversity.
2. Developing the university administration, work system and administrative staff, digital transformation, and enhancing transparency at South Valley University.
3. Promoting the infrastructure efficiency of education, work, leadership, creativity and innovation at South Valley University.
4. Building students’ personalities, qualifying them for the labor market, and connecting graduates to South Valley University.
5. Directing the scientific research at South Valley University towards innovation and international publishing.
6. Developing and restructuring high studies programs, specialization, and linking it to serve the surrounding society.
7. Improving skills of academic leaders and teaching staff at South Valley University in teaching and assessing learning outcomes through training, motivation and accountability.
8. Strengthening South Valley University’s environmental commitment and transforming into an environmentally friendly university.

9. Strengthening Social Responsibility of South Valley University in Sustainable Development and Climate Changes.
10. Expanding in university hospitals and strengthening its role in providing distinguished health care services.
11. Activating the country ownership policy and motivating the university staff and faculty members to maximize self-resources ,reduce waste, and protect the security and internal order of South Valley University.
12. Enhancing the institutional reputation of South Valley University locally and in international classifications, quality management and qualification for accreditation and combating corruption.

The second chapter concluded by translating the strategic goals into strategic objectives and performance indicators and developing the implementation plan.

The third chapter was titled: Monitoring and Evaluating the University's New Strategic Plan, in which potential obstacles and risks to the plan were identified, how to address them, mechanisms for monitoring the implementation of the strategic plan, and methods for evaluating its implementation were determined. The strategic plan documents also included the executive plan, showing the overall timetable for implementing the strategic goals and objectives, activities and practices distributed over the plan years, and performance indicators for activities and practices in each goal.

The strategic plan documents included (12) appendices; about the academic programs offered by South Valley University at the undergraduate and postgraduate levels: Diploma - Master's – Doctorate, the centers and units of a special nature, the extent of achievement of the previous strategic plan of South Valley University 2019/2023, the results of the environmental analysis of the internal and external environmental factors of the university. It also included the TOWS matrix to identify the current critical issues of South Valley University, snapshots of letters of approval to conduct the environmental analysis and its results, the jury members of the strategic plan from outside the university and names of the team who participated in preparing the university's strategic plan 2024-2030.

الباب الأول: التعريف بجامعة جنوب الوادي

- ١-١ نشأة الجامعة وتطورها.
- ٢-١ فروع الجامعة التي تحولت إلى جامعات مستقلة.
- ٣-١ مقر الجامعة وكلياتها ومعاهدها والبرامج التي تمنحها للمرحلتين الجامعية الأولى والدراسات العليا.
- ٤-١ مستشفيات الجامعة.
- ٥-١ المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة.
- ٦-١ الموارد البشرية بالجامعة.
- ٧-١ البيانات الكمية لأنشطة قطاعات الجامعة الرئيسة:
 - ١-٧-١ البيانات الكمية لأنشطة الجامعة في قطاع التعليم والطلاب.
 - ٢-٧-١ البيانات الكمية لأنشطة الجامعة في قطاع الدراسات العليا والبحوث.
 - ٣-٧-١ البيانات الكمية لأنشطة الجامعة في قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

١-١ نشأة جامعة جنوب الوادي وتطورها

تُعد جامعة جنوب الوادي إحدى الجامعات المصرية الأم، ويقع الحرم الجامعي لها في مدينة قنا بمحافظة قنا التي تقع على بعد ٦٠٠ كم من القاهرة. بدأت الدراسة في جامعة جنوب الوادي كفرع من جامعة أسيوط سابقاً، في أكتوبر ١٩٧٠م، ثم استقلت جامعة جنوب الوادي عن جامعة أسيوط بالقرار الجمهوري رقم (٢٣) بتاريخ ١٩٩٥/١/٢م؛ وتضم الكليات التي كانت تابعة لجامعة أسيوط في محافظات: قنا - سوهاج - أسوان ، في ذلك الوقت ، ثم تم إنشاء عدد من الكليات الجديدة الأخرى بجامعة جنوب الوادي في محافظتي: الأقصر - البحر الأحمر ، وبهذا غطت جامعة جنوب الوادي مدى جغرافياً واسعاً يمتد في المحافظات الخمس المصرية، هي: قنا - سوهاج - أسوان - الأقصر - البحر الأحمر، ثم تم فصل فرع سوهاج من رحم جامعة جنوب الوادي إلى جامعة سوهاج بالقرار الجمهوري رقم (١٢٩) بتاريخ ٢٠٠٦/٤/١٩م ، ثم فصل فرع أسوان من رحم جامعة جنوب الوادي إلى جامعة أسوان بقرار رئيس المجلس الأعلى للقوات المسلحة رقم (٣١١) بتاريخ ٢٠١٢/٦/١١م، ثم فصل فرع الأقصر من رحم جامعة جنوب الوادي إلى جامعة الأقصر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٤٨١) في ٢٠١٩/٦/٢٢م، وأخيراً فصل فرع البحر الأحمر من رحم جامعة جنوب الوادي إلى جامعة الغردقة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٣٠٠٥) لسنة ٢٠٢٤م. وكان تاريخ إنشاء الكليات الحالية بجامعة جنوب الوادي كما بالجدول (١).

جدول (١) تاريخ إنشاء كليات جامعة جنوب الوادي ومعاهدا بمقرها في قنا.

الكلية / المعهد	تاريخ الإنشاء
١. كلية التربية	قرار جمهوري رقم (١٨٠٣) بتاريخ ١٩٧٠/١١/٥م
٢. كلية العلوم	قرار المجلس الأعلى للجامعات بجلسته رقم ٢١٧ بتاريخ ١٩٧٣/٦/١٦م
٣. كلية الآداب	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١١٤٢) لسنة ١٩٧٦م
٤. كلية الطب البيطري	قرار جمهوري رقم (١٨٣) بتاريخ ١٩٩٦/٦/١١م
٥. كلية التربية النوعية	قرار جمهوري رقم (٣٢٩) بتاريخ ١٩٩٨/١٠/١م
٦. كلية التجارة	قرار جمهوري رقم (١٢٩) بتاريخ ٢٠٠٦/٤/١٩م
٧. كلية الزراعة	قرار جمهوري رقم (١٢٩) بتاريخ ٢٠٠٦/٤/١٩م
٨. كلية الآثار	قرار جمهوري رقم (١٢٩) بتاريخ ٢٠٠٦/٤/١٩م
٩. كلية الحقوق	قرار جمهوري رقم (١٢٩) بتاريخ ٢٠٠٦/٤/١٩م
١٠. كلية الطب	قرار جمهوري رقم (٢٦٧) بتاريخ ٢٠٠٦/٧/٢٠م
١١. كلية التربية الرياضية	قرار جمهوري رقم (٢٦٧) بتاريخ ٢٠٠٦/٧/٢٠م
١٢. كلية التمريض	قرار جمهوري رقم (٢٦٧) بتاريخ ٢٠٠٦/٧/٢٠م
١٣. كلية الهندسة	قرار جمهوري رقم (٣٢٤) بتاريخ ٢٠٠٧/٩/١٩م
١٤. كلية طب الفم والأسنان	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٢٣١) بتاريخ ٢٠١٣/١٠/٣٠م
١٥. كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١١٩٠) بتاريخ ٢٠١٤/٧/٦م

الكلية / المعهد	تاريخ الإنشاء
١٦. كلية العلاج الطبيعي	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٤٢١) بتاريخ ٢٠١٥/٢/٢٤م
١٧. كلية الصيدلة	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٥٩٦) بتاريخ ٢٠١٥/٦/١٨م
١٨. كلية الحاسبات والمعلومات	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٤٨١) بتاريخ ٢٠١٩/٦/٢٢م
١٩. المعهد الفني للتمريض	قرار وزاري رقم (١٣٨٠) بتاريخ ٢٠٠٩/٦/٢٤م
٢٠. المعهد الفني الصحي	قرار وزاري رقم (٥٢٨٦) بتاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٥م
٢١. المدرسة الثانوية الفنية	موافقة الإدارة المركزية لتنمية القوى البشرية بوزارة الصحة والسكان عام ٢٠١٣م


٢-١ فروع جامعة جنوب الوادي التي تحولت إلى جامعات مستقلة

جدول (٢) بيان بفروع جامعة جنوب الوادي التي تحولت إلى جامعات مستقلة

الجامعة	تاريخ تحويلها من فرع في جامعة جنوب الوادي إلى جامعة مستقلة
 جامعة سوهاج	قرار جمهوري رقم (١٢٩) بتاريخ ٢٠٠٦/٤/١٩م بتحويل فرع جامعة جنوب الوادي بسوهاج إلى جامعة سوهاج
 جامعة أسوان	قرار رئيس المجلس الأعلى للقوات المسلحة رقم (٣١١) بتاريخ ٢٠١٢/٦/١١م بتحويل فرع جامعة جنوب الوادي بأسوان إلى جامعة أسوان.
 جامعة الأقصر	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٤٨١) في ٢٠١٩/٦/٢٢م بتحويل فرع جامعة جنوب الوادي بالأقصر إلى جامعة الأقصر.
 جامعة الغردقة	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٣٠٠٥) لسنة ٢٠٢٤م بتحويل فرع جامعة جنوب الوادي بالبحر الأحمر إلى جامعة الغردقة.

٣-١ الجامعات الأهلية المنبثقة من جامعة جنوب الوادي.

جدول (٣) بيان بالجامعات الأهلية المنبثقة من جامعة جنوب الوادي

الجامعة	التاريخ
 جامعة جنوب الوادي الأهلية	أنشئت بالقرار الجمهوري رقم (٤٢٠) لعام ٢٠٢٢، وتقع داخل الحرم الجامعي الرئيس لجامعة جنوب الوادي، على مساحة ٤١ فدانا أي نحو (١٧٢٢٠٠) متر مربع في الجزء الشمالي الشرقي من الحرم الجامعي، ولها سور وبوابة مستقلة على طريق "قنا - سفاجا السياحي"، وملاصقة للمستشفيات الجامعية بالجامعة الأم.

٣-١ مقر الجامعة وكلياتها ومعاهدها والبرامج التي تمنحها للمرحلتين الجامعية الأولى والدراسات العليا.

تمنح جامعة جنوب الوادي عدد (٤١٧) برنامجًا (ملحق ١)، منها عدد (٩٧) برنامجًا في المرحلة الجامعية الأولى، وعدد (٣٢٠) برنامجًا في مرحلة الدراسات العليا (دبلوم - ماجستير - دكتوراه)، وذلك كما بالجدول (٤).

جدول (٤) البرامج التي تمنحها جامعة جنوب الوادي للمرحلة الجامعية (الليسانس/البكالوريوس) والدراسات العليا (دبلوم عالي-ماجستير-دكتوراه)

المجموع	عدد البرامج الأكاديمية		الكلية / المعهد
	دبلوم عالي-ماجستير-دكتوراه	الليسانس والبكالوريوس	
٤٧	٢٥	٢٢	١. كلية التربية
٤١	٢١	٢٠	٢. كلية العلوم
٤٧	٢٩	١٨	٣. كلية الآداب
٦٧	٦٦	١	٤. كلية الطب البيطري
١٤	١٠	٤	٥. كلية التربية النوعية
١٨	١٣	٥	٦. كلية التجارة
٤٨	٤٧	١	٧. كلية الزراعة
١٢	٩	٣	٨. كلية الآثار
٦	٥	١	٩. كلية الحقوق
٧٠	٦٩	١	١٠. كلية الطب
١٨	١٥	٣	١١. كلية التربية الرياضية
٦	٥	١	١٢. كلية التمريض
١٠	٦	٤	١٣. كلية الهندسة
٤	٠	٤	١٤. كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال
٢	٠	٢	١٥. كلية طب الفم والأسنان
١	٠	١	١٦. كلية العلاج الطبيعي
٢	٠	٢	١٧. كلية الصيدلة
٢	٠	٢	١٨. كلية الحاسبات والمعلومات
١	٠	١	١٩. المعهد الفني للتمريض
١	٠	١	٢٠. المعهد الفني الصحي
٤١٧	٣٢٠	٩٧	الإجمالي

١-٤ مستشفيات جامعة جنوب الوادي.

تم إنشاء مستشفيات جامعة جنوب الوادي؛ لتقديم الخدمات التعليمية والصحية لأبناء جنوب الصعيد في محافظات قنا والأقصر والبحر الأحمر وأسوان، وذلك كما بالجدول (٥).

جدول (٥) بيان بمستشفيات الجامعة والمراكز الصحية بجامعة جنوب الوادي

م	المستشفى / المركز	تاريخ الإنشاء
١.	مستشفى قنا الجامعي بوسط البلد (المعبر)	٢٠٠٧م
٢.	مستشفى قنا الجامعي بالحرم الجامعي	٢٠١٤م
٣.	المستشفى التعليمي البيطري	٢٠١٥م
٤.	العيادات الخارجية	٢٠١٦م
٥.	مستشفى صحة المرأة	٢٠١٦م
٦.	مستشفى طب الفم والأسنان	٢٠١٧م
٧.	مركز العلاج الطبيعي والتأهيل	٢٠١٧م
٨.	مستشفى المرزوقي للطوارئ والإصابات	٢٠١٩م

١-٥ المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة جنوب الوادي

يوجد بجامعة جنوب الوادي عدد من الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص يبلغ عددها (٤٨) مركز ووحدة ذات طابع خاص (ملحق ٢)، لخدمة المجتمع المحيط بالجامعة في مجالات البحوث ودراسات الرأي العام والطب واللغات وترميم الآثار وتنمية البيئة والاقتصاد والسياسة والاجتماع، وموزعين داخل الجامعة وكتلياتها والمستشفيات الجامعية، وذلك كما بالجدول (٦).

جدول (٦) عدد الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بجامعة جنوب الوادي

م	الجهة	عدد المراكز/ الوحدات ذات الطابع الخاص
١.	الجامعة	٢٠
٢.	كلية الآداب	٥
٣.	كلية العلوم	٤
٤.	كلية الآثار	١
٥.	كلية التربية النوعية	١
٦.	كلية التربية	١
٧.	كلية التربية الرياضية	١
٨.	كلية التمريض	١
٩.	كلية الهندسة	٢
١٠.	كلية الحقوق	١
١١.	كلية التجارة	١
١٢.	كلية الطب البشري	١
١٣.	كلية الطب البيطري	١

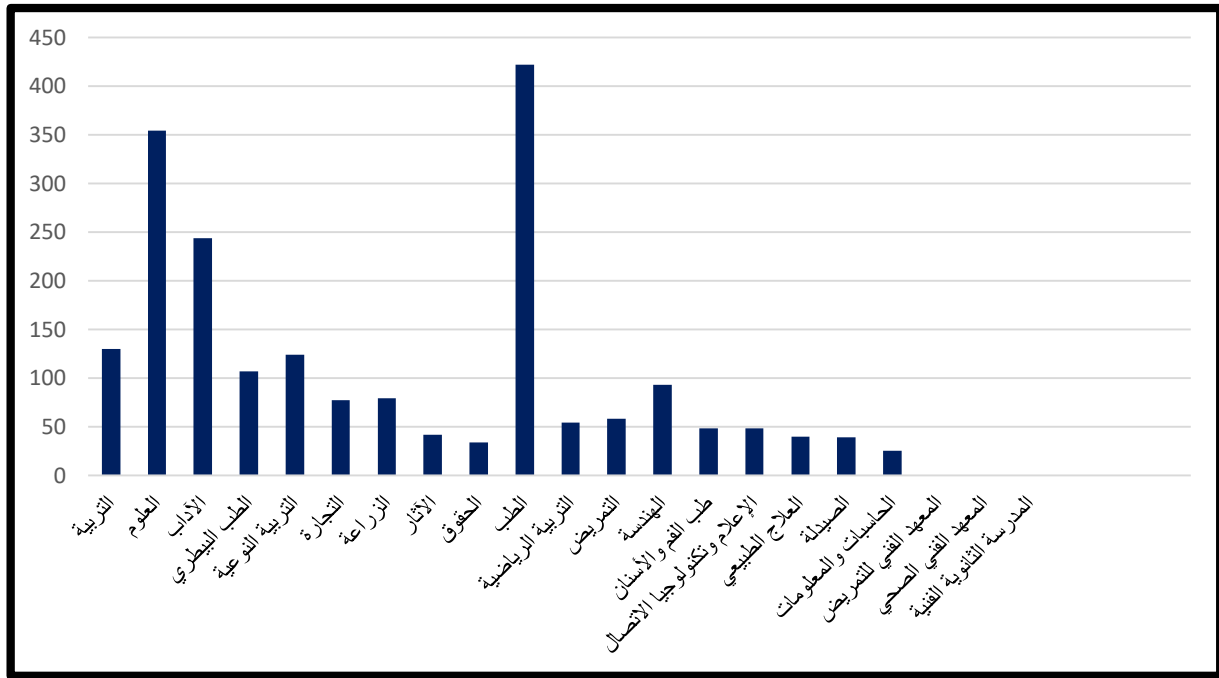
م	الجهة	عدد المراكز/ الوحدات ذات الطابع الخاص
١٤.	كلية طب الفم والأسنان	١
١٥.	كلية الصيدلة	١
١٦.	كلية العلاج الطبيعي	١
١٧.	كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	٣
١٨.	المستشفى الجامعي	١
١٩.	المستشفى التعليمي البيطري	١
	الإجمالي	٤٨

١-٦ الموارد البشرية بالجامعة

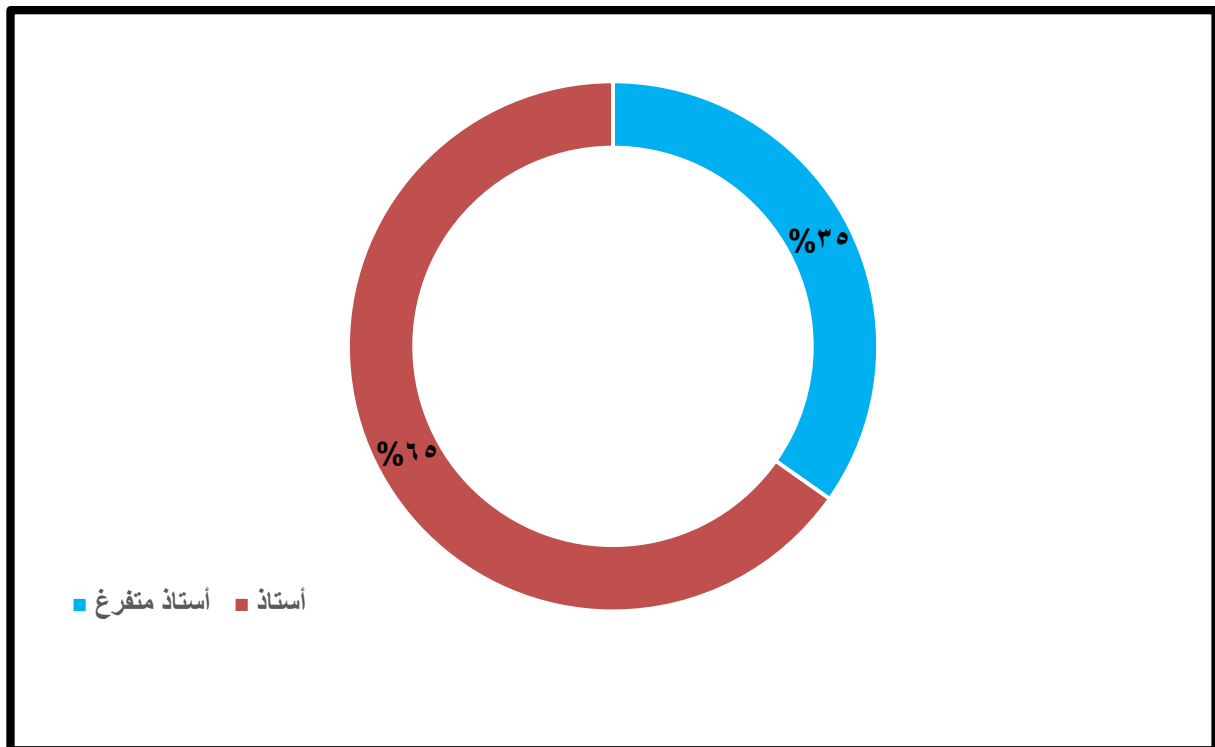
تتنوع الموارد البشرية بجامعة جنوب الوادي، ويمكن عرض ذلك فيما يأتي:

جدول (٧) أعداد أعضاء هيئة التدريس العاملين والمتفرغين بكليات جامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م

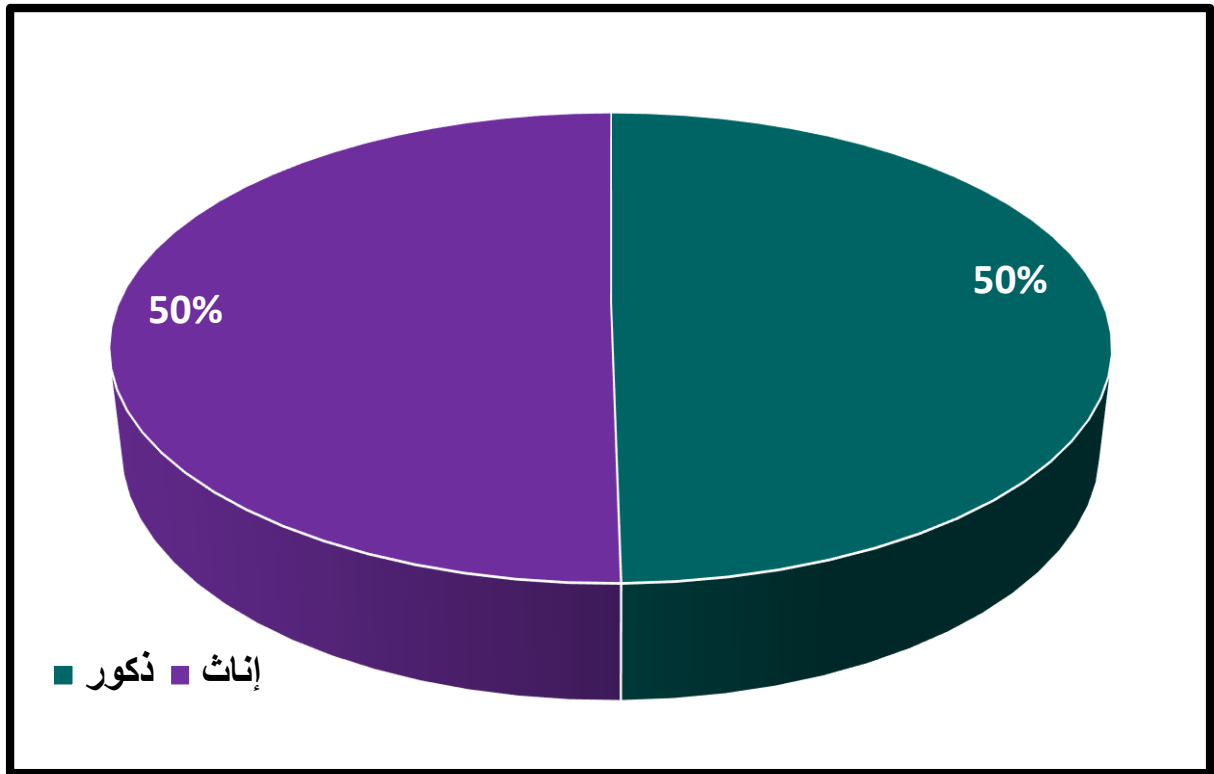
م	الكلية / المعهد	أستاذ متفرغ	أستاذ	أستاذ مساعد متفرغ	أستاذ مساعد	مدرس متفرغ	مدرس	مدرس مساعد	معيد	الإجمالي
١	كلية التربية	٩	١٧	٥	١٢	١٣	٢٨	١٥	٣١	١٣٠
٢	كلية العلوم	٣٤	٣٢	١٥	٥٠	١٧	٨٢	٦٢	٦٢	٣٥٤
٣	كلية الآداب	١٨	١٤	٧	٣٠	٥	٩٤	٣١	٤٥	٢٤٤
٤	كلية الطب البيطري	٦	١٦	٠	٢٤	١	٢٦	١٩	١٥	١٠٧
٥	كلية التربية النوعية	١	١٥	١	١٣	١	٣٦	٣٠	٢٧	١٢٤
٦	كلية التجارة	٣	٣	٣	٦	٥	١٩	١٠	٢٨	٧٧
٧	كلية الزراعة	٣	١٤	١	٨	٠	١٥	١٧	٢١	٧٩
٨	كلية الآثار	٢	٦	١	٥	٠	١١	١٠	٧	٤٢
٩	كلية الحقوق	٠	٢	٠	٣	١	٨	١١	٩	٣٤
١٠	كلية الطب	١	١٨	٠	٤١	٠	٨٨	١٩١	٨٣	٤٢٢
١١	كلية التربية الرياضية	٢	٦	٠	٤	٠	١٣	١٤	١٥	٥٤
١٢	كلية التمريض	١	١	٠	٥	٠	١٢	١٥	٢٤	٥٨
١٣	كلية الهندسة	١	٥	٠	١٤	٠	٣٣	١٩	٢١	٩٣
١٤	كلية طب الفم والأسنان	٠	٠	٠	٣	٠	٩	١٨	١٨	٤٨
١٥	كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	٠	٢	٠	٢	١	١٩	٩	١٥	٤٨
١٦	كلية العلاج الطبيعي	٠	٠	٠	١	٠	١٩	٠	٢٠	٤٠
١٧	كلية الصيدلة	٠	١	٠	١	٠	١٠	٧	٢٠	٣٩
١٨	كلية الحاسبات والمعلومات	٠	٠	٠	٢	٠	٦	٧	١٠	٢٥
١٩	المعهد الفني للتمريض	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
٢٠	المعهد الفني الصحي	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
٢١	المدرسة الثانوية الفنية	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
	الإجمالي	٨١	١٥٢	٣٣	٢٢٤	٤٤	٥٢٨	٤٨٥	٤٧١	٢٠١٨



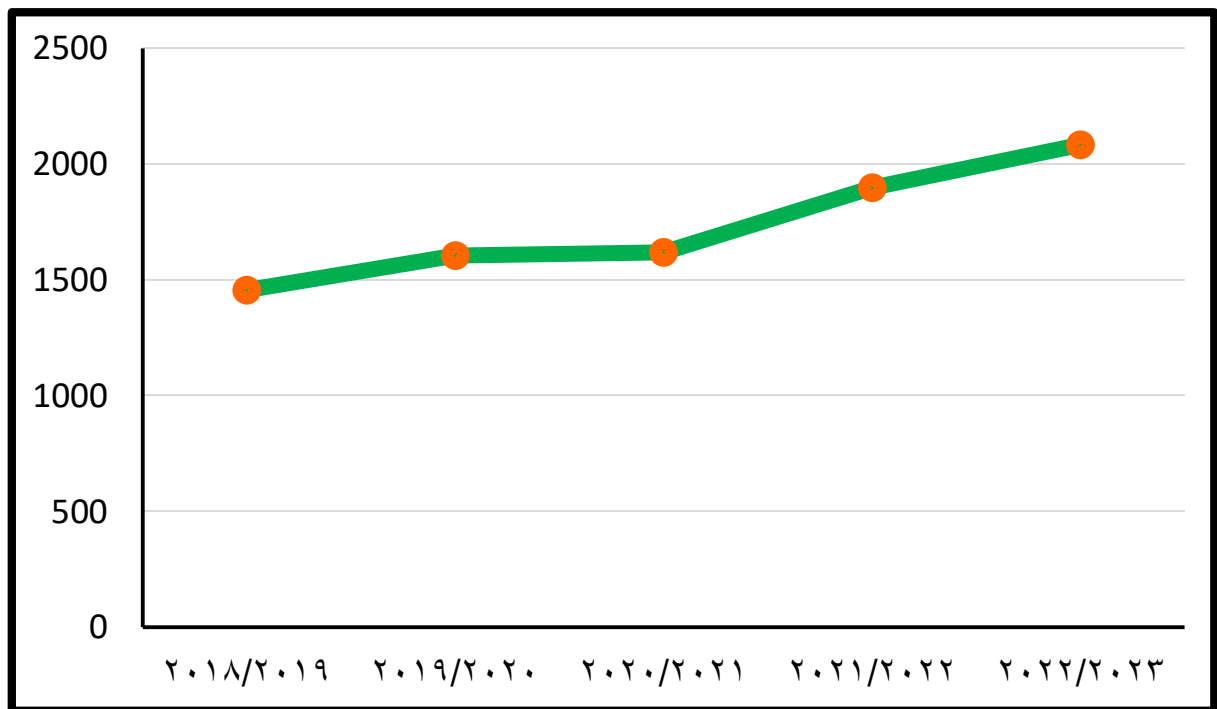
شكل (١) أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢م



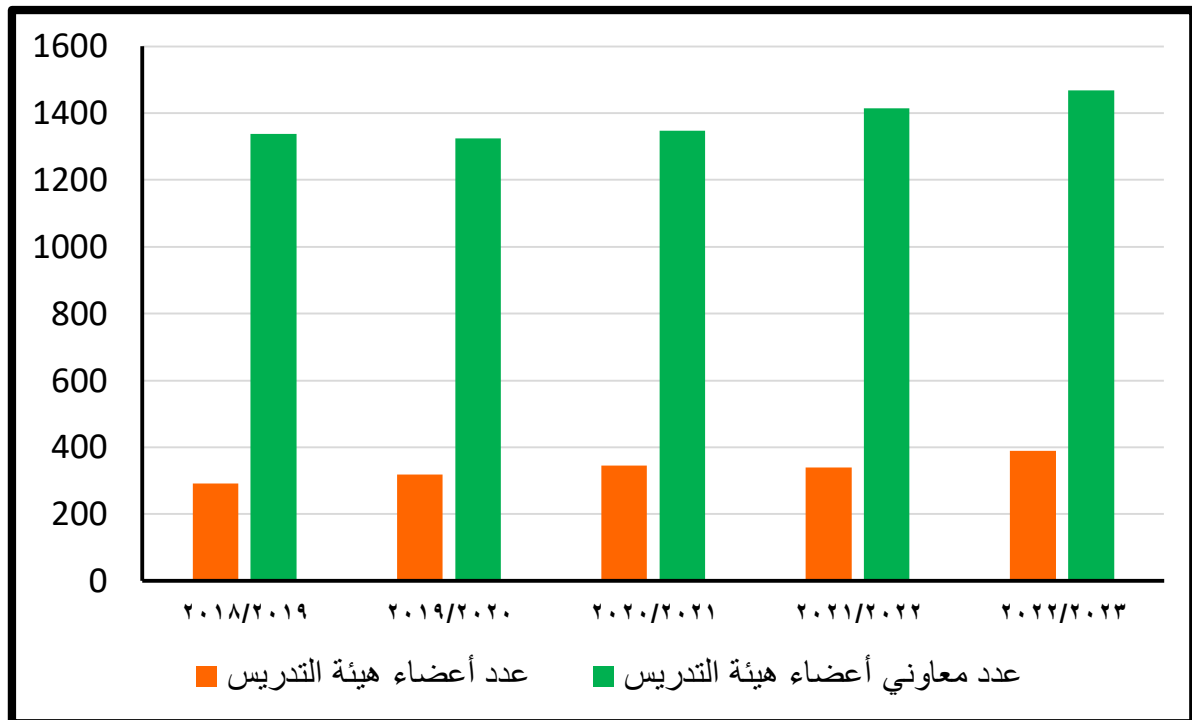
شكل (٢) نسبة الأساتذة العاملين إلى المتفرغين من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة جنوب الوادي في العام ٢٠٢٣/٢٠٢٢م



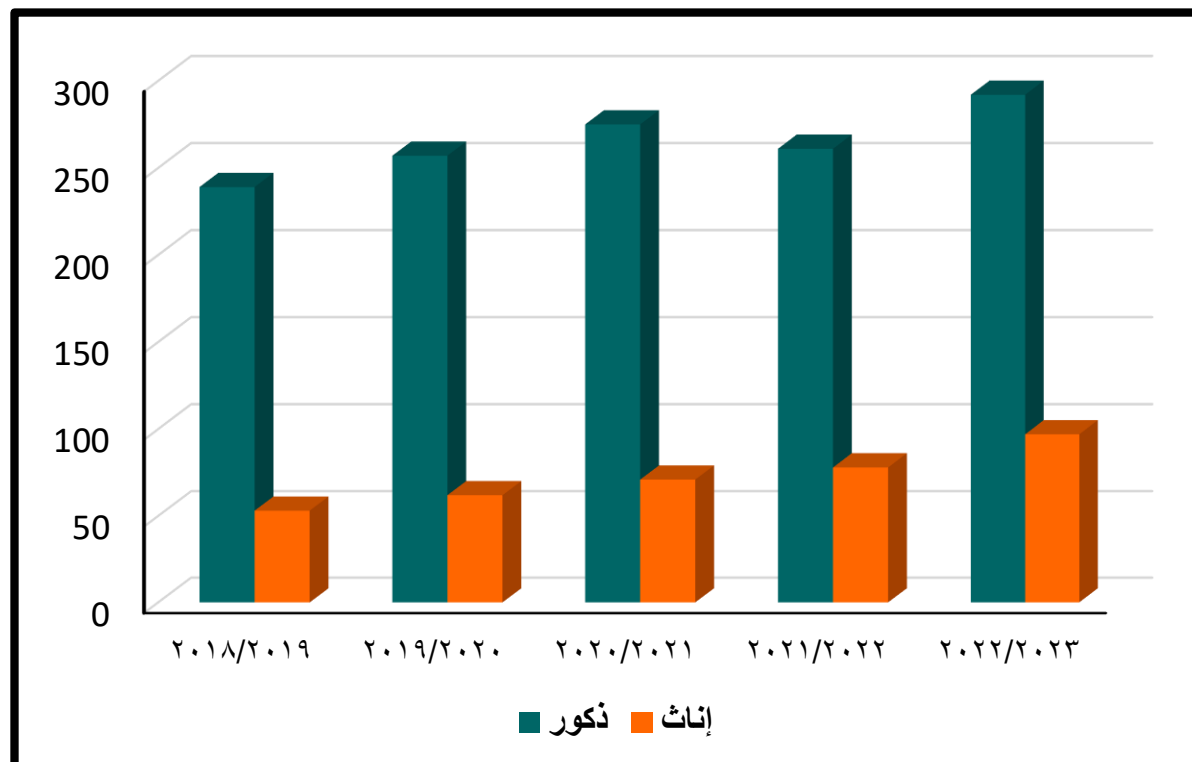
شكل (٣) نسبة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذكور والإناث بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢م



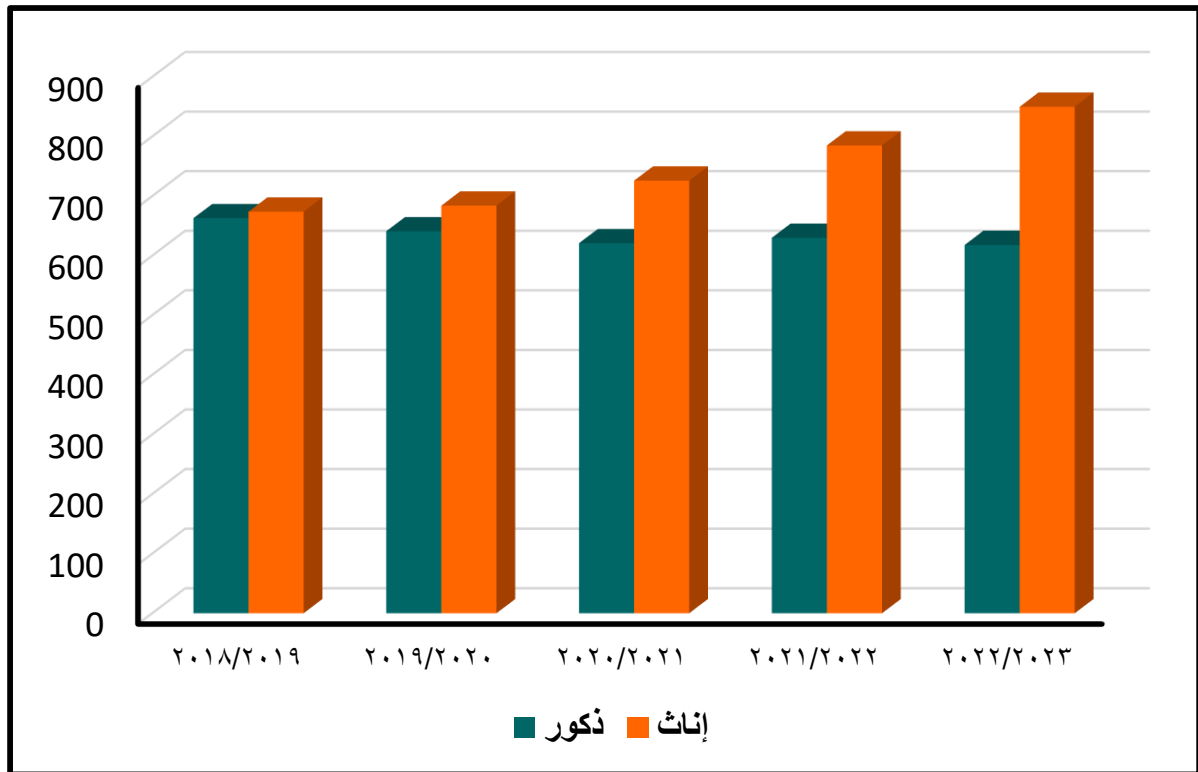
شكل (٤) تطور إجمالي أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



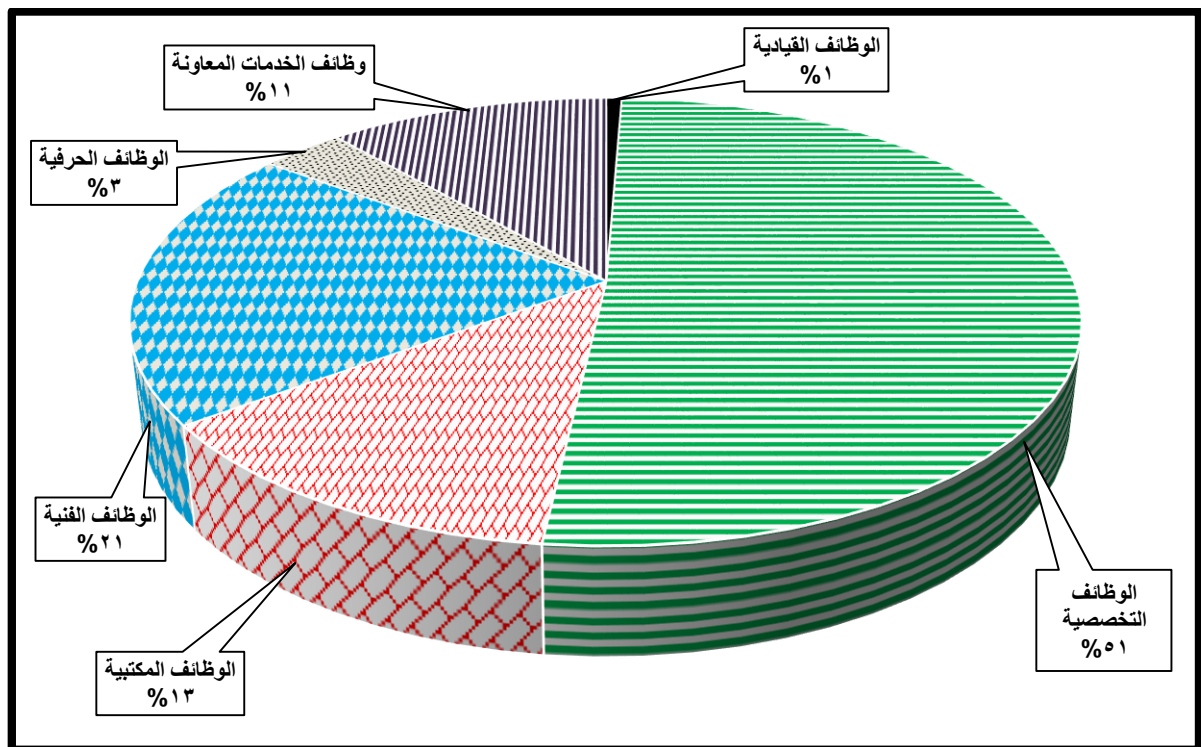
شكل (٥) تطور إجمالي أعداد أعضاء هيئة التدريس وإجمالي أعداد معاوني هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



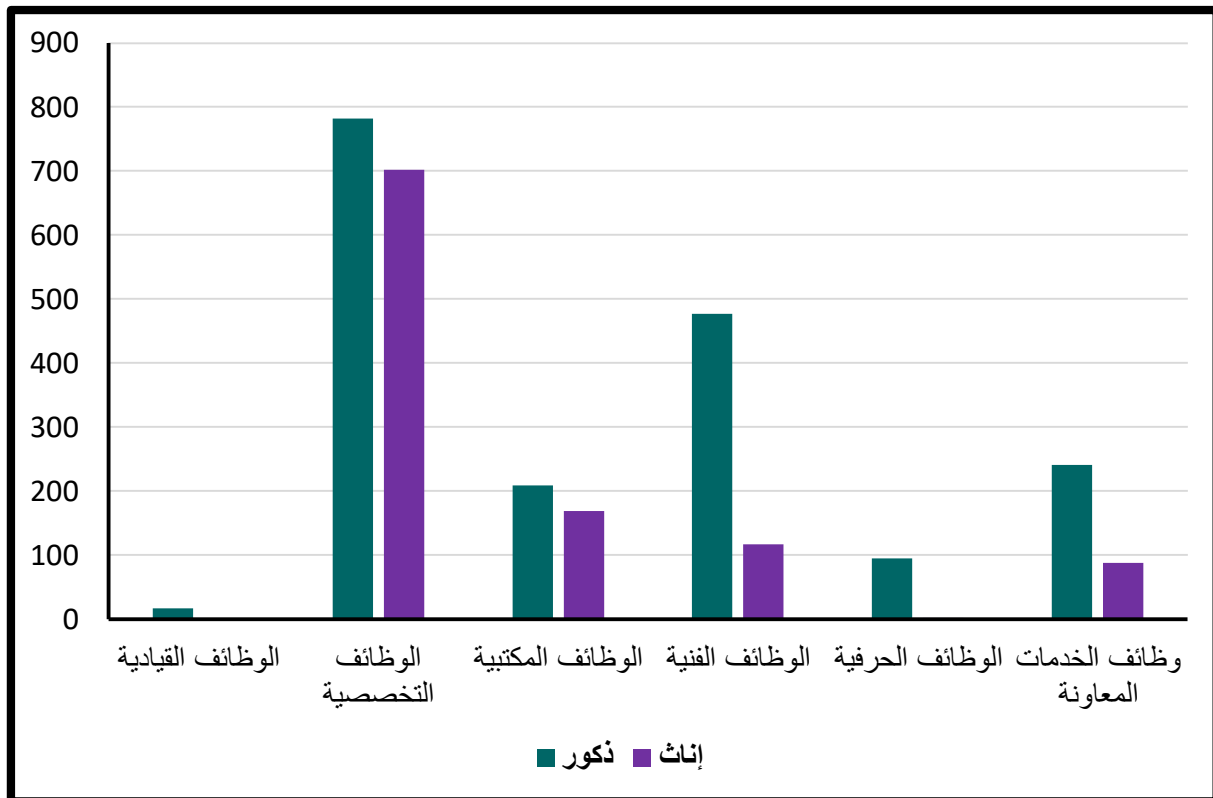
شكل (٦) تطور أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



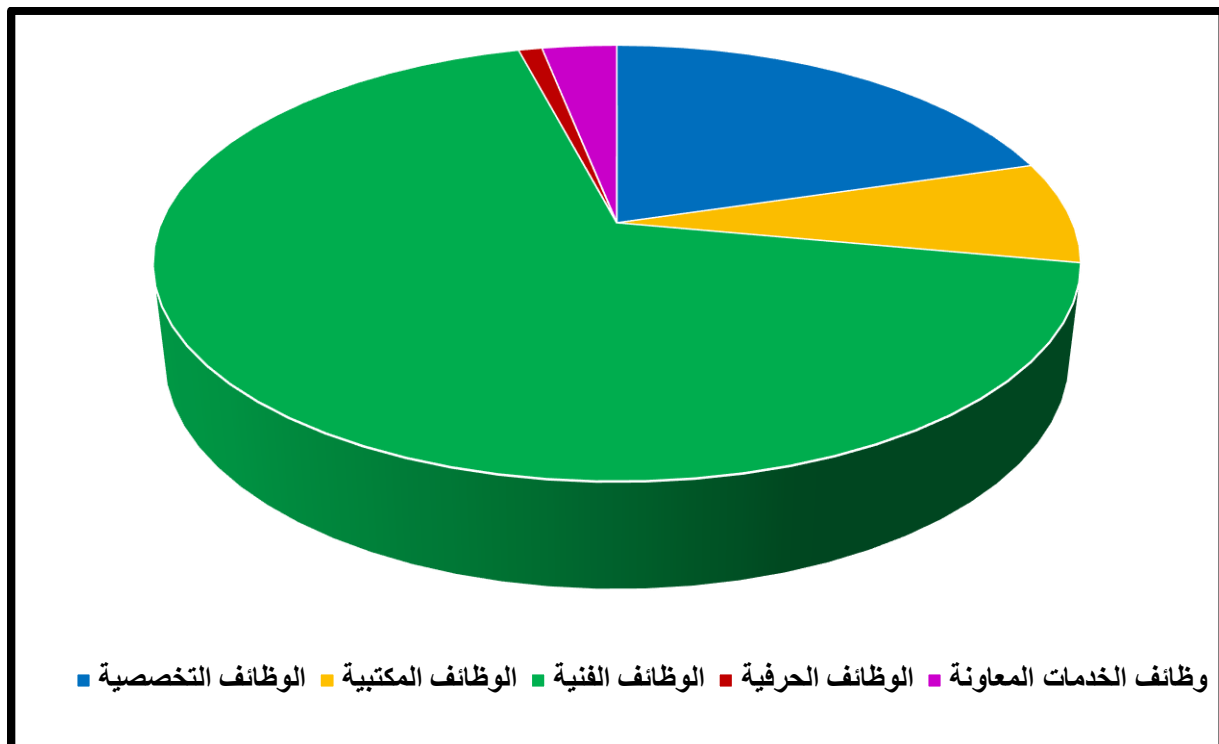
شكل (٧) تطور أعداد السادة معاوني أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



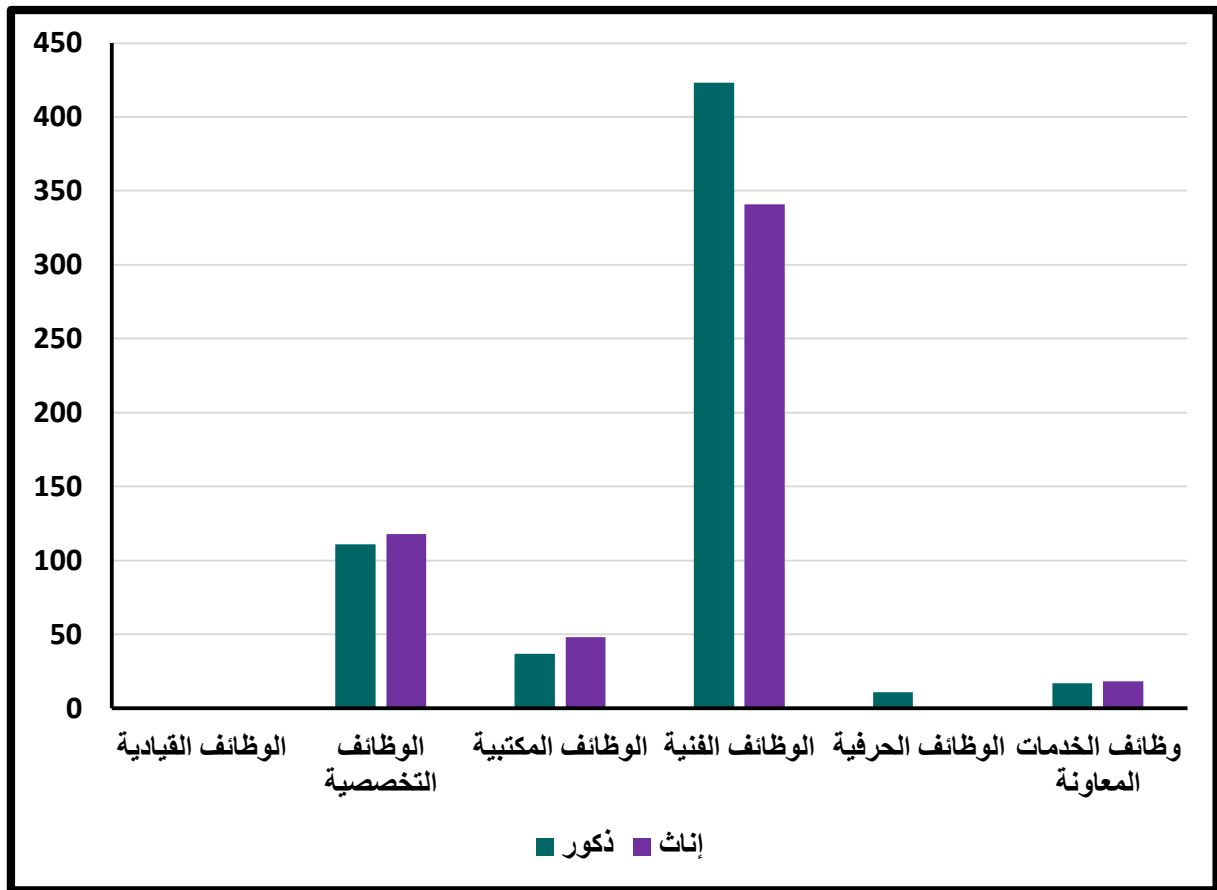
شكل (٨) أعداد الوظائف بالجهاز الإداري بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



شكل (٩) أعداد الوظائف بالجهاز الإداري " الذكور والإناث" بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



شكل (١٠) أعداد الوظائف بالمستشفيات الجامعية بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



شكل (١١) أعداد الوظائف بالمستشفيات الجامعية " ذكور وإناث " بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م

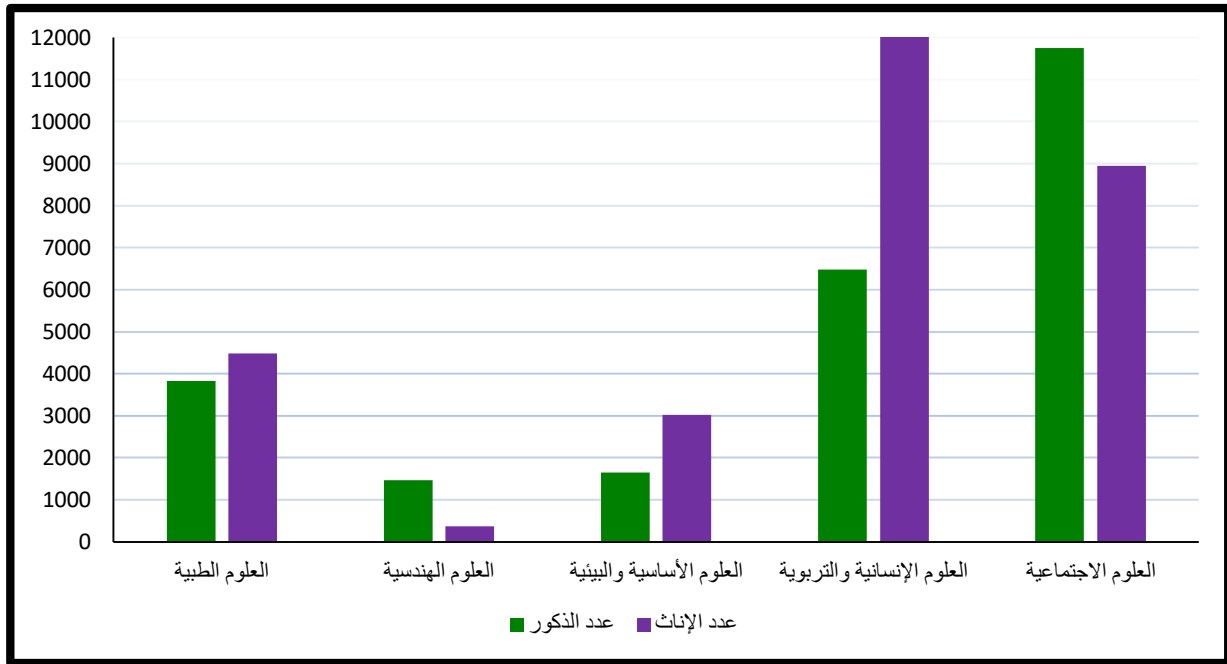
٧-١ البيانات الكمية لأنشطة قطاعات الجامعة الرئيسة

١-٧-١ البيانات الكمية لأنشطة الجامعة في قطاع التعليم والطلاب.

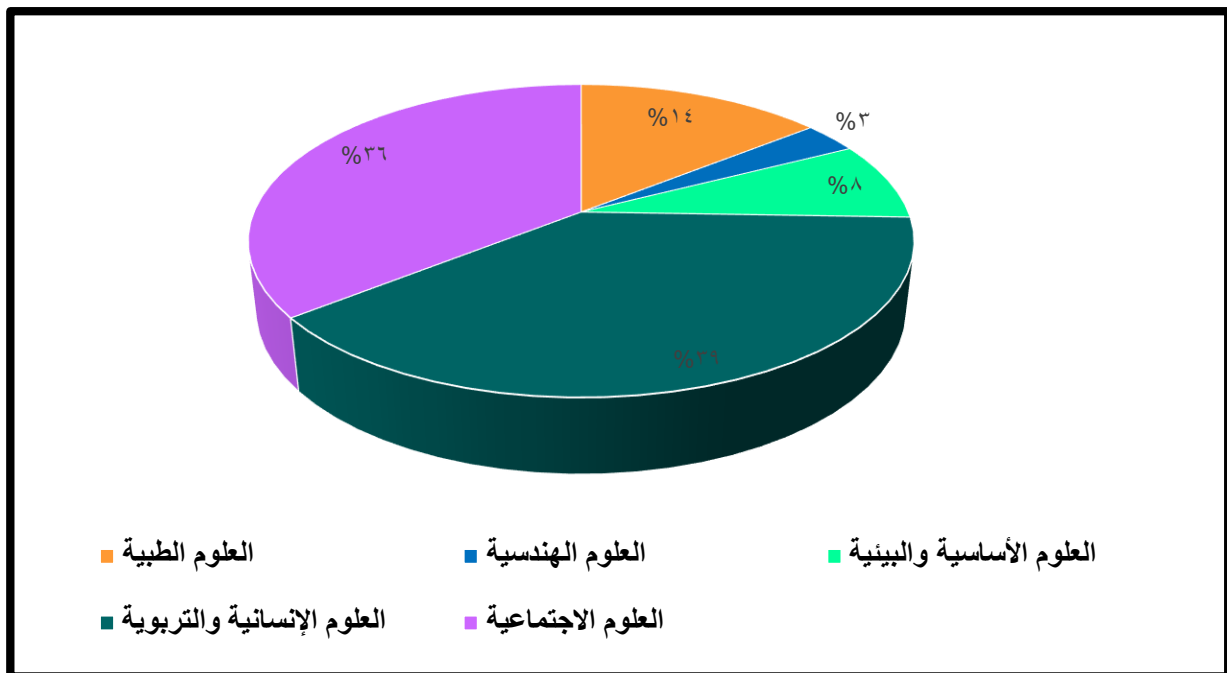
أولاً: أعداد الطلاب المقيدون بقطاعات الجامعة المختلفة للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م

جدول (٨) بيان أعداد الطلاب المقيدون بقطاعات الجامعة المختلفة للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م

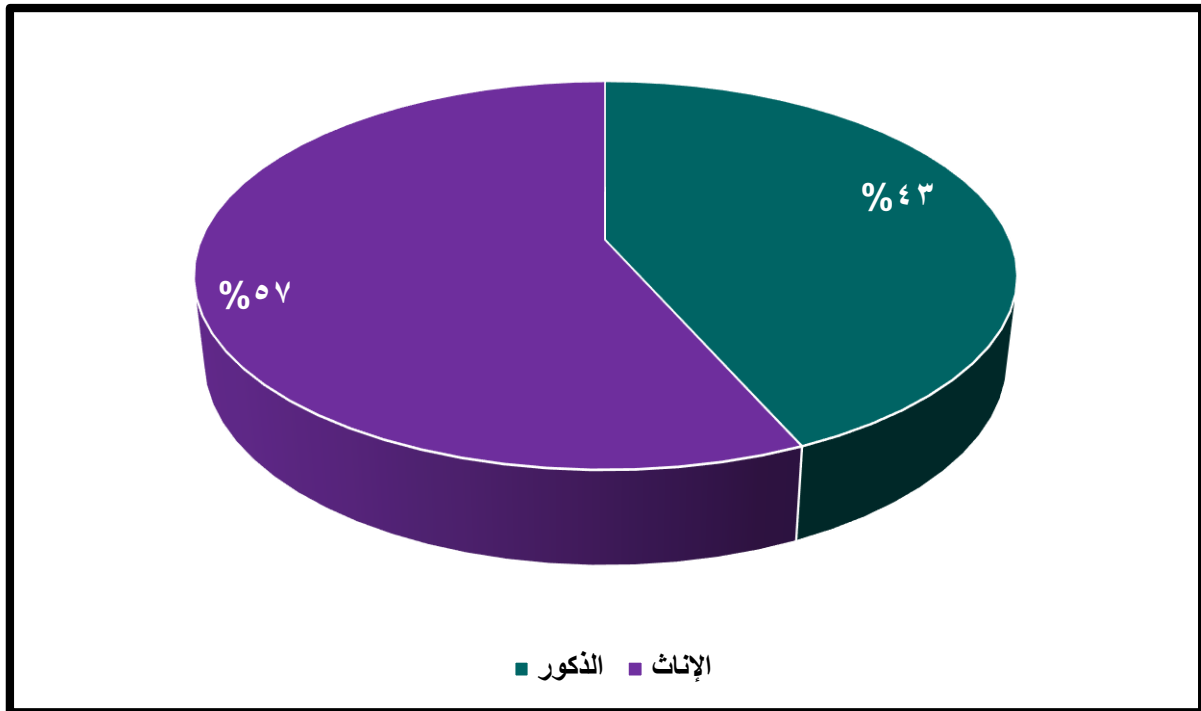
م	الكلية / المعهد	القطاع	عدد الذكور	عدد الإناث	الإجمالي	نسبة الذكور	نسبة الإناث
١	الطب البشري	العلوم الطبية	١١٨٣	١٢٢٦	٢٤٠٩	%٤٩,١١	%٥٠,٨٩
٢	طب الفم والأسنان	العلوم الطبية	٤٦١	٤٧١	٩٣٢	%٤٩,٤٦	%٥٠,٥٤
٣	الصيدلة	العلوم الطبية	٢٩٦	٥١٥	٨١١	%٣٦,٥٠	%٦٣,٥٠
٤	العلاج الطبيعي	العلوم الطبية	٧١١	٨٩٣	١٦٠٤	%٤٤,٣٣	%٥٥,٦٧
٥	التمريض	العلوم الطبية	٧٨١	٩٦٩	١٧٥٠	%٤٤,٦٣	%٥٥,٣٧
٦	المعهد الفني للتمريض	العلوم الطبية	٢٤٤	٢١٨	٤٦٢	%٥٢,٨١	%٤٧,١٩
٧	المعهد الفني الصحي	العلوم الطبية	١٤٧	١٨٥	٣٣٢	%٤٤,٢٨	%٥٥,٧٢
٨	الهندسة	العلوم الهندسية	١١١٥	٢٣١	١٣٤٦	%٨٢,٨٤	%١٧,١٦
٩	الحاسبات والمعلومات	العلوم الهندسية	٣٥٩	١٤٠	٤٩٩	%٧١,٩٤	%٢٨,٠٦
١٠	العلوم	العلوم الأساسية والبيئية	٥٣٢	١٠٢٤	١٥٥٦	%٣٤,١٩	%٦٥,٨١
١١	الزراعة	العلوم الأساسية والبيئية	٧٨٣	١٤٢٠	٢٢٠٣	%٣٥,٥٤	%٦٤,٤٦
١٢	الطب البيطري	العلوم الأساسية والبيئية	٣٣٤	٥٨٣	٩١٧	%٣٦,٤٢	%٦٣,٥٨
١٣	الآداب	العلوم الإنسانية والتربوية	١٦٥٩	٥٠٥٨	٦٧١٧	%٢٤,٧٠	%٧٥,٣٠
١٤	الآثار	العلوم الإنسانية والتربوية	٧٨	١٦٣	٢٤١	%٣٢,٣٧	%٦٧,٦٣
١٥	التربية	العلوم الإنسانية والتربوية	١٢٧٦	٧٧١٨	٨٩٩٤	%١٤,١٩	%٨٥,٨١
١٦	التربية النوعية	العلوم الإنسانية والتربوية	٤٥٥	٢١٧٤	٢٦٢٩	%١٧,٣١	%٨٢,٦٩
١٧	التربية الرياضية	العلوم الإنسانية والتربوية	٣٠١٣	٩٤٢	٣٩٥٥	%٧٦,١٨	%٢٣,٨٢
١٨	الحقوق	العلوم الاجتماعية	٦١٧٢	٣٨٦٢	١٠٠٣٤	%٦١,٥١	%٣٨,٤٩
١٩	التجارة	العلوم الاجتماعية	٥٤٤٨	٤٧٩٠	١٠٢٣٨	%٥٣,٢١	%٤٦,٧٩
٢٠	الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	العلوم الاجتماعية	١٢٩	٢٨٩	٤١٨	%٣٠,٨٦	%٦٩,١٤
الإجمالي			٢٥١٧٦	٣٢٨٧١	٥٨٠٤٧	%٤٣,٣٧	%٥٦,٦٣



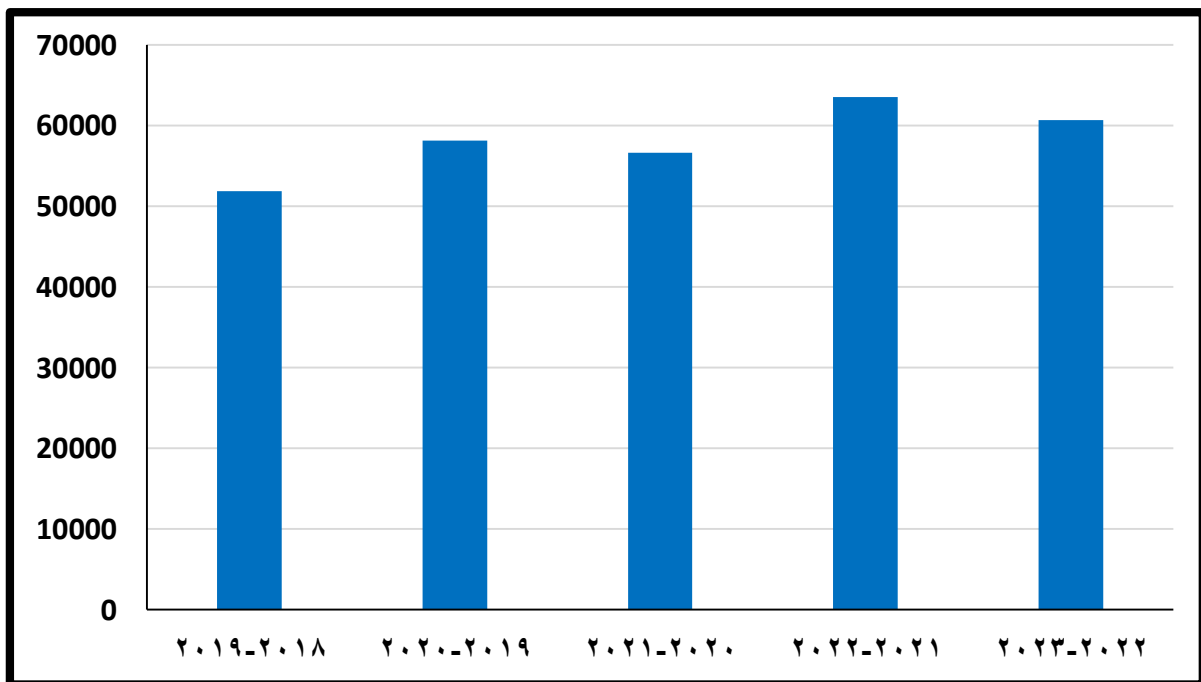
شكل (١٢) أعداد الطلاب (الذكور - الإناث) المقيدون بالمرحلة الجامعية الأولى بقطاعات جامعة جنوب الوادي المختلفة في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



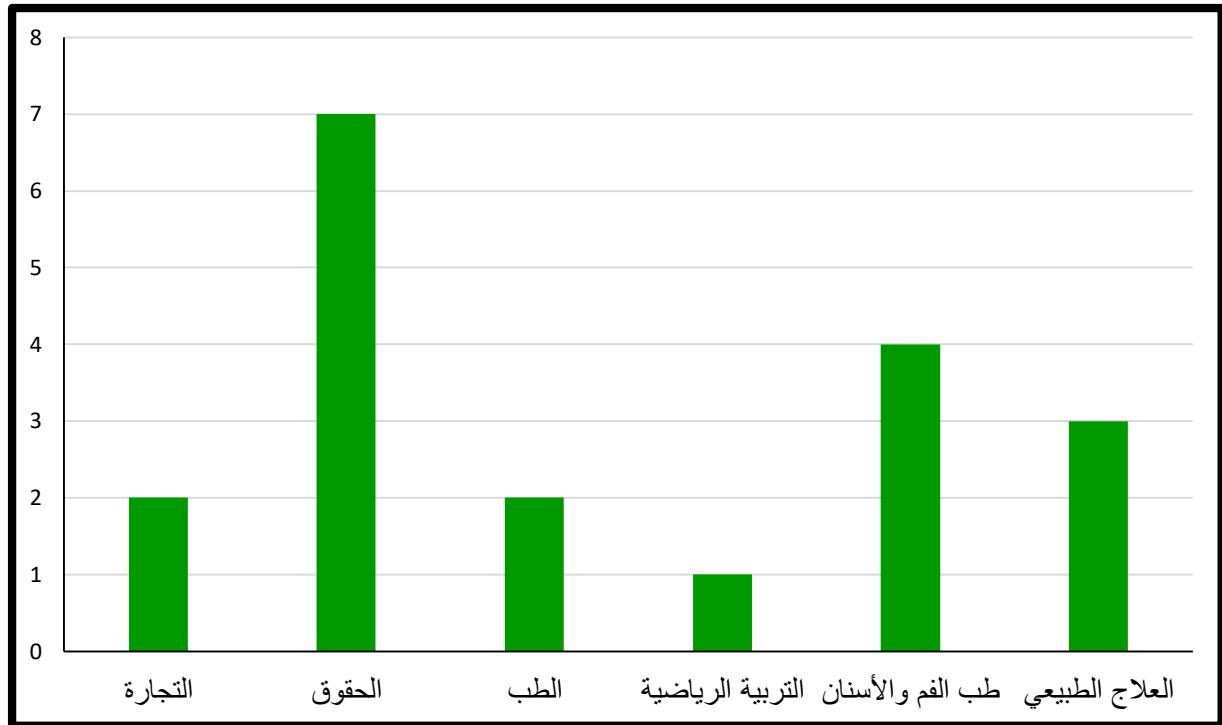
شكل (١٣) نسب أعداد الطلاب بالمرحلة الجامعية الأولى بقطاعات جامعة جنوب الوادي المختلفة في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



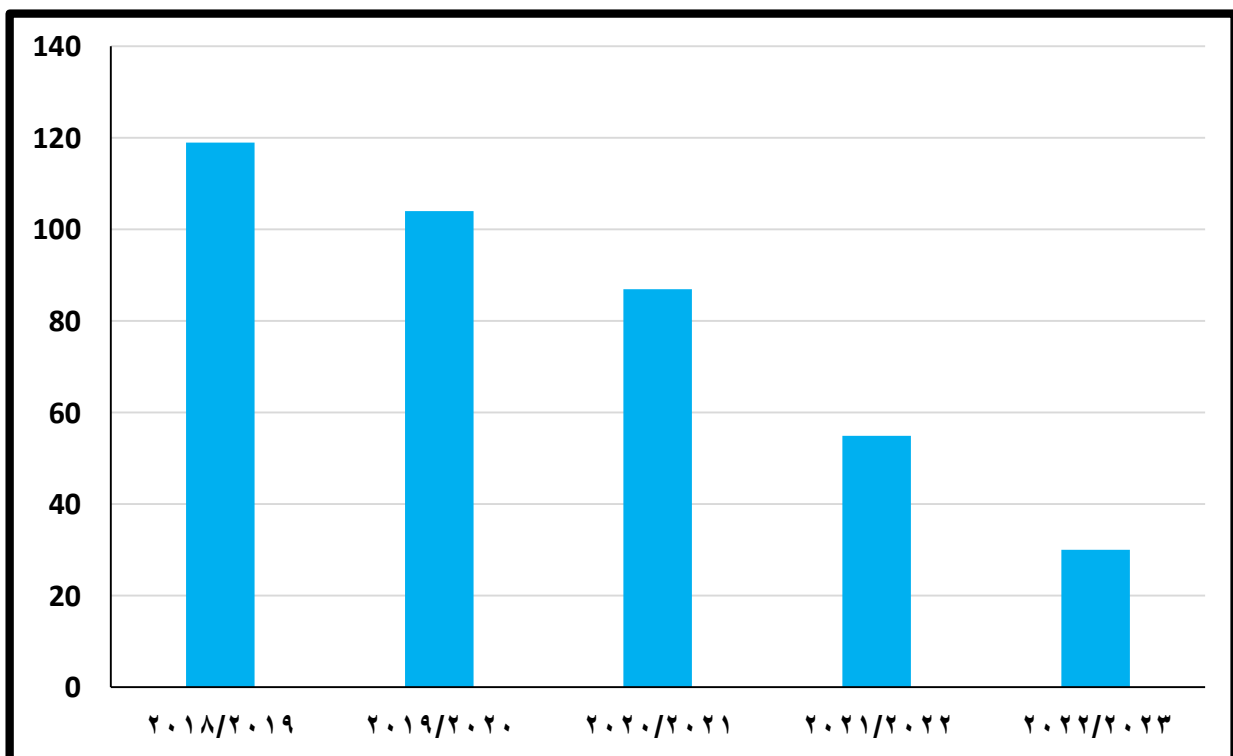
شكل (١٤) نسبة أعداد الطلاب الذكور والإناث المقيدين بالمرحلة الجامعية الأولى بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م



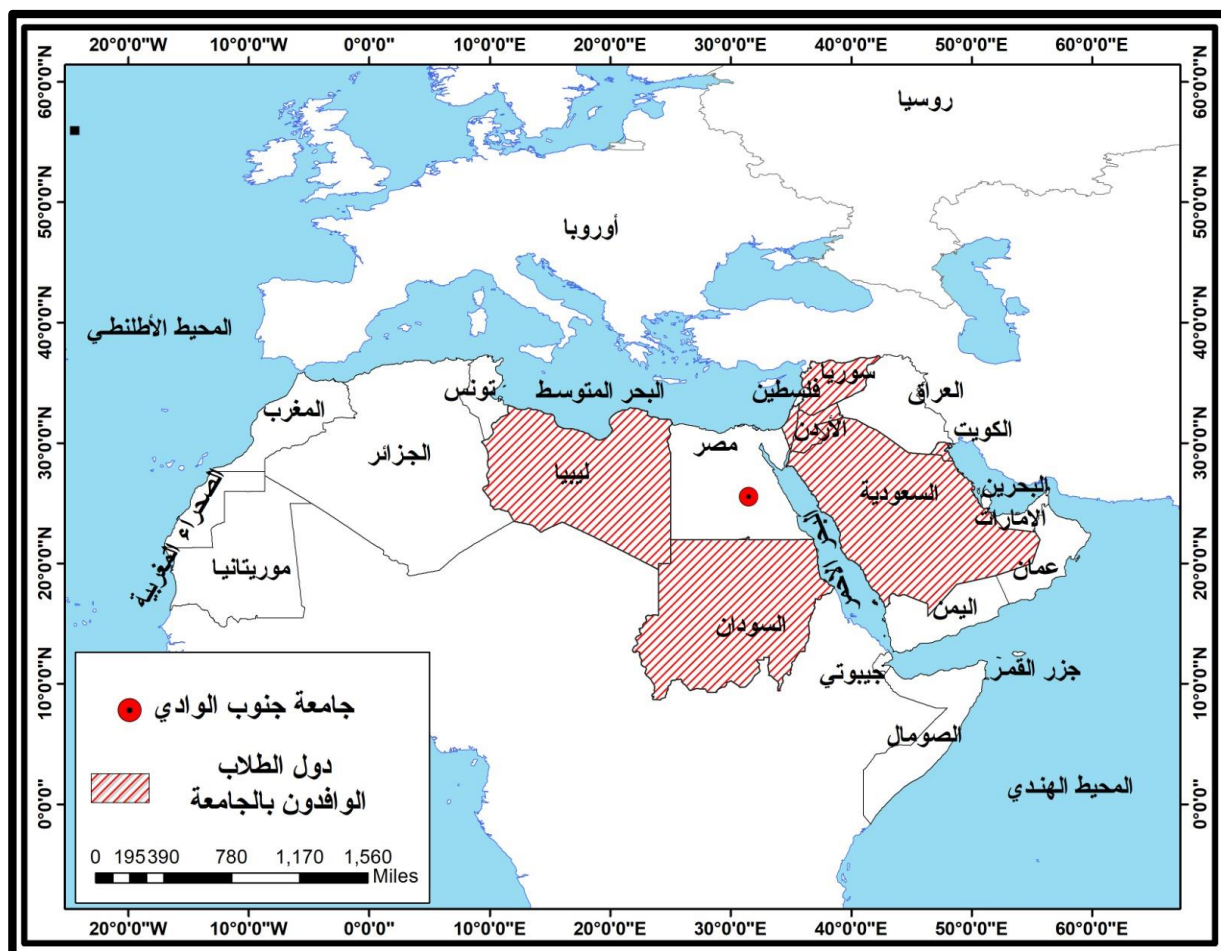
شكل (١٥) تطور أعداد الطلاب المقيدين بالمرحلة الجامعية الأولى بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ م إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م



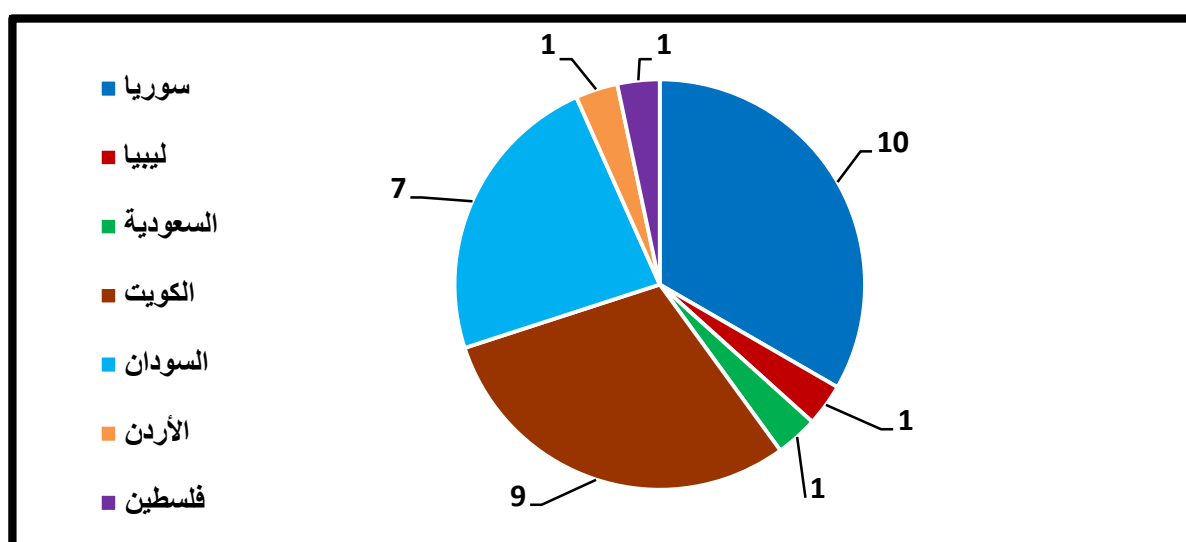
شكل (١٦) أعداد الطلاب الوافدين المقيدين بالمرحلة الجامعية الأولى بكليات جامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢م



شكل (١٧) تطور أعداد الطلاب الوافدين المقيدين في جامعة جنوب الوادي بالمرحلة الجامعية الأولى في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٢م



شكل (١٨) الدول التي ينتمي إليها الطلاب الوافدون المقيدون بالمرحلة الجامعية الأولى بكليات جامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م

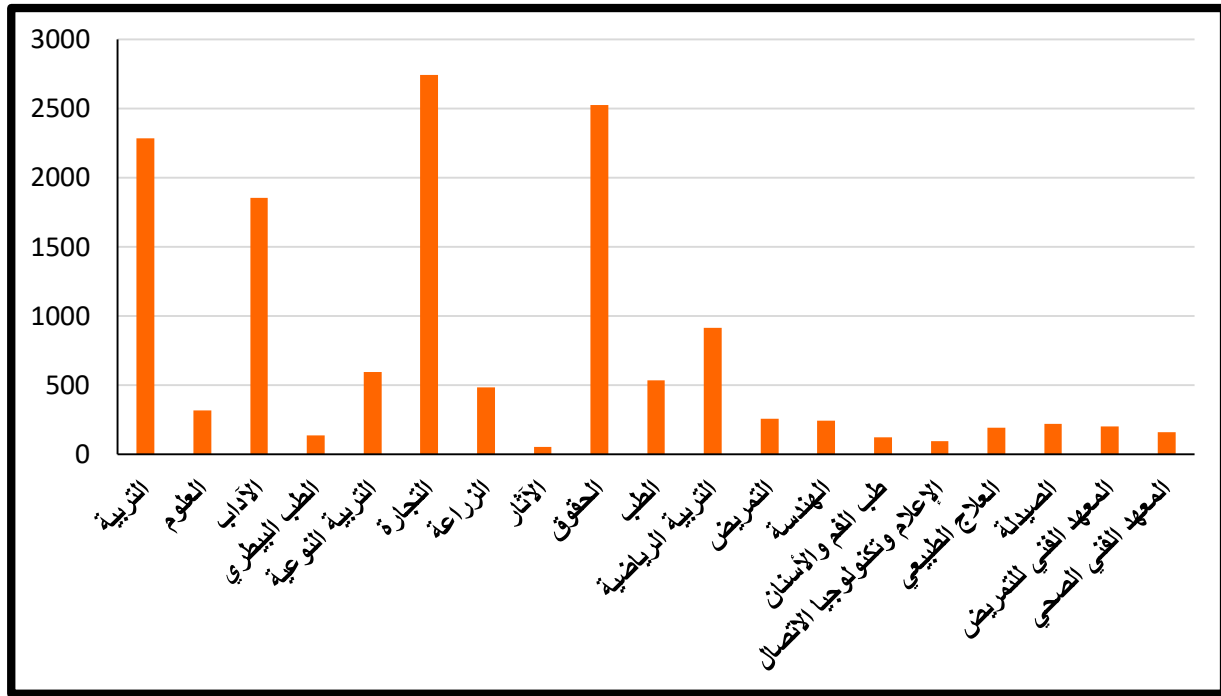


شكل (١٩) أعداد الطلاب الوافدين من دول العالم للدراسة بالمرحلة الجامعية الأولى بكليات جامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م

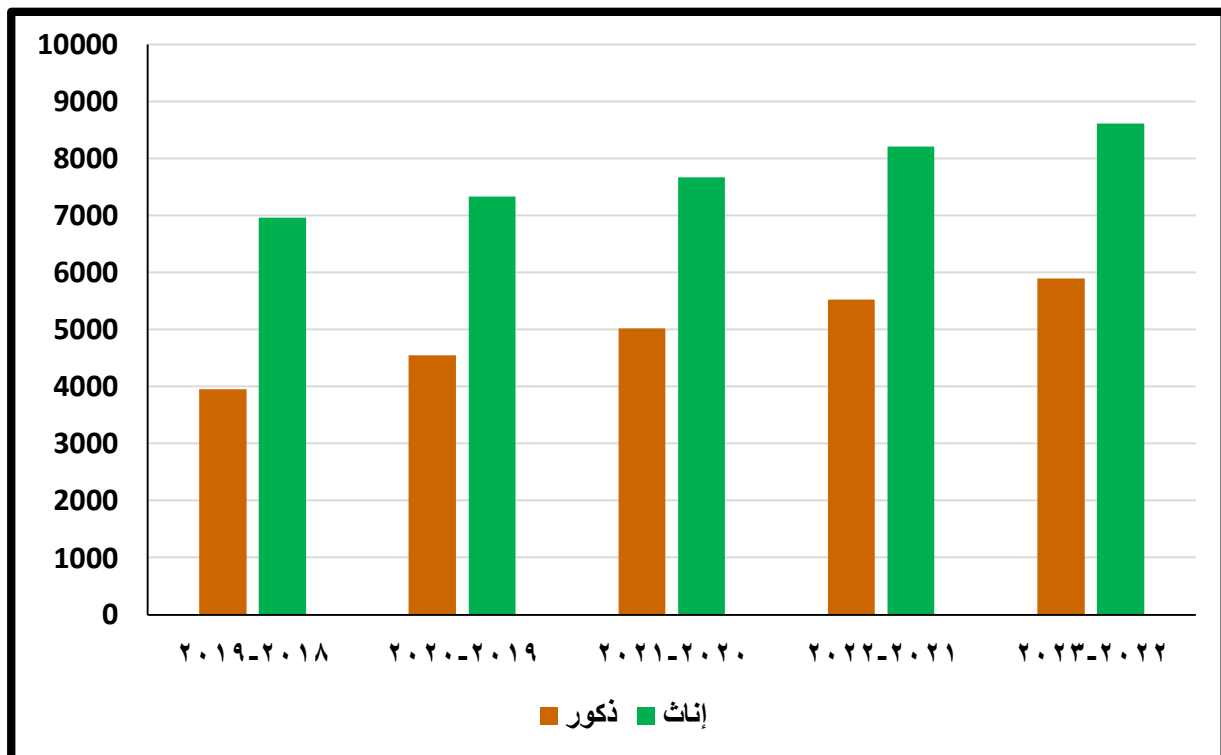
ثانياً: تطور أعداد الطلاب المقيدين بالبرامج الخاصة بالمرحلة الجامعية الأولى في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م

جدول (٩) تطور أعداد الطلاب المقيدين في جامعة جنوب الوادي بالبرامج الخاصة بالمرحلة الجامعية الأولى في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م

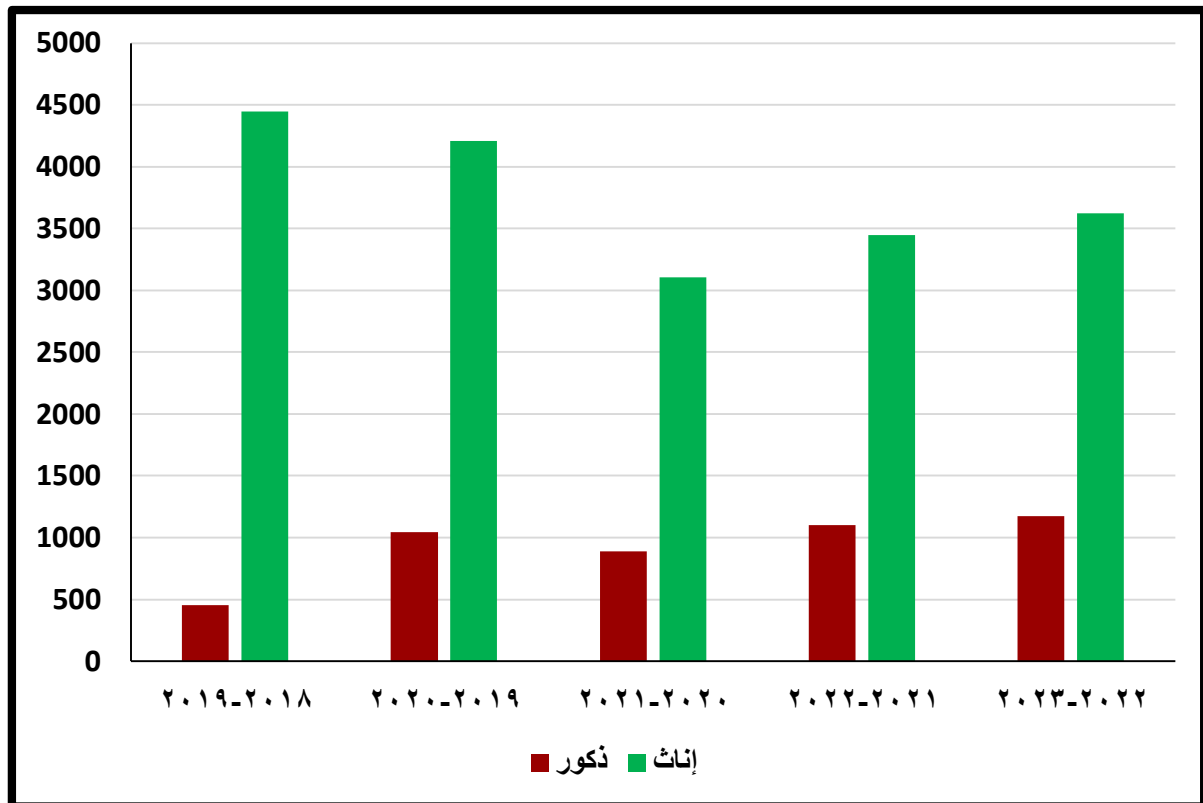
البرنامج	العام الجامعي				
	٢٠١٩/٢٠١٨	٢٠٢٠/٢٠١٩	٢٠٢١/٢٠٢٠	٢٠٢٢/٢٠٢١	٢٠٢٣/٢٠٢٢
معلم الرياضيات باللغة الانجليزية -كلية التربية	٣٠	٤٥	٥٣	٥١	٤٥
معلم الفيزياء والكيمياء باللغة الانجليزية-كلية التربية	٣٥	٧٢	٧٤	٣٩	٣١
معلم العلوم البيولوجية باللغة الانجليزية -كلية التربية	١٢٦	١٧٠	١٧٠	١٥١	١٢٧
معلم الفيزياء باللغة الانجليزية كلية التربية	١٧	١٦	٨	٤	٨
معلم الكيمياء باللغة الانجليزية كلية التربية	٣٤	١٩	١٦	٦٤	٦٣
معلم العلوم باللغة الانجليزية كلية التربية	٢٢٥	٣٢٥	٤٨٣	٣١٤	٣٢٢
برنامج بابلو تكنولوجي كلية العلوم	٠	٠	٠	٧٠	٥٦
المساحة ونظم المعلومات كلية الآداب	٠	٠	٥١	٢١٠	٣٧٦
الفئات الخاصة كلية الآداب	٠	٠	٢٨	١٠٤	٢٠٢
الترجمة الى الفرنسية كلية الآداب	٠	٠	١٣	٤٣	٩٦
اللغة الانجليزية والترجمة كلية الآداب	٠	٠	٠	٧٥	٧١
المحاسبة باللغة الإنجليزية كلية التجارة	٢٢٤١	٢٣٣٦	٢٤٥٥	٣٢٠٤	٣٠٢٤
الصيدلة الإكلينيكية كلية الصيدلة	٩٩	٨٠	٦٤	٦٨	٦١
الإجمالي	٢٨٠٧	٣٠٦٣	٣٤١٥	٤٣٩٧	٤٤٨٢



شكل (٢٠) إجمالي أعداد الخريجين من كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي بالمرحلة الجامعية الأولى في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م

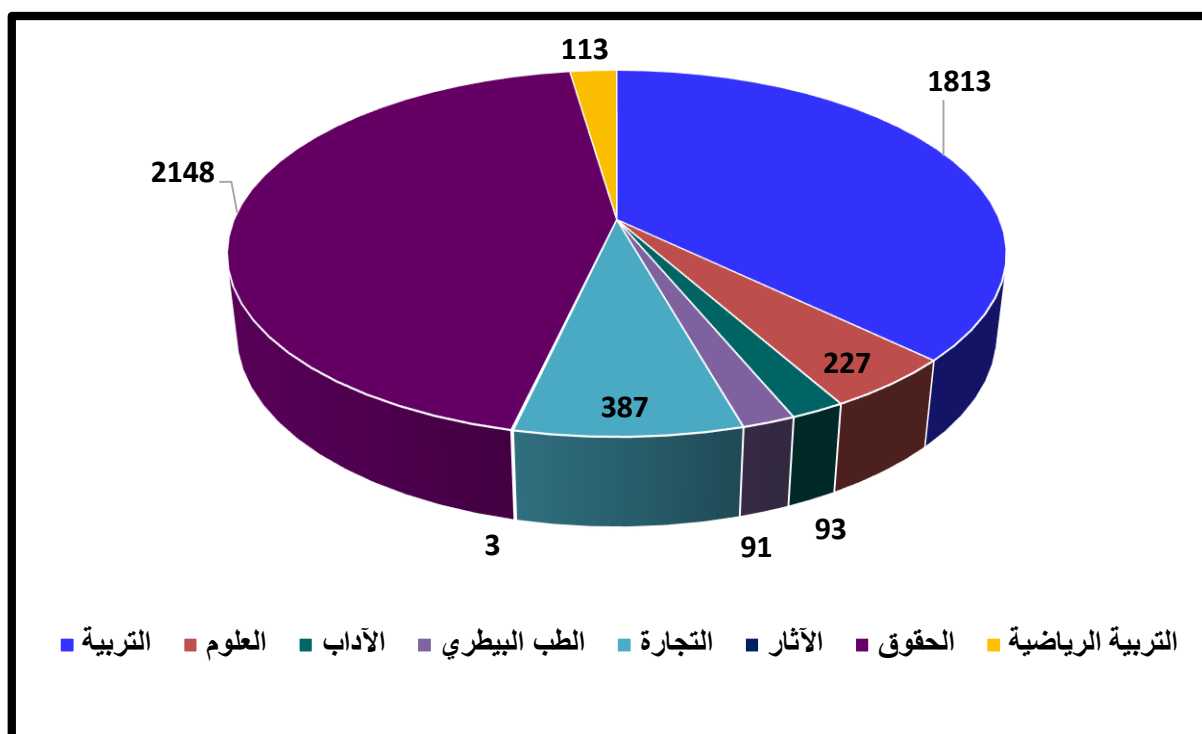


شكل (٢١) تطور أعداد الخريجين (ذكور/ إناث) بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م

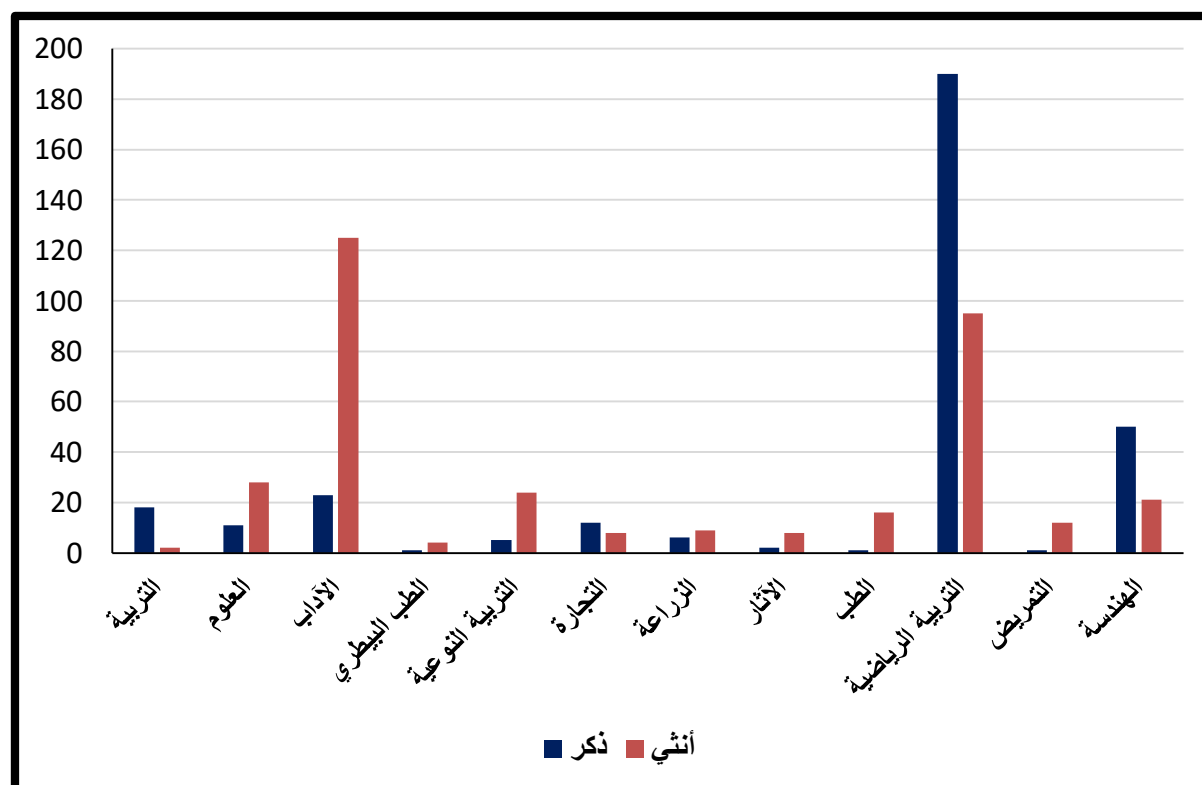


شكل (٢٢) تطور أعداد الطلاب والطالبات المقيمين بالمدن الجامعية بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م

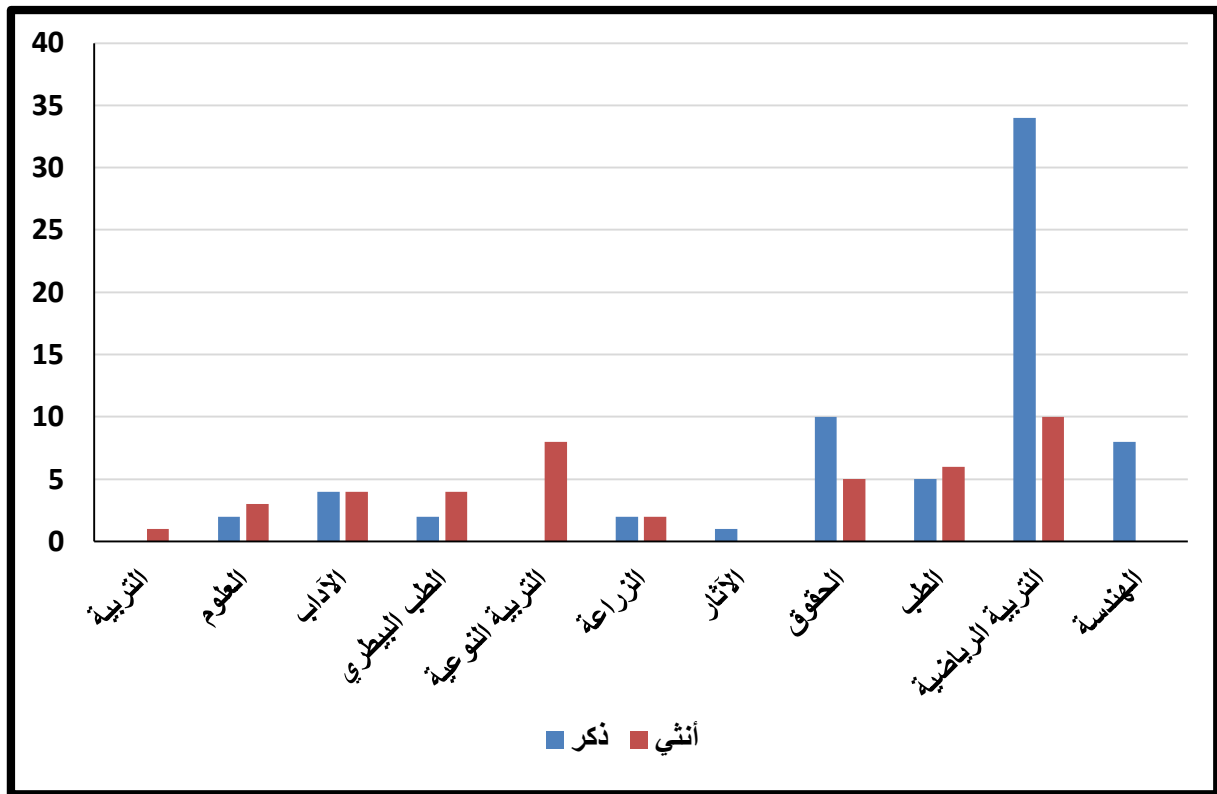
٢-٧-١ البيانات الكمية لأنشطة الجامعة في قطاع الدراسات العليا والبحوث



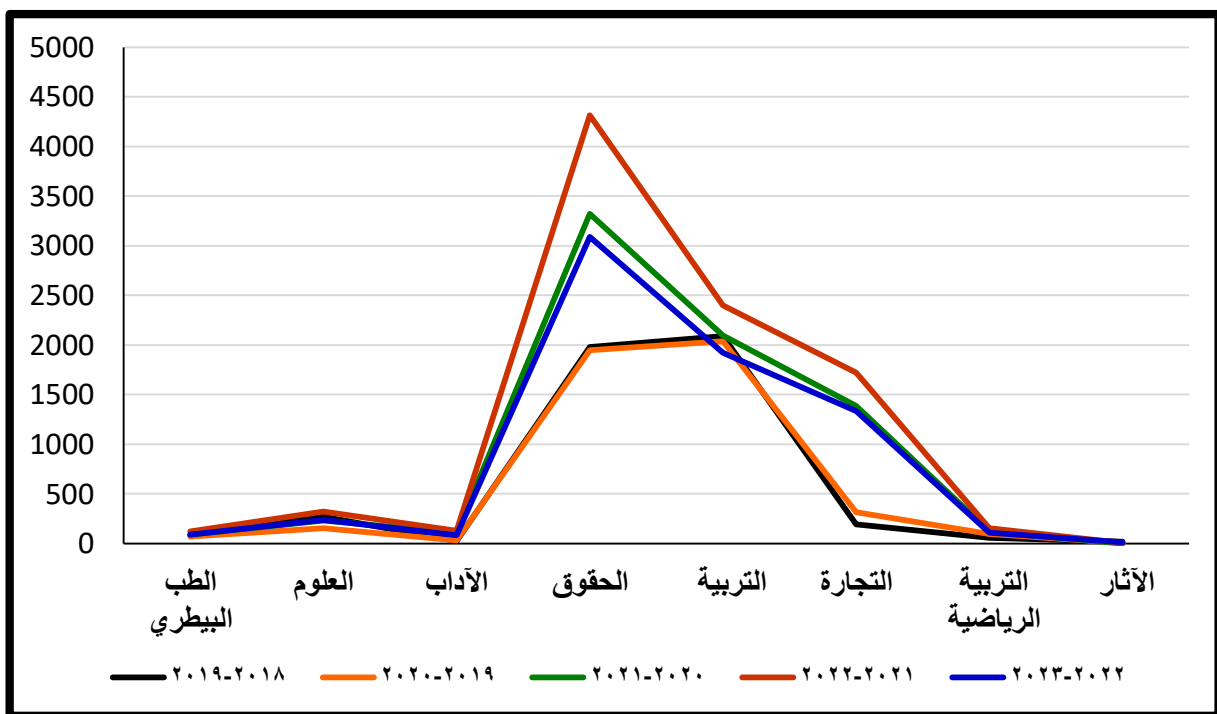
شكل (٢٣) إجمالي أعداد الطلاب المقيدون في دبلومات الدراسات العليا بكلليات الجامعة في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



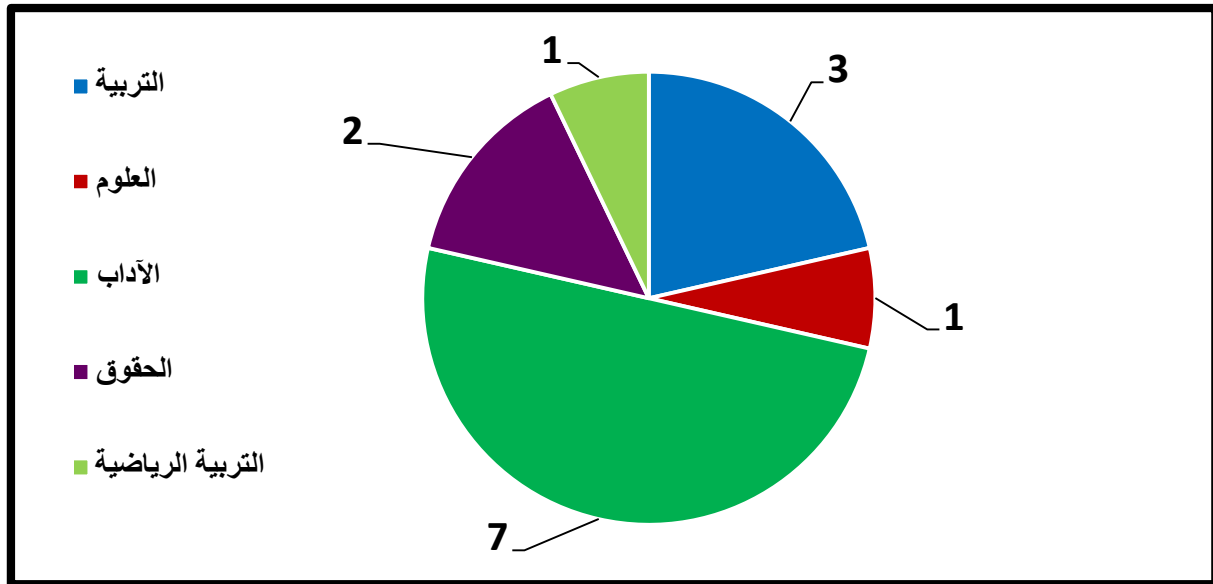
شكل (٢٤) إجمالي أعداد الطلاب المقيدون لدرجة الماجستير بكلليات الجامعة في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



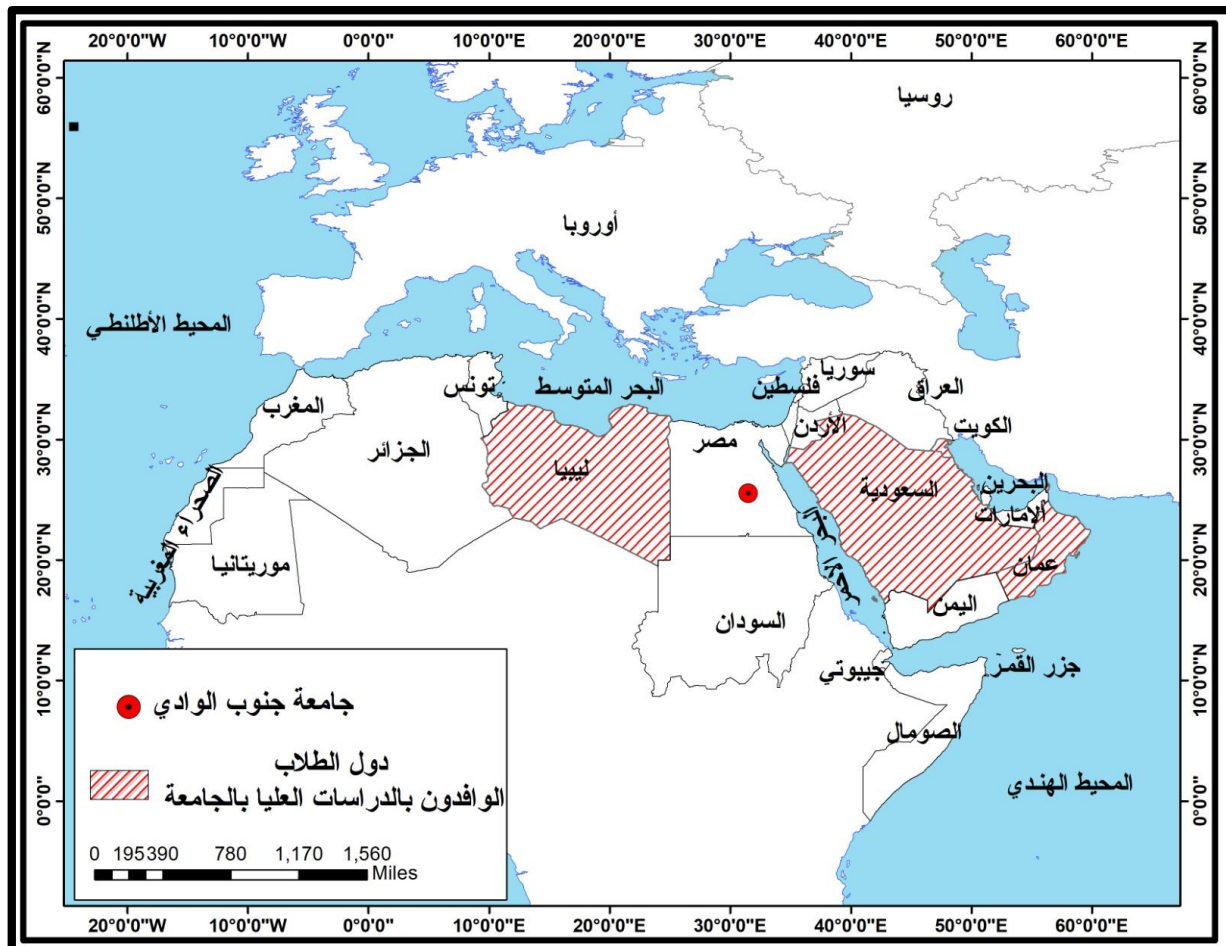
شكل (٢٥) إجمالي أعداد طلاب الدكتوراه المقيدين بكليات الجامعة في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢م



شكل (٢٦) تطور أعداد الطلاب المقيدين في دبلومات الدراسات العليا بكليات الجامعة في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٢م

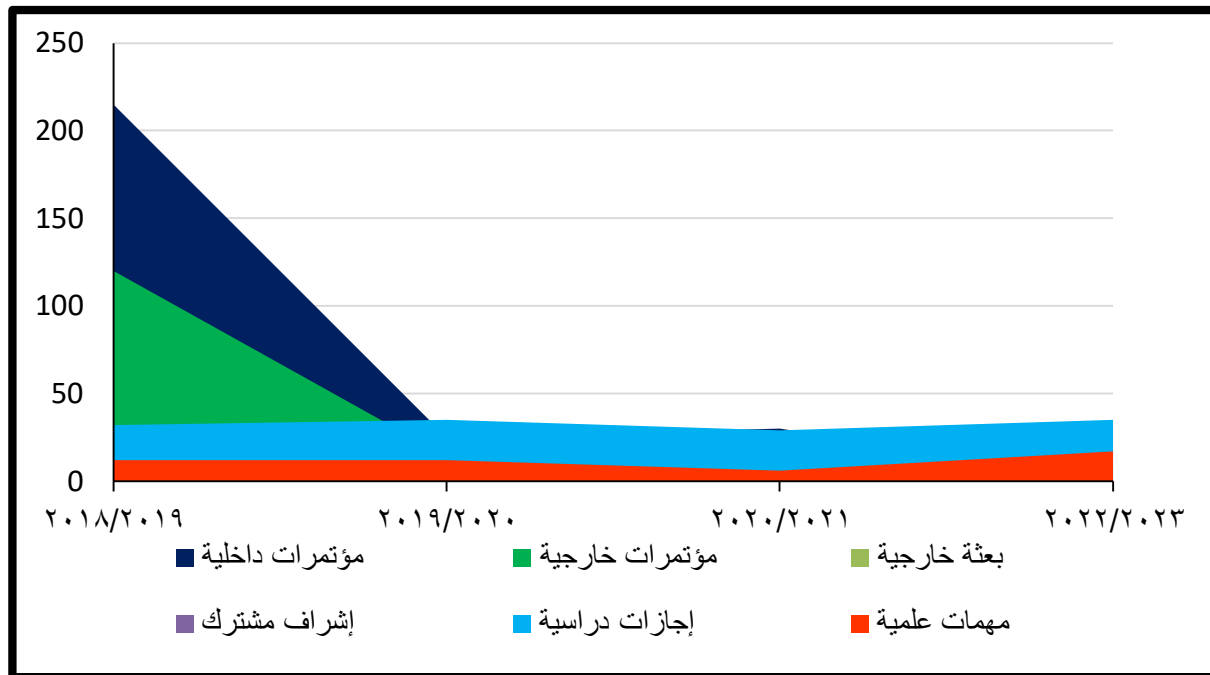


شكل (٢٧) إجمالي أعداد الطلاب الوافدين المقيدين بالدراسات العليا بكليات الجامعة في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م

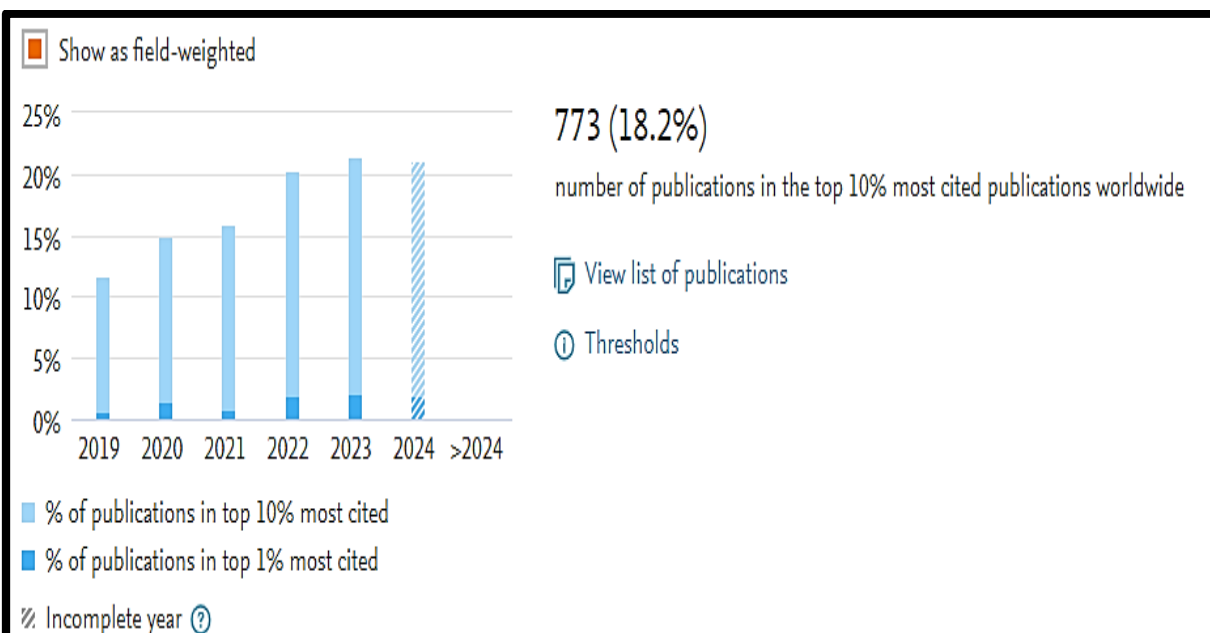


شكل (٢٨) الدول التي ينتمي إليها الطلاب الوافدين المقيدين بالدراسات العليا بكليات الجامعة في العام الجامعي

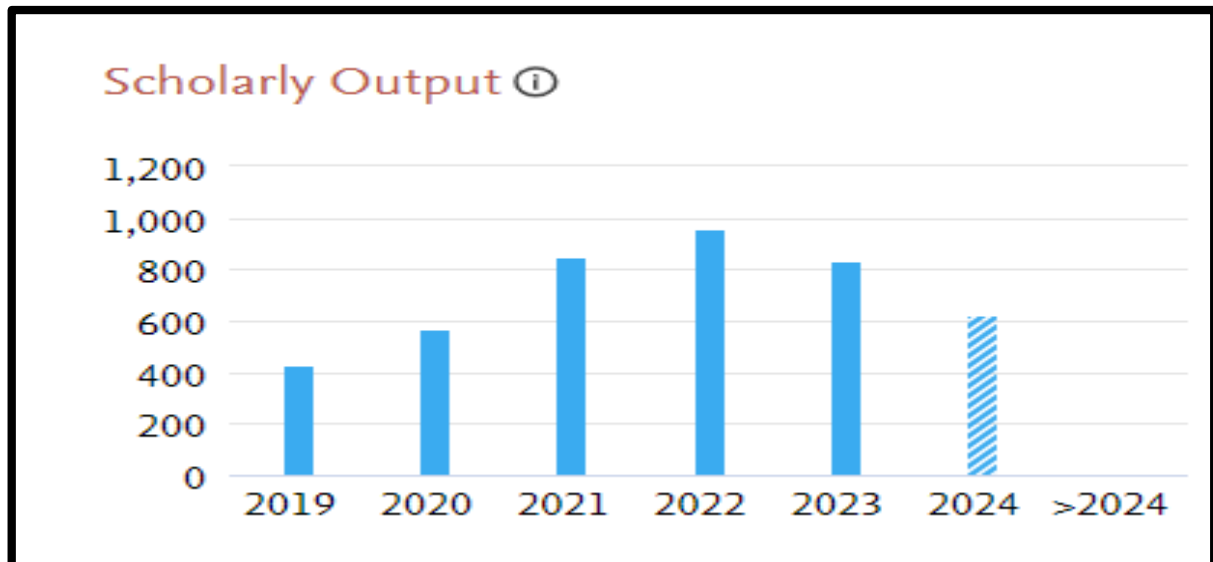
٢٠٢٢/٢٠٢٣م



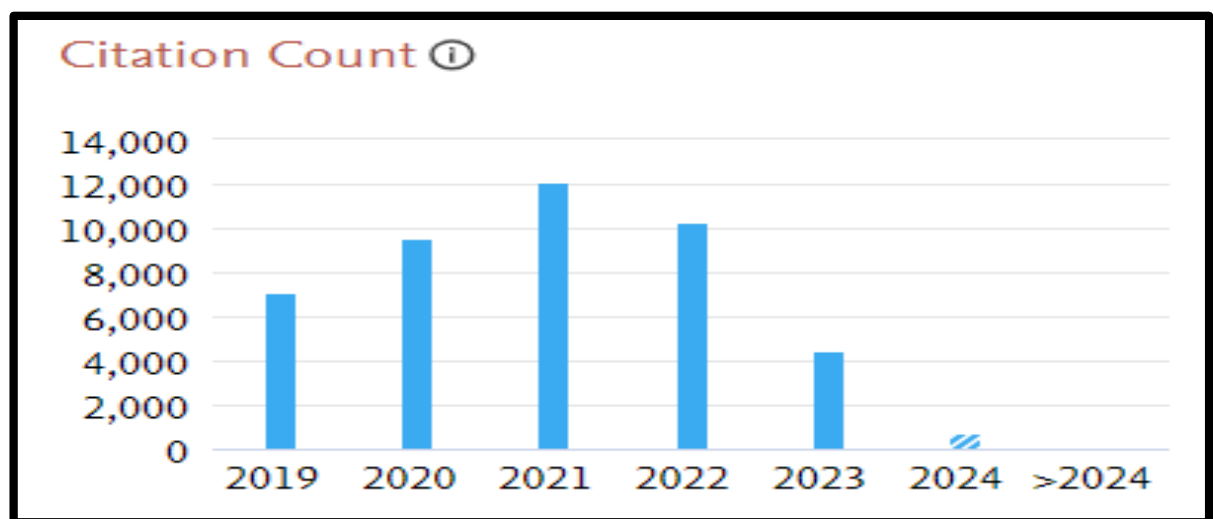
شكل (٢٩) تطور الأنشطة العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



شكل (٣٠) تطور عدد النشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٤م



شكل (٣١) تطور أعداد الأبحاث الدولية لجامعة جنوب الوادي وفقا لـ Scopus للأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٤م



شكل (٣٢) تطور معدل الاستشهاد بالبحوث العلمية لجامعة جنوب الوادي وفقا لقاعدة بيانات Scopus في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٤م

جدول (١٠) تطور معدل التصنيف الدولي بجامعة جنوب الوادي في الأعوام من ٢٠٢١/٢٠٢٢م إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٤م

ملاحظات	العام			التصنيف
	٢٠٢٣/٢٠٢٤م	٢٠٢٢/٢٠٢٣م	٢٠٢١/٢٠٢٢م	
تراجعت نتائج هذا التصنيف ويعد تزايد الجامعات المشاركة عالمياً من التحديات وتحتاج إلى التحسين في معدل الأداء	في الفئة ١٣١-١٥٠	في الفئة ١٣١-١٥٠ من ٢٠٠ جامعة عربياً، والترتيب ٢٥ من ٣٣ جامعة محلياً.	في الفئة ٩١-١٠٠ من ١٨١ جامعة عربياً، والترتيب ١٥ من ٢٩ جامعة محلياً.	QS Arab Region Rankings
إدراج لأول مرة بالتصنيف	في الفئة ١٠٥١-١١٠٠	لم يتم إدراج الجامعة	لم يتم إدراج الجامعة	QS World University Rankings: Sustainability
تراجعت نتائج هذا التصنيف ويعد تزايد الجامعات المشاركة عالمياً من التحديات وتحتاج إلى التحسين في معدل الأداء	الإعلان نهاية العام	٩٧٩ من بين ١١٨٣ جامعة عالمياً	٨٦٥ من ١٠٥٠ جامعة عالمياً	UI GreenMetric World
تراجعت نتائج هذا التصنيف ويجارى تلافي نقاط الضعف في الإصدار الجديد في ظل تزايد الجامعات المشاركة فيه	١٥٠٠-١٢٠١	١٢٠٠-١٠٠١	١٠٠٠-٨٠١	World University Rankings
تحسن ملحوظ في تصنيف الجامعة	٨٠٠-٦٠١	١٠٠٠-٨٠١	+١٠٠٠	Times Higher Education THE - Impact Ranking
ثبات نتائج التصنيف	٨٠٠-٦٠١ دولياً ١٢ من ٢٢ محلياً	٨٠٠-٦٠١	٦٠٠-٥٠١	Times Higher Education حسب الموضوعات البحثية- علوم الفيزياء
ظهرت الجامعة لأول مرة في مركز متقدم في العلوم الهندسية دولياً ومحلياً	٨٠٠-٦٠١ دولياً ٧ من ٢٥ محلياً	٥٠٠-٤٠١	لم يتم إدراج الجامعة	Times Higher Education حسب العلوم الهندسية
ظهرت الجامعة لأول مرة في مركز متقدم في العلوم الحياتية دولياً ومحلياً	٨٠٠-٦٠١ دولياً ١٢ من ١٨ محلياً	٨٠٠-٦٠١	لم يتم إدراج الجامعة	Times Higher Education حسب علوم الحياة
ظهرت الجامعة لأول مرة في مركز متقدم في العلوم الحياة دولياً ومحلياً	١٠٠٠-٨٠١	+٨٠١	لم يتم إدراج الجامعة	Times Higher Education حسب العلوم السريرية والصحية

ملاحظات	العام			التصنيف
	٢٠٢٣/٢٠٢٤م	٢٠٢٢/٢٠٢٣م	٢٠٢١/٢٠٢٢م	
تراجع التصنيف يرجع لزيادة الجامعات الناشئة المشاركة (تصنيف يختص بالجامعات أقل من ٥٠ عام منذ الإنشاء	٤٠١-٥٠٠	٣٥١-٤٠٠	٢٥١-٣٠٠	Young University Rankings
-	لم يتم الإعلان	لم يتم الإعلان	٢٥١-٣٠٠	Emerging economies
لم تظهر أي جامعة مصرية في هذا التصنيف إلى الآن لاعتماده على الاستبيانات كدرجة في التقييم بشكل كبير	لم يتم إدراج الجامعة	لم يتم إدراج الجامعة	لم يتم إدراج الجامعة	World Reputation Rankings
حافظت الجامعة على نفس الترتيب محلياً ودولياً في ظل تزايد الجامعات المشاركة بنسبة ٤٠% دولياً و١٤% محلياً بالنسبة للعام السابق لظهور الجامعة لأول مرة	لم يتم الإعلان	٧١-٨٠ من ٢١٧ دولياً و٢٥ من ٤٠ محلياً	٧١-٨٠ من ١٥٥ عربياً و٢٥ من ٣٥ محلياً	Arab University Rankings
تحسن ملحوظ في تصنيف الجامعة	١٧٩١	٢١٠٢	٢٢٨٦	Webometrics ranking
تحسن ملحوظ في تصنيف الجامعة	٥٩	٧٠	-	Webometrics ranking Arab World
تحسن ملحوظ في تصنيف الجامعة	٤٣	٥٠	-	Webometrics ranking Africa
من المتوقع خلال العامين المقبلين ظهور الجامعة في هذا التصنيف	لم يتم إدراج الجامعة	لم يتم إدراج الجامعة	لم يتم إدراج الجامعة	Shanghai Ranking Academic Ranking of World Universities
ظهرت الجامعة لأول مرة في مركز متقدم في الهندسة الكهربائية والإلكترونية دولياً ومحلياً	٤٠١-٥٠٠	لم يتم إدراج الجامعة	لم يتم إدراج الجامعة	Shanghai Ranking Electrical & Electronic Engineering
ظهرت الجامعة لأول مرة في مركز متقدم في الطب البيطري دولياً ومحلياً	٢٠١-٣٠٠	لم يتم إدراج الجامعة	لم يتم إدراج الجامعة	Shanghai Ranking Veterinary Sciences

ملاحظات	العام			التصنيف
	٢٠٢٣/٢٠٢٤م	٢٠٢٢/٢٠٢٣م	٢٠٢١/٢٠٢٢م	
ظهرت الجامعة لأول مرة في مركز متقدم محلياً	لم يتم الإعلان	٥٢٢٨	لم يتم إدراج الجامعة	Nature index World
ظهرت الجامعة لأول مرة في مركز متقدم محلياً	لم يتم الإعلان	٢٣	لم يتم إدراج الجامعة	Nature index Egypt
تحسن ملحوظ في تصنيف الجامعة	١٤٢٣	١٥٤٤	١٦٨٧	University Ranking by Academic Performance (URAP) World
ظهرت الجامعة لأول مرة في مركز متقدم محلياً	١٢٩٢ عالمياً ١٩ محلياً	لم يتم إدراج الجامعة	لم يتم إدراج الجامعة	University Ranking by Academic Performance (URAP) Field Ranking مجال الهندسة
ظهرت الجامعة لأول مرة في مركز متقدم محلياً	١٤٧٦ عالمياً ١٧ محلياً	لم يتم إدراج الجامعة	لم يتم إدراج الجامعة	University Ranking by Academic Performance (URAP) Field Ranking مجال العلوم البيولوجية
ظهرت الجامعة لأول مرة في مركز متقدم محلياً	١٥٦٦ عالمياً ٢٠ محلياً	لم يتم إدراج الجامعة	لم يتم إدراج الجامعة	University Ranking by Academic Performance (URAP) Field Ranking العلوم الطبية والصحية
تحسن ملحوظ في التصنيف	١٠٤٩	١٢٤٣	لم يتم إدراج الجامعة	US News ranking World
تحسن ملحوظ في التصنيف	٨٠٢	٩٧٣	لم يتم إدراج الجامعة	US News ranking Engineering
ظهرت الجامعة لأول مرة في مركز متقدم	٩٣٨	لم يتم إدراج الجامعة	لم يتم إدراج الجامعة	US News ranking Chemistry
ظهرت الجامعة في النسخة الأولى للتصنيف	لم يتم الإعلان	٤٩	لم يتم ظهور التصنيف	المنطقة العربية التصنيف العربي للجامعات

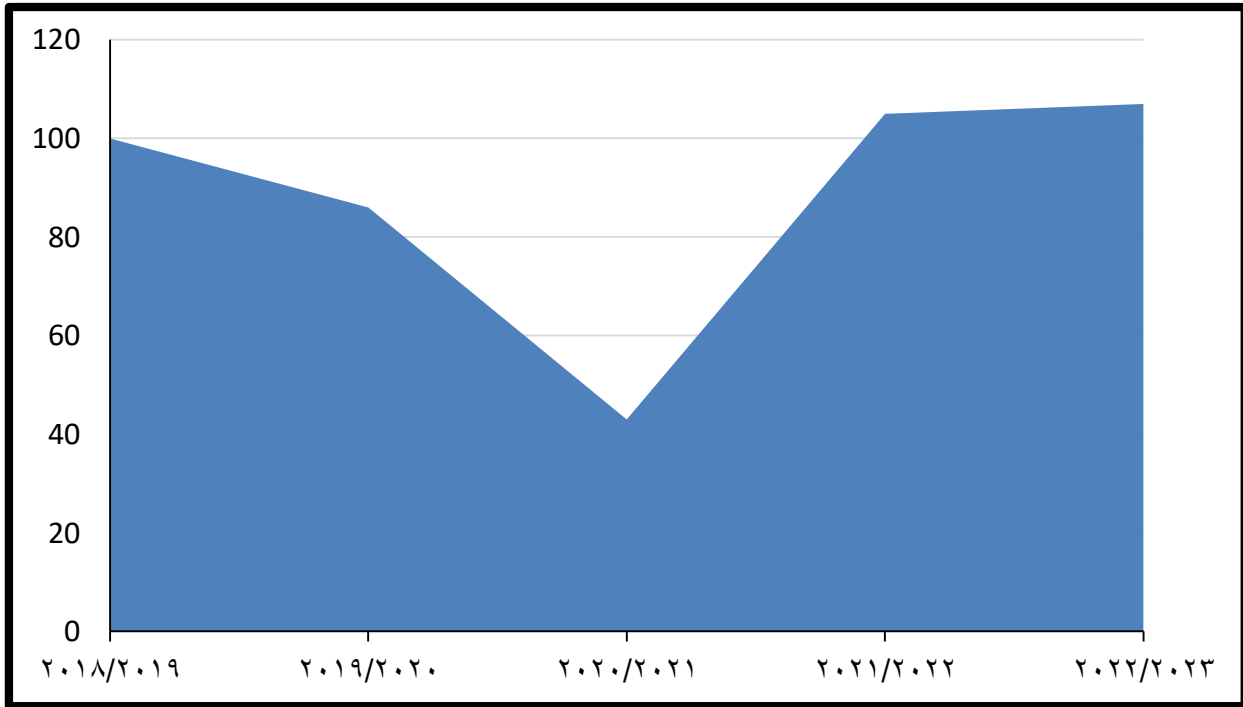


شكل (٣٣) شهادة تصنيف جامعة جنوب الوادي في تصنيف المقياس العالمي للجامعات المحافظة علي البيئة "green metric university ranking" لعام ٢٠٢٣م

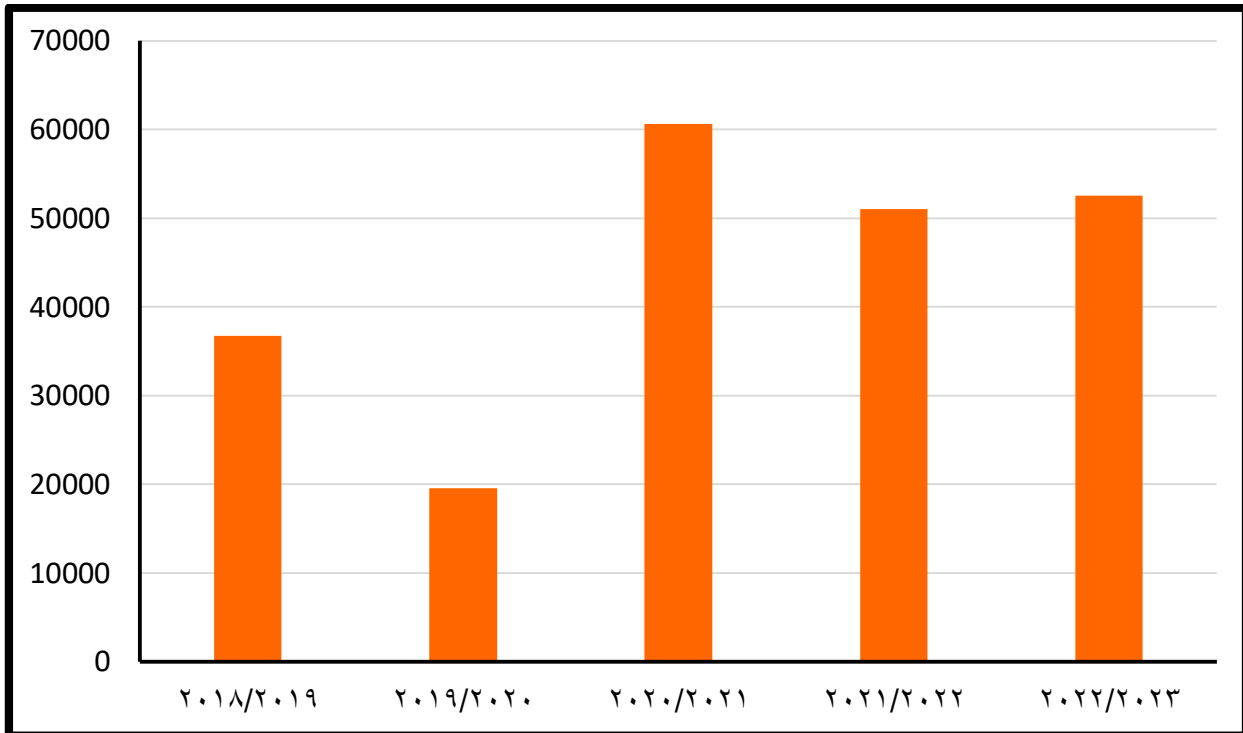


شكل (٣٤) شهادة تصنيف جامعة جنوب الوادي في التصنيف العربي للجامعات لعام ٢٠٢٣م

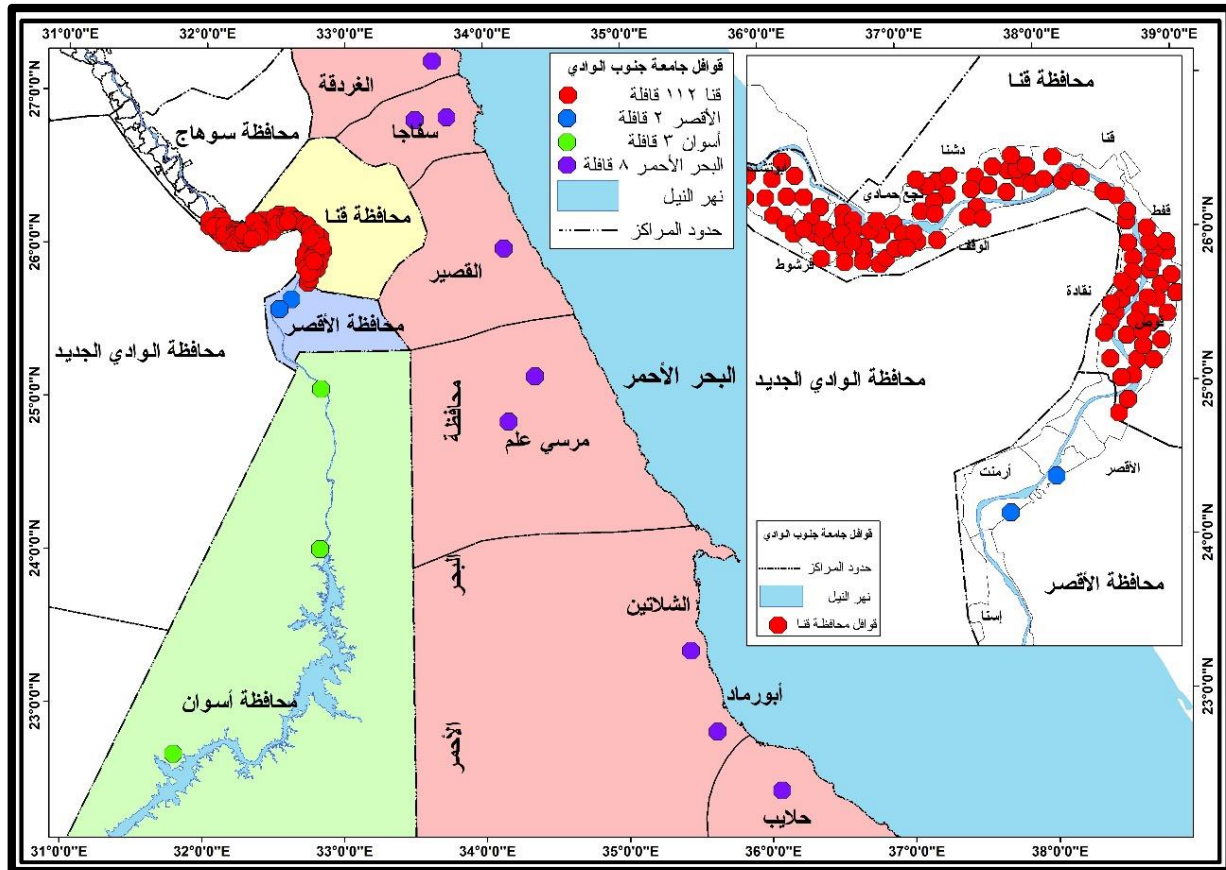
٣-٧-١ البيانات الكمية لأنشطة الجامعة في قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة



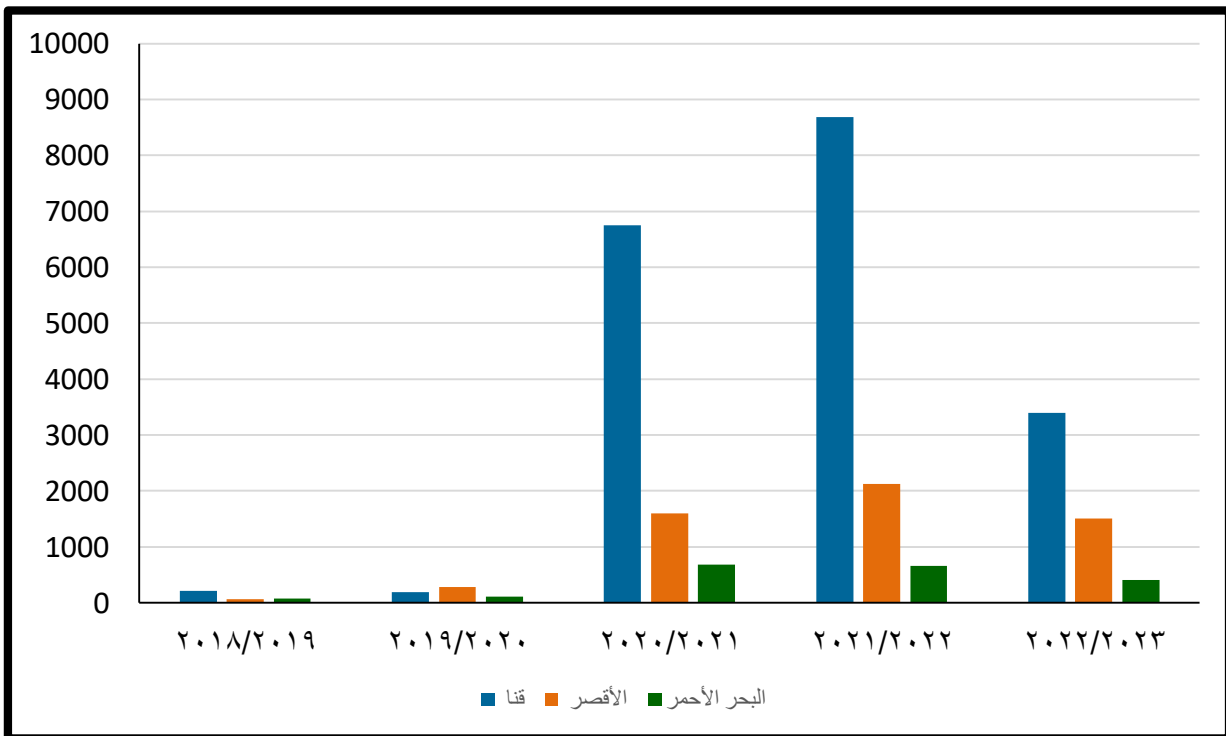
شكل (٣٥) تطور أعداد القوافل التي قامت بها جامعة جنوب الوادي لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



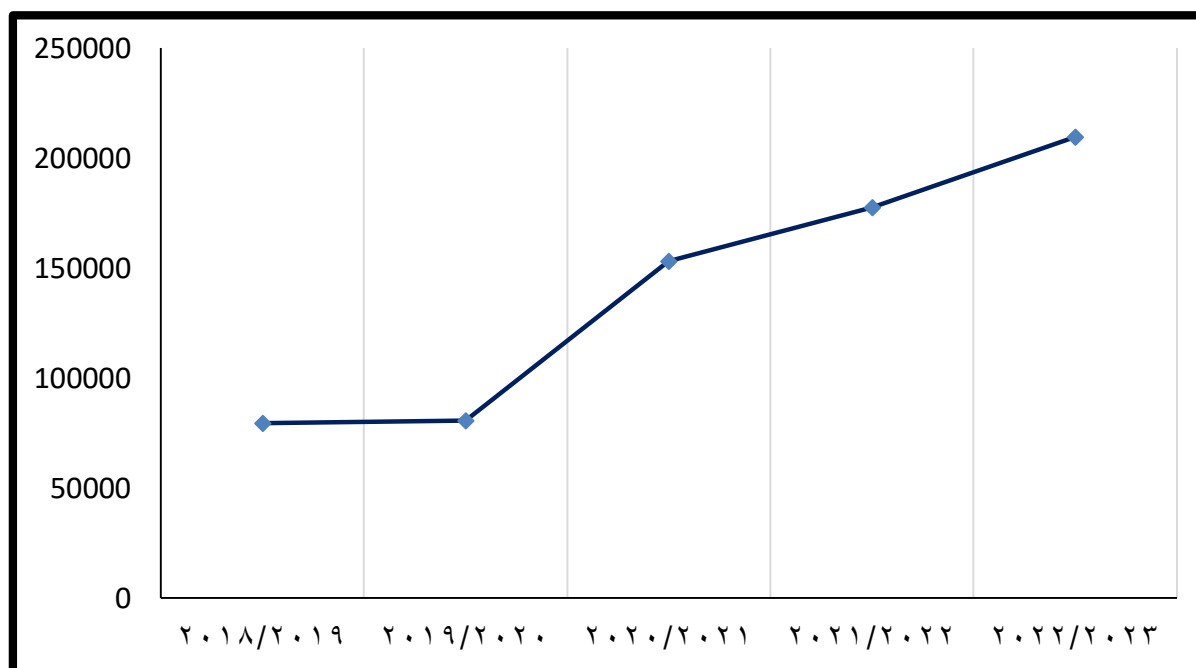
شكل (٣٦) تطور أعداد المستفيدين من القوافل التي قامت بها جامعة جنوب الوادي لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



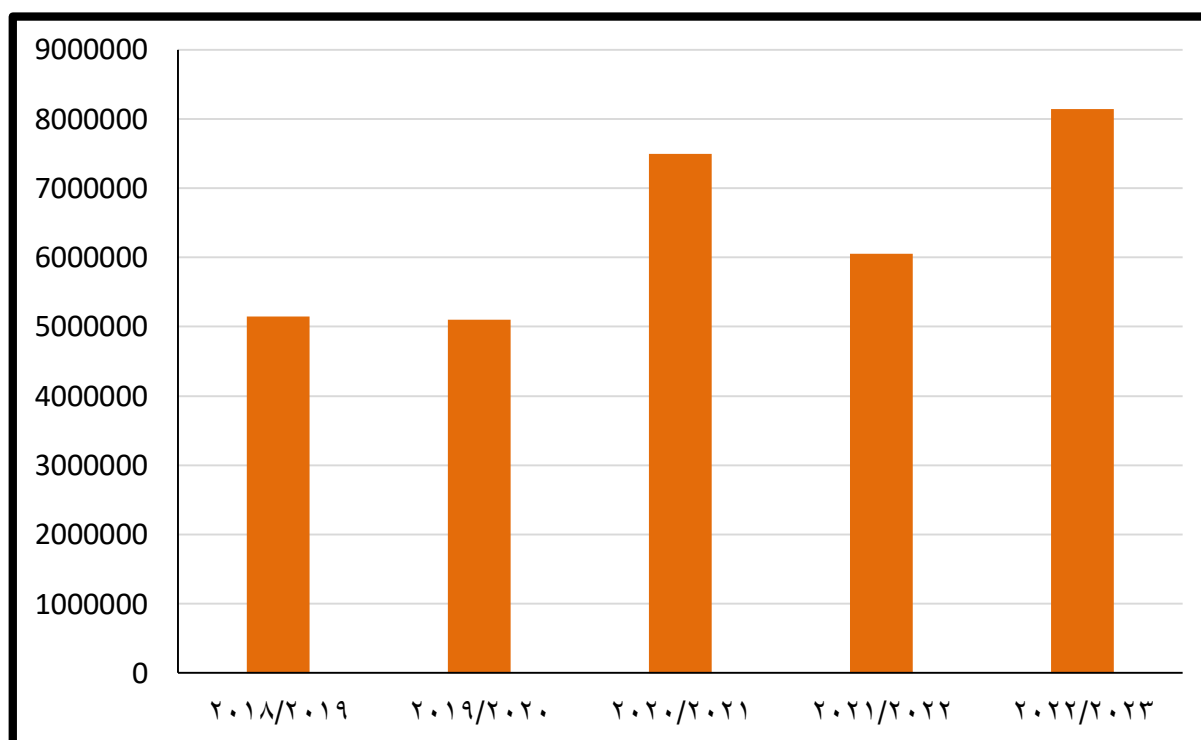
شكل (٣٧) الحيز الجغرافي للمناطق المستفيدة من القوافل التي قامت بها جامعة جنوب الوادي لخدمة المجتمع وتنمية البيئة لم محافظات صعيد مصر في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



شكل (٣٨) تطور أعداد الطلاب المشاركين في برامج محو الأمية بجامعة جنوب الوادي بمحافظة قنا والأقصر والبحر الأحمر في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



شكل (٣٩) تطور أعداد المستفيدين من خدمات المستشفيات الجامعية بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



شكل (٤٠) تطور المبالغ المنصرفة بالجنيه المصري لوحدة علاج أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م

الباب الثاني: إعداد الخطة الإستراتيجية الجديدة للجامعة ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

- ١-٢ منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية:
 - ١-١-٢ الهدف الرئيس للخطة.
 - ٢-١-٢ الشركاء (الأطراف المعنية).
 - ٢-٢ مراحل إعداد الخطة:
 - ١-٢-٢ الإعداد للتخطيط الاستراتيجي.
 - ٢-٢-٢ التمهيد للتحليل البيئي.
 - (أ) المقابلات وجلسات العصف الذهني.
 - (ب) فحص المستندات والوثائق.
 - (ج) تحديد مدى إنجاز الخطة الإستراتيجية السابقة للجامعة ٢٠١٩-٢٠٢٣م.
 - ٣-٢-٢ إجراء عملية التحليل البيئي.
 - (أ) تحليل البيئة الداخلية.
 - (ب) تحليل البيئة الخارجية.
 - (ج) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية.
 - (د) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية.
 - (هـ) تحديد الوضع الاستراتيجي لجامعة جنوب الوادي.
 - (و) تحديد الاستراتيجيات البديلة لجامعة جنوب الوادي.
 - (ز) الممارسات العالمية في التعليم العالي.
 - (ح) السمات المميزة لجامعة جنوب الوادي.
 - (ط) القضايا الإستراتيجية الأساسية لجامعة جنوب الوادي.
 - ٤-٢-٢ تحليل الفجوة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي.
 - ٥-٢-٢ صياغة رؤية الجامعة ورسالتها وغاياتها الإستراتيجية وقيمها الحاكمة.
 - ٦-٢-٢ تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية.
 - ٧-٢-٢ وضع الخطة التنفيذية.

١.٢ منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية.

تم اتباع المنهجية العلمية القائمة على أسلوب التخطيط الاستراتيجي المؤسس على الإطار المنطقي Logical Framework Method، والمعروف بـ (LFM) واستخدامها في إعداد الخطة الإستراتيجية للجامعة، وهي ذات المنهجية التي يتبعها معهد التخطيط التربوي لليونسكو بباريس، التي اتبعتها وزارة التعليم العالي في إعداد خطتها الإستراتيجية؛ ونقوم على اتباع مجموعة مراحل في إعداد الخطة هي: الإعداد للخطة - تحليل الوضع الراهن - تحديد الوضع الاستراتيجي - تحديد الاستراتيجيات البديلة - تحديد القضايا الإستراتيجية الأساسية - تحليل الفجوة الإستراتيجية - صياغة الرؤية والرسالة - تحديد القيم الحاكمة - تحديد الغايات الإستراتيجية - تحديد الأهداف الإستراتيجية - تحديد المبادرات والمشروعات - تحديد الخطة التنفيذية - تقويم الخطة.

١-٢-١ الهدف الرئيس للخطة.

إعداد خطة إستراتيجية تمثل خارطة طريق لجامعة جنوب الوادي خلال الخمس سنوات القادمة؛ خطة مكتملة العناصر الرئيسة من حيث: التحليل البيئي، وتحديد الوضع الاستراتيجي وتحديد الاستراتيجيات البديلة، وصياغة القضايا الأساسية، والرؤية والرسالة والقيم الحاكمة والغايات والأهداف الإستراتيجية، والخطة التنفيذية، ثم ترجمة ذلك إلى خطط تنفيذية تفصيلية مبنية على توقعات الأطراف المعنية وتقدير الاحتياجات للمجتمع الأكاديمي؛ فضلاً عن قابليتها للتنفيذ على شكل مشروعات ومؤشرات أداء يمكن قياسها هذا بالإضافة إلي الجدول الزمني للتنفيذ.

١-٢-٢ الشركاء (الأطراف المعنية).

تلتزم الجامعة في إعداد خطتها الإستراتيجية وتنفيذها بالتعاون مع مجموعة من الشركاء وهم:

١. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
٢. الجامعات المصرية.
٣. أطراف تحالف وتنمية في جامعات جنوب الصعيد.
٤. أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة جنوب الوادي.
٥. الطلاب (في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا).
٦. الإداريون.
٧. أولياء الأمور.
٨. الأطراف المجتمعية / مؤسسات المجتمع / المصانع والشركات / الهيئات العامة التنموية في جنوب الصعيد.

٢-٢ مراحل إعداد الخطة.

تم إعداد الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي من خلال عدة مراحل هي على النحو الآتي:

٢-٢-١ الإعداد للتخطيط الاستراتيجي.

تم الإعداد للتخطيط الاستراتيجي بصدور قرار السيد أ.د رئيس الجامعة رقم (١٥٠٦) بتاريخ ٢٠٢٣/٩/٣م بإعادة تشكيل مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل (ملحق ٧)، ثم عقد سلسلة من الاجتماعات مع أعضاء المركز بتشكيله الجديد؛ لوضع خطة العمل في مشروع الخطة الإستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م.

٢-٢-٢ التمهيد للتحليل البيئي.

تم التمهيد للتحليل البيئي من خلال تشكيل فريق إعداد مشروع الخطة الإستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م بقرار من السيد أ.د رئيس الجامعة رقم (١٨٨٩) بتاريخ ٢٠٢٣/١٠/١٥م (ملحق ٨)، وقد اشتمل الفريق على أعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم من معظم كليات الجامعة ومن الحاصلين على دورات التخطيط الاستراتيجي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وأصحاب الخبرة في إعداد ومراجعة الخطط الإستراتيجية. ثم تم جمع البيانات اللازمة من خلال المصادر الآتية:

(أ) المقابلات وجلسات العصف الذهني.

حيث تم تنظيم عدة لقاءات وجلسات العصف الذهني مع الفئات المعنية بجامعة جنوب الوادي (ملحق ٩) (ملحق ١٠)، مقسمة إلى جزئين: الأول تم من خلاله إجراء مقابلة فردية/ جماعية، والثاني تم من خلاله إجراء جلسة عصف ذهني فردية/جماعية مع المعنيين من الطلاب والخريجين وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والقيادات الأكاديمية والإدارية والشركاء الاستراتيجيين؛ لتحديد رأيهم حول الوضع الراهن لمكونات وقطاعات العمل بالجامعة، ومقترحاتهم القابلة للتطبيق لتطوير الجامعة، والمكانة التي يطمحون أن يروا الجامعة بها في المستقبل، وتحديد احتياجات الجامعة والكليات. وقد تم تصميم استمارات مفتوحة لجمع آراء كل فئة من الفئات المعنية على حدة، كما تم تدوين الأفكار المطروحة من كل فئة خلال جلسات العصف الذهني في قوائم، ويوضح الجدول (١١) بيان بلقاءات وجلسات العصف الذهني التي تم عقدها بهذا الشأن.

جدول (١١) بيان باللقاءات التي تم تنظيمها لإجراء المقابلات وجلسات العصف الذهني مع المعنيين بشأن التحليل البيئي اللازم لإعداد الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الفئة	عدد اللقاءات	عدد الحضور
السيد أ.د/ رئيس الجامعة (لقاءات فردية)	٣	١
السادة نواب رئيس الجامعة (لقاءات فردية)	٣	٣
السادة عمداء الكليات	١	١١
السادة أمناء الجامعة المساعدين (لقاءات فردية)	٢	٢
وكلاء الكليات لشئون التعليم والطلاب	١	١١
وكلاء الكليات للدراسات العليا والبحوث	١	٩
وكلاء الكليات لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	١	٩

عدد الحضور	عدد اللقاءات	الفئة
٣٠	١	أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانية
٢٥	١	أعضاء هيئة التدريس بكليات التخصصات العلمية
٨	١	أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الصحية
٢٩	١	معاوني أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانية
١٥	١	معاوني أعضاء هيئة التدريس بكليات التخصصات العلمية
١٤	١	معاوني أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الصحية
١٥٨	١	طلاب وطالبات كليات العلوم الإنسانية
١٠٢	١	طلاب وطالبات كليات التخصصات العلمية
١٥٠	١	طلاب وطالبات كليات العلوم الصحية
٥٠	١	طلاب الدراسات العليا بكليات الجامعة
٤٣	١	الخريجون بكليات الجامعة
١٠	١٠	الشركاء الاستراتيجيين في نطاق الجامعة
٨	١	إدارة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٤	١	فريق تمكين المرأة
١	١	إدارة صندوق علاج أعضاء هيئة التدريس والعاملين
٣	١	فريق تصنيف الجامعة
٢	١	إدارة MIS ونظام مسك - فريق نظام اجتماع
٣	١	إدارة الطلاب الوافدين
١٢	١	مديرو وحدات الجودة بالكليات ومدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد
٢	١	إدارة الأمن والسلامة
١٦	١	إدارة شؤون التعليم والطلاب
٣	١	إدارة الجودة والتدريب في المستشفيات الجامعية
٥	١	إدارة البوابة الإلكترونية
١١	١	الإدارة العامة للموارد البشرية
١٦	١	الإدارة العامة للتخطيط والموازنة والصناديق
٩	١	الإدارة العامة لرعاية الطلاب
٦	١	الإدارة العامة للمدن الجامعية
٤	١	الإدارة العامة للحدائق
٢	١	الإدارة العامة للمكتبات
١	١	الإدارة العامة للرقابة الداخلية
٢	١	الإدارة العامة للتحويل الرقمي
٧٩٠	٥٢	الإجمالي

(ب) فحص المستندات والوثائق.

تم مخاطبة قطاعات وكليات الجامعة والإدارات المركزية ومديري الوحدات والمشروعات والمراكز ذات الصلة بالتعاون مع أعضاء التحليل البيئي وتزويدهم بالبيانات الدقيقة التي ترتب عليها وضع الغايات والأهداف الإستراتيجية المستهدف تحقيقها من خلال الخطة الإستراتيجية للجامعة ٢٠٢٤-٢٠٣٠م، وقد تم جمع البيانات الخاصة بالجامعة من حيث: توزيع المساحات الأرضية للجامعة والكليات والمساحات الخضراء، ومساحة المكتبة المركزية، والملاعب، والكافيتريات، والمدن الجامعية، كما تم جمع البيانات عن البنية التحتية من طرق وكهرباء ومياه وأيضا الإمكانات المادية مثال اللوادر والجرارات وسيارات النقل والركوب وغيرها من وسائل النقل الأخرى (عربات كهربائية، ترو سيكل، موتوسيكل، سكوتر كهربائي)، وأيضا أصول وممتلكات الجامعة الخارجية مثل الأراضي والمزارع. وأيضا البنية التحتية الرقمية والشبكات والاتصالات وبرامج الحماية الرقمية والبرامج الحديثة والخاصة بالتحول الرقمي بالجامعة وكلياتها ومستشفياتها (مسك، اجتماع وغيرها). وبيانات الموارد البشرية من أعداد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والأطباء بالعيادات الصحية والمستشفى الطلابي، وبيانات أعداد البحوث المنشورة في المجالات الدولية ذات معامل التأثير، وأعداد الطلاب المقيدون بكليات الجامعة والخريجين والطلاب الوافدين، وعدد القوافل التي قامت بها الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وعدد المستفيدين منها. كما تم جمع البيانات الخاصة بالكليات من حيث: قاعات المحاضرات، والمكتبة، ومساحات قاعات تدريس الدروس العملية، والمعامل، والمختبرات الدراسية والبحثية، ومعامل الحاسب الآلي، ودورات المياه، وبيانات التجهيزات الخاصة بمكافحة الحرائق ونظم الأمن والسلامة، والمصاعد والتهوية. ثم تم مطابقة تلك البيانات بوثيقة الـ NORMS ووثيقة معايير اعتماد الجامعات الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

(ج) تحديد مدى إنجاز الخطة الإستراتيجية السابقة للجامعة ٢٠١٩-٢٠٢٣م.

نظراً لكون الخطة الإستراتيجية السابقة للجامعة ٢٠١٩-٢٠٢٣م تُعد الإطار الاستراتيجي للعمل بالجامعة في تلك الفترة، لذا تم عمل بيان بما تم إنجازه في تحقيق الأهداف الإستراتيجية المتضمنة في تلك الخطة الإستراتيجية للجامعة (ملحق ٣). وتعد البيانات الكمية للجامعة، وبيان مدى ما تحقق من الأهداف الإستراتيجية المتضمنة في الخطة الإستراتيجية للجامعة ٢٠١٩-٢٠٢٣م، إحدى نقاط الانطلاق في إعداد الخطة الإستراتيجية الجديدة للجامعة ٢٠٢٤-٢٠٣٠م.

٢-٢-٣ إجراء عملية التحليل البيئي.

تم إجراء عملية التحليل البيئي اللازم لتحليل الوضع الراهن لجامعة جنوب الوادي باستخدام أسلوب التحليل الرباعي SWOT لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من المصادر السابقة، إضافة للبيانات الكمية والنوعية التي تم جمعها عن الجامعة وكلياتها وإداراتها، وذلك في ضوء عدة مرتكزات أساسية هي كما يأتي:

١. رؤية مصر ٢٠٣٠م.
٢. الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠م.

٣. أنشطة الجامعة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
٤. معايير اعتماد الجامعات الصادرة عن الهيئة القومية المصرية لضمان جودة التعليم والاعتماد (إصدار أبريل ٢٠١٧).
٥. أنشطة الجامعة في التعليم والتعلم.
٦. أنشطة الجامعة في البحث العلمي والدراسات العليا.
٧. أنشطة الجامعة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٨. أنشطة الجامعة في مجال الجودة والاعتماد على مستوى الكليات.
٩. أنشطة الجامعة في مجال الجودة والاعتماد على مستوى البرامج.
١٠. أنشطة الجامعة في مجال الجودة والاعتماد على مستوى الإدارات.
١١. أنشطة الجامعة في مجال الجودة والاعتماد على مستوى المعامل.
١٢. أنشطة الجامعة في مجال الجودة والاعتماد على مستوى المستشفيات الجامعية.
١٣. أنشطة الجامعة في مجال التحول الرقمي والأتمتة.
١٤. أنشطة الجامعة في مجال الإنشاءات الجديدة وصيانة المباني القائمة.
١٥. أنشطة الجامعة فيما يخص تطبيق سياسة ملكية الدولة.
١٦. أنشطة الجامعة فيما يخص تنفيذ الأنشطة غير المكتملة بالخطة الإستراتيجية القديمة.
١٧. أنشطة الجامعة في مجال تحقيق معايير الأداء المتوازن.
١٨. أنشطة الجامعة في تحقيق جهاز إداري كفء وفعال يقدم خدمات متميزة للمواطن والمستثمر.
١٩. أنشطة الجامعة في تحقيق مجتمع واع بمخاطر الفساد قادر على مكافحته.
٢٠. أنشطة الجامعة لتمكين المرأة ودعم ذوي القدرات الخاصة.
٢١. المشاركة في التصنيفات الدولية للجامعات.
٢٢. أنشطة حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعة.
٢٣. أنشطة الجامعة في التعامل مع التغيرات المناخية.
٢٤. أنشطة الجامعة في تنفيذ السياسة الوطنية للابتكار المستدام ٢٠٢٣م.
٢٥. رؤية أ.د. أحمد عكاوي رئيس الجامعة.

وفي ضوء تلك المرتكزات تم التحليل البيئي للبيئتين الداخلية والخارجية، وقد تم عرض واعتماد نتائج التحليل البيئي على مجلس الجامعة بجلسته رقم (٣٣٥) بتاريخ ٢٨/٧/٢٠٢٤م وجلسته (٣٤٣) بتاريخ ٢٤/٢/٢٠٢٥م (ملحق ١١)، وذلك كما يلي:

أ) تحليل البيئة الداخلية.

تم تحليل البيئة الداخلية لجامعة جنوب الوادي من خلال البحث عن عوامل القوة وكذلك عوامل الضعف، وذلك في كل من مكونات البيئة الداخلية، وجاءت النتائج كما في ملحق (٤). ثم تم تحديد مدى تأثير* واحتمال** كل من تلك العوامل وذلك لتقييم وزن*** (Weight) كل منها. وبناء على هذا الوزن تم ترتيب عوامل البيئة الداخلية لتحديد أعلى (١٠) نقاط منها فيما يخص أداء الجامعة، وقد جاءت تلك النقاط كما بالجدول (١٢).

جدول (١٢) أهم عوامل البيئة الداخلية لجامعة جنوب الوادي

العوامل الإستراتيجية (الضعف)	العوامل الإستراتيجية (القوة)
١. ضعف التوافق بين مهارات خريجي الجامعة واحتياجات سوق العمل المحلي والدولي.	١. استيفاء كليات جامعة جنوب الوادي لمعظم التخصصات الصحية والأساسية والإنسانية.
٢. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام إدارات الجامعة بأعمال الجودة والاعتماد.	٢. تمتلك جامعة جنوب الوادي مساحة أراضي كبيرة كافية لتلبية كافة متطلباتها المستقبلية، حيث تقع الجامعة على مساحة ١٠٠٠ فدان مما يساعدها على التوسع والتطور المستقبلي.
٣. نقص الموارد المالية اللازمة لرفع كفاءة المنشآت الجامعية والصحية والزراعية والرياضية بالجامعة وفق متطلبات زيادة فرص الإتاحة بمؤسسات التعليم العالي.	٣. تقوم جامعة جنوب الوادي بممارسات لتنمية الموارد الذاتية للجامعة ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية.
٤. وجود نقص في أعداد الجهاز الإداري بالجامعة المؤهلين لمهام الوظيفة ومتطلبات العمل وقلة خبراتهم وضعف مستوى اللغة الأجنبية والحاسب الآلي ومهارات كتابة الخطابات والتقارير وقلة مرونتهم وحماستهم للعمل والعمل بروح الفريق، ووجود قصور في وعيهم باللوائح والقرارات المنظمة للعمل.	٤. يوجد على البوابة الإلكترونية لجامعة جنوب الوادي العديد من التطبيقات الرقمية والمعلومات التي يحتاجها منسوبو الجامعة والمجتمع مثل: نظام الاتصالات الإدارية (مسك) -نظام ابن الهيثم لنتائج الطلاب -مواقع هيئة التدريس - منصة التعليم الإلكتروني.
٥. وجود قصور في تفعيل المهارات العملية والتدريب الميداني وفق	٥. إنشاء جامعة جنوب الوادي الأهلية من رحم جامعة جنوب الوادي وبرسوم دراسية تنافسية لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للجامعة وبدء الدراسة بها في برامج: الطب والجراحة والعلاج الطبيعي والحاسبات والمعلومات والهندسة والصيدلة والتمريض والألسن والعلوم الإدارية والمالية.

* التأثير: أثر كل عنصر من عناصر القوة على أداء الجامعة، ومدى تحقيقها لأهدافها وذلك بإعطاء كل عنصر درجة من ١٠٠ تعكس وزن تأثير العنصر

** الاحتمال: احتمال استمرارية أو بقاء كل عنصر من عناصر القوة/الضعف، وذلك في صورة احتمال يتراوح من صفر حتى ١ صحيح.

*** الوزن Weight حاصل ضرب التأثير في الاحتمال. ثم قسمة الناتج كل عبارة على مجموع العبارات، ثم ضربه في ٠,٥.

العوامل الإستراتيجية (الضعف)	العوامل الإستراتيجية (القوة)
<p>متطلبات سوق العمل في عدد كبير جدا من لوائح البرامج الدراسية بكليات الجامعة.</p> <p>٦. لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومفعلة للتدريب على رأس العمل / تبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في الجهاز الإداري.</p> <p>٧. محدودية عدد الأسرة وغرف العمليات والمعامل بالمستشفيات الجامعية اللازمة لإتاحة الخدمة الصحية والشكوى من التعامل مع المرضى والجمهور في المستشفيات الجامعية.</p> <p>٨. عدم وجود خطة معتمدة مبنية على الاحتياجات الفعلية لصيانة البنية التحتية والقاعات والمدرجات والتجهيزات السمعية والبصرية.</p> <p>٩. قلة عدد الأبحاث المنشورة بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس وبالنسبة للإمكانيات المتاحة.</p> <p>١٠. قصور تحديث الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكليات العلمية بالجامعة.</p>	<p>٦. يوجد بجامعة جنوب الوادي كوادر بشرية وبنية تحتية في كليات الحاسبات والمعلومات والذكاء الاصطناعي والتربية النوعية والهندسة تساهم في دعم تطوير التحول الرقمي وتطوير البوابة الإلكترونية للجامعة.</p> <p>٧. دعم البحث العلمي وتحفيز الباحثين من خلال إنشاء جوائز التميز أدى إلى تزايد نسبة تزايد نسبة الأبحاث لعضو هيئة التدريس من ٠,٤٥ عام ٢٠٢٠ بحث سنوي لكل عضو هيئة تدريس إلى ١,٠٥ عام ٢٠٢٢ بحث لكل عضو هيئة تدريس تقريباً.</p> <p>٨. تصدر معظم كليات جامعة جنوب الوادي دوريات علمية ضمن بنك المعرفة وتشجع الباحثين على الاستفادة منها بشكل كبير.</p> <p>٩. يتوفر بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بجامعة جنوب الوادي لجان للمراجعة الداخلية والدعم الفني.</p> <p>١٠. تحرص بالجامعة ومؤسساتها ووحداته الإدارية على القيام بدورها في الالتزام البيئي والمجتمعي من خلال تغطية منطقة جنوب الصعيد بالقوافل المجتمعية المتنوعة ولم تقتصر على محافظة قنا فقط بل تمتد الى مناطق حلايب وشلاتين مع الحدود الدولية للسودان الشقيق.</p>

ب) تحليل البيئة الخارجية.

تم تحليل البيئة الخارجية لجامعة جنوب الوادي بنفس الطريقة التي تم بها تحليل عوامل البيئة الداخلية، وذلك من خلال البحث عن عوامل الفرص Opportunities وكذلك عوامل التهديدات Threats، وذلك في كل من مكونات البيئة الخارجية، وقد تم في ذلك تحليل مجموعة القوى الخارجية التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في أنشطة وقرارات الجامعة وتخرج عن نطاق سيطرتها، الأولى هي غير المباشرة أو العامة ويرمز لها بالرمز (PEST) اختصاراً لـ Political, Economical, Socio-cultural and Technological وتضم القوى السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية-الثقافية، والتكنولوجية، الثانية هي ذات التأثير المباشر على أعمال وقرارات الجامعة، وتضم المستفيدين من خدمات المؤسسة التعليمية، وأولياء الأمور، والنقابات والاتحادات، والمؤسسات التعليمية المنافسة، وأصحاب المصالح الأخرى في المجتمع المحيط بالمؤسسة التعليمية، وجاءت النتائج كما في ملحق (٤). ثم تم تحديد مدى تأثير* واحتمال** كل من تلك العوامل وذلك لتقييم وزن*** (Weight) كل منها. وبناء على هذا الوزن تم ترتيب عوامل البيئة الخارجية لتحديد أعلى (١٠) نقاط منها يخص أداء الجامعة، وقد جاءت تلك النقاط كما بالجدول (١٣).

جدول (١٣) أهم عوامل البيئة الخارجية لجامعة جنوب الوادي

العوامل الإستراتيجية (الفرص)	العوامل الإستراتيجية (التهديدات)
١. وجود جامعة جنوب الوادي في محور المثلث الذهبي للتنمية في صعيد مصر	١. تبني وتفعيل الكثير من الجامعات المصرية والعالمية لقواعد الاعتماد والجودة المسايرة للمعايير العالمية
٢. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتطوير البنية التحتية الرقمية	٢. ارتفاع تكاليف متطلبات الحياة وضعف العائد المادي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة يؤدي انخفاض مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن العمل
٣. التوجه القومي الداعم للاستفادة من نتائج التقويم في التخطيط وصنع القرار	٣. التغيرات المناخية وما قد يتسبب من مخاطر بيئية ستؤثر قطعاً على نقص الموارد المالية.
٤. تنوع الجهات المحلية والإقليمية والدولية الممولة للمشروعات البحثية	٤. قلة الموارد المالية المخصصة لشراء الأدوات والخامات والتجهيزات اللازمة لتطوير وتنويع البرامج التعليمية بالجامعة وفق متطلبات تلبية احتياجات المجتمع
٥. تبني الدولة لسياسات وأنشطة الجودة	٥. ارتفاع تكلفة الأدوات اللازمة لتحسين العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها

* التأثير: أثر كل عنصر من عناصر القوة على أداء الجامعة، ومدى تحقيقها لأهدافها وذلك بإعطاء كل عنصر درجة من ١٠٠ تعكس وزن تأثير العنصر

** الاحتمال: احتمال استمرارية أو بقاء كل عنصر من عناصر الفرص/ التهديدات وذلك في صورة احتمال يتراوح من صفر حتى ١ صحيح.

*** الوزن Weight حاصل ضرب التأثير في الاحتمال. ثم قسمة ناتج كل عبارة على مجموع العبارات، ثم ضربه في ١٠٠.

العوامل الإستراتيجية (التحديات)	العوامل الإستراتيجية (الفرص)
<p>الإدارية وخاصة التكنولوجيا منها مما يشكل تهديدا لتحقيق معايير الأداء المتوازن بجامعة جنوب الوادي</p> <p>٦. قلة توفير الدرجات المالية من الجهات المعنية لتعيين موارد بشرية جديدة بالجامعة مما يهدد استمرارية تحفيز وجود بيئة مستدامة بالجامعة</p> <p>٧. زيادة عدد الجامعات العالمية المشاركة بالتصنيفات الدولية سنويا مما يؤدي الى تراجع تصنيف الجامعة</p> <p>٨. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في التحول الرقمي في ميكنة الخدمات وإجراءات العمل</p> <p>٩. مشاكل الشرق الأوسط واضطراب عديد من الدول المحيطة يؤثر سلبا على الوطن ككل ويضعف الموارد المالية.</p> <p>١٠. زيادة عدد الجامعات الحاصلة على تصنيف مرتفع في تصنيف الجامعات في تفعيل أهداف التنمية المستدامة وإعداد الممارسات اللازمة لرفع تصنيف كل منها في تصنيفات التنمية المستدامة بها مقارنة بجامعة جنوب الوادي</p>	<p>٦. ظهور معظم التخصصات العلمية للجامعات بتصنيف شنهائي، الأمر الذي يمكن الاستفادة منه والبناء عليه في رفع تصنيف جامعة جنوب الوادي</p> <p>٧. تنوع المستفيدين والشركاء من خدمات جامعة جنوب الوادي</p> <p>٨. وجود مبدأ عن المرجعية الدولية ضمن المبادئ السبعة في الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي</p> <p>٩. توجه الدولة إلى التحول الرقمي في ميكنة الخدمات وإجراءات العمل</p> <p>١٠. إنشاء الجامعات الأهلية والتكنولوجية والخاصة فى نطاق جامعة جنوب الوادي فرصة عظيمة لإضافة الموارد المالية من خلال التعاون والشراكة.</p>

ج) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية.

تم تحديد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية لجامعة جنوب الوادي من خلال البحث عن عوامل القوة وكذلك عوامل الضعف في كل من مكونات البيئة الداخلية، ثم تم تحديد مدى وزن* (Weight) كل منها، وجاءت النتائج كما في ملحق (٤)، ثم تم تحديد القيمة أو الترتيب** لكل عامل من عوامل (القوة/الضعف)، ولتحديد النقاط المرجحة*** لكل عامل من عوامل (القوة/الضعف)، تم ضرب وزن كل عامل × القيمة أو الترتيب، وبناء على هذه النقاط المرجحة تم ترتيب كل من عوامل البيئة الداخلية لتحديد أعلى (١٠) عوامل منها فيما يخص أداء الجامعة، وقد جاءت تلك النقاط كما بالجدول (١٤).

* الوزن Weight هو حاصل ضرب التأثير في الاحتمال. ثم قسمة ناتج كل عبارة على مجموع العبارات ثم ضربه في ٠,٥

** القيمة أو الترتيب: تحديد ترتيب كل عامل من العوامل الإستراتيجية سواء كانت: قوة/ضعف/فرص/تهديدات كلا على حدة وذلك بترتيبها بدرجة من ٥ إلى ١، ويتم هذا الترتيب بالاعتماد على الاستجابة الحالية للمنظمة تجاه هذا العامل ففي القوة والفرص تكون (٥) في حال قدرة الجامعة على الاستفادة من هذا العامل من ٩٠-١٠٠%، (٤) في حال قدرة الجامعة على الاستفادة من هذا العامل من ٧٥-٩٠%، وفي الضعف والتهديدات تكون (٢) في حال قدرة الجامعة على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٩٠-١٠٠%، (١) في حال قدرة الجامعة على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٧٥-٩٠%.

*** النقاط المرجحة الموزونة هي ناتج ضرب القيمة أو الترتيب في الوزن Rate

جدول (١٤) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية لجامعة جنوب الوادي

م	العوامل الإستراتيجية الداخلية (عوامل القوة)	الوزن Weight	التقييم Rate	النقاط المرجحة	ملاحظات
١	استيفاء كليات جامعة جنوب الوادي لمعظم التخصصات الصحية والأساسية والإنسانية.	٠,٠٥٢٤	٥	٠,٢٦١٩	
٢	تمتلك جامعة جنوب الوادي مساحة أراضي كبيرة كافية لتلبية كافة متطلباتها المستقبلية، حيث تقع الجامعة على مساحة ١٠٠٠ فدان يساعد مما يساعدها على التوسع والتطور المستقبلي.	٠,٠٥٢٤	٥	٠,٢٦١٩	
٣	تقوم جامعة جنوب الوادي بممارسات لتنمية الموارد الذاتية للجامعة ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية.	٠,٠٥٠٢	٤	٠,٢٠٠٨	
٤	يوجد على البوابة الإلكترونية لجامعة جنوب الوادي العديد من التطبيقات الرقمية والمعلومات التي يحتاجها منسوبو الجامعة والمجتمع مثل: نظام الاتصالات الإدارية (مسك) -نظام ابن الهيثم لنتائج الطلاب -مواقع هيئة التدريس-منصة التعليم الإلكتروني.	٠,٠٥٠٢	٤	٠,٢٠٠٨	
٥	إنشاء جامعة جنوب الوادي الأهلية من رحم جامعة جنوب الوادي وبرسوم دراسية تنافسية لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للجامعة وبدء الدراسة بها في برامج: الطب والجراحة والعلاج الطبيعي والحاسبات والمعلومات والهندسة والصيدلة والتمريض والألسن والعلوم الإدارية والمالية.	٠,٠٥٠٢	٤	٠,٢٠٠٨	
٦	يوجد بجامعة جنوب الوادي كوارر بشرية وبنية تحتية في كليات الحاسبات والمعلومات والذكاء الاصطناعي والتربية النوعية والهندسة تساهم في دعم تدعيم تطوير التحول الرقمي وتطوير البوابة الإلكترونية للجامعة.	٠,٠٥٠٢	٤	٠,٢٠٠٨	
٧	دعم البحث العلمي وتحفيز الباحثين من خلال إنشاء جوائز التميز ومشروعات بحثية وخاصة مشروعات الاتحاد الأوروبي أدى إلى تزايد نسبة تزايد نسبة الأبحاث لعضو هيئة التدريس من ٠,٤٥ عام ٢٠٢٠م بحث سنوي لكل عضو هيئة تدريس إلى ١,٠٥ عام ٢٠٢٢م بحث لكل عضو هيئة تدريس تقريباً.	٠,٠٥٠٢	٤	٠,٢٠٠٨	
٨	تصدر معظم كليات جامعة جنوب الوادي دوريات علمية ضمن بنك المعرفة وتشجع الباحثين على الاستفادة منها بشكل كبير.	٠,٠٤٨١	٤	٠,١٩٢٤	
٩	يتوفر بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بجامعة جنوب الوادي لجان للمراجعة الداخلية والدعم الفني.	٠,٠٤٨١	٤	٠,١٩٢٤	
١٠	تحرص بالجامعة ومؤسساتها ووحداته الإدارية على القيام بدورها في الالتزام البيئي والمجتمعي من خلال تغطية منطقة جنوب الصعيد بالقوافل المجتمعية المتنوعة ولم تقتصر على محافظة قنا فقط بل تمتد الى مناطق حلايب وشلاتين مع الحدود الدولية للسودان الشقيق.	٠,٠٤٨١	٤	٠,١٩٢٤	
إجمالي عوامل القوة		٠,٥		٢,١٠٤٧	subtotal

م	العوامل الإستراتيجية الداخلية (عوامل الضعف)	الوزن Weight	التقييم Rate	النقاط المرجحة	ملاحظات
١	ضعف التوافق بين مهارات خريجي الجامعة واحتياجات سوق العمل المحلي والدولي.	٠,٠٥١٦	٢	٠,١٠٣١	
٢	لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام إدارات الجامعة بأعمال الجودة والاعتماد.	٠,٠٥١٦	٢	٠,١٠٣١	
٣	نقص الموارد المالية اللازمة لرفع كفاءة المنشآت الجامعية والصحية والزراعية والرياضية بالجامعة وفق متطلبات زيادة فرص الإتاحة بمؤسسات التعليم العالي.	٠,٠٥٠٦	٢	٠,١٠١٢	
٤	وجود نقص في أعداد الجهاز الإداري بالجامعة المؤهلين لمهام الوظيفة ومتطلبات العمل وقلة خبراتهم وضعف مستوى اللغة الأجنبية والحاسب الآلي ومهارات كتابة الخطابات والتقارير وقلة مرونتهم وحماسهم للعمل والعمل بروح الفريق، ووجود قصور في وعيهم باللوائح والقرارات المنظمة للعمل.	٠,٠٥٠٤	٢	٠,١٠٠٧	
٥	وجود قصور في تفعيل المهارات العملية والتدريب الميداني وفق متطلبات سوق العمل في عدد كبير جدا من لوائح البرامج الدراسية بكليات الجامعة.	٠,٠٤٩٦	٢	٠,٠٩٩٢	
٦	لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومفعلة للتدريب على رأس العمل / تبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في الجهاز الإداري.	٠,٠٤٩٦	١	٠,٠٤٩٦	
٧	محدودية عدد الأسرة وغرف العمليات والمعامل بالمستشفيات الجامعية اللازمة لإتاحة الخدمة الصحية والشكوى من التعامل مع المرضى والجمهور في المستشفيات الجامعية.	٠,٠٤٩٤	١	٠,٠٤٩٤	
٨	عدم وجود خطة معتمدة ومعتمدة مبنية على الاحتياجات الفعلية لصيانة البنية التحتية والقاعات والمدرجات والتجهيزات السمعية والبصرية.	٠,٠٤٩٤	١	٠,٠٤٩٤	
٩	قلة عدد الأبحاث المنشورة بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس وبالنسبة للإمكانيات المتاحة.	٠,٠٤٩٤	١	٠,٠٤٩٤	
١٠	قصور تحديث الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكليات العلمية بالجامعة.	٠,٠٤٨٥	١	٠,٠٤٨٥	
إجمالي عوامل الضعف				٠,٧٥٣٧	subtotal
إجمالي العوامل الإستراتيجية الداخلية (القوة والضعف)				٢,٨٥٨٤	Total

د) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية.

تم تحديد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية لجامعة جنوب الوادي بنفس الطريقة التي تم بها تحديد العوامل مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية، وذلك من خلال البحث عن عوامل الفرص وكذلك عوامل التهديدات في كل من مكونات البيئة الخارجية، ثم تم تحديد مدى وزن (Weight) كل منها، وجاءت النتائج كما في ملحق (٤)، ثم تم تحديد القيمة أو الترتيب لكل عامل من عوامل (الفرص/ التهديدات)، ولتحديد النقاط المرجحة لكل عامل من عوامل (الفرص/ التهديدات)، تم ضرب وزن كل عامل \times القيمة أو الترتيب. وبناء على هذه النقاط المرجحة تم ترتيب كل من عوامل البيئة الخارجية لتحديد أعلى (١٠) عوامل منها فيما يخص أداء الجامعة، وقد جاءت تلك النقاط كما بالجدول (١٥).

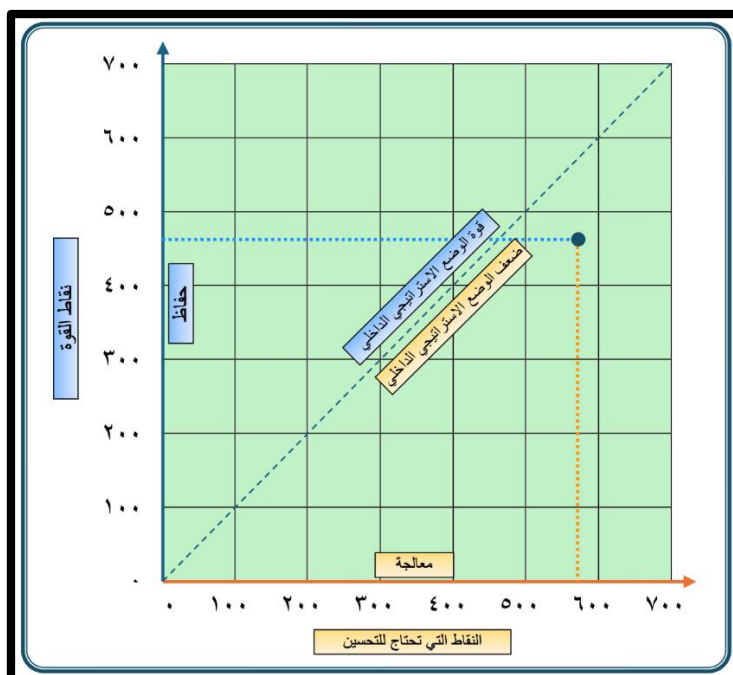
جدول (١٥) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية لجامعة جنوب الوادي

م	العوامل الإستراتيجية الداخلية (عوامل الفرص)	الوزن Weight	التقييم Rate	النقاط المرجحة	ملاحظات
١	وجود جامعة جنوب الوادي في محور المثلث الذهبي للتنمية في صعيد مصر.	٠,٠٥٥٩	٥	٠,٢٧٩٦	
٢	وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتطوير البنية التحتية الرقمية.	٠,٠٥٢٥	٥	٠,٢٦٢٧	
٣	التوجه القومي الداعم للاستفادة من نتائج التقويم في التخطيط وصنع القرار.	٠,٠٥١٦	٥	٠,٢٥٧٨	
٤	تنوع الجهات المحلية والإقليمية والدولية الممولة للمشروعات البحثية.	٠,٠٥٠٦	٥	٠,٢٥٢٨	
٥	تبني الدولة لسياسات وأنشطة الجودة.	٠,٠٤٩٥	٥	٠,٢٤٧٥	
٦	ظهور معظم التخصصات العلمية للجامعات بتصنيف شنغهاي، الأمر الذي يمكن الاستفادة منه والبناء عليه في رفع تصنيف جامعة جنوب الوادي.	٠,٠٤٩٥	٤	٠,١٩٨٠	
٧	تنوع المستفيدين والشركاء من خدمات جامعة جنوب الوادي.	٠,٠٤٨٠	٤	٠,١٩١٩	
٨	وجود مبدأ عن المرجعية الدولية ضمن المبادئ السبعة في الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي.	٠,٠٤٧٦	٤	٠,١٩٠٤	
٩	توجه الدولة إلى التحول الرقمي في ميكنة الخدمات وإجراءات العمل.	٠,٠٤٧٤	٤	٠,١٨٩٧	
١٠	إنشاء الجامعات الأهلية والتكنولوجية والخاصة في نطاق جامعة جنوب الوادي فرصة عظيمة لإضافة الموارد المالية من خلال التعاون والشراكة.	٠,٠٤٧٤	٤	٠,١٨٩٧	
إجمالي عوامل الفرص		٠,٥		٢,٢٦٠١	subtotal
م	العوامل الإستراتيجية الداخلية (عوامل التهديدات)	الوزن Weight	التقييم Rate	النقاط المرجحة	ملاحظات
١	تبني وتفعيل الكثير من الجامعات المصرية والعالمية لقواعد الاعتماد والجودة المسيرة للمعايير العالمية.	٠,٠٥٧٦	٢	٠,١١٥٢	

٢	ارتفاع تكاليف متطلبات الحياة وضعف العائد المادي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة يؤدي انخفاض مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن العمل.	٠,٠٥٧٥	٢	٠,١١٤٩
٣	التغيرات المناخية وما قد يتسبب من مخاطر بيئية ستؤثر قطعاً على نقص الموارد المالية.	٠,٠٥٧٥	٢	٠,١١٤٩
٤	قلة الموارد المالية المخصصة لشراء الأدوات والخامات والتجهيزات اللازمة لتطوير وتنويع البرامج التعليمية بالجامعة وفق متطلبات تلبية احتياجات المجتمع.	٠,٠٥١٤	٢	٠,١٠٢٩
٥	ارتفاع تكلفة الأدوات اللازمة لتحسين العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية وخاصة التكنولوجيا منها مما يشكل تهديدا لتحقيق معايير الأداء المتوازن بجامعة جنوب الوادي.	٠,٠٤٧٩	٢	٠,٠٩٥٨
٦	قلة توفير الدرجات المالية من الجهات المعنية لتعيين موارد بشرية جديدة بالجامعة مما يهدد استمرارية تحفيز وجود بيئة مستدامة بالجامعة.	٠,٠٤٥٧	١	٠,٠٤٥٧
٧	زيادة عدد الجامعات العالمية المشاركة بالتصنيفات الدولية سنوياً مما يؤدي الى تراجع تصنيف الجامعة.	٠,٠٤٥٧	١	٠,٠٤٥٧
٨	وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في التحول الرقمي في ميكنة الخدمات وإجراءات العمل.	٠,٠٤٥٧	١	٠,٠٤٥٧
٩	مشاكل الشرق الأوسط واضطراب عديد من الدول المحيطة يؤثر سلباً على الوطن ككل ويضعف الموارد المالية.	٠,٠٤٥٥	١	٠,٠٤٥٥
١٠	زيادة عدد الجامعات الحاصلة على تصنيف مرتفع في تصنيف الجامعات في تفعيل أهداف التنمية المستدامة وإعداد الممارسات اللازمة لرفع تصنيف كل منها في تصنيفات التنمية المستدامة بها مقارنة بجامعة جنوب الوادي.	٠,٠٤٥٥	١	٠,٠٤٥٥
subtotal	إجمالي عوامل التهديدات	٠,٥٠٠٠		٠,٧٧١٨
Total	إجمالي العوامل الإستراتيجية الخارجية (الفرص والتهديدات)			٣,٠٣١٩

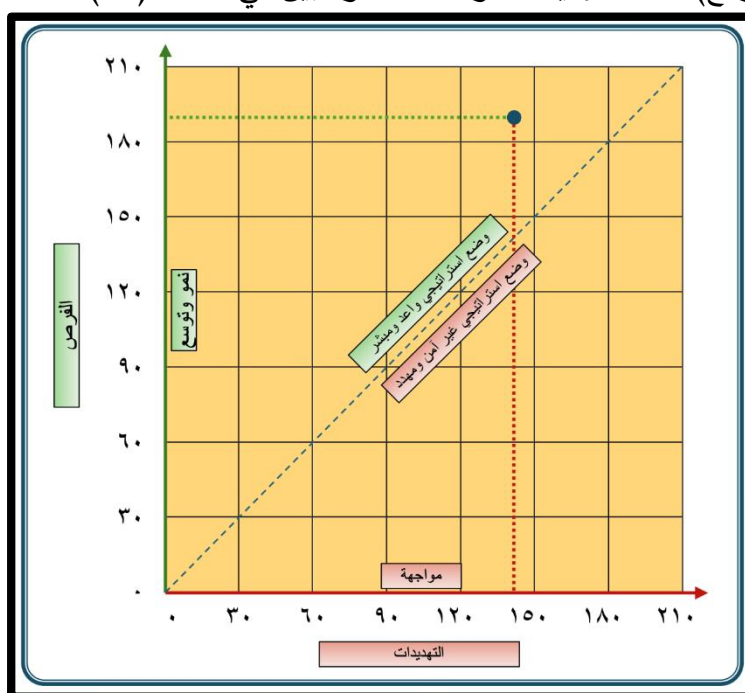
هـ) تحديد الوضع الاستراتيجي لجامعة جنوب الوادي.

لتحديد الوضع الاستراتيجي الداخلي لجامعة جنوب الوادي تم مقارنة إجمالي نقاط القوة بإجمالي نقاط الضعف، وتبين من تلك المقارنة أن الوضع الاستراتيجي الداخلي للجامعة يتركز في منطقة (المعالجة) لنقاط الضعف، وذلك كما هو مبين في الشكل (٤١).



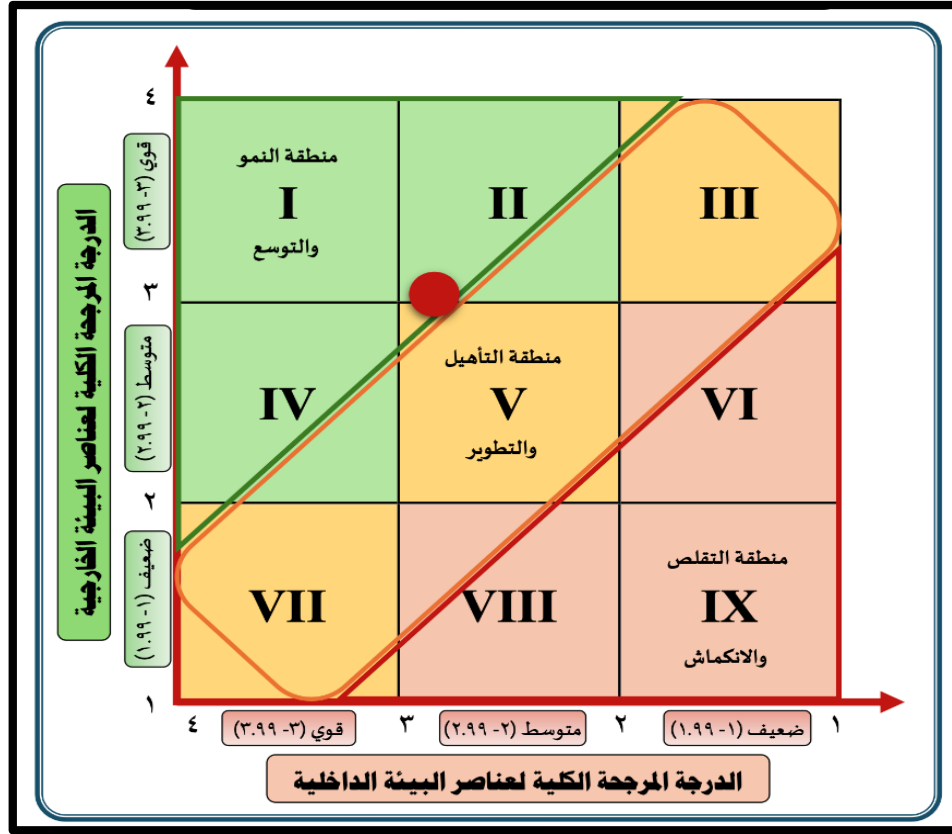
شكل (٤١) الوضع الاستراتيجي الداخلي لجامعة جنوب الوادي

ولتحديد الوضع الاستراتيجي الخارجي لجامعة جنوب الوادي تم مقارنة إجمالي نقاط الفرص بإجمالي نقاط التهديدات وتبين من تلك المقارنة أن الوضع الاستراتيجي الخارجي للجامعة يتركز في منطقة (النمو والتوسع) لنقاط التهديدات، وذلك كما هو مبين في الشكل (٤٢).



شكل (٤٢) الوضع الاستراتيجي الخارجي لجامعة جنوب الوادي

ولتحديد موقع جامعة جنوب الوادي وفق مصفوفة التحليل البيئي تم مقارنة إجمالي الدرجة المرجحة للعوامل الداخلية بإجمالي الدرجة المرجحة للعوامل الخارجية، وتبين من تلك المقارنة أن الجامعة وفق مصفوفة التحليل البيئي توجد في منطقة النمو والتوسع، وذلك كما هو مبين في الشكل (٤٣).



شكل (٤٣) تحديد موقع الجامعة وفق مصفوفة التحليل البيئي

و) تحديد الاستراتيجيات البديلة لجامعة جنوب الوادي.

تم تحديد الاستراتيجيات البديلة لجامعة جنوب الوادي من خلال تحديد القضايا الحرجة الآتية للجامعة، والتي تم استخلاصها باستخدام مصفوفة TOWS (نقاط التهديدات/نقاط الفرص - نقاط الضعف/نقاط القوة) (ملحق ٥)، ومن خلال نتائج التحليل البيئي للعوامل الداخلية والخارجية تبين أن لدى جامعة جنوب الوادي الكثير من جوانب القوة والفرص التي يمكن البناء عليها لتحسين وضع الجامعة مستقبلاً. وبناء على الوضع الاستراتيجي السابق ذكره للجامعة تم تحديد الاستراتيجيات البديلة الآتية:

أولاً: استراتيجيات التوسع والنمو (ق ف) (SO).

تمكن استراتيجيات التوسع والنمو (ق ف) (SO) جامعة جنوب الوادي من استخدام مجالات القوة والاستفادة من الفرص الخارجية المتاحة في التوسع والنمو في أنشطتها، حيث اتضح أن للجامعة العديد من نقاط القوة مثل: استيفاء كليات جامعة جنوب الوادي لمعظم التخصصات الصحية والأساسية والإنسانية - تمتلك جامعة جنوب الوادي مساحة أراضي كبيرة كافية لتلبية كافة متطلباتها المستقبلية، حيث تقع الجامعة على مساحة ١٠٠٠ فدان يساعد مما يساعدها على التوسع والتطور المستقبلي - تقوم جامعة جنوب الوادي بممارسات لتنمية الموارد الذاتية للجامعة ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية - يوجد على البوابة الإلكترونية لجامعة جنوب الوادي العديد من التطبيقات الرقمية والمعلومات التي يحتاجها منسوبو الجامعة والمجتمع مثل نظام الاتصالات الإدارية (مسك) ونظام ابن الهيثم لنتائج الطلاب ومواقع هيئة التدريس ومنصة التعليم الإلكتروني - إنشاء جامعة جنوب الوادي الأهلية من رحم

جامعة جنوب الوادي وبرسوم دراسية تنافسية لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للامعة وبدء الدراسة بها في برامج: الطب والجراحة والعلاج الطبيعي والحاسبات والمعلومات والهندسة والصيدلة والتمريض والألسن والعلوم الإدارية والمالية - يوجد بجامعة جنوب الوادي كوادر بشرية وبنية تحتية في كليات الحاسبات والمعلومات والذكاء الاصطناعي والتربية النوعية والهندسة تساهم في دعم تدعم تطوير التحول الرقمي وتطوير البوابة الإلكترونية للجامعة - تزايد نسبة الأبحاث لعضو هيئة التدريس من ٠,٤٥ عام ٢٠٢٠م بحث سنوي لكل عضو هيئة تدريس إلى ١,٠٥ عام ٢٠٢٢م بحث لكل عضو هيئة تدريس تقريباً - تصدر معظم كليات جامعة جنوب الوادي دوريات علمية ضمن بنك المعرفة وتشجع الباحثين على الاستفادة منها بشكل كبير - يتوفر بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بجامعة جنوب الوادي لجان للمراجعة الداخلية والدعم الفني - تحرص بالجامعة ومؤسساتها ووحداته الإدارية على القيام بدورها في الالتزام البيئي والمجتمعي من خلال تغطية منطقة جنوب الصعيد بالقوافل المجتمعية المتنوعة ولم تقتصر على محافظة قنا فقط بل تمتد الى مناطق حلايب وشلاتين مع الحدود الدولية للسودان الشقيق.

كما اتضح أن لجامعة جنوب الوادي العديد من نقاط الفرص مثل: وجود جامعة جنوب الوادي في محور المثلث الذهبي للتنمية في صعيد مصر - وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتطوير البنية التحتية الرقمية - التوجه القومي الداعم للاستفادة من نتائج التقويم في التخطيط وصنع القرار - تنوع الجهات المحلية والإقليمية والدولية الممولة للمشروعات البحثية - تبني الدولة لسياسات وأنشطة الجودة - ظهور معظم التخصصات العلمية للجامعات بتصنيف شنغهاي، الأمر الذي يمكن الاستفادة منه والبناء عليه في رفع تصنيف جامعة جنوب الوادي - تنوع المستفيدين والشركاء من خدمات جامعة جنوب الوادي - وجود مبدأ عن المرجعية الدولية ضمن المبادئ السبعة في الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي - توجه الدولة إلى التحول الرقمي في ميكنة الخدمات وإجراءات العمل - إنشاء الجامعات الأهلية والتكنولوجية والخاصة في نطاق جامعة جنوب الوادي فرصة عظيمة لإضافة الموارد المالية من خلال التعاون والشراكة.

وبناء على ما سبق ستقوم الجامعة باستخدام استخدام مجالات القوة والاستفادة من الفرص الخارجية في إستراتيجية التوسع والنمو (ق ف) (SO) من خلال القيام بالآتي:

١. التوسع في التطبيق الفاعل لنهج التطوير المستمر PDCA "خطط-نفذ-راجع-عدل" بوضع وتنفيذ ومتابعة الخطط والتقارير على المستويات الإستراتيجية والتنفيذية والتشغيلية على مستوى الجامعة وجميع الوحدات الإدارية والأكاديمية التابعة لها وتطوير نظم الرقابة الإلكترونية لمتابعة وقياس مؤشرات الأداء على كافة المستويات.

٢. تعميم مفهوم الإدارة بالنتائج لإدارة أداء منسوبي الجامعة بحيث يتم تقييم النتائج بصفة دورية وربطها بالحوافز والمكافآت.

٣. التوسع في تطبيق موازنة البرامج والمشروعات لربط مدخلات النظام بمخرجاته.

٤. مراعاة معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من ميزانية الجامعة وتحقيق التوازن في توزيع موازنة الجامعة على أنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وعلى كافة المؤسسات التابعة للجامعة وبما يراعي الاحتياجات الفعلية لهذه الأنشطة ولهذه المؤسسات.
٥. وضع وتفعيل سياسة وممارسات فاعلة لتنمية الموارد الذاتية للجامعة ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية.
٦. التوسع في وضع وإعلان أدلة السياسات والإجراءات والتدريب عليها ومتابعة تطبيقها بما يضمن تحقيق المرونة والفعالية في الأداء بكافة القطاعات الجامعية.
٧. زيادة معدلات الشفافية في صنع السياسات وتسهيل إتاحة وتداول المعلومات ودعم التحول الرقمي في كافة المجالات لرفع ثقة منسوبي الجامعة والمواطنين بالجامعة.
٨. بذل الجهود اللازمة لمكافحة الفساد في كافة صوره وسد منابعه.
٩. توفير مناخ العمل المناسب الذي يمكن العاملين من تأدية عملهم على الوجه الأكمل وبما يعزز من جودة الخدمات المقدمة للمتعاملين.
١٠. تطوير البنية والهيكل التنظيمية للجامعة ومؤسساتها وتحديث الوصف الوظيفي لكافة الوظائف بالجامعة وتطبيقه في عمليات الاختيار والتقييم والتدريب بما يضمن الحد من التضارب في الاختصاصات أو الصلاحيات.
١١. الاهتمام بتخطيط التعاقب الوظيفي والقيادي بالجامعة.
١٢. تنمية قدرات منسوبي الجامعة والقيادات وتطوير ثقافة العمل لديهم بما يكفل تحقيق الكفاءة والفعالية والموائمة مع المتغيرات المحلية والعالمية.
١٣. الاهتمام بقياس الآراء والرضى الأكاديمي والإداري لمنسوبي الجامعة والارتقاء به والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.
١٤. وضع وتطبيق نظام فاعل للمساءلة والمحاسبة يتضمن مؤشرات تقييم أداء موضوعية لمنسوبي الجامعة والقيادات ومشاركة الأطراف المعنية في عملية التقييم واستخدام النتائج لتحسين الأداء المؤسسي.
١٥. تطوير الخدمات المقدمة وأساليب تقديم الخدمة ورفع معدلات رضا المتعاملين عما يتم تقديمه من خدمات.
١٦. ربط الخطط البحثية للكليات والأقسام العلمية بالاحتياجات التنموية والأولويات والتحديات القطاعية الوطنية والمحلية وباحتياجات الصناعة.
١٧. تشجيع ودعم الإنتاج المعرفي والبحثي الابتكاري والإبداعي ذو المستوى العالمي ودعم وتمويل المشاريع البحثية ريادة الأعمال والابتكار بالجامعة بما يكفل زيادة عدد الابتكارات التي ولدها الجامعة والقبالة للتسويق والارتقاء بعدد ممارسات الإثارة الريادية للطلاب والخريجين والباحثين والأساتذة والموظفين (مثل التوعية -إنشاء هياكل داخلية-أبحاث السوق) وعدد الممارسات الجامعية لاستغلال الطاقة

الريادية (تأسيس الحاضنات التكنولوجية-تأسيس حاضنات الشركات الناشئة تسويق التكنولوجيا والابتكار).

١٨. تطوير الخدمات الصحية المقدمة من قبل المستشفيات الجامعية ومراقبة مدى جودتها والسعي نحو اعتماد المنشآت الصحية الجامعية.

١٩. التوسع في تقديم الخدمات المتميزة (تميز التعليم والتعلم وتقديم برامج تعليمية فريدة-كراسي بحثية-خدمات مجتمعية وبيئية رائدة ومستدامة).

ثانيا استراتيجيات التطوير والتحسين (WO).

تمكن استراتيجيات التطوير والتحسين (ض ف) (WO) جامعة جنوب الوادي من استخدام مجالات الفرص في التغلب على نقاط الضعف في التطوير والتحسين، حيث اتضح أن للجامعة العديد من نقاط الفرص مثل: وجود جامعة جنوب الوادي في محور المثلث الذهبي للتنمية في صعيد مصر - وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتطوير البنية التحتية الرقمية - التوجه القومي الداعم للاستفادة من نتائج التقييم في التخطيط وصنع القرار - تنوع الجهات المحلية والإقليمية والدولية الممولة للمشروعات البحثية - تبني الدولة لسياسات وأنشطة الجودة - ظهور معظم التخصصات العلمية للجامعات بتصنيف شنغهاي، الأمر الذي يمكن الاستفادة منه والبناء عليه في رفع تصنيف جامعة جنوب الوادي - تنوع المستفيدين والشركاء من خدمات جامعة جنوب الوادي - وجود مبدأ عن المرجعية الدولية ضمن المبادئ السبعة في الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي - توجه الدولة إلى التحول الرقمي في ميكنة الخدمات وإجراءات العمل - إنشاء الجامعات الأهلية والتكنولوجية والخاصة في نطاق جامعة جنوب الوادي فرصة عظيمة لإضافة الموارد المالية من خلال التعاون والشراكة.

كما اتضح أن لجامعة جنوب الوادي العديد من نقاط الضعف مثل: ضعف التوافق بين مهارات خريجي الجامعة واحتياجات سوق العمل المحلي والدولي - لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام إدارات الجامعة بأعمال الجودة والاعتماد - نقص الموارد المالية اللازمة لرفع كفاءة المنشآت الجامعية والصحية والزراعية والرياضية بالجامعة وفق متطلبات زيادة فرص الإتاحة بمؤسسات التعليم العالي - وجود نقص في أعداد الجهاز الإداري بالجامعة المؤهلين لمهام الوظيفة ومتطلبات العمل وقلة خبراتهم وضعف مستوى اللغة الأجنبية والحاسب الآلي ومهارات كتابة الخطابات والتقارير وقلة مرونتهم وحماسهم للعمل والعمل بروح الفريق، ووجود قصور في وعيهم باللوائح والقرارات المنظمة للعمل - وجود قصور في تفعيل المهارات العملية والتدريب الميداني وفق متطلبات سوق العمل في عدد كبير جدًا من لوائح البرامج الدراسية بكليات الجامعة - لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومفعلة للتدريب على راس العمل / تبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في الجهاز الإداري - محدودية عدد الأسرة وغرف العمليات والمعامل بالمستشفيات الجامعية اللازمة لإتاحة الخدمة الصحية والشكوى من التعامل مع المرضى والجمهور في المستشفيات الجامعية - عدم وجود خطة معتمدة ومعتمدة مبنية على الاحتياجات الفعلية

لصيانة البنية التحتية والقاعات والمدرجات والتجهيزات السمعية والبصرية - قلة عدد الأبحاث المنشورة بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس وبالنسبة للإمكانيات المتاحة - قصور تحديث الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكلية العلمية بالجامعة.

وبناء على ما سبق ستقوم الجامعة باستخدام استخدام مجالات الفرص في التغلب على مجالات الضعف في إستراتيجية التطوير والتحسين (ض ف) (WO) من خلال القيام بالآتي:

١. تمكين الطلاب والخريجين من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين.
٢. تطوير البرامج الأكاديمية القائمة في ضوء الإطار الوطني للمؤهلات واحتياجات سوق العمل المحلي والدولي وبما يتناسب مع التطورات العلمية والتكنولوجية العالمية ومع سمات المتعلمين والارتقاء بأساليب التدريس والتعلم والتقويم مع الابتكار والتنوع فيها.
٣. استحداث برامج تعليمية فريدة / عالية المستوى/ دولية/ بينية / مزدوجة أو مشتركة متميزة تغطي الاحتياجات المستحدثة لسوق العمل والمجتمع والصناعة لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية.
٤. تطوير بيئة التعليم والتعلم بالجامعة ومراجعة وتطوير المصادر والتجهيزات الداعمة لها باستمرار بما يكفل الاستمرار في تقديم تجربة تعليم وتعلم ذات مستوى جيد للمتعلمين.
٥. نظام عمل يتسم بالشفافية يتفاعل مع المواطن ويستجيب لمطالبه ويخضع للمساءلة المجتمعية
٦. زيادة عدد الكيانات أو التحالفات الإقليمية والدولية المتكاملة التي تشارك بها بالجامعة مع الجامعات الحكومية والأهلية والخاصة والتكنولوجية والمراكز البحثية المحلية منها والدولية والسعي نحو إنشاء أفرع الجامعات الدولية بالجامعة.
٧. الاهتمام بممارسات التكامل مع سوق العمل والأنشطة الاقتصادية المحلية والدولية.
٨. الاهتمام بممارسات التعاون الدولي بين الجامعة والمنظمات الدولية والمؤسسات العالمية كاليونسكو ومنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة وغيرها.
٩. الاهتمام بتأسيس الجامعة للشركات لتمثل ظهيرا استثماريا واقتصاديا لها.
١٠. الاهتمام بممارسات استدامة البيئة المشيدة والافتراضية للجامعة.
١١. الاهتمام بممارسات الاستدامة الاقتصادية للجامعة من خلال رفع منظومة الدخل (مثل البرامج البيئية بالجامعات الأهلية أو الشركات أو أودية العلوم والتكنولوجيا)، وتنمية مصادر التمويل للمؤسسات والافراد (من خلال فرص تحالفات مع سوق العمل والمشاركة او الحصول على خدمات مدفوعة بموجب اللوائح والقوانين)
١٢. الاهتمام بممارسات الاستدامة الاجتماعية للجامعة من خلال تنمية الموارد البشرية (التأهيل والتدريب واستثمار العقول والحفاظ عليها من السفر للخارج) وتطبيق منظومة وجمعيات التكافل والرعاية الصحية والاجتماعية.

١٣. الاهتمام بممارسات تعزيز الريادة والإبداع لدى الأساتذة والباحثين والطلاب والخريجين بالجامعة (ورش عمل تكنولوجية/ مسابقات/ براءات الاختراع/ الأبحاث التطبيقية/ مؤتمرات/ محاضرات أساتذة زائرين).
١٤. الارتقاء بأنشطة الجامعة للمشاركة في جميع التصنيفات العالمية للجامعات.
١٥. مراجعة وتطوير نظم ووسائل الأمن والسلامة في مباني الجامعة ومتابعة أنشطة حماية الأمن والنظام الداخلي بالجامعة ومبانيها.
١٦. دعم أنشطة تمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجًا وضمان حقوقهم.
١٧. الاهتمام بممارسات تعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي لدى جميع منسوبي الجامعة وبناء شخصية الطالب الجامعي.
١٨. تطوير وتطبيق معايير وآليات موضوعية وشفافة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.
١٩. توجد خطة سنوية مفعلة لصيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق وآليات محددة للتطبيق والمتابعة.
٢٠. ضمان الأمن المعلوماتي (السيبراني) وتطوير وسائل اتصال ونظم تكنولوجية حديثة وملئمة للنشاط الأكاديمي والبحثي والعمليات الإدارية بالجامعة، والتطوير المستمر للموقع الإلكتروني للجامعة والمؤسسات التابعة لها وتنوع ما يقدمه من خدمات.
٢١. تطوير ضوابط وأدوات لضمان عدالة وموضوعية تقييم الطلاب واستخدام النتائج في تطوير الأداء وتطوير عملية التعليم والتعلم.
٢٢. الارتقاء بأنشطة الجامعة في مجال ضمان الجودة والاعتماد على مستوى الكليات والبرامج والإدارات والمعامل والمستشفيات الجامعية ورفع نسب الاعتماد بالجامعة.
٢٣. خفض استهلاك الجامعة ومؤسساتها من الكهرباء والمياه والغاز، الاستعانة بالطاقة البديلة كالطاقة الشمسية في جميع المباني والمنشآت الجامعية.
٢٤. الارتقاء بأنشطة الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة وتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.

(ز) الممارسات العالمية في التعليم العالي.

- تتضمن الجامعات العالمية مفاهيم الجيل الرابع لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي من حيث: الديناميكية ومكان مفتوح للابتكار والإبداع واستقطاب الكفاءات والنظام البيئي والتخصصات البينية والترابط والاتصال.
- تسعى الجامعات الريادية العالمية إلى المساهمة في تنمية المجتمع من خلال التعليم والتعلم والبحث وفق أعلى مستويات التميز.
- تعمل الجامعات الريادية العالمية على بناء جسور التعاون البحثي بين الأقسام الأكاديمية لتحفيز الأعمال التي تأخذ بمبدأ التكامل بين العلوم.
- تبني الجامعات الريادية العالمية التحالفات والشراكات مع الصناعة؛ لتشجيع الابتكار، وترجمة براءات الاختراع إلى واقع.

- تعيد الجامعات تقييم معايير القبول المتبعة لديها حتى تصبح أكثر مرونة ومطابقة للواقع.
- تتوافق الجامعات الريادية العالمية مع توجهات حركة العولمة.
- تضع الجامعات الريادية العالمية -عند قيامها بعملية التوظيف الخاصة بالمناصب العليا في الجامعة- الكفاءات العالمية؛ وتعتمد إلى استقطاب الأفضل منها.
- تقوم العديد من الجامعات بحملات واسعة للشراكة مع المجتمع، كما تسعى الجامعات الكبرى بتنويع مصادر التمويل الخاصة بها.
- تتجه الجامعات الريادية العالمية نحو التعليم الهجين Hybrid learning والذي يمزج بين التعليم الإلكتروني والتعليم وجهًا لوجه، وذلك في ظل تنامي جودة هذا النوع من التعليم.

ح) السمات المميزة لجامعة جنوب الوادي.

يتلخص الوضع التنافسي لجامعة جنوب الوادي في النقاط التالية:

- وجود جامعة جنوب الوادي في محور المثلث الذهبي للتنمية في صعيد مصر.
- مساحة الجامعة (١٠٠٠ فدان) يلبي كافة الاحتياجات المستقبلية في التوسع والتطور المستقبلي، مما يجعل كل الأنشطة التعليمية والبحثية في مكان واحد متكامل.
- برامج متميزة يقبل عليها الطلاب ومطلوبة في سوق العمل في مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا هي كما يلي:
- برنامج الصيدلة الإكلينيكية بكلية الصيدلة.
- برنامج دراسة التجارة باللغة الإنجليزية بكلية التجارة.
- برنامج إعداد معلم تدريس العلوم باللغة الإنجليزية بكلية التربية بقنا.
- برنامج إعداد معلم تدريس الكيمياء باللغة الإنجليزية بكلية التربية بقنا.
- برنامج إعداد معلم تدريس الفيزياء باللغة الإنجليزية بكلية التربية بقنا.
- برنامج إعداد معلم تدريس البيولوجي باللغة الإنجليزية بكلية التربية بقنا.
- برنامج إعداد معلم تدريس الرياضيات باللغة الإنجليزية بكلية التربية بقنا.
- المساحة ونظم المعلومات الجغرافية بكلية الآداب.
- الترجمة من الفرنسية وإليها بكلية الآداب.
- الترجمة من الإنجليزية وإليها بكلية الآداب.
- الفئات الخاصة بكلية الآداب.
- التكنولوجيا الحيوية الجزيئية بكلية العلوم.
- بكالوريوس الطب والجراحة البرنامج الخاص نظام النقاط المعتمدة (٢+٥) بكلية الطب.
- دبلوم البرنامج التجسيري المعهد الفني للتدريب.

- دبلوم الدراسات العليا في الطاقة الشمسية.
- دبلوم الكيمياء التحليلية الحيوية لإعداد فني التحاليل.
- دبلوم الميكروبيولوجي التطبيقية لإعداد فني التحاليل.
- ماجستير الادارة الذكية فى التغيرات المناخية بكلية العلوم.
- وجود مراكز ووحدات متخصصة بجامعة جنوب الوادي هي كما يلي:
 - مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد.
 - مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.
 - مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل.
 - مركز التطوير الوظيفي.
 - مركز ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - مركز الجامعة للتدريب على الحاسب الآلي وتطبيقاته.
 - وحدة مناهضة العنف ضد المرأة بجامعة جنوب الوادي.
 - مركز الخدمة العامة للحسابات الإلكترونية.
 - مركز الخدمة العامة لأبحاث اللغات.
 - مركز التجارب والبحوث الزراعية.
 - مركز المعلومات وشبكة الاتصالات.
 - مركز الخدمة العامة لتحسين الخدمة بالمستشفى الجامعي.
 - مركز الخدمات البيئية والإنتاجية.
 - مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
 - مركز التميز البحثي لتقنية النانو وتطبيقاتها CERN.
 - مركز النشر العلمي والعلاقات الدولية.
 - مركز تعليم الكبار.
 - مركز القياس والتقويم.
 - مركز خدمة وصيانة قاعة المؤتمرات.
 - مركز تنمية المشروعات الصغيرة والحرفية للمساهمة في تنمية المجتمع.
 - مركز حفر وصيانة الآبار والإنتاج الحيواني والزراعي.
 - مركز خدمة السيارات ووسائل النقل.
 - حساب تحسين الخدمة والعلاج الاقتصادي (المستشفى الجامعي).
 - وحدة العلاج بأجر بالمستشفيات الجامعية.
 - وحدة تصنيع المنظفات والمطهرات الصناعية.
 - وحدة ورشة الإنتاج.

- وحدة الطبع والنسخ والتجليد (المطبعة المركزية).
 - صندوق الكتب والمذكرات.
 - دور ضيافة الجامعة.
 - القرية الاوليمبية.
 - مركز الخدمة العامة للدراسات والبحوث الإسلامية بكلية الآداب بقنا.
 - مركز التدقيق اللغوي بكلية الآداب بقنا.
 - مركز التراث الثقافي غير المادي بكلية الآداب بقنا.
 - مركز البحوث والدراسات الاجتماعية بكلية الآداب بقنا.
 - المعمل المركزي والبيئي بكلية العلوم.
 - مركز الاستشارات الجيوفيزيائية والجيولوجية والبحث على المياه الجوفية-قسم الجيولوجيا.
 - الوحدة الإنتاجية بكلية التربية النوعية بقنا.
 - مركز التنمية النفسية والتربية المهنية بكلية التربية.
 - مركز الخدمة العامة لتنمية المهارات المهنية والاستشارات العلمية والتأهيل الرياضي بكلية التربية الرياضية بقنا.
 - مركز الخدمة العامة للدراسات والاستشارات الهندسية بكلية الهندسة بقنا.
 - مركز التدريب والدراسات التجارية بكلية التجارة.
 - مركز الطب النفسي وعلاج الإدمان بكلية الطب.
 - مركز بحوث الرأي العام بكلية الاعلام وتكنولوجيا الاتصال.
- وجود مستشفيات جامعية متخصصة:
- مستشفى الطوارئ والاصابات.
 - مستشفى صحة المرأة (النساء والتوليد).
 - مستشفى الأطفال.
 - مستشفى الجهاز الهضمي والكبد وزراعات الكبد.
 - مستشفى الأمراض العصبية والنفسية.
 - مستشفى الأورام.

ط) القضايا الإستراتيجية الأساسية لجامعة جنوب الوادي.

- تحدد القضايا الإستراتيجية الأساسية لجامعة جنوب الوادي في:
١. تكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة لجامعة جنوب الوادي، ورفع دورها في تعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي.
 ٢. تطوير الإدارة الجامعية، ونظام العمل والجهاز الإداري، والتحول الرقمي، وتعزيز الشفافية بجامعة جنوب الوادي.

٣. رفع كفاءة البنية التحتية للتعليم والعمل والريادة والإبداع والابتكار بجامعة جنوب الوادي.
٤. بناء شخصية الطلاب، وتأهيلهم لسوق العمل وربط الخريجين بجامعة جنوب الوادي.
٥. تعزيز البحث العلمي نحو الابتكار والنشر الدولي بجامعة جنوب الوادي.
٦. تطوير وإعادة هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بجامعة جنوب الوادي، وربطها بخدمة المجتمع.
٧. رفع كفاءة القيادات الأكاديمية، وهيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي في التدريس وتقييم مخرجات التعلم من خلال التدريب والتحفيز والمحاسبة.
٨. تعزيز الالتزام البيئي لجامعة جنوب الوادي في التغيرات المناخية، والتحول إلى جامعة صديقة للبيئة.
٩. تعزيز المسؤولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي في التنمية المستدامة.
١٠. التوسع في المستشفيات الجامعية وتعزيز دورها في تقديم خدمات صحية متميزة.
١١. تفعيل سياسة ملكية الدولة، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس والعاملين في تعظيم الموارد الذاتية، والحد من الهدر، وحماية الأمن والنظام الداخلي لجامعة جنوب الوادي.
١٢. تعزيز السمعة المؤسسية لجامعة جنوب الوادي، وفي التصنيفات الدولية، وإدارة الجودة والتأهيل للاعتماد، ومكافحة الفساد.

٢-٤ تحليل الفجوة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي.

بعد إجراء التحليل البيئي والوقوف على نقاط القوة ونقاط الضعف في البيئة الداخلية بجامعة جنوب الوادي، وكذلك تحديد نقاط الفرص ونقاط التهديدات في البيئة الخارجية، وتحديد القضايا الإستراتيجية الأساسية، تم تحليل الفجوة الإستراتيجية Strategic GAP Analysis لجامعة جنوب الوادي في شكل جدول، يوضح جوانب الوضع المأمول من الجامعة في فترة الخطة ٢٠٢٤-٢٠٣٠م والوضع الراهن لكل جانب، والآليات المقترحة لسد الفجوة في كل منها (ملحق ٦).

٢-٥ صياغة رؤية الجامعة ورسالتها وغاياتها الإستراتيجية وقيمتها الحاكمة

في ضوء تحليل الفجوة الاستراتيجية بين الوضع الراهن، والوضع المأمول، وآليات سد الفجوة، تم صياغة رؤية جامعة جنوب الوادي، ورسالتها، وغاياتها الإستراتيجية، كما تم استطلاع رأي عدد (١٣٧٠) من المعنيين فيها عبر استبانة الإلكترونية (ملحق ١٢)، وتحليل النتائج تبين أن نسبة الموافقة لكل منها تراوحت بين: ٩٨,٤% - ٩٦,٨%، كما وردت بعض الاقتراحات لإجراء تعديل في الصياغة، وبناء عليه تم إعداد الصياغة النهائية لكل من الرؤية والرسالة والغايات الإستراتيجية، ثم اعتمادها من السيد د. رئيس الجامعة بتاريخ ٣١/١٠/٢٠٢٤م، وذلك كما بالشكل (٤٤) وهي كما يلي:



جامعة جنوب الوادي الرؤية والرسالة 2024-2030 م

الرؤية

إحدى جامعات الجيل الرابع
الرائدة وشريك أساسي في
التنمية المستدامة في مصر
وخاصة جنوب الصعيد.

الرسالة

تقديم برامج تعليمية ذات مستوى عالي في التعليم
والتعلم؛ لتلبية متطلبات سوق العمل، ومخرجات بحثية
وابتكارية متنوعة تلبي الأولويات الوطنية والعالمية،
 وأنشطة مجتمعية وبيئية رائدة ومستدامة، من خلال
كوادر بشرية مدربة وموارد مادية ومالية كافية وملائمة
 وشراكات فاعلة، وبيت خبرة يُسهم في تحقيق رؤية
 مصر ٢٠٣٠م، من خلال نظم فاعلة للتخطيط وضمان
 الجودة والتحسين المستمر والتميز .

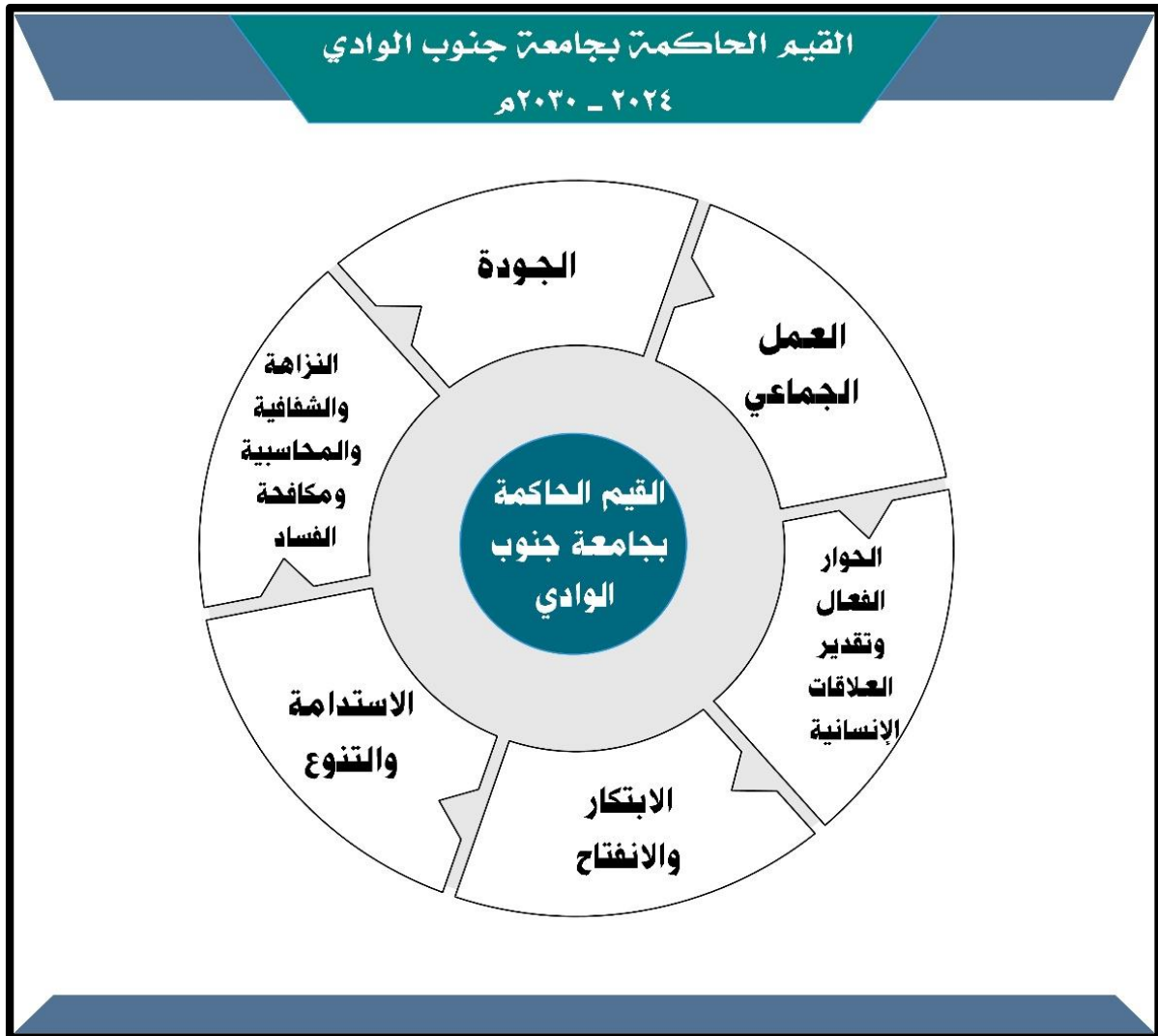
شكل (٤٤) رؤية ورسالة جامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

محددات الرؤية:

- الريادة في انتاج ونشر المعرفة.
- تعزيز ثقافة الرقمنة وتنمية معارف وقدرات الطلاب والخريجين.
- التعاون الدولي والمحلي وبناء الشراكات الإستراتيجية الفعالة.
- قيادة التطوير والتنمية المستدامة في المجتمع والاسهام في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠م.

القيم الحاكمة

يتم في جامعة جنوب الوادي التخطيط للتعليم العالي والبحث العلمي في ظل منظومة من القيم الحاكمة؛ قيم تتناغم وتتماشى مع تلك القيم والمبادئ التي يتبناها ويحترمها العالم المتقدم لتكون الجامعة على نفس المستوى فكرياً وأداءً. وهذه القيم تمثل إطار عمل Framework، تعمل الجامعة من خلاله على تحقيق غايتها الإستراتيجية، وتعد القيم المشتركة عادات عقلية تؤثر في التعامل بين الأفراد داخل الجامعة وخارجها، ومن ثم تعد أساساً للثقافة التنظيمية للجامعة. وفي سعي جامعة جنوب الوادي لتحقيق أهدافها، وضعت لنفسها مجموعة من القيم الحاكمة كما بالشكل (٤٥)، وهي كما يلي:



شكل (٤٥) القيم الحاكمة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

١. **الجودة:** من خلال تبني معايير الجودة والحصول على الاعتماد الأكاديمي لبرامجها والاعتماد المؤسسي لكلياتها.
٢. **العمل الجماعي:** بين جميع أطراف العمل الجامعي في اتخاذ القرار وتنفيذه، والتعاون مع المجتمع المحيط والعالم الخارجي بغرض تحقيق الجامعة لرؤيتها ورسالتها وأهدافها الإستراتيجية.
٣. **الحوار الفعال وتقدير العلاقات الإنسانية:** من خلال دعم الحوار الفعال، وتشجيع منسوبيها من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والإداريين على الاحترام المتبادل وتقدير العلاقات الإنسانية وقبول الآخر.
٤. **الابتكار والانفتاح:** بتوفير المناخ الذي يساعد جميع أطراف العملية التعليمية على الابتكار في العمل، والانفتاح على كل الأفكار التي من شأنها إحداث تطوير في العملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع. وإثابة المبادرات الفردية والجماعية في إطار السعي نحو تحقيق مستويات أداء ذات جودة عالية.
٥. **الاستدامة والتنوع:** تلتزم الجامعة بالتنوع في كافة التعاملات والأنشطة والخدمات التي تقدمها، والاستدامة في البحث عن الموارد المتاحة وحسن استخدامها وتنميتها.
٦. **النزاهة والشفافية والمحاسبية ومكافحة الفساد:** لإدراك الجامعة أن النزاهة والشفافية والمحاسبية ومكافحة الفساد خواص مهمة لثقافتها المؤسسية، لهذا تلتزم بها في كافة الممارسات وفي طرح القضايا والمشكلات والحلول والمحاسبية.

٢-٢-٦ تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية.

في ضوء الرؤية والرسالة التي وضعتها الجامعة لنفسها فإنها تسعى إلى استثمار ما هو متاح أمامها من الفرص لتعزيز نقاط القوة التي تمتلكها، والحد من تأثير نقاط الضعف والتهديدات التي تواجهها، وذلك من خلال وضع مجموعة من الغايات لخدمة العملية التعليمية وتنمية البحث العلمي وتطويره بما يعود بالنفع وتنمية البيئة وخدمة المجتمع، وكما بالشكل (٤٦).



شكل (٤٦) الغايات الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الأهداف الإستراتيجية.

تم ترجمة الغايات الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي إلى أهداف إستراتيجية، كما هو موضح في الجدول (١٦).

جدول (١٦) بالغايات الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي والأهداف الإستراتيجية لكل منها.

م	الغاية الإستراتيجية	كود الهدف	الهدف الاستراتيجي
١	تكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة لجامعة جنوب الوادي، ورفع دورها في تعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي.	١-١	تكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة لجامعة جنوب الوادي في الميادين والطرق والنظافة واللافتات واللوحات الإرشادية ودورات المياه.
		٢-١	تطوير المساحات الخضراء بجامعة جنوب الوادي والوحدات التابعة لها.
		٣-١	تطوير البنية التحتية وبيئة العمل بجامعة جنوب الوادي وفقا لخطة التطوير المستهدفة.
		٤-١	رفع دور جامعة جنوب الوادي في تعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي.
٢	تطوير الإدارة الجامعية، ونظام العمل والجهاز الإداري، والتحول الرقمي، وتعزيز الشفافية بجامعة جنوب الوادي.	١-٢	تطوير العمليات الداخلية وسياسات وإجراءات العمل والصلاحيات والمسئوليات بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية.
		٢-٢	تطوير القيادة والحكمة والإدارة الذاتية بجامعة جنوب الوادي.
		٣-٢	تطوير الجهاز الإداري بجامعة جنوب الوادي ورفع كفاءته في تقديم خدمات متميزة للمواطن والمستثمر.
		٤-٢	تطوير التحول الرقمي بجامعة جنوب الوادي.
٣	رفع كفاءة البنية التحتية للتعليم والعمل والريادة والإبداع والابتكار بجامعة جنوب الوادي.	١-٣	رفع كفاءة البرامج والمناهج التعليمية واستيفاء كفاية المدرجات والقاعات الدراسية والمعامل وملائمة تجهيزاتها للعملية التعليمية ولعدد الطلاب بجامعة جنوب الوادي.
		٢-٣	تطوير تقييم الطلاب بجامعة جنوب الوادي.
		٣-٣	تنمية الإبداع والابتكار وريادة الأعمال في جميع البرامج التعليمية بجامعة جنوب الوادي.
		٤-٣	تطوير تنمية وصيانة البنية الأساسية والمرافق بجامعة جنوب الوادي وفق آليات محددة للتطبيق والمتابعة بالتسهيلات الإنشائية اللازمة لذوي الاحتياجات الخاصة.

م	الغاية الإستراتيجية	كود الهدف	الهدف الاستراتيجي
٤	بناء شخصية الطلاب، وتأهيلهم لسوق العمل وربط الخريجين بجامعة جنوب الوادي.	٥-٣	تطوير المدن الجامعية من حيث السعة والملائمة للطلاب المنتفعين.
		٦-٣	تطوير المكتبات المركزية وفق متطلبات الأنشطة والبرامج المقدمة بجامعة جنوب الوادي.
		١-٤	تطوير الأنشطة الصفية واللاصفية لبناء شخصية الطالب بجامعة جنوب الوادي
		٢-٤	تطوير آليات جذب الطلاب المتميزين لجامعة جنوب الوادي وتشجع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آلياته.
		٣-٤	تطوير قواعد حقوق ومسئوليات الطلاب وممارسة السلوك القويم داخل وخارج الجامعة.
٥	تعزيز البحث العلمي نحو الابتكار المستدام والنشر الدولي بجامعة جنوب الوادي.	٤-٤	توفير برامج للتنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل.
		١-٥	إعداد خطة للبحث العلمي والأنشطة العلمية بمشاركة المؤسسات التابعة ترتبط برؤية ورسالة الجامعة والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط وإعلامها بها وبدورها في تحقيقها.
		٢-٥	إعداد خطة للبحث العلمي بكليات ومعاهد الجامعة تتسق مع الخطة البحثية للجامعة وآليات متابعة تنفيذها.
		٣-٥	إعداد آليات فاعلة لنشر الوعي بحقوق الملكية الفكرية وأخلاقيات البحث العلمي وضمان الالتزام العمل بها.
		٤-٥	رفع ملائمة المعامل المركزية للجامعة من حيث التجهيزات والخدمات المعملية لاحتياجات الباحثين وأعضاء هيئة التدريس
		٥-٥	تطوير سياسات وآليات الجامعة لدعم البحث العلمي وتحفيزه وتمويله من مصادر خارجية وقياس فاعليته.
		٦-٥	رفع معدل الإنتاج البحثي للجامعة بما يتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس، وتحديث قواعد بيانات البحوث العلمية واتاحتها للمعنيين.

م	الغاية الإستراتيجية	كود الهدف	الهدف الاستراتيجي
		٧-٥	توفير مناخ علمي يدعم تنظيم المؤتمرات وإصدار الدوريات العلمية وزيادة الشراكات البحثية للجامعة مع مؤسسات عالمية ومع هيئات الصناعة.
		٨-٥	تنمية المهارات البحثية للطلاب في كليات ومعاهد الجامعة وإتاحة الفرص لمشاركتهم في النشاط البحثي.
		٩-٥	تعزيز ممارسات الريادة والإبداع لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة، والاستثمار فيهم وبناء قدراتهم الإبداعية.
		١٠-٥	تحفيز الابتكار المستدام ونشر ثقافته وتعزيز الروابط بين التعليم والبحث العلمي والتنمية بجامعة جنوب الوادي.
٦	تطوير وإعادة هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بجامعة جنوب الوادي، وربطها بخدمة المجتمع.	١-٦	إعادة هيكلة برامج الدراسات العليا بالجامعة بمشاركة المؤسسات التابعة والأطراف المعنية.
		٢-٦	تطوير التعليم والتعلم في برامج الدراسات العليا وإعداد مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لها.
٧	رفع كفاءة القيادات الأكاديمية، وهيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي في التدريس وتقييم مخرجات التعلم من خلال التدريب والتحفيز والمحاسبة.	١-٧	دعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات الأكاديمية.
		٢-٧	وضع آليات وسياسات فاعلة لتعيين وجذب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المتميزين والاحتفاظ بهم لتلبية احتياجات كليات الجامعة ومعاهدها وتخدم خططها المستقبلية وإثراء المناخ الأكاديمي.
		٣-٧	وضع سياسة فاعلة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات بالجامعة في التدريس وتقييم مخرجات التعلم وتوفير الموارد الملائمة لها.
		٤-٧	تطوير نظام الابتعاث بما يخدم تحقيق رسالة الجامعة ورؤيتها ويتسم بالشفافية وتكافؤ الفرص.
		٥-٧	تطوير نظام تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس وتقييم مخرجات التعلم والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.

م	الغاية الإستراتيجية	كود الهدف	الهدف الاستراتيجي
٨	تعزيز الالتزام البيئي لجامعة جنوب الوادي في التغيرات المناخية، والتحول إلى جامعة صديقة للبيئة.	١-٨	تطوير مشاركة جامعة جنوب الوادي في مواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية وتعزيز المرونة والقدرة على مواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية والاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة وصون الطبيعة وحماية مواردها والتنوع البيولوجي.
		٢-٨	تطوير طرق تخلص الجامعة ومؤسساتها من النفايات وخاصة الخطرة والكيميائية والطبية والإلكترونية منها والمشاركة في البصمة الكربونية.
		٣-٨	تطوير طرق تقليل العوادم والملوثات الصادرة عنها وترشيد استهلاك الجامعة وكلياتها ومعاهدها من الكهرباء والمياه والغاز.
		٤-٨	استحداث استخدام السيارات الكهربائية والطاقة النظيفة وزيادة المساحات الخضراء وصيانة شبكات المياه والكهرباء والاتصالات بجامعة جنوب الوادي.
٩	تعزيز المسؤولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي في التنمية المستدامة.	١-٩	تطوير القوافل والخدمات المجتمعية والبيئية التي تنفذها الجامعة وفقا للاحتياجات الفعلية وتعكس الأولويات القومية.
		٢-٩	تطوير السياسات والأنشطة التعليمية والبحثية لجامعة جنوب الوادي لتحقيق مهام وأدوار واضحة في تعزيز المسؤولية المجتمعية لها في التنمية المستدامة.
		٣-٩	تنويع ما تقدمه الجامعة من صناديق خاصة بما يلائم طبيعة واحتياجات المجتمع.
		٤-٩	تحسين رضا المجتمع ومنظمات سوق العمل والصناعة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة والاستفادة من النتائج في اتخاذ القرارات.
		٥-٩	تطوير دور جامعة جنوب الوادي في تعزيز الروابط بين التعليم والبحث العلمي والتنمية وتفعيل تمثيل الأطراف المجتمعية في المجالس الحاكمة.
		٦-٩	تفعيل مشاركة جامعة جنوب الوادي في المبادرات الوطنية، وتفعيل تحالف وتنمية، والتعاون مع المجتمع الأكاديمي بالجامعات المحلية والإقليمية والدولية والمجتمعات المهنية.
		٧-٩	تفعيل مشاركة جامعة جنوب الوادي في تمكين المرأة في المناصب الإدارية ودعم ذوي القدرات الخاصة.

م	الغاية الإستراتيجية	كود الهدف	الهدف الاستراتيجي
١٠	التوسع في المستشفيات الجامعية، وتعزيز دورها في تقديم خدمات صحية متميزة.	١-١٠	تعزيز إتاحة وجودة الخدمات الطبية التخصصية المتميزة في مستشفيات جامعة جنوب الوادي.
		٢-١٠	توفير الأعداد الكافية من الأطباء وأفراد التمريض والعماله والفنيين والكيميائيين والفيزيائيين بالمستشفيات الجامعية ورفع كفاءتهم.
		٣-١٠	استحداث مصادر تمويل لتوفير كافة المستلزمات الطبية وتطوير كفاءة المعدات والتجهيزات بالمستشفيات الجامعية.
		٤-١٠	التوسع في المنشآت والميكنة الإلكترونية للمستشفيات الجامعية.
١١	تفعيل سياسة ملكية الدولة، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس والعاملين في تعظيم الموارد الذاتية بجامعة جنوب الوادي.	١-١١	تطوير أساليب وأدوات جذب الطلاب الوافدين للدراسة بجامعة جنوب الوادي.
		٢-١١	التطوير السنوي في تحقيق معايير الأداء المتوازن والحد من الهدر بجامعة جنوب الوادي.
		٣-١١	تطوير حماية الأمن والسلامة والنظام الداخلي بجامعة جنوب الوادي.
		٤-١١	تعزيز السمعة المؤسسية لجامعة جنوب الوادي.
١٢	تعزيز السمعة المؤسسية لجامعة جنوب الوادي، وفي التصنيفات الدولية، وإدارة الجودة والتأهيل للاعتماد، ومكافحة الفساد.	١-١٢	تعزيز المرجعية الدولية لجامعة جنوب الوادي في التصنيفات الدولية.
		٢-١٢	تعزيز إدارة الجودة بالجامعة وكلياتها وبرامجها ومعاملها والتأهيل للاعتماد.
		٣-١٢	إرساء قيم النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد لدى منسوبي الجامعة من هيئة التدريس والجهاز الإداري والقيادات والطلاب ومؤسسات المجتمع.
		٤-١٢	

٢-٧ وضع الخطة التنفيذية.

بعد الانتهاء من تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية ومؤشرات الأداء، تم وضع الخطة التنفيذية

وهي كما يلي:

الخطة التنفيذية

الخطة التنفيذية

الغاية الاولى: تكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة لجامعة جنوب الوادي، ورفع دورها في تعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
١-١	تكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة لجامعة جنوب الوادي في الميادين والطرق والنظافة واللافقات واللوحات الإرشادية ودورات المياه.	١-١-١	إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في الميادين والساحات والطرق ولافتات واجهات وجوانب المباني وشواهد المباني واللوحات الإرشادية ولافتات تسيير حركة المرور وشواهد النظافة دورات المياه بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X					<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة إدارة الأمن إدارة شئون المقر 	آلية معتمدة ومفعلة للهوية البصرية بالميادين والمرافق العامة والطرق والمباني.
		٢-١-١	إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في توكيد المباني والمدرجات ومقاعد المدرجات، ونماذج المكاتب الخاصة بالإدارة العليا للجامعة والكليات.	X	X	X					<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	آلية معتمدة ومفعلة للهوية البصرية في توكيد المباني والمدرجات ومقاعد، ونماذج المكاتب الخاصة بالإدارة العليا للجامعة والكليات.
		٣-١-١	إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في تطوير بوابات ومدخل الجامعة.	X	X	X	X				<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة للهوية البصرية والتطوير للمداخل والطرق.
		٤-١-١	إنشاء منظر جمالي بساحة رئاسة جامعة جنوب الوادي يضم: ميدان الساعة - المسرح المكشوف - منصة التصوير.	X	X						<ul style="list-style-type: none"> الإدارة الهندسية إدارة الصيانة إدارة شئون المقر 	مناظر جمالية مجهزة ومطورة بالساحات تتوافق مع هوية الجامعة البصرية

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٥-١-١	تزيين المنظر الجمالي للحدائق بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> إدارة شئون المقر إدارة الصيانة إدارة الحدائق 	خطة لتجميل وتزيين الشوارع الرئيسية مع خطة للإصلاح والتجديد
		٦-١-١	إعداد تصور لتجميل ميادين جامعة جنوب الوادي بالمجسمات والتماثيل المعبرة عن هوية الجامعة والمجتمع.	X	X	X					<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة كلية الآثار كلية التربية النوعية 	تجميل وصيانة عدد ٦ ميادين سنوياً.
		٧-١-١	تركيب لافتات جمالية تمثل هوية بصرية بواجهات مباني جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> إدارة شئون المقر إدارة الصيانة 	لافتات جمالية للهوية البصرية بواجهات المباني.
		٨-١-١	تركيب لافتات جمالية تمثل هوية بصرية بجوانب مباني جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> إدارة شئون المقر إدارة الصيانة 	لافتات جمالية للهوية البصرية بجوانب المباني.
		٩-١-١	تركيب لافتات إرشادية تمثل هوية بصرية لتسيير حركة المرور داخل جامعة جنوب الوادي.	X	X						<ul style="list-style-type: none"> إدارة شئون المقر إدارة الصيانة 	لافتات إرشادية تمثل هوية بصرية لتسيير حركة المرور داخل جامعة جنوب الوادي
		١٠-١-١	إنشاء شواهد لمباني جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> إدارة شئون المقر إدارة الصيانة كلية التربية النوعية 	شواهد مبتكرة لمباني الجامعة
		١١-١-١	تكوين وترقيم جميع المنشآت والمباني ومدرجات جامعة جنوب الوادي.	X	X						<ul style="list-style-type: none"> مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد إدارة شئون المقر إدارة الصيانة كلية التربية النوعية 	أكواد وأرقام معلنة لجميع المنشآت والمباني والمدرجات بالجامعة.
		١٢-١-١	ترقيم جميع مقاعد مدرجات جامعة جنوب الوادي.	X	X						<ul style="list-style-type: none"> مدير مركز ضمان الجودة إدارة شئون المقر إدارة الصيانة 	أرقام لجميع مقاعد المدرجات

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		١٣-١-١	إعداد دليل مدخل جامعة جنوب الوادي.	X	X						<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	دليل مدخل جامعة جنوب الوادي
		١٤-١-١	تطوير بوابات جامعة جنوب الوادي.	X	X	X					<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة إدارة الصيانة 	بوابات ومداخل مجهزة ومحدثة للجامعة.
		١٥-١-١	تصميم نماذج للمكاتب الخاصة بالإدارة العليا لجامعة جنوب الوادي والكليات التابعة لها.	X	X						<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	نماذج مكاتب معتمدة، محدثة ومفعلة.
		١٦-١-١	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتنمية القيم الجمالية / الذوق الجمالي والهوية البصرية لدى منسوبي الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	آلية معتمدة ومفعلة لتنمية الهوية البصرية لمنسوبي الجامعة.
		١٧-١-١	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	آلية معتمدة ومعلنة للأنظمة البيئية.
		١٨-١-١	تعزيز قدرة الأنظمة البيئية بالجامعة على التكيف بزيادة التشجير وعدد النافورات وتركيب التندرات بمظلات للانتظار للوقاية من حرارة الشمس.	X	X						<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة إدارة الحدائق إدارة الصيانة ورشة النجارة 	النسبة المئوية للمساحات الخضراء والمظلات بالنسبة للمساحة الكلية وعدد العاملين.
٢-١	تطوير المساحات الخضراء بجامعة جنوب الوادي	١-٢-١	دراسة الوضع الراهن للمساحات الخضراء بالجامعة وفق المعدلات المرجعية المناظرة.	X	X						<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة كلية الزراعة 	قوائم وبيان بالمساحات الخضراء وفق المعدلات المرجعية.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
	الوحدات التابعة لها.	٢-٢-١	وضع آلية لتحقيق جودة أداء الحقائق / التشجير في الجامعة وفق النفقات مقابل العائد/ احتياجات الجامعة في المساحات الخضراء.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة كلية الزراعة 	معدل الإنفاق السنوي مقابل العائد/ احتياجات الجامعة على المساحات الخضراء بالجامعة.
		٣-٢-١	وضع آلية للاستفادة من الدراسات البحثية لتحلية مياه الجامعة الجوفية لتسهم في توفر المياه وزيادة الرقعة الخضراء.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة كلية العلوم كلية الزراعة 	آلية معتمدة ومعلنة للاستفادة من المياه الجوفية المالحة للجامعة.
		٤-٢-١	التعاقد مع العمالة المدربة بالأجر اليومي لزيادة الرقعة الخضراء داخل الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة الأمناء المساعدين 	عدد التعاقدات مع عمالة مدربة او شركات عمالة.
٣-١	تطوير البنية التحتية وبيئة العمل بجامعة جنوب الوادي	١-٣-١	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتطوير البنية التحتية وبيئة العمل بجامعة جنوب الوادي وفقا لخطة التطوير المستهدفة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة الإدارة الهندسية مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	آلية معتمدة وخطة لتطوير البنية التحتية وبيئة عمل مطورة.
		٢-٣-١	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لرفع وعي منسوبي الإدارة الهندسية بالجامعة في القياس الدوري لمعدل تطوير البنية التحتية وبيئة العمل للوحدات في الجامعة وفقاً لخطة التطوير المستهدفة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد مركز التطوير الوظيفي الإدارة الهندسية 	آلية معتمدة ومعلنة لرفع وعي الإدارة الهندسية في قياس معدل التطوير.
٤-١	رفع دور جامعة جنوب الوادي في تعزيز روح الولاء والانتماء للهوية	١-٤-١	إعداد آلية معتمدة ومفعلة لتنمية القيم الجمالية / الذوق الجمالي والهوية البصرية لدى منسوبي الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	آلية معتمدة ومفعلة لتنمية قيم الهوية البصرية والذوق الجمالي.

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
آلية معتمدة ومعلنة لتنمية روح الولاء لمنسوبي الجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	X	X	X	X	X	X		إعداد آلية معتمدة ومفعلة لتنمية ولاء وانتماء منسوبي الجامعة لإمكانات الجامعة المادية والبشرية وسمعة الجامعة ورسالتها وغايتها وأهدافها.	٢-٤-١	المصرية وتنوعها الثقافي.	

الغاية الثانية: تطوير الإدارة الجامعية، ونظام العمل والجهاز الإداري، والتحول الرقمي، وتعزيز الشفافية بجامعة جنوب الوادي.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	
١-٢	تطوير العمليات الداخلية وسياسات وإجراءات العمل والصلاحيات والمسئوليات بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية.	١-١-٢	إعداد آلية معتمدة ومعلنة للتخطيط للعمل المؤسسي في جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق المخطط (خطط).	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • مجلس الجامعة • رئيس الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد
		٢-١-٢	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتنفيذ المهام في جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية يتم وفق المخطط (نفذ).	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل
		٣-١-٢	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لاتباع نظام للمراجعة وتحديد نقاط القوة وفرص التحسين على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق المخطط (راجع).	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد
		٤-١-٢	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لاتباع نظام خطط التحسين والتطوير لتعزيز نقاط القوة ومعالجة فرص التحسين على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق المخطط (عدل/ طور).	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل
		٥-١-٢	إعداد دراسة لاستفادة جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية من الممارسات المتميزة للجامعات المحلية في دراسة تحديد مصادر الهدر المالي بالجامعة وخطط الحد منها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • أمين الجامعة • الأمناء المساعدين • مدير إدارة الموازنة والتخطيط • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
		٦-١-٢	إعداد أدلة للعمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية.	X	X						• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	دليل للعمليات والإجراءات ومؤشراتها معتمد ومعلن.
		٧-١-٢	تحديد مستوى أداء العمليات الداخلية بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية.		X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	نسبة رضا المستفيدين عن مستوى الأداء.
		٨-١-٢	تنفيذ ممارسات لتحسين العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية.		X	X	X	X	X	X	• أمين الجامعة • الأمناء المساعدين • الإدارات المختلفة	عدد الممارسات الخاصة بتحسين العمليات والإجراءات.
		٩-١-٢	تنفيذ ممارسات لتحسين الأدوات المستخدمة في العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وخاصة التكنولوجية منها.		X	X	X	X	X	X	• أمين الجامعة • الأمناء المساعدين • الإدارات المختلفة	عدد الممارسات الخاصة بتحسين الأدوات.
		١٠-١-٢	إصدار أدلة إرشادية للإجراءات والسياسات والصلاحيات والمسئوليات بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية.	X	X						• أمين الجامعة • الأمناء المساعدين • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	أدلة إرشادية معتمدة ومعلنة للإجراءات والسياسات والصلاحيات والمسئوليات بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية.
		١١-١-٢	اعتماد إجراءات محددة لسير العمل بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية بضوابط معتمدة ومعلنة ومفعلة.		X	X	X	X	X	X	• المجالس الحاكمة	آلية معتمدة ومعلنة لسير العمل بالجامعة.
		١٢-١-٢	تنمية الوعي نحو التحول من سياسة "رد الفعل" إلى سياسة "الفعل" في أداء المهام الأساسية للعمل		X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	نسبة التحول من سياسة "رد الفعل" إلى سياسة "الفعل" في أداء المهام الأساسية للعمل

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
			جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق التوصيف الوظيفي.									جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق التوصيف الوظيفي.
		١٣-١-٢	إعداد سياسات مرنة وشاملة لجميع أنشطة جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وإعلانها.	X	X						• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	اعتماد سياسات شاملة لجميع أنشطة جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وإعلانها.
		١٤-١-٢	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل سياسات جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية ومراقبة تطبيقها.		X						• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	دليل سياسات الوحدات الادارية ومراقبتها للجامعة معتمد ومفعّل.
		١-٢-٢	تحديث الهيكل التنظيمي الإداري لجامعة جنوب الوادي واعتماده.		X						• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد • مدير عام الموارد البشرية المركزية	هيكل تنظيمي اداري معتمد لجامعة جنوب الوادي.
٢-٢	تطوير القيادة والحوكمة والإدارة الذاتية بجامعة جنوب الوادي.	٢-٢-٢	استحداث وتفعيل الإدارات ذات الصلة بتحقيق رسالة وأهداف جامعة جنوب الوادي.		X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	ادارات فاعلة فى الهيكل التنظيمي لتحقيق رسالة وأهداف جامعة جنوب الوادي.
		٣-٢-٢	توفير الكوادر الإدارية وتدريبها، بما يتناسب مع حجم جامعة جنوب الوادي ونشاطها لتحقيق رسالتها وأهدافها.			X	X	X	X	X	• أمين عام الجامعة • مدير عام الموارد البشرية	زيادة عدد الكوادر الادارية المدربة لتحقيق رسالتها وأهدافها.
		٤-٢-٢	توسيع وزيادة سلطات الهيكل التنظيمي وتوطيد العلاقات مع المؤسسات التابعة لجامعة جنوب الوادي وإداراتها المختلفة.		X	X	X	X	X	X	• أمين عام الجامعة • مدير عام الموارد البشرية	التطور في توسيع وزيادة سلطات الهيكل التنظيمي وتوطيد العلاقات مع المؤسسات

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	
											التابعة لجامعة جنوب الوادي وإداراتها المختلفة.
		٥-٢-٢	وضع آلية معتمدة ومفعلة لتطوير البنية التنظيمية لجامعة جنوب الوادي ومؤسساتها بما يحقق المرونة والاستجابة وجودة التعليم.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة امين عام الجامعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد
		٦-٢-٢	التوسع في قياس مستوى رضا العاملين بجامعة جنوب الوادي عن آليات التعيين والنقل والانتداب لمختلف الوظائف داخل الجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> الأمناء المساعدين مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد
		٧-٢-٢	تحديد المسؤوليات والاختصاصات لجميع العاملين بجامعة جنوب الوادي، وزيادة تحقيق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> أمين عام الجامعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد
		٨-٢-٢	التوسع في إعلان مسؤوليات وصلاحيات المجلس الحاكم في جامعة جنوب الوادي والعلاقة المنظمة للمجالس واختصاصات كل منها.			X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة
		٩-٢-٢	قياس مستوى رضا المتعاملين مع الأطراف المختلفة بجامعة جنوب الوادي عن وضوح المسؤوليات والاختصاصات الممنوحة للمجالس الحاكمة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة عمداء الكليات مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد
		١٠-٢-٢	مواجهة الشائعات الصادرة عن وسائل الإعلام المسموعة والمقروءة والمرئية ووسائل التواصل	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> مدير عام العلاقات العامة والاعلام

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة			وقت التنفيذ بالسنة					مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	
			الاجتماعي حول ما يصدر عن جامعة جنوب الوادي من مهام وقرارات ودحض الأكاذيب والاقتراءات، بنشر الأدلة والحقائق.								
		١١-٢-٢	اتخاذ الإجراءات القانونية حيال المسؤولين عن وسائل الإعلام المسموعة والمقروءة والمرئية ووسائل التواصل الاجتماعي الذين يقومون بنشر بعض الشائعات ضد جامعة جنوب الوادي.		X	X	X	X	X	X	اتخاذ الإجراءات القانونية تجاه من يقوم بنشر الشائعات ضد جامعة جنوب الوادي.
		١٢-٢-٢	اعتماد برامج تدريبية لمديري الوحدات الإدارية بالمستشفيات الجامعية بجامعة جنوب الوادي لمواكبة المستجدات في مجال تقديم الخدمات الصحية إقليميًا ودوليًا.		X	X	X	X	X	X	المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية المدير المالي والإداري للمستشفيات الجامعية
		١٣-٢-٢	اعتماد وإعلان وتفعيل سياسيات تنظيم الأعمال الإدارية بالمستشفيات الجامعية بجامعة جنوب الوادي.		X	X	X	X	X	X	المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية المدير المالي والإداري للمستشفيات الجامعية
		١٤-٢-٢	تخفيف عبء الأعمال في بعض وحدات المستشفيات الجامعية بجامعة جنوب الوادي مثل وحدة العلاج بأجر ووحدة الشؤون الطبية والعلاجية.	X	X	X	X	X	X	X	المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية المدير المالي والإداري للمستشفيات الجامعية
		١٥-٢-٢	مراجعة وتحديث معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي وتنوع طرق إعلانها.		X	X	X	X	X	X	رئيس الجامعة نواب رئيس الجامعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	
		١٦-٢-٢	اتباع آليات جديدة متنوعة (مباشرة/ غير مباشرة) لقياس مستوى رضا الأطراف المعنية للأداء العام للقيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	زيادة نسبة رضا الأطراف المعنية للأداء العام للقيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي.
		١٧-٢-٢	استحداث وتطبيق نظم مفعلة لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	نماذج تقييم معتمدة ومفعلة لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.
		١٨-٢-٢	اتخاذ قرارات وإجراءات عاجلة لإعداد صف ثان مؤهل ومدرّب من القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	الزيادة في عدد القيادات المؤهلة والمدرّبة على تولى القيادة.
		١٩-٢-٢	زيادة وتأهيل القيادات الإدارية العليا والوسطى والصغرى في الكليات والإدارات المركزية بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	زيادة عدد برامج تأهيل القيادات الإدارية العليا والوسطى والصغرى في الكليات والإدارات المركزية بجامعة جنوب الوادي
		٢٠-٢-٢	تنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي في الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات في الإدارة الجامعية.	X	X	X	X	X	X	X	معدل القيادات التي حصلت على تدريب، عدد البرامج إلكترونية المستخدمة.
		٢١-٢-٢	زيادة وتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية المهتمين بتحقيق الاستفادة القصوى من البنية التكنولوجية ووحدات تكنولوجيا المعلومات في تطوير العمل بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	تقرير متابعة لمعدلات الاستخدام للبنية التكنولوجية في البحث والتطوير.
		٢٢-٢-٢	زيادة مشاركة الأطراف المعنية في تقييم أداء القيادات بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	نسبة مشاركة الاطراف المعنية في تقييم أداء القيادات.

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	
		٢٣-٢-٢	تعظيم الاستفادة من نتائج تقييم القيادات في تحسين الأداء المؤسسي بجامعة جنوب الوادي.			X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> معدل تحسين الاداء المؤسسي من خلال نتائج تقييم القيادات.
		٢٤-٢-٢	تغيير قناعة القيادات بجامعة جنوب الوادي بأهمية مؤشرات تقييم الأداء.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة
		٢٥-٢-٢	تفعيل إجراءات الأخذ بنتائج تقييم القيادات في تغيير القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة امين عام الجامعة
		٢٦-٢-٢	اتباع سياسات لمواجهة القصور في مراقبة تطبيق السياسات الخاصة بجامعة جنوب الوادي.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة امين عام الجامعة
		٢٧-٢-٢	إعادة النظر في إجراءات قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بالجامعة وخارجها عن سياسات جامعة جنوب الوادي وطرق تفعيلها ومراقبتها.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل
		٢٨-٢-٢	استحداث آلية معتمدة ومعلنة لقياس استخدام التفويض بجامعة جنوب الوادي والكلية والإدارات في توزيع السلطات والمسؤوليات بما يحقق كفاءة الأداء.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل
		٢٩-٢-٢	استحداث سياسات وإجراءات في قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بالجامعة وخارجها عن الدعم المالي والفني والإداري.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
		٣٠-٢-٢	اتخاذ إجراءات واقعية لمتابعة مدى الالتزام بالقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة في جامعة جنوب الوادي.		X	X	X	X	X	X	• المجالس الحاكمة	تقارير متابعة مدى الالتزام بالقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة في جامعة جنوب الوادي.
		٣١-٢-٢	المتابعة الدورية لتنفيذ إجراءات قياس مستوى رضا المتعاملين مع الأطراف المختلفة بجامعة جنوب الوادي عن مدى الالتزام بالقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة.		X	X	X	X	X	X	• نواب رئيس الجامعة • عمداء الكلية • الأمناء المساعدين	زيادة مستوى رضا المتعاملين مع الأطراف المختلفة بجامعة جنوب الوادي عن مدى الالتزام بالقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة.
		٣٢-٢-٢	استحداث نظام إلكتروني لاحتساب معدل التناقص السنوي لعدد الخروقات المسجلة عن القيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة والشفافية والتميز وتضارب المصالح بجامعة جنوب الوادي.		X	X	X	X	X	X	• مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	نظام إلكتروني محدث لحساب معدل التناقص السنوي لعدد الخروقات في القيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة والشفافية والتميز وتضارب المصالح بجامعة جنوب الوادي
		٣٣-٢-٢	استحداث آليات للتنظيم المناسب والتوفيق والمواءمة بين إدارة الرقابة الداخلية والإدارة الأخرى بجامعة جنوب الوادي في فحص بعض الموضوعات لأداء العمل بالصورة المناسبة.		X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل • مدير عام المراجعة الداخلية	آليات تنظيم دور الرقابة الداخلية والإدارات الأخرى بالجامعة معتمدة ومفعلة.
		٣٤-٢-٢	الاتفاق على آليات للتنسيق بين جامعة جنوب الوادي والجهات الخارجية التي تتعامل معها وبخاصة - هيئة النيابة الإدارية.		X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة	آلية تنسيق معتمدة بين الجامعة والهيئات الرقابية.

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
		٣٥-٢-٢	زيادة أعداد الكوادر الخاصة بالعاملين إدارة الرقابة الداخلية للمراجعة الداخلية لمواكبة التطور بجامعة جنوب الوادي.		X	X	X	X	X	X	• أمين عام الجامعة	اعداد كوادر خاصة للرقابة الداخلية
		٣٦-٢-٢	اتخاذ قرارات من شأنها تضمن موافاة إدارة الرقابة الداخلية في جامعة جنوب الوادي بالأوامر والقرارات المتعلقة بالماليات للمراجعة الداخلية بها.		X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة	تقارير موافاة إدارة الرقابة الداخلية في الجامعة بالأوامر والقرارات المتعلقة بالماليات للمراجعة الداخلية بها.
		٣٧-٢-٢	اتخاذ قرارات وإجراءات لتتسابق العمل بين إدارات جامعة جنوب الوادي وإدارة الرقابة الداخلية في إحالة الموضوعات لجهات خارج الجامعة لفحصها.		X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة	تقارير متابعة تتسابق بين إدارات جامعة جنوب الوادي وإدارة الرقابة الداخلية في إحالة الموضوعات لجهات خارج الجامعة لفحصها.
		٣٨-٢-٢	استحداث آليات وإجراءات فاعلة لقياس رضا الأطراف المعنية عن آليات المساءلة والمحاسبة المتبعة.		X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل	قياس رضا الاطراف المعنية عن آليات المحاسبة والمساءلة المتبعة.
٣-٢	تطوير الجهاز الإداري بجامعة جنوب الوادي ورفع كفاءته في تقديم خدمات متميزة للمواطن والمستثمر	١-٣-٢	إعادة هيكلة أفراد الجهاز الإداري؛ وتوزيعهم على الإدارات بما يتناسب مع مؤهلاتهم، والتزامهم بالتوصيف الوظيفي.		X	X	X	X	X	X	• أمين عام الجامعة • الأمناء المساعدين • الموارد البشرية	آلية معتمدة ومعلنة لهيكلية الجهاز الإداري وفقا للتوصيف الوظيفي.
		٢-٣-٢	اتخاذ إجراءات تصحيحية لتحقيق التوازن بين الموارد البشرية المتاحة بالجامعة والمهام المطلوبة منها في جميع مكونات الجامعة.		X	X	X	X	X	X	• أمين عام الجامعة • الأمناء المساعدين • مدير عام الموارد البشرية	عدد الإجراءات التصحيحية في تحقيق التوازن بين الموارد البشرية المتاحة بالجامعة والمهام المطلوبة منها في جميع مكونات الجامعة.

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
		٣-٣-٢	تفعيل آليات للتعامل مع النقص والزيادة في الجهاز الإداري.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> أمين عام الجامعة الأمناء المساعدين مدير عام الموارد البشرية 	تقارير متابعة آليات للتعامل مع النقص والزيادة في الجهاز الإداري.
		٤-٣-٢	اعتماد سياسات إدارية لمواجهة التناقص الكبير في أعداد الموظفين أصحاب الخبرة في الجامعة بسبب وصولهم لسن التقاعد وعدم وجود تعيينات جديدة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة 	آلية معتمدة ومعلنة لسياسات التعامل مع النقص في أعداد الموظفين بالجامعة.
		٥-٣-٢	اعتماد سياسات إدارية جديدة لتوزيع العاملين بالجامعة وفق مؤهلات وقدراتهم وحسب مهام الوظيفة ومتطلبات العمل.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة 	تقارير متابعة سياسات توزيع العاملين بالجامعة وفق مؤهلات وقدراتهم وحسب مهام الوظيفة ومتطلبات العمل.
		٦-٣-٢	اتخاذ إجراءات عاجلة لمواجهة النقص في أعداد الجهاز الإداري بالجامعة المؤهلين لمهام الوظيفة ومتطلبات العمل، وتنمية قدراتهم وخبراتهم.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> أمين عام الجامعة الأمناء المساعدين مدير عام الموارد البشرية 	تقارير زيادة أعداد الجهاز الإداري بالجامعة المؤهلين لمهام الوظيفة ومتطلبات العمل، وتنمية قدراتهم وخبراتهم.
		٧-٣-٢	التواصل مع وزارة المالية والتنظيم والإدارة لتوفير الدرجات المالية الممولة والمتاحة لتعيين كوادر جديدة مؤهلة من الجهاز الإداري / الخدمات المعاونة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة 	خطط سنوية مفعلة لزيادة الدرجات المالية لتعيين كوادر جديدة مؤهلة من الجهاز الإداري / الخدمات المعاونة.
		٨-٣-٢	اتخاذ إجراءات وسياسات فاعلة لرفع كفاءة المكاتب الإدارية للعاملين، وتستوعب أكبر عدد من المتعاملين مع الجهاز الإداري.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> أمين عام الجامعة الأمناء المساعدين مدير عام الموارد البشرية 	زيادة معدل رفع كفاءة المكاتب الإدارية للعاملين، لاستيعاب أكبر عدد من المتعاملين مع الجهاز الإداري.

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	٢٤	٢٥	وقت التنفيذ بالسنة					مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء	
						٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠			
		٩-٣-٢	اتخاذ قرارات لرفع قدرات ومناسبة البنية التحتية للجامعة وبيئة العمل للوحدات الإدارية بالجامعة وفق ضوابط الجودة من حيث المساحات والإمكانات والتجهيزات.	X	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none">رئيس الجامعةأمين عام الجامعةمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل	زيادة توافق المساحات والبنية التحتية وبيئة العمل والإمكانات والتجهيزات في الوحدات الإدارية بالجامعة وفق المعدلات المرجعية للجودة والاعتماد.
		١٠-٣-٢	اتخاذ سياسات وتدابير فاعلة لقياس رضا العاملين بالجهاز الإداري بالجامعة عن مدى ملائمة أماكن عملهم واستيعابها للمتعاملين معهم.		X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none">أمين عام الجامعةمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل	قياس نسبة رضا الجهاز الإداري عن مدى ملائمة أماكن عملهم واستيعابها للمتعاملين معهم.
		١١-٣-٢	اتخاذ إجراءات فاعلة لتنمية قدرات الهيكل الإداري بالجامعة؛ حتى يلائم حجم أنشطة الجامعة وطبيعتها.	X	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none">أمين عام الجامعةمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل	زيادة عدد البرامج التدريبية السنوية على رأس العمل للجهاز الإداري
		١٢-٣-٢	تدشين برنامج تأهيلي عالي المستوى لتغيير ثقافة السلبية السائدة لدى منسوبي الجامعة من أفراد الجهاز الإداري.	X	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none">أمين عام الجامعةمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيلمدير عام الموارد البشرية	عقد برامج تأهيلية عالي المستوى لتغيير ثقافة السلبية السائدة لدى منسوبي الجامعة من أفراد الجهاز الإداري.
		١٣-٣-٢	تنويع أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالجامعة.		X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none">مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل	بيان سنوي بالاحتياجات التدريبية للعاملين بالجامعة.
		١٤-٣-٢	إعداد الخطط التدريبية للعاملين بالجامعة بناءً على تحديد فعلي لاحتياجاتهم التدريبية.		X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none">مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل	خطط تدريب مفعلة بناءً على الاحتياجات التدريبية.
		١٥-٣-٢	إعداد برنامج تدريبي معتمد ومعلن للمدير المالي والإداري المحترف في التعليم العالي لتحقيق	X	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none">مدير مركز التطوير الوظيفي	تقارير قياس أثر التدريب في برنامج المدير المالي والإداري

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	
			للإصلاح الإداري وتحسين كفاءة وفاعلية الأجهزة الحكومية.								المحترف في التعليم العالي في تحقيق الإصلاح الإداري وتحسين كفاءة وفاعلية الأجهزة الحكومية.
		١٦-٣-٢	استمرارية عقد البرامج التدريبية كجزء أساسي من العمل.		X	X	X	X	X	X	تقارير متابعة. قائمة بعدد البرامج التدريبية والحاصلين عليها.
		١٧-٣-٢	عمل قاعدة بيانات إلكترونية لحصر البرامج التدريبية التي حصل عليها كل فرد من أفراد الجهاز الإداري بالجامعة سنوياً.		X	X	X	X	X	X	مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي
		١٨-٣-٢	اتخاذ إجراءات علمية مدروسة لتحليل نتائج استبيانات قياس رضا العاملين بالجامعة عن الدورات التدريبية المقدمة لهم، وعمل التغذية الراجعة.		X	X	X	X	X	X	مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد
		١٩-٣-٢	تحديث آليات الترقى المهني؛ من خلال تضمين الإبداع والابتكار والتميز في أداء المهام الوظيفية.		X	X	X	X	X	X	أمين عام الجامعة
		٢٠-٣-٢	اعتماد آلية لمتابعة تحقيق أهداف خطة رفع وعى الإداريين بقيم مكافحة الفساد.		X	X	X	X	X	X	رئيس الجامعة
		٢١-٣-٢	التوسع في استخدام أنظمة المراقبة في متابعة أداء أفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة.		X	X	X	X	X	X	تقارير متابعة أنظمة المراقبة في متابعة أداء الجهاز الإداري والخدمات المعاونة.

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة			وقت التنفيذ بالسنة					مستول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٢٢-٣-٢	إيجاد آلية موضوعية وفاعلة ودورية ومعلنة لمتابعة وتقييم أداء الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بالجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد • مدير عام المراجعة الداخلية 	تقارير متابعة وتقييم أداء الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بالجامعة.
		٢٣-٣-٢	اتخاذ إجراءات تصحيحية لآلية تقييم أداء العاملين بالجامعة من خلال الرجوع لبنود الاستمارة الخاصة بالتقييم.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد • مدر عام الموارد البشرية 	تقرير الإجراءات التصحيحية لآلية تقييم أداء العاملين بالجامعة من خلال الرجوع لبنود الاستمارة الخاصة بالتقييم.
		٢٤-٣-٢	تفعيل استمارات تقييم أداء العاملين الموضوعية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم في كليات الجامعة والإدارات المركزية بها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • أمين عام الجامعة • مدير عام الموارد البشرية 	نتائج تفعيل استمارات تقييم أداء العاملين الموضوعية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم في كليات الجامعة والإدارات المركزية بها.
		٢٥-٣-٢	اتخاذ إجراءات لإعلان نقاط التقييم التي يتم في ضوءها تقييم أداء العاملين بالجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد • مدير عام الموارد البشرية 	تقارير إعلان نقاط التقييم أداء العاملين بالجامعة.
		٢٦-٣-٢	تفعيل دور وحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة ومراجعة سياساتها في ضوء عمل مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • عمداء الكليات 	تقرير متابعة سنوي لوحدات الجودة بالكليات.
		٢٧-٣-٢	رفع قدرات وتنمية مهارات التعامل مع التكنولوجيا لدى بعض الحرفيين والعاملين بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • مدير عام الموارد البشرية • مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي 	عدد ١٢ دورة تدريبية لرفع مهارة وقدرات التكنولوجيا للحرفيين والعاملين بالجامعة.

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة						المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥				
عدد الإجراءات التصحيحية المبنية على ممارسات الجامعات المناظرة محلياً في أدوات قياس رضا العاملين، والاستفادة من نتائجها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل	X	X	X	X	X	X	تعظيم الاستفادة من ممارسات الجامعات المناظرة محلياً في استخدام أدوات مناسبة لقياس رضا العاملين، والاستفادة من نتائجها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	٢٨-٣-٢		
تقارير تطوير وتنفيذ أدوات قياس الرضا الوظيفي لأفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل	X	X	X	X	X	X	تطوير وتنفيذ أدوات قياس الرضا الوظيفي لأفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة.	٢٩-٣-٢		
تقارير نسبة الرضا الوظيفي للجهاز الإداري والخدمات المعاونة.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل	X	X	X	X	X	X	تطبيق الاستبانات المعتمدة لقياس الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة المتوفرة في المستودع الرقمي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة.	٣٠-٣-٢		
عدد ١٢ ورشة عمل / سنة تعريفية للجهاز الإداري/مقدمي الخدمات المعاونة بأهمية قياس الرضا الوظيفي	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل • مدير عام الموارد البشرية	X	X	X	X	X	X	اتباع آليات لتعريف الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة بأهمية قياس الرضا الوظيفي.	٣١-٣-٢		
عدد الإجراءات التصحيحية لقياس نتائج الرضا الوظيفي للجهاز الإداري/مقدمي الخدمات المعاونة.	• رئيس الجامعة • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X	اتباع سياسات وآليات للاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	٣٢-٣-٢		

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
		٣٣-٣-٢	تدشين قواعد بيانات لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة أمين عام الجامعة 	قاعدة بيانات محدثة لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي.
		٣٤-٣-٢	إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة أمين عام الجامعة 	تقارير إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.
		٣٥-٣-٢	استحداث آلية معتمدة ومعلنة لقياس رضا الإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة أمين عام الجامعة 	تقارير نتائج قياس الرضا للإداريين عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.
		٣٦-٣-٢	اعتماد آلية واضحة لتدوير أفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بين الإدارات ذات الصلة بطبيعة العمل.			X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة أمين عام الجامعة 	تقارير تدوير أفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بين الإدارات ذات الصلة بطبيعة العمل.
		٣٧-٣-٢	إيجاد آلية معتمدة ومفعلة للتدريب على راس العمل / تبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في أفراد الجهاز الإداري/ الخدمات المعاونة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة أمين عام الجامعة 	تقارير بالبرامج التدريبية الحديثة للتدريب على رأس العمل لتبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في أفراد الجهاز الإداري/ الخدمات المعاونة.
		٣٨-٣-٢	تدشين نظام لزيادة مكافأة المتميزين من أفراد الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة أمين عام الجامعة 	انظمة حديثة معتمدة لمكافأة المتميزين من الجهاز الإداري والمعاونة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة			وقت التنفيذ بالسنة					مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	
		٣٩-٣-٢	اعتماد آلية لسد العجز في أعداد الجهاز الإداري بجميع كليات ومعاهد بالجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • عمداء الكليات
		٤٠-٣-٢	اعتماد آلية لسد العجز ونقص أعداد الجهاز الإداري بالإدارات المركزية بالجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • مجلس الجامعة
		٤١-٣-٢	اتباع سياسات تلزم الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة بالتوصيف الوظيفي.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • الأمناء المساعدين
		٤٢-٣-٢	إعادة تقييم ومراجعة أوجه القصور في معايير اسناد المهام لمقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة لضمان عدالة التوزيع.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • الأمناء المساعدين • مدير عام المراجعة الداخلية
		٤٣-٣-٢	تفعيل نظام لمكافأة الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة في الجامعة في ضوء نتائج تحليل رضا متلقي الخدمة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة
		٤٤-٣-٢	إعادة النظر في إجراءات زيادة حوافز الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة في الجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة
		٤٥-٣-٢	تتويج طرق ووسائل الإعلان عن جوائز الجامعة للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة						مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	
											للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة.
		٤٦-٣-٢	دراسة أسباب عزوف الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة عن التقديم لجائزة الجامعة لمقدمي الخدمات المعاونة.		X	X	X				• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد
		١-٤-٢	إعداد آلية معتمدة ومعلنة للتوسع في تفعيل التحول الرقمي بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير عام مركز المعلومات التحول الرقمي
		٢-٤-٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لرفع كفاءة البنية التحتية المجهزة لإدارة التحول الرقمي بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي
		٣-٤-٢	توسع جامعة جنوب الوادي في امتلاك التكنولوجيا الكمية Quantum Technology في مجال الاتصال وتكنولوجيا المعلومات.		X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي
٤-٢	تطوير التحول الرقمي بجامعة جنوب الوادي	٤-٤-٢	تحديث وسائل الاتصال والنظم التكنولوجية المستخدمة بجامعة جنوب الوادي وفق متطلبات النشاط الأكاديمي والبحثي والعمليات الإدارية.		X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي
		٥-٤-٢	دعم نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات بجامعة جنوب الوادي	X	X	X	X	X	X	X	• مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي
		٦-٤-٢	التحديث الدوري للمعلومات على البوابة الإلكترونية بجامعة جنوب الوادي وإتاحة الخدمات الإلكترونية للأطراف المعنية.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
		٧-٤-٢	ضمان الأمن المعلوماتي (السيبراني) بجامعة جنوب الوادي	X	X	X	X	X	X	X	• مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	تقارير ضمان الأمن المعلوماتي (السيبراني) بجامعة جنوب الوادي
		٨-٤-٢	تطوير إجراءات حماية نظام الجامعة لتسجيل بيانات الطلاب ونتائج تقييمهم من الاختراق والقرصنة أو التلف	X	X	X	X	X	X	X	• مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	تقارير تطوير إجراءات حماية نظام الجامعة لتسجيل بيانات الطلاب ونتائج تقييمهم من الاختراق والقرصنة أو التلف
		٩-٤-٢	إعداد صيغ تكنولوجية أكثر فعالية في عرض المعرفة المستهدفة والبحث العلمي بجامعة جنوب الوادي وتداولها بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومن يرغب من أبناء المجتمع	X	X	X	X	X	X	X	• مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	تقارير التميز في عرض المعرفة المستهدفة والبحث العلمي بجامعة جنوب الوادي وتداولها بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وأبناء المجتمع.
		١٠-٤-٢	تطوير منظومة إلكترونية ملاءمة لتيسير وتنظيم الالتحاق والتسجيل بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي	X	X	X	X	X	X	X	• مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	منظومة إلكترونية مطورة وبسيطة لتنظيم الالتحاق بكليات ومعاهد الجامعة.
		١١-٤-٢	وضع خطة تدريبية معتمدة ومعلنة لتدريب جميع منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات والجهاز الإداري على برامج التحول الرقمي	X	X	X	X	X	X	X	• مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	تقارير التطور في عدد الحاصلين على برامج التحول الرقمي من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات والجهاز الإداري
		١٢-٤-٢	تفعيل نظام الاتصالات الإدارية الإلكترونية بالجامعة (مسك) في جميع أنشطة الجامعة وكلياتها ومعاهدها	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • عمداء الكليات • أمين عام الجامعة	تقارير شهرية بالزيادة في إجراء عدد المعاملات بجميع أنشطة الجامعة وكلياتها ومعاهدها على نظام مسك

الغاية الثالثة: رفع كفاءة البنية التحتية للتعليم والعمل والريادة والإبداع والابتكار بجامعة جنوب الوادي.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
١-٣	رفع كفاءة البرامج والمناهج التعليمية واستيفاء كفاءة المدرجات والقاعات الدراسية وملائمة تجهيزاتها للعملية التعليمية ولعدد الطلاب بجامعة جنوب الوادي.	١-١-٣	استحداث آلية معتمدة ومفعلة لاستيفاء كفاية المدرجات والقاعات والمعامل الدراسية لأعداد الطلاب.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • أمين عام الجامعة • عمداء الكليات 	تقارير كفاية المدرجات والقاعات الدراسية والمعامل لأعداد الطلاب.
		٢-١-٣	استحداث آلية معتمدة ومفعلة لاستيفاء ملائمة تجهيزات المدرجات والقاعات والمعامل الدراسية لتحقيق مخرجات تعلم البرامج.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • أمين عام الجامعة • عمداء الكليات 	تقارير استيفاء ملائمة تجهيزات المدرجات والقاعات الدراسية والمعامل لتحقيق مخرجات تعلم البرامج والمقررات.
		٣-١-٣	تطوير جميع البرامج التعليمية بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي لتمكين الطلاب من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين وتلبية احتياجات المجتمع.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • عمداء الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	برامج تعليمية مطورة وحديثة وتتوافق مع متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين وتلبية احتياجات المجتمع.
		٤-١-٣	اعتماد سياسات مراجعة دورية لضمان تفعيل مهارات التحدث والاستماع في مقررات اللغة الإنجليزية بالبرامج غير المتخصصة بكليات الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم • عميد كلية الآداب 	تقارير تفعيل مهارات التحدث والاستماع في مقررات اللغة الإنجليزية بالبرامج غير المتخصصة بكليات الجامعة.
		٥-١-٣	اعتماد آلية معلنه لتطوير سياسات ونظم القبول بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي بعامه، وفي التعامل مع زيادة أعداد الطلاب بالتخصصات الإنسانية.	X							<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • ادارة شئون طلاب مركزية 	تقارير تطوير سياسات ونظم القبول بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي بعامه، وفي التعامل مع زيادة أعداد الطلاب بالتخصصات الإنسانية.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٦-١-٣	تطوير أنماط التعليم والتعلم بجميع برامج جامعة جنوب الوادي وفق مخرجات تعلم كل برنامج.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	تقارير استيفاء مصفوفات توافق أنماط التعليم والتعلم وفق مخرجات تعلم كل برنامج.
		٧-١-٣	تفعيل استخدام التعلم الإلكتروني / الهجين مثل: منصة Thinqi مع التعلم وجها لوجه في الارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم والابتكار.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • مركز التعلم الإلكتروني 	تقارير تفعيل استخدام التعلم الإلكتروني/ الهجين مثل: منصة Thinqi مع التعلم وجها لوجه في الارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم والابتكار.
		٨-١-٣	تطوير البرامج الأكاديمية وأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم وفق متطلبات الابتكار.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد • مركز القياس والتقويم 	تقارير تطوير البرامج الأكاديمية وأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم وفق متطلبات الابتكار
		٩-١-٣	تطوير آليات الجامعة لضمان تفعيل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة • عمداء الكليات 	مصفوفة توافق بين مخرجات التعلم وسوق العمل / عدد الخريجين الملتحقين بأعمال.
		١٠-١-٣	استحداث قائمة بالجدارات الجديدة التي يتطلب أن تحققها البرامج الأكاديمية بالجامعة.		X	X	X		X		<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	قائمة بالجدارات الجديدة في البرامج الأكاديمية بالجامعة.

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
											<ul style="list-style-type: none"> • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	
		١١-١-٣	تطوير سياسة وآليات الجامعة لاستحداث برامج جديدة ولتطوير أو إلغاء البرامج القائمة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • عمداء الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	تقارير استحداث برامج أكاديمية جديدة وتطوير أو إلغاء البرامج القائمة.
		١٢-١-٣	تبسيط ضوابط وإجراءات مراجعة اللوائح وتعديلها في كليات ومعاهد بجامعة جنوب الوادي وتدعم مرونة اللوائح والبرامج في المرحلة الجامعية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	وجود ضوابط وإجراءات بسيطة ومعتمدة ومفعلة لمراجعة اللوائح وتعديلها وتدعم مرونة اللوائح والبرامج في المرحلة الجامعية.
		١٣-١-٣	وضع آليات معتمدة وفاعلة لمتابعة التزام كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي بجودة توصيف البرامج والمقررات في المرحلة الجامعية ومراجعتها دوريًا.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • عمداء الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	تقارير استيفاء جودة توصيف البرامج والمقررات بكليات الجامعة ومعاهدها ومراجعتها دوريًا.
		١٤-١-٣	تعزيز تنوع موارد التعلم وملائمتها لمتطلبات البرامج وأعداد الطلاب.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • عمداء الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	وجود مصفوفات توافق موارد التعلم وملائمتها لمتطلبات البرامج وأعداد الطلاب.
		١٥-١-٣	وضع إستراتيجية مميزة للتدريس والتعلم بجامعة جنوب الوادي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب في المرحلة الجامعية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	تقارير وجود إستراتيجية للتدريس والتعلم معتمدة ومعلنة ومفعلة تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب في المرحلة الجامعية.
		١٦-١-٣	تفعيل دور مجلس التعليم والطلاب في تعزيز نوعية التعليم وتطويره في المرحلة الجامعية الأولى.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب 	تقارير سنوية بقرارات مجلس التعليم والطلاب لتعزيز نوعية

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
											<ul style="list-style-type: none"> عمداء الكليات ادارة شئون طلاب مركزية 	التعليم وتطويره في المرحلة الجامعية الأولى.
		١٧-١-٣	تطوير مؤشرات وأدوات قياس الفاعلية التعليمية بجميع برامج جامعة جنوب الوادي ومتابعة تفعيلها.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	تقارير بمؤشرات وأدوات قياس الفاعلية التعليمية بجميع برامج جامعة جنوب الوادي، ومتابعة تفعيلها.
		١٨-١-٣	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتطوير سياسات ونظم قبول وتحويل الطلاب بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي لتتميز بالشفافية والعدالة ومراعاة ميول الطلاب، ومتابعة تفعيلها.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات ادارة شئون طلاب مركزية 	تقارير سنوية بشفافية وعدالة سياسات قبول وتحويل الطلاب ومراجعتها لميول الطلاب.
		١٩-١-٣	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتطوير شفافية وعدالة معادلة المقررات ومراجعتها دوريًا.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات 	تقارير سنوية بشفافية وعدالة معادلة المقررات.
		٢٠-١-٣	تطوير نظام متكامل وفعال لدعم الطلاب المتميزين والمتعثرين أكاديميًا بكليات ومعاهد الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات 	تقرير متابعة سنوية لنظام متكامل وفعال لدعم الطلاب المتميزين والمتعثرين أكاديميًا بكليات ومعاهد الجامعة.
٢-٣	تطوير تقييم الطلاب بجامعة جنوب الوادي	١-٢-٣	إعداد امتحانات تحريرية وعملية وشفوية مقننة للمقررات الدراسية مبنية على مخرجات التعلم.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات 	امتحانات تحريرية وعملية وشفوية مقننة تتوافق مع مخرجات التعلم.
		٢-٢-٣	تصميم بنوك أسئلة مقننة (موضوعية/ مقالبة) بالجامعة وكلياتها للمقررات الدراسية مبنية على مخرجات تعلم	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات 	بنوك اسئلة مقننة (موضوعية/ مقالبة) مبنية على مخرجات التعلم.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
											• مركز القياس والتقويم	
		٣-٢-٣	اعتماد آلية مفعلة بالجامعة للضوابط والأدوات تضمن عدالة وموضوعية تقييم الطلاب في الامتحانات العملية والشفهية والتحريرية الموضوعية والمقالية	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • مدير مركز التقويم والقياس	تقارير عدالة وموضوعية تقييم الطلاب في الامتحانات العملية والشفهية والتحريرية الموضوعية والمقالية.
		٤-٢-٣	تفعيل قياس رضا الطلاب عن عملية التقويم بجميع كليات الجامعة	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • مدير مركز التقويم والقياس	نسبة رضا الطلاب عن عملية التقويم
		٥-٢-٣	تطوير قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان بجامعة جنوب الوادي من حيث توثيقها وإعلانها وإيجاد آليات لمراقبة تطبيقها بالكليات	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات	آلية معتمدة وموحدة ومعلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب ومراقبة تطبيقها بالكليات.
		٦-٢-٣	تفعيل الاستفادة من نتائج تقويم الطلاب بجامعة جنوب الوادي في صنع القرار .	X	X	X	X	X	X	X	• عمداء الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد • مركز التقويم والقياس	تقارير الإجراءات التصحيحية المبنية على الاستفادة من نتائج تقويم الطلاب.
٣-٣	تنمية الإبداع والابتكار وريادة الأعمال في جميع البرامج التعليمية بجامعة جنوب الوادي	١-٣-٣	إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتنمية الإبداع والابتكار وريادة الأعمال في جميع البرامج التعليمية بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • مدير مركز التايكو TICO • مركز الابتكار	آلية معتمدة ومفعلة لتنمية الابتكار والإبداع وريادة الأعمال في جميع البرامج.
		٢-٣-٣	إنشاء حاضنة لريادة الأعمال بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات	انشاء عدد ٢ حاضنة لريادة الأعمال بجامعة جنوب الوادي.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٣-٣-٣	استحداث قاعدة بيانات تحدث سنويًا لممارسات تعزيز الريادة والإبداع لدى الطلاب والخريجين بالجامعة (ورش العمل التكنولوجية/ مسابقات/ والزيارات الميدانية للمناطق الصناعية/ والندوات عبر الانترنت/ والمحاضرات من أساتذة زائرين)	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • مدير مركز التايكو TICO • مركز الابتكار 	قاعدة بيانات محدثة وفاعلة لممارسات تعزيز الريادة والإبداع لدى الطلاب والخريجين بالجامعة.
		٤-٣-٣	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لزيادة عدد رواد الأعمال الداخليين بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	تقرير سنوي عن عدد رواد الأعمال وتخصصاتهم.
		٥-٣-٣	اعتماد سياسات لمعالجة أوجه القصور في تدريب الأعضاء القائمين على المراكز والحاضنات بالجامعة على كيفية تصرف شئونها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع • عمداء الكليات • مدير حاضنة مسار 	تقرير سنوي ببرامج تدريب أعضاء المراكز والحاضنات بالجامعة على كيفية تصرف شئونها.
		٦-٣-٣	اتخاذ قرارات لزيادة عدد المشاريع الابتكارية وحاضنات الأعمال الجديدة بالجامعة، مع التطوير المستمر للمشاريع ومراكز الابتكار الموجودة.		X	X					<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • مدير مركز التايكو TICO • مركز الابتكار 	تقارير سنوية بزيادة عدد المشاريع الابتكارية وحاضنات الأعمال الجديدة بالجامعة.
		٧-٣-٣	اعتماد خطة معلنة ومفعلة بالجامعة لأنشطة الابتكارات والإبداعات مرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • مدير مركز التايكو TICO • مدير مركز الابتكار 	تقارير متابعة خطة معتمدة ومعلنة للأنشطة الابتكارية بالجامعة والإبداعات مرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٨-٣-٣	تجهيز مكان بالجامعة بالإمكانات اللازمة لاستقبال الطلاب والباحثين وعرض ابتكاراتهم وإبداعاتهم	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة	مكان مجهز لعرض الابتكارات والإبداعات الطلابية.
		٩-٣-٣	استحداث قاعدة بيانات محدثة بالطلاب والباحثين المهتمين بالابتكارات والإبداعات داخل الجامعة لتسهيل عملية التواصل	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • مدير مركز التايكو TICO • مركز الابتكار	قاعدة بيانات محدثة وفاعلة للطلاب والباحثين المهتمين بالابتكارات والإبداعات.
		١٠-٣-٣	اعتماد آلية معلنه لتفعيل الاتصال بين الابتكارات والإبداعات في الجامعة والمؤسسات والهيئات المحيطة للاستفادة القصوى منها مما يكون له دور في تطوير البيئة والمجتمع	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات	تقارير سنوية لمتابعة تفعيل الآلية المعتمدة للتواصل بين الابتكارات والإبداعات في الجامعة والمؤسسات والهيئات المحيطة.
		١١-٣-٣	تفعيل أنشطة طلابية واستحداث مقررات وفترات رياضية تتخلل الجدول الدراسي بكلية الجامعة ومعاهدها، وتحفيز الطلاب والباحثين للمشاركة في الأعمال التي تهدف الى تعزيز الابتكار والإبداع.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات	تقارير سنوية بعدد الأنشطة الطلابية التي تعزز الابتكار والإبداع والمقررات والفترات الرياضية بكلية الجامعة ومعاهدها.
		١٢-٣-٣	التأكيد على اصحاب المشاريع الابتكارية اتخاذ نهج رواد الأعمال في تنفيذ مشاريعهم.	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا • عمداء الكليات	عدد المشاريع الابتكارية المحولة الى مشاريع رياضية.
		١٣-٣-٣	تحديث نصوص بعض اللوائح والقوانين الخاصة بإنشاء المشاريع الابتكارية الجديدة بالجامعة.				X	X	X		• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات	لوائح محدثة ومعتمدة لإنشاء مشاريع ابتكارية بالجامعة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		١٤-٣-٣	اتخاذ قرارات بشأن تحديث القواعد الإدارية ومواد القوانين واللوائح التي تعيق إنشاء الحاضنات التكنولوجية.		X	X					<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	لوائح وقوانين محدثة لإنشاء الحاضنات.
		١٥-٣-٣	اعتماد خطة لدعم المشروعات الابتكارية في حال حدوث الأزمات الاقتصادية العالمية وتأثيراتها في الإقليم.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة عمداء الكليات 	خطة معتمدة ومعلنة لدعم المشروعات الابتكارية في حال حدوث الأزمات الاقتصادية العالمية
		١٦-٣-٣	اعتماد آليات وبرامج لتوعية المجتمع بتقبل الشركات والابتكارات الناشئة، وتوفير التمويل للمشروعات البحثية والابتكارية والإبداعية من المؤسسات والهيئات المجتمعية المحيطة بالإقليم.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا عمداء الكليات 	عقد ٢٠ ورشة عمل سنوية لتوعية المجتمع بتقبل الشركات والابتكارات الناشئة، وتوفير التمويل للمشروعات البحثية والابتكارية والإبداعية من المؤسسات والهيئات المجتمعية المحيطة بالإقليم.
		١٧-٣-٣	اعتماد آليات وبرامج لتوعية الطلاب بمواكبة التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل والاتجاه إلى الأعمال الحرة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع عمداء الكليات 	عقد ٢٠ ورشة عمل سنوية لمواكبة التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل والاتجاه إلى الأعمال الحرة.
		١٨-٣-٣	اعتماد آلية معلنة ومفعلة لدعم ريادة الأعمال ودمجها في برامج التدريس بكليات الجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات 	تقارير سنوية للتطور في دعم ريادة الأعمال ودمجها في برامج التدريس بكليات الجامعة.
		١٩-٣-٣	اعتماد آلية معلنة لتضمين مبادرات ريادة الأعمال والمشروعات الابتكارية في نظم تقييم الطلاب والامتحانات في المقررات الدراسية بالجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب 	تقارير سنوية للتطور في تضمين مبادرات ريادة الأعمال والمشروعات الابتكارية في نظم

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
											<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا • عمداء الكليات 	تقويم الطلاب والامتحانات في المقررات الدراسية بالجامعة.
		٢٠-٣-٣	زيادة عدد الممارسات السنوية لتوليد الطاقة الريادية بالجامعة مثل: بناء القدرات - المسابقات - تطوير الأعمال.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • مدير مركز التطوير الوظيفي 	تقارير سنوية بعدد المبادرات والمسابقات الريادية بالجامعة.
		١٩-٣-٣	استحداث آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	تقارير سنوية بتحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.
٤-٣	تطوير تنمية وصيانة البنية الأساسية والمرافق	١-٤-٣	اعتماد خطة مبنية على الاحتياجات الفعلية لتطوير صيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق بجامعة جنوب الوادي.		X	X					<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع • أمين الجامعة • مدير الصيانة 	خطة تطوير وصيانة سنوية للبنية الأساسية والمرافق بجامعة جنوب الوادي.
		٢-٤-٣	تفعيل ممارسات لمواجهة القصور في تحديد معدل التطور السنوي في صيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق بالجامعة.		X	X					<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين الجامعة • مدير الصيانة 	تقارير معدل التطور السنوي في صيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق بالجامعة.
		٣-٤-٣	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتدبير كافة التجهيزات والأثاث والأجهزة للمباني المستحدثة بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • أمين الجامعة • مدير عام الإدارة الهندسية 	تقارير سنوية لتدبير كافة التجهيزات والأثاث والأجهزة للمباني المستحدثة بالجامعة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
	لذوي الاحتياجات الخاصة.	٣-٤-٤	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة المباني التي تغطي الخدمات والأنشطة الترفيهية بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة أمين الجامعة مدير عام الإدارة الهندسية 	تقارير سنوية بالزيادة في المباني التي تغطي الخدمات والأنشطة الترفيهية بالجامعة.
		٣-٤-٥	وضع آلية معتمدة ومفعلة للتخطيط المركزي لإدارة مصادر التعلم بالجامعة مثل: المعامل وقاعات التدريس والامتحانات.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي 	تقارير سنوية بإدارة مصادر التعلم مثل: المعامل وقاعات التدريس والامتحانات بالجامعة.
٥-٣	تطوير المدن الجامعية من حيث السعة والملائمة للطلاب المنتفعين	٣-٥-١	تطوير سياسات ترميم وصيانة مباني المدن الجامعية الحالية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب أمين الجامعة مدير عام المدن الجامعية 	تقارير سنوية بترميم وصيانة مباني المدن الجامعية الحالية
		٣-٥-٢	تطوير إجراءات معالجة أوجه القصور في بعض الخدمات بالمدن الجامعية مثل: ضعف الإضاءة بالغرفة، وضعف شبكة الإنترنت داخل المدينة وعدم وصولها لجميع الغرف، وبطء للأجهزة الموجودة بها، وقلة أدوات النظافة، والطرق المؤدية إليها غير ممهدة، وعدم وجود مواصلات لمدينة الأولاد بالجامعة	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب أمين الجامعة مدير عام المدن الجامعية 	تقرير سنوي عن مستوى رضا المستفيدين.
		٣-٥-٣	زيادة عدد الأماكن المتاحة لالتحاق الطلاب بالمدن الجامعية مقارنة بإجمالي أعداد طلاب الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب أمين الجامعة مدير عام المدن الجامعية 	تقارير سنوية بالزيادة في عدد المدن الجامعية وتطوير المدن الحالية.
		٣-٥-٤	اعتماد إجراءات لسد النقص في الأجهزة الحديثة بالمباني والمطاعم بالمدن الجامعية، وقلة العمالة الكافية بها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب أمين الجامعة مدير عام المدن الجامعية 	تقارير سنوية في توفير الأجهزة الحديثة بالمباني والمطاعم

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
											بالمدن الجامعية، وقلة العمالة الكافية بها.	
		٥-٥-٣	اتخاذ قرارات بتفعيل التحول الرقمي لميكنة أنظمة التصاريح والتغذية والحضور والغياب.								<ul style="list-style-type: none">• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب• مدير عام المدن الجامعية• مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	ميكنة انظمة التصاريح والتغذية والحضور والغياب بالمدن الجامعية
		٦-٥-٣	توفير أماكن مناسبة لاستقبال الزائرين للمدن من أولياء الأمور خارج الغرف والمباني.								<ul style="list-style-type: none">• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب• أمين الجامعة• مدير عام المدن الجامعية	اماكن استقبال مجهزة ملحقة بالمدن الجامعية.
		٧-٥-٣	عمل دورات تدريبية وورش عمل لرفع وعي الطلاب بالمدن الجامعية بأهمية المحافظة على نظافة المدن الجامعية واتباع أنظمة الإقامة بها								<ul style="list-style-type: none">• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب• أمين الجامعة• مدير عام المدن الجامعية	عدد ٥ دورات وورش عمل لكل مدينة ارفع وعى الطلاب بالنظافة والنظام.
		٨-٥-٣	استبدال المساحات المزروعة بأشجار غير مثمرة في محيط المدن الجامعية بأشجار مثمرة أو إنتاج الأخشاب								<ul style="list-style-type: none">• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع• أمين الجامعة• مدير عام المدن الجامعية	حصر للمساحات واستبدالها بأشجار مثمرة.
٦-٣	تطوير المكتبات المركزية وفق متطلبات الأنشطة والبرامج المقدمة	١-٦-٣	إنشاء مبنى مستقل ملائم ومتكامل للمكتبة المركزية في مكان استراتيجي بالجامعة يتوافق مع الأنشطة والبرامج المقدمة بالجامعة، يجهز بأحدث الإمكانيات والأجهزة التقنية والإلكترونية.								<ul style="list-style-type: none">• رئيس الجامعة• نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا• أمين الجامعة• مدير عام الإدارة العامة للمكتبات	مبنى مستقل متكامل للمكتبة المركزية

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير سنوية لتفعيل دور المكتبة المركزية بالجامعة لتلائم الأنشطة والبرامج المقدمة بالجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا عمداء الكليات مدير عام الإدارة العامة للمكتبات 	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية معلنه لتفعيل دور المكتبة المركزية بالجامعة لتلائم الأنشطة والبرامج المقدمة بالجامعة.	٢-٦-٣	بجامعة جنوب الوادي	
تقارير سنوية بالمستفيدين من القاعات التي تتيح للطلاب خدمة الاطلاع والاستذكار.	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا عمداء الكليات مدير عام الإدارة العامة للمكتبات 					X	X		استحداث قاعات في الجامعة تتيح لطلاب الجامعة خدمة الاطلاع على محتويات المكتبة الرقمية وبنك المعرفة.	٣-٦-٣		

الغاية الرابعة: بناء شخصية الطلاب، وتأهيلهم لسوق العمل وربط الخريجين بجامعة جنوب الوادي.

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة						المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠			
تقارير سنوية لتحديد الأنشطة الطلابية وفق اهتمامات الطلاب بالجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير عام الإدارة العامة لرعاية الشباب 	X	X	X	X	X	X	X	١-١-٤	تطوير الأنشطة الصفية واللاصفية لبناء شخصية الطالب بجامعة جنوب الوادي.	١-٤
تقارير سنوية معتمدة لممارسة الأنشطة الصفية واللاصفية.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير عام الإدارة العامة لرعاية الشباب 	X	X	X	X	X	X	X	٢-١-٤		
زيادة الأنشطة الطلابية الجديدة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير عام الإدارة العامة لرعاية الشباب 	X	X	X	X	X	X	X	٣-١-٤		
زيادة الأماكن المجهزة لممارسة الأنشطة الطلابية الصفية واللاصفية المختلفة بالجامعة والكليات.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير عام الإدارة العامة لرعاية الشباب 	X	X	X	X	X	X	X	٤-١-٤		
عقد ٥٠ ورشة عمل لتنمية قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية في إطار أخلاقي وصحي بكليات الجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير عام الإدارة العامة لرعاية الشباب 	X	X	X	X	X	X	X	٥-١-٤		
سجل مهاري مفعل لجميع طلاب الجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X	X	٦-١-٤		

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠				
	<ul style="list-style-type: none"> • مدير عام الإدارة العامة لرعاية الشباب 											
خطة سنوية لدعم وتنمية الموارد المالية اللازمة لدعم الأنشطة الطلابية الصفية وللأصفيه بجامعة جنوب الوادي.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • رعاية الشباب المركزية 	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة توفير الموارد المالية اللازمة لدعم الأنشطة الطلابية الصفية واللاصفية بجامعة جنوب الوادي.	٧-١-٤		
آلية معتمدة لجذب الطلاب المتميزين للدراسة بجامعة جنوب الوادي.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • إدارة العلاقات الثقافية بالجامعة 	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد آليات فاعلة لجذب الطلاب المتميزين للدراسة بجامعة جنوب الوادي مبنية على الممارسات المتميزة من بعض الجامعات المناظرة في جذب الطلاب المتميزين.	١-٢-٤	تطوير آليات جذب الطلاب المتميزين لجامعة جنوب الوادي وتشجع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آلياته.	٢-٤
بيانات احصائية سنوية للتطور في عدد البرامج الخاصة بالتبادل الطلابي.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X	X	زيادة عدد البرامج الخاصة بالتبادل الطلابي ودعم الإعلان عنها واتباع سياسات معتمدة لتشجيع الطلاب على الالتحاق بها.	٢-٢-٤		
آلية معتمدة لتشجع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • إدارة العلاقات الثقافية بالجامعة 	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد آلية معلنة ومفعلة بالجامعة لتشجع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آلياته.	٣-٢-٤		
زيادة وسائل تشجيع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آلياته بالجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • إدارة العلاقات الثقافية بالجامعة 	X	X	X	X	X	X	X	تشجيع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آلياته بالجامعة.	٤-٢-٤		
زيادة وسائل الإعلان عن المنح بالجامعة تمكن الطلاب من الوصول إليها.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • إدارة العلاقات الثقافية بالجامعة 	X	X	X	X	X	X	X	اتخاذ إجراءات جديدة للإعلان عن المنح بالجامعة تمكن الطلاب من الوصول إليها.	٥-٢-٤		

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة						المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠			
دليل معتمد ومعلن لقواعد حقوق ومسئوليات الطلاب والسلوك القويم بجامعة جنوب الوادي.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • رعاية الشباب المركزية 							X	١-٣-٤		
عقد ٢ ورشة عمل بكل كلية ومعهد بالجامعة لتوعية الطلاب بحقوقهم ومسؤولياتهم والسلوك القويم.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • رعاية الشباب 	X	X	X	X	X	X	X	٢-٣-٤		
عدد المجالس واللجان الممثل فيها الطلاب.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X	X	٣-٣-٤	تطوير قواعد حقوق ومسئوليات الطلاب وممارسة السلوك القويم داخل وخارج الجامعة.	٣-٤
آلية معتمدة ومعلنة لضمان نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب تكافؤ الفرص فيها.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • رعاية الشباب المركزية 	X	X	X	X	X	X	X	٤-٣-٤		
بيان سنوي معتمد يوضح التطور في دعم الاتحاد الطلابي بالجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • رعاية الشباب المركزية 	X	X	X	X	X	X	X	٥-٣-٤		
آلية معتمدة ومعلنة لتحفيز الطلاب عن المشاركة في الإدلاء بأصواتهم في انتخابات اتحادات الطلاب.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • رعاية الشباب المركزية 	X	X	X	X	X	X	X	٦-٣-٤		
نتائج قياس رضا الأطراف في نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص فيها.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • رعاية الشباب المركزية 	X	X	X	X	X	X	X	٧-٣-٤		

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٨-٣-٤	استحداث إجراء يقيس نسبة رضا أعضاء اتحاد الطلاب عن دعم الجامعة لاتحاد الطلاب ودورها في الحرص على تفعيل دوره.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • رعاية الشباب المركزية • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	نتائج نسبة رضا أعضاء اتحاد الطلاب عن دعم الجامعة لاتحاد الطلاب ودورها في الحرص على تفعيل دوره.
		١-٤-٤	اعتماد آلية لدعم الجامعة للكليات في توفير برامج للتنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	آلية معتمدة لدعم الجامعة للكليات في توفير برامج للتنمية المهنية للخريجين.
		٢-٤-٤	اتخاذ إجراءات ملموسة واقعية لتوفير الأدوات اللازمة والبرامج الخاصة لتوفير برامج التنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	زيادة الأدوات والبرامج الخاصة ببرامج التنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل.
		٣-٤-٤	اعتماد مؤشرات لقياس القيمة المهنية لخريجي الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	نتائج قياس القيمة المهنية لخريجي الجامعة.
٤-٤	توفير برامج للتنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل.	٤-٤-٤	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لإصدار دليل الممارسة المهنية لجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	دليل معتمد الممارسة المهنية لجامعة جنوب الوادي.
		٥-٤-٤	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لإنشاء رابطة لخريجي جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لإنشاء رابطة لخريجي جامعة جنوب الوادي.
		٦-٤-٤	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لإنشاء مقر مجهز بأحدث الأجهزة والتقنيات لرابطة خريجي جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	مقر مجهز بأحدث الأجهزة والتقنيات لرابطة خريجي جامعة جنوب الوادي.
		٧-٤-٤	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة إصدار دليل لائحة رابطة خريجي جامعة جنوب الوادي.	X							<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب 	إصدار دليل لائحة رابطة خريجي جامعة جنوب الوادي

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠				
زيادة عقد الملتي التوظيفي لتعزيز اتصال أصحاب العمل وخريجي الجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة للتوسع في تفعيل الملتي التوظيفي لتعزيز اتصال أصحاب العمل وخريجي الجامعة لتوفير فرص عمل.	٨-٤-٤		
وجود دليل وجائزة خريج جامعة جنوب الوادي المتميز .	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لاستحداث دليل وجائزة خريج جامعة جنوب الوادي المتميز .	٩-٤-٤		

الغاية الخامسة: تعزيز البحث العلمي نحو الابتكار المستدام والنشر الدولي بجامعة جنوب الوادي.

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠				
آلية معلنة ومفعلة لاتساق البحث العلمي والأنشطة العلمية في كليات ومعاهد الجامعة مع الخطة الإستراتيجية للجامعة والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد آلية معلنة ومفعلة لاتساق البحث العلمي والأنشطة العلمية في كليات ومعاهد الجامعة مع الخطة الإستراتيجية للجامعة والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	١-١-٥	إعداد خطة للبحث العلمي والأنشطة العلمية	١-٥
وجود خطة للبحث العلمي بالجامعة تتسق مع رؤية ورسالة الجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X	X	إعداد خطة للبحث العلمي بالجامعة تتسق مع رؤية ورسالة الجامعة والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	٢-١-٥	بمشاركة المؤسسات التابعة	
زيادة عدد الأبحاث التطبيقية التي تنتجها الجامعة وفق التوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X	X	اتخاذ قرارات لزيادة عدد الأبحاث التطبيقية التي تنتجها الجامعة وفق التوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	٣-١-٥	ترتبط برؤية ورسالة الجامعة والتوجهات القومية	
زيادة تنمية الوعي المجتمعي بدور البحث العلمي وأهميته.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد سياسات وإجراءات لتنمية الوعي المجتمعي بدور البحث العلمي وأهميته.	٤-١-٥	واحتياجات المجتمع المحيط وإعلامها بها	
إعلام المؤسسات التابعة في الجامعة بمحاور الخطة البحثية، ومتابعة تحقيقها.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • إدارة الدراسات العليا المركزية 	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومفعلة لإعلام المؤسسات التابعة في الجامعة بمحاور الخطة البحثية لرسائل الماجستير والدكتوراه وبحوث أعضاء هيئة التدريس المنشورة في المجلات والمؤتمرات العلمية، ولمتابعة تحقيقها.	٥-١-٥	وبدورها في تحقيقها.	

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
٢-٥	إعداد خطة للبحث العلمي بكليات ومعاهد الجامعة تتسق مع الخطة البحثية	١-٢-٥	اعتماد خطة بحثية ومعلنة لكليات الجامعة تتسق مع الخطة البحثية للجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات • رؤساء مجالس الأقسام 	وجود خطة بحثية مفعلة لكليات الجامعة ٢٠٢٤-٢٠٣٠م.
		٢-٢-٥	اعتماد آلية معلنة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية على مستوى الجامعة والكليات والمعاهد التابعة لها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	تقارير متابعة تنفيذ الخطة البحثية على مستوى الجامعة والكليات.
		٣-٢-٥	إنشاء مركز للتميز البحثي بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	وجود مركز مجهز للتميز البحثي بالجامعة.
		٤-٢-٥	اعتماد إجراءات لتوفير الموارد المالية والمادية للمشروعات البحثية التي تمويلها الجامعة وزيادة مكافآت النشر العلمي.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	زيادة الموارد المالية والمادية للمشروعات البحثية التي تمويلها الجامعة وزيادة مكافآت النشر العلمي.
٣-٥	إعداد آليات فاعلة لنشر الوعي بحقوق الملكية الفكرية وأخلاقيات البحث العلمي	١-٣-٥	اعتماد خطة معلنة لنشر أخلاقيات البحث العلمي على منسوبي الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	تقارير نشر أخلاقيات البحث العلمي على منسوبي الجامعة.
		٢-٣-٥	اعتماد دورات تدريبية لتعريف منسوبي الجامعة بالقوانين المنظمة للبحث العلمي وأخلاقياته.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير مركز تنمية القدرات بالجامعة 	تقارير زيادة وعي منسوبي الجامعة بالقوانين المنظمة للبحث العلمي وأخلاقياته.
		٣-٣-٥	إصدار لائحة بأخلاقيات البحث في الجامعة وفي الكليات والمعاهد التابعة وتفعيل تنفيذها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	تقارير الالتزام بأخلاقيات البحث في الجامعة وفي الكليات والمعاهد التابعة.
		٤-٣-٥	اعتماد خطة تثقيفية لتقديم ندوات وورش عمل عن حقوق الملكية الفكرية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	تقارير الالتزام بحقوق الملكية الفكرية لدى منسوبي الجامعة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
٤-٥	رفع ملائمة المعامل المركزية للجامعة من حيث التجهيزات والخدمات العملية لاحتياجات الباحثين وأعضاء هيئة التدريس	١-٤-٥	اعتماد خطة وسياسات لتحديث الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكلية العلمية بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - عمداء الكليات	تقارير زيادة تحديث الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكلية العلمية بالجامعة.
		٢-٤-٥	اعتماد خطة لاعتماد جميع المعامل المركزية بالجامعة من الهيئات المحلية والدولية.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة	تقارير زيادة عدد المعامل المركزية المعتمدة بالجامعة من الهيئات المحلية والدولية.
		٣-٤-٥	اعتماد خطة تدريبية للفنيين لتشغيل وصيانة الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكلية العلمية بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات • مراكز التدريب بالجامعة	تقارير زيادة تشغيل وصيانة الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكلية العلمية بالجامعة.
		٤-٤-٥	اعتماد خطة لصيانة الأجهزة العلمية بالمعامل في الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات	تقارير سنوية معتمدة لصيانة الأجهزة العلمية بالمعامل في الجامعة.
٥-٥	تطوير سياسات وآليات الجامعة لدعم البحث العلمي وتحفيزه وتمويله من مصادر خارجية وقياس فاعليته.	١-٥-٥	اعتماد خطة لمواكبة ارتفاع تكلفه إجراء البحوث العلمية.	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات	تقارير سنوية معتمدة لمواكبة ارتفاع تكلفه إجراء البحوث العلمية.
		٢-٥-٥	اعتماد سياسات وإجراءات لتفعيل الشراكات البحثية الخارجية بالنسبة إلى عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات	تقارير زيادة تفعيل الشراكات البحثية الخارجية بالنسبة إلى عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
		٣-٥-٥	اعتماد خطة لتعظيم موارد الجامعة من الصناديق لتمويل البحث العلمي تتسق مع موارد الجامعات المناظرة.	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات	تقارير زيادة تعظيم موارد الجامعة من الصناديق لتمويل البحث العلمي تتسق مع موارد الجامعات المناظرة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٤-٥-٥	إنشاء مركز تمويل البحوث من مصادر خارجية.				X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث وحدة إدارة المشروعات بالجامعة 	وجود مركز معتمد لتمويل البحوث بالجامعة.
		٥-٥-٥	اعتماد سياسات لتنمية وعي المجتمع الخارجي بأهمية البحث العلمي وتوفير مصادر لتمويله.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث عمداء الكليات 	تقارير زيادة وعي المجتمع الخارجي بأهمية البحث العلمي وتوفير مصادر لتمويله.
٦-٥	رفع معدل الإنتاج البحثي للجامعة بما يتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس، وتحديث قواعد بيانات البحوث العلمية واتاحتها للمعنيين.	١-٦-٥	اعتماد حزمة من الإجراءات لتحفيز أعضاء هيئة التدريس على نشر بحوث إبداعية وتطبيقية تساهم في تحقيق التنمية المستدامة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	تقارير زيادة تحفيز أعضاء هيئة التدريس على نشر بحوث إبداعية وتطبيقية تساهم في تحقيق التنمية المستدامة.
		٢-٦-٥	اعتماد سياسات وإجراءات لتوفير المعلومات عن عدد الأبحاث المحلية والدولية.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	تقارير توفير المعلومات عن عدد الأبحاث المحلية والدولية.
		٣-٦-٥	اعتماد خطة لمواكبة الظروف المستجدة التي قللت من التمويل على المستوى الداخلي الخارجي.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	تقارير مواكبة الظروف المستجدة في التمويل على المستوى الداخلي الخارجي.
		٤-٦-٥	استحداث قرارات بإنشاء قاعدة بيانات للبحوث العلمية والمشاريع والأنشطة البحثية بالجامعة وتحديثها دوريًا وإتاحتها للمعنيين.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	تقارير تحديث وإتاحة قاعدة بيانات البحوث العلمية والمشاريع والأنشطة البحثية بالجامعة.

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
٧-٥	توفير مناخ علمي يدعم تنظيم المؤتمرات وإصدار الدوريات العلمية وزيادة الشراكات البحثية للجامعة مع مؤسسات عالمية ومع هيئات الصناعة.	١-٧-٥	اعتماد خطة لزيادة عدد المؤتمرات العلمية التي تنظمها الجامعة.		X						<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	تقارير سنوية بزيادة المؤتمرات العلمية التي تنظمها الجامعة.
		٢-٧-٥	وضع آلية معتمدة ومعلنة في زيادة عدد الدوريات العلمية بالجامعة وتدويلها.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث إدارة الدراسات العليا 	زيادة عدد الدوريات العلمية بالجامعة وتدويلها.
		٣-٧-٥	اعتماد سياسات وآليات لتوفير الدعم المالي لمشاركه أعضاء التدريس المؤتمرات بالخارج.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	تقارير توفير الدعم المالي لمشاركه أعضاء التدريس المؤتمرات بالخارج.
		٤-٧-٥	اعتماد آليات تقنية وتكنولوجية لعقد المؤتمرات عن بعد لإتاحتها لأكبر عدد ممكن من المشاركين.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	تقارير زيادة عقد المؤتمرات عن بعد وزيادة عدد المشاركين فيها.
		٥-٧-٥	اعتماد سياسات وإجراءات لاستمرارية المشاريع البحثية بالجامعة الممولة من اكاديمية البحث العلمي والاتحاد الأوروبي.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث وحدة إدارة المشروعات بالجامعة الأوروبي. 	تقارير استمرارية المشاريع البحثية بالجامعة الممولة من اكاديمية البحث العلمي والاتحاد الأوروبي.
		٦-٧-٥	اعتماد سياسات وإجراءات لتزويد عدد الاتفاقيات والشراكات الخارجية بالجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث وحدة إدارة المشروعات بالجامعة 	تقارير زيادة عدد الاتفاقيات والشراكات الخارجية بالجامعة.
٨-٥	تتمية المهارات البحثية للطلاب في كليات ومعاهد الجامعة واتاحة الفرص	١-٨-٥	اعتماد آلية معلنة ومفعلة لتنمية المهارات البحثية لطلاب البكالوريوس والليسانس والدراسات العليا من خلال مقررات عن المهارات البحثية / ورش عمل.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات 	تقارير زيادة عدد المقررات لتنمية المهارات البحثية لطلاب البكالوريوس والليسانس والدراسات العليا.
		٢-٨-٥	إعداد آلية معتمدة ومعلنة مشاركة طلاب البكالوريوس والليسانس والدراسات العليا في		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	تقارير زيادة مشاركة طلاب البكالوريوس والليسانس والدراسات العليا في المؤتمرات

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
	لمشاركتهم في النشاط البحثي		المؤتمرات العلمية الطلابية داخل وخارج الجامعة ومتابعة تفعيلها.								<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات 	العلمية الطلابية داخل وخارج الجامعة.
٩-٥	تعزيز ممارسات الريادة والإبداع لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة، والاستثمار فيهم وبناء قدراتهم الإبداعية.	١-٩-٥	اعتماد سياسات وإجراءات لتحفيز ذوي التخصصات الإنسانية بالمشاركة البحثية الدولية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات العلوم الانسانية 	تقارير زيادة المشاركة البحثية الدولية لأعضاء هيئة التدريس في التخصصات الإنسانية.
		٢-٩-٥	تعزيز ممارسات الريادة والإبداع لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة من خلال عقد ورش العمل التكنولوجية/ مسابقات/ براءات الاختراع/ الأبحاث التطبيقية/ محاضرات أساتذة زائرين.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	زيادة نسب حضور الأساتذة والباحثين لورش العمل التكنولوجية/مسابقات/ براءات الاختراع/ الأبحاث التطبيقية/ محاضرات أساتذة زائرين.
		٣-٩-٥	اعتماد آلية معلنة ومفعلة لرصد تطور الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	تقارير رصد تطور الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية.
		٤-٩-٥	تحفيز الباحثين بالجامعة بجوائز نقدية وعينية لتقديم بحوث إبداعية وتطبيقية إبداعية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	سجل المكرمين وقيم الجوائز المقدمة للباحثين وقائمة البحوث التطبيقية والإبداعية.
		١-١٠-٥	اعتماد سياسات لتزويد الميزانية الخاصة بالتحفيز على الابتكار المستدام ونشر ثقافته بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	زيادة الميزانية الخاصة بالتحفيز على الابتكار ونشر ثقافته بجامعة جنوب الوادي.
١٠-٥	الروابط بين التعليم والبحث العلمي والتنمية	٢-١٠-٥	اعتماد سياسات للاستفادة من الممارسات المتميزة للجامعات المناظرة محلياً في التحفيز على الابتكار المستدام ونشر ثقافته ودعم البحث العلمي.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	تقارير زيادة الاستفادة من الممارسات المتميزة للجامعات المناظرة محلياً في التحفيز على

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠				
الابتكار ونشر ثقافته ودعم البحث العلمي.											بجامعة جنوب الوادي.	
تقارير سنوية بالدور التنموي لجامعة جنوب الوادي في تنفيذ السياسة الوطنية للابتكار المستدام.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير المركز الإقليمي للتخالف والتنمية • عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X		اعتماد سياسات لتعزيز الدور التنموي لجامعة جنوب الوادي في تنفيذ السياسة الوطنية للابتكار المستدام.	٣-١٠-٥		
تقارير زيادة أنشطة التعليم والبحث العلمي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X		إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتعزيز أنشطة الجامعة في التعليم والبحث العلمي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.	٤-١٠-٥		
تقارير تحديث النظام التعليمي والبحث العلمي والابتكار بالجامعة القائم على الجدارات وحل المشكلات.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X		اعتماد خطة لتحديث النظام التعليمي والبحث العلمي والابتكار بالجامعة القائم على الجدارات وحل المشكلات.	٥-١٠-٥		

الغاية السادسة: تطوير وإعادة هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بجامعة جنوب الوادي، وربطها بخدمة المجتمع.

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠				
تقارير مشاركة الأطراف المعنية في إعادة هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بالجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد آلية معتمدة ومعلنة لمشاركة الأطراف المعنية في إعادة هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بالجامعة وفق متطلبات خدمة المجتمع.	١-١-٦	إعادة هيكلة برامج الدراسات العليا بالجامعة بمشاركة المؤسسات التابعة والأطراف المعنية.	١-٦
وجود هيكل لبرامج وتخصصات الدراسات العليا بالجامعة وفق متطلبات خدمة المجتمع معتمد ومعلن.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات • مدير الإدارة العامة للدراسات العليا 	X	X	X	X	X			إعادة هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بالجامعة وفق متطلبات خدمة المجتمع.	٢-١-٦		
المراجعة الدورية لقواعد وإجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير الإدارة العامة للدراسات العليا 	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد آلية معلنة للمراجعة الدورية لقواعد وإجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا.	٣-١-٦		
تقارير نشر جميع القواعد والشروط الخاصة بالإشراف والتسجيل بكل كلية على البوابة الإلكترونية للجامعة وعلى صفحة الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات • مدير الإدارة العامة للدراسات العليا 	X	X	X	X	X	X	X	إصدار تعليمات وتوجيهات بنشر قواعد الإشراف والتسجيل بكل كلية على البوابة الإلكترونية للجامعة وعلى صفحة الكلية.	٤-١-٦		
وجود قائمة بالجدارات الجديدة التي لا تحققها البرامج المختلفة بالجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس لجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير الإدارة العامة للدراسات العليا 		X		X			X	اعتماد قائمة بالجدارات الجديدة التي لا تحققها البرامج المختلفة بالجامعة.	٥-١-٦		

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة						المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠			
تقارير سنوية لمراجعة اللوائح وتعديلها وفق دليل وضوابط معتمدة ومعلنة.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس لجامعة للدراسات العليا والبحوث 	X	X	X	X	X	X	X	٦-١-٦		
تقارير سنوية لمواكبة التغير المتسارع في نظم التعليم بالدراسات العليا.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس لجامعة للدراسات العليا والبحوث 	X	X	X	X	X	X	X	٧-١-٦		
قائمة معلنة لإستراتيجية للتدريس والتعلم تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس لجامعة للدراسات العليا والبحوث 	X	X	X	X	X	X	X	١-٢-٦		
تقارير سنوية زيادة تفعيل برامج التدريب الميداني والاستفادة منها في الدراسات العليا.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس لجامعة للدراسات العليا والبحوث وكلاء الكليات للدراسات العليا والبحوث 	X	X	X	X	X	X	X	٢-٢-٦	تطوير التعليم والتعلم في برامج الدراسات العليا وإعداد مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لها.	٢-٦
تقارير معلنة لمتابعة وتقييم طرق واستراتيجيات التدريس المتبعة في الكليات.	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس لجامعة للدراسات العليا والبحوث وكلاء الكليات للدراسات العليا والبحوث 	X	X	X	X	X	X	X	٣-٢-٦		
زيادة حصول الجامعة على مشروعات دعم وتطوير الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا.	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X	X	٤-٢-٦		

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٥-٢-٦	اعتماد مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لبرامج الدراسات العليا.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات 	مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لبرامج الدراسات العليا
		٦-٢-٦	تقديم تغذية راجعة لعملية تقويم البرامج التعليمية في الدراسات العليا.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة 	تقارير تغذية راجعة لعملية تقويم البرامج التعليمية في الدراسات العليا بالجامعة.
		٧-٢-٦	اعتماد خطة للمتابعة الدورية من قبل الجامعة لاستيفاء مؤشرات الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة 	تقارير المتابعة الدورية لاستيفاء مؤشرات الفاعلية التعليمية لبرامج الجامعة في الدراسات العليا.
		٨-٢-٦	اتخاذ قرارات فاعلة لاعتماد وتفعيل آلية التغذية الراجعة بالجامعة لعملية تقويم البرامج التعليمية في الدراسات العليا بجميع كليات الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة 	نتائج تقييم سنوية للبرامج التعليمية في الدراسات العليا بجميع كليات الجامعة بناء على التغذية الراجعة.
		٩-٢-٦	اعتماد آلية معلنة لضمان التزام كليات الجامعة باستيفاء مؤشرات وأدوات قياس الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة 	تقارير سنوية معتمدة ومعلنة للتطور في ضمان استيفاء مؤشرات وأدوات قياس الفاعلية.
		١٠-٢-٦	اعتماد خطة للمراجعة الدورية لتوصيف البرامج التعليمية بالدراسات العليا في الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة 	خطة للمراجعة الدورية لتوصيف البرامج التعليمية بالدراسات العليا في الجامعة.

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠				
تقارير دورية لجودة توصيف البرامج التعليمية بالدراسات العليا في الجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة 	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد خطة معلنة للمتابعة الدورية لتوصيف برامج الدراسات العليا في كليات ومعاهد الجامعة.	١١-٢-٦		
تقارير دورية ومعتمدة ومعلنة لتعزيز نوعية التعليم وتطويره في برامج الدراسات العليا.	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث عمداء الكليات مدير الإدارة العامة للدراسات العليا 	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة ودورية لدور مجلس الدراسات العليا في تعزيز نوعية التعليم وتطويره في برامج الدراسات العليا.	١٢-٢-٦		

الغاية السابعة: رفع كفاءة القيادات الأكاديمية، وهيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي في التدريس وتقييم مخرجات التعلم من خلال التدريب والتحفيز والمحاسبة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
١-٧	دعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات الأكاديمية.	١-١-٧	تعديل مصفوفة الدورات بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بوضع حزم تدريبية حديثة لتنمية المهارات الشخصية والقيادية للمرشحين للمناصب القيادية الأكاديمية.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	مصفوفة الدورات بمركز تنمية قدرات محدثة بها حزم تدريبية تواكب التنمية وتنمي المهارات الشخصية والقيادية للمرشحين للمناصب القيادية الأكاديمية.
		٢-١-٧	تدبير مصادر تمويل ذاتي لتقليل التكلفة الخاصة بالدورات التدريبية لسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	تنوع مصادر التمويل الذاتي بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات.
		٣-١-٧	دراسة الممارسات المتميزة من الجامعات المناظرة محليا وخاصة الجامعات الخاصة والاهلية في دعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والقيادات بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	قائمة بالممارسات المتميزة من الجامعات المناظرة محليا والجامعات الخاصة والاهلية لدعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والقيادات بالجامعة.
٢-٧	وضع آليات وسياسات فاعلة لتعيين وجذب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المتميزين	١-٢-٧	إعداد خطة معتمدة قائمة على تحليل الاحتياجات الفعلية للدرجات والأوليات لتعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلليات ومعاهد الجامعة.	X							• عمداء الكليات • رؤساء مجالس الأقسام	خطة معتمدة لتعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
		٢-٢-٧	تدبير الدرجات المالية اللازمة لتعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلليات ومعاهد الجامعة بالتنسيق مع الجهاز المركز للتنظيم والإدارة والجهات المختصة.	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة	توفر عدد كافي من الدرجات المالية اللازمة لتعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلليات ومعاهد الجامعة.

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠				
زيادة عدد بروتوكولات التعاون والشاركة مع الجامعات المحلية والعالمية.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب نائب رئيس الجامعة لدراسات العليا والبحوث نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	X	X	X	X	X	X	X	التوسع فى عقد بروتوكولات التعاون والشاركة مع الجامعات المحلية والعالمية لتبادل الخبرات وتعزيز الشراكات مما يسهم فى جذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين للعمل بكليات ومعاهد الجامعة.	٣-٢-٧	والاحتفاظ بهم لتلبية احتياجات كليات الجامعة ومعاهدها وتخدم خططها المستقبلية وإثراء المناخ الأكاديمي.	
خطة معتمدة لسد العجز فى أعضاء هيئة التدريس لتتناسب وأعداد الطلاب بكليات الجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> عمداء الكليات رؤساء مجالس الأقسام 	X	X	X	X	X	X	X	وضع خطة للانتدابات الداخلية والخارجية للتخصصات المتناظرة لسد العجز فى أعضاء هيئة التدريس للتناسب وعدد الطلاب.	٤-٢-٧		
تقارير زيادة تحسين دخل أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X	X	وضع خطة لتحسين دخل أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة جنوب الوادي الحكومية مثل الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس للعمل بجامعة جنوب الوادي الأهلية.	٥-٢-٧		
جميع كليات ومباني الجامعة تمتلك بنية تحتية محدثة ومتطورة وجاذبة للعمل.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X	X	تحديد أوليات الصرف من الميزانية الخاصة بالجامعة لتحسين البنية التحتية ورفع كفاءاتها لتصبح بيئة جاذبة لأعضاء هيئة التدريس المتميزين للعمل بها.	٦-٢-٧		
تقارير سنوية لزيادة توفير بيئة ومناخ عمل جاذب للسادة أعضاء هيئة التدريس فى جميع التخصصات للاحتفاظ بهم للعمل بالجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة عمداء الكليات 	X	X	X	X	X	X	X	توفير بيئة ومناخ عمل جاذب للسادة أعضاء هيئة التدريس فى جميع التخصصات للاحتفاظ بهم للعمل بالجامعة.	٧-٢-٧		
تقارير سنوية للتعامل مع العجز والفائض فى أعضاء هيئة	<ul style="list-style-type: none"> عمداء الكليات رؤساء مجالس الأقسام 	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معلنة ومفعلة للتعامل مع العجز والفائض فى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم وفق	٨-٢-٧		

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
			دراسة لتحليل الفجوة في جميع التخصصات بالجامعة.									التدريس ومعاونتهم في جميع التخصصات بالجامعة.
		٩-٢-٧	وضع آلية معتمدة ومعلنة لاستعانة كليات الجامعة بخبرات خارجية محلية/دولية لتنوع وإثراء المناخ الأكاديمي.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة عمداء الكليات رؤساء مجالس الأقسام 	زيادة استعانة كليات الجامعة بخبرات خارجية محلية/دولية لتنوع وإثراء المناخ الأكاديمي.
		١-٣-٧	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة للتنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات الجامعة وفق التميز الدولي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> عمداء الكليات رؤساء مجالس الأقسام 	تقارير سنوية معتمدة ومعلنة لزيادة التنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات الجامعة.
		٢-٣-٧	دراسة الاحتياجات الفعلية لتنمية القدرات المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في كليات الجامعة ومعاهدها، وتوفير مصادر تمويل ذاتي لتنفيذها.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> عمداء الكليات رؤساء مجالس الأقسام مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات 	مصفوفة الدورات التدريبية لتنمية القدرات المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
		٣-٣-٧	وضع برامج تأهيلية عالية المستوى في مركز تنمية القدرات لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم لتغيير الثقافة السلبية السائدة تجاه التنمية المهنية والتطوير الذاتي.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات 	زيادة عدد البرامج التأهيلية لتحسين الثقافة الإيجابية تجاه التنمية المهنية والتطوير الذاتي لدى جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.
		٤-٣-٧	وضع برامج للتنمية المهنية بمركز تنمية القدرات لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات الجامعة ومعاهدها وفق التميز الدولي في المهارات التكنولوجية والتدريس الجامعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة ومهارات اللغة		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات 	تنفيذ مصفوفة البرامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في المهارات التكنولوجية والتدريس الجامعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
			الإنجليزية ومهارات القرن الحادي والعشرين ضمن مصفوفة دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.									وتنمية البيئة ومهارات اللغة الإنجليزية ومهارات القرن الحادي والعشرين.
		٥-٣-٧	وضع آلية فاعلة في جميع كليات الجامعة لقياس معدلات الرضا عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	تقارير سنوية معتمدة ومعلنة لنتائج الرضا عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات في التدريس.
		٦-٣-٧	توعية القيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بثقافة الجودة والتميز في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل	دورات تدريبية وورش عمل للتنوعية بثقافة الجودة والتميز في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.
		٧-٣-٧	وضع آلية بتفعيل التحفيز / المحاسبة في التزام أعضاء هيئة التدريس والقيادات بثقافة الجودة والتميز في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل	تقارير معتمدة ومعلنة للتحفيز / المحاسبة في التزام أعضاء هيئة التدريس والقيادات بثقافة الجودة والتميز في التدريس والتقويم.
		١-٤-٧	وضع تصور واضح ومعتمد لتغيير سياسات الابتعاث بالجامعة لتيسير ابتعاث أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لزيادة القدرة التنافسية لديهم في التعليم ووضع الامتحانات والتصحيح.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير الإدارة العلاقات الثقافية	زيادة عدد المبعوثين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم خلال خمس سنوات.
٤-٧	تطوير نظام الابتعاث بما يخدم تحقيق رسالة الجامعة ورؤيتها ويتسم بالشفافية وتكافؤ الفرص	٢-٤-٧	تقديم مقترح من الجامعة إلى المجلس الأعلى يضمن تحقيق العدالة في حصول كل جامعة على المنح والبعثات.	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	موافقة المجلس الأعلى للجامعات مقترح العدالة في حصول كل جامعة على المنح والبعثات

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠				
تقارير سنوية ومعتمدة ومعلنة بمطابقة أعضاء هيئة التدريس القائمين على العملية التعليمية للمعايير الخاصة باختيارهم في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.	<ul style="list-style-type: none"> عمداء الكليات رؤساء مجالس الأقسام 	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل مطابقة أعضاء هيئة التدريس القائمين على العملية التعليمية بكليات الجامعة وبرامجها للمعايير الخاصة باختيارهم في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.	١-٥-٧	تطوير نظام تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في	٥-٧
نتائج التقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.	<ul style="list-style-type: none"> عمداء الكليات رؤساء مجالس الأقسام 	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل التقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.	٢-٥-٧	التدريس وتقويم مخرجات التعلم والاستفادة من	
تقارير سنوية معتمدة ومعلنة للاستفادة من نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.	<ul style="list-style-type: none"> عمداء الكليات رؤساء مجالس الأقسام 	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة للاستفادة من نتائج التقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس وتقويم مخرجات التعلم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	٣-٥-٧	النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية	

الغاية الثامنة: تعزيز الالتزام البيئي لجامعة جنوب الوادي في التغيرات المناخية، والتحول إلى جامعة صديقة للبيئة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
١-٨	تطوير مشاركة جامعة جنوب الوادي في مواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية وتعزيز المرونة والقدرة على مواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية	١-١-٨	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتعزيز مشاركة الجامعة في حماية البيئة المحيطة بها، ومتابعتها.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	آلية معتمدة ومعلنة لتعزيز مشاركة الجامعة في حماية البيئة المحيطة بها ومتابعتها.
		٢-١-٨	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لمواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	آلية معتمدة ومعلنة لمواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية.
		٣-١-٨	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتعزيز المرونة والقدرة على مواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة	آلية معتمدة ومعلنة لتعزيز القدرة على مواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية.
		٤-١-٨	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	آلية معتمدة ومعلنة للاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة.
		٥-١-٨	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للتوسع في المساحات الخضراء بالجامعة لصون الطبيعية.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة	آلية معتمدة ومعلنة للتوسع في المساحات الخضراء بالجامعة.
		٦-١-٨	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لصون الطبيعة وحماية مواردها والتنوع البيولوجي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	آلية معتمدة ومعلنة لصون الطبيعة وحماية مواردها والتنوع البيولوجي.
٢-٨	تطوير طرق تخلص الجامعة ومؤسساتها من النفايات وخاصة	١-٢-٨	دراسة الممارسات المتميزة في الجامعات المناظرة محليا وخاصة الجامعات الخاصة والأهلية في طرق التخلص من النفايات وخاصة الخطرة والكيميائية والطبية والإلكترونية منها.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة	بيان بالممارسات المتميزة التي تم تطبيقها في طرق التخلص من النفايات وخاصة الخطرة والكيميائية والطبية والإلكترونية.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
	الخطرة والكيميائية والطبية والإلكترونية منها والمشاركة في البصمة الكربونية	٢-٢-٨	وضع آلية معتمدة ومعلنة لطرق تخلص الجامعة ومؤسساتها من النفايات وخاصة الخطرة والكيميائية والطبية والإلكترونية منها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة 	آلية معتمدة ومعلنة لطرق تخلص الجامعة ومؤسساتها من النفايات وخاصة الخطرة والكيميائية والطبية والإلكترونية منها.
		٣-٢-٨	إعداد دراسة الوضع الراهن لمشاركة الجامعة وكلياتها ومعاهدها في البصمة الكربونية.		X						<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات 	دراسة معتمدة ومتخصصة للوضع الراهن لمشاركة الجامعة وكلياتها ومعاهدها في البصمة الكربونية.
		٤-٢-٨	وضع خطة معتمدة ومعلنة ومفعلة لمشاركة الجامعة وكلياتها ومعاهدها في أنشطة البصمة الكربونية.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات 	تقارير معتمدة ومعلنة ومفعلة لمشاركة الجامعة وكلياتها ومعاهدها في أنشطة البصمة الكربونية.
٣-٨	تطوير طرق تقليل العوادم والملوثات والصادرة عنها وترشيد استهلاك الكهرباء ومعلنة لزيادة ترشيد استهلاك المياه	١-٣-٨	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتقليل العوادم والملوثات الصادرة عنها في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات 	تقارير معتمدة ومعلنة لتقليل العوادم والملوثات الصادرة عنها في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.
		٢-٣-٨	وضع آلية معتمدة ومعلنة لترشيد استهلاك الكهرباء في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات 	تقارير معتمدة ومعلنة لزيادة ترشيد استهلاك الكهرباء في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.
		٣-٣-٨	وضع آلية معتمدة ومعلنة لترشيد استهلاك المياه في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات 	تقارير معتمدة ومعلنة لزيادة ترشيد استهلاك المياه في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
	الكهرباء والمياه والغاز.	٨-٣-٤	وضع آلية معتمدة ومعلنة لترشيد استهلاك الكهرباء في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات	تقارير معتمدة ومعلنة لزيادة ترشيد استهلاك المياه في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.
		٨-٣-٥	وضع آلية معتمدة ومعلنة لترشيد استهلاك الغاز في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات	تقارير معتمدة ومعلنة لترشيد استهلاك الغاز في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.
٨-٤	استحداث استخدام السيارات الكهربائية والطاقة النظيفة وزيادة المساحات الخضراء وصيانة شبكات المياه والكهرباء والاتصالات بجامعة جنوب الوادي.	٨-٤-١	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لاستخدام السيارات الكهربائية بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات	تقارير معتمدة ومعلنة لزيادة استخدام السيارات الكهربائية بجامعة جنوب الوادي.
		٨-٤-٢	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لاستخدام الطاقة النظيفة في جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات	تقارير معتمدة ومعلنة لاستخدام الطاقة النظيفة في جامعة جنوب الوادي.
		٨-٤-٣	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة المساحات الخضراء في جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين عام الجامعة	تقارير معتمدة ومعلنة لزيادة المساحات الخضراء بجامعة جنوب الوادي.
		٨-٤-٤	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لصيانة شبكات المياه في جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين عام الجامعة	تقارير معتمدة ومعلنة لصيانة شبكات المياه بجامعة جنوب الوادي.
		٨-٤-٥	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لصيانة شبكات الكهرباء في جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين عام الجامعة	تقارير معتمدة ومعلنة لصيانة شبكات الكهرباء بجامعة جنوب الوادي.
		٨-٤-٦	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لصيانة شبكات الاتصالات في جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين عام الجامعة	تقارير معتمدة ومعلنة لصيانة شبكات الاتصالات بجامعة جنوب الوادي.

الغاية التاسعة: تعزيز المسؤولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي في التنمية المستدامة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
١-٩	تطوير القوافل والخدمات المجتمعية والبيئية التي تنفذها الجامعة وفقا للاحتياجات الفعلية وتعكس الأولويات القومية.	١-١-٩	إعداد أدوات علمية متعددة لتقييم الاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة.		X						• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	استطلاع رأي إلكتروني معتمد لتقييم الاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة.
		٢-١-٩	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتقييم الدوري للاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة.		X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وكلاء الكليات لشئون خدمة المجتمع	نتائج التقييم الدوري للاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة.
		٣-١-٩	وضع خطة معتمدة ومعلنة لخدمة وتنمية المجتمع والبيئة موجهة للاحتياجات الفعلية وتعكس الأولويات القومية.		X						• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة عمداء الكليات	خطة معتمدة ومعلنة لخدمة وتنمية المجتمع والبيئة.
		٤-١-٩	عقد بروتوكولات شراكة مع هيئات وشركات لدعم القوافل والخدمات المجتمعية والبيئية.		X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	تطور عدد بروتوكولات الشراكة مع الهيئات والشركات لدعم القوافل والخدمات المجتمعية والبيئية.
		٥-١-٩	وضع جدول زمني محدد للقوافل والخدمات المجتمعية والبيئية لتحقيق معايير الأداء المتوازن بشأن الالتزام البيئي والمجتمعي للجامعة ومؤسساتها ووحداته الإدارية.		X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	وجود خريطة زمنية سنوية للقوافل والخدمات المجتمعية والبيئية.
		٦-١-٩	دراسة الاحتياجات والخدمات التي يمكن أن تقدمها الجامعة للمجتمع المحيط، مبنية على تحليل الاحتياجات الفعلية للمجتمع.		X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	بيان بتحديد الاحتياجات الفعلية والخدمات للمجتمع المحيط.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٧-١-٩	وضع آلية لتشغيل واستغلال امكانيات مزارع الجامعة وتوظيفها بما يعود بالنفع على الجامعة والمجتمع، وتقديم خدمات متميزة.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين عام الجامعة	تقارير سنوية معتمدة ومعلنة لتطور ايرادات المزارع بالجامعة.
٢-٩	تطوير السياسات والأنشطة التعليمية والبحثية	١-٢-٩	دراسة الممارسات المتميزة في الجامعات المناظرة محليا وخاصة الجامعات الخاصة والاهلية في ربط السياسات والأنشطة التعليمية والبحثية للجامعة بأدوار واضحة للمشاركة المجتمعية.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	بيان معتمد الممارسات المتميزة في الجامعات المناظرة محليا وخاصة الجامعات الخاصة والاهلية في ربط السياسات والأنشطة التعليمية والبحثية للجامعة بمهام وأدوار واضحة للمشاركة المجتمعية.
		٢-٢-٩	وضع خطة متكاملة ومفعلة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة في تعزيز المسؤولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي في التنمية المستدامة.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	خطة معتمدة ومعلنة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة في تعزيز المسؤولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي في التنمية المستدامة.
		٣-٢-٩	إعداد تقارير سنوية عن دور خطة خدمة وتنمية المجتمع الجامعة وكلياتها ومعاهدها في تعزيز المسؤولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	تقارير سنوية عن دور خطة خدمة وتنمية المجتمع الجامعة وكلياتها ومعاهدها في تعزيز المسؤولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي.
		٤-٢-٩	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتنمية وعي المؤسسات التابعة في تحقيق أهداف خطة قطاع خدمة المجتمع في تعزيز المسؤولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	تقارير معتمدة ومعلنة بالتطور في تنمية وعي المؤسسات التابعة في تحقيق أهداف القطاع في تعزيز المسؤولية المجتمعية.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
٣-٩		٥-٢-٩	وضع دليل معتمد ومعلن يختص بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ودور كلاً منها في تعزيز المسؤولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	دليل ورقي/ إلكتروني معتمد ومعلن بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
		٦-٢-٩	سن قرارات ملزمة لإدراج أنشطة خدمة المجتمع ضمن متطلبات الترتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.		X						• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	قرار مجلس الجامعة بشأن إدراج أنشطة خدمة المجتمع ضمن متطلبات الترتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
		١-٣-٩	وضع آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لملائمة الصناديق الخاصة بها مع طبيعة واحتياجات المجتمع.		X						• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	آلية معتمدة ومعلنة لملائمة الصناديق الخاصة بها مع طبيعة واحتياجات المجتمع
	تنويع ما تقدمه الجامعة من صناديق خاصة بما يلائم طبيعة واحتياجات المجتمع.	٢-٣-٩	دراسة تفعيل الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص الغير مفعلة بالجامعة.		X						• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بالجامعة مفعلة ولها لوائح مالية وإدارية وتقارير ربع سنوية.
		٣-٣-٩	تحديد الاختصاصات والأنشطة التي تقوم بها الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بالجامعة وفق اللوائح الخاصة بها وإعلانها لضمان عدم التداخل في الاختصاصات.			X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	بيان معتمد ومعلن باختصاصات وأنشطة (غير متداخلة) لكل وحدة من الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص.
		٤-٣-٩	خطة لتدريب العاملين بالوحدات الخاصة لرفع كفاءة الخدمات المقدمة من تلك الوحدات بالجامعة.		X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	خطة سنوية معتمدة للتدريب بالوحدات الخاصة لرفع كفاءة الخدمات المقدمة من تلك الوحدات بالجامعة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
٤-٩	تحسين رضا المجتمع ومنظمات سوق العمل والصناعة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة والاستفادة من النتائج في اتخاذ القرارات.	١-٤-٩	إعداد مقاييس واستبيانات معتمدة ورقية / إلكترونية، ومعلنة في الجامعة لقياس آراء المجتمع في كل أنشطتها والاستفادة من النتائج في اتخاذ القرارات	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	نتائج سنوية معتمدة ومعلنة لقياس آراء المجتمع في كل أنشطة الجامعة وبيان الاستفادة منها.
		٢-٤-٩	تصميم استبيانات إلكترونية لقياس رضا المستفيدين من المجتمع الخارجي عن أنشطة خدمة المجتمع.		X						• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير ضمان الجودة بالجامعة	استبيانات معتمدة ومعلنة لقياس رضا المستفيدين من المجتمع في كل أنشطتها.
		٣-٤-٩	وضع آلية دورية لتحليل نتائج قياس رضا المستفيدين من المجتمع المدني، وإعداد التقارير والإجراءات التصحيحية.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير دورية معتمدة ومعلنة لتحليل نتائج قياس رضا المستفيدين من المجتمع المدني والإجراءات التصحيحية.
		٤-٤-٩	تفعيل وتطبيق بشكل دوري لمقاييس الرضا لمنظمات سوق العمل والصناعة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير سنوية معتمدة ومعلنة لنتائج رضا منظمات سوق العمل والصناعة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.
		٥-٤-٩	تفعيل تطبيق الاستبيانات الورقية والإلكترونية لقياس رضا منظمات سوق العمل والصناعة عن مستوى الخريجين.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير سنوية معتمدة ومعلنة لنتائج رضا منظمات سوق العمل والصناعة عن مستوى الخريجين.
		٦-٤-٩	وضع آلية معتمدة وموثقة لإعلان نتائج قياس آراء المجتمع في الخدمات المجتمعية للجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	إعلان نتائج قياس آراء المجتمع في الخدمات المجتمعية للجامعة وفق آلية معتمدة وموثقة.

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠				
	<ul style="list-style-type: none"> • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد 											
بيان القرارات التصحيحية بالجامعة في الخدمات المجتمعية للجامعة وفق نتائج قياس اراء المجتمع.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد 	X	X	X	X	X	X	X	إعداد التقارير السنوية للاستفادة من نتائج قياس اراء المجتمع في اتخاذ القرارات التصحيحية بالجامعة في الخدمات المجتمعية للجامعة.	٧-٤-٩		
وجود شراكات تسهم في تدبير الموارد المالية بالجامعة اللازمة للحد من الفقر بجميع أشكاله والقضاء على الجوع.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتكوين شراكات تسهم في تدبير الموارد المالية بالجامعة اللازمة للحد من الفقر بجميع أشكاله والقضاء على الجوع.	١-٥-٩	تطوير دور جامعة جنوب الوادي في تعزيز الروابط بين التعليم والبحث العلمي والتنمية وتفعيل تمثيل الأطراف المجتمعية في المجالس الحاكمة.	٥-٩
بيان معتمد سنوي بأنشطة الجامعة في الحماية الاجتماعية لمنسوبي الجامعة: انشاء وتأثيث دار المناسبات بالجامعة/ تنظيم الرحلات الترفيهية والمصايف / تفعيل التأمين الصحي الشامل.	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومفعلة للحماية الاجتماعية لمنسوبي الجامعة من حيث: تنظيم المصايف والرحلات الترفيهية المناسبة وإقامة المناسبات والفعاليات الاجتماعية وتوفير الخدمات الصحية الملازمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري والطلاب.	٢-٥-٩		
خطة موارد ذاتية سنوية لتدبير موارد مالية ومخصصات بالجامعة للتوسع في توفير منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية لتدبير موارد مالية ومخصصات بالجامعة للتوسع في توفير منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية.	٣-٥-٩		

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٩-٥-٤	وضع آلية لتعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية زيادة عددها بالجامعة وتطويرها مثل ميكنة / رقمنة الخدمات لمنسوبي الجامعة وأماكن لائقة للانتظار .	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	بيان سنوي بالتطور في ميكنة جميع الخدمات: المدن الجامعية وحجز الاستراحات ودخول الطلاب من البوابات الإلكترونية وتوفير أماكن لائقة للانتظار .
		٩-٥-٥	وضع آلية لتدبير موارد مالية ومخصصات بالجامعة اللازمة للتوسع في تعزيز الإتاحة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة لأبناء المجتمع.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	تقارير بالتطور في تدبير موارد مالية لتفعيل ضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة لأبناء المجتمع.
		٩-٥-٦	وضع آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لقياس مدى تطور دور الجامعة في تعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	نتائج قياس تطور دور الجامعة في تعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية وفق آلية معتمدة ومعلنة.
		٩-٥-٧	وضع آلية معتمدة ومعلنة لقياس مدى تطور دور الجامعة في إثراء الحياة الثقافية.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	نتائج قياس تطور دور الجامعة في إثراء الحياة الثقافية وفق آلية معتمدة ومعلنة.
		٩-٥-٨	وضع آلية معتمدة ومعلنة لزيادة تحقق المساواة في الحقوق والفرص.	X							• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة تحقيق المساواة في الحقوق والفرص.
		٩-٥-٩	تطوير دور الجامعة في تحقيق المساواة في الحقوق والفرص.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	بيان بالتطور في زيادة تحقق المساواة في الحقوق والفرص.
		٩-٥-١٠	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق العدالة المكانية وسد الفجوات التنموية الجغرافية.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق العدالة المكانية وسد الفجوات التنموية الجغرافية.

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة						المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠			
نتائج قياس دور الجامعة في تمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجاً وضمان حقوقهم المختلفة وفق آلية معتمدة ومعلنة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وحدة مناهضة العنف ضد المرأة بالجامعة 	X	X	X	X	X	X	X	١١-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في تحقيق الشمول المالي وفق آلية معتمدة ومعلنة.	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة الحسابات المركزية بالجامعة • مندوب وزارة المالية بالجامعة 	X	X	X	X	X	X	X	١٢-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في إدماج البعد البيئي والاجتماعي في التنمية الاقتصادية وفق آلية معتمدة ومعلنة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	X	X	X	X	X	X	X	١٣-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في دعم المشاركة المجتمعية في التنمية لكافة الفئات وفق آلية معتمدة ومعلنة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	X	X	X	X	X	X	X	١٤-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في زيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة وفق آلية معتمدة ومفعلة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	X	X	X	X	X	X	X	١٥-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في تبني أنماط الاستهلاك والإنتاج	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	X	X	X	X	X	X	X	١٦-٥-٩		

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠				
المستدامة وفق آلية معتمدة ومفعلة.												
نتائج قياس دور الجامعة في تحقيق أفضل استخدام للموارد الطبيعية وفق آلية معتمدة ومفعلة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق أفضل استخدام للموارد الطبيعية.	١٧-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في ضمان الأمن الغذائي والمائي وأمن الطاقة المستدام وفق آلية معتمدة ومفعلة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لضمان الأمن الغذائي والمائي وأمن الطاقة المستدام.	١٨-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في تحقيق الاستقرار السياسي والاقتصادي والبيئي وفق آلية معتمدة ومفعلة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة يوضح دور الجامعة في تحقيق الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي والبيئي.	١٩-٥-٩		
مدرسة مجتمعية متخصصة ومؤسسة لرعاية المسنين والأطفال وذوي الاحتياجات الخاصة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	إنشاء مدرسة مجتمعية متخصصة لرعاية المسنين والأطفال وذوي الاحتياجات الخاصة والعناية الفائقة بالمنزل والحداثق وخدمات المستشفيات.	٢٠-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في رفع درجة مرونة وتنافسية الاقتصاد وفق آلية معتمدة ومفعلة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لرفع درجة مرونة وتنافسية الاقتصاد.	٢١-٥-٩		

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٢٢-٥-٩	وضع آلية معتمدة ومعلنة لإعادة هيكلة وتطوير الوحدات ذات الطابع الخاص ومزارع الجامعة لتحقيق الاستدامة المالية.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير عام الحسابات والموازنة مندوب وزارة المالية بالجامعة 	نتائج قياس إعادة هيكلة وتطوير الوحدات ذات الطابع الخاص ومزارع الجامعة لتحقيق الاستدامة المالية وفق آلية معتمدة ومفعلة.
		٢٣-٥-٩	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق الاستدامة المالية.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير عام الحسابات والموازنة مندوب وزارة المالية بالجامعة 	نتائج قياس دور الجامعة في تحقيق الاستدامة المالية وفق آلية معتمدة ومفعلة. -تطور الدخل المالي للجامعة على مدار خمس سنوات.
		٢٤-٥-٩	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للتحويل نحو الاقتصاد الرقمي ومستدام والاقتصاد القائم على المعرفة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة عمداء الكليات 	نتائج قياس دور الجامعة في التحويل نحو الاقتصاد الرقمي ومستدام والاقتصاد القائم على المعرفة وفق آلية معتمدة ومفعلة.
٦-٩	تفعيل مشاركة جامعة جنوب الوادي في المبادرات الوطنية، وتفعيل تحالف وتنمية،	١-٦-٩	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتطوير مشاركة الجامعة في تنفيذ المبادرات الوطنية.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة عمداء الكليات 	آلية معتمدة ومعلنة لتطوير مشاركة الجامعة في تنفيذ المبادرات الوطنية.
		٢-٦-٩	تشجيع منسوبي الجامعة في تنفيذ المبادرات الوطنية.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة عمداء الكليات 	زيادة مشاركة منسوبي الجامعة في تنفيذ المبادرات الوطنية.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
	والتعاون مع المجتمع الأكاديمي بالجامعات المحلية والإقليمية والدولية والمجتمعات المهنية.	٣-٦-٩	إعداد خطة تشغيل سنوية معتمدة ومعلنة لتطوير وتفعيل مشاركة الجامعة في تنفيذ المبادرات الوطنية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة عمداء الكليات 	نتائج قياس تطوير وتفعيل مشاركة الجامعة سنويا في تنفيذ المبادرات الوطنية.
		٤-٦-٩	وضع آلية لتوعية منسوبي الجامعة بكيفية تفعيل التكامل والاتصال المادي بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة عمداء الكليات 	برامج توعية لمنسوبي الجامعة بكيفية تفعيل التكامل والاتصال المادي بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد.
		٥-٦-٩	وضع آلية لإبرام مشروعات مشتركة محلية ودولية بين جامعة جنوب الوادي وأطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	إبرام مشروعات مشتركة محلية ودولية بين جامعة جنوب الوادي وأطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.
		٦-٦-٩	وضع آلية لتبادل الخبرات التدريسية والبحثية بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	زيادة تبادل الخبرات التدريسية والبحثية بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.
		٧-٦-٩	وضع آلية لتفعيل أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد في تطوير الخدمات المقدمة للمجتمع في الإقليم.	X							<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	نتائج قياس تفعيل أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد في تطوير الخدمات المقدمة للمجتمع في الإقليم.
		٨-٦-٩	وضع آلية لتنفيذ بعض التخصصات المتداخلة الدقيقة وفق احتياجات سوق العمل مع أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب 	زيادة التخصصات المتداخلة الدقيقة وفق احتياجات سوق العمل بين أطراف تحالف

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة						المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠			
جامعات جنوب الصعيد وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث										
زيادة تفعيل دور أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد في حوكمة مؤسسات التعليم العالي وتوطين الصناعة وتعزيز الابتكار في إقليم جنوب الصعيد وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		٩-٦-٩		
زيادة تعزيز المشاركة الفعالة بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		١٠-٦-٩		
زيادة تعزيز التعاون بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد في المشروعات القومية ذات البعد الاجتماعي والاقتصادي وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		١١-٦-٩		
التوسع في تحقيق التميز الدولي من خلال التعاون بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		١٢-٦-٩		

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة						المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠			
التوسع في تحقيق الريادة والإبداع من خلال التعاون بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد وفق آلية معتمدة ومعلنة.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	X	X	X	X	X	X	X	١٣-٦-٩		
زيادة عدد ممارسات التكامل مع سوق العمل والأنشطة الاقتصادية المحلية والدولية وفق آلية معتمدة ومعلنة.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	X	X	X	X	X	X	X	١٤-٦-٩		
توفير موارد مالية لزيادة البرامج البينية اللازمة لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية من ميزانية الجامعة الحكومية ومن الصناديق الخاصة وفق آلية معتمدة ومعلنة.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب أمين عام الجامعة 	X	X	X	X	X	X	X	١٥-٦-٩		
زيادة البرامج البينية مع أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية وفق آلية معتمدة ومعلنة.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	X	X	X	X	X	X	X	١٦-٦-٩		
دراسة احتياجات سوق العمل المحلي والدولي بشكل دقيق لتحديد وتنمية مهارات خريجي	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب 	X	X	X	X	X	X	X	١٧-٦-٩		

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠				
الجامعة بالمشاركة مع أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث											
نتائج تطور عدد بروتوكولات التعاون / الشراكات بين كافة شركاء التنمية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X	X	التوسع في عقد بروتوكولات التعاون لتعزيز الشراكات بين كافة شركاء التنمية.	١٨-٦-٩		
نتائج قياس تفعيل بروتوكولات تعاون / شراكات الجامعة مع كافة شركاء التنمية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X	X	تفعيل بروتوكولات تعاون / شراكات الجامعة مع كافة شركاء التنمية.	١٩-٦-٩		
قواعد بيانات إلكترونية محدثة للبيانات البينية على النوع الاجتماعي على مستوى الجامعة.	• رئيس الجامعة • مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي		X		X	X	X	X	إنشاء قواعد بيانات إلكترونية بالجامعة للبيانات البينية على النوع الاجتماعي على مستوى الجامعة.	١-٧-٩		
نتائج قياس التنسيق والتكامل بين جهود الكيانات الداعمة لتمكين المرأة وتكافؤ الفرص بالجامعة في تحقيق التعاون وتعظيم الاستفادة وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة للتنسيق والتكامل بين جهود الكيانات الداعمة لتمكين المرأة وتكافؤ الفرص بالجامعة تحقق التعاون وتعظيم الاستفادة.	٢-٧-٩		٧-٩
نتائج قياس تفعيل بروتوكول التعاون بين الجامعة والمجلس القومي للمرأة - فرع قنا لتبادل الخبرات وتعظيم الاستفادة من البرتوكول.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	تفعيل بروتوكول التعاون بين الجامعة والمجلس القومي للمرأة - فرع قنا لتبادل الخبرات وتعظيم الاستفادة من البرتوكول.	٣-٧-٩		

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة						المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠			
الخبرات وتعظيم الاستفادة من البرتوكول.											
بيان يوضح تطور عدد عضوات هيئة التدريس بالجامعة في المناصب المختلفة.	• رئيس الجامعة	X	X	X	X	X	X	X	٩-٧-٤	زيادة تمثيل عضوات هيئة التدريس بالجامعة بالجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	
بيان بالإجراءات التصحيحية وفق نتائج تقييم الاتفاقيات والبروتوكولات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير وحدة مناهضة العنف ضد المرأة	X	X	X	X	X	X	X	٩-٧-٥	اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة المبنية على تقييم مرور الاتفاقيات والبروتوكولات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	
آلية معتمدة تضمن استمرارية التواصل ما بين ممثلي الجامعة في الهيئات والجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير وحدة مناهضة العنف ضد المرأة	X	X	X	X	X	X	X	٩-٧-٦	وضع آلية تضمن استمرارية التواصل ما بين ممثلي الجامعة في الهيئات والجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	
بروتوكول تعاون مفعّل بين الجامعة والمجلس القومي للمرأة لتعزيز التعاون والتواصل.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	٩-٧-٧	عقد بروتوكول تعاون بين الجامعة والمجلس القومي للمرأة لتعزيز التعاون والتواصل ومتابعة تفعيله.	
آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لوسائل نشر وإعلان الاستراتيجيات الوطنية الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	٩-٧-٨	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لوسائل نشر وإعلان الاستراتيجيات الوطنية الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	
مدونات السلوك الصادرة عن الجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة معلنة ومنشورة إلكترونياً.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	X	X	X	X	X	X	X	٩-٧-٩	تفعيل النشر الإلكتروني لنشر وإعلان مدونات السلوك الصادرة عن الجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		١٠-٧-٩	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لضمان تمثيل المرأة (طالبات -عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة- موظفات-عاملات -قيادات إدارية-قيادات أكاديمية) بقطاعات الجامعة المختلفة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	نتائج قياس تمثيل المرأة (طالبات -عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة- موظفات-عاملات -قيادات إدارية-قيادات أكاديمية) بقطاعات الجامعة المختلفة.
		١١-٧-٩	تدبير الموارد المالية بالجامعة لإجراءات وسياسات الإتاحة للمرأة وذوي الاحتياجات الخاصة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	خطة معتمدة لتدبير الموارد المالية بالجامعة لإجراءات وسياسات الإتاحة للمرأة وذوي الاحتياجات الخاصة.
		١٢-٧-٩	إعداد تقارير سنوية دورية بالمعدل السنوي لتمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	التقارير السنوية الدورية بالمعدل السنوي لتمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية بالجامعة.
		١٣-٧-٩	وضع آلية لتمكين المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة من للحصول على دورات إعداد القيادات التي تتناسب مع إمكانياتهم.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات 	آلية معتمدة لتمكين المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة من الحصول على دورات إعداد القيادات التي تتناسب مع إمكانياتهم.
		١٤-٧-٩	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لقياس معدل الانخفاض السنوي في عدد حالات التمييز ضد المرأة بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير وحدة مناهضة العنف ضد المرأة 	نتائج قياس معدل الانخفاض السنوي في عدد حالات التمييز ضد المرأة بالجامعة وفق آلية معتمدة ومعلنة.

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة						المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠			
تقارير دورية معتمدة للممارسات المتميزة والناجحة لدور الجامعة في عدم التمييز ضد المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة • مدير وحدة مناهضة العنف ضد المرأة 	X	X	X	X	X	X	X	١٥-٧-٩		
بيان بعدد الدورات التوعوية بالجامعة لتغيير الثقافة المجتمعية السلبية السائدة تجاه قضايا النوع الاجتماعي وعدم التمييز ضد المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات 	X	X	X	X	X	X	X	١٦-٧-٩		
تقارير زيادة الموارد المالية لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة للتوسع في تقديم الدعم وتحقيق التكافل الاجتماعي لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة 	X	X	X	X	X	X	X	١٧-٧-٩		
زيادة عدد الشراكات وعقد البروتوكولات مع مؤسسات المجتمع المدني وبعض المؤسسات الحكومية؛ لدعم أنشطة ذوي القدرات الخاصة بالجامعة في الخمس سنوات.	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة 	X	X	X	X	X	X	X	١٨-٧-٩		

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		١٩-٧-٩	تحديث اللائحة المالية لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة وخصوصاً البنود الخاصة بالإنفاق على الأنشطة.		X						<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة 	لائحة مالية محدثة لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة.
		٢٠-٧-٩	وضع آلية بالجامعة لقياس المعدل السنوي لإنفاق الجامعة على أنشطة الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة 	نتائج قياس المعدل السنوي لإنفاق الجامعة على أنشطة الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة.
		٢١-٧-٩	خطة معتمدة لزيادة الخدمات المجانية للتأهيل بمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة 	زيادة الخدمات المجانية للتأهيل بمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة.
		٢٢-٧-٩	خطة تدريبية للتوسع في تدريب العاملين بمجال ذوي الإعاقة بالجامعة، وعدد من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ لتنمية الوعي بالإعاقة ومستوياتها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> مدير مركز تنمية القدرات مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة 	زيادة تدريب العاملين بمجال ذوي الاحتياجات الخاصة، والموظفين، وأعضاء هيئة التدريس؛ لتنمية الوعي بالإعاقة ومستوياتها.
		٢٣-٧-٩	خطة معتمدة لتعظيم الاستفادة من البنية التحتية والأجهزة المتخصصة بمركز خدمات ذوي الإعاقة بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة 	نتائج قياس الاستفادة من البنية التحتية والأجهزة المتخصصة بمركز خدمات ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة.
		٢٤-٧-٩	تحديث قواعد البيانات الخاصة بالطلاب ذوي الإعاقة على البوابة الإلكترونية للجامعة بشكل دوري.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة 	قواعد البيانات محدثة بشكل دوري بالطلاب ذوي الإعاقة على البوابة الإلكترونية للجامعة.

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠				
زيادة عدد الخبراء في مجال ذوي الإعاقة؛ لسد العجز في الموارد البشرية المؤهلة.	• مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	X	X	X	X	X	X	X	الاستعانة بالخبراء في مجال ذوي الإعاقة وإبرام تعاقدات بالأجر لسد العجز في الموارد البشرية المؤهلة.	٢٥-٧-٩		
نتائج قياس المعدل السنوي للخدمات التي تقدمها الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة والأنشطة المقدمة لتسهيل وصولهم للموارد.	• مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة لقياس المعدل السنوي للخدمات التي تقدمها الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة والأنشطة المقدمة؛ لتسهيل وصولهم للموارد.	٢٦-٧-٩		
نتائج قياس تيسير عملية النشر والتسويق والوصول لذوي الإعاقة من المجتمع المدني، وطلاب المدارس وتعريفهم بالخدمات المقدمة في الجامعة.	• مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية تيسر عملية النشر والتسويق والوصول لذوي الإعاقة من المجتمع المدني، وطلاب المدارس وتعريفهم بالخدمات المقدمة لهم بالجامعة.	٢٧-٧-٩		
معدل تطوير البنية التحتية بمباني الجامعة والمستشفيات الجامعية تراعي سهولة وصول وحصول ذوي الاحتياجات الخاصة على الخدمات الطبية.	• مدير عام الإدارة الهندسية • مدير إدارة الصيانة • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة • المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	X	X	X	X	X	X	X	تعديل وتطوير البنية التحتية بمباني الجامعة والمستشفيات الجامعية تراعي سهولة وصول وحصول ذوي الاحتياجات الخاصة على الخدمات الطبية.	٢٨-٧-٩		
سياسة معتمدة ومعلنة لدعم ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الطلابي بجميع كليات الجامعة.	• مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد سياسة معتمدة ومعلنة لدعم ذوي الإعاقة في المجتمع الطلابي بجميع كليات الجامعة.	٢٩-٧-٩		

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠				
سياسات وإجراءات معتمدة لنشر ثقافة الوعي بذوي الإعاقة ودمجهم بالمجتمع المدني.	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة 	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد سياسات وإجراءات لنشر ثقافة الوعي بذوي الإعاقة ودمجهم بالمجتمع المدني.	٣٠-٧-٩		
تقارير زيادة دور مركز ذوي الاحتياجات الخاصة في مجال الأنشطة العامة والمتخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة.	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة 	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة تفعيل دور مركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة في مجال الأنشطة العامة والمتخصصة لذوي الإعاقة.	٣١-٧-٩		
تقارير بالأنشطة التي تنظمها الجامعة لكل أنواع إعاقات الطلاب أثناء العام الدراسي.	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة 	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة للأنشطة التي تنظمها الجامعة لكل أنواع الإعاقات لدى الطلاب ذوي الإعاقة أثناء العام الدراسي.	٣٢-٧-٩		
تقارير تشجيع الطلاب ذوي الإعاقة للمشاركة في أنشطة الجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة 	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتشجيع الطلاب ذوي الإعاقة للمشاركة في أنشطة الجامعة بتقديم جوائز وحوافز ، ودراسة مناسبة لاحتياجاتهم.	٣٣-٧-٩		
تقارير التعاون بين مركز ذوي الاحتياجات الخاصة وإدارة النشاط برعاية الشباب المركزية.	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة مدير عام رعاية الشباب المركزية 	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل التعاون والترابط بين مركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة وإدارة النشاط برعاية الشباب المركزية بالجامعة.	٣٤-٧-٩		

الغاية العاشرة: التوسع في المستشفيات الجامعية وتعزيز دورها في تقديم خدمات صحية متميزة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
١-١٠	تعزيز إتاحة وجودة الخدمات الطبية التخصصية المتميزة في مستشفيات جامعة جنوب الوادي.	١-١-١٠	وضع خطة لتنمية الموارد الذاتية للمستشفيات الجامعية تضمن التوسع في تعزيز الإتاحة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة في مستشفيات جامعة جنوب الوادي لأبناء المجتمع.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية 	خطة معتمدة ومعلنة ومفعلة للتوسع في تعزيز الإتاحة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة في مستشفيات جامعة جنوب الوادي لأبناء المجتمع.
		٢-١-١٠	التوسع في إنشاء الوحدات البحثية ومراكز نقل الأعضاء وخدمات العلاج بالخلايا الجذعية بالمستشفيات الجامعية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية 	وحدات بحثية ومراكز نقل الأعضاء وخدمات علاجية بالخلايا الجذعية.
		٣-١-١٠	إنشاء مركز إقليمي لعلاج السموم بالمستشفيات الجامعية.			X	X		X		<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية 	مركز إقليمي لعلاج السموم بالجامعة.
٢-١٠	توفير الأعداد الكافية من الأطباء وأفراد التمريض والعمال والفنيين والكيميائيين	١-٢-١٠	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتوفير الأعداد الكافية من الأطباء وطاقم التمريض والعمال والفنيين والكيميائيين والفيزيائيين وعمالة مؤقتة بالأجر؛ لتحسين الخدمات الصحية، ومتابعة تفعيلها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية 	خطة معتمدة ومعلنة ومفعلة لتوفير الأعداد الكافية من الأطباء وطاقم التمريض والعمال والفنيين والكيميائيين والفيزيائيين وعمالة مؤقتة بالأجر؛ لتحسين الخدمات الصحية.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
	والفيزيائيين بالمستشفيات الجامعية ورفع كفاءتهم.	٢-٢-١٠	وضع حزمة تدريبية متخصصة ومعتمدة ومعلنة لمقدمي الخدمات الصحية من الأطباء والتمريض والفنيين والسجلات الطبية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية 	زيادة عدد البرامج التدريبية لمقدمي الخدمات الصحية من الأطباء والتمريض والفنيين والسجلات الطبية وأعداد المشاركين فيها.
	استحداث مصادر تمويل لتوفير كافة	١-٣-١٠	وضع آلية معتمدة ومعلنة للتوسع في عدد الأسرة، وزيادة غرف العمليات بالمستشفيات الجامعية، ومتابعة تفعيلها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية 	زيادة عدد الأسرة وغرف العمليات بالمستشفيات الجامعية وفق خطة معتمدة ومعلنة ومفعلة.
٣-١٠	المستلزمات الطبية، وتطوير كفاءة المعدات والتجهيزات بالمستشفيات الجامعية.	٢-٣-١٠	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتدبير مخصصات مالية ذاتية لتوفير المستلزمات والأجهزة الطبية ومتابعة تفعيلها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية 	زيادة تدبير المخصصات المالية الذاتية لتوفير المستلزمات والأجهزة الطبية وفق خطة معتمدة ومعلنة ومفعلة.
	بالمستشفيات الجامعية.	٣-٣-١٠	وضع آلية معتمدة ومعلنة لجمع تبرعات؛ لتحسين الخدمات الطبية المجانية في المستشفيات الجامعية، ومتابعة تفعيلها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية 	جمع تبرعات لتحسين الخدمات الطبية المجانية في المستشفيات الجامعية وفق آلية مؤسسية معتمدة ومعلنة
٤-١٠	التوسع في المنشآت والميكنة الإلكترونية	١-٤-١٠	وضع آلية معتمدة ومعلنة لاستطلاع آراء عملاء المستشفيات الجامعية عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة، ومتابعة تفعيلها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية 	تقارير نتائج قياس استطلاع آراء عملاء المستشفيات الجامعية عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
	للمستشفيات الجامعية.	٢-٤-١٠	وضع آلية معتمدة للإعلان عن الخدمات الصحية التي تقدمها المستشفيات الجامعية، ومتابعة تفعيلها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية 	تقارير التوسع في الإعلان عن الخدمات الصحية التي تقدمها المستشفيات الجامعية.
		٣-٤-١٠	وضع خطة زمنية معتمدة ومعلنة؛ لتنظيم استقبال المرضى تضمن تقديم خدمة جيدة، وتحسن رضا المستفيدين من خدمات المستشفيات الجامعية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية 	تقارير تأثير التحسين في تنظيم استقبال المرضى على جودة الخدمة الصحية وتحسن رضا المستفيدين من خدمات المستشفيات الجامعية.
		٤-٤-١٠	استحداث خدمة رقمنة الحجز الإلكتروني بالعيادات الخارجية؛ ييسر وصول المنتفعين للخدمة بالشكل اللائق ودون عناء.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية 	تقارير نتائج التطبيق الإلكتروني لحجز الكشف بالعيادات الخارجية بالمستشفيات الجامعية.
		٥-٤-١٠	وضع آلية للتوسع في منشآت المستشفيات الجامعية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية 	منشآت جديدة للمستشفيات الجامعية.

الغاية الحادية عشر: تفعيل سياسة ملكية الدولة، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس والعاملين في تعظيم الموارد الذاتية، والحد من الهدر، وحماية الأمن والنظام الداخلي لجامعة جنوب الوادي.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
١-١١	تفعيل سياسة ملكية الدولة، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس والعاملين في تعظيم الموارد الذاتية بجامعة جنوب الوادي.	١-١-١١	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتطبيق سياسة ملكية الدولة في توفير بيئة مستدامة للاستثمار بجامعة جنوب الوادي، ومتابعة تفعيلها.	X	X						• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	وثيقة معتمدة ومفعلة لتطبيق سياسة ملكية الدولة.
		٢-١-١١	وضع آلية معتمدة ومعلنة لإنشاء شركات تأسسها الجامعة بمفردها أو بمشاركة الغير؛ لكي تمثل ظهيرا استثماريا واقتصاديا لها ومتابعة تفعيلها.	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	بيان بشركات الجامعة بمفردها أو بالمشاركة مع الغير كظهير استثماري واقتصادي لها وفق آلية معتمدة ومعلنة.
		٣-١-١١	وضع آلية معتمدة ومعلنة لدراسة الاحتياجات والخدمات التي يمكن أن تقدمها الجامعة بالشراكة مع سوق العمل.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	بيان بالاحتياجات والخدمات التي يمكن أن تقدمها الجامعة بالشراكة مع سوق العمل.
		٤-١-١١	وضع آلية لتوعية أعضاء هيئة التدريس والعاملين بكيفية تعظيم الموارد الذاتية بجامعة جنوب الوادي بموجب اللوائح والقوانين.	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	زيادة عدد البرامج التوعوية وأعداد المشاركين فيها بكيفية تعظيم الموارد الذاتية بجامعة جنوب الوادي بموجب اللوائح والقوانين بموجب اللوائح والقوانين.
		٥-١-١١	وضع آلية لتحفيز أعضاء هيئة التدريس والعاملين لتعظيم الموارد الذاتية بجامعة جنوب الوادي من	X	X	X	X	X	X	X	•	زيادة الموارد الذاتية بجامعة جنوب الوادي من خلال التحالف مع سوق العمل،

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	
			خلال التحالف مع سوق العمل، أو الحصول على خدمات مدفوعة بموجب اللوائح والقوانين.								أو الحصول على خدمات مدفوعة بموجب اللوائح والقوانين.
		٦-١-١١	تطبيق وتفعيل نظام الكارت الذكي للحساب الإلكتروني الموحد لجميع الخدمات لكل منسوبي الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة
		٧-١-١١	استحداث الكراسي البحثية بالجامعة؛ لتحقيق الاستفادة الاقتصادية للجامعة من خلال المساهمة في حل المشكلات الصناعية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث
		٨-١-١١	وضع آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتنمية الموارد الذاتية للجامعة، ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة
		٩-١-١١	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة في الجامعة لمتابعة مدى التزام الوحدات ذات الطابع الخاص بتنمية مصادر دخلها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة
		١٠-١-١١	وضع خطة لتعظيم الاستفادة من الموقع الجغرافي للجامعة ووجودها في محور المثلث الذهبي للتنمية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	
		١١-١-١١	إعداد آلية معتمدة ومعلنة للاستغلال الأمثل لسور الجامعة من الخارج لزيادة الموارد الذاتية للجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	تقارير الاستغلال الأمثل لسور الجامعة في زيادة الموارد المالية الذاتية وفق آلية معتمدة ومعلنة.
		١٢-١-١١	إنشاء شركة بالجامعة تدير ممتلكات الجامعة الاستثمارية، وتحقق أقصى عائد مادي للجامعة، لتوفير الموارد الذاتية.	X	X	X	X	X	X	X	رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة
٢-١١	تطوير أساليب وأدوات جذب الطلاب الوافدين للدراسة بجامعة جنوب الوادي.	١-٢-١١	اعتماد آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لجذب الطلاب الوافدين للدراسة بجامعة جنوب الوادي ومتابعة تنفيذها.	X	X	X	X	X	X	X	رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة
		٢-٢-١١	زيادة البرامج المعتمدة والمتميزة في جامعة جنوب الوادي التي تعد عاملاً مهماً لجذب الطلاب الوافدين.	X	X	X	X	X	X	X	رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث
		٣-٢-١١	اعتماد آلية معتمدة ومعلنة لرفع وعي منسوبي جامعة جنوب الوادي بأساليب جذب الطلاب الوافدين للدراسة بالجامعة، ومتابعة تنفيذها.	X	X	X	X	X	X	X	رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث
		١-٣-١١	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة ميزانية الجامعة من التمويل الحكومي للإنفاق على التعليم والتعلم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	X	X	X	X	X	X	X	رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة						المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠			
العلمي، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	• مدير إدارة التخطيط والموازنة									بجامعة جنوب الوادي.	
تقارير ضبط إجراءات وسياسات الموارد المالية، والمادية، والبنية التكنولوجية في الجامعة وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير إدارة التخطيط والموازنة	X	X	X	X	X	X	X	١١-٣-٢ إعداد آلية معتمدة ومعلنة لضبط إجراءات وسياسات الموارد المالية، والمادية، والبنية التكنولوجية في الجامعة.		
تقارير سد الفجوة بين الإنفاق مقابل العائد أو الفائدة بالجامعة ووفق الاحتياجات الحقيقية للجامعة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير إدارة التخطيط والموازنة	X	X	X	X	X	X	X	١١-٣-٣ إعداد آلية مالية معتمدة ومعلنة لسد الفجوة بين الإنفاق مقابل العائد أو الفائدة بالجامعة ووفق الاحتياجات الحقيقية للجامعة.		
تقارير معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على مستوى الجامعة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير إدارة التخطيط والموازنة	X	X	X	X	X	X	X	١١-٣-٤ إعداد دراسة متخصصة معتمدة تحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على مستوى الجامعة.		
تقارير معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على التعليم والتعلم.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير إدارة التخطيط والموازنة	X	X	X	X	X	X	X	١١-٣-٥ إعداد دراسة متخصصة معتمدة تحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على التعليم والتعلم.		
تقارير معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على البحث العلمي.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير إدارة التخطيط والموازنة	X	X	X	X	X	X	X	١١-٣-٦ إعداد دراسة متخصصة معتمدة تحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على البحث العلمي.		

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	
		٧-٣-١١	إعداد دراسة متخصصة معتمدة تحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	X	X	X	X	X	X	X	تقارير التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على خدمة المجتمع وتنمية البيئة. • مدير إدارة التخطيط والموازنة
		٨-٣-١١	إعداد دراسة متخصصة معتمدة تحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على مستوى الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	تقارير التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على مستوى الجامعة. • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير إدارة التخطيط والموازنة
		٩-٣-١١	إعداد دراسة متخصصة معتمدة تحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على التعليم والتعلم.	X	X	X	X	X	X	X	تقارير التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على التعليم والتعلم. • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير إدارة التخطيط والموازنة
		١٠-٣-١١	إعداد دراسة متخصصة معتمدة تحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على البحث العلمي.	X	X	X	X	X	X	X	تقارير التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على البحث العلمي. • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير إدارة التخطيط والموازنة
		١١-٣-١١	إعداد دراسة متخصصة معتمدة تحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	X	X	X	X	X	X	X	تقارير التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على خدمة المجتمع وتنمية البيئة. • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير إدارة التخطيط والموازنة
		١٢-٣-١١	وضع آلية لضمان جودة أداء المطابع والفندق والمزارع في الجامعة وفق النفقات مقابل العائد.	X	X	X	X	X	X	X	تقارير جودة أداء المطابع والفندق والمزارع في الجامعة وفق النفقات مقابل العائد. • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير إدارة التخطيط والموازنة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠				
تقارير تعزيز أمن وحماية سور الجامعة وحماية الأمن والنظام الداخلي بها.	<ul style="list-style-type: none"> أمين عام الجامعة مدير إدارة الأمن الجامعي 	X	X	X	X	X	X	X	تعزيز أمن وحماية سور الجامعة، وحماية الأمن والنظام الداخلي لها.	١-٤-١١	تطوير حماية الأمن والسلامة والنظام الداخلي بجامعة جنوب الوادي.	٤-١١
زيادة عدد الدورات وورش العمل التوعوية بمهام ودور الأمن الجامعي، وأعداد المشاركين فيها.	<ul style="list-style-type: none"> مدير مركز التطوير الوظيفي مدير إدارة الأمن الجامعي 	X	X	X	X	X	X	X	تكثيف دورات وندوات وورش العمل لتنمية وعي بعض منسوبي الجامعة بمهام ودور الأمن الجامعي؛ من أجل العمل على حماية الأمن، والنظام الداخلي للجامعة.	٢-٤-١١		
زيادة عدد الدورات وورش العمل التوعوية بكيفية التخزين، وأعمال التشوين؛ حفاظاً على حماية الأمن والنظام الداخلي للجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين عام الجامعة مدير مركز التطوير الوظيفي مدير إدارة الأمن الجامعي 	X	X	X	X	X	X	X	تكثيف دورات وندوات وورش العمل لزيادة معرفة بعض منسوبي الجامعة بكيفية التخزين وأعمال التشوين؛ حفاظاً على حماية الأمن، والنظام الداخلي للجامعة.	٣-٤-١١		
تقارير أداء سيارة إطفاء حريق مجهزة بأحدث الإمكانيات بالجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين عام الجامعة مدير إدارة الأمن والسلامة المهنية 	X	X	X	X	X	X	X	توفير سيارة إطفاء حريق بالجامعة؛ لدعم حماية الأمن والنظام الداخلي للجامعة.	٤-٤-١١		
تقارير تعميم أجهزة إنذار للكشف المبكر عن الحريق، ومعدات مكافحة الحريق؛ للعمل على حماية الأمن، والنظام الداخلي للجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين عام الجامعة مدير إدارة الأمن والسلامة المهنية 	X	X	X	X	X	X	X	تأمين مباني الجامعة بأجهزة إنذار للكشف المبكر عن الحريق، وتركيب معدات مكافحة الحريق ببعض المباني؛ للعمل على حماية الأمن، والنظام الداخلي للجامعة.	٥-٤-١١		

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٦-٤-١١	تصميم وإنشاء سلم طوارئ لمباني الجامعة، خاصة الحيوية منها؛ لحماية الأمن، والنظام الداخلي للجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة • مدير إدارة الأمن والسلامة المهنية 	تقارير إنشاء سلم طوارئ لمباني الجامعة، خاصة الحيوية منها؛ لحماية الأمن، والنظام الداخلي للجامعة.
		٧-٤-١١	فتح أبواب الطوارئ، وفتح بعض النوافذ في بعض المنشآت بالجامعة؛ لحماية الأمن، والنظام الداخلي للجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة • مدير إدارة الأمن والسلامة المهنية 	تقارير أبواب الطوارئ وفتح بعض النوافذ في المنشآت بالجامعة؛ لحماية الأمن، والنظام الداخلي للجامعة.
		٨-٤-١١	عقد دورات تدريبية وندوات وورش عمل توعوية لمنسوبي المنشآت الجامعية على أعمال مكافحة الحريق.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة • مدير إدارة الأمن والسلامة المهنية 	زيادة عدد الدورات والندوات وورش العمل التوعوية لمنسوبي المنشآت الجامعية على أعمال مكافحة الحريق.
		٩-٤-١١	تطوير البنية التحتية للبوابات، وتطبيق البوابات الإلكترونية، وعمل لافتات توضيحية، وعمل مطبات صناعية، وتوفير مهمات الأمن، وتأمين بعض منشآت الجامعة بأجهزة إنذار.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة • مدير إدارة الأمن الجامعي • مدير إدارة الأمن والسلامة المهنية 	تقارير تطبيق البوابات الإلكترونية، واللافتات التوضيحية، والمطبات الصناعية، وتوفير مهمات الأمن، وتأمين منشآت الجامعة بأجهزة إنذار.
		١٠-٤-١١	اتخاذ إجراءات واقعية لتطوير منظومة التفتيش الأمني على البوابات بالجامعة وإمداد أفراد الأمن بجهاز كشف المعادن.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة • مدير إدارة الأمن الجامعي 	تقارير تطوير منظومة التفتيش الأمني على البوابات بالجامعة، وإمداد

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
												أفراد الأمن بجهاز كشف المعادن.
		١١-٤-١١	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لسد النقص في نظم ووسائل الأمن والسلامة في مباني الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> أمين عام الجامعة مدير إدارة الأمن الجامعي 	تقارير سد النقص في نظم ووسائل الأمن والسلامة في مباني الجامعة.
		١٢-٤-١١	إعداد برامج تدريبية وورش عمل لمنسوبي الجامعة عن نظم ووسائل الأمن والسلامة، وإدارة المخاطر الأزمات.		X	X	X	X	X		<ul style="list-style-type: none"> مدير مركز التطوير الوظيفي مدير إدارة الأمن الجامعي مدير وحدة الأزمات والكوارث 	حزمة برامج تدريبية معتمدة ومفعلة لمنسوبي الجامعة عن نظم ووسائل الأمن والسلامة، وإدارة المخاطر الأزمات.
		١٣-٤-١١	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لإعداد خطة سنوية لأعمال الصيانة، والفحص الدوري لوسائل الأمن والسلامة بالجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> أمين عام الجامعة مدير إدارة الأمن والسلامة المهنية 	خطة سنوية معتمدة ومعلنة لأعمال الصيانة والفحص الدوري لوسائل الأمن والسلامة بالجامعة.
		١٤-٤-١١	إعداد برامج تدريبية وورش عمل لمسؤولي وحدات الأمن والسلامة في كليات الجامعة ومعاهدها، ومنها كيفية استخدام جهاز الإطفاء.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> مدير مركز التطوير الوظيفي مدير إدارة الأمن والسلامة المهنية 	حزمة برامج تدريبية معتمدة ومفعلة لمسؤولي وحدات الأمن والسلامة في كليات الجامعة ومعاهدها.
		١٥-٤-١١	إعداد آلية معتمدة ومعلنة للمتابعة الدورية لتفعيل نظم ووسائل الأمن والسلامة في مباني الجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> أمين عام الجامعة مدير إدارة الأمن والسلامة المهنية 	تقارير تفعيل نظم ووسائل الأمن والسلامة في مباني الجامعة.
		١٦-٤-١١	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل جميع أبواب الطوارئ في مباني الجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> أمين عام الجامعة مدير إدارة الأزمات والكوارث 	تقارير تفعيل جميع أبواب الطوارئ في مباني الجامعة.

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠				
تقارير تفعيل القرارات والصلاحيات لإزالة الخطر بالجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> أمين عام الجامعة مدير إدارة الأزمات والكوارث 	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل القرارات والصلاحيات لإزالة الخطر بالجامعة.	١٧-٤-١١		
تقارير مواجهة العشوائية واللامبالاة من بعض منسوبي الجامعة في اتخاذ بعض القرارات فيما يخص الأمن والسلامة، أو إزالة الخطر.	<ul style="list-style-type: none"> أمين عام الجامعة مدير إدارة الأمن والسلامة المهنية مدير إدارة الأزمات والكوارث 	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لمواجهة العشوائية واللامبالاة من بعض منسوبي الجامعة في اتخاذ بعض القرارات فيما يخص الأمن والسلامة، أو إزالة الخطر.	١٨-٤-١١		
تقارير التنسيق بين الإدارة العامة للشئون الهندسية والدفاع المدني في احتياجات المباني قبل الإنشاء والمشاركة في إعداد المباني لتأمينها.	<ul style="list-style-type: none"> أمين عام الجامعة مدير عام الإدارة الهندسية 	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد خطة ملزمة للتنسيق بين الإدارة العامة للشئون الهندسية والدفاع المدني في احتياجات المباني قبل الإنشاء، والمشاركة في إعداد المباني لتأمينها.	١٩-٤-١١		
تقارير تفعيل القرارات بشأن الأماكن التي تشكل خطورة.	<ul style="list-style-type: none"> أمين عام الجامعة مدير عام الشئون الإدارية 	X	X	X	X	X	X	X	تفعيل القرارات بشأن بعض الأماكن التي تشكل خطورة وفق مذكرات من الدفاع المدني.	٢٠-٤-١١		
تقارير متابعة أعمال نظافة الأماكن في الجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> أمين عام الجامعة مدير عام الشئون الإدارية 	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لمتابعة أعمال نظافة الأماكن في الجامعة والمباني والمرات والقاعات والمدرجات والمعامل.	٢١-٤-١١		
تقارير مواكبة المتغيرات الاقتصادية وارتفاع أسعار تجهيزات الأمن والسلامة.	<ul style="list-style-type: none"> أمين عام الجامعة مدير إدارة الأمن والسلامة 	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد خطة لمواكبة المتغيرات الاقتصادية وارتفاع أسعار تجهيزات الأمن والسلامة.	٢٢-٤-١١		

الغاية الثانية عشر: تعزيز السمعة المؤسسية لجامعة جنوب الوادي، وفي التصنيفات الدولية، وإدارة الجودة والتأهيل للاعتماد، ومكافحة الفساد.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
١-١٢	تعزيز السمعة المؤسسية لجامعة جنوب الوادي.	١-١-١٢	وضع آلية لتعزيز السمعة المؤسسية لاسم جامعة جنوب الوادي في الإعلام	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة مدير الإدارة العامة للإعلام والعلاقات العامة 	آلية لتعزيز السمعة المؤسسية لاسم جامعة جنوب الوادي في الإعلام.
		٢-١-١٢	وضع آلية للتوسع في البرامج الدراسية التي يقدمها فرع الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> منسق فرع الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني 	تقارير التوسع في البرامج يقدمها فرع الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني بجامعة جنوب الوادي.
		٣-١-١٢	وضع آلية معتمدة معلنة ومفعلة لرصد معدل أداء الجامعة وعلاقتها مع خطط التنمية المحلية من خلال منصة متابعة/ منصة شراكات التنمية المستدامة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	تقارير رصد معدل أداء الجامعة وعلاقتها مع خطط التنمية المحلية من خلال منصة متابعة/ منصة شراكات التنمية المستدامة.
		٤-١-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة للتوسع في فتح برامج مميزة جديدة بجامعة جنوب الوادي، والتي يقبل عليها سوق العمل بمختلف كليات الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة لتعليم والطلاب نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	تقارير التوسع في البرامج المميزة الجديدة بجامعة جنوب الوادي والتي يقبل عليها سوق العمل بمختلف كليات الجامعة.
		٥-١-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة لزيادة عدد كليات وبرامج جامعة جنوب الوادي الحاصلة على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم مقارنة بالجامعات المناظرة محليًا.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	تقارير زيادة عدد كليات وبرامج جامعة جنوب الوادي الحاصلة على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم مقارنة بالجامعات المناظرة محليًا.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٦-١-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لرصد تطور دور الجامعة في تعزيز الإتاحة، وتحسين جودة وتنافسية التعليم بجميع كليات الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير تطور دور الجامعة في تعزيز الإتاحة، وتحسين جودة وتنافسية التعليم بجميع كليات الجامعة.
		٧-١-١٢	إجراء دراسة ميدانية متكاملة لتوفير الإتاحة لاستيعاب التوسع في برامج جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	دراسة معتمدة ومعلنة لتوفير الإتاحة لاستيعاب التوسع في برامج جامعة جنوب الوادي.
		٨-١-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة للالتزام بجميع كليات جامعة جنوب الوادي بتعزيز الإتاحة وتحسين جودة وتنافسية التعليم.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير التزام كليات جامعة جنوب الوادي بتعزيز الإتاحة وتحسين جودة وتنافسية التعليم.
		٩-١-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة للتوسع في عدد بروتوكولات التعاون؛ لتعزيز الشراكة بين جامعة جنوب الوادي، والجهات الحكومية، والمجتمع المدني.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	تقارير التوسع في عدد بروتوكولات التعاون؛ لتعزيز الشراكة بين جامعة جنوب الوادي، والجهات الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني.
		١٠-١-١٢	وضع خطة تدريبية، وندوات، ورش عمل لمنسوبي جامعة جنوب الوادي حول أهداف التنمية المستدامة، وكيفية إعداد الممارسات اللازمة؛ لرفع تصنيف الجامعة في تصنيفات التنمية المستدامة للجامعات.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	زيادة عدد البرامج التدريبية، والندوات، وورش العمل التوعوية، وعدد المشاركين فيها من منسوبي جامعة جنوب الوادي حول أهداف التنمية المستدامة، وكيفية إعداد الممارسات اللازمة؛ لرفع تصنيف الجامعة في تصنيفات التنمية المستدامة للجامعات.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
٢-١٢	تعزيز المرجعية الدولية لجامعة جنوب الوادي في التصنيفات الدولية	١-٢-١٢	وضع آلية مناسبة ومعتمدة ومعلنة للتسويق والدعاية لجذب الطلاب الوافدين للدراسة بجميع برامج جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	خطة معتمدة ومفعلة لجذب الطلاب الوافدين.
		٢-٢-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة لفتح أفرع للجامعات الدولية بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	تقارير فتح أفرع للجامعات الدولية بجامعة جنوب الوادي.
		٣-٢-١٢	تقديم تقارير دورية عن معدل الإنجاز في ترتيب جامعة جنوب الوادي في التصنيفات الدولية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	تقارير معدل الانجاز في ترتيب جامعة جنوب الوادي في التصنيفات الدولية.
		٤-٢-١٢	وضع آلية مناسبة ومعتمدة ومعلنة لزيادة عدد التخصصات والمراكز الخاصة المتميزة وفق متطلبات رفع التصنيف الدولي لجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	تقارير زيادة التخصصات والمراكز الخاصة المتميزة وفق متطلبات رفع التصنيف الدولي لجامعة جنوب الوادي.
		٥-٢-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتشجيع وتحفيز المتميزين من أعضاء هيئة تدريس للارتقاء بتميز التصنيف الدولي لجامعة جنوب الوادي الدولي في مختلف التخصصات	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	تقارير تشجيع وتحفيز المتميزين من أعضاء هيئة تدريس في للارتقاء بتميز التصنيف الدولي لجامعة جنوب الوادي الدولي في مختلف التخصصات.
		٦-٢-١٢	عقد بروتوكولات التعاون بين جامعة جنوب الوادي والجامعات الأوروبية والدولية، ومتابعة تفعيلها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث 	تقارير نتائج بروتوكولات التعاون بين جامعة جنوب الوادي والجامعات الأوروبية والدولية.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٧-٢-١٢	فتح برامج مشتركة / مزدوجة، وتطوير اللوائح الخاصة بها لتتماشى برامج جامعة جنوب الوادي مع الإطار الأوروبي او العالمي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	تقارير فتح برامج مشتركة / مزدوجة، وتطوير اللوائح الخاصة بها؛ لتتماشى برامج جامعة جنوب الوادي مع الإطار الأوروبي أو العالمي.
		٨-٢-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة تحقق حصول جامعة جنوب الوادي على شهادات الاعتماد الدولي للكليات والمعامل البحثية.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير حصول جامعة جنوب الوادي على شهادات الاعتماد الدولي للكليات والمعامل البحثية.
		٩-٢-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتدبير الموارد المالية اللازمة لتقدم الكليات والمعامل بجامعة جنوب الوادي للحصول على شهادة الاعتماد الدولي.	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير توفر المواد المالية لتقدم الكليات والمعامل بجامعة جنوب الوادي للحصول على شهادة الاعتماد الدولي.
		١٠-٢-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة لزيادة مشاركة منسوبي الجامعة ومشاركتهم في المحافل الدولية وفق متطلبات رفع التصنيف الدولي لجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	تقارير زيادة مشاركة منسوبي الجامعة في البحوث الدولية المشتركة مع أجنب ومشاركتهم في المحافل الدولية.
		١١-٢-١٢	وضع آلية معتمدة لزيادة الحصول على مشروعات الاتحاد الأوروبي والوكالة الأمريكية التي تمكن جامعة جنوب الوادي من المشاركة في أنشطة دولية تعزز مكانة مصر إقليمياً ودولياً.	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	تقارير زيادة الحصول على مشروعات الاتحاد الأوروبي والوكالة الأمريكية.
		١٢-٢-١٢	وضع آلية لتسويق أنشطة جامعة جنوب الوادي في دراسات المشكلات المحلية والإقليمية والعالمية.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	تقارير تسويق أنشطة جامعة جنوب الوادي في دراسات

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
											• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	المشكلات المحلية والإقليمية والعالمية.
		١٣-٢-١٢	وضع خطة للتوسع في استقطاب وتبادل أعضاء هيئة تدريس وطلاب أجانب في جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	تقارير زيادة استقطاب وتبادل أعضاء هيئة تدريس وطلاب أجانب في جامعة جنوب الوادي.
		١٤-٢-١٢	التوعية بأهمية مشاركة منسوبي جامعة جنوب الوادي من أعضاء هيئة التدريس والباحثين في الاستبيانات الخاصة بتصنيف QS للجامعات.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	تقارير زيادة مشاركة منسوبي جامعة جنوب الوادي من أعضاء هيئة التدريس والباحثين في الاستبيانات الخاصة بتصنيف QS للجامعات.
		١٥-٢-١٢	وضع خطة متكاملة لإدراج البرامج والكليات النظرية في التصنيفات العالمية.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	خطة معتمدة ومفعلة لإدراج البرامج والكليات النظرية في التصنيفات العالمية.
		١٦-٢-١٢	اتخاذ إجراءات معتمدة لتنفيذ معايير تحسين درجة التنافس في تقارير التعليم العالمية في مقابل زيادة أعداد الطلاب بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	تقارير معايير تحسين درجة التنافس في تقارير التعليم العالمية في مقابل زيادة أعداد الطلاب بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.
		١٧-٢-١٢	اتخاذ قرارات لمعالجة نقص الموارد المالية اللازمة لرفع كفاءة المنشآت الجامعية، والصحية، والزراعية، والرياضية بالجامعة وفق متطلبات زيادة فرص الإثابة بمؤسسات التعليم العالي.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد • أمين عام الجامعة • مدير إدارة الموازنة والتخطيط	تقارير زيادة فرص الإثابة في منشآت الجامعة الصحية والزراعية والرياضية.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
٣-١٢	تعزيز إدارة الجودة بالجامعة، وكلياتها، وبرامجها، ومعاملها، والتأهيل للاعتماد.	١٨-٢-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل استفادة الجامعة من التعاون الدولي من المنظمات الدولية والمؤسسات العالمية كاليونسكو، ومنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	تقارير استفادة الجامعة من التعاون الدولي من المنظمات الدولية والمؤسسات العالمية كاليونسكو ومنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة.
		١٩-٢-١٢	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة القدرة التنافسية الدولية لجامعة جنوب الوادي في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل 	تقارير زيادة القدرة التنافسية الدولية لجامعة جنوب الوادي في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.
		١-٣-١٢	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة تشجيع ودعم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للمشاركة بفاعلية في أعمال الجودة بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل 	تقارير التطور في أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم المشاركين بفاعلية في أعمال الجودة بالجامعة.
		٢-٣-١٢	وضع آليات تضمن التزام منسوبي الجامعة بأعمال الجودة في كافة الأنشطة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل 	تقارير نتائج التزام جميع منسوبي الجامعة بأعمال الجودة في كافة الأنشطة.
		٣-٣-١٢	وضع خطة تدريبية لبناء الكوادر من منسوبي الجامعة ذات الصلة باستراتيجيات وسياسات ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل 	خطة معتمدة ومفعلة لبناء الكوادر من منسوبي الجامعة ذات الصلة باستراتيجيات وسياسات ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.
		٤-٣-١٢	وضع سياسة لنشر الهيكل التنظيمي لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد وعلاقته بإدارة الجامعة.	X							<ul style="list-style-type: none"> • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل 	هيكل تنظيمي معتمد ومعلن لمدير مركز ضمان الجودة

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
												والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد.
		٥-٣-١٢	وضع آلية لتشجيع ودعم الجهاز الإداري، والطلاب، والمجتمع الخارجي بالجامعة، للمشاركة بفاعلية في أعمال الجودة.		X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير زيادة مشاركة الجهاز الإداري، والطلاب، والمجتمع الخارجي بالجامعة بفاعلية في أعمال الجودة.
		٦-٣-١٢	وضع آلية لتدبير الموارد المالية اللازمة لسد عجز مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد من التجهيزات اللازمة لأداء المهام الخاصة بأنشطته.		X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير سد عجز مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد من التجهيزات اللازمة لأداء المهام الخاصة بأنشطته.
		٧-٣-١٢	وضع برامج توعية للسادة أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والطلاب، والجهاز الإداري، والقيادات، والأطراف المجتمعية بدليل نظام الجودة الداخلي لجامعة جنوب الوادي، وما يتضمنه من مهام وآليات عمل محددة.		X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير بأعداد هيئة التدريس، والطلاب، والجهاز الإداري، والقيادات، والأطراف المجتمعية في برامج التوعية بدليل نظام الجودة الداخلي لجامعة جنوب الوادي، وما يتضمنه من مهام وآليات عمل.
		٨-٣-١٢	إصدار قرارات ملزمة للسادة المسؤولين بالكليات، والمعاهد، والإدارات الجامعة بدليل نظام الجودة الداخلي لجامعة جنوب الوادي.		X	X	X	X	X	X	• عمداء الكليات والمعاهد ومديرو الإدارات	تقارير مدى التزام الكليات، والمعاهد، والإدارات بدليل نظام الجودة الداخلي لجامعة جنوب الوادي.
		٩-٣-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتنفيذ نظام الخطط والتقارير السنوية لكافة مجالات العمل بكليات، وبرامج، ومعاهد، وإدارات جامعة جنوب الوادي.		X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير معدل إنجاز الخطط والتقارير السنوية لكافة مجالات

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
												العمل بكلليات، وبرامج، ومعاهد، وإدارات جامعة جنوب الوادي.
		١٠-٣-١٢	وضع خطة لتعزيز وتطوير كليات جامعة جنوب الوادي، ومعاهدها وفقًا لنتائج زيارات المراجعة الداخلية من مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	تقارير تطوير كليات جامعة جنوب الوادي، ومعاهدها وفقًا لنتائج زيارات المراجعة الداخلية من مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.
		١١-٣-١٢	وضع آلية تستهدف التنوع في وسائل نشر ثقافة الجودة لدى الطلاب، وكافة منسوبي جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	تقارير فاعلية وسائل نشر ثقافة الجودة لدى الطلاب، وكافة منسوبي جامعة جنوب الوادي.
		١٢-٣-١٢	إصدار قرارات ملزمة للتقويم الدوري لأنشطة الجامعة باستخدام مؤشرات أداء موضوعية، وأدوات ملائمة، وباستخدام المراجعات الداخلية والخارجية.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	نتائج التقييم الدوري لأنشطة الجامعة باستخدام مؤشرات أداء موضوعية، وأدوات ملائمة، وباستخدام المراجعات الداخلية والخارجية.
		١٣-٣-١٢	وضع خطة للمراجعات الداخلية والخارجية الدورية لأنشطة جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	تقارير إنجاز خطط المراجعات الداخلية والخارجية الدورية لأنشطة جامعة جنوب الوادي.
		١٤-٣-١٢	وضع آلية الإعلان عن نتائج التقييم الدوري للأنشطة بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	تقارير معتمدة ومعلنة عن نتائج التقييم الدوري للأنشطة بجامعة جنوب الوادي.
		١٥-٣-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة لإجراءات تنفيذ القرارات، والأنشطة الخاصة بالجودة على مستوى كليات، ومعاهد جامعة جنوب الوادي وبرامجها.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	تقارير تنفيذ القرارات والأنشطة الخاصة بالجودة على مستوى

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
												كليات، ومعاهد جامعة جنوب الوادي وبرامجها.
		١٦-٣-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لالتزام القيادات في جامعة جنوب الوادي، وكلياتها وبرامجها بمناقشة نتائج التقييم مع المعنيين، والاستفادة منها في توجيه التخطيط وصنع القرار واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.		X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير مدى التزام قيادات الجامعة، وكلياتها، وبرامجها بمناقشة نتائج التقييم مع المعنيين، والاستفادة منها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.
		١٧-٣-١٢	وضع آلية دورية عرض ومناقشة نتائج التقييم مع المعنيين، والمجالس؛ للاستفادة منهم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها.		X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير مدى عرض ومناقشة نتائج التقييم مع المعنيين، والمجالس؛ للاستفادة منهم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها.
		١٨-٣-١٢	إلزام جميع القطاعات والكليات بجامعة جنوب الوادي بإعداد تقارير دورية مستفيدة من نتائج التقييم في توجيه التخطيط، وصنع القرار، واتخاذ الإجراءات التصحيحية، والتطوير على مستوى الكليات والإدارات.		X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير مدى التزام جميع القطاعات، والكليات بالجامعة بإعداد تقارير دورية مستفيدة من نتائج واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.
		١٩-٣-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام وحدات ضمان الجودة بالكليات بأنشطة الدعم الفني والاستشاري التي يقدمها مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد لهم.		X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير مدى التزام وحدات ضمان الجودة بالكليات بأنشطة الدعم الفني والاستشاري التي يقدمها مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد لهم.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٢٠-٣-١٢	وضع آلية لعقد بروتوكولات تعاون مشترك بين مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد الخارجي المعنية.			X		X		X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للتأهيل للاعتماد	بروتوكولات تعاون مشترك مع جهات شريكة في المجتمع.
		٢١-٣-١٢	وضع آلية لعقد بروتوكولات التعاون بين وحدات الكليات بجامعة جنوب الوادي، لتبادل الخبرات في مجال الجودة والاعتماد.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للتأهيل للاعتماد	بروتوكولات تعاون مشترك مع وحدات الجودة داخل الجامعة.
		٢٢-٣-١٢	إنشاء قاعدة بيانات لحصر الخبرات وأوجه الدعم الفني والاستشاري المطلوبة لوحدات الجودة بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للتأهيل للاعتماد	قاعدة بيانات محدثة بالخبرات وأوجه الدعم الفني والاستشاري المطلوبة لوحدات الجودة بكليات، ومعاهد جامعة جنوب الوادي.
		٢٣-٣-١٢	وضع آلية معتمدة لتفعيل قياس مدى رضا وحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة، ومعاهدها عن أنشطة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد فيما يخص تنظيم تبادل الخبرات والتعاون بينها، ومدى توفيره للدعم الفني والاستشاري لها.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للتأهيل للاعتماد	تقارير قياس مدى رضا وحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة، ومعاهدها عن أنشطة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للتأهيل للاعتماد فيما يخص تنظيم تبادل الخبرات والتعاون بينها، ومدى توفيره للدعم الفني والاستشاري لها.
		٢٤-٣-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام مؤسسات الجامعة بأعمال الجودة واستيفاء معاييرها والتقدم للاعتماد.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للتأهيل للاعتماد	تقارير مدى التزام مؤسسات الجامعة بأعمال الجودة واستيفاء معاييرها والتقدم للاعتماد.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٢٥-٣-١٢	وضع نظم ملزمة ومعتمدة ومعلنة لتفعيل التزام الإدارة العليا لكلليات وإدارات الجامعة بدعم ومتابعة المشروعات التطويرية التابعة لهم.	X	X	X	X	X	X	X	• منسق المشروعات التطويرية	تقارير مدى التزام الإدارة العليا لكلليات، وإدارات الجامعة بدعم، ومتابعة المشروعات التطويرية التابعة لهم.
		٢٦-٣-١٢	وضع آلية لتشجيع وحث منسوبي جامعة جنوب الوادي للمشاركة في المشروعات التطويرية بها.		X						• منسق المشروعات التطويرية	تقارير زيادة منسوبي جامعة جنوب الوادي المشاركين في المشروعات التطويرية بها.
		٢٧-٣-١٢	استحداث آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام الكليات والوحدات الإدارية بجامعة جنوب الوادي بالمعايير المتبناة واستيفاء مؤشراتها.		X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل	تقارير مدى التزام الكليات، والوحدات الإدارية بجامعة جنوب الوادي بالمعايير المتبناة واستيفاء مؤشراتها.
		٢٨-٣-١٢	وضع خطة لتحديد الأولويات في توفير الموارد المالية، والتجهيزات والدعم الفني لزيادة جاهزية كليات جامعة جنوب الوادي للحصول على الاعتماد المؤسسي والبرامجي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.		X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل	تقارير مدى توافر الموارد المالية، والتجهيزات، والدعم الفني لزيادة جاهزية كليات جامعة جنوب الوادي للحصول على الاعتماد المؤسسي والبرامجي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
		٢٩-٣-١٢	وضع آلية للنشر والتوعية للبحث على المشاركة في جوائز التميز المؤسسي؛ للارتقاء بالأداء المؤسسي للإدارات بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل	تقارير وسائل تشجيع المشاركة في جوائز التميز المؤسسي للارتقاء بالأداء المؤسسي للإدارات بالجامعة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٣٠-٣-١٢	وضع خطة لتدبير الموارد المالية، والتجهيزات للمساهمة في حصول معامل الجامعة على شهادات الجودة والاعتماد.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل حصول معامل الجامعة على شهادات الجودة والاعتماد.	تقارير مدى توافر الموارد المالية ، والتجهيزات للمساهمة في حصول معامل الجامعة على شهادات الجودة والاعتماد.
		٣١-٣-١٢	وضع آليات معتمدة ومعلنة لضمان التزام معامل جامعة جنوب الوادي بأعمال الجودة والاعتماد.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل جنوب الوادي بأعمال الجودة والاعتماد.	تقارير مدى التزام معامل جامعة جنوب الوادي بأعمال الجودة والاعتماد.
		٣٢-٣-١٢	وضع خطة لتدبير المخصصات المالية اللازمة للتدريب على معايير اعتماد المعامل بجامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل اعتماد المعامل بجامعة جنوب الوادي، وعدد المشاركين فيها.	تقارير بعدد الدورات التدريبية، وورش العمل على معايير اعتماد المعامل بجامعة جنوب الوادي، وعدد المشاركين فيها.
		٣٣-٣-١٢	وضع خطة لتدبير المخصصات المالية اللازمة لتمويل وحدة الجودة بالمتشفيات الجامعية للحصول على الاعتماد GAHAR من الهيئة العامة للصحة والرقابة الصحية.	X	X	X	X	X	X	X	• المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية • مدير وحدة الجودة في المستشفيات الجامعية	خطة معتمدة ومفعلة لتدبير المخصصات المالية اللازمة لتمويل وحدة الجودة بالمتشفيات الجامعية للحصول على الاعتماد GAHAR من الهيئة العامة للصحة والرقابة الصحية.
		٣٤-٣-١٢	اتخاذ قرارات لتفعيل قياس آراء الطلاب في معظم كليات الجامعة والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية، وزيادة الرضا الطلابي.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتناء بالرضا الطلابي.	تقارير نتائج قياس آراء الطلاب، والإجراءات التصحيحية لزيادة الرضا الطلابي.
		٣٥-٣-١٢	وضع وتطبيق مقاييس محكمة لقياس آراء ورؤى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بمعظم كليات الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتناء بالرضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	مقاييس محكمة لقياس آراء ورؤى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٣٦-٣-١٢	تحليل نتائج المقاييس من خلال برامج احصائية بشكل دوري للاستفادة من نتائج قياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بكليات الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير نتائج قياس آراء أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والإجراءات التصحيحية لزيادة رضاهم.
		٣٧-٣-١٢	وضع آلية للإعلان عن نتائج استبيانات الرضا تتسم بالشفافية والمصادقية، وكيفية الاستفادة منها.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير مدى شفافية ومصادقية نتائج استبيانات الرضا، وبيان الاستفادة منها.
		٣٨-٣-١٢	وضع آلية تبحث سبل زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم معتمدا على مصادر التمويل الذاتي للجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	تقارير زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم معتمدا على مصادر التمويل الذاتي للجامعة.
		٣٩-٣-١٢	تحليل نتائج قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم بشكل دوري من خلال وحدات الجودة بالكليات، لاتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير نتائج قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم من خلال وحدات الجودة بالكليات، والإجراءات التصحيحية بشأنها.
		٤٠-٣-١٢	وضع آلية واضحة لبناء قواعد بيانات إلكترونية لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	قواعد بيانات إلكترونية محدثة عن اتجاهات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم بالجامعة.
		٤١-٣-١٢	وضع آلية معتمدة ومعلنة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير نتائج قياس رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		٤٢-٣-١٢	إعلان نتائج قياس رضا أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة بشكل دوري.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	إعلان نتائج قياس رضا أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.
		٤٣-٣-١٢	البحث عن تمويل ذاتي لخفض أسعار الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• رئيس الجامعة	تقارير خفض أسعار الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بالجامعة.
		٤٤-٣-١٢	تعظيم الاستفادة من نتائج قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير الاستفادة من نتائج قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.
		٤٥-٣-١٢	استحداث خطة لمعالجة قصور آليات قياس مدي رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير معالجة قصور آليات قياس مدي رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها الجامعة.
		٤٦-٣-١٢	استحداث خطة لمعالجة القصور في إعلان نتائج قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير معالجة قصور إعلان نتائج قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.
		٤٧-٣-١٢	استحداث آليات لمتابعة دورية تطبيق استبيانات قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير متابعة تطبيق استبيانات قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.
		٤٨-٣-١٢	استحداث إجراءات تصحيحية طبقاً لنتائج تحليل قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	تقارير بالإجراءات التصحيحية طبقاً لنتائج تحليل قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		١٢-٣-٤٩	استحداث أدوات يتم من خلالها قياس رضا أولياء أمور الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للجامعة	مقاييس رضا أولياء الأمور عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة
		١٢-٣-٥٠	اعتماد آلية معلنة لقياس رضا أولياء أمور الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للجامعة	تقارير نتائج قياس رضا أولياء أمور الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.
		١٢-٤-١	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل إتاحة جميع المعلومات التي يحتاجها منسوبو الجامعة والمجتمع عبر التطبيقات الرقمية.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	تقارير إتاحة جميع المعلومات التي يحتاجها منسوبو الجامعة والمجتمع عبر التطبيقات الرقمية.
		١٢-٤-٢	اعتماد إعلان لآلية رقمية بتلقي شكاوى وتظلمات الطلاب بالجامعة، والاستجابة لها بشكل دوري.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	آلية رقمية معتمدة بتلقي شكاوى وتظلمات الطلاب بالجامعة، والاستجابة لها بشكل دوري.
١٢-٤	إرساء قيم النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد لدى منسوبي الجامعة من هيئة التدريس والجهاز الإداري والقيادات والطلاب ومؤسسات المجتمع.	١٢-٤-٣	اعتماد سياسات وإجراءات لتشجيع الطلاب على الشكوى والتظلم من الممارسات غير الراضين عنها واتخاذ مواقف إيجابية تجاههم.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	تقارير تشجيع الطلاب على الشكوى والتظلم من الممارسات غير الراضين عنها واتخاذ مواقف إيجابية تجاههم.
		١٢-٤-٤	اعتماد سياسات وإجراءات لتعزيز الثقة لدى الطلاب في جدية وشفافية التعامل مع شكاواهم وتظلماتهم.	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	نتائج قياس ثقة الطلاب في جدية وشفافية التعامل مع شكاواهم وتظلماتهم.
		١٢-٤-٥	اعتماد خطة معتمدة ومعلنة بالأنشطة والبرامج التوعوية؛ لتعزيز وعي منسوبي الجامعة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	X	X	X	X	X	X	X	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب	زيادة أعداد منسوبي الجامعة من الطلاب وهيئة التدريس والجهاز الإداري والقيادات المشاركين في

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
			والجهاز الإداري والقيادات بقيم النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد بكافة أشكاله.								<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • منسق الجامعة لمكافحة الفساد 	برامج التوعوية بقيم النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد.
		٦-٤-١٢	التوسع في تدريس المقررات ذات الصلة بمكافحة الفساد في جميع كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير مركز مكافحة الفساد بالجامعة 	زيادة عدد المقررات المتعلقة بمكافحة الفساد ضمن المقررات الإلزامية الخاصة بمتطلبات الجامعة.
		٧-٤-١٢	اعتماد خطة معتمدة ومعلنة لتعريف منسوبي الجامعة بحقوقهم وواجباتهم في ضوء اللوائح والقوانين المنظمة للعمل.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير مركز مكافحة الفساد بالجامعة 	خطة معتمدة ومعلنة لتعريف منسوبي الجامعة بحقوقهم وواجباتهم في ضوء اللوائح والقوانين المنظمة للعمل.
		٨-٤-١٢	اعتماد آلية محددة ومعلنة لتفعيل مدونات سلوك الموظفين بكليات وإدارات الجامعة، ومتابعة تنفيذها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل مدونات سلوك الموظفين بالجامعة، ومتابعة تنفيذها.
		٩-٤-١٢	تطوير نظام المساءلة والمحاسبة لمنسوبي الجامعة وإعلانه وتفعيله وفق متطلبات الشفافية والتفاعل مع المواطن والاستجابة لمطالبه والمساءلة المجتمعية.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	نظام متطور ومعتمد ومعلن للمساءلة والمحاسبة لمنسوبي الجامعة وفق متطلبات الشفافية والتفاعل مع المواطن والاستجابة لمطالبه والمساءلة المجتمعية.
		١٠-٤-١٢	اعتماد آليات وإجراءات فاعلة لضمان الشفافية وعدم تضارب المصالح والممارسات العادلة وعدم التمييز بين منسوبي الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب 	آليات وإجراءات معتمدة وفاعلة لضمان عدم تضارب المصالح والممارسات العادلة وعدم التمييز بين منسوبي الجامعة.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
											<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير عام الإدارة القانونية 	
		١٢-٤-١١	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتحديد الوحدات الإدارية التي تطبق المعايير الموضوعة في الدليل لتقييم أداء العاملين بوحدة الجهاز الإداري للدولة وفقاً لقانون الخدمة المدنية.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة 	آلية معتمدة ومعلنة لتحديد الوحدات الإدارية التي تطبق المعايير الموضوعة في الدليل لتقييم أداء العاملين بوحدة الجهاز الإداري للدولة وفقاً لقانون الخدمة المدنية.
		١٢-٤-١٢	إعداد خطة تدريبية لرفع وعي منسوبي الإدارة العامة للشئون القانونية بكيفية إعداد أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح والقرارات الحاكمة للعمل بالجامعة.		X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة • مدير عام الشئون القانونية 	خطة تدريبية معتمدة ومفعلة لرفع وعي منسوبي الإدارة العامة للشئون القانونية بكيفية إعداد أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح والقرارات الحاكمة للعمل بالجامعة.
		١٢-٤-١٣	وضع آلية معتمدة ومعلنة لإعداد أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح والقرارات الحاكمة للعمل بالجامعة، ونشرها عبر القنوات الرسمية، ومتابعة التوعية بها.	X	X						<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة • مدير عام الشئون القانونية 	أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح والقرارات الحاكمة للعمل بالجامعة ونشرها عبر القنوات الرسمية ومتابعة التوعية بها.
		١٢-٤-١٤	إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لإنشاء جوائز لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والقيادات.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • رئيس الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد 	آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لإنشاء جوائز لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والقيادات.

كود الهدف	الهدف الاستراتيجي	كود النشاط	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء
				٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠		
		١٢-٤-١٥	استحداث نظام على البوابة الإلكترونية للجامعة لتقييم جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والقيادات بالجامعة سنويا.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي 	نتائج تقييم جميع أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري والقيادات من خلال نظم على البوابة الإلكترونية للجامعة.
		١٢-٤-١٦	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لاستكمال الخدمات الحكومية المهمة في الجامعة مثل الأحوال المدنية والجوازات والمروور والاتصالات.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	استكمال الخدمات الحكومية المهمة في الجامعة مثل الأحوال المدنية والجوازات والمروور والاتصالات.
		١٢-٤-١٧	إعداد آلية معتمدة ومعلنة تحث وتشجع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإداري على تقييم الخدمات الحكومية المتاحة بالجامعة وكيفية الاستفادة منها.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 	تقارير بالتطور في نتائج تقييم منسوبي الجامعة للخدمات الحكومية المتاحة، وكيفية الاستفادة منها.
		١٢-٤-١٨	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتأمين المعلومات بالجامعة من مخاطر الاختراق والهاكرز.	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي 	آلية معتمدة ومعلنة لتأمين المعلومات بالجامعة من مخاطر الاختراق والهاكرز.

الباب الثالث: متابعة وتقييم الخطة الإستراتيجية

٢٠٢٤-٢٠٣٠م

٣-١ تحديد العقبات والمخاطر المحتملة.

٣-٢ كيفية مواجهة العقبات والمخاطر المحتملة.

٣-٣ تحديد آليات تطبيق تنفيذ الخطة الإستراتيجية.

٣-٤ المتابعة.

٣-٥ التقييم وتقديم التغذية الراجعة.

١-٣ تحديد العقبات والمخاطر المحتملة.

تم تحديد العقبات والمخاطر المحتملة للخطة الإستراتيجية فيما يأتي:

- (١) قلة الموارد المالية، وعدم كفايتها لتنفيذ أنشطة الخطة الإستراتيجية للجامعة.
- (٢) الروتين والترهل الإداري الذي قد يعوق تنفيذ الأنشطة في الأوقات المحددة وبمستوى الأداء المطلوب.
- (٣) عدم توافر الكوادر البشرية المدربة لتنفيذ الأنشطة والممارسات المتضمنة في الخطة التنفيذية.
- (٤) مقاومة التغيير من قبل أعداد غير قليلة من أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم، والإداريين بالجامعة.
- (٥) وجود بعض مواد في القوانين تحد من محاولات التطوير التي تشهدها الجامعة من خلال خططها الإستراتيجية، مثل: المواد التي تنظم العقوبات والإجازات والسفر والمرافق (الزوج/الزوجة)، واستثمار الموارد، والانفتاح على المجتمع.
- (٦) قلة دافعية بعض الكوادر الأكاديمية والإدارية للحصول على التدريب المناسب لتنمية مهاراتهم الشخصية والقيادية اللازمة لتولي المناصب القيادية بالجامعة.

٢-٢ كيفية مواجهة العقبات والمخاطر المحتملة.

يمكن مواجهة العقبات والمخاطر المحتملة للخطة الإستراتيجية من خلال اتباع الإجراءات التالية:

- التغلب على قلة الموارد المالية: سيتم اتباع ما يلي:
 - الاستغلال الأمثل للأصول والموارد، وتسويق الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي والخارجي والشراكة مع الصناعة.
 - التوسع في توفير مالية ذاتية من البرامج المميزة الجديدة، والطلاب الوافدين والوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص، والمستشفيات مثل العلاج بأجر، والتعاقدات الطبية، والعلاج على نفقة الدولة.
 - تحويل الاحتياجات السنوية في الخطة الإستراتيجية إلى مبالغ مالية، ومطالبة وزارة التخطيط ووزارة المالية بها بوقت كاف.
- التغلب على الروتين والترهل الإداري: من خلال تفعيل القيم الحاكمة للخطة الإستراتيجية لتشجيع العمل الجماعي وتقدير العلاقات الإنسانية، وتحقيق العدالة والشفافية والمساءلة والمحاسبية.
- التغلب على عدم توافر الكوادر البشرية المدربة لتنفيذ بعض الأنشطة والممارسات المتضمنة في الخطة: وذلك من خلال تحويل النقص في الكوادر البشرية بالخطة

الإستراتيجية إلى وظائف/ درجات مالية، ويتم مطالبة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بها بوقت كاف، والمتابعة المستمرة لتنفيذ الأنشطة والممارسات؛ بهدف الكشف المبكر عن أية صعوبات في التنفيذ، وعقد ورش العمل اللازمة؛ لتنمية مهارات الفرق، ودعمها بأحد الكوادر المدربة لتقديم اللازم لهم في تنفيذ الأنشطة والممارسات، والاستعانة بالتطبيقات الإلكترونية للتغلب على نقص العمالة.

- التغلب على مقاومة التغيير من خلال: نشر الوعي بثقافة الجودة والتأهيل للاعتماد، ووضع نظام موثق ومعلن لتقييم الأداء، واتخاذ إجراءات تصحيحية للممارسات الخاطئة، واتباع أساليب متنوعة للتحفيز المادي والمعنوي المستمرين، وتوسيع دائرته، لزيادة عدد المشاركين في التطوير الذي تتشده الجامعة.
- التغلب على بعض مواد القوانين التي تعوق التطوير: من خلال توفير بيئة جاذبة للعمل تشجع أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم، والإداريين على استخدام أساليب إبداعية في إنجاز العمل بأعلى درجات الأداء دون التقيد بالمكان والزمان.
- التغلب على نقص دافعية بعض الكوادر الأكاديمية والإدارية: من خلال عقد برامج تدريبية متخصصة؛ لتنمية المهارات القيادية في مقر الجامعة وبتكاليف أقل، وتشجيع الكوادر الأكاديمية والإدارية في مختلف الفئات العمرية للالتحاق بها، بقصد إعداد صفوف مختلفة من القيادات القادرة على تطوير العمل الجامعي في المستقبل.

٣-٢ تحديد آليات تطبيق تنفيذ الخطة الإستراتيجية.

يقوم مركز التخطيط الاستراتيجي بالتنسيق مع قيادات الجامعة والسادة عمداء الكليات، وأمين الجامعة، والأمناء المساعدين، ومديري الإدارات المركزية، ومديري المراكز والوحدات بالجامعة لتشكيل فرق؛ لتطبيق تنفيذ الأنشطة والممارسات اللازمة؛ لتحقيق الأهداف الإستراتيجية المتضمنة في الخطة التنفيذية، والتنسيق مع مسئولي الموازنة بالجامعة لمناقشة المخصصات المالية التي يمكن تحديدها للأنشطة والممارسات المتضمنة في الخطة، وترتيب أولويات تنفيذها، وذلك كما يأتي:

- التأكيد على قيام قطاعات الجامعة، وكلياتها بتحديث خططها الإستراتيجية في ضوء الخطة الإستراتيجية للجامعة ٢٠٢٤-٢٠٣٠م، ومتابعة مراجعتها واعتمادها، وتنسيق توفير المخصصات المالية لها.
- التنسيق مع قطاعات الجامعة، وكلياتها، وإداراتها لتشكيل الفرق التنفيذية للأنشطة والممارسات المتضمنة في الخطة، كل فيما يخصه، وبما يسمح بتوسيع دائرة المشاركة من المتخصصين ذوي الخبرة في تنفيذ النشاط والممارسة بأعلى درجات الأداء.

٢-٤ المتابعة.

يقوم مركز التخطيط الاستراتيجي بتشكيل لجان من أعضاء مركز التخطيط الاستراتيجي، والمتعاونين معه لمتابعة تطبيق الخطة التنفيذية، واستخدام آليات في مراقبة تنفيذها، بمتابعة مدى تحقق مؤشرات الأداء المحددة بالخطة، وإعداد تقرير سنوي عنها، وذلك بالتنسيق مع قيادات الجامعة، والسادة عمداء الكليات، وأمين عام الجامعة، والأمناء المساعدين، ومديري الإدارات المركزية، ومديري المراكز والوحدات بالجامعة.

٢-٥ التقييم وتقديم التغذية الراجعة.

يتم تشكيل لجنة من الجامعة لتقييم تنفيذ الخطة وتقديم التغذية الراجعة، وذلك من حيث المسئول عن التنفيذ، وتوقيت التنفيذ، ودقة الأداء، ومدى توافر المتغيرات اللازمة للتنفيذ، ومدى تعاون الجهات المعنية في تنفيذ النشاط والممارسة الواحدة، وتدبير سبل مواجهة المخاطر في حال حدوثها. ويكون مهام اللجنة ما يأتي:

- مراقبة قيام القطاعات، والكليات، والإدارات المركزية، والمراكز، والوحدات في تنفيذ الأنشطة والممارسات المخصصة لها، ومراقبة كفاءة أداء الأفراد المشاركين في فرق تنفيذ جميع الأنشطة من حيث دقة التنفيذ والتنفيذ في الوقت المحدد.
- مراجعة توافق الخطة التنفيذية مع أولويات الجامعة.
- تقديم تقرير فني سنوي عن الإنجازات التي تحققت في الأنشطة حسب الفترة المحددة لها، والمشكلات التي واجهت التنفيذ، والحلول التي قامت بها الجامعة للتغلب على هذه المشكلات.
- تقديم تقرير مالي سنوي متزامن مع التقرير الفني يصف المصروفات التي تم إنفاقها على كل نشاط، ومقارنتها بالموازنة المخصصة له، ووصف مدى التباين بينهما، وبيان أسباب التباين في حال وجوده. وتضمن الموازنة للعام التالي بقيمة المبالغ المطلوبة لتنفيذ البنود المتضمنة في الخطة الإستراتيجية للجامعة.

الملاحق

**ملحق (١) البرامج الأكاديمية التي تمنحها جامعة جنوب الوادي في
المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا: دبلوم – ماجستير – دكتوراه
في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م**

البرامج الأكاديمية التي تمنحها جامعة جنوب الوادي في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا:

دبلوم – ماجستير – دكتوراه في العام ٢٠٢٢/٢٠٢٣م

المرحلة الجامعية الأولى (الليسانس والبكالوريوس)	مرحلة الدراسات العليا درجة (دبلوم – ماجستير – دكتوراه)
١. كلية التربية	
١. الليسانس في الآداب والتربية شعبة التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) تخصص اللغة العربية والدراسات الإسلامية	١. الدبلوم العامة في التربية نظام الساعات المعتمدة مسار معلم فصل
٢. الليسانس في الآداب والتربية شعبة التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) تخصص اللغة الإنجليزية	٢. الدبلوم العامة في التربية نظام الساعات المعتمدة مسار معلم مادة
٣. الليسانس في الآداب والتربية شعبة التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) تخصص الدراسات الاجتماعية	٣. الدبلوم العامة في التربية نظام الساعات المعتمدة مسار معلم مجال
٤. الليسانس في الآداب والتربية شعبة الجغرافيا	٤. الدبلوم المهنية في التربية تخصص تكنولوجيا تعليم
٥. الليسانس في الآداب والتربية شعبة التاريخ	٥. الدبلوم المهنية في التربية تخصص إدارة مدرسية
٦. الليسانس في الآداب والتربية شعبة الفلسفة	٦. الدبلوم المهنية في التربية تخصص تربية خاصة
٧. الليسانس في الآداب والتربية شعبة اللغة الإنجليزية	٧. الدبلوم المهنية في التربية تخصص إرشاد نفسي
٨. الليسانس في الآداب والتربية شعبة اللغة العربية والدراسات الإسلامية	٨. الدبلوم المهنية في التربية تخصص حضانة رياض أطفال
٩. الليسانس في الآداب والتربية شعبة اللغة الفرنسية	٩. الدبلوم المهنية في التربية تخصص التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم
١٠. البكالوريوس في الطفولة والتربية	١٠. الدبلوم الخاص في التربية تخصص المناهج وطرق التدريس
١١. البكالوريوس في العلوم والتربية شعبة الرياضيات	١١. الدبلوم الخاص في التربية تخصص الصحة النفسية
١٢. البكالوريوس في العلوم والتربية شعبة الفيزياء	١٢. الدبلوم الخاص في التربية تخصص أصول التربية
١٣. البكالوريوس في العلوم والتربية شعبة الكيمياء	١٣. الدبلوم الخاص في التربية تخصص علم النفس التربوي
١٤. البكالوريوس في العلوم والتربية شعبة العلوم البيولوجية والجيولوجية	١٤. الدبلوم الخاص في التربية تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية
١٥. البكالوريوس في العلوم والتربية شعبة التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) تخصص الرياضيات	١٥. الدبلوم الخاص في التربية تخصص التربية الخاصة
١٦. البكالوريوس في العلوم والتربية شعبة التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) تخصص العلوم	١٦. الماجستير في التربية تخصص المناهج وطرق التدريس
١٧. بكالوريوس معلمي العلوم باللغة الإنجليزية للتعليم الأساسي الحلقة الأولى	١٧. الماجستير في التربية تخصص الصحة النفسية
١٨. بكالوريوس معلمي الرياضيات باللغة الانجليزية للتعليم الأساسي الحلقة الأولى	١٨. الماجستير في التربية تخصص أصول التربية
١٩. بكالوريوس برنامج معلمي الرياضيات باللغة الانجليزية	١٩. الماجستير في التربية تخصص علم النفس التربوي
٢٠. بكالوريوس برنامج معلمي الكيمياء باللغة الانجليزية	٢٠. الماجستير في التربية تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية
٢١. بكالوريوس برنامج معلمي الفيزياء باللغة الانجليزية	٢١. دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص المناهج وطرق التدريس
٢٢. بكالوريوس برنامج معلمي العلوم البيولوجية والجيولوجية باللغة الانجليزية	٢٢. دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص الصحة النفسية
	٢٣. دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص أصول التربية
	٢٤. دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص علم النفس التربوي
	٢٥. دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية

المرحلة الجامعية الأولى (الليسانس والبكالوريوس)	مرحلة الدراسات العليا درجة (دبلوم - ماجستير - دكتوراه)
٢. كلية العلوم	
١. بكالوريوس العلوم في الرياضيات	١. دبلوم الدراسات العليا تخصص رياضيات وعلوم حاسب
٢. بكالوريوس العلوم في الفيزياء	٢. دبلوم الدراسات العليا تخصص الطاقة الشمسية
٣. بكالوريوس العلوم في الفيزياء الجوية والفلك	٣. دبلوم الدراسات العليا تخصص مهنية في الكيمياء الحيوية التحليلية
٤. بكالوريوس العلوم في الكيمياء	٤. دبلوم الدراسات العليا تخصص ميكروبيولوجيا تطبيقية
٥. بكالوريوس العلوم في الكيمياء الحيوية	٥. دبلوم الدراسات العليا تخصص الكيمياء التطبيقية
٦. بكالوريوس العلوم في الكيمياء الصناعية والتطبيقية	٦. دبلوم الدراسات العليا تخصص الكيمياء التحليلية
٧. بكالوريوس العلوم في النبات	٧. دبلوم الدراسات العليا تخصص الجيولوجيا التطبيقية
٨. بكالوريوس العلوم في النبات والكيمياء	٨. دبلوم الدراسات العليا تخصص الفيزياء الإشعاعية
٩. بكالوريوس العلوم في الميكروبيولوجي	٩. ماجستير الادارة الذكية في التغيرات المناخية
١٠. بكالوريوس العلوم في الميكروبيولوجي والكيمياء	١٠. درجة الماجستير في العلوم تخصص فيزياء
١١. بكالوريوس العلوم في علم الحيوان	١١. درجة الماجستير في العلوم تخصص كيمياء
١٢. بكالوريوس العلوم في علم الحيوان والكيمياء	١٢. درجة الماجستير في العلوم تخصص رياضيات
١٣. بكالوريوس العلوم في الحشرات	١٣. درجة الماجستير في العلوم تخصص علم الحيوان
١٤. بكالوريوس العلوم في الحشرات والكيمياء	١٤. درجة الماجستير في العلوم تخصص جيولوجيا
١٥. بكالوريوس العلوم في الجيولوجيا	١٥. درجة الماجستير في العلوم تخصص نبات
١٦. بكالوريوس العلوم في الجيوفيزياء	١٦. دكتوراة الفلسفة في العلوم تخصص فيزياء
١٧. بكالوريوس العلوم في الجيولوجيا والكيمياء	١٧. دكتوراة الفلسفة في العلوم تخصص كيمياء
١٨. بكالوريوس العلوم في الجيولوجيا الهندسية والبيئية	١٨. دكتوراة الفلسفة في العلوم تخصص رياضيات
١٩. بكالوريوس العلوم في جيولوجيا البترول والمياه	١٩. دكتوراة الفلسفة في العلوم تخصص علم الحيوان
٢٠. البرنامج المميز "التكنولوجيا الحيوية الجزيئية"	٢٠. دكتوراة الفلسفة في العلوم تخصص جيولوجيا
	٢١. دكتوراة الفلسفة في العلوم تخصص نبات
٣. كلية الآداب	
١. الليسانس في الآداب قسم اللغة العربية وآدابها	١. دبلوم العلاقات العامة والاعلان
٢. الليسانس في الآداب قسم الدراسات الإسلامية	٢. دبلوم علم النفس الإكلينيكي
٣. الليسانس في الآداب قسم اللغات الشرقية وآدابها شعبية اللغة الفارسية وآدابها	٣. الماجستير في الآداب قسم اللغة العربية وآدابها
٤. الليسانس في الآداب قسم اللغات الشرقية وآدابها شعبية اللغة العبرية وآدابها	٤. الماجستير في الآداب قسم الدراسات الإسلامية
٥. الليسانس في الآداب قسم اللغة الإنجليزية وآدابها	٥. الماجستير في الآداب قسم اللغات الشرقية وآدابها شعبية اللغة الفارسية وآدابها
٦. الليسانس في الآداب قسم اللغة الفرنسية وآدابها	٦. الماجستير في الآداب قسم اللغات الشرقية وآدابها شعبية اللغة العبرية وآدابها
٧. الليسانس في الآداب قسم التاريخ	٧. الماجستير في الآداب قسم اللغة الإنجليزية وآدابها
٨. الليسانس في الآداب قسم الفلسفة	٨. الماجستير في الآداب قسم اللغة الفرنسية وآدابها
٩. الليسانس في الآداب قسم علم النفس	٩. الماجستير في الآداب قسم التاريخ
١٠. الليسانس في الآداب قسم الاجتماع	١٠. الماجستير في الآداب قسم الفلسفة
١١. الليسانس في الآداب قسم المكتبات والمعلومات	١١. الماجستير في الآداب قسم علم النفس
١٢. الليسانس في الآداب قسم الجغرافيا ونظم المعلومات الجغرافية شعبية المساحة والخرائط	١٢. الماجستير في الآداب قسم الاجتماع

المرحلة الجامعية الأولى (الليسانس والبكالوريوس)	مرحلة الدراسات العليا درجة (دبلوم - ماجستير - دكتوراه)
١٣. الليسانس في الآداب قسم الجغرافيا ونظم المعلومات الجغرافية	١٣. الماجستير في الآداب قسم المكتبات والمعلومات
١٤. الليسانس في الآداب قسم الجغرافيا ونظم المعلومات الجغرافية	١٤. الماجستير في الآداب قسم الجغرافيا ونظم المعلومات الجغرافية شعبة المساحة والخرائط
١٥. برنامج الترجمة من الفرنسية وإليها	١٥. الماجستير في الآداب قسم الجغرافيا ونظم المعلومات الجغرافية شعبة نظم المعلومات الجغرافية
١٦. برنامج اللغة الإنجليزية والترجمة	١٦. الماجستير في الآداب قسم الجغرافيا ونظم المعلومات الجغرافية شعبة عامة
١٧. برنامج المساحة ونظم المعلومات الجغرافية	١٧. دكتوراه الفلسفة في الآداب قسم اللغة العربية وآدابها
١٨. برنامج الفئات الخاصة	١٨. دكتوراه الفلسفة في الآداب قسم الدراسات الإسلامية
	١٩. دكتوراه الفلسفة في الآداب قسم اللغات الشرقية وآدابها شعبة اللغة الفارسية وآدابها
	٢٠. دكتوراه الفلسفة في الآداب قسم اللغات الشرقية وآدابها شعبة اللغة العبرية وآدابها
	٢١. دكتوراه الفلسفة في الآداب قسم اللغة الإنجليزية وآدابها
	٢٢. دكتوراه الفلسفة في الآداب قسم اللغة الفرنسية وآدابها
	٢٣. دكتوراه الفلسفة في الآداب قسم التاريخ
	٢٤. دكتوراه الفلسفة في الآداب قسم الفلسفة
	٢٥. دكتوراه الفلسفة في الآداب قسم علم النفس
	٢٦. دكتوراه الفلسفة في الآداب قسم الاجتماع
	٢٧. دكتوراه الفلسفة في الآداب قسم المكتبات والمعلومات
	٢٨. دكتوراه الفلسفة في الآداب قسم الجغرافيا ونظم المعلومات الجغرافية شعبة المساحة والخرائط
	٢٩. دكتوراه الفلسفة في الآداب قسم الجغرافيا ونظم المعلومات الجغرافية شعبة نظم المعلومات الجغرافية
٤. كلية الطب البيطري	
١. البكالوريوس في العلوم الطبية البيطرية	١. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص التوليد والتتاسليات
	٢. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص صحة عامة بيطرية
	٣. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص الجراحة العامة
	٤. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص المراقبة الغذائية
	٥. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص التشخيص المعملية والإكلينيكية
	٦. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص رعاية وأمراض الأسماك
	٧. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص التلقيح الاصطناعي ونقل وحفظ الأجنة
	٨. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص طب وجراحة المجترات
	٩. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص طب وجراحة الخيول
	١٠. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص طب وجراحة الحيوانات الصغيرة
	١١. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص السموم البيطرية
	١٢. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص حيوانات المزرعة
	١٣. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص الأدوية والمستحضرات الطبية
	١٤. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص طب المناطق الحارة
	١٥. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص أمراض الدواجن
	١٦. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص تلوث البيئة
	١٧. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص حيوانات التجارب
	١٨. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص الحيوانات والطيور البرية
	١٩. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص ميكروبيولوجيا الحيوان
	٢٠. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص الإرشاد البيطري
	٢١. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص المخلفات الحيوانية

المرحلة الجامعية الأولى (الليسانس والبكالوريوس)	مرحلة الدراسات العليا درجة (دبلوم - ماجستير - دكتوراه)
	٢٢. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص الحيوانات حديثي الولادة
	٢٣. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص الباثولوجيا الإكلينيكية
	٢٤. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص التشريح المرضي والباثولوجيا
	٢٥. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص الكيمياء الحيوية
	٢٦. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص التشريح والأجنة
	٢٧. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص التشريح والأجنة
	٢٨. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الهستولوجيا
	٢٩. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الفسيولوجيا
	٣٠. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الكيمياء الحيوية وكيمياء التغذية
	٣١. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص سلوكيات الحيوان ورعايته
	٣٢. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص أغذية الحيوان والدواجن وسوء التغذية
	٣٣. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الباثولوجيا والباثولوجيا الإكلينيكية
	٣٤. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الميكروبيولوجيا والمناعة
	٣٥. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الطفيليات
	٣٦. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الفارماكولوجيا (الأقربازين)
	٣٧. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الرقابة الصحية على الألبان ومنتجاتها
	٣٨. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الرقابة الصحية على اللحوم ومنتجاتها والمخلفات الحيوانية
	٣٩. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الأمراض الباطنة
	٤٠. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الأمراض المعدية
	٤١. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الطب الشرعي والسموم
	٤٢. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الولادة وأمراضها والتلقيح الاصطناعي
	٤٣. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الجراحة البيطرية
	٤٤. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص أمراض الطيور والأرانب
	٤٥. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص صحة الحيوان والبيئة
	٤٦. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الأمراض المشتركة
	٤٧. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص التشريح والأجنة
	٤٨. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الهستولوجيا
	٤٩. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الفسيولوجيا
	٥٠. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الكيمياء الحيوية وكيمياء التغذية
	٥١. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص سلوكيات الحيوان ورعايته
	٥٢. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص أغذية الحيوان والدواجن وسوء التغذية
	٥٣. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الباثولوجيا والباثولوجيا الإكلينيكية
	٥٤. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الميكروبيولوجيا والمناعة
	٥٥. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الطفيليات
	٥٦. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الفارماكولوجيا (الأقربازين)
	٥٧. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الرقابة الصحية على الألبان ومنتجاتها
	٥٨. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الرقابة الصحية على اللحوم ومنتجاتها والمخلفات الحيوانية
	٥٩. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الأمراض الباطنة
	٦٠. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الأمراض المعدية
	٦١. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الطب الشرعي والسموم

المرحلة الجامعية الأولى (الليسانس والبكالوريوس)	مرحلة الدراسات العليا درجة (دبلوم - ماجستير - دكتوراه)
	٦٢. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الولادة وأمراضها والتلقيح الاصطناعي
	٦٣. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الجراحة البيطرية
	٦٤. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص أمراض الطيور والأرانب
	٦٥. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص صحة الحيوان والبيئة
	٦٦. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الأمراض المشتركة.
٥. كلية التربية النوعية	
١. البكالوريوس في التربية النوعية شعبة التربية الفنية	١. الماجستير في التربية النوعية تخصص التربية الفنية في مجال (تصوير، تصميمات زخرفية، نحت، خزف، أشغال فنية، أشغال خشب، أشغال معادن، طباعة المنسوجات، نسجيات يدوية)
٢. البكالوريوس في التربية النوعية شعبة التربية الموسيقية	٢. الماجستير في التربية النوعية تخصص التربية الموسيقية في مجال (نظريات وتأليف، بيانو، صولفيج وإيقاع حركي وارتجال، آلات اوركستراوية، موسيقى عربية).
٣. البكالوريوس في التربية النوعية شعبة تكنولوجيا التعليم التربوي	٣. الماجستير في التربية النوعية تخصص تكنولوجيا التعليم
٤. البكالوريوس في التربية النوعية شعبة الاقتصاد المنزلي التربوي	٤. الماجستير في التربية النوعية تخصص الاقتصاد المنزلي في مجال (التغذية وعلوم الأطعمة، الملابس والنسيج، إدارة المنزل واقتصاديات الأسرة)
	٥. الماجستير في التربية النوعية تخصص المناهج وطرق تدريس (الاقتصاد المنزلي، التربية الفنية، التربية الموسيقية) من قسم العلوم التربوية والنفسية.
	٦. دكتوراه الفلسفة في التربية النوعية تخصص التربية الفنية في مجال (تصوير، تصميمات زخرفية، نحت، خزف، أشغال فنية، أشغال خشب، أشغال معادن، طباعة المنسوجات، نسجيات يدوية)
	٧. دكتوراه الفلسفة في التربية النوعية تخصص التربية الموسيقية في مجال (نظريات وتأليف، بيانو، صولفيج وإيقاع وارتجال، آلات اوركستراوية، موسيقى عربية).
	٨. دكتوراه الفلسفة في التربية النوعية تخصص تكنولوجيا التعليم
	٩. دكتوراه الفلسفة في التربية النوعية تخصص الاقتصاد المنزلي في مجال (التغذية وعلوم الأطعمة، الملابس والنسيج، إدارة المنزل واقتصاديات الأسرة)
	١٠. دكتوراه الفلسفة في التربية النوعية تخصص المناهج وطرق تدريس (الاقتصاد المنزلي، التربية الفنية، التربية الموسيقية) من قسم العلوم التربوية والنفسية.
٦. كلية التجارة	
١. البكالوريوس في التجارة شعبة اقتصاد	١. دبلوم المحاسبة والمراجعة
٢. البكالوريوس في التجارة شعبة إدارة الأعمال	٢. دبلوم إدارة المستشفيات
٣. البكالوريوس في التجارة شعبة المحاسبة	٣. دبلوم إدارة الموارد البشرية
٤. البكالوريوس في التجارة باللغة الإنجليزية شعبة المحاسبة	٤. دبلوم إدارة التسويق
٥. البكالوريوس في التجارة باللغة الإنجليزية شعبة إدارة الأعمال	٥. دبلوم اقتصاد
	٦. الماجستير في المحاسبة
	٧. الماجستير في إدارة الأعمال
	٨. الماجستير في الاقتصاد
	٩. دكتوراه الفلسفة في المحاسبة
	١٠. دكتوراه في إدارة الأعمال
	١١. دكتوراه في الاقتصاد
	١٢. ماجستير مهني إدارة أعمال
	١٣. ماجستير مهني في المحاسبة والمراجعة

المرحلة الجامعية الأولى (الليسانس والبكالوريوس)	مرحلة الدراسات العليا درجة (دبلوم - ماجستير - دكتوراه)
٧. كلية الزراعة	
١. البكالوريوس في العلوم الزراعية -شعبة الإنتاج الزراعي العام	١. الماجستير المهني في العلوم الزراعية تخصص المحاصيل
	٢. الماجستير المهني في العلوم الزراعية تخصص وقاية النبات
	٣. الماجستير المهني في العلوم الزراعية تخصص الانتاج الحيواني والدواجن
	٤. ماجستير تخصص الأراضي والمياه
	٥. ماجستير تخصص الاقتصاد الزراعي
	٦. ماجستير تخصص الارشاد الزراعي
	٧. ماجستير تخصص الاجتماع الريفي
	٨. ماجستير تخصص الانتاج الحيواني
	٩. ماجستير تخصص الانتاج الداجني
	١٠. ماجستير تخصص الفاكهة
	١١. ماجستير تخصص انتاج الخضر
	١٢. ماجستير تخصص تربية الخضر
	١٣. ماجستير تخصص الزهور ونباتات الزينة
	١٤. ماجستير تخصص النباتات الطبية والعطرية
	١٥. ماجستير تخصص تكنولوجيا الصناعات الغذائية
	١٦. ماجستير تخصص تكنولوجيا الالبان
	١٧. ماجستير تخصص انتاج محاصيل
	١٨. ماجستير تخصص تربية محاصيل
	١٩. ماجستير تخصص امراض النبات
	٢٠. ماجستير تخصص الوراثة
	٢١. ماجستير تخصص الميكروبيولوجيا الزراعية
	٢٢. ماجستير تخصص الحشرات الاقتصادية
	٢٣. ماجستير تخصص مبيدات الآفات
	٢٤. ماجستير تخصص الآفات الحيوانية الزراعية
	٢٥. ماجستير تخصص النحل والحريير
	٢٦. دكتوراه تخصص الأراضي والمياه
	٢٧. دكتوراه تخصص الاقتصاد الزراعي
	٢٨. دكتوراه تخصص الارشاد الزراعي
	٢٩. دكتوراه تخصص الاجتماع الريفي
	٣٠. دكتوراه تخصص الانتاج الحيواني
	٣١. دكتوراه تخصص الانتاج الداجني
	٣٢. دكتوراه تخصص الفاكهة
	٣٣. دكتوراه تخصص انتاج الخضر
	٣٤. دكتوراه تخصص تربية الخضر
	٣٥. دكتوراه تخصص الزهور ونباتات الزينة
	٣٦. دكتوراه تخصص النباتات الطبية والعطرية
	٣٧. دكتوراه تخصص تكنولوجيا الصناعات الغذائية
	٣٨. دكتوراه تخصص تكنولوجيا الالبان
	٣٩. دكتوراه تخصص انتاج محاصيل
	٤٠. دكتوراه تخصص تربية محاصيل
	٤١. دكتوراه تخصص امراض النبات
	٤٢. دكتوراه تخصص الوراثة

المرحلة الجامعية الأولى (الليسانس والبكالوريوس)	مرحلة الدراسات العليا درجة (دبلوم - ماجستير - دكتوراه)
	٤٣. دكتوراه تخصص الميكروبيولوجيا الزراعية
	٤٤. دكتوراه تخصص الحشرات الاقتصادية
	٤٥. دكتوراه تخصص مبيدات الآفات
	٤٦. دكتوراه تخصص الآفات الحيوانية الزراعية
	٤٧. دكتوراه تخصص النحل والحريز
٨. كلية الآثار	
١. الليسانس في الآثار قسم الآثار المصرية	١. دبلوم الآثار المصرية
٢. الليسانس في الآثار قسم الآثار الإسلامية	٢. دبلوم الآثار الإسلامية
٣. الليسانس في الآثار قسم ترميم الآثار	٣. دبلوم ترميم الآثار
	٤. الماجستير في الآثار المصرية
	٥. الماجستير في الآثار الإسلامية
	٦. الماجستير في ترميم الآثار
	٧. دكتوراه الفلسفة في الآثار المصرية
	٨. دكتوراه الفلسفة في الآثار الإسلامية
	٩. دكتوراه الفلسفة في ترميم الآثار
٩. كلية الحقوق	
١. الليسانس في الحقوق	١. دبلوم القانون الخاص
	٢. دبلوم القانون العام
	٣. دبلوم حقوق الإنسان
	٤. درجة الماجستير في الحقوق
	٥. درجة الدكتوراه في الحقوق
١٠. كلية الطب	
١. البكالوريوس في الطب والجراحة	١. ماجستير التخدير والعناية المركزة الجراحية وعلاج الألم
	٢. ماجستير الأمراض الصدرية والتدري.
	٣. ماجستير الفسيولوجيا الطبية
	٤. ماجستير الأمراض الجلدية والتناسلية وطب الذكورة
	٥. ماجستير الأمراض العصبية والنفسية
	٦. ماجستير الأمراض الباطنة
	٧. ماجستير طب المناطق الحارة والجهاز الهضمي
	٨. ماجستير جراحة المخ والأعصاب
	٩. ماجستير الطفلييات الطبية
	١٠. ماجستير الطب الطبيعي والروماتيزم والتأهيل
	١١. ماجستير الأنف والأذن والحنجرة
	١٢. ماجستير أمراض التخاطب
	١٣. ماجستير الطب السمعي واللاتزان
	١٤. ماجستير السموم الإكلينيكية
	١٥. ماجستير الجراحة العامة
	١٦. ماجستير جراحة المسالك البولية والتناسلية
	١٧. ماجستير أمراض النساء والتوليد
	١٨. ماجستير جراحة العظام
	١٩. ماجستير الميكروبيولوجيا الطبية والمناعة
	٢٠. ماجستير طب الأطفال
	٢١. ماجستير الباثولوجيا الإكلينيكية والكيميائية

المرحلة الجامعية الأولى (الليسانس والبكالوريوس)	مرحلة الدراسات العليا درجة (دبلوم - ماجستير - دكتوراه)
	٢٢. ماجستير الكيمياء الحيوية الطبية
	٢٣. ماجستير طب الأسرة
	٢٤. ماجستير علاج الأورام
	٢٥. ماجستير الطب النووي
	٢٦. ماجستير الفارماكولوجيا الطبية
	٢٧. ماجستير الهستولوجيا
	٢٨. ماجستير الصحة العامة وطب المجتمع
	٢٩. ماجستير طب وجراحة العيون
	٣٠. ماجستير الباثولوجيا
	٣١. ماجستير التشريح الآدمي وعلم الأجنة
	٣٢. ماجستير الأشعة التشخيصية
	٣٣. دكتوراه التخدير والعناية المركزة الجراحية وعلاج الألم
	٣٤. دكتوراه الأمراض الصدرية والتدرن
	٣٥. دكتوراه الفسيولوجيا الطبية
	٣٦. دكتوراه الأمراض الجلدية والتناسلية وطب الذكورة
	٣٧. دكتوراه الطب النفسي
	٣٨. دكتوراه الأمراض العصبية والنفسية
	٣٩. دكتوراه الأمراض الباطنة
	٤٠. دكتوراه طب المناطق الحارة والجهاز الهضمي
	٤١. دكتوراه جراحة المخ والأعصاب
	٤٢. دكتوراه الطفيليات الطبية
	٤٣. دكتوراه الطب الطبيعي والروماتيزم والتأهيل
	٤٤. دكتوراه الأنف والأذن والحنجرة
	٤٥. دكتوراه أمراض التخاطب
	٤٦. دكتوراه الطب السمعي واللاتزان
	٤٧. دكتوراه جراحة التجميل
	٤٨. دكتوراه السموم الإكلينيكية
	٤٩. دكتوراه الطب الشرعي والسموم الإكلينيكية
	٥٠. دكتوراه جراحة الأوعية الدموية
	٥١. دكتوراه الجراحة العامة
	٥٢. دكتوراه جراحة المسالك البولية والتناسلية
	٥٣. دكتوراه أمراض النساء والتوليد
	٥٤. دكتوراه جراحة العظام
	٥٥. دكتوراه الميكروبيولوجيا الطبية والمناعة
	٥٦. دكتوراه جراحة القلب والصدر
	٥٧. دكتوراه طب الأطفال
	٥٨. دكتوراه الباثولوجيا الإكلينيكية والكيميائية
	٥٩. دكتوراه الكيمياء الحيوية الطبية
	٦٠. دكتوراه طب الأسرة
	٦١. دكتوراه علاج الأورام
	٦٢. دكتوراه الطب النووي
	٦٣. دكتوراه الفارماكولوجيا الطبية
	٦٤. دكتوراه الهستولوجيا
	٦٥. دكتوراه الصحة العامة وطب المجتمع

المرحلة الجامعية الأولى (الليسانس والبكالوريوس)	مرحلة الدراسات العليا درجة (دبلوم - ماجستير - دكتوراه)
	٦٦. دكتوراه طب وجراحة العيون
	٦٧. دكتوراه الباثولوجيا
	٦٨. دكتوراه التشريح الأدمي وعلم الأجنة
	٦٩. دكتوراه الأشعة التشخيصية.
١١. كلية التربية الرياضية	
١. البكالوريوس في التربية الرياضية تخصص تدريس التربية الرياضية	١. الدبلوم العامة في التربية الرياضية شعبة أنشطة رياضية مدرسية
٢. البكالوريوس في التربية الرياضية تخصص التدريب الرياضي	٢. الدبلوم العامة في التربية الرياضية شعبة تدريب رياضي
٣. البكالوريوس في التربية الرياضية تخصص الإدارة الرياضية	٣. الدبلوم العامة في التربية الرياضية شعبة ذوي احتياجات خاصة
	٤. الدبلوم العامة في التربية الرياضية شعبة إصابات رياضية وتأهيل بدني
	٥. الدبلوم العامة في التربية الرياضية شعبة ترويج رياضي
	٦. الماجستير في التربية الرياضية قسم الإدارة الرياضية والترويج
	٧. الماجستير في التربية الرياضية قسم علوم الصحة الرياضية
	٨. الماجستير في التربية الرياضية قسم علم النفس الرياضي
	٩. الماجستير في التربية الرياضية قسم التدريب الرياضي وعلوم الحركة
	١٠. الماجستير في التربية الرياضية قسم المناهج وتدريب التربية الرياضية
	١١. دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية قسم الإدارة الرياضية والترويج
	١٢. دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية قسم علوم الصحة الرياضية
	١٣. دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية قسم علم النفس الرياضي
	١٤. دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية قسم التدريب الرياضي وعلوم الحركة
	١٥. دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية قسم المناهج وتدريب التربية الرياضية
١٢. كلية التمريض	
١. البكالوريوس في علوم التمريض	١. دبلوم التحكم في العدوى
	٢. دبلوم جودة الرعاية الصحية
	٣. ماجستير التمريض الباطني والجراحي
	٤. ماجستير إدارة التمريض
	٥. ماجستير تمريض النساء والتوليد
١٣. كلية الهندسة	
١. البكالوريوس في الهندسة المدنية	١. درجة الماجستير في العلوم الهندسية تخصص الهندسة المدنية
٢. البكالوريوس في الهندسة الكهربائية شعبة القوى والآلات الكهربائية	٢. درجة الماجستير في العلوم الهندسية تخصص الهندسة الكهربائية
٣. البكالوريوس في الهندسة الكهربائية شعبة الاتصالات	٣. درجة الماجستير في العلوم الهندسية تخصص الهندسة الميكانيكية
٤. البكالوريوس في الهندسة الميكانيكية شعبة القوى والطاقة الميكانيكية	٤. دكتوراه الفلسفة في العلوم الهندسية تخصص الهندسة المدنية
	٥. دكتوراه الفلسفة في العلوم الهندسية تخصص الهندسة الكهربائية
	٦. دكتوراه الفلسفة في العلوم الهندسية تخصص الهندسة الميكانيكية
١٤. كلية طب الفم والأسنان	
١. البكالوريوس في الطب وجراحة الفم والأسنان	
١٥. كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	
١. البكالوريوس في الإعلام وتكنولوجيا الاتصال قسم الصحافة	

المرحلة الجامعية الأولى (الليسانس والبكالوريوس)	مرحلة الدراسات العليا درجة (دبلوم - ماجستير - دكتوراه)
٢. البكالوريوس في الإعلام وتكنولوجيا الاتصال قسم الإذاعة والتلفزيون	
٣. البكالوريوس في الإعلام وتكنولوجيا الاتصال قسم العلاقات العامة والاعلان	
٤. البكالوريوس في الإعلام وتكنولوجيا الاتصال قسم الاعلام الإلكتروني	
١٦. كلية العلاج الطبيعي	
١. البكالوريوس في العلاج الطبيعي	
١٧. كلية الصيدلة	
١. البكالوريوس في الصيدلة	
٢. البكالوريوس في العلوم الصيدلانية (صيدلة إكلينيكية)	
١٨. كلية الحاسبات والمعلومات	
١. البكالوريوس في علوم الحاسب	
٢. البكالوريوس في تكنولوجيا المعلومات	
١٩. المعهد الفني للتمريض	
١. دبلوم فني تمريض عام	
٢٠. المعهد الفني الصحي	
١. دبلوم المعهد الفني الصحي	

ملحق (٢) المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة جنوب الوادي

بيان المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة جنوب الوادي

م	المركز / الوحدة	الادارة / الكلية التابع لها	تاريخ الإنشاء
١.	القرية الأولمبية	المركزية	٢٠٠٧/٦/٢٥م
٢.	مركز اللياقة البدنية والصحية	المركزية	١٩٩١/١١/٢٩م
٣.	مركز الخدمة العامة لدور الضيافة (الفندق)	المركزية	٢٠٠٨/١٠/٢٧م
٤.	مركز خدمة السيارات ووسائل النقل	المركزية	١٩٩٥/٢/٢٦م
٥.	مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	المركزية	٢٠١٥/٥/٢٥م
٦.	مركز التطوير الوظيفي	المركزية	٢٠١٢/٦/٢٥م
٧.	مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	المركزية	٢٠١٥/٨/٢٧م
٨.	مركز الخدمة العامة للحسابات الإلكترونية	المركزية	٢٠١٥/٤/٢٧م
٩.	مركز تنمية الحرف التقليدية والصناعات المحلية والمشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر	المركزية	٢٠١٥/٣/٣٠م
١٠.	مركز الخدمة العامة لأبحاث اللغات	المركزية	٢٠١٥/٥/٢٥م
١١.	وحدة الطبع والنسخ والتجليد	المركزية	٢٠١٥/٤/٢٧م
١٢.	مركز التجارب والبحوث الزراعية	المركزية	٢٠٠٨/٨/٢٥م
١٣.	مركز المعلومات وشبكة الاتصالات	المركزية	٢٠١٧/٢/٢١م
١٤.	وحدة ورشة الإنتاج	المركزية	٢٠٠٧/١١/٢٦م
١٥.	مركز الفنون	المركزية	٢٠١٥/٤/٢٧م
١٦.	مركز التميز البحثي لتقنية النانو وتطبيقاتها CERNA	المركزية	٢٠١٥/١/١٩م
١٧.	مركز الخدمة العامة والتنمية المجتمعية	المركزية	٢٠١٥/٦/٢٩م
١٨.	مركز الخدمات البيئية الإنتاجية	المركزية	٢٠١٥/٤/٧م
١٩.	مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة	المركزية	٢٠١٥/٣/٣٠م
٢٠.	مركز النشر العلمي والعلاقات الدولية	المركزية	٢٠١٧/٥/٢٣م
٢١.	مركز الأنشطة التربوية والاستثمار الرياضي	المركزية	٢٠١٧/٦/٢٨م
٢٢.	مركز التعلم الإلكتروني	المركزية	٢٠١٧/٦/٢٨م
٢٣.	مركز الخدمة العامة للمؤتمرات وتسويق البحوث العلمية	المركزية	٢٠١٢/١٢/٣١م
٢٤.	مركز ريادة الأعمال للاستشارات والتدريب	المركزية	٢٠١٥/١/١٩م
٢٥.	مركز تنمية المهارات البشرية والتحليل الإحصائي	المركزية	٢٠١٥/١١/٢٣م
٢٦.	مركز صيانة الأجهزة العلمية والمكتبية	المركزية	٢٠١٥/١٢/٢٨م
٢٧.	مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل	المركزية	٢٠١٤/١٠/٢٧م

م	المركز / الوحدة	الإدارة / الكلية التابع لها	تاريخ الإنشاء
٢٨.	مركز تقويم الطلاب والامتحانات	المركزية	٢٨/١٢/٢٠٠٩م
٢٩.	مركز خدمة المشروعات التنموية	المركزية	٢٤/٩/٢٠١٤م
٣٠.	مركز علاج المشكلات الاجتماعية والتعليمية لطلاب جامعة جنوب الوادي	المركزية	٢٧/١٠/٢٠١٤م
٣١.	وحدة حساب تحسين الخدمة والعلاج الاقتصادي	المستشفى الجامعي	٢٧/٤/٢٠١٥م
٣٢.	حساب تحسين الخدمة والعلاج الاقتصادي بالمستشفى الجامعي	المستشفى الجامعي	٢٧/٤/٢٠١٥م
٣٣.	مركز التأهيل والدعم الأكاديمي	الآداب	٢٨/١٠/٢٠١٣م
٣٤.	مركز الخدمات العامة للدراسات والبحوث الإسلامية	الآداب	٢٧/٥/٢٠١٣م
٣٥.	وحدة الخدمة العامة التدقيق اللغوي	الآداب	٢١/٥/٢٠١٤م
٣٦.	مركز التراث الثقافي غير المادي	الآداب	٢٩/٧/٢٠٠٨م
٣٧.	مركز قياس الإشعاع البيئي	العلوم	٣٠/٥/٢٠١١م
٣٨.	المعمل المركزي والبيئي	العلوم	٢١/٢/٢٠١٧م
٣٩.	وحدة التدريب	العلوم	٣٠/٧/٢٠١٦م
٤٠.	مركز الاستشارات الجيوفيزيائية والجيولوجية والبحث على المياه الجوفية-قسم الجيولوجيا	العلوم	٢٥/٢/٢٠١٦م
٤١.	مركز اللغات القديمة والحديثة	الآثار	٢٧/١٠/٢٠١٤م
٤٢.	الوحدة الإنتاجية	التربية النوعية	٣٠/٣/٢٠١٥م
٤٣.	وحدة تفعيل روابط الخريجين	التربية النوعية	٢٥/٦/٢٠١٤م
٤٤.	وحدة تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات	التربية النوعية	٢٥/٨/٢٠١٤م
٤٥.	مركز الخدمة العامة لتنمية المهارات والاستشارات العلمية والتأهيل الرياضي	التربية الرياضية	٢٦/١٢/٢٠١١م
٤٦.	مركز التنمية النفسية والتربوية المهنية	التربية	٣٠/١١/٢٠٠٨م
٤٧.	مركز التعليم والتدريب التمرضي المستمر	التمريض	٢١/٥/٢٠١٤م
٤٨.	مركز الخدمة العامة للدراسات والاستشارات الهندسية	الهندسة	٣٠/٦/٢٠٠٨م
٤٩.	وحدة خدمة الاستشارات الهندسية المدنية والمعمارية	الهندسة	٢١/٥/٢٠١٤م
٥٠.	مركز التحكيم	الحقوق	٢٩/٧/٢٠١٣م
٥١.	مركز التدريب والدراسات التجارية	التجارة	٣١/١٢/٢٠١٢م

م	المركز / الوحدة	الادارة / الكلية التابع لها	تاريخ الإنشاء
٥٢.	وحدة الدراسة باللغة الانجليزية	التجارة	٢٠١٧/٢/٢١م
٥٣.	مركز التعليم الطبي المستمر	الطب البشري	٢٠١٥/٢/٢٣م
٥٤.	مركز العلاج بأجر التابع للمستشفى التعليمي البيطري	الطب البيطري	٢٠١٥/٤/٢٧م
٥٥.	مركز بحوث البيولوجيا الجزيئية المتقدمة	الطب البيطري	٢٠١٤/١٠/٢٧م
٥٦.	مركز أشعة الأسنان	طب الفم والأسنان	٢٠١٦/٩/٢٦م
٥٧.	وحدة النباتات الطبية والعطرية	الصيدلة	٢٠١٧/٥/٢٣م
٥٨.	وحدة التحاليل الدقيقة	الصيدلة	٢٠١٨/٧/٢٥م
٥٩.	مركز العلاج الطبيعي والتأهيل	العلاج الطبيعي	٢٠١٧/٩/١٣م
٦٠.	مركز الخدمة العامة للإعلام	الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	٢٠١٥/٦/٢٩م
٦١.	مركز التدريب والتأهيل الإعلامي.	الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	٢٠١٤/١٠/٢٧م
٦٢.	مركز بحوث الرأي العام	الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	٢٠١٥/٤/٢٧م
٦٣.	مركز دراسات وبحوث المرأة والإعلام	الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	٢٠١٥/٤/٢٧م

ملحق (٣) ملخص مدى إنجاز تحقيق الخطة الإستراتيجية السابقة لجامعة جنوب الوادي ٢٠١٩-٢٠٢٣م

ملخص مدى إنجاز الخطة الإستراتيجية السابقة لجامعة جنوب الوادي ٢٠١٩-٢٠٢٣م

الغاية الاولى: إعداد خريجي الجامعة لممارسة مهنية وبحثية منافسة في سوق العمل:

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
		✓		لوائح الكليات محدثة ومعتمدة	تضمن جميع اللوائح الجديدة مقومات رئيسية (على سبيل المثال: تكنولوجيا المعلومات - الذكاء الصناعي-الامام بثقافات الشعوب الأخرى-ريادة الأعمال- التفكير النقدي-الحلول غير التقليدية للمشكلات - مهارات القرن الحادي والعشرين-والمهارات العملية ومهارات اللغة الإنجليزية).	تحديث اللوائح الدراسية للبرامج التعليمية الحالية بكليات الجامعة طبقا لمتطلبات سوق العمل المستقبلية محليا ودوليا
		✓		الزيادة في عدد المؤلفات الأكاديمية التي دمجها في المناهج لتشجيع البحث العلمي.	إعداد نظام لدمج المؤلفات الأكاديمية في المناهج لتشجيع الطالب على البحث العلمي.	
	✓			مركز لتطوير التعليم الجامعي	إنشاء واعتماد مركز لتطوير التعليم الجامعي	تطوير أساليب التعليم الجامعي
		✓		بنية تحتية مؤهلة لدمج التكنولوجيا في التعليم الجامعي والتقييم	تأهيل البنية التحتية لدمج التكنولوجيا في التعليم الجامعي والتقييم وفق توجه الدولة في النظام الجديد للتعليم.	والتقييم وفق توجه الدولة في النظام الجديد للتعليم.
		✓		كوادر بشرية مؤهلة لدمج التكنولوجيا في التعليم والتقييم	تأهيل الكوادر البشرية لدمج التكنولوجيا في التعليم الجامعي والتقييم وفق توجه الدولة في النظام الجديد للتعليم.	
	✓			تقرير دراسة احتياجات سوق العمل	إجراء دراسة مسحية لتحديد احتياجات سوق العمل من البرامج المطلوبة لدى المؤسسات والهيئات وأصحاب الأعمال.	استحداث برامج أكاديمية جديدة بالمرحلة الجامعية الأولى
		✓		عدد ٤ برامج سنويا.	إعداد لوائح البرامج الجديدة التي يقبل عليها سوق العمل بالمرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا واعتمادها	والدراسات العليا يقبل عليها سوق العمل.
		✓		عدد ١ بروتوكول سنويا.	عقد بروتوكولات مع جامعات عالمية مرموقة لإنشاء برامج مميزة جديدة.	استحداث برامج أكاديمية مميزة
		✓		عدد ١ برنامج سنويا.	إعداد لوائح البرامج المميزة الجديدة مع جامعات عالمية مرموقة بالمرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا واعتمادها.	جديدة بالاشتراك مع جامعات عالمية مرموقة.
		✓		عدد خريجي الجامعة الذين تم تدريبهم بمؤسسات التوظيف داخل سوق العمل محلياً وإقليمياً ودولياً.	عقد بروتوكولات التعاون ومذكرات التفاهم فعاليات مشتركة مع أصحاب العمل لتوفير فرص للتدريب الميداني والممارسة المهنية للطلاب قبل التخرج.	تطوير فرص التدريب الميداني والممارسة المهنية للطلاب قبل التخرج

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
		✓		وجود قواعد بيانات ممكنة وآليات عمل واضحة لمتابعة خريجي كليات الجامعة.	تفعيل إدارات ونظم شئون الخريجين بكليات الجامعة.	ربط خريجي الجامعة بمؤسسات التوظيف محلياً وإقليمياً ودولياً.
	✓			تحقيق رضا الخريجين والأطراف المعنية بمستوى ٧٠% عن أداء إدارات ونظم شئون الخريجين بكليات الجامعة.		
	✓			قرار إنشاء مركز تنمية الكفاءة المهنية لخريجي كليات الجامعة.	إصدار قرار بإنشاء مركز لتنمية الكفاءة المهنية لخريجي كليات الجامعة.	
	✓			لائحة معتمدة لمركز تنمية الكفاءة المهنية.	إعداد واعتماد لائحة داخلية لمركز لتنمية الكفاءة المهنية لخريجي كليات الجامعة.	
	✓			مقر مجهز لمركز تنمية الكفاءة المهنية.	تخصيص مقر مستقل لمركز تنمية الكفاءة المهنية لخريجي كليات الجامعة وتجهيزه.	
	✓			هيكل أكاديمي وإداري لمركز تنمية الكفاءة المهنية. ومدير تنفيذي لمركز تنمية الكفاءة المهنية.	استكمال الهيكل الأكاديمي والإداري لمركز لتنمية الكفاءة المهنية.	
	✓			عدد خريجي الجامعة الذين تم رفع الكفاءة المهنية لهم	تفعيل مركز تنمية الكفاءة المهنية لخريجي كليات الجامعة.	
	✓			تحقيق رضا الأطراف المعنية بمستوى ٧٠% عن مستوى خريجي الجامعة في الجهات التي يعملون فيها		
		✓		مؤتمر سنوي في كل كلية	عقد مؤتمرات طلابية سنوية على مستوى التخصص والكلية والجامعة.	تأهيل الطلاب ليكونوا نواة لباحثين متميزين لاستكمال دراساتهم العليا
		✓		عدد ٣ دورات سنوياً	عقد الدورات التدريبية وورش العمل البحثية بالتعاون مع أصحاب الأعمال والجامعات العالمية المتميزة.	
		✓		عدد ٥ دورات سنوياً	عقد ورش عمل وملتقيات لتمكين الطلاب والخريجين من المهارات البحثية	
	✓			عدد ٣ بروتوكولات مفعلة سنوياً	عقد بروتوكولات تعاون بين كليات الجامعة المنشأة حديثاً ونظيراتها الأقدم بالجامعات الأخرى لتدريب الطلاب واستكمال دراساتهم العليا	

الغاية الثانية: التطوير المستمر لقدرة مؤسسية وفاعلية تعليمية جاذبة وداعمة:

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
		✓		لوائح بنظم القبول بالكليات	تحديث لوائح نظم القبول بالكليات بحيث تأخذ في اعتبارها قدرات الطالب ورغباته.	تحديث نظم القبول بكليات الجامعة
			✓	خطة إستراتيجية معتمدة بكل كلية	تقديم الدعم الفني لكليات الجامعة لتطوير خططها الإستراتيجية وهياكلها التنظيمية ومواردها المالية والمادية	رفع كفاءة القدرة المؤسسية لإدارات الجامعة وكلياتها
		✓		هياكل تنظيمية متطورة		
		✓		خطة لكل كلية لتطوير مواردها المالية والمادية		
		✓		زيادة مستوى الرضا الوظيفي سنوياً	تقديم الدعم الفني لكليات الجامعة لتطوير وتطبيق معايير القيادة والحوكمة، والتقييم المؤسسي المستمر، والمصداقية والأخلاقيات المهنية.	
	✓			دراسة معتمدة باحتياجات إدارات الجامعة وكلياتها من الإداريين والخدمات المعاونة	دراسة الاحتياجات المستقبلية من الإداريين والخدمات المعاونة بإدارات الجامعة وكلياتها.	
	✓			الزيادة في سد احتياجات إدارات الجامعة وكلياتها من الإداريين والخدمات المعاونة	توفير الاحتياجات المستقبلية من الإداريين والخدمات المعاونة بإدارات الجامعة وكلياتها.	
			✓	دراسة معتمدة باحتياجات كليات الجامعة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	دراسة الاحتياجات المستقبلية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات الجامعة.	
		✓		الزيادة في سد احتياجات كليات الجامعة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	توفير الاحتياجات المستقبلية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات الجامعة.	
		✓		دراسة معتمدة بالمنشآت المستقبلية المطلوبة بالجامعة وكلياتها	دراسة المنشآت المستقبلية المطلوبة بالجامعة وكلياتها	
	✓			الزيادة في توفير المنشآت المطلوبة بالجامعة وكلياتها	توفير المنشآت المستقبلية المطلوبة بالجامعة وكلياتها.	
		✓		توصيف البرامج والمقررات	تبني الكليات وتطبيقها للمعايير الأكاديمية القومية، وتطويرها لتوصيفات البرامج والمقررات وتبنيها لاستراتيجيات التعليم والتعلم واستراتيجيات تقويم الطلاب	رفع كفاءة الفاعلية التعليمية لبرامج الجامعة
			✓	قرارات تبني الكليات آلية لتقويم الطلاب		
			✓	تقرير سنوي من مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد عن أداء الكليات		
		✓		برنامج تدريبي كل سنة	تقييم الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري	رفع الكفاءة المهنية لأعضاء

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
		✓		برامج تدريبية متخصصة حديثة	استحداث حزمة تدريبية متخصصة تحت مظلة مركز تنمية القدرات لاستيفاء الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري	هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري
		✓		خطة متابعة معتمدة.	وضع خطة لمتابعة وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في استخدام التكنولوجيا وبنك المعرفة والأساليب الحديثة في التعليم والتعلم وتقييم الطلاب	
		✓		زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس والعاملين عن الخدمات	تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري عن الخدمات الصحية والاجتماعية المقدمة لهم، واتخاذ قرارات تحسينية بشأنها	تحسين أوضاع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري
	✓			زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس والعاملين عن الدخل	تدبير موارد مالية لتحسين دخل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري	
	✓			تقرير سنوي	وضع آلية فاعلة لجذب المتميزين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين وتحفيزهم والاحتفاظ بهم	
			✓	زيادة عدد الأساتذة العاملين بالجامعة سنوياً	تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الترقى والحصول على الأستاذية	تأهيل أعضاء هيئة التدريس والإداريين لتولي المناصب
	✓			قوائم بالاحتياجات التدريبية القيادية	دراسة الاحتياجات التدريبية القيادية للكوادر الإدارية والأكاديمية بالجامعة ومنها الفكر الاستراتيجي ومهارات اللغة الإنجليزية وتكنولوجيا المعلومات	
		✓		نسبة الزيادة السنوية في عدد القيادات الأكاديمية التي تم تدريبها بشكل جيد	استحداث حزمة تدريبية متخصصة لاستيفاء الاحتياجات التدريبية القيادية للكوادر الإدارية والأكاديمية بالجامعة	
			✓	مدى رضا أعضاء هيئة التدريس والعاملين عن أداء القيادات		
	✓			الزيادة في عدد الصف الثاني من القيادات بقطاعات العمل الجامعي	بناء صف ثاني من القيادات لتولي المناصب الإدارية العليا بالجامعة	
			✓	تقارير سنوية بمعدلات الانجاز في تنفيذ الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد	تنفيذ الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد	تنمية قيم النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد لدى أفراد المجتمع الجامعي.

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
			✓	تقرير سنوي بالتطور في استكمال البنية التحتية للمنشآت التعليمية.	استكمال البنية التحتية للمنشآت التعليمية	إثراء المجتمع الأكاديمي والحياة الجامعية
		✓		خطة استيفاء معتمدة	وضع خطة لاستيفاء منشآت الجامعة للمواصفات الفنية ومعايير الاعتماد، وخاصة متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة والصيانة الدورية لها.	
			✓	التطور في استكمال البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	استكمال البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وخاصة وصلات الإنترنت وزيادة سرعة الانترنت اللاسلكي "الواي فاي" في كليات الجامعة وإداراتها والمدن الجامعية.	
		✓		تركيب ١٠٠ نقطة نت سنوياً		
		✓		مضاعفة سرعة النت اللاسلكي ١٠٠ %		
			✓	زيادة عدد الكوادر المدربة سنوياً	توفير وتدريب الكوادر اللازمة لتشغيل وصيانة المنظومة الرقمية بالجامعة.	
			✓	قواعد بيانات متعددة فعالة ومحدثة	تطوير قواعد البيانات واستيفائها والتوسع في تغطية نظم المعلومات الإدارية ونظام الفاروق لكافة أنشطة الجامعة التعليمية والبحثية والمجتمعية.	
	✓			قاعة تكنولوجية بكل كلية بالجامعة	توفير قاعات تكنولوجية بكل كليات الجامعة تقدم خدمات الاطلاع والطباعة والكتابة للطلاب والباحثين من داخل الجامعة وخارجها.	
		✓		تقرير سنوي بالزيادة في الاعتماد على الطاقة النظيفة وزيادة الرقعة الخضراء	تدعيم استخدام الطاقة النظيفة (الجديدة والمتجددة) وزيادة المساحات الخضراء بالجامعة.	
			✓	تقرير سنوي بالزيادة في مستوى رضا المستفيدين عن إمكانيات الألعاب الرياضية والمسارح والمعارض الفنية بالجامعة	تحسين إمكانيات الألعاب الرياضية والمسارح والمعارض الفنية بالجامعة.	
			✓	تقرير سنوي بالزيادة في مستوى رضا المستفيدين عن تلك الخدمات	تحسين الخدمات المقدمة للمجتمع الأكاديمي بالمدن الجامعية والمطاعم والكافيتريا والتصوير، وتكنولوجيا المعلومات والانتقالات الداخلية والرحلات العلمية والترفيهية والمنح الطلابية.	
			✓	تقرير سنوي بعدد المستفيدين من الباحثين والطلاب بجنوب الصعيد من خدمات المكتبة الرقمية وقواعد البيانات	تطوير المكتبة المركزية بالجامعة لتصبح رائدة في خدمة الباحثين والطلاب وإتاحة خدمات المكتبة الرقمية وقواعد البيانات العالمية وبناك المعرفة المصري لأبناء جنوب الصعيد.	

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	لم يتم	جاري	تم			
				العالمية وبنك المعرفة المصري		
	✓			تقرير سنوي بالمبادرات الطلابية لإثراء المجتمع الأكاديمي	تشجيع المبادرات الطلابية لإثراء المجتمع الأكاديمي.	
			✓	مدى رضا الأطراف المعنية عن الأنشطة الترفيهية والرعاية الصحية والاجتماعية للمجتمع الأكاديمي	دعم الأنشطة الترفيهية والرعاية الصحية والاجتماعية للمجتمع الأكاديمي	

الغاية الثالثة: التميز في تقديم بحوث إبداعية وتطبيقية:

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	لم يتم	جاري	تم			
		✓		قوائم باحتياجات المعامل البحثية بالجامعة.	دراسة احتياجات المعامل البحثية بالجامعة.	تطوير المعامل البحثية
			✓	الزيادة في عدد المعامل البحثية التي تم تطويرها.	تدبير الموارد المالية لتطوير المعامل البحثية بالجامعة.	
		✓		خطة بحثية معتمدة للجامعة والكليات.	تطوير الخطط البحثية للجامعة والكليات والأقسام العلمية لكي تعكس إسهام الجامعة في تحقيق إستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ وفي معالجة القضايا البحثية القومية.	دعم إنتاج بحوث علمية إبداعية وتطبيقية واستثمارها في تحقيق إستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة
		✓		عدد ١٥ بحث سنوياً.	تنمية قدرات الباحثين وتشجيعهم على إنتاج بحوث علمية إبداعية تطبيقية متسقة مع إستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة.	
		✓		عدد ٣ أبحاث سنوياً.	زيادة البحوث التطبيقية التي تعدها الجامعة بالتعاون مع الشركات ومؤسسات وجهات المجتمع وتدر ربحاً.	
		✓		اتفاقية دولية سنوياً. عدد ٢ مشروع بحثي ممول خارجياً.	عقد وتفعيل المزيد من الاتفاقات الدولية ومشاريع الشراكة والتقدم للمشروعات البحثية محلياً ودولياً.	
	✓			عدد ٢ مؤتمر سنوياً.	التوسع في عقد المؤتمرات العلمية الدولية ذات السمعة العالمية بمختلف تخصصات الجامعة وكلياتها.	
			✓	الزيادة في عدد الأبحاث المنشورة سنوياً للجامعة في مجلات مفهرة في web of science	دعم وتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على زيادة النشر الدولي في المجالات العلمية ذات معامل تأثير مرتفع.	

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	لم يتم	جاري	تم			
			✓	الزيادة في عدد الأبحاث المنشورة سنوياً للجامعة في مجلات مفهرسة في Scopus		
			✓	الزيادة في عدد الاستشهادات Citations السنوية للجامعة		
		✓		الزيادة في متوسط الاستشهادات لكل باحث سنوياً		
		✓		الزيادة في متوسط الاستشهادات لكل عضو هيئة تدريس		
	✓			الزيادة في نسبة طلاب المرحلة الجامعية الأولى المشاركين في الأبحاث العلمية المنشورة		
	✓			الزيادة في عدد براءات الاختراع Patents محلياً ودولياً.	دعم وتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على زيادة براءات الاختراع.	
			✓	معامل تأثير لعدد من مجلات الجامعة.	تطوير مستوى المجالات العلمية التي تصدرها الجامعة والكليات من حيث عددها ومعامل لتأثيرها.	الارتقاء بمستوى المجالات العلمية لتصبح مجالات دولية محكمة ذات معاملات تأثير عالية.
		✓		مجلات محكمة في جميع التخصصات.	التوسع في إصدار المجالات الدولية المحكمة بالجامعة	
		✓		الزيادة السنوية في عدد بروتوكولات التعاون والمشروعات البحثية مع دول العالم عامة ودول أفريقيا والاتحاد الأوروبي خاصة.	تطوير أواصر التبادل العلمي وبروتوكولات التعاون والمشروعات البحثية مع دول العالم عامة ودول أفريقيا والاتحاد الأوروبي خاصة.	بناء جسور التواصل مع الجامعات العالمية لتطوير البحث العلمي

الغاية الرابعة: تقديم خدمات مجتمعية تسهم في التنمية المستدامة:

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
		✓		خطة معتمدة وتقرير سنوي عن متابعة تنفيذها.	إعداد خطة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة لدعم دور الجامعة المجتمعي في تحقيق إستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ ومتابعة تفعيلها.	بناء نظام فاعل لتقديم الخدمات المجتمعية.
		✓		تقرير سنوي عن احتياجات المجتمع الفعلية من الجامعة.	إعداد وتطبيق أدوات مقننة لرصد احتياجات المجتمع الفعلية من الجامعة.	
		✓		نظام إلكتروني محدث دوريا بالخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع.	مكننة الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع.	
		✓		خطة سنوية معتمدة.	إعداد خطة سنوية بالندوات التثقيفية وورش العمل التي تعزز القيم الوطنية والهوية الثقافية ودعوة أفراد المجتمع المحيط بالجامعة للمشاركة في تنظيمها وتنفيذها.	المساهمة في تعزيز القيم الوطنية والهوية الثقافية لدى المجتمع المحيط.
		✓		تقرير سنوي بزيادة نسبة مشاركة المجتمع المحيط في الندوات التثقيفية وورش العمل.		
		✓		خطة وتقرير سنوي بزيادة نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في تقديم الندوات التثقيفية وورش العمل.	إعداد خطة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في مختلف تخصصات الجامعة على المشاركة في تعزيز القيم الوطنية والهوية الثقافية لدى أفراد المجتمع المحيط بالجامعة.	
		✓		تقرير سنوي بالزيادة في نسبة مشاركة هذه الفئات.	تفعيل مشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في تعزيز القيم الوطنية والهوية الثقافية لدى أفراد المجتمع الأكاديمي.	رفع الوعي الثقافي والتراثي لدى المجتمع
		✓		عدد (٤) قوافل سنوياً.	تنفيذ قوافل لرفع الوعي الثقافي والتراثي لدى المجتمع.	
		✓		عدد ٣ أبحاث سنوياً	إجراء بحوث علمية لحصر التراث والحرف التراثية في المجتمع المحيط بالجامعة	
		✓		ندوة جماهيرية سنوياً	عقد ندوات جماهيرية عن حماية وصيانة التراث والحرف التراثية	حماية وصيانة التراث والحرف التراثية
		✓		عدد قافة سنوياً	تنظيم قوافل متخصصة لحماية وصيانة التراث والحرف التراثية	
	✓			قرار بإنشاء حاضنة للتراث بالجامعة	استصدار قرار لإنشاء حاضنة للتراث بالجامعة	
	✓			لائحة داخلية معتمدة لحضانة التراث بالجامعة	إعداد واعتماد لائحة داخلية لحضانة التراث بالجامعة	تأسيس حاضنة للتراث بالجامعة
	✓			مقر مستقل وتجهيزه لحضانة التراث بالجامعة	تخصيص مقر مستقل وتجهيزه لحضانة التراث بالجامعة	

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
	✓			هيكل إداري مكتمل	استكمال الهيكل الإداري لحاضنة التراث بالجامعة	
	✓			عقد عدد (٤) دورات متخصصة لتنمية مهارات العمل في حاضنة التراث بالجامعة	تدريب الكوادر المؤهلة للعمل في حاضنة التراث بالجامعة	
	✓			تنفيذ عدد (٢) مبادرة لحماية التراث وصيانه وتسييق مواقعه	تفعيل دور حاضنة التراث بالجامعة في تحقيق أهدافها	
		✓		تنفيذ عدد (١٠) فعاليات سنوياً	عقد ورش عمل وندوات وقوافل ثقافية للتوعية بأهمية الملكية الفكرية وحمايتها	تنمية وعي المجتمع بأهمية الملكية الفكرية وحمايتها
	✓			أدوات مقننة لجمع معلومات عن سوق العمل وتوظيف الخريجين	إعداد أدوات مقننة لجمع معلومات عن سوق العمل وتوظيف خريجي الجامعة محليا ودوليا	إعداد نظام متكامل وفعال لجمع معلومات عن سوق العمل وتوظيف خريجي الجامعة محليا ودوليا
	✓			نظام نظام متكامل وفعال لجمع معلومات عن سوق العمل المحلي والدولي	إعداد نظام فعال لمكينة المعلومات عن سوق العمل، وتوظيف خريجي الجامعة محليا ودوليا	عن سوق العمل وتوظيف خريجي الجامعة محليا ودوليا
	✓			الزيادة في عدد الخريجين التي تم تسويقهم وتوفير فرص عمل لهم	إنشاء مراكز متخصصة لتسويق خريجي الجامعة في الهيئات والشركات والمصانع محليا ودوليا	بناء شراكات إستراتيجية فاعلة مع الصناعة والهيئات الحكومية والمدني.
	✓			تقرير سنوي بزيادة عدد الخريجين الحاصلين على فرصة عمل	وضع خطط لتفعيل الشراكة مع الصناعة والاستفادة منها في التعاون للتدريب الميداني والصيفي للطلاب والخريجين وتنمية قدراتهم التنافسية	زيادة عدد الاتفاقات الثنائية ومشروعات الشراكة مع الجهات والهيئات الحكومية ومتابعة تنفيذها
			✓	تقرير بالزيادة في عدد الاتفاقيات الثنائية ومشروعات الشراكة مع الجهات والهيئات الحكومية	زيادة عدد الشراكات الفاعلة بين الجامعة وهيئات المجتمع المدني	

الغاية الخامسة: التطوير المستمر لبرامج وكليات الجامعة وإدارتها وتأهيلها للاعتماد:

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
		✓		عدد ٣ كلية أو برنامج معتمد سنوياً.	توفير الدعم الفني لبرامج الجامعة وكلياتها وإدارتها للتأكد من استيفائها لمعايير الاعتماد.	التطوير المستمر لنظم إدارة الجودة بكليات

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	لم يتم	جاري	تم			
	✓			تقرير سنوي بالزيادة في نسبة المشاركة.	تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والجهاز الإداري للمساهمة الفاعلة في أنشطة الجودة بالجامعة والكلليات.	الجامعة وبرامجها
			✓	عدد ٢ مراجع سنوياً	بناء قاعدة واسعة من المراجعين الداخليين والخارجيين بالجامعة.	المراجعة الداخلية والخارجية لبرامج وكليات الجامعة وتأهيلها للاعتماد وبناء الكوادر الخاصة بذلك
	✓			آلية معتمدة	إعداد آلية واعتمادها لتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على المشاركة في إجراء المراجعة الداخلية لبرامج وكليات الجامعة.	
		✓		إعداد نظام لإجراءات نظام إدارة الجودة للهيكل الإداري طبقاً للمواصفات العالمية "أيزو" ٩٠٠١-٢٠١٥.	إعداد نظام لإجراءات نظام إدارة الجودة للهيكل الإداري طبقاً للمواصفات العالمية "أيزو" ٩٠٠١-٢٠١٥.	إعداد نظام لإجراءات نظام إدارة الجودة للهيكل الإداري طبقاً للمواصفات العالمية "أيزو" ٩٠٠١-٢٠١٥
	✓			قائمة بالجدارات الجديدة التي لا تحققها البرامج التعليمية بالجامعة.	تقييم البرامج التعليمية التي تمنحها الجامعة ومواصفات خريجها استناداً إلى الإطار القومي للمؤهلات.	تطوير البرامج التعليمية التي تمنحها الجامعة ومواصفات خريجها استناداً إلى الإطار القومي للمؤهلات
	✓			قائمة بالبرامج التعليمية المحدثة استناداً إلى الإطار القومي للمؤهلات	تحديث البرامج التعليمية التي تمنحها الجامعة ومواصفات خريجها استناداً إلى الإطار القومي للمؤهلات	مواصفات خريجها استناداً إلى الإطار القومي للمؤهلات
	✓			دراسات منشورة لمعدلات توظيف خريجي الجامعة		القياس للمؤهلات
	✓			تحقيق نسبة ٧٠% من مستوى رضا أصحاب العمل عن مستوى خريجي الجامعة		
	✓			بروتوكولات تعاون لإنشاء أكاديمية للتعليم الفني والمهني بالجامعة أو فرع لها بالمشاركة مع القطاعين الأهلي والخاص.	عقد بروتوكول تعاون مع وزارتي التربية والتعليم، والتعلم العالي لإنشاء أكاديمية (كليات متخصصة) للتعليم الفني والمهني بالجامعة أو فرع لها بالمشاركة مع القطاعين الأهلي والخاص.	حصول الجامعة على حق إنشاء الأكاديمية القومية للتعليم الفني أو لفرع لها، لتخريج معلمين للتدريس في مؤسسات
	✓			لائحة داخلية معتمدة لأكاديمية التعليم الفني بالجامعة لتأهيل معلمي التعليم الفني والمهني	إعداد واعتماد اللوائح الداخلية لأكاديمية التعليم الفني بالجامعة لتأهيل معلمي التعليم الفني والمهني بالمشاركة مع القطاعين الأهلي والخاص.	

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
				بالمشاركة مع القطاعين الأهلي والخاص.		التعليم الفني والمهني
مشروع قرار بإنشاء جامعة قنا التكنولوجية			✓	قرار بإنشاء أكاديمية التعليم الفني بالجامعة.	استصدار قرار لإنشاء أكاديمية التعليم الفني بالجامعة لتأهيل معلمي التعليم الفني والمهني بالمشاركة مع القطاعين الأهلي والخاص.	
تخصيص قطعة أرض لإنشاء جامعة قنا التكنولوجية		✓		مبنى مستقل لأكاديمية التعليم الفني بالجامعة.	إنشاء مبني مستقل لأكاديمية التعليم الفني بالجامعة لتأهيل معلمي التعليم الفني والمهني بالمشاركة مع القطاعين الأهلي والخاص.	
	✓			تقرير باستيفاء تجهيزات مبني أكاديمية التعليم الفني بالجامعة بكافة مستلزمات العملية التعليمية والتدريبية.	تجهيز مبني أكاديمية التعليم الفني بالجامعة بكافة مستلزمات العملية التعليمية والتدريبية.	
	✓			استيفاء أعداد الكوادر المؤهلة والمدرية للتدريس في أكاديمية التعليم الفني بالجامعة.	تدريب الكوادر المؤهلة للتدريس في أكاديمية التعليم الفني بالجامعة.	
	✓			هياكل أكاديمية وإدارية مكتملة لأكاديمية التعليم الفني بالجامعة، مدير تنفيذي للأكاديمية	استكمال الهياكل الأكاديمية والإدارية لأكاديمية التعليم الفني بالجامعة.	
	✓			انتظام الدراسة في أكاديمية التعليم الفني بالجامعة.	تفعيل الدراسة في أكاديمية التعليم الفني بالجامعة.	
	✓			موافقة / قرار بإنشاء مركز لمنح رخصة مزاوله المهنة لخريجي التعليم الفني والمهني	حصول الجامعة على الموافقات/القرارات بإنشاء مركزاً لمنح رخصة مزاوله المهنة لخريجي التعليم الفني والمهني	إنشاء مركز بالجامعة لمنح رخصة مزاوله المهنة لخريجي التعليم الفني والمهني
	✓			لائحة معتمدة لمركز منح رخصة مزاوله المهنة	إعداد واعتماد اللوائح الداخلية لمركز منح رخصة مزاوله المهنة لخريجي التعليم الفني والمهني	
	✓			مقر مجهز لمركز منح رخصة مزاوله المهنة	تخصيص وتجهيز مقر لمركز منح رخصة مزاوله المهنة لخريجي التعليم الفني والمهني	
	✓			هيكل أكاديمي وإداري مكتمل لمركز منح رخصة مزاوله المهنة	استكمال الهيكل الأكاديمي والإداري لمركز منح رخصة مزاوله المهنة لخريجي التعليم الفني والمهني	

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
			✓	مدير تنفيذي لمركز منح رخصة مزاوله المهنة		تأهيل الجامعة للحصول على الاعتماد المؤسسي
			✓	منح رخصة مزاوله المهنة لعدد (٥٠) من خريجي التعليم الفني والمهني سنويا	تفعيل مركز منح رخصة مزاوله المهنة لخريجي التعليم الفني والمهني	
			✓	التطور في تأهيل الجامعة للحصول على الاعتماد المؤسسي	تأهيل الجامعة للحصول على الاعتماد المؤسسي	

الغاية السادسة: رفع جاهزية وتنافسية الجامعة واستقلال فرعيها:

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
			✓	تقرير سنوي بأداء الفريق في استيفاء الجامعة لمعايير العالمية.	تشكيل فريق من مختلف كليات الجامعة لاستيفاء المعايير العالمية بشكل مستمر في جهات التقييم المختلفة لضمان التحسين المستمر في ترتيب الجامعة بين الجامعات.	تطوير ترتيب الجامعة في التصنيفات العالمية للجامعات
			✓	خطة معتمدة وفعالة.	إعداد خطة واضحة لمتابعة الممارسات التي تسمح بتميز الجامعة وحصولها على تصنيفات متقدمة بين الجامعات محليًا ودوليًا.	
استقلال جامعة الأقصر في ٢٠١٩م			✓	استقلال الفرع إلى جامعة الأقصر.	استكمال البنية التحتية والقدرة المؤسسية واستكمال الكوادر الأكاديمية الإدارية بفرع الجامعة بالأقصر ليكون جامعة مستقلة.	تأهيل فرعي الجامعة بالأقصر والبحر الأحمر ليكونا جامعتين مستقلتين
استقلال جامعة الغردقة في ٢٠٢٤م			✓	كلية سنوياً.	إنشاء الكليات الـ (٤) الصادر لها قرارات بفرع الجامعة بالبحر الأحمر، وزيادة عددتها، واستكمال البنية التحتية والقدرة المؤسسية واستكمال الكوادر الأكاديمية الإدارية ليكون جامعة مستقلة.	

الغاية السابعة: التوظيف الأمثل للموارد وتنمية الموارد المالية الذاتية للجامعة:

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
		✓		التطور في مطابقة الإنشاءات لمواصفات الجودة	وضع آلية لضمان تصميم وتنفيذ الإنشاءات الجديدة طبقاً للمواصفات الفنية ومعايير الجودة.	ضمان مطابقة الإنشاءات الجديدة

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
		✓		تقرير للدراسة	إجراء دراسة مسحية لمدى ضمان مطابقة المباني والإنشاءات الجامعية للمواصفات الفنية ومعايير الجودة.	المواصفات الفنية ومعايير الجودة
		✓		خطة معتمدة وفعالة	إعداد خطة لإجراء تعديلات على المباني والإنشاءات الجامعية لتتوافق مع المواصفات الفنية ومعايير الجودة ومتابعة تنفيذها.	
		✓		الزيادة في إقامة المشروعات التي تدر دخلاً للجامعة.	إعداد خطة للاستغلال الأمثل للمنشآت والأصول الثابتة في إقامة مشروعات تدر دخلاً للجامعة ومتابعة تنفيذها.	استثمار المنشآت والأصول الثابتة في إقامة مشروعات تدر دخلاً للجامعة.
		✓		جميع لوائح الوحدات ذات الطابع الخاص مطبوعة ومعتمدة	تطوير لوائح المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص	تطوير لوائح المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص
			✓	دليل للوحدات ذات الطابع الخاص	وضع آلية لتحديد اختصاصات ونطاق عمل كل وحدة من المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص وتحقيق التكامل بينها	الطابع الخاص وتسويق الخدمات التي تقدمها
	✓			مدى رضا الأطراف المعنية بالخدمات	رفع جودة الخدمات التي تقدمها المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص	
	✓			تقرير متابعة الوحدات سنوياً	إعداد نظام لمتابعة وتقييم الخدمات التي تقدمها المراكز والوحدات ذات الطابع وأداء العاملين بها	
		✓		عدد المراكز/الوحدات الجديدة التي تقدم خدمات نوعية	استحداث مراكز/وحدات جديدة لتقديم خدمات نوعية يقبل عليها الطلاب وأفراد المجتمع وتدر ربحاً	استحداث وتطوير برامج موجهة للطلاب والمجتمع مدفوعة التكاليف
		✓		جميع البرامج التدريبية التي تقدمها المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص مطبوعة	تطوير البرامج التدريبية التي تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص للطلاب وأفراد المجتمع	
	✓			زيادة نسبة الطلاب الوافدين سنوياً	إعداد خطة متكاملة لجذب ورعاية الطلاب الوافدين من الدول العربية والأفريقية للالتحاق بالبرامج الأكاديمية في الجامعة بالمرحلتين الجامعية والدراسات العليا	جذب المزيد من الطلاب الوافدين من الدول العربية والأفريقية

الغاية الثامنة: تطوير المستشفيات الجامعية وما تقدمه من خدمات متميزة:

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
		✓		خطة معتمدة وفعالة.	إعداد خطة لتوفير الأعداد الكافية من أفراد التمريض والأطباء والعمال والفنيين والكيميائيين والفيزيائيين ومتابعة تنفيذها.	توفير الأعداد الكافية من أفراد التمريض والأطباء والعمال والفنيين والكيميائيين والفيزيائيين.
		✓		خطة معتمدة وفعالة.	إعداد خطة لرفع كفاءة الكوادر الطبية والإدارية والخدمات المعاونة بالمستشفيات الجامعية ومتابعة تنفيذها.	رفع كفاءة الكوادر الطبية والإدارية والخدمات المعاونة بالمستشفيات الجامعية
			✓	التطور في زيادة العدد	زيادة عدد الهيئات والمؤسسات والشركات الخارجية المتعاقدة مع للجامعة للاستفادة من خدمات المستشفيات الجامعية	استحداث مصادر تمويل لتوفير كافة المستلزمات الطبية بالمستشفيات الجامعية
		✓		بيان بالخدمات الجديدة	استحداث خدمات طبية جديدة مدفوعة التكاليف يحتاجها المجتمع بالمستشفيات الجامعية	المستلزمات الطبية بالمستشفيات الجامعية
	✓			دليل للمستشفيات الجامعية وخدماتها	إعداد آلية بالمستشفيات الجامعية للدعاية عن الخدمات المجانية التي تقدمها وجمع التبرعات اللازمة لتوفير المستلزمات الطبية لها	التوسع في الميكنة الإلكترونية للمستشفيات الجامعية
	✓			الزيادة في أعداد الكوادر المدربة	زيادة الكوادر المدربة على تشغيل وصيانة وتطوير نظام ابن سينا لميكنة التعامل بين أقسام المستشفى والأقسام الخدمية الأشعة والمعمل والصيدلية.	الميكنة الإلكترونية للمستشفيات الجامعية
		✓		خطة سنوية ومفعلة	إعداد خطة لصيانة المعدات والأجهزة بالمستشفيات الجامعية، وتوفير الموارد المالية اللازمة لها	تطوير كفاءة المعدات والتجهيزات والمستلزمات الجامعية
		✓		خطة سنوية ومفعلة	إعداد خطة لإحلال وتجديد المعدات والتجهيزات بالمستشفيات الجامعية توفير الموارد المالية اللازمة لها	المستلزمات الجامعية
		✓		خطة سنوية ومفعلة	إعداد خطة لتوفير المستلزمات الطبية بالمستشفيات الجامعية توفير الموارد المالية اللازمة لها	المستلزمات الجامعية

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
		✓		الزيادة في عدد الوحدات الجديدة للخدمات الطبية التخصصية وتطويرها: جراحة الأطفال-جراحة اليد - علاج الألم	إنشاء وتطوير وحدات جديدة للخدمات الطبية التخصصية: جراحة الأطفال-جراحة اليد - علاج الألم	استحداث وحدات جديدة للخدمات الطبية التخصصية وتطويرها

الغاية التاسعة: دعم الأنشطة الطلابية المتنوعة والمشاركة الطلابية الفاعلة:

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
			✓	ورشة عمل أسبوعية بكل كلية	عقد ورش عمل لتنمية قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية في إطار أخلاقي وصحي	تنمية قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية في إطار أخلاقي وصحي
			✓	دراسة معتمدة	دراسة الاهتمامات المتنوعة لطلاب الجامعة في ممارسة الأنشطة الطلابية	الطلابية في إطار أخلاقي وصحي
		✓		عدد (٢) نشاط جديد سنوية بكل كلية	تصميم أنشطة طلابية جديدة مبنية على الاهتمامات المتنوعة لطلاب الجامعة ودعمها وتفعيلها	تنمية قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية في إطار أخلاقي وصحي
		✓		مقر مجهز للبرلمان الطلابي بالجامعة	تخصيص وتجهيز مقر برلمان طلابي بالجامعة	إنشاء برلمان طلابي
		✓		خطة معتمدة ومعلنة بأنشطة البرلمان الطلابي بالجامعة	إعداد خطة معتمدة لأنشطة البرلمان الطلابي بالجامعة وإعلانها	تنمية قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية في إطار أخلاقي وصحي
		✓		دورتين برلمانيتين سنويا	تفعيل البرلمان الطلابي بالجامعة	تنمية قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية في إطار أخلاقي وصحي
		✓		لائحة داخلية للمركز	إعداد واعتماد اللائحة الداخلية لمركز تنمية وتطوير إبداعات الشباب	إنشاء مركز تنمية وتطوير إبداعات الشباب
		✓		قرار بإنشاء المركز	استصدار قرار بإنشاء مركز تنمية وتطوير إبداعات الشباب	تنمية قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية في إطار أخلاقي وصحي
		✓		مقر مجهز للمركز	تخصيص مقر لمركز تنمية وتطوير إبداعات الشباب وتجهيزه	إنشاء مركز تنمية وتطوير إبداعات الشباب
		✓		الزيادة في عدد الكوادر المؤهلة والمدرّبة للعمل بالمركز	تدريب الكوادر المؤهلة للعمل بمركز تنمية وتطوير إبداعات الشباب	تنمية قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية في إطار أخلاقي وصحي
		✓		الزيادة في عدد الطلاب الذين تم تنمية وتطوير إبداعاتهم	تفعيل مركز تنمية وتطوير إبداعات الشباب	تنمية قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية في إطار أخلاقي وصحي

الغاية العاشرة: تصبح الجامعة منارة لتعزيز ثقافة الابتكار واقتصاد المعرفة بالمجتمع:

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
		✓		قرار بإنشاء مركز للنشر والترجمة بالجامعة	استصدار قرار لإنشاء مركز للنشر والترجمة بالجامعة	تنمية قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية في إطار أخلاقي وصحي

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
		✓		لائحة داخلية معتمدة لمركز للنشر والترجمة بالجامعة	إعداد لائحة داخلية مركز النشر والترجمة بالجامعة واعتمادها	إنشاء مركز للنشر والترجمة بالجامعة
		✓		تخصيص مقر مستقل وتجهيزه لمركز للنشر والترجمة بالجامعة	تخصيص مقر مستقل لمركز النشر والترجمة بالجامعة وتجهيزه	
	✓			هيكل إداري مكتمل لمركز للنشر والترجمة بالجامعة	استكمال الهيكل الإداري لمركز النشر والترجمة بالجامعة	
	✓			عقد (٤) دورات متخصصة لتنمية مهارات العمل بالمركز	تدريب الكوادر المؤهلة للعمل في مركز النشر والترجمة بالجامعة	
	✓			نشر وترجمة (٣) أعمال مميزة سنوياً	تفعيل دور مركز النشر والترجمة بالجامعة في تحقيق أهدافه	
	✓			قائمة بالاحتياجات التدريبية في ثقافة الابتكار والمعرفة	إعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية في ثقافة الابتكار واقتصاد المعرفة لدى المجتمع المحيط.	تقديم برامج لغرس ثقافة الابتكار واقتصاد المعرفة بالمجتمع
	✓			عدد (٣) حقائب تدريبية سنوياً	إعداد حقائب تدريبية لغرس ثقافة الابتكار واقتصاد المعرفة بالمجتمع	
	✓			تدريب (١٥٠) متدرب سنوياً ثقافة الابتكار والمعرفة بالمجتمع	عقد برامج تدريبية لغرس ثقافة الابتكار واقتصاد المعرفة بالمجتمع	
	✓			وجود نتائج لأثر البرامج التدريبية في غرس ثقافة الابتكار والمعرفة بالمجتمع	قياس أثر البرامج التدريبية في غرس ثقافة الابتكار واقتصاد المعرفة بالمجتمع	
	✓			لائحة داخلية للمركز .	إعداد واعتماد اللائحة الداخلية لمركز الإبداع التكنولوجي.	إنشاء مركز للإبداع التكنولوجي
	✓			قرار بإنشاء المركز	استصدار قرار بإنشاء مركز الإبداع التكنولوجي	
	✓			مقر مجهزة للمركز	تخصيص مقر لمركز الإبداع التكنولوجي	
	✓			الزيادة في عدد الكوادر المؤهلة والمدرسة للعمل بالمركز	تدريب الكوادر المؤهلة للعمل بمركز الإبداع التكنولوجي	
	✓			الزيادة في عدد الطلاب الذين تم تنمية إبداعاتهم التكنولوجية	تفعيل مركز الإبداع التكنولوجي	
			✓	لائحة داخلية معتمدة لحضانة ريادة الأعمال الابتكارية	إعداد واعتماد اللائحة الداخلية لحضانة ريادة الأعمال الابتكارية	إنشاء حاضنة لريادة الأعمال الابتكارية
			✓	قرار بإنشاء حضانة ريادة الأعمال الابتكارية	استصدار قرار بإنشاء حضانة ريادة الأعمال الابتكارية	
			✓	مقر مجهزة لحضانة ريادة الأعمال الابتكارية	تخصيص مقر لحضانة ريادة الأعمال الابتكارية	

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
			✓	الزيادة في عدد الكوادر المؤهلة والمدرّبة للعمل بحضانة رياض الأعمال الابتكارية	تدريب الكوادر المؤهلة للعمل بحضانة رياض الأعمال الابتكارية	
			✓	الزيادة في عدد الأعمال الريادية المبتكرة من طلاب الجامعة	تفعيل حضانة رياض الأعمال الابتكارية	

الغاية الحادية عشر: تصبح الجامعة بيت خبرة لدراسات التنمية المستدامة:

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	جاري	لم يتم			
			✓	قرار بإنشاء مركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة	استصدار قرار لإنشاء مركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة	إنشاء مركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة وتفعيله لدراسة القضايا التنموية الرئيسية بالمجتمع
			✓	لائحة معتمدة لمركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة	إعداد لائحة داخلية لمركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة واعتمادها	
			✓	مقر مستقل ومجهز لمركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة	تخصيص مقر مستقل وتجهيزه لمركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة	
			✓	هيكل إداري مكتمل لمركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة	استكمال الهيكل الإداري لمركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة	
			✓	فريق مؤهل ومدرب للعمل في مركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة ومدير تنفيذي لمركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة	اختيار وتدريب الفريق المؤهل للعمل في مركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة	
			✓	إعداد عدد (٣) بحوث سنوية في دراسة البيئة والموارد الطبيعية (المياه والطاقة والثروة المعدنية)	تشكيل فريق بحثي متخصص في دراسة البيئة والموارد الطبيعية (المياه والطاقة والثروة المعدنية)، وتفعيله	
		✓		إعداد عدد (٣) بحوث / دراسات سنوية لمثلث التنمية الذهبي	تشكيل فريق بحثي متخصص في بحوث ودراسات مثلث التنمية الذهبي، وتفعيله	
		✓		إعداد عدد (٣) بحوث سنوية في الأراضي وتحديث الزراعة	تشكيل فريق بحثي متخصص في بحوث الأراضي وتحديث الزراعة، وتفعيله	

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	لم يتم	جاري	تم			
		✓		إعداد عدد (٣) بحوث سنويا في بحوث ودراسات التخطيط والتنمية العمرانية المستدامة	تشكيل فريق بحثي متخصص في بحوث ودراسات التخطيط والتنمية العمرانية المستدامة، وتفعيله	
		✓		إعداد عدد (٣) بحوث سنويا في النانو تكنولوجي وتطبيقاته	تشكيل فريق بحثي متخصص في بحوث النانو تكنولوجي وتطبيقاته، وتفعيله	



**ملحق (٤) نتائج التحليل البيئي لعوامل البيئة الداخلية
وعوامل البيئة الخارجية للخطة الإستراتيجية الجديدة
بجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م**

نتائج التحليل البيئي

أولاً: عوامل البيئة الداخلية (نقاط القوة) لجامعة جنوب الوادي:

مصطلحات: التأثير^(*) - الاحتمال^(**) - الأهمية^(***) - الوزن^(****)

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١.	٥٦. استيفاء كليات جامعة جنوب الوادي لمعظم التخصصات الصحية والأساسية والإنسانية.	٨٠,٠٠	٠,٨٠	٦٤,٠٠	٠,٠٠١٤٤
٢.	١٧٨. تمتلك جامعة جنوب الوادي مساحة أراضي كبيرة كافية لتلبية كافة متطلباتها المستقبلية، حيث تقع الجامعة على مساحة ١٠٠٠ فدان مما يساعدها على التوسع والتطور المستقبلي.	٨٠,٠٠	٠,٨٠	٦٤,٠٠	٠,٠٠١٤٤
٣.	١٧٦. تقوم جامعة جنوب الوادي بممارسات لتنمية الموارد الذاتية للجامعة، ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية.	٨٠,٠٠	٠,٧٧	٦١,٣٣	٠,٠٠١٣٨
٤.	٤١٤. يوجد على البوابة الإلكترونية لجامعة جنوب الوادي العديد من التطبيقات الرقمية والمعلومات التي يحتاجها منسوبو الجامعة والمجتمع مثل: نظام الاتصالات الإدارية (مسك) - نظام ابن الهيثم لنتائج الطلاب - مواقع أعضاء هيئة التدريس - منصة التعليم الإلكتروني.	٨٠,٠٠	٠,٧٧	٦١,٣٣	٠,٠٠١٣٨
٥.	٤٤. إنشاء جامعة جنوب الوادي الأهلية من رحم جامعة جنوب الوادي وبرسوم دراسية تنافسية لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للجامعة وبدء الدراسة بها مثل برامج: الطب والجراحة، والعلاج الطبيعي، والحاسبات والمعلومات، والهندسة، والصيدلة، والتمريض، والألسن، والعلوم الإدارية والمالية.	٨٠,٠٠	٠,٧٧	٦١,٣٣	٠,٠٠١٣٨
٦.	١٩٨. يوجد بجامعة جنوب الوادي كوادر بشرية وبنية تحتية في كليات الحاسبات والمعلومات والذكاء الاصطناعي والتربية النوعية والهندسة تساهم في دعم وتطوير التحول الرقمي والبوابة الإلكترونية للجامعة.	٨٠,٠٠	٠,٧٧	٦١,٣٣	٠,٠٠١٣٨
٧.	٢٩٨. دعم البحث العلمي وتحفيز الباحثين من خلال إنشاء جوائز التميز ومشروعات بحثية وخاصة مشروعات الاتحاد الأوروبي أدى إلى تزايد نسبة تزايد نسبة الأبحاث لعضو هيئة التدريس من ٠,٤٥ عام ٢٠٢٠م بحث سنوي لكل عضو هيئة تدريس إلى ١,٠٥ عام ٢٠٢٢م بحث لكل عضو هيئة تدريس تقريباً.	٨٠,٠٠	٠,٧٧	٦١,٣٣	٠,٠٠١٣٨
٨.	٣٠٤. تصدر معظم كليات جامعة جنوب الوادي دوريات علمية ضمن بنك المعرفة، وتشجع الباحثين على الاستفادة منها بشكل كبير.	٧٦,٦٧	٠,٧٧	٥٨,٧٨	٠,٠٠١٣٢
٩.	٣٤١. يتوفر بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بجامعة جنوب الوادي لجان للمراجعة الداخلية، والدعم الفني.	٧٦,٦٧	٠,٧٧	٥٨,٧٨	٠,٠٠١٣٢
١٠.	٤٢٨. تحرص بالجامعة ومؤسساتها ووحداته الإدارية على القيام بدورها في الالتزام البيئي والمجتمعي من خلال تغطية منطقة جنوب الصعيد بالقوافل المجتمعية المتنوعة ولم تقتصر على محافظة قنا فقط	٧٦,٦٧	٠,٧٧	٥٨,٧٨	٠,٠٠١٣٢

(*) التأثير: أثر كل عامل من عوامل القوة على أداء الجامعة، ومدى تحقيقها لأهدافها وذلك بإعطاء كل عامل درجة من ١٠٠ تعكس وزن تأثير العامل.

(**) الاحتمال: احتمال استمرارية أو بقاء كل عامل من عوامل القوة، وذلك في صورة احتمال يتراوح من صفر حتى ١ صحيح.

(***) الأهمية: حاصل ضرب التأثير × الاحتمال.

(****) الوزن Weight: حاصل ضرب التأثير في الاحتمال، ثم قسمة الناتج كل عبارة على مجموع العبارات، ثم ضربه في ٠,٥

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
	بل تمتد الى مناطق حلايب وشلاتين مع الحدود الدولية للسودان الشقيق.				
١١.	٨٦. جميع مباني ومنشآت الجامعة تم ربطها بمركز البيانات بشبكة ألياف ضوئية، وكذلك نظام المراقبة بالكاميرات التلفزيونية بشبكة داخلية مستقلة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
١٢.	٩٢. تعقد الجامعة سنويًا بعض المسابقات الثقافية، والندوات التوعوية والدورات التدريبية، يشارك فيها بعض الطلاب؛ لتعزيز روح الولاء، والانتماء للهوية المصرية، وتنوعها الثقافي.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
١٣.	١٣٨. توجد معايير معتمدة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية موضوعية ومفعلة من خلال آليات شفافة تضمن تكافؤ الفرص.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
١٤.	١٤٥. توجد سياسات وممارسات للتفويض في توزيع السلطات والمسئوليات بالجامعة بما يحقق كفاءة الأداء، ويتم تطبيقها داخل كليات الجامعة وإدارتها.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
١٥.	١٤٦. يوجد نظام اجتماع لميكنة اجتماعات المجالس الحاكمة بالجامعة، وجميع القطاعات، والكليات، والأقسام الأكاديمية.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
١٦.	٢٠١. للجامعة ميزانية مناسبة جزئيًا لشراء الكتب للمكتبة المركزية.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
١٧.	٢٤٠. وجود صفحة في البوابة الإلكترونية للجامعة لتلقي شكاوى الطلاب وتظلماتهم.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
١٨.	٢٥٦. بعض كليات الجامعة لديها إستراتيجية للتدريس، والتعلم تدعم التعلم الذاتي، واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
١٩.	٢٥٨. للجامعة إستراتيجية للتدريس والتعلم تدعم التعلم الذاتي، واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب من خلال وجود برامج للتدريب الميداني بعدد كبير من كليات الجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٢٠.	٢٦٢. توجد لوائح وقرارات معتمدة لضوابط تقييم الطلاب بكليات الجامعة، ووجود مركز تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٢١.	٢٩٣. تمنح الجامعة جوائز سنوية مادية ومعنوية للتميز في النشر العلمي.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٢٢.	٣٣. وجود مشروع إنشاء رابطة لخريجي جامعة جنوب الوادي	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٢٣.	٣٠٠. تنظم الجامعة سنويًا مؤتمرات لشباب الباحثين في مرحلتي الماجستير والدكتوراه في التخصصات الرئيسة: الصحية والأساسية والإنسانية، ووجود مشاركة فعالة من الطلاب في المشاريع البحثية.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٢٤.	٣٠٢. تنتج الجامعة سنويًا عددًا من البحوث العلمية في مختلف المجالات والتخصصات العلمية بها.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٢٥.	٣٦٦. توجد أنشطة للجامعة في مجال الإنشاءات الجديدة باستحداث مباني مدرجات ومراكز، وتوجد أنشطة في صيانة المباني القائمة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٢٦.	٣٦٨. يوجد بالجامعة ميزانية من التمويل الذاتي كافية جزئيًا من خلال الصناديق الخاصة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٢٧.	٣٨١. استحداث خدمات جديدة للإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٢٨.	٤٣٦. يوجد بالجامعة تمثيل للكيانات الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة (وحدة مناهضة العنف ضد المرأة - التضامن الاجتماعي...).	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٢٩.	٤٦٥. تطوير منظومة التفتيش الأمني على البوابات بالجامعة، وإمداد أفراد الأمن بجهاز كشف المعادن.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٣٠.	١١٣. يوجد بالجامعة ممارسات محدودة لتحقيق الإصلاح الإداري، وتحسين كفاءة وفعالية الأجهزة الحكومية.	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٣١.	١٨٨. وجود مركز مجهز بأحدث الإمكانات لخدمات ذوي الإعاقة حسب كود الإتاحة بمصر لتقديم عدد من الخدمات التعليمية، والتأهيلية، والدمج في المجتمع الطلابي.	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٣٢.	٢٦١. وجود نماذج استبيانات بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة يمكن استخدامها لقياس رضا المعنيين عن موارد التعلم التي تخدم البرامج التعليمية المختلفة بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٣٣.	٢٦٣. توجد بالجامعة ضوابط وأدوات لضمان عدالة وموضوعية تقييم الطلاب من خلال نماذج استبيانات الجودة لقياس رضا الطلاب عن عملية التقييم.	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٣٤.	٢٦٤. توجد لوائح وقرارات معتمدة بتشكيل لجنة مكونة من ثلاثة إلى خمسة أعضاء هيئة تدريس لضمان عدالة وموضوعية تقييم الطلاب بكلية الجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٣٥.	٣٣٩. لدى الجامعة مستودع رقمي يتضمن أدوات تقييم أنشطة الجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٣٦.	٣٤٢. تقوم الجامعة بتقييم أنشطتها بصفة دورية باستخدام خطتها الإستراتيجية.	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
٣٧.	٤٧. توجد بجامعة جنوب الوادي ممارسات الاستدامة الاجتماعية من منظومة تكافل، ورعاية صحية واجتماعية مثل: دعم صندوق الرعاية الصحية للعاملين، وأعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠١٢٦
٣٨.	٤٨. قيام جامعة جنوب الوادي بتوجيه قوافل طبية متخصصة لذوي الإعاقة بقرى محافظة قنا بالمشاركة مع مؤسسة حياة كريمة.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠١٢٦
٣٩.	٢١٩. قواعد القبول والتحويل بالجامعة ومعادلة المقررات واضحة، ويتم تطبيقها بشفافية، وتحقق العدالة بنسبة كبيرة، ويتم مراجعتها حسب الحاجة.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠١٢٦
٤٠.	٣٦. تستضيف الجامعة سنويا القوافل الطبية من الدول الأجنبية مما يساعد على إجراء العديد من العمليات المعقدة والكبيرة (مثال: القلب المفتوح).	٧٠,٠٠	٠,٨٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠١٢٦
٤١.	٥٤. حصول الجامعة على مراكز متقدمة في التصنيفات الدولية في جودة التعليم.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠١٢٦
٤٢.	٧١. يوجد بالجامعة عددًا من الطلاب والباحثين المبدعين والنوابغ في مجال الابتكارات المختلفة وريادة الأعمال.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠١٢٦
٤٣.	١٦٦. استحدثت الجامعة عددًا من الجوائز في قطاعات محددة مثل: الموظف المثالي وجائزة التميز الحكومي.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠١٢٦

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٤٤	٢٣٤. توجد بنية تحتية مناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية بالجامعة مثل نادي العلوم، ومسرح الجامعة، والقرية الأولمبية لممارسة الأنشطة الرياضية، كما تتوفر بإدارات رعاية الشباب بالكلية أدوات لممارسة الرياضة مثل الكرات، وطاولات تنس، وكرة السرعة وتتيح مشاركة ذوي الإعاقة فيها.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠١٢٦
٤٥	٤٩. يوجد تعاون بين الجامعة ووزارة التضامن الاجتماعي والمؤسسات الخيرية في إتاحة التكافل الاجتماعي للطلاب الأكثر احتياجاً.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٤٦	٩٣. تقوم الجامعة بممارسات لتعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي مثل القوافل الصحية والتوعية للقرى والمراكز في مجتمع جنوب الصعيد خاصة حلايب وشلاتين وأبو رماد.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٤٧	١٢٨. يوجد تحليل بيئي شامل وموضوعي للجامعة للعام ٢٠١٨م يتضمن وسائل وأدوات متعددة وملئمة.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٤٨	١٧٥. تخصيص موارد الجامعة يتم وفقاً لقواعد/ معايير عادلة وشفافة تراعي الاحتياجات الفعلية للجامعة وتباين التكلفة الفعلية للتعليم في البرامج المختلفة وأعداد الطلاب في كل منها.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٤٩	١٨٠. تم استحداث وإنشاء كثير من المباني بالجامعة الملئمة لطبيعة دورها ونشاطها.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٥٠	١٨٣. توفر المدن الجامعية إقامة آمنة وتوفير وجبات صحية مناسبة للطلاب تكفي احتياجاتهم الغذائية وبأسعار مدعمة جداً.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٥١	١٨٥. تنشر المدن الجامعية ثقافة الشمول المالي، من خلال استخدام الدفع الإلكتروني تيسيراً على الطلاب.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٥٢	٢٩٦. يوجد تطور في عدد البحوث المنشورة لكل عضو هيئة التدريس.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٥٣	٢٩٧. معدل الإنتاج البحثي للجامعة في نمو مستمر، ويتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس حيث زادت الأبحاث المنشورة من ٦٩٨ بحث في عام ٢٠٢١ الي ١١٩١ في عام ٢٠٢٢م.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٥٤	٣١١. وجود تطوير ملحوظ في أعداد المشتركين من المؤسسات التابعة في تنفيذ أنشطة خطة تنمية خدمة وتنمية المجتمع.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٥٥	٣١٥. يوجد بالجامعة مركز تعليم الكبار بهدف تفعيل ومتابعة مشاركة الجامعة في المشروع القومي لمحو الأمية بمحافظات: قنا والأقصر والبحر الأحمر.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٥٦	٣١٨. تقوم الجامعة بدورها في المسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة بتقديم خدمات تلائم طبيعة وبعض احتياجات المجتمع من خلال الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٥٧	٣٦٤. توجد أنشطة للجامعة في مجال الجودة والاعتماد على مستوى المعامل من خلال عقد ورش عمل، ودورات تدريبية لمواصفات الأيزو، واعتماد المعامل لفرق عمل المعامل لزيادة الوعي لديهم بأهمية الحصول على شهادات الجودة والاعتماد للمعامل.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٥٨	٣٦٩. حجم الإنفاق من التمويل الحكومي على التعليم والتعلم بالجامعة كافي جزئياً.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٥٩	٣٧٢. حجم الإنفاق من التمويل الذاتي على البحث العلمي كافي جزئياً لتمويل الأبحاث العلمية بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٦٠	٣٧٤. اعتماد وتفعيل جائزة الجامعة لمقدمي الخدمات المعاونة في دورتها الأولى ٢٠٢٣.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٦١	٤٠٠. وجود ممارسات بالجامعة في أتمتة سياسات وإجراءات قطاع الدراسات العليا.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٦٢	٤٠٧. تنتهج القيادة العليا للجامعة التوسع في تشجير وزراعة مناطق خضراء جديدة.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠١٢١
٦٣	٧٩. يوجد في السنوات الأخيرة تزايد في أعداد القوافل التي تقوم بها الجامعة للمشاركة في الحد من الفقر بجميع أشكاله والقضاء على الجوع، مثل القوافل إلى حلايب وشلاتين.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٦٤	٨٣. توجد ممارسات محدودة بالجامعة لزيادة عدد الخدمات وتطويرها.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٦٥	٢٢٤. وجود ممارسات في الجامعة لتشجيع التداول الطلابي من خلال الأنشطة الطلابية مثل IEEE على مستوى الجمهورية، وطلاب من أجل مصر، وتوجد مجموعة من الشراكات مع جامعات أجنبية.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٦٦	٢٢٦. تساعد الجامعة الطلاب بها للمشاركة على المستوى الإقليمي مثل: مسابقة إبداع.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٦٧	٢٢٨. للجامعة قواعد موقنة ومعلنة فيما يخص حقوق الطلاب ومسئولياتهم، والسلوك القويم داخل الحرم الجامعي	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٦٨	٢٣٣. تنظم الجامعة عديداً من الأنشطة الطلابية القمية والمتنوعة على مستوى كليات الجامعة ومستوى الجامعات المصرية والعربية وتشجع مشاركة ذوي الإعاقة بها.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٦٩	٢٤٣. وجود مشروع تفعيل روابط الخريجين بالجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٧٠	٢٤٧. يوجد اهتمام بالجامعة للتوسع في إنشاء البرامج الأكاديمية المميزة في كليات الجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٧١	٢٥٤. لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد دور فاعل في متابعة تقديم الدعم الفني لمؤسسات الجامعة في توصيف البرامج ومراجعتها.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٧٢	٢٧٦. للجامعة مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لبرامجها من خلال زيادة الإقبال على البرامج التعليمية المتميزة	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٧٣	٣٤٦. قيادة الجامعة داعمة لمناقشة وتداول نتائج التقييم والاستفادة منها في توجيه التخطيط، وصنع القرار.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٧٤	٣٥١. للجامعة قيادة داعمة لضمان الجودة في مؤسساتها التابعة، ومشجعة على استيفاء معايير الجودة والتقدم للاعتماد.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٧٥	٣٨٢. توجد أدوات يتم من خلالها قياس رضا أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٧٦	٣٨٩. تقوم الكليات الحاصلة على الاعتماد المؤسسي بالجامعة مثل الطب، والتربية النوعية، والزراعة بقياس رضا منظمات سوق العمل، والصناعة عن مستوى خريجها.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٧٧.	٤٢٤. توجد خدمات مجانية للتأهيل بمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة مثل: ٤٠ اختبار نفسي أسبوعياً، و ٣٠ جلسة تأهيل أسبوعياً.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٧٨.	٤٥٤. ظهور الجامعة في جميع التصنيفات الخاصة بالتنمية المستدامة بمراتب جيدة، وحصول الجامعة على رصيد أعلى من المعدل الدولي في بعض أهداف التنمية المستدامة في مجال بحوث الطاقة النظيفة المتجددة.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٧٩.	٨. توجد خطة لتطوير البنية التنظيمية للجامعة تحقق المرونة والاستجابة، وجودة التعليم.	٧٠,٠٠	٠,٧٧	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٨٠.	١٣. توجد آلية موحدة لقبول الطلاب بالجامعة من خلال مكتب التنسيق بالمجلس الأعلى للجامعات، ووجود ممارسات بالجامعة لتطوير سياسات ونظم القبول بالمؤسسات التعليمية.	٧٠,٠٠	٠,٧٧	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٨١.	٣٥. إصدار دليل الممارسة المهنية لجامعة جنوب الوادي.	٧٠,٠٠	٠,٧٧	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٨٢.	١٢٤. رسالة الجامعة تعكس دورها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية.	٧٠,٠٠	٠,٧٧	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٨٣.	١٢٥. تتفق رسالة الجامعة مع التوقعات القومية والمجتمعية.	٧٠,٠٠	٠,٧٧	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٨٤.	١٢٧. توجد خطة إستراتيجية للجامعة ٢٠١٩-٢٠٢٣م معتمدة، وشارك في وضعها الأطراف المعنية، وتتوافق مع أهداف التنمية المستدامة.	٧٠,٠٠	٠,٧٧	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٨٥.	٢٥٥. يوجد بالجامعة نظام للجودة الداخلية.	٧٠,٠٠	٠,٧٧	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٨٦.	٣٣٧. يقوم مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بزيارات مراجعة داخلية لكليات وبرامج الجامعة التي يتم تأهيلها للتقدم للاعتماد.	٧٠,٠٠	٠,٧٧	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٨٧.	٣٤٣. قيادة الجامعة تعرض، وتناقش، وتعتمد موضوعات الجودة في مجلس الجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٧٧	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٨٨.	٤٣. يوجد على البوابة الإلكترونية للجامعة عدد ٢٧ خدمة إلكترونية متكاملة التطبيقات، ساهمت بشكل كبير في حصول جامعة جنوب الوادي على المركز الثاني في مسابقة التحول الرقمي على مستوى ال جمهورية ٢٠١٩، وكذلك حصول موقع الجامعة على المركز الثالث في مسابقة أفضل جامعة على مستوى الجمهورية عام ٢٠٢١م.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٨٩.	٨٢. تقدم الجامعة من خلال المستشفيات الجامعية عديداً من الخدمات الصحية ذات الجودة لأبناء المجتمع المحيط، كما تنظم عديداً من القوافل الصحية إلى قرى ومراكز المجتمع المحيط بمحافظات قنا والأقصر والبحر الأحمر مثل حلايب وشلاتين وأبو رماد.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٩٠.	١٣٦. مسئوليات وصلاحيات المجلس الحاكم بالهيكل التنظيمي المعلن في الجامعة واضحة، وكذلك العلاقة المنظمة للمجالس واختصاصات كل منها موثقة.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٩١	١٤٣. توافر نماذج استرشادية لمؤشرات وممارسات لتقييم أداء القيادات في بعض الجامعات المصرية المعتمدة بالإضافة إلى أدلة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٩٢	١٧٤. توجد بالجامعة آلية للتوزيع المتوازن لموازنة الجامعة على أنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ويراعي الاحتياجات الفعلية لهذه الأنشطة وفق الموازنة المتاحة.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠١٢١
٩٣	٢٢٥. الجامعة تشجع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفر آليات هـ من خلال عقد مجموعة من الشراكات مع الجامعات الأوروبية (الايراسيموس).	٨٠,٠٠	٠,٦٧	٥٣,٣٣	٠,٠٠١٢٠
٩٤	٣٨. يوجد بالجامعة برنامج التقارير الإحصائية المأخوذة فكرته من المجلس الأعلى للجامعات، حتى يسهل التواصل مع الكليات للحصول على الإحصائيات بسهولة ويسر.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
٩٥	٥٢. تلتزم الجامعة بإعداد تقرير عن معدل الأداء بها وفق خطط التنمية المحلية.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
٩٦	٥٣. تشكيل فريق تصنيف الجامعة من أعضاء هيئة التدريس المتميزين لمتابعة موقفها من التصنيفات الدولية.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
٩٧	٥٧. حصول كليات الزراعة، والطب، والتربية النوعية بالجامعة على الاعتماد المؤسسي، وحصول برنامج قسم علم النفس بكلية الآداب بقنا على الاعتماد البرامجي.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
٩٨	١١٥. تخطو الجامعة خطوات متسارعة نحو التحول الرقمي في نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
٩٩	١١٧. تلتزم الجامعة بتطبيق اللوائح والقوانين، والشئون القانونية، والمجالس التأديبية في ممارساتها تحقيقاً للمساءلة، وسيادة القانون.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٠٠	١٢٢. توقيع عدة بروتوكولات تعاون؛ لتعزيز الشراكة بين الجامعة وعدد من الجهات الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني، ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في البحوث الدولية المشتركة مع أجنبي.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٠١	١٥١. حرص إدارة الرقابة الداخلية بالجامعة على التعامل بالقوانين واللوائح لضمان الشفافية وعدم الانحياز حيال فحص الموضوعات.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٠٢	١٦٩. توجد ممارسات بالجامعة لتمييز العاملين ذوي الكفاءة عن طريق تشجيعهم وإلحاقهم في أنشطة ومهام بمكافآت مالية إضافية.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٠٣	١٧١. توجد استثمارات تقيس رضا العاملين بالجامعة مصممة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم واضحة البنود، وتقيس الأداء بشفافية.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٠٤	١٧٢. وجود بعض الكليات بالجامعة التي ترصد، وتتابع مستوى رضا العاملين بها مثل: كلية الطب، والتربية النوعية، والزراعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٠٥	١٧٧. موقع الجامعة الجغرافي ملائم للمحافظات التي تخدمها حيث يوجد مقر الجامعة في محافظة قنا ذات البيئة الزراعية وذات الظهير الصحراوي في محور المثلث الذهبي، وتتوسط جامعة جنوب الوادي محافظات الصعيد: أسبوط وسوهاج شمالاً، والأقصر وأسوان جنوباً. البحر الأحمر شرقاً والوادي الجديد غرباً.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٠٦	١٧٩. تنظيم مباني الجامعة والوحدات التابعة لها يتيح فرص وجود بيئة عمل محفزة.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٠٧	١٨٦. وجود المدن الجامعية في مكان قريب من كليات الجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٠٨	١٩٠. تم تأمين جميع المباني بالجامعة بأجهزة إطفاء حريق بودة كيميائية جافة، وموزعة على جميع الأدوار، والقاعات، والمعامل والمخازن.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٠٩	١٩٢. تم تركيب وتشغيل أجهزة إنذار ببعض المباني بالجامعة واستكمال العمل مع الدفاع المدني لبقية المباني.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١١٠	١٩٤. توجد خطة سنوية وفق احتياجات الكليات والإدارات لصيانة وتنمية البنية الأساسية، والمرافق بالجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١١١	١٩٥. وجود وسائل اتصال نظم تكنولوجية ملائمة لبعض أنشطة الجامعة مثل: نظام مسك للاتصالات الإدارية بالجامعة - الإدارة الإلكترونية لقاءات التدريس والامتحانات - فحص الانتحال العلمي - نظام الإعارة - نظام مرافق الزوج/الزوجة - استراحات الجامعة - حجز الوجبات.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١١٢	٢٠٩. يوجد بروتوكولات تعاون للاستعانة بخبرات خارجية محلية ودولية، لتنوع وإثراء المناخ الأكاديمي.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١١٣	٢١٢. يخدم نظام الابتعاث الجامعة في تحقيق رسالتها ورؤيتها.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١١٤	٢٢٠. توجد منظومة إلكترونية بالجامعة ملائمة لتيسير وتنظيم الالتحاق والتسجيل مثل: نظام ابن الهيثم يسهل عملية التسجيل، والالتحاق، ومعرفة النتائج.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١١٥	٢٢٣. تستقبل الجامعة طلابها وفق الترشيح من مكتب تنسيق القبول بوزارة التعليم العالي.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١١٦	٢٢٩. وجود مبادرات في بعض الكليات خاصة بتكريم الطلاب المتميزين أكاديميًا، ودعم الطلاب المتعثرين.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١١٧	٢٣١. وجود دليل لسياسات القبول لذوي الإعاقة بالجامعة	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١١٨	٢٤٢. وجود وحدة إدارة للخريجين بالجامعة ووحدة بكل كلية أيضًا.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١١٩	٢٦٠. يوجد بالجامعة مركز دعم وتطوير ونقل التكنولوجيا (TICO)	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٢٠	٢٦٥. وجود مركز تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات بالجامعة ووجود نظام تصحيح إلكتروني للاختبارات MCQ يضمن عدالة وموضوعية تقييم الطلاب.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٢١	٢٦٨. استحداث دليل الجامعة لسياسات واجراءات شئون التعليم والطلاب.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٢٢	٢٧٠. وجود هيئة قومية لمراجعة شهادات تخرج الطلاب الثبوتية والتأكد من صحة بياناتها.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٢٣	٢٨١. زيادة معدل النشر الدولي بالجامعة خلال السنوات الأخيرة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٢٤.	٢٨٩. تقدم الجامعة دورات عن أخلاقيات البحث العلمي بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٢٥.	٣٠٥. توجد أبحاث تطبيقية تساعد في الكشف عن الموارد الطبيعية.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٢٦.	٣٠٧. يتم تحديد الاحتياجات السنوية للمجتمع والبيئة وفق اقتراحات الكليات، والتكليفات الوارد من وزارة التعليم العالي.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٢٧.	٣٠٨. توجد خطة سنوية يتم اعتمادها من مجلس خدمة المجتمع وتنمية البيئة موجهة للاحتياجات الفعلية وتعكس الأولويات القومية في هذا المجال مثل توجيه القوافل الخدمية إلى قرى ومراكز من محافظات قنا والأقصر والبحر الأحمر.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٢٨.	٣١٠. تصدر الجامعة تقريرًا سنويًا عن إنجازات قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة، ويتم إرساله للجهات المعنية.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٢٩.	٣١٣. يوجد بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة أربع إدارات: خدمة المجتمع - المشروعات البيئية - الوحدات ذات الطابع الخاص - المؤتمرات، تابعة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة، ويوجد بالكليات وكلاء ولجان لخدمة المجتمع وتنمية البيئة، ويوجد عديد من المراكز والوحدات.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٣٠.	٣٢٦. للجامعة قيادة أكاديمية وإدارية خبيرة وداعمة لسياسات ضمان الجودة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٣١.	٣٤٧. تبني الجامعة لسياسات اتخاذ الإجراءات التصحيحية في مسارات التطوير.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٣٢.	٣٥٥. يوجد بالجامعة مركز لضمان الجودة والتأهيل للاعتماد لدعم الكليات للتقدم للاعتماد، واعتماد كليات الزراعة، والطب، والتربية والنوعية.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٣٣.	٣٦٢. يوجد نظام معتمد للعمل بقطاع شؤون الأيزو التابع لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة مسئول عن دعم وتأهيل معامل الجامعة المختلفة للحصول على شهادات الأيزو ذات الصلة.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٣٤.	٣٨٦. يوجد بالمستشفيات الجامعية مكتب خدمة المواطنين من أفضل المكاتب التي تتعامل مع شكاوى المرضى ومتابعتها لتقديم خدمة طبية متميزة لهم، مما ينعكس على زيادة رضا عملاء المستشفيات الجامعية عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٣٥.	٣٨٨. وجود مشاركة مجتمعية من جهات مانحة لإنشاء وحدات، وإضافة خدمات طبية في المستشفيات الجامعية مثل مستشفى الإصابات والطوارئ (المرزوقي)، وإنشاء وحدة مناظير الجهاز الهضمي بتمويل من الجهات المانحة محليًا.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٣٦.	٣٩٥. توجد أدوات لقياس مستوى أداء العمليات الداخلية بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٣٧.	٤٠٥. وجود سياسة معتمدة بالمستشفيات الجامعية للتخلص الآمن من النفايات الطبية والخطرة، ووجود تعاقد مع بعض الشركات للتخلص الآمن من النفايات الطبية والخطرة المتخصصة في هذا الشأن.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٣٨.	٤١٧. قامت الجامعة بإنشاء عديد من الجوائز لمختلف فئات الجامعة مثل: جائزة القيادي الإداري المثالي - جائزة القيادي الأكاديمي المثالي - جائزة الموظف المثالي - جائزة مقدم الخدمات المعاونة المثالي - أفضل كلية - جائزة أفضل وحدة أو مركز - جائزة التميز في التدريس - جائزة التميز في النشر العلمي، وجائزة أفضل برنامج أكاديمي - جائزة أفضل إدارة مركزية - جائزة أفضل إدارة - جائزة أفضل قسم أكاديمي ، كما يوجد على البوابة الإلكترونية للجامعة نظام تقييم لجميع الموظفين وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٣٩.	٤٢٦. تدريب ما يقارب من ٨٥% من الطلاب ذوي الإعاقة بالجامعة على التطبيقات التكنولوجية الحديثة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٤٠.	٤٣١. وجود قاعدة بيانات وموقع خاص بالطلاب ذوي الإعاقة على البوابة الإلكترونية للجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٤١.	٤٣٢. وجود بعض المباني بالمستشفيات الجامعية مزودة بممرات تراعي سهولة وصول ذوي الاحتياجات الخاصة وحصولهم على الخدمات الطبية.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٤٢.	٤٣٨. إبرام بروتوكول تعاون بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٤٣.	٤٤٨. تبني الجامعة لسياسات عدم التمييز ضد المرأة وذوي الإعاقة التي تصدرها الدولة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٤٤.	٤٥٣. ظهور الجامعة في التصنيف العربي والاستدامة العالمي في تصنيف QS للجامعات.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٤٥.	١٣٥. يوجد بالجامعة توصيف وظيفي معلن ويحقق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات ويستخدم في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٤٦.	١٨٤. توجد مساحات أراضي واسعة بحرم الجامعة يمكن الاستفادة منها في إنشاء مدن جامعية جديدة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٤٧.	٢٠٦. وجود نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة في سن الشباب، ووجود نخبة منهم في بعض التخصصات المعرفية والتطبيقية والعلمية والقادرين على دعم قدرة الجامعة على التميز والمنافسة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٤٨.	٢٩٤. تقدم الجامعة سلفاً بحثية، تعتمد لكل كلية بناء على عدد البحوث المنشورة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٤٩.	٢٩٥. وجود زيادة سنوية في عدد المشاريع الممولة من الجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٥٠.	٣٧٧. يتم قياس مستوى رضا الطلاب عن بعض الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٥١.	٤٣٥. إنشاء وحدة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠١١٥
١٥٢.	٥١. يوجد بجامعة جنوب الوادي فرع للجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني.	٧٦,٦٧	٠,٦٧	٥١,١١	٠,٠٠١١٥

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٥٣	٥٥. تنوع البرامج التعليمية المتميزة التي تقدمها الجامعة مثل: نظم المعلومات الجغرافية، الصيدلة الإكلينيكية، الترجمة من وإلى الإنجليزية، معلم العلوم والرياضيات باللغة الإنجليزية.	٧٦,٦٧	٠,٦٧	٥١,١١	٠,٠٠١١٥
١٥٤	٦٠. وجود الجامعة في موقع جغرافي متميز بالقرب من المناطق السياحية في محافظات الأقصر والبحر الأحمر يمكن الاعتماد عليه في استحداث برامج دولية بالجامعة يقبل عليها الطلاب الوافدون.	٧٦,٦٧	٠,٦٧	٥١,١١	٠,٠٠١١٥
١٥٥	٧٣. يوجد بالجامعة مركز دعم وتطوير ونقل التكنولوجيا (TICO).	٧٦,٦٧	٠,٦٧	٥١,١١	٠,٠٠١١٥
١٥٦	٢٢٧. بالجامعة نظام فعال ومؤمن لتسجيل بيانات الطلاب ونتائج تقييمهم مثل: نظام ابن الهيثم للنظام الأكاديمي -نتائج الطلاب - التقدم للدراسات العليا -نتائج الدراسات العليا.	٧٦,٦٧	٠,٦٧	٥١,١١	٠,٠٠١١٥
١٥٧	٢٣٢. وجود نصوص ولوائح تنص على تمثيل الطلاب في المجالس واللجان ذات الصلة مثل تمثيل الطلاب في مجلس الجودة ومجلس ومؤتمر القسم حال دراسة موضوع يهم الطلاب بشكل مباشر.	٧٦,٦٧	٠,٦٧	٥١,١١	٠,٠٠١١٥
١٥٨	٣٣١. توافر دليل لنظام الجودة الداخلي للجامعة من إعداد مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة.	٦٦,٦٧	٠,٧٧	٥١,١١	٠,٠٠١١٥
١٥٩	٣٣٥. بالجامعة فريق من المدربين المؤهلين بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد.	٦٦,٦٧	٠,٧٧	٥١,١١	٠,٠٠١١٥
١٦٠	٤٤٢. حرص الجامعة على ضمان تمثيل المرأة في قطاعات الجامعة المختلفة.	٧٦,٦٧	٠,٦٧	٥١,١١	٠,٠٠١١٥
١٦١	١. تتبنى الجامعة معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لمسايرة المعايير العالمية.	٨٠,٠٠	٠,٦٣	٥٠,٦٧	٠,٠٠١١٤
١٦٢	٨٥. توجد بالجامعة ممارسات لإثراء الحياة الثقافية مثل: الأسبوع البيئي، والندوات والملتقيات، وأسبوع الشباب الجامعي.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٦٣	١٢٠. بالجامعة مركز للمعلومات والبيانات مزود بأجهزة حماية حديثة، وكذلك نظام نسخ احتياطي للبيانات.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٦٤	١٢١. تطور ظهور اسم جامعة جنوب الوادي وجهورية مصر العربية في تصنيف معظم التخصصات العلمية بمختلف التصنيفات الدولية من خلال زيادة إنتاج البحوث العلمية، والمشاركة في جميع المحافل الدولية.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٦٥	١٧٣. للجامعة مواردها المالية السنوية التي تمكنها من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٦٦	٢٤٥. وجود تنوع في البرامج التعليمية التي تقدمها الجامعة من حيث تواجد عدد من التخصصات الصحية، والإنسانية، والأساسية.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٦٧	٢٤٩. يوجد بالجامعة برامج أكاديمية مستحدثة / مميزة جديدة في بعض الكليات.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٦٨	٢٥٠. للجامعة خطة سنوية للدراسات العليا تخدم رسالتها وأهدافها، شاركت في وضعها المؤسسات التابعة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٦٩	٢٥٢. توجد توصيفات وتقارير لكثير من برامج الجامعة معتمدة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٧٠.	٢٧٢. الرسائل العلمية بالدراسات العليا في الجامعة تدرج في قواعد بيانات متاحة للباحثين والمعنيين.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٧١.	٢٨٤. توفر الجامعة السلف والمشاريع البحثية.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٧٢.	٢٨٦. يتم في الجامعة إعلام الكليات والأقسام بالخطة البحثية (الخمسية) في تعيين المعيد.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٧٣.	٣٢٢. وجود بيانات لتواصل المجتمع الأكاديمي المحلي والإقليمي والدولي، والمجتمعات المهنية مع الجامعة معلنة على صفحة القطاع على البوابة الإلكترونية للجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٧٤.	٣٢٤. توافر مستودع رقمي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة يتضمن استبانات معتمدة لقياس آراء المجتمع.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٧٥.	٣٣٨. يوجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة دليل لمؤشرات الأداء على مستوى البرامج والكليات والجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٧٦.	٣٥٠. تنفيذ دورات رفع القدرات لمنسوبي الجامعة في مجال الجودة بالتعاون مع الهيئة القومية لضمان الجودة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٧٧.	٣٥٦. يوجد بالجامعة مركز لضمان الجودة والاعتماد لدعم برامجها للتقدم للاعتماد، واعتماد برنامج علم النفس بكلية الآداب.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٧٨.	٣٨٧. استحداث خدمة رقمنة الحجز الإلكتروني بالعيادات الخارجية ممكن؛ ييسر وصول المنتفعين للخدمة بالشكل اللائق ودون عناء وباستخدام الرقمنة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٧٩.	٣٩١. توجد خطط تنفيذية معتمدة ومعلنة للمهام في بعض الوحدات الإدارية بالجامعة والكليات مثل كلية الطب، والتربية النوعية، والزراعة (نفذ).	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٨٠.	٣٩٢. توجد ممارسات لمراجعة الخطط التنفيذية في الوحدات الإدارية وبعض الكليات مثل كلية الطب والتربية النوعية والزراعة (راجع).	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٨١.	٣٩٧. توجد ممارسات لتحسين العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية لتحسين الأداء ووضع قواعد للتحفيز والإثابة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٨٢.	٣٩٨. حصول تطبيق مسك للاتصالات الإدارية على المركز الثالث في جائزة مصر للتميز الحكومي عام ٢٠٢٣م.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٨٣.	٤٠٢. التوسع في تصميم التطبيقات الرقمية بالجامعة وتفعيلها.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٨٤.	٤٠٣. يوجد انخفاض في استهلاك الجامعة من الكهرباء في السنوات الثلاثة الأخيرة حيث بلغ في عام ٢٠٢١م عدد ٣٣٣١٣٥٩٩ كيلو وات بمبلغ تسعة وعشرين مليوناً وأربعمئة وسبعة آلاف وتسعمائة وخمسة وثمانين جنيهاً، وفي عام ٢٠٢٢م بلغ عدد ٢٢٦٩٠٠٩٨ كيلو وات بمبلغ أربعة وعشرين مليوناً ومائة وأربعة وعشرين ألفاً وأربعمئة وأربعة وثلاثين جنيهاً، وفي عام ٢٠٢٣م بلغ عدد ١٩١٣٩٨١٨ كيلو وات بمبلغ ستة وعشرين مليوناً وسبعمائة ألف وأربعمئة وعشرة جنيهاً.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٨٥	٤٠٤. تتأسس الجامعة المجلس العربي للأنشطة الطلابية مما يساعد على إقامة العديد من الأنشطة الطلابية لطلاب الجامعات المصرية والعربية.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٨٦	٤١٦. يوجد على البوابة الإلكترونية للجامعة دليل محدث ومعتمد ومعلن للخدمات الحكومية بالجامعة	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٨٧	٤١٩. وجود خطة معتمدة ومفعلة بالإدارة العامة لرعاية الطلاب بالجامعة لتنفيذ ندوات توعية لطلاب الجامعة حول مخاطر الفساد وآليات مكافحته.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٨٨	٤٢٠. تدريس مكافحة الفساد بجميع كليات الجامعة مقررات: حقوق الإنسان ومكافحة الفساد وقضايا مجتمعية.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٨٩	٤٢٢. تنظم الجامعة من الأنشطة العامة والمتخصصة لذوي الإعاقة مثل تمثيل ذوي الإعاقة باتحاد طلاب الكليات والجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٩٠	٤٤٧. تبني الجامعة لبرامج تدريبية على مكافحة الفساد والتميز ضد المرأة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٩١	٤٥٩. توجد آلية لدى الأمن الجامعي لتنظيم دخول الطلبة والعاملين والزوار إلى حرم الجامعة على مدار الساعة	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٩٢	١٢٩. وجود مركز للتخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل بالجامعة، وكوادر مؤهلة لإجراء التحليل البيئي الشامل والموضوعي، ويستخدم في إجراءات وسائل وأدوات متعددة وملائمة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٩٣	١٣٠. للجامعة أهداف إستراتيجية معلنة وواضحة الصياغة، ومبنية على التحليل البيئي، وقابلة للقياس والتحقق في المدى الزمني بالخطة الإستراتيجية للجامعة (٢٠١٩-٢٠٢٣).	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٩٤	١٣١. الخطط التنفيذية بالخطة الإستراتيجية للجامعة تتضمن الأنشطة التي تحقق الأهداف الإستراتيجية، ومسئولية التنفيذ، والجدول الزمني، ومؤشرات الأداء، وتعكس أولويات تنفيذ الأنشطة وتسلسلها المنطقي.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٩٥	١٨١. تمتلك الجامعة مساحات كبيرة مظللة على المجتمع الخارجي، يمكن استثمارها بإنشاء مشاريع تعمل على زيادة إيرادات الجامعة واستخدامها في رفع كفاءة المباني التعليمية.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٩٦	١٨٢. توفر الجامعة أماكن كافية ومجهزة جزئياً لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة مثل ملاعب كرة القدم، وكرة الطائرة، والصالات الرياضية للألعاب المختلفة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٩٧	١٨٩. توجد إدارة مستقلة للأمن والسلامة بالجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٩٨	١٩٣. توجد بالجامعة برامج لتوعية طلاب الكليات عن طريق الجودة، وبعض وحدات إدارة الأزمات والكوارث بالجامعة	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
١٩٩	١٩٦. للجامعة موقع إلكتروني به مواقع لجميع القطاعات، والكليات، والإدارات، والمراكز، والتطبيقات الرقمية للخدمات التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع، ويتم تحديثها دورياً، وتخدم الأطراف المعنية المختلفة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
٢٠٠	١٩٩. وجود مكتبة مركزية في بدروم كلية الحاسبات والمعلومات ملائمة جزئياً للأنشطة والبرامج المقدمة بالجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٢٠١	٢١٤. توجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة معايير موضوعية لاختيار أعضاء هيئة التدريس القائمين بتدريس المقررات في كل برنامج.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
٢٠٢	٣٠٣. تعقد الجامعة مؤتمرات دورية سنوياً، يشارك فيها أساتذة وأعضاء هيئة تدريس، وباحثون من جامعات محلية ودولية، وتكون متاحة للجميع محلياً وعالمياً.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
٢٠٣	٣٧١. حجم الإنفاق من التمويل الحكومي على أنشطة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة كافي جزئياً، ويغطي عدداً من أنشطة القطاع.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
٢٠٤	٣٩٩. وجود تطبيقات متميزة بالجامعة في تحسين العمليات والإجراءات (تطبيق اجتماع-تطبيق عدالة).	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
٢٠٥	٤٣٣. قامت الجامعة بتنفيذ مبادرات خاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة مثل: المشاركة في جائزة التميز الحكومي لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة في دورتها الأولى ٢٠٢٢م.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠١١٠
٢٠٦	٣٤. استحداث جائزة خريج جامعة جنوب الوادي المتميز.	٦٦,٦٧	٠,٧٣	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٠٧	٣٧. يوجد بالجامعة إدارة للتحويل والمعلومات تُعد مصدراً أساسياً للإحصائيات والبيانات والمعلومات للجهات الداخلية والخارجية وهذا يضعها في مصدر قوة وضرورة التركيز على التطور باستمرار.	٦٦,٦٧	٠,٧٣	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٠٨	٢٠٥. زادت نسبة ترقى أعضاء هيئة التدريس المتميزين بكل كليات الجامعة.	٦٦,٦٧	٠,٧٣	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٠٩	٢٠٧. يوجد تطور ملحوظ في أعداد درجات أعضاء هيئة التدريس الممنوحة سنوياً لعدد كليات الجامعة، وعدد الطلاب.	٦٦,٦٧	٠,٧٣	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢١٠	٢١١. توجد بعض البرامج للتنمية المهنية مبنية على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة في عدد قليل من الكليات مثل: كليات الطب، والتربية النوعية، والزراعة.	٦٦,٦٧	٠,٧٣	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢١١	٢١٣. يوجد دليل نظام البعثات بالجامعات معتمد ومحدث بشكل دوري.	٦٦,٦٧	٠,٧٣	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢١٢	٢١٥. توجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة نماذج استبانات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	٦٦,٦٧	٠,٧٣	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢١٣	٣١٤. توجد بالجامعة وحدات / مراكز / لجان) مختصة بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة مثل: خدمة المجتمع - المشروعات البيئية - الوحدات ذات الطابع الخاص - المؤتمرات.	٦٦,٦٧	٠,٧٣	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢١٤	٣١٧. تقوم الجامعة بممارسات لتوجيه سياساتها وآليات عملها، لدعم التنمية المستدامة مثل توجيه الأنشطة البحثية والتعليمية نحو المثلث الذهبي.	٦٦,٦٧	٠,٧٣	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢١٥	٣١٩. توجد بالجامعة مشاركة الأطراف المجتمعية في بعض مجالس الكليات.	٦٦,٦٧	٠,٧٣	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢١٦	٤٠٨. تعاون الإدارة العليا للجامعة مع إدارة الحدائق وحرصهم على إظهار الجامعة في مظهر جمالي.	٦٦,٦٧	٠,٧٣	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٢١٧.	٤١١. بلغ معدل تطوير البنية التحتية وبيئة العمل للوحدات في الجامعة نسبة ٧٤,٦% وفقًا لخطة التطوير المستهدفة في عام ٢٠٢٣م.	٦٦,٦٧	٠,٧٣	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢١٨.	٤١٢. توجد خطة معتمدة في قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة لعقد عدد من البرامج التدريبية التي تتضمن مكون مكافحة الفساد لأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والجهاز الإداري.	٦٦,٦٧	٠,٧٣	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢١٩.	٢٩. وجود بروتوكولات اتصال بين جامعات الأقاليم وفق مذكرة التفاهم بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد برعاية المجلس الأعلى للجامعات.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٢٠.	٤٦. زيادة عدد الدورات التدريبية التي تستهدف تحقيق الاستدامة الاجتماعية للجامعة بتنمية الموارد البشرية بالتأهيل والتدريب من خلال مراكز التدريب ومركز التدريب الوظيفي.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٢١.	٦٣. زيادة عدد البحوث الدولية بالجامعة لأعضاء هيئة التدريس طبقاً لمؤشرات قواعد البيانات.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٢٢.	٩٥. توجد بالجامعة بعض الممارسات لتحقيق نمو اقتصادي مرتفع واحتوائي ومستدام مثل: إنشاء الجامعة الأهلية كنزاع استثماري وكذلك المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص، والخدمة المميزة بمقابل في المستشفيات الجامعية.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٢٣.	١٠٣. وجود مراكز للتدريب تقدم بعض الخدمات للاستثمار في البشر، وبناء قدراتهم الإبداعية مثل مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس القيادات، ومركز التطوير الوظيفي، ومركز كرياتيفيا بالتعاون مع وزارة الاتصالات.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٢٤.	١٣٣. يوجد هيكل تنظيمي إداري معتمد بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٢٥.	١٣٩. تنظم الجامعة دورة بعنوان تنمية مهارات القيادات للمتقدمين لشغل منصب عميد كلية.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٢٦.	١٤٠. تتبنى الجامعة سياسات تقييم أداء القيادات الجامعية الصادرة من المجلس العلى للجامعات.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٢٧.	١٤٤. توجد وثيقة لسياسات الجامعة معتمدة ومعلنة ومفعلة.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٢٨.	١٦٣. وجود أماكن وكوادر لعملية التدريب بالجامعة ملائمة لتغطية كل التدريبات المطلوبة.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٢٩.	١٦٨. توجد استمارات تقييم العاملين بالجامعة مصممة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم واضحة البنود وتقيس الأداء بشفافية.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٣٠.	١٧٠. توجد أدوات يتم من خلالها قياس رضا العاملين بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٣١.	١٩٧. يوجد بالجامعة فريق مدرب يشرف على البوابة الإلكترونية، ويتابع تحديثها وصيانتها.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٣٢.	٢٢١. توجد بالجامعة قواعد وإجراءات للتسجيل والإشراف في الدراسات العليا محددة ومعلنة.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٢٣٣.	٢٣٠. تتبع الجامعة سياسة الدمج لدعم ذوي الإعاقة في المجتمع الطلابي.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٣٤.	٢٣٥. توجد لائحة معتمدة ومعلنة تتضمن آليات ضمان نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص فيها.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٣٥.	٢٤١. توجد بالكليات صناديق لتلقي الشكاوى ولجان لفحص الشكاوى مع عمل الإجراءات التصحيحية، واتخاذ الإجراء المناسب، ثم عرض ذلك على مجلس الكلية.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٣٦.	٢٤٨. توجد للجامعة سياسة وآليات لاستحداث برامج أكاديمية جديدة، وتطوير البرامج القائمة.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٣٧.	٢٩٩. وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم أبحاث رصينة منشورة في مجلات لها معامل تأثير مرتفع.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٣٨.	٣٠١. توجد بالجامعة أنشطة للتوعية بحقوق الملكية الفكرية وتطبيقها، وتوجد لوحات استرشادية ببعض الكليات عن حقوق الملكية الفكرية.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٣٩.	٣٠٦. توجد بعض المشاريع البحثية الممولة من أكاديمية البحث العلمي والاتحاد الأوروبي.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٤٠.	٣٦٧. حجم ميزانية الجامعة من التمويل الحكومي كافي جزئياً ويغطي جزئياً احتياجات الجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٤١.	٣٧٠. حجم الإنفاق من التمويل الحكومي على البحث العلمي بالجامعة كافي جزئياً.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٤٢.	٣٧٥. توافر مستودع رقمي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة يتضمن استبيانات معتمدة لقياس الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات المعاونة.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٤٣.	٣٨٠. توافر مستودع رقمي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة يتضمن استبيانات معتمدة لقياس رضا الإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٤٤.	٤٠٦. وجود إدارة تسمى إدارة سلامة المرضى لمتابعة التخلص الآمن من النفايات الطبية والخطرة بالمستشفيات الجامعية.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٤٥.	٤٤٦. وجود انخفاض على مستوى الجامعة في نسبة السيدات اللاتي يتعرضن للعقوبات التأديبية.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٤٦.	٤٥١. تزايد أنشطة الجامعة في قطاع خدمة المجتمع مثل: مركز التطوير الوظيفي-محو الأمية وتعليم الكبار، وتزايد الأنشطة البحثية ونشر البحوث، ووجود عدد من الطلاب الوافدين بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠١١٠
٢٤٧.	٢٧. وجود مذكرات تفاهم للتعاون بين بعض كليات الجامعة وبعض المديرية مثل مديرية الصحة، والتربية والتعليم، وبعض المصانع.	٧٦,٦٧	٠,٦٣	٤٨,٥٦	٠,٠٠١٠٩
٢٤٨.	١٤. يوجد توجه لدى جامعة جنوب الوادي لتحديث اللوائح لملاءمة متطلبات سوق العمل.	٧٦,٦٧	٠,٦٣	٤٨,٥٦	٠,٠٠١٠٩
٢٤٩.	٦٨. يوجد عدد من الطلاب ومنسوبي الجامعة أصحاب مشاريع مرتبطة مع هيئات دولية مثل مشروع هيدرونيك ومشروع تدوير	٧٦,٦٧	٠,٦٣	٤٨,٥٦	٠,٠٠١٠٩

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
	مخلفات للكمبوست ومشروع زولا مع الفاو، ومشروع طاقة شمسية مع حاضنة رواق.				
٢٥٠.	٧٥. تدعم الجامعة ريادة الأعمال ودمجها في برامج التدريس. من خلال: مركز تسويق التكنولوجيا -مركز الابتكار المجتمعي-نادى ريادة الأعمال - مركز اكتشاف الطلاب المبتكرين والموهوبين - مركز الإبداع التكنولوجي - حاضنة مسار - مركز التطوير الوظيفي.	٧٦,٦٧	٠,٦٣	٤٨,٥٦	٠,٠٠١٠٩
٢٥١.	١٠٠. توجد بالجامعة ممارسات لإدماج البعد البيئي والاجتماعي في التنمية الاقتصادية مثل استحداث مشروعات التنمية في المثلث الذهبي.	٧٦,٦٧	٠,٦٣	٤٨,٥٦	٠,٠٠١٠٩
٢٥٢.	٣٣٤. توجد صفحة لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد على البوابة الإلكترونية للجامعة تعرض دوره المتنامي في نشر ثقافة الجودة	٦٣,٣٣	٠,٧٧	٤٨,٥٦	٠,٠٠١٠٩
٢٥٣.	٣٤٨. وجود مجالس حاكمة على مستوى القسم / الكلية في معظم كليات الجامعة لمناقشة المسائل التعليمية.	٧٦,٦٧	٠,٦٣	٤٨,٥٦	٠,٠٠١٠٩
٢٥٤.	٣٨٥. تقدم المستشفيات الجامعية الخدمات الطبية طبقاً للمعايير العالمية لسلامة المرضى.	٧٦,٦٧	٠,٦٣	٤٨,٥٦	٠,٠٠١٠٩
٢٥٥.	٢. وجود لوائح مطورة للبرامج بنظام الساعات المعتمدة في عدد من الكليات تتضمن مقررات عن ريادة الأعمال، والتفكير النقدي، واللغة الإنجليزية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ لتمكين الطلاب من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٥٦.	٢٥. عقد مذكرة تفاهم بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد: جامعة سوهاج - جامعة الأقصر - جامعة أسوان - جامعة طبية التكنولوجية - جامعة ميريت - المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بسوهاج - المعهد العالي للعلوم الصحية والتطبيقية بسوهاج - المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود - المعهد العالي للسياحة والفنادق بالأقصر (إيجوث).	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٥٧.	٥٠. وجود بوابة إلكترونية بالجامعة تتضمن نبذة عن جميع البرامج التي تقدمها الجامعة في كل كلية مما يساعد في استقطاب الطلاب الوافدين.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٥٨.	٦٢. تدعم الجامعة الحصول على شهادات الاعتماد الدولي.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٥٩.	٦٦. يوجد بجامعة جنوب الوادي مركز اكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين والنوابغ والمبدعين تم إنشاؤه بقرار من المجلس الأعلى للجامعات عام ٢٠٢٢، ويقوم بالتنسيق والتعاون مع كافة الكليات والمعاهد التي تنتمي للجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٦٠.	٦٩. يوجد بالجامعة عدد ٣ مكاتب رعاية ابتكار وموهوبين، وكمشروع توجد حاضنة لريادة الأعمال والابتكار.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٦١.	١٢٦. توجد مؤشرات موضوعية لقياس تحقق رسالة الجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٦٢.	١٣٢. الخطة الإستراتيجية للجامعة (٢٠١٩-٢٠٢٣) منشورة على البوابة الإلكترونية للجامعة	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٢٦٣.	١٤٧. تدعم قيادة الجامعة وفق الإمكانيات المتاحة الحرية الأكاديمية لمؤسساتها التابعة ودعمها مادياً وفنياً وإدارياً مثل: دعم البحث العلمي من خلال التشجيع والجوائز.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٦٤.	١٦٧. توجد استمارة تقييم أداء العاملين بالجامعة معتمدة من التنظيم والإدارة.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٦٥.	٢٢٢. للجامعة ممارسات يمكن البناء عليها في جذب مزيد من الطلاب الوافدين ورعايتهم.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٦٦.	٢٣٧. يوجد بالجامعة نظام معتمد لتنظم المرشحين في انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٦٧.	٢٤٤. وجود دورات تدريبية مدفوعة بمركز التطوير الوظيفي.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٦٨.	٢٥١. تبني الجامعة لأدلة السياسات والإجراءات في كافة قطاعاتها.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٦٩.	٢٥٧. وجود شراكات بين كليات الجامعة وبعض المصانع ومؤسسات المجتمع.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٧٠.	٢٥٩. تحرض الجامعة على رفع الوعي بأهمية الابتكار وريادة الأعمال من خلال تضمين لوائح بعض البرامج بالجامعة مقرر دراسي لريادة الأعمال، وتنظيم عدد من الندوات، وورش العمل، والمحاضرات؛ لدعم وتنمية الوعي بأهمية الابتكار وريادة الأعمال.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٧١.	٢٦٦. توجد آليات موثقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان ببعض الكليات.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٧٢.	٢٧١. تتبع الجامعة إجراءات معتمدة لاستصدار شهادات تخرج مؤمنة يصعب استنساخها.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٧٣.	٢٧٣. توافر اشتراك للجامعة بالمكتبة الرقمية، وبنك المعرفة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٧٤.	٢٨٢. ارتفاع معدلات تصنيف الجامعة بالتصنيفات الدولية.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٧٥.	٢٨٧. للجامعة لائحة أخلاقيات البحث العلمي وتوجد آليات مفعلة لضمان الالتزام بها في إجراء البحوث العلمية.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٧٦.	٢٩١. وفرة المعامل التعليمية والبحثية بالكليات العملية بالجامعة.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٧٧.	٣٠٩. توجد بالجامعة سياسات وأنشطة تعليمية وبحثية تظهر مهاماً وأدواراً واضحة للمشاركة المجتمعية مثل: أبحاث المثلث الذهبي، وأبحاث تطوير المصانع والمزارع.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٧٨.	٣٢١. بالجامعة قطاع للعلاقات الثقافية للتواصل مع المجتمع الأكاديمي بالجامعات المحلية، والإقليمية، والدولية، والمجتمعات المهنية.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٧٩.	٣٢٣. يوجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة أدوات لقياس رضا المستفيدين باستخدام استمارات على جوجل فورم؛ لقياس رضا المستفيدين من المجتمع الخارجي عن أنشطة خدمة المجتمع.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٢٨٠.	٣٢٨. يوجد بالجامعة دليل سياسات موثق لضمان الجودة.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٨١.	٣٣٠. يتوافر لدى مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد الكوادر المؤهلة ذوي الخبرات والمهارات في مجال الجودة، ويشارك فيه ممثلون عن مختلف الفئات من ذوي الخبرات والمهارات المتباينة بما يكفل تغطية المهام المتعددة	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٨٢.	٣٣٢. التحديث والتطوير المستمر في أنظمة ضمان الجودة -التغيير المتسارع في أنظمة ضمان الجودة.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٨٣.	٣٣٣. يوجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة خطة معتمدة لأنشطة اللجان المختلفة تتضمن نشر ثقافة الجودة والتدريب على تطبيقات الجودة.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٨٤.	٣٦٥. وجود وحدة جودة الخدمات الصحية بالمستشفيات الجامعية من مهامها متابعة ومراقبة الخدمات الطبية المقدمة للمرضى مع مطابقتها للمعايير العالمية لسلامة المرضى.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٨٥.	٣٧٣. يوجد بالجامعة تمويل ذاتي يكفي جزئياً للإنفاق على خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٨٦.	٣٧٨. توافر مستودع رقمي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة يتضمن استبانات معتمدة لقياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٨٧.	٣٨٤. استحداث خدمات جديدة لمنسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٨٨.	٤٢٥. تدريب عدد ١٣٨ من العاملين بمجال ذوي الإعاقة بالجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٨٩.	٤٣٧. إبرام بروتوكول تعاون بين الجامعة والمجلس القومي للمرأة -فرع قنا.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٩٠.	٤٤٤. وجود زيادة في تمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية بالجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٩١.	٤٥٦. يوجد بالجامعة منظومة متطورة للرصد المرئي -مزودة بكاميرات على أعلى مستوي -تغطي معظم أماكن الجامعة من الداخل؛ لمساعدة الأمن، ومراقبة الحرم الجامعي من الداخل، وأماكن الإقامة من الخارج.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٩٢.	٤٥٧. لدى الجامعة آلية في الأمن الجامعي لمتابعة المستجدات والقضايا الأمنية التي تقع في مختلف الكليات، وأقسام الجامعة، ومتابعتها وإطلاع رئاسة الجامعة على أية مخالفة أمنية ترتبط بها.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٩٣.	٤٦٠. توجد آلية لدى الأمن الجامعي لمنع توزيع المنشورات إلا بعد أخذ الموافقة المسبقة عليها، وتبليغ الجهات المختصة عن أية واقعة تخل بالأمن والنظام، وحسن سير العمل والدراسة في الجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٩٤.	٤٦٢. يقوم الأمن الجامعي بالإشراف الأمني على كافة الأنشطة التي تجريها الجامعة، مثل: الانتخابات الطلابية، واحتفالات التخرج، والاحتفالات الفنية، وتسجيل الطلبة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٢٩٥.	٤٥. استحداث الكراسي البحثية بالجامعة؛ لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للجامعة من خلال المساهمة في حل المشكلات الصناعية.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٩٦.	١٩١. تم توزيع أجهزة إطفاء حريق CO2 بجميع القاعات والمعامل التي تحتاج إلى أجهزة ثاني أكسيد الكربون فئة ١٠ ك/ك.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٩٧.	٢١٨. توجد بالجامعة سياسات قبول الطلاب للمرحلة الدراسية الأولى والثانية تتميز بالشفافية والعدالة وفق قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠١٠٥
٢٩٨.	١١. توجد منصة على البوابة الإلكترونية للجامعة لإتاحة المقررات الإلكترونية في صيغة ملفات PDF لبرامج المرحلة الجامعية الأولى بالكليات.	٦٣,٣٣	٠,٧٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٢٩٩.	٤٢. يوجد بالجامعة كوادر هندسية في كلية الهندسة ومهندسين مؤهلين لإنشاء مباني مستدامة تحقق جودة العملية التعليمية، وتم في السنوات الثلاثة الأخيرة تنفيذ عمليات إنشاءات جديدة لمباني تعليمية وبنية تحتية وخدمية عددها (١١) عملية، وتنفيذ عمليات إعادة تأهيل وصيانة وإحلال وتجديد لمنشآت تعليمية قائمة بغرض استدامتها، عددها (٥٤) عملية.	٦٣,٣٣	٠,٧٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣٠٠.	٢٠٣. توجد آلية بالجامعة ملائمة جزئياً لجذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين والاحتفاظ بهم.	٦٣,٣٣	٠,٧٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣٠١.	٢١٧. تطبق بعض كليات الجامعة -التي يتم تأهيلها للحصول على الاعتماد- أدوات قياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس.	٦٣,٣٣	٠,٧٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣٠٢.	٢٠. تقدم الجامعة خدمات متميزة مرتفعة الجودة تطبق الأساليب الحديثة بمركز الاستشارات الهندسية بكلية الهندسة، والوحدة الإنتاجية بكلية التربية النوعية، ومركز المنظفات بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣٠٣.	٢٤. تتولى الجامعة رئاسة تحالف جامعات إقليم جنوب الصعيد الحكومية والخاصة والتكنولوجية، والذي يضم: جامعة جنوب الوادي - جامعة سوهاج - جامعة الأقصر - جامعة أسوان - جامعة طبية التكنولوجية - جامعة ميريت - المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بسوهاج - المعهد العالي للعلوم الصحية والتطبيقية بسوهاج - المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود - المعهد العالي للسياحة والفنادق بالأقصر (إيجوث).	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣٠٤.	٦٧. وجود عدد ٤٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من ذوي الخبرات في مجال الابتكارات المختلفة وريادة الأعمال.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣٠٥.	٧٠. وجود وحدات لاكتشاف المواهب في كليات الجامعة بما يخدم الابتكار والإبداع في الجامعة مثل: وحدة المواهب التكنولوجية بكلية الهندسة -وحدة المواهب الفنية بكلية التربية النوعية-وحدة المواهب العلمية بكلية العلوم-وحدة المواهب الأدبية بكلية الآداب-وحدة المواهب الرياضية بكلية التربية الرياضية.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣٠٦.	٧٢. يوجد بالجامعة مشروعات التخرج في عديد من الكليات مما يؤثر على الطلاب بالإيجاب في تشجيعهم للمشاركة في المنافسات	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
	الابتكارية، وجود معرض سنوي للابتكارات والإبداعات على مستوى الجامعة.				
٣٠٧	٨٨. توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق المساواة في الحقوق والفرص من خلال تحديث بعض اللوائح التي تلائم متطلبات سوق العمل.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣٠٨	٨٩. توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق العدالة المكانية، وسد الفجوات التنموية الجغرافية مثل إرسال قوافل لعدد من القرى والمراكز في مجتمع جنوب الصعيد، وخاصة إلى حلايب وشلاتين وأبو رماد.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣٠٩	٩١. توجد بالجامعة ممارسات لدعم المشاركة المجتمعية في التنمية لكافة الفئات مثل مشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في مشروعات حياة كريمة وبداية وغيرها من المبادرات الرئاسية.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣١٠	٢٣٦. للجامعة آليات لضمان نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص فيها من خلال وجود لوائح تنظم وتضمن نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص فيها على مستوى الكليات، وتدعم الجامعة اتحاد الطلاب، وتحرص على تفعيل دوره.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣١١	٣٨٣. توافر مستودع رقمي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة يتضمن استبانات معتمدة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣١٢	٣٩٣. توجد ممارسات ببعض الوحدات الإدارية بالجامعة لنظام خطط التحسين والتطوير؛ لتعزيز نقاط القوة، ومعالجة فرص التحسين على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية (عدل/ طور).	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣١٣	٤٢١. توجد خطة معتمدة من قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة لرفع وعي أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والإداريين بكافة مراحل التعليم بقيم مكافحة الفساد.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣١٤	٤٢٣. وجود ميزانية خاصة لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة، وميزانية من صندوق التكافل الاجتماعي، وميزانية من الإدارة العامة لرعاية الشباب.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣١٥	٤٦٣. يشارك الأمن الجامعي في دراسة وتطوير وتحديث أنظمة الأمن في المباني والمنشآت، ومواكبة التقنيات الحديثة، والتأكد من تطبيق الأسس الأمنية في كافة أعمال التشغيل والصيانة وتوعية منسوبي الجامعة وتعريفهم بالواجبات والأعمال الوقائية المطلوب اتخاذها في حالات الطوارئ والكوارث العامة؛ وذلك لإمكانية الاستفادة منهم عند الحاجة.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠١٠٤
٣١٦	١٨. وجود كوادر شابة من القيادات الإدارية بالمستشفيات الجامعية تتمثل في وجود مدير لكل مستشفى فرعي يقوم بإدارة شئون المستشفى ومتابعتها على مدار الساعة.	٧٦,٦٧	٠,٦٠	٤٦,٠٠	٠,٠٠١٠٣
٣١٧	١٥٥. وجود كوادر في إدارة الرقابة الداخلية بالجامعة حاصلين على دورات متخصصة من هيئة الرقابة الإدارية وذلك للإمام باللوائح والقوانين والمستحدثات على تلك القوانين.	٧٦,٦٧	٠,٦٠	٤٦,٠٠	٠,٠٠١٠٣

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٣١٨	٤. وجود مركز بالجامعة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، ومركز للتحويل الرقمي.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠١٠٠
٣١٩	٢٣. وجود كليات الهندسة، والحسابات والمعلومات والحسابات والنكاه الاصطناعي بالجامعة في مجال الاتصال وتكنولوجيا المعلومات	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠١٠٠
٣٢٠	٥٩. وجود أعضاء هيئة تدريس حاصلين على درجات علمية من كبرى الجامعات في نفس التخصصات التي تتميز فيها الجامعة في التصنيفات الدولية يمكنهم المساهمة في استحداث برامج دولية بالجامعة.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠١٠٠
٣٢١	٨٤. تقوم الجامعة بممارسات لتعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠١٠٠
٣٢٢	١٦٤. توجد آلية لتحديد الاحتياجات التدريبية بالجامعة من خلال التنظيم والإدارة.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠١٠٠
٣٢٣	٢٥٣. إنشاء وأتمتة مستودعات توصيف البرامج والمقررات الدراسية، ونماذج المراجعة الداخلية والخارجية.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠١٠٠
٣٢٤	٢٨٠. للجامعة مجموعة من الأهداف البحثية تتوافق مع مواردها وإمكاناتها.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠١٠٠
٣٢٥	٢٩٢. تلبية المعامل المركزية لبعض احتياجات المجتمع المحلي في إجراء بعض الفحوصات والتحليلات المعملية.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠١٠٠
٣٢٦	٣١٢. وجود بند في استمارة تقييم أنشطة عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية بالجامعة عن أنشطة خدمة المجتمع والصادرة من المجلس للأعلى للجامعات.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠١٠٠
٣٢٧	٣١٦. تقوم الجامعة بأنشطة وممارسات لحماية البيئة المحيطة بها مثل: التشجير -لا للتمتع- حماية صحة-إعادة التدوير والتغيرات المناخية وجائحة كورونا.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠١٠٠
٣٢٨	٣٢٠. وجود بيان بالإدارات التابعة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة وفريق العمل بكل منها.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠١٠٠
٣٢٩	٤٠٩. حرص الجامعة ومؤسساتها المختلفة على التوسع في زراعة المناطق الخضراء.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠١٠٠
٣٣٠	٤٢٩. وجود قاعة تدريب بمركز خدمات ذوي الإعاقة بالجامعة تلائم ذوي الإعاقة.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠١٠٠
٣٣١	٤٣٤. قرار مجلس الجامعة بتخصيص هدفين استراتيجيين خاصين بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة ضمن الأهداف الإستراتيجية الجديدة للجامعة المستجيبة للنوع الاجتماعي.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠١٠٠
٣٣٢	٤٥٠. وجود جميع التخصصات الأكاديمية بالجامعة؛ الأمر الذي يسهم في رفع تصنيف الجامعة.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠١٠٠
٣٣٣	٣٢. الشروع في تنفيذ عدة مشروعات في الجامعة لربط مهارات الخريج باحتياجات سوق العمل المحلي والدولي.	٦٣,٣٣	٠,٧٠	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٣٤	٩٤. توجد بالجامعة بعض الممارسات لتعزيز الشمول الرقمي.	٦٣,٣٣	٠,٧٠	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٣٥	١٤١. توجد بالجامعة مؤشرات تقييم أداء القيادات.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٣٣٦.	٢١٦. توافر مستودع رقمي لوسائل قياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة بالجامعة يخضع لإشراف ومتابعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٣٧.	٣٣٦. يقوم مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة بنشر أدلة وإجراءات الاعتماد المؤسسي والبرامجي بين كليات الجامعة، ويعمل على تدريب فرق وحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة.	٦٣,٣٣	٠,٧٠	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٣٨.	٣٧٦. توجد أدوات يتم من خلالها قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٣٩.	٣٧٩. توجد أدوات بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة يتم من خلالها قياس رضا الإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٤٠.	٧. يوجد بالجامعة مركز للتعليم الإلكتروني، ومركز تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٤١.	١٠٩. توجد بالجامعة ممارسات للاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٤٢.	١١١. توجد بالجامعة ممارسات لتبني أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٤٣.	١١٦. توجد بالجامعة بروتوكولات التعاون لتعزيز الشراكات بين كافة شركاء التنمية ومنها أطراف التحالف بجامعة جنوب الصعيد.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٤٤.	١٢٣. توجد رسالة ورؤية للجامعة معتمدتان ومعلنتان.	٦٣,٣٣	٠,٧٠	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٤٥.	١٤٩. وجود إلمام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل داخل الإدارة العامة للمراجعة الداخلية.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٤٦.	١٥٠. حرص إدارة الرقابة الداخلية بالجامعة على حضور اللجان والدورات؛ وذلك لتطوير الأفراد والعاملين بالإدارة.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٤٧.	٢٠٢. توجد قواعد وفق نصوص مواد قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢م.	٦٣,٣٣	٠,٧٠	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٤٨.	٢٠٨. يتوفر لدى الجامعة وفق قانون تنظيم الجامعات سياسات / آليات للتعامل مع العجز / في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	٦٣,٣٣	٠,٧٠	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٤٩.	٢٤٦. تستخدم الجامعة أنماطا للتعليم ملائمة لنوعية البرامج المقدمة.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٥٠.	٢٦٧. يوجد تقرير متابعة سنوية عن نتائج الطلاب في الامتحانات.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٥١.	٢٦٩. يتم في بعض الكليات قياس رضا الطلاب عن الامتحانات والاستفادة منها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية لزيادة رضا الطلاب عن نتائج التقويم، مثل: كلية الطب، والتربية النوعية، والزراعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٥٢.	٢٧٥. حصول بعض كليات الجامعة على مشروعات دعم وتطوير الفاعلية التعليمية لبرامجها.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٣٥٣	٢٧٧. وجود نماذج استبانات بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة يمكن استخدامها لقياس الفاعلية التعليمية للبرامج بالجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٥٤	٢٧٩. توجد توجهات بحثية للجامعة متسقة مع رسالة الجامعة والتوجهات القومية.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٥٥	٣٢٥. للجامعة خارطة طريق معتمدة لاعتماد برامجها، وكلياتها وإداراتها	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٥٦	٣٥٢. للجامعة قيادة أكاديمية مهمة وداعمة لمشروعات التطوير المختلفة.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٥٧	٣٥٧. يوجد نظام معتمد للعمل بقطاع شئون الأيزو التابع لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة مسئول عن دعم وتأهيل إدارات الجامعة المختلفة؛ للحصول على شهادات الأيزو ذات الصلة.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٥٨	٣٦٠. إطلاق الجامعة لجوائز التميز الداخلية على مستوى الإدارات وفرق العمل.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٥٩	٣٦١. تدعم الجامعة حصول معاملها على شهادات الجودة والاعتماد.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٦٠	٤٢٧. تدريب نسبة ٢٥% من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة على الوعي بالإعاقة ومستوياتها.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٦١	٤٣٠. وجود قاعة امتحانات إلكترونية، ومعمل حاسب آلي لذوي الإعاقة بالجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٦٢	٤٣٩. وجود تمثيل فاعل لبعض عضوات هيئة التدريس بالجامعة بالجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٦٣	٤٤٥. وجود انخفاض على مستوى الجامعة في نسبة السيدات اللاتي تتقدمن بالشكاوى.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٦٤	٤٤٩. وجود تزايد في جودة الأبحاث العلمية لأعضاء هيئات التدريس ومعاونهم مما يسهم في رفع تصنيف الجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٦٥	٤٥٢. ظهور تخصصات الهندسة والطب البيطري بالجامعة في تصنيف شغهاي للجامعات.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٦٦	٤٥٨. يقوم الأمن الجامعي بتأمين حراسة الأسوار الخارجية، ومنع إخراج أية معدات أو ممتلكات إلا بموافقات رسمية من المسؤولين.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٦٧	٤٦١. يقوم الأمن الجامعي بالحفاظ على السلامة العامة، ومعالجة أي طارئ، كالحريق، أو الأحوال الجوية السيئة، بالوسائل المتوفرة.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٦٨	٢٣٨. وجود استمارة إلكترونية على صفحة الجامعة من إعداد مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد لقياس آراء الطلاب.	٧٣,٣٣	٠,٦٠	٤٤,٠٠	٠,٠٠٠٩٩
٣٦٩	١٤٢. تطبق بعض الكليات بالجامعة مؤشرات تقييم أداء معتمدة.	٦٠,٠٠	٠,٧٣	٤٤,٠٠	٠,٠٠٠٩٩
٣٧٠	٩٦. توجد بالجامعة ممارسات لرفع درجة مرونة وتنافسية الاقتصاد.	٧٣,٣٣	٠,٦٠	٤٤,٠٠	٠,٠٠٠٩٩
٣٧١	١٠٥. وجود ممارسات للجامعة في الارتباط بالهيئات المحلية والإقليمية والدولية والشركاء من الصناعة.	٧٣,٣٣	٠,٦٠	٤٤,٠٠	٠,٠٠٠٩٩

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٣٧٢	١٠٧. توجد بالجامعة ممارسات لتعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف، مثل: تجميل مداخل ومباني وشوارع الجامعة، زيادة التشجير والنافورات وتركيب عدد كبير من التندرات بمظلات للانتظار والوقاية من حرارة الشمس.	٧٣,٣٣	٠,٦٠	٤٤,٠٠	٠,٠٠٠٩٩
٣٧٣	١٠٣. حرص الجامعة على اختيار العاملين بالإدارة العامة للرقابة الداخلية وفق مواصفات ومؤهلات تعمل على تحقيق العدالة والحفاظ على الشفافية في فحص الموضوعات.	٧٣,٣٣	٠,٦٠	٤٤,٠٠	٠,٠٠٠٩٩
٣٧٤	٤٤٣. اهتمام القيادة العليا للجامعة بتمثيل المرأة بالمجالس الحاكمة والمناصب الإدارية.	٧٣,٣٣	٠,٦٠	٤٤,٠٠	٠,٠٠٠٩٩
٣٧٥	٢٠٠. تعقد الجامعة دورات تدريبية للعاملين بالمكتبات والخاصة بمتطلبات العمل الإداري الحديث	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٧٦	٥. وجود حافز وجوائز للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس مما يسهم في زيادة عدد الأبحاث المنشورة.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٧٧	٩. التزام الإدارة العليا بالجامعة بالجودة وتميز الأداء المؤسسي.	٦٣,٣٣	٠,٦٧	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٧٨	١٢. توافر المنشآت والبرامج الصحية، والإنسانية، والأساسية، والزراعية، والرياضية بالجامعة لزيادة فرص الإتاحة للتعليم العالي.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٧٩	١٥. تميز الجامعة في تخصصات العلوم التطبيقية وخاصة: الطاقة النظيفة والمتجددة -الطب البيطري -الهندسة.	٦٣,٣٣	٠,٦٧	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٨٠	٣١. وجود ممارسات بالجامعة لربط مهارات الخريج باحتياجات سوق العمل المحلي والدولي.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٨١	٦١. وجود بروتوكولات تعاون بين الجامعة وبعض الجامعات الأوروبية.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٨٢	٦٤. وجود مؤتمرات تعقد سنوياً بالجامعة بجميع القطاعات مثل: مؤتمر شباب الباحثين، والمؤتمرات الدولية في مختلف التخصصات العلمية.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٨٣	٧٧. يوجد بالجامعة عدد ٥ مراكز راعية للابتكار، وعدد من المدربين والاستشاريين.	٦٣,٣٣	٠,٦٧	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٨٤	٩٠. توجد بالجامعة ممارسات لتمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجاً وضمان حقوقهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٨٥	١١٤. توجد بالجامعة إدارة للرقابة الداخلية، وخطة سنوية مفعلة؛ لتنفيذ دورات توعية وورش عمل؛ لترسيخ الشفافية ومحاربة الفساد.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٨٦	١١٩. تقوم الجامعة بممارسات متميزة في ضمان الاستقرار السياسي والاقتصادي، والتنوعية ومشاركة منسوبيها في الانتخابات الرئاسية.	٦٣,٣٣	٠,٦٧	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٨٧	١٣٧. تتخذ الجامعة وفق قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية قرارات خاصة بالجامعة تخدم منسوبيها وقطاعات المجتمع المحلي بما يحقق جودة العملية التعليمية بها.	٦٣,٣٣	٠,٦٧	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٨٨	٢٠٤. وجود تطور ملحوظ في أعداد أعضاء هيئة التدريس المتميزين على مستوى الجامعة وبكل كلية لنسبة الإجمالي.	٦٣,٣٣	٠,٦٧	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٣٨٩.	٢٣٩. تقوم بعض الكليات في الجامعة بقياس آراء الطلاب، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية، وزيادة الرضا الطلابي مثل: كلية الطب، والتربية النوعية، والزراعة.	٦٣,٣٣	٠,٦٧	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٩٠.	٢٧٤. يوجد محاضر معتمدة لقرارات مجلسي التعليم والطلاب، والدراسات العليا.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٩١.	٢٧٨. يوجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة آلية معتمدة يمكن استخدامها للتغذية الراجعة لعملية تقويم البرامج التعليمية.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٩٢.	٢٨٣. لدى الجامعة عديد من الوحدات المتخصصة في البحث العلمي.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٩٣.	٢٨٥. تدفع الجامعة قيمة تكاليف نشر الأبحاث للمجلات Q1 , Q2.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٩٤.	٢٨٨. اعتماد مجلس أعلى ومجالس منبثقة بكليات الجامعة لأخلاقيات البحث العلمي.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٩٥.	٢٩٠. توجد معامل مركزية بالجامعة مجهزة، وبعضها معتمد من هيئات محلية ودولية.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٩٦.	٣٢٧. يوجد بالجامعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد، ووحدات لضمان الجودة بالكليات الجامعة.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٩٧.	٣٢٩. اللائحة الداخلية لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد معتمدة ومعلنة، ولها هيكل تنظيمي محدد وذو علاقات واضحة.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٩٨.	٣٤٠. توافر خطة متابعة لأنشطة الخطة الإستراتيجية للجامعة.	٦٣,٣٣	٠,٦٧	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٣٩٩.	٣٤٤. وجود قرار مجلس الجامعة بحضور مدير ونواب وحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة والمركز لمجالس الجامعة، والكليات، واللجان المنبثقة عنها؛ لعرض ومناقشة قضايا وموضوعات الجودة.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٤٠٠.	٣٥٣. التزام إدارة الجامعة العليا بتطوير الأداء المؤسسي والتطوير من خلال طرح عديد من المشروعات التطويرية التي قارب عددها على ١٥٠ مشروعاً تطويرياً في كافة القطاعات.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٤٠١.	٣٥٤. تبني الجامعة لرؤية تساهم التوجهات الدولية في شأن التطوير.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٤٠٢.	٣٥٨. استحداث جوائز للتميز المؤسسي بالإدارات؛ لتحفيز الإدارات للارتقاء بالأداء المؤسسي.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٤٠٣.	٣٦٣. توجد أنشطة للجامعة في مجال الجودة والاعتماد على مستوى المعامل حيث تم اعتماد عدد ٣ معامل من معامل الجامعة دولياً ومعمل في طور الاعتماد، والحصول على مشروعات لإنشاء المعامل البحثية في بعض التخصصات بكليات الجامعة.	٦٣,٣٣	٠,٦٧	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٤٠٤.	٣٩٠. توجد خطط معتمدة ومعلنة للعمل المؤسسي في بعض الوحدات الإدارية والكليات بالجامعة (خطط).	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٤٠٥.	٣٩٦. تبني الجامعة لسياسات قياس مستوى أداء العمليات.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٤٠٦.	٤١٥. وجود خطة لإعداد ونشر أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح والقرارات الحاكمة لعمل الجهاز الإداري للدولة في عام ٢٠٢٤م.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٤٠٧.	٤١٨. تبني الجامعة من خلال مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد سياسات التقييم وأدواتها في كافة مجالاتها.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٤٠٨.	٤٤١. تبني الجامعة للاستراتيجيات الوطنية الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٤٠٩.	٤٥٥. لدى الجامعة تدابير تتخذ لضمان حماية الأمن الداخلي وسلامة مرافقها وممتلكاتها، وأماكن المنشآت الحيوية، وأماكن الإقامة بالتعاون مع الجهات الأخرى داخل الجامعة وخارجها، حيث وجود أمن فعال ومدرّب ومجهز لاسلكياً، ويقوم بمهام أمنية، ومدرّب على أعمال مكافحة وإطفاء الحريق، وعمليات الإخلاء في حالات الطوارئ، وتم تدريب ٨٠ % من أفراد الأمن على أعمال مكافحة وإطفاء الحريق.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٤١٠.	٤٦٤. تم تطوير منظومة الأمن الداخلي للجامعة؛ بتطوير البنية التحتية للبوابات، وتطبيق البوابات الإلكترونية، وعمل لافتات توضيحية، وعمل مطبات صناعية، وتوفير مهمات الأمن، وتأمين بعض منشآت الجامعة بأجهزة إنذار، وتم تأمين جميع منشآت الجامعة بأجهزة إطفاء حريق مناسبة.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٩٥
٤١١.	١٧. وجود سياسات / آليات محددة للتعامل مع النقص والزيادة في الجهاز الإداري.	٦٠,٠٠	٠,٧٠	٤٢,٠٠	٠,٠٠٠٩٤
٤١٢.	١٥٢. حرص إدارة الرقابة الداخلية بالجامعة على توفير سبل التواصل عن بعد للحصول على المعلومات واللوائح للاسترشاد بها في فحص بعض الموضوعات.	٦٠,٠٠	٠,٧٠	٤٢,٠٠	٠,٠٠٠٩٤
٤١٣.	٣. وجود دورات تدريبية بمركز التطوير الوظيفي؛ لتمكين الطلاب من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين.	٧٠,٠٠	٠,٦٠	٤٢,٠٠	٠,٠٠٠٩٤
٤١٤.	٢٦. عقد ورشة عمل بعنوان "التكامل التعليمي - خطوة أولى نحو العالمية"، وخلصت إلى إعداد خارطة طريق للانتهاء من : توحيد المناهج الدراسية (عملية بولونيا إقليم جنوب الصعيد- استحداث برنامج "الدبلوم المهني في التدريس الجامعي" - استحداث برنامج "أهلو - جامعات إقليم جنوب الصعيد" - تشكيل المجلس التنفيذي لتحالف جامعات جنوب الصعيد - عقد عدد ٤ من ورش عمل في مجالات : "البحوث العلمية والقدرات الاستشارية بجامعات إقليم الصعيد - من الباحث ومن المستفيد" - استثمار العلم بجامعات إقليم جنوب الصعيد - كم أنفقنا وكم ربحنا" - "البحث عن الشركاء الصناعيين بإقليم جنوب الصعيد والاحتفاظ بهم - كيفية إدارة الشراكات الناجحة" - "الكم والكيف للبرامج التعليمية بجامعات إقليم جنوب الصعيد - التكرار/الغياب/التكامل في ضوء الاحتياجات المجتمعية".	٧٠,٠٠	٠,٦٠	٤٢,٠٠	٠,٠٠٠٩٤
٤١٥.	٧٦. حصول الجامعة على عدد من المراكز المتقدمة في مجال الابتكارات والإبداعات.	٧٠,٠٠	٠,٦٠	٤٢,٠٠	٠,٠٠٠٩٤
٤١٦.	١٣٤. وضوح سلطات الهيكل التنظيمي، ووضوح العلاقات مع المؤسسات التابعة للجامعة وإداراتها المختلفة.	٧٠,٠٠	٠,٦٠	٤٢,٠٠	٠,٠٠٠٩٤

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٤١٧.	١٥٩. العاملون بالجامعة موزعون على الإدارات حسب عبء العمل.	٧٠,٠٠	٠,٦٠	٤٢,٠٠	٠,٠٠٠٩٤
٤١٨.	٤٤٠. تبني الجامعة لمدونات السلوك الصادرة عن الجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	٧٠,٠٠	٠,٦٠	٤٢,٠٠	٠,٠٠٠٩٤
٤١٩.	١٨٧. عدد قليل من مباني الجامعة مزود بالتسهيلات الإنشائية اللازمة لذوي الاحتياجات الخاصة.	٦٠,٠٠	٠,٧٠	٤٢,٠٠	٠,٠٠٠٩٤
٤٢٠.	١٥٧. وجود هيكل إداري بالجامعة ملائم جزئياً لحجم أنشطة الجامعة وطبيعتها.	٧٣,٣٣	٠,٥٧	٤١,٥٦	٠,٠٠٠٩٣
٤٢١.	٢٨. القيادة العليا الحالية للجامعة لديها توجه نحو زيادة البرامج البينية لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية.	٦٣,٣٣	٠,٦٣	٤٠,١١	٠,٠٠٠٩٠
٤٢٢.	٦٥. وجود مركز للابتكار وريادة الأعمال بالجامعة يقدم أنشطة لتعزيز الريادة والإبداع لدى الطلاب.	٦٣,٣٣	٠,٦٣	٤٠,١١	٠,٠٠٠٩٠
٤٢٣.	١٤٨. توجد وثيقة معتمدة ومعلنة للقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة بالجامعة.	٦٣,٣٣	٠,٦٣	٤٠,١١	٠,٠٠٠٩٠
٤٢٤.	٣٥٩. متابعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة لأنشطة الجودة على مستوى الإدارات.	٦٣,٣٣	٠,٦٣	٤٠,١١	٠,٠٠٠٩٠
٤٢٥.	٤١٠. يوجد بالمستشفيات الجامعية في الجامعة غرفة مخصصة؛ لحرق النفايات، وجار إنشاء غرفة لحرق نفايات كلية طب الفم والأسنان، وجار شراء سيارات جولة كهربائية للتحرك داخل الجامعة بدلاً من استخدام السيارات ذات العادم.	٦٣,٣٣	٠,٦٣	٤٠,١١	٠,٠٠٠٩٠
٤٢٦.	٢٢. يتسم نظام العمل بالجامعة بالشفافية، ويتفاعل مع المواطن ويستجيب لمطالبه، ويخضع للمساءلة المجتمعية، ويتم تنفيذ متطلبات المجتمع الخارجي.	٦٦,٦٧	٠,٦٠	٤٠,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٤٢٧.	٣٩. وجود بروتوكولات تعاون وتبادل طلابي بين الجامعة والجامعات الدولية ضمن مشروعات الاتحاد الأوروبي.	٦٦,٦٧	٠,٦٠	٤٠,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٤٢٨.	٧٤. وجود بوابة إلكترونية بالجامعة تتيح للطلاب والباحثين الحصول على كافة المعلومات الخاصة بالابتكارات والإبداعات وحضور التدريبات المقدمة من الصندوق والمسابقات أونلاين.	٦٠,٠٠	٠,٦٧	٤٠,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٤٢٩.	٨١. يقوم مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة بتنفيذ عدد الأنشطة سنوياً لتحسين جودة وتنافسية التعليم وتنتهج الجامعة سياسة فتح برامج جديدة مميزة يقبل عليها سوق العمل، مثل: برامج معلم العلوم والرياضيات بكلية التربية، وبرامج الصيدلة الاكلينيكية بكلية الصيدلة.	٦٦,٦٧	٠,٦٠	٤٠,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٤٣٠.	١٥٦. يوجد نظام معتمد فاعل للمساءلة والمحاسبة وفق مواد قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية.	٦٦,٦٧	٠,٦٠	٤٠,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٤٣١.	١٦١. تسعى القيادة الحالية للجامعة لتوفير أماكن ملائمة تستوعب المتعاملين مع الجهاز الإداري، مثل: إنشاء مظلة انتظار المترددين لزيارة المرضى بالمستشفيات الجامعية.	٦٦,٦٧	٠,٦٠	٤٠,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٤٣٢.	١٦٥. وجود نظام لمكافآت العاملين بالجامعة.	٦٦,٦٧	٠,٦٠	٤٠,٠٠	٠,٠٠٠٩٠

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٤٣٣.	٤١٣. نشر مدونة السلوك الوظيفي على البوابة الإلكترونية للجامعة.	٦٠,٠٠	٠,٦٧	٤٠,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٤٣٤.	١٠٤. توجد آلية لمكافأة منسوبي الجامعة من خلال جائزة النشر العلمي وجوائز الجامعة التشجيعية.	٧٠,٠٠	٠,٥٧	٣٩,٦٧	٠,٠٠٠٨٩
٤٣٥.	١٦٠. توجد بالجامعة مكاتب إدارية ملائمة جزئياً للعاملين، وتستوعب جزئياً المتعاملين مع الجهاز الإداري.	٧٠,٠٠	٠,٥٧	٣٩,٦٧	٠,٠٠٠٨٩
٤٣٦.	٣٤٩. يعمل مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة وفق نص اللائحة على تنظيم تبادل الخبرات والتعاون بين وحدات ضمان الجودة بكلليات ومعاهد الجامعة، ويوفر الدعم الفني والاستشاري لها.	٧٠,٠٠	٠,٥٧	٣٩,٦٧	٠,٠٠٠٨٩
٤٣٧.	٨٧. توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق المساواة في الحقوق والفرص.	٧٠,٠٠	٠,٥٧	٣٩,٦٧	٠,٠٠٠٨٩
٤٣٨.	١٠٨. توجد بالجامعة وحدات لإدارة الأزمات والكوارث وخطط الإخلاء للمباني ووجود تدريبات توعوية؛ لمواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية.	٧٣,٣٣	٠,٥٣	٣٩,١١	٠,٠٠٠٨٨
٤٣٩.	١٥٤. وجود بعض الجهات الخارجية تقوم بعمل تقارير في موضوعات من خلالها يتم التأثير على العمل داخل الإدارة العامة للمراجعة الداخلية.	٧٣,٣٣	٠,٥٣	٣٩,١١	٠,٠٠٠٨٨
٤٤٠.	١٥٨. وجود سياسات / آليات محددة للتعامل مع النقص والزيادة في الجهاز الإداري.	٧٣,٣٣	٠,٥٣	٣٩,١١	٠,٠٠٠٨٨
٤٤١.	٢١٠. وجود مركز لتتمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، ومدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة.	٦٠,٠٠	٠,٦٣	٣٨,٠٠	٠,٠٠٠٨٥
٤٤٢.	٣٠. وجود سياسات معتمدة ومعلنة في الجامعة لربط مهارات الخريج باحتياجات سوق العمل المحلي والدولي.	٦٣,٣٣	٠,٦٠	٣٨,٠٠	٠,٠٠٠٨٥
٤٤٣.	٩٩. توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق الشمول المالي، مثل: استثمار أصول وأموال الجامعة في تعزيز الموارد الذاتية للجامعة إلى جانب الميزانية الحكومية.	٦٣,٣٣	٠,٦٠	٣٨,٠٠	٠,٠٠٠٨٥
٤٤٤.	١٠١. توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق الاستدامة المالية، مثل: إعادة هيكلة وتطوير الوحدات ذات الطابع الخاص.	٦٠,٠٠	٠,٦٣	٣٨,٠٠	٠,٠٠٠٨٥
٤٤٥.	١٦٢. توجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد نماذج لاستبانات قياس رضا العاملين بالجامعة عن الدورات التدريبية المقدمة لهم.	٦٣,٣٣	٠,٦٠	٣٨,٠٠	٠,٠٠٠٨٥
٤٤٦.	٢١. يوجد بالمستشفيات الجامعية وحدات للتخصصات الدقيقة والنادرة، وتقديمها بشكل احترافي في المستشفيات الجامعية؛ مما يقلل عناء السفر إلى العاصمة أو مستشفيات أخرى للبحث عن هذه التخصصات النادرة، مثل: القسطرة القلبية التشخيصية والعلاجية بجميع أنواعها، وتركيب المنظمات القلبية وكهرباء القلب، وعلاج العيوب القلبية الخلقية للأطفال بدون جراحة عن طريق القسطرة القلبية، وتوجد خدمات جراحات السمنة المفرطة، خدمة علاج الآلام بالتردد الحراري، وجميع الجراحات المتقدمة في العظام وخاصة عظام الأطفال، وجميع الخدمات المتعلقة بمرضى الأورام، مثل: العلاج الإشعاعي والكيميائي.	٦٦,٦٧	٠,٥٧	٣٧,٧٨	٠,٠٠٠٨٥

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٤٤٧.	٣٩٤. وجود دليل العمليات والإجراءات والمؤشرات بالجامعة.	٦٦,٦٧	٠,٥٧	٣٧,٧٨	٠,٠٠٠٨٥
٤٤٨.	٤٠. وجود مبادرة بالجامعة لتعزيز الموارد المالية للجامعة تتضمن اقتراح تأسيس شركات بمفردها أو بمشاركة الغير؛ لتكون ظهيرًا استثماريًا واقتصاديًا لها.	٧٠,٠٠	٠,٥٣	٣٧,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٤٤٩.	١١٨. توجد بالجامعة ممارسات لضمان الأمن الغذائي والمائي وأمن الطاقة المستدام.	٥٣,٣٣	٠,٧٠	٣٧,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٤٥٠.	٦. وجود عدد كبير من السادة أعضاء التدريس كمدرسين في المجالات المختلفة وبنك المعرفة المصري، يتيح دفع تكلفة النشر للأبحاث المنشورة في مجالات ذات معامل تأثير.	٦٠,٠٠	٠,٦٠	٣٦,٠٠	٠,٠٠٠٨١
٤٥١.	٥٨. تميز الجامعة في بعض التخصصات في التصنيفات الدولية بمراكز متميزة، مثل: الطاقة الجديدة والمتجددة، والطب البيطري، والهندسة، يمكن البناء عليها في استحداث برامج دولية بالجامعة.	٦٠,٠٠	٠,٦٠	٣٦,٠٠	٠,٠٠٠٨١
٤٥٢.	١١٠. توجد ممارسات بالجامعة لاستغلال المزارع والمصانع والوحدات الإنتاجية تحقيقًا لصون الطبيعة وحماية مواردها، والتنوع البيولوجي.	٦٠,٠٠	٠,٦٠	٣٦,٠٠	٠,٠٠٠٨١
٤٥٣.	١٠. يتوفر بالجامعة الهياكل التنظيمية القانونية بما يحقق المرونة وسرعة الاستجابة.	٥٦,٦٧	٠,٦٣	٣٥,٨٩	٠,٠٠٠٨١
٤٥٤.	٧٨. وجود ممارسات بالجامعة للحد من الفقر بجميع أشكاله، والقضاء على الجوع، مثل: التنسيق الجمعيات الخيرية والمصانع، والشركات في تقديم دعم عيني للطلاب المتعسرين ماديًا.	٥٦,٦٧	٠,٦٣	٣٥,٨٩	٠,٠٠٠٨١
٤٥٥.	١٠٢. توجد بالجامعة ممارسات للتحويل نحو الاقتصاد الرقمي المستدام والاقتصاد القائم على المعرفة، مثل: الفاتورة الإلكترونية والسداد والتحصيل الإلكتروني.	٥٦,٦٧	٠,٦٣	٣٥,٨٩	٠,٠٠٠٨١
٤٥٦.	٨٠. تنظم الجامعة عددًا من الأنشطة للحماية الاجتماعية، مثل: تقديم المساعدات المالية للطلاب المتعسرين ماديًا عبر التكافل الاجتماعي.	٦٦,٦٧	٠,٥٣	٣٥,٥٦	٠,٠٠٠٨٠
٤٥٧.	٩٧. توجد بالجامعة ممارسات لزيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة، مثل: الوحدات الإنتاجية، وزيادة فرص العمل المؤقت / باليومية.	٧٠,٠٠	٠,٥٠	٣٥,٠٠	٠,٠٠٠٧٩
٤٥٨.	٩٨. يوجد في الجامعة دورات تدريبية وورش عمل ومبادرات لتحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، من خلال التدريبات والمبادرات، مثل: مبادرة اصرف على نفسك، ومنتجات كلية الهندسة والآثار، والتربية النوعية، وتدريب على ريادة الأعمال والخزف.	٧٠,٠٠	٠,٥٠	٣٥,٠٠	٠,٠٠٠٧٩
٤٥٩.	٤٠١. تنوع الأدوات المستخدمة في العمليات والإجراءات على مستوى الجامعة، ووحداتها الإدارية.	٧٠,٠٠	٠,٥٠	٣٥,٠٠	٠,٠٠٠٧٩
٤٦٠.	٤١. وجود وحدات ومراكز تقدم خدمات بالجامعة، مثل: المزارع - المعامل المركزية-الوحدات الإنتاجية بكلية التربية النوعية.	٦٣,٣٣	٠,٥٣	٣٣,٧٨	٠,٠٠٠٧٦
٤٦١.	٣٤٥. يوجد تمثيل لمديري وحدات الجودة بمجالس بعض الكليات.	٦٣,٣٣	٠,٥٣	٣٣,٧٨	٠,٠٠٠٧٦
٤٦٢.	١٠٦. ملائمة البنية التحتية الحالية لمواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية، ووجود خطة واضحة لمواجهة الفيضانات.	٦٦,٦٧	٠,٤٧	٣١,١١	٠,٠٠٠٧٠

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (القوة)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٤٦٣.	١٩. يوجد في وحدة الجودة بالمستشفيات الجامعية سياسيات لتنظيم الأعمال الإدارية.	٦٠,٠٠	٠,٥٠	٣٠,٠٠	٠,٠٠٠٦٧
٤٦٤.	١٦. تمتلك الجامعة عددًا من كوادر الجهاز الإداري المتميزين إداريًا في بعض التخصصات.	٥٦,٦٧	٠,٤٧	٢٦,٤٤	٠,٠٠٠٥٩
٤٦٥.	١١٢. توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق أفضل استخدام للموارد الطبيعية.	٤٦,٨٧	٠,٥٣	٢٥,٠٠	٠,٠٠٠٥٦
مجموع عوامل القوة					٠,٥٠٠٠٠
				٢٢٢٦٢,٦٦	

ثانياً: عوامل البيئة الداخلية (نقاط الضعف) لجامعة جنوب الوادي:

مصطلحات: التأثير^(*) - الاحتمال^(**) - الأهمية - الوزن^(****)

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١.	٤٥. ضعف التوافق بين مهارات خريجي الجامعة واحتياجات سوق العمل المحلي والدولي.	٨٦,٦٧	٠,٨٠	٦٩,٣٣	٠,٠٠١١٣
٢.	٤٤٣. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام إدارات الجامعة بأعمال الجودة والاعتماد.	٨٦,٦٧	٠,٨٠	٦٩,٣٣	٠,٠٠١١٣
٣.	١٥. نقص الموارد المالية اللازمة لرفع كفاءة المنشآت الجامعية والصحية، والزراعية، والرياضية بالجامعة وفق متطلبات زيادة فرص الإتاحة بمؤسسات التعليم العالي.	٨٥,٠٠	٠,٨٠	٦٨,٠٠	٠,٠٠١١١
٤.	١٨٣. وجود نقص في أعداد الجهاز الإداري بالجامعة المؤهلين لمهام الوظيفة، ومتطلبات العمل، وقلة خبراتهم، وضعف مستوى اللغة الأجنبية والحاسب الآلي، ومهارات كتابة الخطابات والتقارير، وقلة مرونتهم وحماستهم للعمل والعمل بروح الفريق، ووجود قصور في وعيهم باللوائح والقرارات المنظمة للعمل.	٨٨,٣٣	٠,٧٧	٦٧,٧٢	٠,٠٠١١٠
٥.	٧. وجود قصور في تفعيل المهارات العملية، والتدريب الميداني وفق متطلبات سوق العمل في عدد كبير جداً من لوائح البرامج الدراسية بكليات الجامعة.	٨٣,٣٣	٠,٨٠	٦٦,٦٧	٠,٠٠١٠٩
٦.	٢٦. لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومفعلة للتدريب على رأس العمل / تبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في الجهاز الإداري.	٨٣,٣٣	٠,٨٠	٦٦,٦٧	٠,٠٠١٠٩
٧.	٣٦. محدودية عدد الأسرة وغرف العمليات والمعامل بالمستشفيات الجامعية اللازمة لإتاحة الخدمة الصحية والشكوى من التعامل مع المرضى والجمهور في المستشفيات الجامعية.	٨٦,٦٧	٠,٧٧	٦٦,٤٤	٠,٠٠١٠٨
٨.	٢٣٥. عدم وجود خطة معتمدة ومعتمدة مبنية على الاحتياجات الفعلية لصيانة البنية التحتية، والقاعات، والمدرجات، والتجهيزات السمعية والبصرية.	٨٦,٦٧	٠,٧٧	٦٦,٤٤	٠,٠٠١٠٨
٩.	٣٥٧. قلة عدد الأبحاث المنشورة بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للإمكانات المتاحة.	٨٦,٦٧	٠,٧٧	٦٦,٤٤	٠,٠٠١٠٨
١٠.	٣٥٢. قصور تحديث الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكليات العلمية بالجامعة.	٨٥,٠٠	٠,٧٧	٦٥,١٧	٠,٠٠١٠٦
١١.	٤٩٧. قلة الاستفادة من نتائج قياس رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والجهاز الإداري والطلاب في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة.	٨٤,٣٣	٠,٧٧	٦٤,٦٦	٠,٠٠١٠٥
١٢.	٤٤٠. قلة مشاركة ودافعية ودعم بعض منسوبي الجامعة لمشروعات التطوير بها.	٨٠,٣٣	٠,٧٧	٦١,٥٩	٠,٠٠١٠٠

(*) التأثير: أثر كل عامل من عوامل الضعف على أداء الجامعة، ومدى تحقيقها لأهدافها وذلك بإعطاء كل عامل درجة من ١٠٠ تعكس وزن تأثير العامل.

(**) الاحتمال: احتمال استمرارية أو بقاء كل عامل من عوامل الضعف وذلك في صورة احتمال يتراوح من صفر حتى ١ صحيح.

(****) الوزن Weight حاصل ضرب التأثير في الاحتمال. ثم قسمة الناتج كل عبارة على مجموع العبارات، ثم ضربه في ٠,٥

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٣.	٢٢٨. عدم التزام الأطباء من أعضاء هيئة التدريس بالتواجد بالوقت الكافي داخل المستشفيات والاعتماد على الأطباء المقيمين والمدرسين المساعدين.	٨٠,٠٠	٠,٨٠	٦٤,٠٠	٠,٠٠١٠٤
١٤.	٤٢٥. عدم استخدام نتائج التقييم في تحسين الأداء.	٨٠,٠٠	٠,٨٠	٦٤,٠٠	٠,٠٠١٠٤
١٥.	١٢. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة خاصة بالجامعة لتقويم البرامج الأكاديمية، والارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الابتكار والتنوع في ذلك.	٨٣,٣٣	٠,٧٧	٦٣,٨٩	٠,٠٠١٠٤
١٦.	٢١. قلة عدد البرامج التدريبية، وورش العمل التي تعقدها الجامعة لرفع كفاءة الجهاز الإداري والخدمات المعاونة، وعدم بنائها على الاحتياجات التدريبية لهم، وعدم وجود قاعدة بيانات إلكترونية بالبرامج التدريبية التي حصل عليها كل فرد منهم.	٨٣,٣٣	٠,٧٧	٦٣,٨٩	٠,٠٠١٠٤
١٧.	١١٣. عدم تحديث النظام التعليمي بالجامعة القائم على الجدارات وحل المشكلات.	٨٣,٣٣	٠,٧٧	٦٣,٨٩	٠,٠٠١٠٤
١٨.	٢٢٣. وجود نقص في توفير نظم ووسائل الأمن والسلامة في بعض مباني الجامعة، مثل: طفايات الحريق / جرادل رمال/ مصدر للمياه / خراطيم للإطفاء/ جهاز إنذار ضد الحريق.	٨٣,٣٣	٠,٧٧	٦٣,٨٩	٠,٠٠١٠٤
١٩.	٢٥٦. محدودية التزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بتوصيف للمقررات الدراسية.	٨٣,٣٣	٠,٧٧	٦٣,٨٩	٠,٠٠١٠٤
٢٠.	٤٠٩. هناك حاجة لاتباع نهج التطوير المستمر (خطط - نفذ - راجع - حسن) PDCA في كافة المجالات بكليات وبرامج وإدارات الجامعة.	٨٣,٣٣	٠,٧٧	٦٣,٨٩	٠,٠٠١٠٤
٢١.	٢٢٤. قلة البرامج التدريبية لتوعية وتدريب منسوبي الجامعة على نظم ووسائل الأمن والسلامة، ووجود كليات لم تشارك في أي عمل لتوعية الطلاب عن المخاطر وإدارة الأزمات.	٧٨,٣٣	٠,٨٠	٦٢,٦٧	٠,٠٠١٠٢
٢٢.	١٢٨. عدم وجود كوادر بشرية في تخصص الأمن السيبراني وأمن المعلومات.	٨١,٦٧	٠,٧٧	٦٢,٦١	٠,٠٠١٠٢
٢٣.	٣١١. معظم لوائح الكليات غير محدثة (خاصة الكليات المنشأة حديثاً)، وتعتمد في الأساس على اللوائح في الجامعات والكليات المناظرة.	٨١,٦٧	٠,٧٧	٦٢,٦١	٠,٠٠١٠٢
٢٤.	٤٤٩. وجود نقص في الاعتمادات المالية اللازمة لتمويل وحدة الجودة بالمستشفيات الجامعية للحصول على الاعتماد GAHAR من الهيئة العامة للاعتماد والرقابة الصحية.	٨٥,٠٠	٠,٧٣	٦٢,٣٣	٠,٠٠١٠٢
٢٥.	١١١. ضعف الميزانية الخاصة بالتحفيز على الابتكار ونشر ثقافته ودعم البحث العلمي.	٨٥,٠٠	٠,٧٣	٦٢,٣٣	٠,٠٠١٠٢
٢٦.	٥٦٣. عدم وجود أعضاء هيئة تدريس وطلاب أجانب في الجامعة مقارنة بأعداد أعضاء هيئة التدريس والطلاب المصريين.	٨١,٦٧	٠,٧٣	٥٩,٨٩	٠,٠٠٠٩٨
٢٧.	١٥٠. لا يتم قياس مستوى رضا المتعاملين مع الأطراف المختلفة بالجامعة عن وضوح المسؤوليات والاختصاصات الممنوحة للمجالس الحاكمة.	٨١,٠٠	٠,٧٧	٦٢,١٠	٠,٠٠١٠١

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٢٨.	١٥٣. عدم وجود نظم مفعلة لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعة.	٨١,٠٠	٠,٧٧	٦٢,١٠	٠,٠٠١٠١
٢٩.	٤٩٢. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لقياس رضا الإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٨٣,٦٧	٠,٧٣	٦١,٣٦	٠,٠٠١٠٠
٣٠.	٣٩٥. القصور في إعلان نتائج قياس آراء المجتمع، والاستفادة منها في اتخاذ القرارات التصحيحية بالجامعة.	٨٠,٠٠	٠,٧٧	٦١,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣١.	٥٠٦. لا توجد خطط تنفيذية معتمدة ومعلنة للمهام في جميع الوحدات الإدارية بالجامعة والكليات (نفذ).	٨٠,٠٠	٠,٧٧	٦١,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٢.	١٨٢. وجود قصور في توزيع العاملين بالجامعة وفق مؤهلاتهم وقدراتهم وحسب مهام الوظيفة ومتطلبات العمل.	٨٠,٠٠	٠,٧٧	٦١,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٣.	٢٢٩. عدم تفعيل أبواب الطوارئ في مباني الجامعة، عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالقرارات والصلاحيات لإزالة الخطر بالجامعة.	٨٠,٠٠	٠,٧٧	٦١,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٤.	٣١٢. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بأنماط التعليم الملائمة لكل برنامج من البرامج التي تقدمها الجامعة.	٨٠,٠٠	٠,٧٧	٦١,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٥.	٣٩٦. وجود قصور في إعداد التقارير واعتمادها بالإجراءات التصحيحية المتبعة استجابة لنتائج تحليل أدوات قياس آراء المجتمع الخارجي عن أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٨٠,٠٠	٠,٧٧	٦١,٣٣	٠,٠٠١٠٠
٣٦.	٤٥١. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لأشرفة جميع وثائق وأصول الجامعة مثل عقود الملكية وحق الانتفاع والخرائط.	٧٦,٦٧	٠,٧٧	٥٨,٧٨	٠,٠٠٠٩٦
٣٧.	١٤٩. يوجد قصور جزئي في إعلان مسئوليات وصلاحيات المجلس الحاكم في الجامعة والعلاقة المنظمة للمجالس واختصاصات كل منها.	٧٩,٣٣	٠,٧٧	٦٠,٨٢	٠,٠٠٠٩٩
٣٨.	١٥١. توجد حاجة لتحديث معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية، وتنوع طرق إعلانها.	٧٩,٣٣	٠,٧٧	٦٠,٨٢	٠,٠٠٠٩٩
٣٩.	١٥٤. وجود حاجة ماسه في الجامعة إلى إعداد صف ثان مؤهل، ومدرّب من القيادات الأكاديمية والإدارية.	٧٩,٣٣	٠,٧٧	٦٠,٨٢	٠,٠٠٠٩٩
٤٠.	٢٢٥. ضعف أعمال الصيانة والفحص الدوري لوسائل الأمن والسلامة بالجامعة.	٧٩,٣٣	٠,٧٧	٦٠,٨٢	٠,٠٠٠٩٩
٤١.	١٩. نقص كوادر الجهاز الإداري المتميزين إداريًا بالجامعة، وفي عديد من التخصصات.	٨٢,٦٧	٠,٧٣	٦٠,٦٢	٠,٠٠٠٩٩
٤٢.	١٤٧. عدم ملاءمة الكوادر الإدارية لحجم الجامعة، ونشاطها لتحقيق رسالتها وأهدافها.	٨٢,٦٧	٠,٧٣	٦٠,٦٢	٠,٠٠٠٩٩
٤٣.	٢٢٦. ضعف أداء وحدات الأمن والسلامة في كثير من كليات الجامعة، وحاجتهم إلى المزيد من التدريب على كيفية استخدام جهاز الإطفاء.	٨٢,٠٠	٠,٧٣	٦٠,١٣	٠,٠٠٠٩٨
٤٤.	٤٣٩. عدم وجود نظام معتمد ومعلن لتفعيل التزام الإدارة العليا لكليات وإدارات الجامعة بدعم ومتابعة المشروعات التطويرية التابعة لهم.	٧٨,٦٧	٠,٧٣	٥٧,٦٩	٠,٠٠٠٩٤
٤٥.	٣٥. وجود نقص بالمستشفيات الجامعية في البرامج التدريبية لمقدمي الخدمات الصحية من الأطباء، والتمريض، والفنيين، والسجلات الطبية، وتمويلها.	٧٨,٣٣	٠,٧٧	٦٠,٠٦	٠,٠٠٠٩٨

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٤٦	٤٦. ضعف ترابط ونقاط الاتصال مع أصحاب العمل والأطراف ذوي الصلة بالمجتمع.	٧٨,٣٣	٠,٧٧	٦٠,٠٦	٠,٠٠٠٩٨
٤٧	٥٩. قلة أعداد الطلاب الوافدين الدارسين بالجامعة.	٧٨,٣٣	٠,٧٧	٦٠,٠٦	٠,٠٠٠٩٨
٤٨	٦٩. لا يوجد معدل سنوي لممارسات تعزيز الريادة والإبداع لدي الطلاب والخريجين بالجامعة (ورش العمل التكنولوجية/ مسابقات/ والزيارات الميدانية للمناطق الصناعية/ والندوات عبر الإنترنت/ والمحاضرات من أساتذة زائرين).	٧٨,٣٣	٠,٧٧	٦٠,٠٦	٠,٠٠٠٩٨
٤٩	٧٤. عدم وجود خطة معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لأنشطة الابتكارات والإبداعات مرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	٧٨,٣٣	٠,٧٧	٦٠,٠٦	٠,٠٠٠٩٨
٥٠	١٠٦. قلة مهارات بعض القيادات الأكاديمية والإدارية في الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات في الإدارة الجامعية.	٧٨,٣٣	٠,٧٧	٦٠,٠٦	٠,٠٠٠٩٨
٥١	٢٣٧. الجامعة بحاجة للتوسع في النظم التكنولوجية الملائمة لتغطية جميع أنشطة الجامعة الإدارية، والتعليمية، والبحثية، والخدمية، وتنمية البيئة، نظرا لتباعد مباني الكليات والإدارات وضعف البيئة التكنولوجية في بعض الأماكن.	٧٨,٣٣	٠,٧٧	٦٠,٠٦	٠,٠٠٠٩٨
٥٢	٦٣. عدم وجود محاولات بكليات الجامعة وبرامجها للتقدم لاعتماد برامج الدراسات العليا من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	٨١,٦٧	٠,٧٣	٥٩,٨٩	٠,٠٠٠٩٨
٥٣	١١٢. عدم وجود آلية معتمدة لتعزيز دور أنشطة الجامعة في التعليم والبحث العلمي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.	٨١,٦٧	٠,٧٣	٥٩,٨٩	٠,٠٠٠٩٨
٥٤	١٣١. عدم وجود آلية للتميز في مكونات التعليم الجامعي: مصادر التعلم / التدريس / التقييم.	٨١,٦٧	٠,٧٣	٥٩,٨٩	٠,٠٠٠٩٨
٥٥	١٤١. توجد حاجة لصياغة أهداف إستراتيجية حديثة للخطة الإستراتيجية الجديدة للجامعة في ضوء نتائج التحليل البيئي الحديث.	٨١,٦٧	٠,٧٣	٥٩,٨٩	٠,٠٠٠٩٨
٥٦	١٤٢. توجد حاجة لتحديث الخطط التنفيذية للجامعة وتضمنين التكلفة المالية بها.	٨١,٦٧	٠,٧٣	٥٩,٨٩	٠,٠٠٠٩٨
٥٧	١٦٧. لا توجد بالجامعة موارد مالية كافية لدعم أنشطة البحث العلمي.	٨١,٦٧	٠,٧٣	٥٩,٨٩	٠,٠٠٠٩٨
٥٨	١٩٦. هناك قصور في آلية التقييم لأداء العاملين إذ تتم عملية التقييم دون الرجوع لبنود الاستمارة.	٨١,٦٧	٠,٧٣	٥٩,٨٩	٠,٠٠٠٩٨
٥٩	٣١٠. لا توجد دراسة مسحية دقيقة لتحديد الموارد المالية اللازمة لتنفيذ تحقيق البرامج التعليمية بكليات الجامعة لمخرجات التعلم المستهدفة منها.	٨١,٦٧	٠,٧٣	٥٩,٨٩	٠,٠٠٠٩٨
٦٠	٣٩٤. لا توجد استبانات وصفحات على البوابة الإلكترونية للجامعة مصممة لقياس رضا المستفيدين من المجتمع الخارجي عن أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٨١,٦٧	٠,٧٣	٥٩,٨٩	٠,٠٠٠٩٨
٦١	٤٧٦. قلة الاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة.	٨١,٦٧	٠,٧٣	٥٩,٨٩	٠,٠٠٠٩٨
٦٢	٢٥. محدودية تفعيل الحافز المادي والمعنوي لأفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بالجامعة.	٨١,٣٣	٠,٧٣	٥٩,٦٤	٠,٠٠٠٩٧

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٦٣.	٢٧. وجود نقص في مديري الوحدات الإدارية بالمستشفيات الجامعية.	٨١,٣٣	٠,٧٣	٥٩,٦٤	٠,٠٠٠٩٧
٦٤.	١٢١. وجود عجز شديد بالجامعة في أعداد وكفاءة الجهاز الإداري المؤهل لتحسين كفاءة وفعالية الأجهزة الحكومية.	٨١,٣٣	٠,٧٣	٥٩,٦٤	٠,٠٠٠٩٧
٦٥.	٤١٦. زيادة الأنشطة والأعباء على فريق مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة.	٨١,٣٣	٠,٧٣	٥٩,٦٤	٠,٠٠٠٩٧
٦٦.	١. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام الكليات والوحدات الإدارية بالجامعة بالمعايير المتبناة واستيفاء مؤشراتها.	٧٧,٦٧	٠,٧٧	٥٩,٥٤	٠,٠٠٠٩٧
٦٧.	٣١٨. قلة مشاركة الأطراف المعنية في وضع خطة للدراسات العليا بالجامعة.	٨١,٠٠	٠,٧٣	٥٩,٤٠	٠,٠٠٠٩٧
٦٨.	٤٦٥. غير محقق بالجامعة مراعاة معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٨١,٠٠	٠,٧٣	٥٩,٤٠	٠,٠٠٠٩٧
٦٩.	٥٦٥. وجود قصور بالجامعة في النشر بالمجلات المتخصصة للتخصصات المختلفة.	٨٤,٦٧	٠,٧٠	٥٩,٢٧	٠,٠٠٠٩٧
٧٠.	٣١٣. نقص الإمكانيات التكنولوجية في القاعات التعليمية بالجامعة وعدم توافر وسائل تعليم تتناسب مع متطلبات سوق العمل.	٨٤,٦٧	٠,٧٠	٥٩,٢٧	٠,٠٠٠٩٧
٧١.	٤٠٥. دليل نظام الجودة الداخلي للجامعة غير معتمد وغير مطبق.	٨٤,٦٧	٠,٧٠	٥٩,٢٧	٠,٠٠٠٩٧
٧٢.	٤٩. عدم كفاية البنية التحتية المجهزة لإدارة التحول الرقمي بالجامعة التي تعد غير كافية لعدد فريق العمل بها.	٧٦,٦٧	٠,٧٧	٥٨,٧٨	٠,٠٠٠٩٦
٧٣.	١٨. زيادة عدد الطلاب بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة مما يتنافى مع النسب العالمية، ويقلل فرص تحسين قدرة الجامعة للتنافس في تقارير التعليم العالمية.	٧٦,٦٧	٠,٧٧	٥٨,٧٨	٠,٠٠٠٩٦
٧٤.	٣٤. عدم وجود مركز إقليمي لعلاج السموم بالمستشفيات الجامعية رغم أهميته في تقديم خدمة متميزة مرتفعة الجودة تطبق الأساليب الحديثة لأبناء المجتمع.	٧٦,٦٧	٠,٧٧	٥٨,٧٨	٠,٠٠٠٩٦
٧٥.	١٢٢. وجود خوف لدى منسوبي الجامعة من جدوى الإبلاغ عن ممارسات الفساد	٧٦,٦٧	٠,٧٧	٥٨,٧٨	٠,٠٠٠٩٦
٧٦.	١٥٥. قلة عدد القيادات الإدارية العليا والوسطى والصغرى في الكليات والإدارات المركزية بالجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٧	٥٨,٧٨	٠,٠٠٠٩٦
٧٧.	٤٩٦. القصور في إعلان نتائج قياس رضا أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٠٩٦
٧٨.	٨٧. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لالتزام جميع كليات الجامعة بتعزيز الإتاحة، وتحسين جودة وتنافسية التعليم.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٠٩٦
٧٩.	٢١٠. توجد مساحات أراضية كبيرة بالجامعة غير مستغلة، ووجود بعض المباني التي تحتاج إلى التنظيم والاستغلال الجيد لها.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٠٩٦
٨٠.	٣١٤. تحتاج بعض الأنماط التعليمية إلى تجهيزات خاصة أحياناً لا تكون متوفرة بالبرامج الأكاديمية.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٠٩٦
٨١.	٣٣٤. قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب في الجامعة من نتائج الامتحان غير معلنة.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٠٩٦
٨٢.	٣٣٧. ضعف المتابعة الدورية من قبل الجامعة لاستيفاء مؤشرات الفاعلية التعليمية لبرامجها.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٠٩٦

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٨٣.	٣٣٩. ضعف آليات ضمان التزام كليات الجامعة باستيفاء مؤشرات وأدوات قياس الفاعلية التعليمية لبرامجها.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٠٩٦
٨٤.	٤٠٤. ضعف التجهيزات اللازمة لأداء المهام الخاصة بأنشطة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٠٩٦
٨٥.	٤١٤. قلة اهتمام العاملين بالجامعة والطلاب بثقافة الجودة.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٠٩٦
٨٦.	٤١٩. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتقويم الأنشطة بالجامعة	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٠٩٦
٨٧.	٤٨٤. قلة معرفة بعض مقدمي الخدمات المعاونة بأهمية قياس الرضا الوظيفي.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٨٨.	٤٥٥. أنشطة الجامعة في مجال الانشاءات الجديدة في السنوات الأخيرة موجهة إلى الجامعة الأهلية وتغفل الجامعة الحكومية، وقلة الموارد المالية لصيانة المباني القائمة.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٨٩.	٥٠٢. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لجمع تبرعات لتحسين الخدمات الطبية المجانية في المستشفيات الجامعية.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٩٠.	٤٢. نقص الموارد المالية اللازمة لزيادة البرامج البينية اللازمة لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية.	٧٩,٣٣	٠,٧٣	٥٨,١٨	٠,٠٠٠٩٥
٩١.	٨٨. قلة الموارد المالية بالجامعة اللازمة للتوسع في تعزيز الإتاحة، وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة لأبناء المجتمع.	٧٩,٣٣	٠,٧٣	٥٨,١٨	٠,٠٠٠٩٥
٩٢.	١٣٤. لا توجد أجنحة أكاديمية معتمدة ومعلنة ومفعلة في الجامعة بتوقيات تحدد بداية ونهاية العام والدراسة والامتحانات واعتماد نتائج الخريجين والإجازات.	٧٩,٣٣	٠,٧٣	٥٨,١٨	٠,٠٠٠٩٥
٩٣.	١٤٦. توجد حاجة لتفعيل بعض الإدارات ذات الصلة بتحقيق رسالة وأهداف الجامعة.	٧٩,٣٣	٠,٧٣	٥٨,١٨	٠,٠٠٠٩٥
٩٤.	١٥٧. قلة عدد القيادات الأكاديمية والإدارية المهتمين بتحقيق الاستفادة القصوى من البنية التكنولوجية ووحدات تكنولوجيا المعلومات في تطوير العمل الجامعي.	٧٩,٣٣	٠,٧٣	٥٨,١٨	٠,٠٠٠٩٥
٩٥.	٣٥٦. محدودية موارد الجامعة من الصناديق لتمويل البحث العلمي.	٧٩,٠٠	٠,٧٣	٥٧,٩٣	٠,٠٠٠٩٤
٩٦.	١٨٠. عدم تفعيل آليات للتعامل مع النقص والزيادة في الجهاز الإداري.	٨٢,٦٧	٠,٧٠	٥٧,٨٧	٠,٠٠٠٩٤
٩٧.	٣٩٧. عزوف كثير من أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة في أعمال الجودة بالجامعة والكليات.	٨٢,٦٧	٠,٧٠	٥٧,٨٧	٠,٠٠٠٩٤
٩٨.	٤١٠. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل نظام الخطط والتقارير السنوية لكافة مجالات العمل بكليات، وبرامج، وإدارات الجامعة.	٨٢,٦٧	٠,٧٠	٥٧,٨٧	٠,٠٠٠٩٤
٩٩.	٤١٧. قلة أنشطة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة في نشر ثقافة الجودة بين العاملين بالجامعة، والطلاب بطرق متنوعة (منشورات وملصقات وأدلة ودراسات ... إلخ).	٧٨,٦٧	٠,٧٣	٥٧,٦٩	٠,٠٠٠٩٤
١٠٠.	٤٥٠. وجود قصور شديد في المعلوماتية الدقيقة الخاصة بأنشطة الجامعة المختلفة مثل: الخاصة بشئون التعليم والطلاب.	٧٥,٠٠	٠,٧٧	٥٧,٥٠	٠,٠٠٠٩٤

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٠١	١٦. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لتطوير سياسات ونظم القبول بالمؤسسات التعليمية وخاصة في التعامل مع زيادة أعداد الطلاب بالتخصصات الإنسانية.	٧٥,٠٠	٠,٧٧	٥٧,٥٠	٠,٠٠٠٩٤
١٠٢	١٧. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل دور الجامعة في تحقيق العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.	٧٥,٠٠	٠,٧٧	٥٧,٥٠	٠,٠٠٠٩٤
١٠٣	٤٢٧. عدم تمثيل مديري وحدات الجودة في بعض مجالس الكليات لأخذ رأي الجودة في كل ما يعرض على المجلس من موضوعات، وما يؤخذ من قرارات.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١٠٤	٣٨. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة للتواصل بين المواطنين ومنهم أولياء الأمور والجامعة.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١٠٥	٤٨. قلة موظفي البرمجة بإدارة التحول الرقمي بالجامعة.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١٠٦	٥٨. اقتصار توجه أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والجهاز الإداري في التدريب عند الرغبة في الترقى وليس للتأهيل ورفع الكفاءة المهنية.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١٠٧	٩٠. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لقياس مدى التطور في تعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١٠٨	١٣٣. لا يوجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لقياس الامتحانات لمخرجات التعلم في كل برامج الأكاديمية التي تقدمها الجامعة في المرحلة الجامعية الأولى.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١٠٩	١٣٦. توجد حاجة لتحديث رؤية ورسالة الجامعة وتنويع طرق الإعلان عنهما، ووضع آلية للمراجعة الدورية لهما.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١١٠	١٤٠. توجد حاجة لإجراء تحليل بيئي حديث للخطة الإستراتيجية الجديدة للجامعة.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١١١	١٦٠. عدم قناعة بعض القيادات بالجامعة بأهمية مؤشرات تقييم الأداء.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١١٢	١٨٤. وجود قصور في مناسبة البنية التحتية، وبيئة العمل للوحدات الإدارية بالجامعة وفق ضوابط الجودة من حيث المساحات والإمكانات والتجهيزات.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١١٣	١٨٧. عدم تلبية جميع الاحتياجات التدريبية للعاملين.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١١٤	٢٠١. عدم وجود نظام مفعّل لمكافأة العاملين في ضوء نتائج تحليل رضا العاملين بالجامعة.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١١٥	٢٠٩. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة في الجامعة لمتابعة مدى التزام الوحدات ذات الطابع الخاص بضمان جودتها من عدمه أو حثها على تنمية مصادر دخلها.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١١٦	٢١٤. زيادة عدد الطلاب في غرف المدينة الجامعية، وحاجة بعض المباني منها للترميم والصيانة.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١١٧	٢٣١. اتخاذ قرارات عشوائية فيما يخص الأمن والسلامة من قبل بعض العمداء والمديرين العموميين دون الرجوع إلى الدفاع المدني بالجامعة.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١١٨	٢٨٠. لا توجد للجامعة آليات فاعلة لجذب الطلاب المتميزين.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١١٩.	٣٢٢. لا تتوافر المراجعة الدورية لتوصيف البرامج التعليمية.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١٢٠.	٣٢٦. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لمتابعة وتقييم طرق واستراتيجيات التدريس المتبعة في الكليات التي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١٢١.	٣٣٣. لا توجد آليات لمراقبة تطبيق تطلعات الطلاب بالكليات.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١٢٢.	٣٣٥. معظم كليات الجامعة لا يتم فيها قياس رضا الطلاب عن الامتحانات، أو الاستفادة منها في اتخاذ قرارات بالإجراءات التصحيحية لزيادة رضا الطلاب عن نتائج التقويم.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١٢٣.	٣٣٨. قلة اعتماد وتفعيل آلية التغذية الراجعة بالجامعة لعملية تقويم البرامج التعليمية بجميع كليات الجامعة.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١٢٤.	٣٤٩. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لإعلام المؤسسات التابعة في الجامعة بمحاور الخطة البحثية لرسائل الماجستير والدكتوراه وبحوث أعضاء هيئة التدريس البحثية المنشورة في المجالات والمؤتمرات العلمية، ومتابعة تحقيقها.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١٢٥.	٣٥٠. عدم وجود خطة معتمدة ومعلنة لنشر أخلاقيات البحث العلمي على منسوبي الجامعة.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١٢٦.	٣٥١. وجود قصور في معرفة منسوبي الجامعة بالقوانين المنظمة للبحث العلمي وأخلاقياته.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
١٢٧.	٤٧٣. نقص أعداد العاملين بالإدارات المختلفة بالجامعة مما يزيد من أعباء العمل المكلفين بها.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
١٢٨.	٥٢٨. وجود حاجة لرفع وعي منسوبي الإدارة الهندسية بالجامعة في القياس الدوري لمعدل تطوير البنية التحتية وبيئة العمل للوحدات في الجامعة وفقا لخطة التطوير المستهدفة.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
١٢٩.	٤٥٩. مخصصات الجامعة للإنفاق من التمويل الذاتي على التعليم والتعلم قليلة مقارنة بالأنشطة الأخرى، وغير كافية.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
١٣٠.	٥٣٥. قلة تفعيل دليل الخدمات الحكومية بالجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
١٣١.	٣٤٧. عدم صيانة الأجهزة العلمية بالمعامل في الجامعة.	٨٢,٠٠	٠,٧٠	٥٧,٤٠	٠,٠٠٠٩٤
١٣٢.	٤١١. لا توجد خطط تعزيز وتطوير بكليات الجامعة ومعاهدها معدة وفقاً لنتائج زيارات المراجعة الداخلية من مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.	٨٢,٠٠	٠,٧٠	٥٧,٤٠	٠,٠٠٠٩٤
١٣٣.	٤٢٩. عدم عرض نتائج التقويم على المعنيين للاستفادة منهم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها.	٨٢,٠٠	٠,٧٠	٥٧,٤٠	٠,٠٠٠٩٤
١٣٤.	٨. عدم مواكبة البرامج التدريبية بمركز تنمية القدرات للتطورات السريعة في المهارات الشخصية والقيادية اللازمة لتولي الوظائف الأكاديمية والإدارية.	٧٨,٠٠	٠,٧٣	٥٧,٢٠	٠,٠٠٠٩٣
١٣٥.	٦٤. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لاستحداث برامج دولية بالجامعة واستقطاب الوافدين إليها.	٧٨,٠٠	٠,٧٣	٥٧,٢٠	٠,٠٠٠٩٣
١٣٦.	١٨٨. وجود خطط تدريبية للعاملين غير مفعلة ببعض كليات الجامعة.	٧٨,٠٠	٠,٧٣	٥٧,٢٠	٠,٠٠٠٩٣

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٣٧.	١٩٤. يوجد قصور في نظام الحوافز بالجامعة لتشجيع أعضاء الجهاز الإداري على الإبداع والابتكار، من حيث الإعلان عن الجوائز وقيمتها، وعدالة توزيع المكافآت على العاملين.	٧٨,٠٠	٠,٧٣	٥٧,٢٠	٠,٠٠٠٩٣
١٣٨.	٥١٩. قصور في الإعلان والنشر عن التطبيقات الرقمية الجديدة بالجامعة ومتابعة تفعيلها.	٨١,٦٧	٠,٧٠	٥٧,١٧	٠,٠٠٠٩٣
١٣٩.	٢٧٩. قلة البرامج المعتمدة والمتميزة في الجامعة التي تعد عاملاً مهماً لجذب الطلاب الوافدين.	٨١,٦٧	٠,٧٠	٥٧,١٧	٠,٠٠٠٩٣
١٤٠.	٣٦٧. توقف المشاريع البحثية بالجامعة منذ ٢٠٢٠م، حيث آخر ١٠ مشاريع تم تمويلها كان ٢٠١٩م و ١٤ مشروع كان في ٢٠١٨م.	٨١,٦٧	٠,٧٠	٥٧,١٧	٠,٠٠٠٩٣
١٤١.	٥٠٣. لا يتم التقييم الدوري لرضا منظمات سوق العمل والصناعة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٧٧,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٩٦	٠,٠٠٠٩٣
١٤٢.	٢٠٣. وجود قصور في ضبط إجراءات وسياسات الموارد المالية والمادية، والبنية التكنولوجية في الجامعة.	٧٧,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٩٦	٠,٠٠٠٩٣
١٤٣.	٤٢٣. ضعف نشر ثقافة مؤشرات الأداء في تقييم الأنشطة بين منسوبي الجامعة.	٨١,٣٣	٠,٧٠	٥٦,٩٣	٠,٠٠٠٩٣
١٤٤.	٥٣٢. وجود قصور في تحديث بعض الكليات والإدارات والوحدات ذات الطابع الخاص للبيانات على مواقعها، ولا توجد بالجامعة/ البوابة الإلكترونية قاعدة بيانات موحدة لجميع الخريجين.	٧٧,٣٣	٠,٧٣	٥٦,٧١	٠,٠٠٠٩٢
١٤٥.	٤٣٤. ندرة بروتوكولات التعاون المشترك ما بين المركز والجهات الخارجية المعنية.	٨٤,٣٣	٠,٧٣	٦١,٨٤	٠,٠٠١٠١
١٤٦.	٥٦٤. عدم إدراج البرامج والكليات النظرية في التصنيفات وضعف التمويل البحثي، والنشاط الطلابي مما يؤدي إلى تراجع التصنيف الكلي للجامعة.	٨١,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٧٠	٠,٠٠٠٩٢
١٤٧.	٣٥٤. ارتفاع تكلفة إجراء البحوث العلمية، وضعف ميزانية البحث العلمي بالجامعة.	٨١,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٧٠	٠,٠٠٠٩٢
١٤٨.	٤٣٥. هناك حاجة لتفعيل نظام حصر الخبرات وأوجه الدعم الفني والاستشاري المطلوبة لوحدة الجودة بكلية ومعاهد الجامعة.	٧٤,٣٣	٠,٦٧	٤٩,٥٦	٠,٠٠٠٨١
١٤٩.	٤٩٠. ضعف دورية تطبيق استبيانات قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها الجامعة.	٨٠,٣٣	٠,٧٠	٥٦,٢٣	٠,٠٠٠٩٢
١٥٠.	٤٦٣. غير محقق بالجامعة مراعاة معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على التعليم والتعلم.	٧٧,٠٠	٠,٧٣	٥٦,٤٧	٠,٠٠٠٩٢
١٥١.	٤١٥. ضعف المخصصات لبرامج التوعية ونشر ثقافة الجودة.	٨٠,٣٣	٠,٧٠	٥٦,٢٣	٠,٠٠٠٩٢
١٥٢.	٥٠٥. عدم وجود خطط معتمدة ومعلنة للعمل المؤسسي لجميع الوحدات الإدارية والكليات بالجامعة (خطط).	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
١٥٣.	٤٦٠. وجود نقص في حجم الإنفاق من التمويل الذاتي لتمويل الأبحاث العلمية بالجامعة.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٠٩٦
١٥٤.	٤٤٢. ضعف جاهزية معظم كليات الجامعة للحصول على الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٥٥	٤٩١. ضعف الالتزام باتخاذ الإجراءات التصحيحية طبقاً لنتائج تحليل قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٥٦	٧٣. قلة عدد المشاريع الابتكارية وحاضنات الأعمال الجديدة بالجامعة، ووجود قصور في التطوير المستمر للمشاريع، ومراكز الابتكار الموجودة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٥٧	٧٦. عدم وجود قاعدة بيانات بالطلاب، والباحثين المهمين بالابتكارات والإبداعات داخل الجامعة لتسهيل عملية التواصل.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٥٨	١٣٢. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لضمان تميز وجودة محتوى المقررات الدراسية من حقوق الملكية الفكرية، وتحقيق مخرجات التعلم.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٥٩	١٣٧. وجود قصور في قياس مدى اتفاق رسالة الجامعة مع التوقعات المجتمعية.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٦٠	١٦١. عدم استخدام نتائج تقييم القيادات في تغيير القيادات الأكاديمية والإدارية.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٦١	١٦٨. يوجد قصور في إجراءات متابعة مدى الالتزام بالقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة في الجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٦٢	٢٨١. قلة البرامج الخاصة بالتبادل الطلابي، وضعف الإعلان عنها، وضعف تشجيع الطلاب على الالتحاق بها.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٦٣	٢٩١. لا توجد آلية مفعلة لتمثيل الطلاب في المجالس واللجان ذات الصلة في الجامعة مما يؤدي إلى إهدار حق الطالب.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٦٤	٢٩٩. عدم الاستجابة للمشكلات بشكل دوري.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٦٥	٣٠٦. لا يوجد مؤشر لقياس القيمة المهنية لخريجي الجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٦٦	٣١٦. عدم الاستفادة من التغذية الراجعة فيما يخص ملاءمة البرامج التعليمية لسوق العمل والدليل على ذلك زيادة أعداد المتعطلين عن العمل من خريجي الجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٦٧	٣٢١. عدم وجود قائمة بالجدارات الجديدة التي لا تحققها البرامج المختلفة بالجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٦٨	٣٢٥. ندرة البرامج التدريبية المقدمة إلى أعضاء هيئة التدريس على طرق واستراتيجيات التدريس التي تدعم التعلم الذاتي، واكتساب مهارات التوظيف.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٦٩	٤١٨. لا يتم التقويم الدوري لأنشطة الجامعة باستخدام مؤشرات أداء موضوعية، وأدوات ملائمة، وباستخدام المراجعات الداخلية والخارجية.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٧٠	٤٢١. قصور الإعلان عن نتائج تقييم الأنشطة بالجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٧١	٤٢٦. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لإجراءات تنفيذ القرارات والأنشطة الخاصة بالجودة على مستوى الكليات.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٧٢	٤٣١. اقتصر المجالس الحاكمة على اعتماد نتائج الامتحانات دون عرض ومناقشة نتائج التقويم واتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٧٣	٤٣٣. قلة اهتمام بعض وحدات ضمان الجودة بالكليات من الاستفادة من خبرات وحدات ضمان الجودة بالكليات ذات الخبرة في مجال الجودة والاعتماد.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٧٤	٥٣٧. ضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والطلاب، والجهاز الإداري بثقافة تقييم الخدمات الحكومية المتاحة بالجامعة، ووجود قصور في تعريفهم بها وبكيفية الاستفادة منها.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
١٧٥	٤٧٩. قلة أعداد مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٧٦	٤٣٦. عدم تفعيل قياس مدى رضا وحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة ومعاهدها عن أنشطة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد فيما يخص تنظيم تبادل الخبرات والتعاون بينها، ومدى توفيره للدعم الفني والاستشاري لها.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٧٧	٤٤٦. وجود قصور في توعية مختلف الإدارات بأهمية المشاركة في أنشطة الجودة بالجامعة.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٠٩٦
١٧٨	٤٦٦. غير محقق بالجامعة مراعاة معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على مستوى الجامعة	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠٠٨٠
١٧٩	٤٧٧. عدم وجود قواعد بيانات لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بالجامعة.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٠٩٦
١٨٠	٢٠. عدم مناسبة مؤهلات الجهاز الإداري، وتوزيعهم غير المتوازن، وعدم التزامهم بالتوصيف الوظيفي.	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٨١	٥٠٧. لا توجد مراجعة للخطط التنفيذية في جميع الوحدات الإدارية وجميع الكليات بالجامعة (راجع).	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٨٢	١٤٥. توجد حاجة لتفعيل التقييم الموضوعي للوضع التنافسي للجامعة وسياسة/ آليات تحسينه.	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٨٣	٣٢٠. عدم وجود ضوابط وإجراءات محددة من الجامعة لمراجعة اللوائح وتعديلها.	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
١٨٤	٤٠٦. وجود قصور في وعي أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والطلاب، والجهاز الإداري، والقيادات بالجامعة، والأطراف المجتمعية بدليل نظام الجودة الداخلي للجامعة وما يتضمنه من مهام وآليات عمل.	٧٠,٠٠	٠,٨٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٠٩١
١٨٥	٦١. لا يوجد بالجامعة أفرع للجامعات الدولية.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٠٩١
١٨٦	٦٥. لا يوجد بالجامعة برامج أكاديمية بالشراكة مع جامعات دولية.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٠٩١
١٨٧	٢٥٢. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة في التنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفق التميز الدولي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٠٩١
١٨٨	٢٦٥. وجود قصور في قياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة بمعظم كليات الجامعة.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٠٩١
١٨٩	٣٤٨. قلة المخصصات للمشروعات البحثية التي تمويلها الجامعة، وقلة مكافآت النشر العلمي بالجامعة.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٠٩١
١٩٠	٣٦٦. قلة عدد الاتفاقيات والشراكات الخارجية بالجامعة.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٠٩١
١٩١	٣٦٨. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتقييم الاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة بوسائل علمية ومتعددة.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٠٩١
١٩٢	١٦٦. نقص في إجراءات قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بالجامعة وخارجها عن الدعم المالي والفني والإداري للحرية الأكاديمية.	٧٦,٣٣	٠,٧٣	٥٥,٩٨	٠,٠٠٠٩١

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٩٣	٥٣٤. وجود قصور في نشر تبسيط القوانين واللوائح والقرارات بالجامعة.	٧٦,٣٣	٠,٧٠	٥٣,٤٣	٠,٠٠٠٨٧
١٩٤	١١. وجود قصور في آلية تشجيع أعضاء هيئة التدريس لتقديم بحوث إبداعية تطبيقية تسهم في تحقيق التنمية المستدامة في صعيد مصر.	٧٩,٦٧	٠,٧٠	٥٥,٧٧	٠,٠٠٠٩١
١٩٥	١٣. لا توجد تقارير دورية لمتابعة تحقيق جميع البرامج الأكاديمية لمخرجات تعلمها.	٧٩,٦٧	٠,٧٠	٥٥,٧٧	٠,٠٠٠٩١
١٩٦	٥٣. ندرة عدد الخدمات التي تقدمها الجامعة بالشراكة مع سوق العمل.	٧٩,٦٧	٠,٧٠	٥٥,٧٧	٠,٠٠٠٩١
١٩٧	٤٥٨. قلة الموارد المالية المخصصة من التمويل الحكومي للإنفاق على البحث العلمي.	٧٩,٦٧	٠,٧٠	٥٥,٧٧	٠,٠٠٠٩١
١٩٨	١٥٢. يوجد قصور جزئي في قياس مستوى رضا الأطراف المعنية للأداء العام للقيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعة.	٧٦,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٧٣	٠,٠٠٠٩١
١٩٩	٢٢٧. قيام بعض الكليات والإدارات بالتفكير لبعض الطرقات لعمل مكاتب إدارية مما يؤثر سلبًا على توافر نظم ووسائل الأمن والسلامة في مباني الجامعة.	٧٦,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٧٣	٠,٠٠٠٩١
٢٠٠	١٨٥. وجود قصور في قياس رضا العاملين بالجهاز الإداري بالجامعة عن مدى ملائمة أماكن عملهم واستيعابها للمتعاملين معهم.	٧٩,٣٣	٠,٧٠	٥٥,٥٣	٠,٠٠٠٩١
٢٠١	٣٠٨. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لإعادة هيكلة البرامج الأكاديمية التي تقدمها الجامعة وفق احتياجات المجتمع.	٧٩,٣٣	٠,٧٠	٥٥,٥٣	٠,٠٠٠٩١
٢٠٢	٥٧٢. عدم وجود سيارة إطفاء حريق بالجامعة مما يؤثر على سلبًا على حماية الأمن، والنظام الداخلي بالجامعة.	٧٩,٣٣	٠,٧٠	٥٥,٥٣	٠,٠٠٠٩١
٢٠٣	٤٩٣. القصور في إعلان نتائج قياس رضا الإداريين، ومقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٧٩,٠٠	٠,٧٠	٥٥,٣٠	٠,٠٠٠٩٠
٢٠٤	٣٥٣. قصور في أعداد الفنيين المهرة ذوي المهارات العالمية لتشغيل وصيانة الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكليات العلمية بالجامعة.	٧٨,٦٧	٠,٧٠	٥٥,٠٧	٠,٠٠٠٩٠
٢٠٥	٣٧٢. وجود قصور في إعداد تقرير سنوي كامل معلن عن أنشطة تنمية وعي المؤسسات التابعة بدورها في تحقيق خطة خدمة وتنمية المجتمع.	٧٨,٦٧	٠,٧٠	٥٥,٠٧	٠,٠٠٠٩٠
٢٠٦	٤٩٥. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢٠٧	١١٤. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لمواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢٠٨	١٢٧. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لضمان الاستقرار السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي، والبيئي.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢٠٩	١٣٨. وجود قصور في قياس مؤشرات تحقق رسالة الجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢١٠	١٨٦. وجود حاجة ماسة إلى برنامج تأهيلي عالي المستوى لتغيير ثقافة السلبية السائدة لدى منسوبي الجامعة من أفراد الجهاز الإداري.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢١١	١٨٩. الخطط التدريبية للعاملين بالجامعة يتم إعدادها بدون تحليل فعلي للاحتياجات التدريبية.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٢١٢.	٢٠٢. وجود قصور في التعامل مع التكنولوجيا لدى بعض الحرفيين والعاملين بالجامعة	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢١٣.	٢٢٢. معظم مباني الجامعة لا تتيح تجهيزات ذوي الاحتياجات الخاصة، مثل: توافر الفراغات اللازمة، التي تتيح للمعاق الحركة والرؤية بوضوح، وتخصيص أماكن جلوس المعاق على أطراف الممرات والصفوف، وعلى الأماكن المستوية وقرب الخدمات وأبواب الطوارئ، وقد تحتاج في تجهيزها لظروف هندسية ومالية خاصة.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢١٤.	٢٨٩. لا توجد سياسة معتمدة ومعلنة ومفعلة بجميع كليات الجامعة لدعم ذوي الإعاقة في المجتمع الطلابي.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢١٥.	٣٠٢. لا توجد آلية واضحة لمتابعة الخريجين بالجامعة والتواصل معهم.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢١٦.	٣٠٣. عدم بدء تفعيل قواعد بيانات روابط الخريجين بالجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢١٧.	٣٠٤. عدم وجود آلية لدعم الجامعة للكلية في توفير برامج للتنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢١٨.	٣٠٥. عدم وجود الأدوات اللازمة والبرامج الخاصة لتوفير برامج التنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢١٩.	٣١٥. لا توجد دراسات مسحية لتحديد احتياجات سوق العمل من البرامج المطلوبة لدى المؤسسات والهيئات وأصحاب الأعمال.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢٢٠.	٣١٧. لم يحدث أن قامت الجامعة بإلغاء برامج قائمة لا تتناسب مع سوق العمل.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢٢١.	٣٢٧. لا توجد بالجامعة حاضنة لريادة الأعمال.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢٢٢.	٣٢٨. عدم وجود خطة مستقلة ومعتمدة لكل كلية من كليات الجامعة لتطوير الموارد المالية والمادية اللازمة لتطوير موارد التعلم وفق متطلبات البرامج وأعداد الدارسين بها.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢٢٣.	٣٢٩. قلة تفعيل قياس رضا المعنيين عن موارد التعلم التي تخدم البرامج التعليمية المختلفة بكل كليات الجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢٢٤.	٤٢٠. عدم دورية إجراء المراجعات الداخلية والخارجية لأنشطة الجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢٢٥.	٥٧٠. وجود قصور في وعي بعض منسوبي الجامعة بمهام ودور الأمن الجامعي مما يؤثر على سلباً على حماية الأمن، والنظام الداخلي بالجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢٢٦.	٤٥٤. وجود قصور في المعلوماتية للبنية التحتية بالجامعة مثل: خطوط المياه والصرف الصحي.	٧١,٦٧	٠,٦٧	٤٧,٧٨	٠,٠٠٠٧٨
٢٢٧.	٧٥. عدم وجود مكان بالجامعة مجهز بالإمكانات اللازمة لاستقبال الطلاب والباحثين وعرض ابتكاراتهم وإبداعاتهم.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٢٢٨.	٣٥٨. قصور في المعلومات المتاحة عن عدد الأبحاث المحلية والدولية.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٢٢٩.	٤٨٧. قلة الاستفادة من نتائج قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٢٣٠.	٥٤٧. حادثة العمل في الجامعة على قضايا النوع الاجتماعي.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٢٣١.	٢٢. عدم وجود آلية موضوعية وفاعلة ودورية ومعلنة لمتابعة وتقييم أداء الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بالجامعة.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٢٣٢.	٣٧. محدودية استخدام أنظمة المراقبة في متابعة أداء أفراد الجهاز الإداري، والخدمات المعاونة.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٢٣٣.	٤٠. عدم وجود آلية لتوعية منسوبي الجامعة بكيفية تفعيل التكامل بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٢٣٤.	٦٨. ضعف المشاركة البحثية الدولية للجامعة بالتخصصات الإنسانية.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٢٣٥.	١٨١. وجود تناقص كبير في أعداد الموظفين أصحاب الخبرة في الجامعة بسبب وصولهم لسن التقاعد وعدم وجود تعيينات جديدة.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٢٣٦.	٢١٨. عدم تفعيل التحول الرقمي لميكنة أنظمة التصاريح، والتغذية والحضور والغياب.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٢٣٧.	٢٥١. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لاستعانة الجامعة بخبرات خارجية محلية/دولية لتنويع وإثراء المناخ الأكاديمي.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٢٣٨.	٢٥٨. عدم وجود آلية فاعلة في عدد كبير من كليات الجامعة لقياس معدلات الرضا عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٢٣٩.	٣٣٠. عدم وجود بنوك أسئلة مقننة بالجامعة وكلياتها للمقررات الدراسية	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٢٤٠.	٣٨٠. وجود عدد كبير غير مفعّل من الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بالجامعة.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٢٤١.	٤١٣. ضعف تنوع وسائل نشر الوعي بثقافة الجودة بالجامعة.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٢٤٢.	٤٣٧. هناك حاجة لزيادة دعم الإدارة العليا لكليات الجامعة لأنشطة ضمان الجودة في مؤسساتها التابعة وتشجيعها على استيفاء معايير الجودة والتقدم للاعتماد.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٢٤٣.	٤٧٨. القصور في إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٢٤٤.	٥٤٤. عزوف بعض الطلاب ذوي القدرات الخاصة في الحصول على الخدمات المقدمة لهم بالجامعة.	٧٤,٦٧	٠,٦٧	٤٩,٧٨	٠,٠٠٠٨١
٢٤٥.	٢٦٣. قلة عدد الكليات بالجامعة التي تفعل تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	٨١,٦٧	٠,٦٧	٥٤,٤٤	٠,٠٠٠٨٩
٢٤٦.	٤٢٤. ضعف تفعيل نظام المراجعات الداخلية والخارجية لتقويم أنشطة الجامعة.	٨١,٦٧	٠,٦٧	٥٤,٤٤	٠,٠٠٠٨٩
٢٤٧.	١٦٢. يوجد قصور في مراقبة تطبيق السياسات الخاصة بالجامعة.	٧٧,٦٧	٠,٧٠	٥٤,٣٧	٠,٠٠٠٨٩
٢٤٨.	٢٥٧. اختزال معظم أهداف البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة في الحصول على الترقية دون ارتباطها الوثيق بتحقيق رسالة الجامعة.	٧٧,٦٧	٠,٧٠	٥٤,٣٧	٠,٠٠٠٨٩
٢٤٩.	٢٩٥. لا توجد آلية لقياس رضا الأطراف في نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص فيها.	٧٧,٦٧	٠,٧٠	٥٤,٣٧	٠,٠٠٠٨٩

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٢٥٠.	٦. وجود قصور في تضمين المقررات الدراسية المتخصصة بكليات الجامعة متطلبات القرن الحادي والعشرين مثل تمكين الطلاب من مهارات استخدام البرامج التكنولوجية المتقدمة في مجال التخصص والذكاء الصناعي-الإلمام بثقافات الشعوب الأخرى-التفكير النقدي-الحلول غير التقليدية للمشكلات -المهارات العملية.	٧٠,٦٧	٠,٧٧	٥٤,١٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٥١.	٤٨٦. القصور في معايير إسناد المهام لمقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة لضمان عدالة التوزيع.	٧٧,٠٠	٠,٧٣	٥٦,٤٧	٠,٠٠٠٩٢
٢٥٢.	٢٣٦. وجود قصور في تحديد معدل التطور السنوي في صيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٥٣.	٥٣٣. وجود حاجة لرفع وعي منسوبي الجامعة بكيفية إعداد أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح، والقرارات الحاكمة لعمل الجهاز الإداري في الجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٥٤.	٥٤١. وجود بنود في اللائحة المالية لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة تحد من الإنفاق على الأنشطة.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٥٥.	٢٨. نقص في تدريب مديري الوحدات الإدارية بالمستشفيات الجامعية لمواكبة المستجدات في مجال تقديم الخدمات الصحية ومواكبتها عالمياً	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٥٦.	٣٩. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لإدراج التكنولوجيا الكمية Quantum Technology في مجال الاتصال وتكنولوجيا المعلومات في الخطة البحثية للجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٥٧.	٤٧. ضعف التمثيل الفاعل لأصحاب العمل والأطراف ذات الصلة بالمجالس الحاكمة بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٥٨.	٧٢. وجود قصور في تدريب الأعضاء القائمين على المراكز والحاضنات بالجامعة على كيفية تصرف شئونها.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٥٩.	٩٢. قلة نقاط الانترنت نظرا لتزايد الخدمات الرقمية على مستوى الجامعة وكذلك هناك مباني تتطلب الاحلال والتجديد حيث تم تركيب الشبكة الداخلية لها منذ أكثر من ١٥ عام وكذلك وجود حاجة لتزويد مركز البيانات بعدد من الخوادم وزيادة المساحة المخصصة للنسخ الاحتياطي.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٦٠.	١٢٣. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لدعم نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٦١.	١٢٦. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لضمان الأمن الغذائي والمائي، وأمن الطاقة المستدام.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٦٢.	١٥٩. قلة الاستفادة من نتائج تقييم القيادات في تحسين الأداء المؤسسي بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٦٣.	١٦٤. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لقياس استخدام التفويض بالجامعة والكليات والإدارات في توزيع السلطات والمسؤوليات بما يحقق كفاءة الأداء.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٦٤.	١٦٥. قلة الخبرة التكنولوجية لدى بعض كبار السن من السادة أعضاء هيئة التدريس والإداريين في استخدام النظم الإلكترونية.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٢٦٥.	١٩١. وجود قصور في تفعيل استبيانات قياس رضا العاملين بالجامعة عن الدورات التدريبية المقدمة لهم.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٦٦.	١٩٩. قلة الاستفادة من نتائج قياس رضا العاملين في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٦٧.	٢٠٠. لا يتم تطبيق استمارات قياس الرضا الوظيفي على جميع العاملين بالجامعة، وبالتالي لا يتم استخلاص نتائج حقيقية للرضا الوظيفي، والاستفادة منها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٢٦٨.	٤٤٤. وجود قصور في التوعية والتدريب للمشاركة في جوائز التميز المؤسسي للارتقاء بالأداء المؤسسي للإدارات بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
٢٦٩.	٢٥٥. وجود قصور في نشر ثقافة الجودة والتوعية بمعايير الاعتماد لدى القيادات وأعضاء هيئة التدريس.	٧٠,٠٠	٠,٧٧	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٧٠.	٥٦٦. عدم ظهور الجامعة في تصنيف QS للجامعات أو حصولها على رصيد ضعيف.	٧٠,٠٠	٠,٧٧	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٧١.	٣٩٨. ضعف آليات ضمان التزام منسوبي الجامعة بأعمال الجودة في كافة الأنشطة.	٧٠,٠٠	٠,٧٧	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٧٢.	١٤٣. وجود قصور جزئي في آليات تفعيل الخطة الإستراتيجية للجامعة (٢٠٢٣-٢٠١٩) بالمؤسسات التابعة (الكليات والمعاهد) وضمان اتساق الخطط الإستراتيجية للمؤسسات مع خطة الجامعة في بعض كليات الجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٧٧	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٧٣.	٥١٠. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لنشر أدلة العمليات والإجراءات والمؤشرات وتوعية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإداري.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٧٤.	٥٢٩. قلة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين بالجامعة المستفيدين من الأنشطة والبرامج التوعوية المنفذة لتعزيز قيم مكافحة الفساد.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
٢٧٥.	٤٤١. وجود قصور في تدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري لإدارة المشروعات التطويرية بالجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
٢٧٦.	٥٤٢. لا توجد آلية بالجامعة لقياس المعدل السنوي لإنفاق الجامعة على أنشطة الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٧٧.	١٠٧. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لإدماج البعد البيئي والاجتماعي في التنمية الاقتصادية.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٧٨.	١٧٩. وجود قصور في التوازن بين الموارد البشرية المتاحة بالجامعة والمهام المطلوبة منها في جميع مكونات الجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٧٩.	١٩٥. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لآلية مكافأة العناصر الجادة من الجهاز الإداري.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٨٠.	٢٣٠. وجود عشوائية ولامبالاة من بعض منسوبي الجامعة في اتخاذ بعض القرارات فيما يخص الأمن والسلامة، أو إزالة الخطر.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٨١.	٢٦٨. ضعف الإعلان عن نتائج استبيانات الرضا، وكيفية الاستفادة منها.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٢٨٢	٢٧٥. لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومعلنة للمراجعة الدورية لقواعد وإجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٨٣	٢٩٣. وجود عزوف من الطلاب عن المشاركة في الأداء بأصواتهم في انتخابات اتحادات الطلاب.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٨٤	٣٠٧. لا توجد دراسة لتحديد احتياجات المجتمع من البرامج التعليمية التي تقدمها الجامعة من حيث الكم والكيف.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٨٥	٣٤٤. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية على مستوى الجامعة والكليات.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٨٦	٣٧١. يوجد قصور في إعداد خطة تنفيذية كاملة لجميع سنوات الخطة الخمسية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٨٧	٣٧٣. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتنمية وعي المؤسسات التابعة بدور كل منها في تحقيق أهداف الخطة.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٨٨	٣٨٣. قلة التمثيل الفاعل للأطراف المجتمعية في معظم المجالس الحاکمة، واللجان ذات الصلة، مثل: مجالس الكليات، ومجلس خدمة المجتمع وتنمية البيئة، ومجلس الجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٨٩	٣٩٠. وجود قصور في إعداد التقارير واعتمادها بالإجراءات التصحيحية المتبعة استجابة لنتائج تحليل أدوات قياس آراء المجتمع.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٩٠	٤١٢. ضعف متابعة أنشطة التوعية التي تستهدف الطلاب ونشر ثقافة الجودة لديهم.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٩١	٤٢٢. ضعف استخدام مؤشرات الأداء في تقييم أنشطة الجامعة بصورة دورية.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٢٩٢	٤٨٢. قلة المتقدمين لجائزة الجامعة لمقدمي الخدمات المعاونة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٢٩٣	٤٦٨. غير محقق بالجامعة مراعاة معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على البحث العلمي.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٢٩٤	٤٧٥. القصور في إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفي للإداريين بالجامعة.	٧٦,٣٣	٠,٧٠	٥٣,٤٣	٠,٠٠٠٨٧
٢٩٥	٢١١. قلة عدد المباني بالجامعة التي تغطي الخدمات والأنشطة الترفيهية، وبعض المباني غير ملائمة لأنشطتها التعليمية والبحثية والخدمية.	٧٦,٣٣	٠,٧٠	٥٣,٤٣	٠,٠٠٠٨٧
٢٩٦	٢١٦. محدودية الأماكن المتاحة لالتحاق الطلاب بالمدن الجامعية مقارنة بإجمالي أعداد طلاب الجامعة.	٧٦,٣٣	٠,٧٠	٥٣,٤٣	٠,٠٠٠٨٧
٢٩٧	٣٩٣. ضعف وسائل تواصل الجامعة مع الأطراف المجتمعية الخارجية.	٧٦,٣٣	٠,٧٠	٥٣,٤٣	٠,٠٠٠٨٧
٢٩٨	٤٨١. قلة الاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات المعاونة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة.	٧٦,٣٣	٠,٧٠	٥٣,٤٣	٠,٠٠٠٨٧
٢٩٩	٥٧١. عدم معرفة بعض منسوبي الجامعة بكيفية التخزين، وأعمال التشوين العشوائي التي قد تؤدي إلى حدوث حريق مما يؤثر على سلباً على حماية الأمن، والنظام الداخلي بالجامعة.	٧٦,٣٣	٠,٧٠	٥٣,٤٣	٠,٠٠٠٨٧
٣٠٠	٤٨٠. قلة وجود الآليات التي يتم من خلالها قياس الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.	٧٦,٠٠	٠,٧٠	٥٣,٢٠	٠,٠٠٠٨٧

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٣٠١	٢٤٩. عدم ملائمة أعداد أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة وبرامجها لعبء العمل.	٧٦,٠٠	٠,٧٠	٥٣,٢٠	٠,٠٠٠٨٧
٣٠٢	٣٤١. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لاتساق البحث العلمي مع الخطة الإستراتيجية للجامعة والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	٧٦,٠٠	٠,٧٠	٥٣,٢٠	٠,٠٠٠٨٧
٣٠٣	٣٨٧. عدم وجود أدوات معتمدة ومعلنة في الجامعة لقياس آراء المجتمع في كل أنشطتها والاستفادة من النتائج في اتخاذ القرارات.	٧٦,٠٠	٠,٧٠	٥٣,٢٠	٠,٠٠٠٨٧
٣٠٤	٢١٥. وجود قصور في بعض الخدمات بالمدن الجامعية، مثل: ضعف الإضاءة بالغرفة، وضعف شبكة الانترنت داخل المدينة، وعدم وصولها لجميع الغرف، وبطء الأجهزة الموجودة بها، وقلة أدوات النظافة، والطرق المؤدية إليها غير ممهدة، وعدم وجود مواصلات لمدينة الأولاد بالجامعة.	٧٩,٦٧	٠,٦٧	٥٣,١١	٠,٠٠٠٨٧
٣٠٥	٢٥٠. وجود بعض القصور في كليات الجامعة في تفعيل آليات التعامل مع العجز والفائض في أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة في معظم التخصصات.	٧٩,٠٠	٠,٦٧	٥٢,٦٧	٠,٠٠٠٨٦
٣٠٦	١٣٩. توجد حاجة لتحديث الخطة الإستراتيجية للجامعة وفق النسخة المحدثه من رؤية مصر ٢٠٣٠م، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠م.	٧١,٦٧	٠,٧٣	٥٢,٥٦	٠,٠٠٠٨٦
٣٠٧	١٦٣. يوجد قصور في إجراءات قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بالجامعة وخارجها عن سياسات الجامعة وطرق تفعيلها ومراقبتها.	٧١,٦٧	٠,٧٣	٥٢,٥٦	٠,٠٠٠٨٦
٣٠٨	١٩٠. لا يوجد حصر التطور في الكوادر المتدربة من العاملين بالجامعة سنوياً.	٧١,٦٧	٠,٧٣	٥٢,٥٦	٠,٠٠٠٨٦
٣٠٩	٣٠١. عزوف بعض الطلاب من الشكوى والتظلم من الممارسات غير الراضين عنها لتخوفهم من اتخاذ مواقف سلبية تجاههم.	٧١,٦٧	٠,٧٣	٥٢,٥٦	٠,٠٠٠٨٦
٣١٠	٣٢٤. كثير من كليات الجامعة لا تطبق إستراتيجية للتدريس والتعلم، التي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف.	٧١,٦٧	٠,٧٣	٥٢,٥٦	٠,٠٠٠٨٦
٣١١	٥٣٠. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل مدونات سلوك الموظفين بكليات وإدارات الجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣١٢	٥١٨. ندرة أدلة الممارسات المتميزة في تحسين الأداء بالجامعة.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤
٣١٣	٤٣٠. وجود قصور في الاستفادة من نتائج التقويم في توجيه التخطيط، وصنع القرار، واتخاذ الإجراءات التصحيحية، والتطوير على مستوى الكليات والإدارات.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٣١٤	٤٨٣. عدم وجود قواعد بيانات بالجامعة لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات المعاونة.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣١٥	٥٧٥. غلق بعض أبواب الطوارئ وفتح بعض النوافذ في بعض المنشآت بالجامعة مما يؤثر سلباً على حماية الأمن والنظام الداخلي بالجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣١٦	٤٦١. محدودية حجم الإنفاق من التمويل الذاتي على خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٧٨,٣٣	٠,٧٣	٥٧,٤٤	٠,٠٠٠٩٤

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٣١٧	٤٣٢. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام وحدات ضمان الجودة بالكليات بأنشطة الدعم الفني والاستشاري التي يقدمها المركز لهم.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٣١٨	٥٢. عدم وجود شركات أسستها الجامعة بمفردها أو بمشاركة الغير لكي تمثل ظهيرًا استثماريًا واقتصاديًا لها.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣١٩	٦٢. عدم وجود آلية معتمدة معلنة ومفعلة لرصد معدل أداء الجامعة وعلاقتها مع خطط التنمية المحلية من خلال منصة متابعة/ منصة شراكات التنمية المستدامة على المستوى المحلي.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٢٠	٦٧. قصور الوعي بأهمية الحصول على شهادات الاعتماد الدولي.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٢١	١٠٤. لا توجد آلية معتمدة ومفعلة لزيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٢٢	١٣٠. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لتعزيز الشراكات إقليميًا ودوليًا	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٢٣	١٧٨. الهيكل الإداري غير ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة الجامعة وتوسعاتها.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٢٤	١٩٧. استمارات تقييم أداء العاملين الموضوعة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم غير مفعلة في كليات الجامعة، وكذا الإدارات المركزية.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٢٥	٢٠٥. غياب الخطة المالية الواقعية وفق الاحتياجات الحقيقية للجامعة وسيادة النظرية في التخطيط المالي بالجامعة مقابل العملية / أرض الواقع.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٢٦	٢٣٤. وجود قصور في نظافة بعض الأماكن في الجامعة، وبعض المباني في الممرات، والقاعات، والمدرجات، والمعامل.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٢٧	٢٤٥. نقص الدرجات المالية اللازمة لتعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتلبية الاحتياجات الحالية لمؤسساتها التابعة وتخدم خططها المستقبلية.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٢٨	٢٤٧. وجود قصور في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من حيث قلة عددهم في بعض التخصصات، كما في كليات الطب، والصيدلة، والعلاج الطبيعي، والتمريض، وطب الفم والأسنان، والحاسبات والمعلومات، والألسن، والإعلام، والتجارة والحقوق.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٢٩	٢٥٣. قلة تنوع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة على المهارات التكنولوجية والتدريس الجامعي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة، ومهارات اللغة الإنجليزية ومهارات القرن الحادي والعشرين، وغرس ثقافة الجودة وعدم بنائها على الاحتياجات التدريبية الفعلية لهم وعدم قياس أثرها.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٣٠	٢٦٠. وجود حاجة ماسة إلى برنامج تأهيلي عالي المستوى لتغيير ثقافة السلبية السائدة لدى منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٣١	٢٦٤. وجود قصور في تحديد نسبة رضا الأطراف ذات الصلة عن أداء أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة بكل كلية.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٣٣٢	٢٨٨. عدم وجود آلية معلنة ومفعلة في عدد من الكليات لتكريم الطلاب المتميزين أكاديميًا، ودعم الطلاب المتعثرين أكاديميًا.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٣٣	٢٩٤. لائحة انتخابات اتحادات الطلاب بالجامعة غير معلنة، وغير محدثة	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٣٤	٢٩٨. وجود قصور في إعلان الآلية الخاصة بشكاوى وتظلمات الطلاب بالجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٣٥	٣٢٣. وجود قصور في آليات المتابعة الدورية لتوصيف معظم البرامج في كليات الجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٣٦	٣٣٦. لا توجد تقارير دورية معتمدة لمجلسي التعليم والطلاب والدراسات العليا لتعزيز نوعية التعليم وتطويره.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٣٧	٣٤٣. عدم وجود خطة بحثية معتمدة ومعلنة لكليات الجامعة منبثقة من الخطة الإستراتيجية للجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٣٨	٣٨٥. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتفعيل التواصل مع المجتمع الأكاديمي بالجامعات المحلية، والإقليمية، والدولية، والمجتمعات المهنية.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٣٩	٥١٦. لا يوجد نظام معتمد ومعلن لممارسات تحسين العمليات والإجراءات ومؤشراتها بجميع الوحدات، والمراكز، والكليات بالجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٠٨٦
٣٤٠	٣٠٩. قلة أعداد أعضاء هيئة التدريس لتفعيل البرامج التعليمية في عدد من الكليات مثل كلية الحاسبات والمعلومات	٧٨,٦٧	٠,٦٧	٥٢,٤٤	٠,٠٠٠٨٥
٣٤١	٥٣٨. قلة عدد الأنشطة التي تنظمها الجامعة لكل أنواع الإعاقات لدى الطلاب ذوي الإعاقة أثناء العام الدراسي.	٧٥,٣٣	٠,٦٧	٥٠,٢٢	٠,٠٠٠٨٢
٣٤٢	٣٧٤. لا يوجد قرار من رئيس الجامعة بإدراج أنشطة خدمة المجتمع ضمن متطلبات الترقى لأعضاء هيئة التدريس.	٧٤,٦٧	٠,٧٠	٥٢,٢٧	٠,٠٠٠٨٥
٣٤٣	٤٦٩. غير محقق بالجامعة مراعاة معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٨١,٦٧	٠,٦٧	٥٤,٤٤	٠,٠٠٠٨٩
٣٤٤	٨٥. عدم وجود آلية معتمدة ومفعلة لرصد تطور دور الجامعة في تعزيز الإتاحة وتحسين جودة وتنافسية التعليم بجميع كليات الجامعة.	٧٨,٣٣	٠,٦٧	٥٢,٢٢	٠,٠٠٠٨٥
٣٤٥	٢٠٦. عدم وجود آلية لضمان جودة أداء المطابع في الجامعة وفق النفقات مقابل العائد.	٧٨,٣٣	٠,٦٧	٥٢,٢٢	٠,٠٠٠٨٥
٣٤٦	٣٥٥. وجود قصور في الشراكات البحثية الخارجية بالنسبة إلى عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	٧٨,٣٣	٠,٦٧	٥٢,٢٢	٠,٠٠٠٨٥
٣٤٧	٥٢٦. لا توجد بالجامعة والوحدات الإدارية التابعة لها والكليات خطة معتمدة ومعلنة للمشاركة في أنشطة البصمة الكربونية.	٧٤,٣٣	٠,٧٠	٥٢,٠٣	٠,٠٠٠٨٥
٣٤٨	٤٥٧. قلة الموارد المالية المخصصة من التمويل الحكومي للإنفاق على التعليم والتعلم.	٧٤,٣٣	٠,٧٠	٥٢,٠٣	٠,٠٠٠٨٥
٣٤٩	٢٧٢. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للمراجعة الدورية لقواعد القبول والتحويل ومعادلة المقررات.	٧٤,٣٣	٠,٧٠	٥٢,٠٣	٠,٠٠٠٨٥
٣٥٠	٤٦٧. غير محقق بالجامعة مراعاة معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على التعليم والتعلم.	٧٧,٦٧	٠,٦٧	٥١,٧٨	٠,٠٠٠٨٤

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٣٥١.	٢١٣. عدم وجود آلية معتمدة ومفعلة للتخطيط المركزي لإدارة مصادر التعلم بالجامعة مثل: المعامل، وقاعات التدريس والامتحانات.	٧٨,٠٠	٠,٦٧	٥٢,٠٠	٠,٠٠٠٨٥
٣٥٢.	٥٦٩. انخفاض سور الجامعة من ناحية: خلف الصالة الرياضية المغطاة للجامعة - سور المحرقة - سور الجامعة في الكيلو ٦ - سور مزرعة الجامعة - سور المدينة الجامعية ل - معامل كلية الهندسة، مما يؤثر على سلبا على حماية الأمن، والنظام الداخلي الجامعة.	٧٧,٦٧	٠,٧٠	٥٤,٣٧	٠,٠٠٠٨٩
٣٥٣.	٤٦٢. معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على مستوى الجامعة لم تتحقق بشكل واضح.	٨١,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٧٠	٠,٠٠٠٩٢
٣٥٤.	٥١١. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة للعمل بالأدلة المتوفرة للعمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية.	٧٧,٠٠	٠,٧٣	٥٦,٤٧	٠,٠٠٠٩٢
٣٥٥.	٥٦٨. عدم تنظيم ورش عمل في الجامعة خاصة بأهداف التنمية المستدامة وكيفية إعداد الممارسات اللازمة لرفع تصنيف الجامعة في تصنيفات التنمية المستدامة للجامعات.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٠٨٨
٣٥٦.	٣٩٩. ندرة الكوادر بالجامعة ذات الصلة باستراتيجيات وسياسات ضمان الجودة.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٥٧.	٩. ارتفاع تكلفه تدريبات تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وعدم توفر الإمكانيات اللازمة للتدريب.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٥٨.	٧١. قلة عدد رواد الأعمال الداخليين بالجامعة؛ لأن الأعمال الجامعية تهتم بالجانب الأكاديمي أكثر من الجانب الابتكاري والتسويقي.	٧٠,٠٠	٠,٧٣	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٥٩.	٥٤٦. وجود عدد كبير من المباني بالمستشفيات الجامعية لا تتوفر بها مرمرات تراعي سهولة وصول وحصول ذوي الاحتياجات الخاصة على الخدمات الطبية.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
٣٦٠.	٤٥٣. وجود قصور واضح في التحول من سياسة "رد الفعل" إلى سياسة "الفعل" في أداء المهام الأساسية للعمل بالجامعة وفق التوصيف الوظيفي.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٠٩٦
٣٦١.	٤٢٨. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لالتزام القيادات الجامعية بكليات وبرامج الجامعة بمناقشة نتائج التقويم مع المعنيين والاستفادة منها في توجيه التخطيط، وصنع القرار، واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٦٢.	٤٧٢. عدم وجود قواعد بيانات لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي للإداريين بالجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
٣٦٣.	٥٢٠. زيادة استهلاك الجامعة من الغاز لعام ٢٠٢٢ بلغت (٦٣٠٥٦٧) ستمائة وثلاثين ألفاً وخمسمائة وسبعة وستين مقارنة باستهلاك الغاز لعام ٢٠٢١ والذي بلغ (١١٢٩٩) أحد عشر ألفاً ومائتين وتسعة وتسعين، وفي عام ٢٠٢٣ بلغ (١٨٩١٤٣) مائة وتسعة وثمانين ألفاً ومائة وثلاثة وأربعين، وذلك من واقع كشف بيان / القراءات الشهرية والمبالغ المحصلة، ولا توجد إحصاءات عن استهلاك الجامعة من المياه في السنوات الثلاثة الأخيرة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٣٦٤	٤٥٦. عدم وجود خطة معتمدة ومعلنة ومفعلة للجامعة فيما يخص تطبيق سياسة ملكية الدولة.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٠٨٧
٣٦٥	٤٨٨. قصور آليات قياس مدي رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها الجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠٩٢
٣٦٦	٤٤٧. ضعف مشاركة فرق عمل المعامل بالجامعة في أنشطة اعتماد المعامل.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٦٧	٣٢. وجود نقص في المستلزمات والأجهزة الطبية، والموارد البشرية من مقدمي الخدمات الصحية وخاصة أعداد التمريض، والأطباء، والفنيين، والسجلات الطبية بالمستشفيات الجامعية.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٦٨	٦٠. لا توجد آلية واضحة ومفعلة لاستقطاب الطلاب الوافدين بالمرحلتين الجامعية والدراسات العليا.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٦٩	٧٠. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل البحوث البينية بين العلوم المختلفة بالجامعة مما أدى إلى قلة عدد الابتكارات التي ولدتها الجامعة والقابلة للتسويق.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٧٠	١٠٩. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للتحويل نحو الاقتصاد الرقمي والمستدام والاقتصاد القائم على المعرفة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٧١	١٣٥. لا توجد آلية معتمدة ومفعلة ومعلنة لقياس مدى توافق ما تقوم به الجامعة من أنشطة طلابية وفق المخرجات التعليمية المستهدفة في بناء الإنسان، مثل: تنمية الولاء والانتماء.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٧٢	١٥٨. قلة مشاركة الأطراف المعنية في تقييم أداء القيادات بالجامعة	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٧٣	١٧٤. عدم موافاة إدارة الرقابة الداخلية في الجامعة بالأوامر والقرارات المتعلقة بالماليات للمراجعة الداخلية بها.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٧٤	١٩٢. وجود قصور في تحليل نتائج استبيانات قياس رضا العاملين بالجامعة عن الدورات التدريبية المقدمة لهم، وعمل التغذية الراجعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٧٥	٢١٢. كثير من المباني بالجامعة تقتصر على الاشتراطات البيئية، وعدم تخصيص مساحات مناسبة للأنشطة اللاصفية في بعض الكليات.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٧٦	٢٥٩. التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة في عدد كبير من كليات الجامعة لا تتم وفق تحليل الاحتياجات الفعلية، وليس لها أي موارد مالية مخصصة لذلك.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٧٧	٢٦١. قصور في تطور عدد المبعوثين من أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٧٨	٢٦٦. قلة الاستفادة من نتائج قياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بكليات الجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٧٩	٢٧٠. لا توجد بالجامعة آلية معتمدة لاستكشاف ميول الطلاب نحو الدراسة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٨٠	٢٨٧. عدم وجود آلية معلنة ومفعلة ومعلنة في عدد من الكليات للتعرف على الطلاب المتميزين والمتعثرين أكاديميا.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٨١	٢٩٦. لا يوجد إجراء بقياس نسبة رضا أعضاء اتحاد الطلاب عن دعم الجامعة لاتحاد الطلاب، ودورها في الحرص على تفعيل دوره.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٣٨٢	٢٩٧. ندرة تفعيل قياس آراء الطلاب في معظم كليات الجامعة، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية، وزيادة الرضا الطلابي.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٨٣	٣٠٠. وجود حالة من عدم الثقة لدى الطلاب في جدية وشفافية التعامل مع شكاوى وتظلمات الطلاب.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٨٤	٣٧٠. لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومعلنة لربط السياسات والأنشطة التعليمية والبحثة بمهام وأدوار واضحة للمشاركة المجتمعية.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٨٥	٣٧٥. لا يوجد دليل معتمد ومعلن بالكيانات الإدارية المختصة بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ودور كل منها.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٨٦	٣٧٩. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لملاءمة الصناديق الخاصة بها مع طبيعة واحتياجات المجتمع.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٨٧	٣٨٦. وجود قصور في اعتماد وإعلان تقارير أنشطة تواصل الجامعة مع المجتمع الأكاديمي المحلي، والإقليمي، والدولي، والمجتمعات المهنية.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٨٨	٤٠٢. ضعف التمثيل الفاعل للجهاز الإداري والطلاب والمجتمع الخارجي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٨٩	٥٢٢. عدم وجود مركز للجامعة للتخلص الآمن من النفايات الطبية والخطرة مما يقلل من فرص التخلص الآمن من تلك النفايات، ومما يزيد من النفقات المدفوعة للشركات المقدمة لتلك الخدمة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٩٠	٥١٤. عدم وجود نظام معتمد ومعلن لالتزام القيادات بتحديد مستوى أداء العمليات الداخلية بجميع الوحدات والمراكز والكليات بالجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٩١	٥٠٨. لا يوجد نظام معتمد ومعلن بالجامعة لخطط التحسين والتطوير لتعزيز نقاط القوة ومعالجة فرص التحسين على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية (عدل/ طور).	٧٣,٣٣	٠,٧٠	٥١,٣٣	٠,٠٠٠٨٤
٣٩٢	٥٢٤. عدم توفر مصادر المياه الكافية لزراعة مناطق خضراء جديدة، والمياه الجوفية بالجامعة مالحة وتؤثر على بعض النباتات مما يؤدي إلى موتها.	٧٦,٦٧	٠,٦٧	٥١,١١	٠,٠٠٠٨٣
٣٩٣	٤١. قلة عدد ممارسات التكامل مع سوق العمل والأنشطة الاقتصادية المحلية والدولية.	٧٦,٦٧	٠,٦٧	٥١,١١	٠,٠٠٠٨٣
٣٩٤	٨٤. قلة الموارد المالية بالجامعة اللازمة للتوسع في توفير منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية.	٧٦,٦٧	٠,٦٧	٥١,١١	٠,٠٠٠٨٣
٣٩٥	٩٩. وجود قصور شديد في الولاء والانتماء من منسوبي الجامعة لدى الجامعة مثل: الولاء لمكانات الجامعة المادية والبشرية، وسمعة الجامعة ورسالتها، وغايتها، وأهدافها.	٧٦,٦٧	٠,٦٧	٥١,١١	٠,٠٠٠٨٣
٣٩٦	٣٦٥. سياسة التقشف في الفترة الأخيرة يحد من توفير الدعم المالي لمشاركه أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات بالخارج.	٧٦,٦٧	٠,٦٧	٥١,١١	٠,٠٠٠٨٣
٣٩٧	١٤٨. يوجد قصور جزئي في قياس مستوى رضا العاملين بالجامعة عن آليات التعيين، والنقل، والانتداب لمختلف الوظائف داخل الجامعة.	٧٢,٦٧	٠,٧٠	٥٠,٨٧	٠,٠٠٠٨٣

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٣٩٨.	٤٥٢. جميع إجراءات وسياسات العمل بالجامعة غير محددة، وبدون ضوابط معتمدة ومعلنة ومفعلة.	٧٦,٠٠	٠,٧٠	٥٣,٢٠	٠,٠٠٠٨٧
٣٩٩.	٥٦٧. عزوف منتسبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والباحثين عن المشاركة في الاستبيانات الخاصة بتصنيف الكيو اس للجامعات التي تتم من خلال التمرير.	٧٦,٠٠	٠,٦٧	٥٠,٦٧	٠,٠٠٠٨٣
٤٠٠.	٣٨٢. قلة جودة الخدمات التي تقدمها الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بالجامعة.	٧٦,٠٠	٠,٦٧	٥٠,٦٧	٠,٠٠٠٨٣
٤٠١.	٢٠٤. وجود قصور شديد في نظم تحليل الإنفاق مقابل العائد أو الفائدة بالجامعة.	٧٢,٣٣	٠,٧٠	٥٠,٦٣	٠,٠٠٠٨٣
٤٠٢.	٥٥٥. وجود قصور بالجامعة في نشر وإعلان مدونات السلوك الصادرة عن الجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	٧٢,٠٠	٠,٦٧	٤٨,٠٠	٠,٠٠٠٧٨
٤٠٣.	٥١٥. عدم اهتمام القيادات بنتائج أداء العمليات الداخلية بالجامعة.	٧٥,٣٣	٠,٧٠	٥٢,٧٣	٠,٠٠٠٨٦
٤٠٤.	٥٣١. وجود قصور في تحديد عدد الوحدات الإدارية التي تطبق المعايير الموسوعة في الدليل لتقييم أداء العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة وفقاً لقانون الخدمة المدنية.	٧٨,٦٧	٠,٦٧	٥٢,٤٤	٠,٠٠٠٨٥
٤٠٥.	٤٩٨. لا توجد أدوات يتم من خلالها قياس رضا أولياء أمور الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٧٥,٣٣	٠,٦٧	٥٠,٢٢	٠,٠٠٠٨٢
٤٠٦.	٤٠٠. ضعف التوعية بالهيكل التنظيمي لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد وعلاقته بإدارة الجامعة.	٧٥,٣٣	٠,٦٧	٥٠,٢٢	٠,٠٠٠٨٢
٤٠٧.	٤٦٤. غير محقق بالجامعة مراعاة معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على البحث العلمي.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٠٨.	٥٠٤. عدم التزام معظم كليات الجامعة بقياس منظمات سوق العمل والصناعة عن مستوى خريجها.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٠٨٩
٤٠٩.	٥١٢. قصور الإعلان عن أدوات قياس مستوى أداء العمليات الداخلية بالجامعة.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤١٠.	١٠٣. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لرفع درجة مرونة وتنافسية الاقتصاد.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤١١.	١٠٥. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحسين بيئة الأعمال، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤١٢.	١٠٨. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق الاستدامة المالية.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤١٣.	١١٠. لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لرصد تطور الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤١٤.	١١٥. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤١٥.	١١٨. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لصون الطبيعة، وحماية مواردها والتنوع البيولوجي.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤١٦.	١١٩. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتبني أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدام.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٤١٧.	١٢٠. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق أفضل استخدام للموارد الطبيعية.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤١٨.	١٦٩. يوجد قصور في إجراءات قياس مستوى رضا المتعاملين مع الأطراف المختلفة بالجامعة عن مدى الالتزام بالقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤١٩.	١٧٠. يوجد قصور في إجراءات احتساب معدل التناقص السنوي لعدد الخروقات المسجلة عن القيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة، والشفافية والتميز، وتضارب المصالح.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٢٠.	١٧٢. كثرة الجهات الخارجية التي تتعامل معها إدارة الرقابة الداخلية ومنها هيئة النيابة الإدارية لفحص الموضوعات التي يتم إرسالها من داخل الجامعة دون الرجوع والتنسيق مع الإدارة.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٢١.	٢٠٧. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتنمية الموارد الذاتية للجامعة ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٢٢.	٢٤٨. عدم ملائمة خطة توزيع الدرجات الأكاديمية بمؤسسات الجامعة للتخصصات العلمية وعدد الطلاب.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٢٣.	٢٧١. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لإعلان قواعد القبول والتحويل، ومعادلة المقررات.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٢٤.	٢٧٦. عدم نشر قواعد الإشراف والتسجيل بكل كلية على البوابة الإلكترونية للجامعة ونشرها فقط على صفحة الكلية.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٢٥.	٢٧٨. وجود بعض القرارات التي تنفر الوافدين من الدراسة في الجامعة.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٢٦.	٢٨٢. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لتشجيع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي، وتوفير آليات هـ.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٢٧.	٢٨٣. تحتاج الجامعة إلى تشجيع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي، وتوفير آليات هـ.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٢٨.	٢٩٠. وجود سياسات تمنع قبول الطلاب ذوي الإعاقة في بعض الكليات بالجامعة.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٢٩.	٢٩٢. عدم وجود آلية بالجامعة لعقد الأنشطة الطلابية يراعي تنظيم وقت الطلاب بين الدراسة وممارسة الأنشطة.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٣٠.	٣١٩. عدم وجود قائمة بالجداريات الجديدة التي لا تحققها البرامج المختلفة بالجامعة.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٣١.	٣٣١. قلة تفعيل قياس رضا الطلاب عن عملية التقويم بجميع كليات الجامعة.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٣٢.	٣٤٠. القصور في الإعلان عن نتائج قياس الفاعلية التعليمية.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٣٣.	٣٤٥. ضعف الموارد المخصصة لدعم المشروعات المتكاملة والبيئية للبحث العلمي بالجامعة.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٣٤.	٣٨١. وجود تداخل في الاختصاصات والأنشطة التي تقوم بها الوحدات، والمراكز ذات الطابع الخاص بالجامعة.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٣٥.	٣٩١. قلة التمثيل الفاعل للمجتمع الخارجي بالمجالس الحاكمة على مستوى الجامعة، وكلياتها.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٤٣٦.	٤٨٩. القصور في إعلان نتائج قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٣٧.	٥٠٩. لا توجد أدلة معتمدة ومعلنة لكل العمليات والإجراءات ومؤشراتها بجميع الوحدات الإدارية والكليات بالجامعة.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٣٨.	٥١٣. قلة المتابعة الدورية لتحديد مستوى أداء العمليات الداخلية بالجامعة.	٧١,٦٧	٠,٧٠	٥٠,١٧	٠,٠٠٠٨٢
٤٣٩.	٥٢٣. عدم وجود عمالة تكفي زيادة الرقعة الزراعية والمساحات الخضراء داخل الجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٤٤٠.	٥٢٧. لا توجد بالجامعة والوحدات الإدارية التابعة لها والكليات آلية معتمدة ومعلنة لتقليل العوادم والملوثات الصادرة عنها.	٦٨,٣٣	٠,٧٠	٤٧,٨٣	٠,٠٠٠٧٨
٤٤١.	٥٤٥. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لقياس المعدل السنوي للخدمات التي تقدمها الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة، والأنشطة المقدمة لتسهيل وصولهم للموارد.	٦٣,٣٣	٠,٧٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠٠٧٦
٤٤٢.	٥. وجود قصور في تنمية الجانب العملي في تعليم مقررات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وزيادة الأعمال بمعظم لوائح البرامج الدراسية بكليات الجامعة.	٦٨,٣٣	٠,٧٣	٥٠,١١	٠,٠٠٠٨٢
٤٤٣.	٥٥٢. ندرة الإجراءات التصحيحية بالجامعة المبنية على تقييم مرور الاتفاقيات والبروتوكولات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	٧٥,٠٠	٠,٦٧	٥٠,٠٠	٠,٠٠٠٨١
٤٤٤.	٥٤. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة للتطور السنوي في معدلات استدامة البيئة المشيدة للجامعة، ووجود نقص في استكمال البنية التحتية والمرافق ببعض المباني، ووجود عدد من المباني مر على انشائها فترات طويلة وتحتاج الى التمويل المالي لعمل الإحلال والتجديد.	٧٥,٠٠	٠,٦٧	٥٠,٠٠	٠,٠٠٠٨١
٤٤٥.	٦٦. لا يوجد برامج مشتركة أو مزدوجة بالجامعة، وعدم تماشي اللوائح الدراسية لبرامج الجامعة مع الإطار الأوروبي أو العالمي.	٧٥,٠٠	٠,٦٧	٥٠,٠٠	٠,٠٠٠٨١
٤٤٦.	٩٧. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بجميع كليات الجامعة لتعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية، وتنوعها الثقافي لجميع طلاب الجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٦٧	٥٠,٠٠	٠,٠٠٠٨١
٤٤٧.	٢١٩. عدم وجود أماكن مناسبة لاستقبال الزائرين للمدن من أولياء الأمور خارج الغرف والمباني.	٧٥,٠٠	٠,٦٧	٥٠,٠٠	٠,٠٠٠٨١
٤٤٨.	٢٥٤. محدودية استخدام معظم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للتكنولوجيا، وبنك المعرفة، والأساليب الحديثة في التعليم والتعلم، وتقييم الطلاب.	٧٥,٠٠	٠,٦٧	٥٠,٠٠	٠,٠٠٠٨١
٤٤٩.	٣١. توقف مزرعة الجامعة عن تقديم خدماتها الإنتاجية، وقلة اهتمام بعض منسوبي الجامعة بتقديم خدمات متميزة مرتفعة الجودة تطبق الأساليب الحديثة.	٧٤,٦٧	٠,٦٧	٤٩,٧٨	٠,٠٠٠٨١
٤٥٠.	٢٩. عدم اعتماد وإعلان وتفعيل سياسيات تنظيم الأعمال الإدارية بالمستشفيات الجامعية.	٧١,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٧٠	٠,٠٠٠٨١
٤٥١.	٤٨٥. القصور في إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.	٧٤,٣٣	٠,٦٧	٤٩,٥٦	٠,٠٠٠٨١

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٤٥٢	٢٠٨. وجود بعض القوانين التي تحد من الاستقلالية المالية للجامعة.	٧٤,٣٣	٠,٦٧	٤٩,٥٦	٠,٠٠٠٨١
٤٥٣	٣٦٤. نقص عدد المؤتمرات العلمية التي تنظمها الجامعة بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس.	٧٤,٣٣	٠,٦٧	٤٩,٥٦	٠,٠٠٠٨١
٤٥٤	٣٨٨. لا توجد استبانات، وصفحات على الإنترنت مصممة لقياس رضا المستفيدين من المجتمع الخارجي عن أنشطة خدمة المجتمع.	٧٤,٣٣	٠,٦٧	٤٩,٥٦	٠,٠٠٠٨١
٤٥٥	١٠. تباعد فترات التدريب بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وعدم وجود آلية موحدة للدورات التدريبية المتخصصة.	٧٤,٠٠	٠,٦٧	٤٩,٣٣	٠,٠٠٠٨٠
٤٥٦	٢٧٧. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لجذب الطلاب الوافدين للدراسة في الجامعة.	٧٤,٠٠	٠,٦٧	٤٩,٣٣	٠,٠٠٠٨٠
٤٥٧	٤٧٠. قلة معرفة بعض الإداريين بأهمية قياس الرضا الوظيفي.	٧٤,٠٠	٠,٦٧	٤٩,٣٣	٠,٠٠٠٨٠
٤٥٨	٥٧٣. عدم تأمين معظم مباني الجامعة بأجهزة إنذار للكشف المبكر عن الحريق، وعدم تركيب معدات حريق ببعض المباني مما يؤثر سلباً على حماية الأمن، والنظام الداخلي للجامعة.	٧٣,٦٧	٠,٦٧	٤٩,١١	٠,٠٠٠٨٠
٤٥٩	٢٨٥. نظام الجامعة لتسجيل بيانات الطلاب ونتائج تقييمهم معرض للاختراق والقرصنة، أو التلف.	٧٣,٦٧	٠,٦٧	٤٩,١١	٠,٠٠٠٨٠
٤٦٠	٥٦١. عدم وجود أدلة / تقارير معتمدة بالجامعة للممارسات المتميزة والناجحة في مجال عدم التمييز ضد المرأة وذوي الإعاقة.	٧٣,٦٧	٠,٦٧	٤٩,١١	٠,٠٠٠٨٠
٤٦١	٥٥١. ضعف التنسيق والتكامل بين جهود الكيانات الداعمة لتمكين المرأة وتكافؤ الفرص بالجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠٠٨٠
٤٦٢	٢٢٠. عدم وجود وعي لدى الطلاب بالمدن الجامعية بأهمية المحافظة على نظافة المدن الجامعية، واتباع أنظمة الإقامة بها.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠٠٨٠
٤٦٣	٥٥٦. ضعف آليات ضمان تمثيل المرأة (طالبات) -عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة-موظفات-عاملات -قيادات إدارية-قيادات أكاديمية) بقطاعات الجامعة المختلفة.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠٠٨٠
٤٦٤	١٤٤. وجود قصور في تفعيل التقارير السنوية لمتابعة تقدم الخطط التنفيذية على مستوى الجامعة والكليات وفقاً للجدول الزمني وتحقيق مستويات الأداء المستهدفة.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠٠٨٠
٤٦٥	٥٧. محدودية الالتزام بعقد البرامج التدريبية لمنسوبي الجامعة وفق الاحتياجات التدريبية الفعلية.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠٠٨٠
٤٦٦	٤٧٤. ضعف الالتزام بالتوصيف الوظيفي للإداريين بالجامعة بما يؤثر سلباً على درجة الرضا.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠٠٨٠
٤٦٧	٢٤٦. التحديات المالية قد تؤثر في القدرة على توفير مزايا مالية ومكافآت جذابة لأعضاء هيئة التدريس.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠٠٨٠
٤٦٨	٢٦٢. وجود قصور في تحديد نسبة مطابقة أعضاء هيئة التدريس القائمين على العملية التعليمية بكليات الجامعة، وبرامجها للمعايير الخاصة باختيارهم.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠٠٨٠
٤٦٩	٣٨٩. لا توجد عينة من نتائج تحليل أدوات قياس آراء المجتمع.	٧٠,٠٠	٠,٧٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠٠٨٠

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٤٧٠.	٥٢٥. عدم وجود آلية لتحقيق جودة أداء الحقائق / التشجير في الجامعة وفق النفقات مقابل العائد/ احتياجات الجامعة في المساحات الخضراء والناحية الجمالية.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٤٧١.	٤٣٨. عدم وجود آليات معتمدة ومعلنة لضمان التزام مؤسسات الجامعة بأعمال الجودة واستيفاء معاييرها والتقدم للاعتماد.	٦٦,٦٧	٠,٧٣	٤٨,٨٩	٠,٠٠٠٨٠
٤٧٢.	٤٩٤. قلة الاستفادة من نتائج قياس رضا الإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠٠٨٠
٤٧٣.	٣٠. زيادة عبء الأعمال في بعض وحدات المستشفيات الجامعية، مثل وحدة العلاج بأجر، ووحدة الشئون الطبية والعلاجية، وعدم وجود مقابل مادي مجزى للقيام بتلك الأعباء مما يؤدي إلى العزوف عن تولى المناصب الإدارية داخل المستشفيات الجامعية.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠٠٨٠
٤٧٤.	٢١٧. يوجد نقص في الأجهزة الحديثة بالمباني، والمطاعم بالمدن الجامعية، وقلة العمالة الكافية بها.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠٠٨٠
٤٧٥.	٢٣٣. وجود قصور في اتخاذ القرارات بالجامعة بشأن بعض الأماكن التي تشكل خطورة، والواردة بشأنها مذكرات من الدفاع المدني.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠٠٨٠
٤٧٦.	٢٤٢. المكتبات المركزية غير ملائمة للأنشطة والبرامج المقدمة بالجامعة من حيث عدم مناسبة الموقع الجغرافي، وقلة أعداد العاملين المتخصصين فيها، وعدم وجود شبكة نت، وعدم وجود أجهزة تكييف بالإدارة.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠٠٨٠
٤٧٧.	٢٦٧. عدم دورية الإجراءات (قياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة).	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠٠٨٠
٤٧٨.	٣٦٠. وجود قصور في انتظام عقد المؤتمرات العلمية الطلابية بالمرحلة الجامعية الأولى في الجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠٠٨٠
٤٧٩.	٣٦٢. وجود حاجة لإنشاء قاعدة بيانات للبحوث العلمية، والمشاريع والأنشطة البحثية بالجامعة، وتحديثها دوريًا وإتاحتها للمعنيين.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠٠٨٠
٤٨٠.	٣٦٩. عدم وجود خطة خمسية معتمدة ومعلنة لخدمة وتنمية المجتمع والبيئة موجهة للاحتياجات الفعلية، وتعكس الأولويات القومية في هذا المجال.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠٠٨٠
٤٨١.	٣٧٦. لا يوجد دليل معتمد بالكيانات الإدارية المختصة بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ودور كل منها.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠٠٨٠
٤٨٢.	٥٣٩. عزوف بعض الطلاب ذوي الإعاقة عن المشاركة في أنشطة الجامعة لعدم مناسبتها لاحتياجاتهم.	٧٣,٠٠	٠,٦٧	٤٨,٦٧	٠,٠٠٠٧٩
٤٨٣.	٩٦. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لدعم المشاركة المجتمعية في التنمية لكافة الفئات.	٧٣,٠٠	٠,٦٧	٤٨,٦٧	٠,٠٠٠٧٩
٤٨٤.	٣٩٢. ندرة تمثيل المجتمع الخارجي في اللجان النوعية، وتشكيل الوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة.	٧٢,٦٧	٠,٦٧	٤٨,٤٤	٠,٠٠٠٧٩
٤٨٥.	٣٤٢. قلة عدد الأبحاث التطبيقية التي تنتجها الجامعة وفق التوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	٧٢,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٢٢	٠,٠٠٠٧٩

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٤٨٦.	٥٥. وجود قصور في عمل حساب إلكتروني واحد لجميع الخدمات لكل منسوبي الجامعة.	٦٨,٣٣	٠,٧٠	٤٧,٨٣	٠,٠٠٠٧٨
٤٨٧.	٧٧. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتنفيذ الاتصال بين الابتكارات والإبداعات في الجامعة، والمؤسسات، والهيئات المحيطة للاستفادة القصوى منها مما يكون له دور في تطوير البيئة والمجتمع.	٦٨,٣٣	٠,٧٠	٤٧,٨٣	٠,٠٠٠٧٨
٤٨٨.	١١٧. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة.	٦٨,٣٣	٠,٧٠	٤٧,٨٣	٠,٠٠٠٧٨
٤٨٩.	٢٦٩. لا تعتمد سياسات القبول رغبة الطالب إلا في حالات نادرة.	٦٨,٣٣	٠,٧٠	٤٧,٨٣	٠,٠٠٠٧٨
٤٩٠.	٢٧٤. يواجه الطلاب الكثير من المشاكل أثناء التسجيل على الموقع الإلكتروني بالجامعة والإيميل الجامعي.	٦٨,٣٣	٠,٧٠	٤٧,٨٣	٠,٠٠٠٧٨
٤٩١.	٣٨٤. وجود قصور في إعداد هيكل إداري معتمد بأعضاء المجالس الحاكمة ذات الصلة بخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٦٨,٣٣	٠,٧٠	٤٧,٨٣	٠,٠٠٠٧٨
٤٩٢.	٥٣٦. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتقييم منظومة الخدمات الحكومية المقدمة لمنسوبي الجامعة، مثل: البريد - وحدة التضامن - السكة الحديد - ماكينات الصرف الآلي، علاج أعضاء هيئة التدريس والعاملين، نادى أعضاء هيئة التدريس، دورة نقل أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، والعاملين "الأئوييس الجامعي"، وعدم توافر عدد من الخدمات الحكومية المهمة في الجامعة، مثل: الأحوال المدنية - الجوازات - المرور - الاتصالات.	٧٥,٠٠	٠,٧٣	٥٥,٠٠	٠,٠٠٠٩٠
٤٩٣.	٤٤٨. عدم وجود آليات معتمدة ومعلنة لضمان التزام معامل الجامعة بأعمال الجودة والاعتماد.	٧١,٦٧	٠,٦٧	٤٧,٧٨	٠,٠٠٠٧٨
٤٩٤.	٨٠. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتضمين مبادرات ريادة الأعمال، والمشروعات الابتكارية في نظم تقويم الطلاب والامتحانات في المقررات الدراسية بالجامعة.	٧١,٦٧	٠,٦٧	٤٧,٧٨	٠,٠٠٠٧٨
٤٩٥.	٨١. قلة عدد الممارسات السنوية لتوليد الطاقة الريادية بالجامعة، مثل: بناء القدرات - المسابقات - تطوير الأعمال.	٧١,٦٧	٠,٦٧	٤٧,٧٨	٠,٠٠٠٧٨
٤٩٦.	٨٢. قلة الموارد المالية بالجامعة اللازمة للحد من الفقر بجميع أشكاله، والقضاء على الجوع.	٧١,٦٧	٠,٦٧	٤٧,٧٨	٠,٠٠٠٧٨
٤٩٧.	٨٦. وجود تحديات في توفير الإتاحة لاستيعاب التوسع في برامج الجامعة.	٧١,٦٧	٠,٦٧	٤٧,٧٨	٠,٠٠٠٧٨
٤٩٨.	٩٨. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية، وتنوعها الثقافي.	٧١,٦٧	٠,٦٧	٤٧,٧٨	٠,٠٠٠٧٨
٤٩٩.	١٧٦. يوجد قصور في إجراءات قياس رضا الأطراف المعنية بالجامعة، وخارجها عن آليات المساءلة والمحاسبة المتبعة.	٧١,٦٧	٠,٦٧	٤٧,٧٨	٠,٠٠٠٧٨
٥٠٠.	١٧٧. يوجد قصور في إجراءات احتساب معدل التناقص السنوي في الجامعة لعدد الخروقات المسجلة.	٧١,٦٧	٠,٦٧	٤٧,٧٨	٠,٠٠٠٧٨
٥٠١.	٢٤١. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتنفيذ دور المكتبة المركزية بالجامعة لتلائم الأنشطة والبرامج المقدمة بالجامعة.	٧١,٦٧	٠,٦٧	٤٧,٧٨	٠,٠٠٠٧٨

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٥٠٢	٣٣٢. عدم وجود آلية معتمدة ومعتمدة ومفعلة بالجامعة للضوابط والأدوات التي تضمن عدالة وموضوعية تقييم الطلاب في الاختبارات العملية، والشفهية، والتحريرية المقالية.	٧١,٦٧	٠,٦٧	٤٧,٧٨	٠,٠٠٠٧٨
٥٠٣	٣٤٦. عدم وجود مراكز للتميز البحثي بالجامعة.	٧١,٦٧	٠,٦٧	٤٧,٧٨	٠,٠٠٠٧٨
٥٠٤	٣٦٣. نقص عدد الفعاليات العلمية مقارنة بالجامعات المناظرة.	٧١,٦٧	٠,٦٧	٤٧,٧٨	٠,٠٠٠٧٨
٥٠٥	٣٧٧. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة بالأنشطة الموجهة لحماية البيئة المحيطة بها.	٧١,٦٧	٠,٦٧	٤٧,٧٨	٠,٠٠٠٧٨
٥٠٦	١٠٠. وجود قصور شديد في القيم الجمالية / الذوق الجمالي، والهوية البصرية لدى منسوبي الجامعة في المباني، والقاعات، والمكاتب والطرق.	٧٥,٠٠	٠,٦٣	٤٧,٥٠	٠,٠٠٠٧٧
٥٠٧	٤٧١. قلة الاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي للإداريين في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة.	٧٤,٣٣	٠,٦٣	٤٧,٠٨	٠,٠٠٠٧٧
٥٠٨	٤٠١. ضعف التنوع في وسائل الإعلان عن اللائحة الداخلية لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.	٧٤,٠٠	٠,٦٣	٤٦,٨٧	٠,٠٠٠٧٦
٥٠٩	٢٣. عدم تطوير وتفعيل أدوات قياس الرضا الوظيفي لأفراد الجهاز الإداري، والخدمات المعاونة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥١٠	٤٤. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لزيادة عدد ممارسات ربط مهارات الخريج باحتياجات سوق العمل المحلي والدولي.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥١١	٤٠٨. ضعف دورية تحديث دليل نظام الجودة الداخلي بالجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥١٢	٤٤٥. وجود قصور في وعي بعض الإداريين بنظم جودة الأداء بالجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥١٣	٤٠٧. ضعف التزام المسؤولين بمؤسسات وإدارات الجامعة بدليل نظام الجودة الداخلي للجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥١٤	٣٣. وجود نقص في الوحدات البحثية، ومراكز نقل الأعضاء، وخدمات العلاج بالخلايا الجذعية بالمستشفيات الجامعية رغم أهميتها في زيادة عدد الخدمات المتميزة مرتفعة الجودة التي تلبي احتياجات المجتمع، وتطبق الأساليب الحديثة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥١٥	٥٠. تكرار تأخر إدارات الجامعة في إرسال البيانات إلى إدارة التحول الرقمي، بسبب قلة الوعي بأهمية الإحصائيات المطلوبة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥١٦	١٢٩. ضعف التسويق لإبراز أنشطة الجامعة بما تسهم به من بحوث وحل مشكلات محلية وعالمية من خلال رصيدها البحثي.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥١٧	١٧٣. عدم توافر العدد اللازم من الكوادر الخاصة بالعاملين في إدارة الرقابة الداخلية للمراجعة الداخلية لمواكبة التطور بالجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥١٨	٢٣٢. وجود قصور في التنسيق بين الإدارة العامة للشئون الهندسية، والدفاع المدني في احتياجات المباني قبل الإنشاء والمشاركة في إعداد المباني لتأمينها.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥١٩	٢٣٨. وجود قصور في تحديث المعلومات على المواقع الإلكترونية لبعض الكليات والإدارات بالجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥٢٠	٥٤٨. عدم وجود قواعد للبيانات البينية على النوع الاجتماعي على مستوى الجامعة.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٠٦٩

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٥٢١	٥٧٤. بعض المباني تحتاج الى عمل سلم طوارئ، على سبيل المثال: مدينة أ ، مما يؤثر سلبا على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعة.	٦٠,٠٠	٠,٦٣	٣٨,٠٠	٠,٠٠٠٦٢
٥٢٢	٥١. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لاستفادة الجامعة من التعاون الدولي من المنظمات الدولية والمؤسسات العالمية كاليونسكو ومنظمة العمل الدولية، والأمم المتحدة	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥٢٣	١٢٤. عدم وجود بيان معتمد ومعلن بالجامعة لتعزيز الشراكات بين كافة شركاء التنمية.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥٢٤	١٩٣. وجود قصور فى الدعم المالي المطلوب للمكافآت بالجامعة.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥٢٥	٤٩٩. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لقياس رضا أولياء أمور الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٦٣	٤٨,٥٦	٠,٠٠٠٧٩
٥٢٦	٨٣. عدم وجود آلية معتمدة ومفعلة للحماية الاجتماعية لمنسوبي الجامعة، من حيث: تنظيم المصايف والرحلات الترفيهية المناسبة وإقامة المناسبات والفعاليات الاجتماعية، وتوفير الخدمات الصحية الملائمة لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم، والجهاز الإداري والطلاب.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠٠٧٦
٥٢٧	٨٩. قلة الموارد المالية بالجامعة اللازمة لتعزيز الإتاحة، وتحسين جودة الخدمات الأساسية.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠٠٧٦
٥٢٨	٣٧٨. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتوجيه سياساتها وآليات عملها لدعم التنمية المستدامة.	٧٣,٠٠	٠,٦٣	٤٦,٢٣	٠,٠٠٠٧٥
٥٢٩	٢٣٩. ضعف توافر الأجهزة والمستلزمات التعليمية التي تتناسب مع أعداد الطلاب بالجامعة، وكلياتها.	٧٢,٦٧	٠,٦٣	٤٦,٠٢	٠,٠٠٠٧٥
٥٣٠	٢. وجود عدد كبير من لوائح برامج كليات الجامعة لا تتضمن مقررات في: تكنولوجيا المعلومات - الذكاء الصناعي - الإلمام بثقافات الشعوب الأخرى - الحلول غير التقليدية للمشكلات - مهارات القرن الحادي والعشرين - والمهارات العملية لسوق العمل.	٦٥,٦٧	٠,٧٠	٤٥,٩٧	٠,٠٠٠٧٥
٥٣١	٣٥٩. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتنمية المهارات البحثية لطلاب المرحلة الجامعية الأولى من خلال تضمين اللوائح الدراسية في الجامعة مقررات عن المهارات البحثية وورش عمل.	٧٢,٣٣	٠,٦٣	٤٥,٨١	٠,٠٠٠٧٥
٥٣٢	٥٤٠. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لقياس المعدل السنوي لأنشطة الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة.	٧٢,٠٠	٠,٦٣	٤٥,٦٠	٠,٠٠٠٧٤
٥٣٣	٥٢١. عدم توافر العمالة المطلوبة وضعف الميزانية لتنفيذ القوافل والخدمات المجتمعية والبيئية، وندرة أجهزة الحاسب الآلي بالإدارة.	٦٨,٣٣	٠,٦٧	٤٥,٥٦	٠,٠٠٠٧٤
٥٣٤	٤٣. عدم وجود آلية لتوعية منسوبي الجامعة بكيفية تفعيل الاتصال المادي بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد.	٦٨,٣٣	٠,٦٧	٤٥,٥٦	٠,٠٠٠٧٤
٥٣٥	١١٦. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتعزيز المرونة، والقدرة على مواجهة المخاطر، والكوارث الطبيعية.	٦٨,٣٣	٠,٦٧	٤٥,٥٦	٠,٠٠٠٧٤
٥٣٦	١٧١. وجود قصور في التنظيم المناسب بين إدارة الرقابة الداخلية والإدارة الأخرى بالجامعة الإدارة في فحص بعض الموضوعات مما يعوق أداء العمل بالصورة المناسبة.	٦٨,٣٣	٠,٦٧	٤٥,٥٦	٠,٠٠٠٧٤

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٥٣٧	١٩٨. نقاط التقييم التي يتم في ضوءها تقييم أداء العاملين بالجامعة غير معلنة.	٦٨,٣٣	٠,٦٧	٤٥,٥٦	٠,٠٠٠٧٤
٥٣٨	٢٧٣. قلة عدد المهندسين والفنيين في ميكنة الخدمات، وإجراءات العمل.	٦٨,٣٣	٠,٦٧	٤٥,٥٦	٠,٠٠٠٧٤
٥٣٩	٢٨٤. طريقة الإعلان على المنح بالجامعة لا يساعد الطلاب في الوصول إليها.	٦٨,٣٣	٠,٦٧	٤٥,٥٦	٠,٠٠٠٧٤
٥٤٠	٣٦١. قصور في تقديم ندوات وورش عمل عن الملكية الفكرية، وقصور تنفيذ آليات حقوق الملكية.	٦٨,٣٣	٠,٦٧	٤٥,٥٦	٠,٠٠٠٧٤
٥٤١	٥٠١. وجود قصور في الإعلان عن الخدمات الصحية التي تقدمها المستشفيات الجامعية وتسويق الخدمات الصحية المجانية والمدفوعة بها.	٦٨,٣٣	٠,٦٠	٤١,٠٠	٠,٠٠٠٦٧
٥٤٢	٢٤٣. عدم وجود قاعة في الجامعة تنتج لطلاب بالجامعة خدمة الاطلاع على محتويات المكتبة الرقمية وبنك المعرفة.	٧١,٦٧	٠,٦٣	٤٥,٣٩	٠,٠٠٠٧٤
٥٤٣	٢٨٦. عدم إعلان قواعد حقوق ومسئوليات الطلاب.	٧١,٦٧	٠,٦٣	٤٥,٣٩	٠,٠٠٠٧٤
٥٤٤	٢٢١. هناك حاجة إلى استبدال المساحات المزروعة بأشجار غير مثمرة في محيط المدن الجامعية بأشجار مثمرة أو إنتاج الأخشاب.	٧١,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٩٧	٠,٠٠٠٧٣
٥٤٥	٢٤٠. عدم وجود مبنى مستقل ومتكامل وتجهيزات كافية بالمكتبة المركزية بالجامعة.	٧٤,٣٣	٠,٦٠	٤٤,٦٠	٠,٠٠٠٧٣
٥٤٦	٩٤. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق العدالة المكانية وسد الفجوات التنموية الجغرافية.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠٠٧٢
٥٤٧	٩٥. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجاً، وضمان حقوقهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠٠٧٢
٥٤٨	١٠٦. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق الشمول المالي.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠٠٧٢
٥٤٩	١٢٥. وجود قصور في وعي بعض منسوبي الجامعة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠٠٧٢
٥٥٠	٢٤. عدم وجود آلية واضحة لتدوير أفراد الجهاز الإداري، والخدمات المعاونة بين الإدارات ذات الصلة بطبيعة العمل.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠٠٧٢
٥٥١	١٠١. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتعزيز الشمول الرقمي.	٦٥,٠٠	٠,٦٧	٤٣,٣٣	٠,٠٠٠٧١
٥٥٢	٤٠٣. قلة مراعاة التباين في الخبرات والمهارات للعاملين بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد لتغطية مهامه المتعددة.	٦٨,٣٣	٠,٦٣	٤٣,٢٨	٠,٠٠٠٧١
٥٥٣	٥٠٠. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لاستطلاع آراء عملاء المستشفيات الجامعية عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٦٨,٣٣	٠,٦٣	٤٣,٢٨	٠,٠٠٠٧١
٥٥٤	١٧٥. عدم التنسيق بين إدارات الجامعة وإدارة الرقابة الداخلية في إحالة الموضوعات لجهاز خارج الجامعة لفحصها.	٦٨,٣٣	٠,٦٣	٤٣,٢٨	٠,٠٠٠٧١
٥٥٥	٢٤٤. وجود عزوف من الطلاب، والباحثين عن ارتياد المكتبة المركزية بالجامعة.	٦٨,٣٣	٠,٦٣	٤٣,٢٨	٠,٠٠٠٧١
٥٥٦	٤. وجود قصور في تفعيل تعليم مهارات التحدث والاستماع في برامج اللغات العربية، والانجليزية، والفرنسية، والألمانية، والتركية، والفارسية، والعبرية.	٦١,٠٠	٠,٧٠	٤٢,٧٠	٠,٠٠٠٧٠

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٥٥٧	٥٥٣. ضعف التواصل بين ممثلي الجامعة في الهيئات والجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥٥٨	٥٤٩. ضعف تمثيل المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة بمراحل إعداد الخطط الإستراتيجية بالكليات والادارات على مستوى الجامعة.	٧٢,٦٧	٠,٦٧	٤٨,٤٤	٠,٠٠٠٧٩
٥٥٩	٥٥٠. ضعف الخبرات في التصميم والإعداد والتخطيط والتنفيذ لخطط العمل المستجيبة للنوع بالجامعة.	٧٢,٠٠	٠,٦٣	٤٥,٦٠	٠,٠٠٠٧٤
٥٦٠	٥٦٠. لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لقياس معدل الانخفاض السنوي في عدد حالات التمييز ضد المرأة بالجامعة.	٦٥,٠٠	٠,٦٣	٤١,١٧	٠,٠٠٠٦٧
٥٦١	٩١. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لقياس مدى تطور دور الجامعة في إثراء الحياة الثقافية.	٦٥,٠٠	٠,٦٣	٤١,١٧	٠,٠٠٠٦٧
٥٦٢	١٠٢. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق نمو اقتصادي مرتفع واحتوائي ومستدام.	٦٥,٠٠	٠,٦٣	٤١,١٧	٠,٠٠٠٦٧
٥٦٣	٥١٧. ضعف حصر ونشر ممارسات تحسين العمليات والإجراءات.	٧١,٦٧	٠,٦٧	٤٧,٧٨	٠,٠٠٠٧٨
٥٦٤	٥٥٤. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لوسائل نشر وإعلان الاستراتيجيات الوطنية الداعمة لتكافؤ الفرص، وتمكين المرأة.	٦٧,٠٠	٠,٦٧	٤٤,٦٧	٠,٠٠٠٧٣
٥٦٥	٥٦٢. صمت المرأة على ممارسات التمييز ضدها في مجالات العمل بالجامعة.	٦٧,٠٠	٠,٦٠	٤٠,٢٠	٠,٠٠٠٦٦
٥٦٦	٩٣. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة تحقق المساواة في الحقوق والفرص.	٦٣,٣٣	٠,٦٣	٤٠,١١	٠,٠٠٠٦٥
٥٦٧	٣. عدم تضمين مهارات التحدث والاستماع في معظم مقررات اللغة الانجليزية بالبرامج غير المتخصصة بكليات الجامعة.	٥٦,٣٣	٠,٧٠	٣٩,٤٣	٠,٠٠٠٦٤
٥٦٨	٥٥٩. عدم وجود آليات بالجامعة لتمكين المرأة وذوي الإعاقة من الحصول على دورات إعداد القيادات التي تتناسب مع إمكانياتهم.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠٠٧٦
٥٦٩	٥٥٧. ضعف التمويل المخصص بالجامعة لإجراءات وسياسات الإلتاحة للمرأة وذوي الإعاقة.	٦٠,٠٠	٠,٦٣	٣٨,٠٠	٠,٠٠٠٦٢
٥٧٠	٥٦. عدم وجود آلية لتوعية منسوبي الجامعة بكيفية تفعيل الاستدامة الاقتصادية للجامعة من خلال تنمية مصادر التمويل للمؤسسات والأفراد (من خلال فرص تحالفات مع سوق العمل والمشاركة أو الحصول على خدمات مدفوعة بموجب اللوائح والقوانين).	٦٠,٠٠	٠,٦٣	٣٨,٠٠	٠,٠٠٠٦٢
٥٧١	٧٨. عدم وجود أنشطة طلابية واستحداث مقررات وفترات ريادية تتخلل الجدول الدراسي بجميع الكليات، وعزوف بعض الطلاب والباحثين عن المشاركات في الأعمال التي تهدف الى تعزيز الابتكار والإبداع.	٦٠,٠٠	٠,٦٣	٣٨,٠٠	٠,٠٠٠٦٢
٥٧٢	٧٩. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لدعم ريادة الأعمال، ودمجها في برامج التدريس بكليات الجامعة.	٦٣,٣٣	٠,٦٠	٣٨,٠٠	٠,٠٠٠٦٢
٥٧٣	٥٥٨. عدم وجود تقارير بالمعدل السنوي لتمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية بالجامعة.	٥٣,٣٣	٠,٦٧	٣٥,٥٦	٠,٠٠٠٥٨
٥٧٤	١٤. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتحديد الصيغ التكنولوجية الأكثر فعالية في عرض المعرفة المستهدفة، والبحث	٥٣,٣٣	٠,٦٧	٣٥,٥٦	٠,٠٠٠٥٨

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
	العلمي، وتداولها بين الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس، والمعنيين من المجتمع المدني.				
٥٧٥.	٥٤٣. قلة الموارد البشرية (العمال-الموظفون المؤهلون لتقديم الخدمات للطلاب ذوي القدرات الخاصة) بالجامعة.	٥٠,٠٠	٠,٧٠	٣٥,٠٠	٠,٠٠٠٥٧
٥٧٦.	٥٧٦. عدم تدريب منسوبي بعض المنشآت على أعمال مكافحة الحريق بنسبة ٢٠ % من شاغلي المباني.	٤٩,٣٣	٠,٤٠	١٩,٧٣	٠,٠٠٠٣٢
	مجموع عوامل الضعف				٠,٥٠٠٠٠
				٣٠.٦٧٩,٠٨	

ثالثاً: عوامل البيئة الخارجية (عوامل الفرص) لجامعة جنوب الوادي:

مصطلحات: التأثير^(*) - الاحتمال^(**) - الأهمية^(***) - الوزن^(****)

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل الفرص)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١.	٩٠. وجود جامعة جنوب الوادي في محور المثلث الذهبي للتنمية في صعيد مصر.	٩٤,٠٠	٠,٨٣	٧٨,٣٣	٠,٠٠٣٩
٢.	٤٤. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتطوير البنية التحتية الرقمية.	٨٨,٣٣	٠,٨٣	٧٣,٦١	٠,٠٠٣٧
٣.	١٤٧. التوجه القومي الداعم للاستفادة من نتائج التقييم في التخطيط وصنع القرار.	٨٦,٦٧	٠,٨٣	٧٢,٢٢	٠,٠٠٣٦
٤.	١٣٣. تنوع الجهات المحلية والإقليمية والدولية الممولة للمشروعات البحثية.	٨٥,٠٠	٠,٨٣	٧٠,٨٣	٠,٠٠٣٥
٥.	١٤٦. تبني الدولة لسياسات وأنشطة الجودة.	٨٦,٦٧	٠,٨٠	٦٩,٣٣	٠,٠٠٣٥
٦.	١٨٩. ظهور معظم التخصصات العلمية للجامعات بتصنيف شنغهاي، الأمر الذي يمكن الاستفادة منه، والبناء عليه في رفع تصنيف جامعة جنوب الوادي.	٨٦,٦٧	٠,٨٠	٦٩,٣٣	٠,٠٠٣٥
٧.	٧٧. تنوع المستفيدين والشركاء من خدمات جامعة جنوب الوادي.	٩١,٦٧	٠,٧٣	٦٧,٢٢	٠,٠٠٣٤
٨.	٢٣. وجود مبدأ عن المرجعية الدولية ضمن المبادئ السبعة في الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي.	٨٠,٠٠	٠,٨٣	٦٦,٦٧	٠,٠٠٣٣
٩.	١٠٣. توجه الدولة إلى التحول الرقمي في ميكنة الخدمات وإجراءات العمل.	٨٦,٦٧	٠,٧٧	٦٦,٤٤	٠,٠٠٣٣
١٠.	١٢٣. إنشاء الجامعات الأهلية والتكنولوجية والخاصة في نطاق جامعة جنوب الوادي فرصة عظيمة لإضافة الموارد المالية من خلال التعاون والشراكة.	٨٦,٦٧	٠,٧٧	٦٦,٤٤	٠,٠٠٣٣
١١.	١٤٠. دعم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لضمان الجودة والاعتماد بالجامعات.	٨٦,٦٧	٠,٧٧	٦٦,٤٤	٠,٠٠٣٣
١٢.	١٨٨. ظهور معظم التخصصات العلمية بتصنيف التايمز للجامعات، الأمر الذي يمكن الاستفادة منه، والبناء عليه في رفع تصنيف الجامعة.	٨٦,٦٧	٠,٧٧	٦٦,٤٤	٠,٠٠٣٣
١٣.	١٣٩. اهتمام الجهات الخارجية بالأنشطة الجامعية، ووجود طلبات كثيرة للجامعة من المراكز والقرى في المجتمع المحيط لتوجيه القوافل إليها.	٩٠,٠٠	٠,٧٣	٦٦,٠٠	٠,٠٠٣٣
١٤.	١٥٧. وجود أدلة معتمدة ومعلنة للعمليات والإجراءات لجامعات مناظرة.	٩٠,٠٠	٠,٧٣	٦٦,٠٠	٠,٠٠٣٣
١٥.	١٢٨. توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي نحو تأسيس حاضنات أعمال ومراكز ابتكار.	٨١,٦٧	٠,٨٠	٦٥,٣٣	٠,٠٠٣٣

(*) التأثير: أثر كل عامل من عوامل الفرص على أداء الجامعة ومدى تحقيقها لأهدافها وذلك بإعطاء كل عامل درجة من ١٠٠ تعكس وزن تأثير العامل.

(**) الاحتمال: احتمال استمرارية أو بقاء كل عامل من عوامل الفرص، وذلك في صورة احتمال يتراوح من صفر حتى ١ صحيح.

(***) الأهمية: حاصل ضرب التأثير × الاحتمال.

(****) الوزن Weight: حاصل ضرب التأثير في الاحتمال، ثم قسمة الناتج كل عبارة على مجموع العبارات، ثم ضربه في ٠,٥

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل الفرص)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٦.	١٦٣. وجود إجراء متطلب من الجامعات في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد في استكمال تطوير منظومة تقييم أداء العاملين بوحدة الجهاز الإداري للدولة وفقاً لقانون الخدمة المدنية.	٨٥,٠٠	٠,٧٧	٦٥,١٧	٠,٠٠٣٣
١٧.	١٠١. وجود منصة التعلم الإلكتروني Thinqi تابعة للمجلس الأعلى للجامعات يمكن تفعيلها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة.	٨٨,٣٣	٠,٧٣	٦٤,٧٨	٠,٠٠٣٢
١٨.	١٠٨. وجود اهتمام من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ووزارة الشباب، واتحاد الجامعات العربية لتنظيم أنشطة طلابية متنوعة على مستوى الجامعات المصرية والعربية.	٨٣,٣٣	٠,٧٧	٦٣,٨٩	٠,٠٠٣٢
١٩.	٦٣. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي للاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة.	٨٣,٣٣	٠,٧٧	٦٣,٨٩	٠,٠٠٣٢
٢٠.	٦٨. وجود غايات وأهداف ومبادرات وأنشطة في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لترسيخ الشفافية ومحاربة الفساد.	٨٣,٣٣	٠,٧٧	٦٣,٨٩	٠,٠٠٣٢
٢١.	٧١. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتعزيز المساءلة وسيادة القانون.	٨٣,٣٣	٠,٧٧	٦٣,٨٩	٠,٠٠٣٢
٢٢.	٩٢. اهتمام الدولة بتوفير سبل رعاية الطلاب من ذوي الإعاقة.	٨٣,٣٣	٠,٧٧	٦٣,٨٩	٠,٠٠٣٢
٢٣.	١١٦. وجود بروتوكولات تعاون بين بعض الكليات، مثل: كلية الطب، وكلية الصيدلة، وبعض المؤسسات الخارجية، مثل: مستشفى الأورمان بالأقصر ونقابة الصيادلة للتنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل.	٨٣,٣٣	٠,٧٧	٦٣,٨٩	٠,٠٠٣٢
٢٤.	١٥٣. وجود تمويل من وحدة إدارة المشروعات لاعتماد المعامل.	٨٣,٣٣	٠,٧٧	٦٣,٨٩	٠,٠٠٣٢
٢٥.	١٨٣. صدور مدونات السلوك للجهات المعنية بالتعامل مع المرأة وذوي الإعاقة.	٨٣,٣٣	٠,٧٧	٦٣,٨٩	٠,٠٠٣٢
٢٦.	١٤. وجود تكتلات زراعية وصناعية لسوق العمل بإقليم جامعة جنوب الوادي.	٨٦,٦٧	٠,٧٣	٦٣,٥٦	٠,٠٠٣٢
٢٧.	١٠٥. وجود مدارس STEM ومدرسة النيل الدولية في الحيز الجغرافي لجامعة جنوب الوادي.	٨٦,٦٧	٠,٧٣	٦٣,٥٦	٠,٠٠٣٢
٢٨.	١١٤. عقد وزارة التعليم العالي عدد من الأنشطة الطلابية على مستوى الجامعات المصرية، مثل: أسبوع شباب الجامعات، وتنظيم وزارة الشباب عدد من الأنشطة الطلابية مثل: مسابقة إبداع.	٨٦,٦٧	٠,٧٣	٦٣,٥٦	٠,٠٠٣٢
٢٩.	١٤١. وجود جمعية مراكز ضمان الجودة باتحاد الجامعات العربية.	٨٦,٦٧	٠,٧٣	٦٣,٥٦	٠,٠٠٣٢
٣٠.	٦. حاجة المجتمع المحيط بجامعة جنوب الوادي للمزيد من الخدمات المتميزة مرتفعة الجودة وتطبق الأساليب الحديثة.	٩٠,٠٠	٠,٧٠	٦٣,٠٠	٠,٠٠٣٢
٣١.	٨١. وجود أهداف إستراتيجية واضحة في النسخة المحدثة من رؤية مصر ٢٠٣٠م والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي.	٨١,٦٧	٠,٧٧	٦٢,٦١	٠,٠٠٣١
٣٢.	٩٣. توجه الدولة نحو الحرص والتأكيد على توافر وتطبيق نظم الأمن والسلامة والصحة المهنية.	٨١,٦٧	٠,٧٧	٦٢,٦١	٠,٠٠٣١

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل الفرص)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٣٣.	١٣٧. وجود إقبال من أفراد المجتمع على الخدمات التي يقدمها قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة، مثل: القوافل الشاملة، والمستشفيات الجامعية، ومركز ذوي الاحتياجات الخاصة.	٨١,٦٧	٠,٧٧	٦٢,٦١	٠,٠٠٣١
٣٤.	١٩. تضمين الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي عدد ٧ مبادئ رئيسة من بينها الاستدامة، يمكن الاستفادة منها في تحفيز البيئة المستدامة للجامعة.	٨٥,٠٠	٠,٧٣	٦٢,٣٣	٠,٠٠٣١
٣٥.	٢٨. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الريادية والابتكارية للطلاب والباحثين من خلال صندوق رعاية المبتكرين والنوابع.	٨٥,٠٠	٠,٧٣	٦٢,٣٣	٠,٠٠٣١
٣٦.	١٠٢. دعوة المجلس الأعلى للجامعات إلى تطوير اللوائح، وتحويلها إلى ساعات معتمدة.	٨٥,٠٠	٠,٧٣	٦٢,٣٣	٠,٠٠٣١
٣٧.	١٢٢. دعم المجلس الأعلى للجامعات لمشروعات التطوير.	٨٥,٠٠	٠,٧٣	٦٢,٣٣	٠,٠٠٣١
٣٨.	١٣٥. وجود الدليل الاسترشادي الموحد لسياسات الملكية الفكرية بالجامعات الحكومية المصرية المعتمد بقرار المجلس الأعلى للجامعات بتاريخ ٢٠٢٣/٤/٣٠م.	٨٥,٠٠	٠,٧٣	٦٢,٣٣	٠,٠٠٣١
٣٩.	١٩٠. وجود مبدأ رئيس في الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي عن المرجعية الدولية، الذي يعزز الاستفادة منه، والبناء عليه في رفع تصنيف الجامعة بالتصنيفات الدولية للجامعات.	٨٥,٠٠	٠,٧٣	٦٢,٣٣	٠,٠٠٣١
٤٠.	٨٨. اصدار الدولة لقانون يسمح للجامعات بالاستثمار.	٨٨,٣٣	٠,٧٠	٦١,٨٣	٠,٠٠٣١
٤١.	٥. اهتمام وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وهيئة الرقابة الإدارية بتطوير الجهاز الإداري.	٨٠,٠٠	٠,٧٧	٦١,٣٣	٠,٠٠٣١
٤٢.	٢٩. يوجد مراكز رعاية موهوبين بالتعليم، وتوجد مراكز رعاية بالهيئات والمنشآت المرتبطة بالابتكار والشركات الناشئة.	٨٠,٠٠	٠,٧٧	٦١,٣٣	٠,٠٠٣١
٤٣.	٩٨. وجود معايير في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي يمكن أن تساعد في وضع معايير بالجامعة ليتناسب توزيع أعضاء هيئة التدريس مع الدرجات الأكاديمية بها.	٨٠,٠٠	٠,٧٧	٦١,٣٣	٠,٠٠٣١
٤٤.	٤. توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى تفعيل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.	٨٣,٣٣	٠,٧٣	٦١,١١	٠,٠٠٣١
٤٥.	٥٩. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي للتحويل نحو الاقتصاد الرقمي والمستدام والاقتصاد القائم على المعرفة.	٨٣,٣٣	٠,٧٣	٦١,١١	٠,٠٠٣١
٤٦.	١٢٩. توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي نحو دعم ريادة الأعمال، ودمجها في برامج التدريس.	٨٣,٣٣	٠,٧٣	٦١,١١	٠,٠٠٣١
٤٧.	١٧٤. وجود دعم من هيئة الاميديست الأمريكية لتمويل مركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة.	٨٣,٣٣	٠,٧٣	٦١,١١	٠,٠٠٣١
٤٨.	١٨٢. حرص الهيئات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة على تمثيل الجامعة في تشكيلات مجالسها الرقمية.	٨٣,٣٣	٠,٧٣	٦١,١١	٠,٠٠٣١

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل الفرص)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٤٩.	١٦٢. وجود هدف استراتيجي في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٢٣-٢٠٣٠م باسم: مجتمع واع بمخاطر الفساد قادر على مكافحته.	٨٦,٦٧	٠,٧٠	٦٠,٦٧	٠,٠٠٣٠
٥٠.	١٨٦. تبني الدولة لسياسات عدم التمييز ضد المرأة وذوي الإعاقة.	٨٦,٦٧	٠,٧٠	٦٠,٦٧	٠,٠٠٣٠
٥١.	٣٠. تضمين الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي عدد ٧ مبادئ رئيسة من بينها الريادة والإبداع.	٨٥,٠٠	٠,٧٠	٥٩,٥٠	٠,٠٠٣٠
٥٢.	١٢٦. وجود مبدأ من المبادئ السبعة للإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠م عن الابتكار وريادة الأعمال.	٨٥,٠٠	٠,٧٠	٥٩,٥٠	٠,٠٠٣٠
٥٣.	١٧٧. وجود خريجين من كليات التربية، والآداب، والتربية الرياضية متخصصون ومتطوعون بمركز خدمات الإعاقة بالجامعة، ويمكن الاستعانة في تقديم الخدمات خارج الجامعة.	٨٥,٠٠	٠,٧٠	٥٩,٥٠	٠,٠٠٣٠
٥٤.	١٧٩. وجود عدد من الاستراتيجيات القومية والوطنية الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	٨٥,٠٠	٠,٧٠	٥٩,٥٠	٠,٠٠٣٠
٥٥.	١٤٥. توافر نماذج قومية ودولية لمؤشرات الأداء للمؤسسات التعليمية والتغيرات المتسارعة في أساليب التقويم على المستوى القومي والإقليمي والدولي.	٨٥,٠٠	٠,٧٠	٥٩,٥٠	٠,٠٠٣٠
٥٦.	١٦. صدور قانون رقم ٢٣ لسنة ٢٠١٨م حوافز العلوم والتكنولوجيا والابتكار الذي يتيح للجامعات تأسيس شركات بمفردها أو بمشاركة الغير لتكون ظهيرًا استثماريًا واقتصاديًا لها.	٨٤,٠٠	٠,٧٠	٥٨,٨٠	٠,٠٠٢٩
٥٧.	١٤٨. وجود مستهدف بخطة مصر ٢٠٣٠ لحصول ٦٠% من كليات وبرامج الجامعات المصرية على الاعتماد المؤسسي والبرامجي حتى ٢٠٣٠م.	٧٦,٦٧	٠,٧٧	٥٨,٧٨	٠,٠٠٢٩
٥٨.	٤٩. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لدعم المشاركة المجتمعية في التنمية لكافة الفئات.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٢٩
٥٩.	٧٣. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لضمان الاستقرار السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي، والبيئي.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٢٩
٦٠.	٧٦. وجود إستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة مصر ٢٠٢٣م، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠م.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٢٩
٦١.	٩٤. توافر أنظمة موثقة ومعلنة للأمن والسلامة بالجامعات المصرية المعتمدة بالإضافة إلى وجود مؤشرات وممارسات الأمن والسلامة بأدلة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٢٩
٦٢.	١٣٨. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لخدمة وتنمية المجتمع والبيئة.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٢٩
٦٣.	١٦٤. توجه رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي ٢٠٣٠م والإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٢٣-٢٠٣٠م للتوسع في إتاحة المعلومات عن الوحدات الحكومية.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٢٩

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل الفرص)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٦٤.	٢٢. تتضمن الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي مبادئ التخصصات المتداخلة - الاتصال - المرجعية الدولية؛ للتوسع في إنشاء أفرع للجامعات الدولية.	٨٣,٣٣	٠,٧٠	٥٨,٣٣	٠,٠٠٢٩
٦٥.	١٨١. اهتمام القيادة السياسية بالدولة لقضايا تكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	٨٣,٣٣	٠,٧٠	٥٨,٣٣	٠,٠٠٢٩
٦٦.	١٨٥. توجه القيادة السياسية نحو تبني سياسات وإجراءات تضمن تمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الادارية.	٨٣,٣٣	٠,٧٠	٥٨,٣٣	٠,٠٠٢٩
٦٧.	١٧. توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى زيادة الخدمات التي تعزز المشاركة مع سوق العمل.	٨٣,٣٣	٠,٧٠	٥٨,٣٣	٠,٠٠٢٩
٦٨.	١٥٥. وجود إجراء متطلب من الجامعات في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لتحسين البنية التحتية، وبيئة العمل بوحداث الجهاز الإداري للدولة.	٨٣,٣٣	٠,٧٠	٥٨,٣٣	٠,٠٠٢٩
٦٩.	٥١. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتعزيز الشمول الرقمي.	٨٦,٦٧	٠,٦٧	٥٧,٧٨	٠,٠٠٢٩
٧٠.	٨٢. دخول مصر منطقة البريكس، الأمر الذي يمكن الاستفادة منه في تعزيز تضمين الخطط التنفيذية الأنشطة التي تحقق الأهداف الإستراتيجية، ومحدد بها مسئولية التنفيذ، والجدول الزمني والتكلفة المالية، ومؤشرات الأداء وتعكس أولويات تنفيذ الأنشطة وتسلسلها المنطقي.	٨٦,٦٧	٠,٦٧	٥٧,٧٨	٠,٠٠٢٩
٧١.	١٥٤. توافر الفرق الاستشارية من الجهات المعتمدة والخاصة بالتدريب على معايير اعتماد المعامل.	٨٦,٦٧	٠,٦٧	٥٧,٧٨	٠,٠٠٢٩
٧٢.	١٣٢. تتيح وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مشروعات لدعم وتطوير الفاعلية التعليمية بالجامعات.	٨١,٦٧	٠,٧٠	٥٧,١٧	٠,٠٠٢٩
٧٣.	٦٧. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي؛ للإصلاح الإداري، وتحسين كفاءة وفاعلية الأجهزة الحكومية.	٨٥,٠٠	٠,٦٧	٥٦,٦٧	٠,٠٠٢٨
٧٤.	١٧٠. وجود إجراء متطلب من الجامعات في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد؛ لتصميم وتنفيذ مبادرات توعية لطلاب التعليم العالي حول مخاطر الفساد وآليات مكافحته.	٨٥,٠٠	٠,٦٧	٥٦,٦٧	٠,٠٠٢٨
٧٥.	٨٥. وجود جهات دولية داعمة للبحث العلمي يمكن المشاركة وتبادل الخبرات معها لدعم التبادل البحثي، وتوفير الدعم المادي والفني للبحث العلمي في الجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٢٨
٧٦.	١٣٦. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتقييم الاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠٢٨
٧٧.	١٦٥. وجود إجراء متطلب من الجامعات في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لإعداد أدلة مبسطة لشرح القوانين، واللوائح، والقرارات الحاكمة لعمل الجهاز الإداري للدولة.	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠٢٨
٧٨.	١٨٤. إصدار الدولة لآليات رفع نسب تمثيل المرأة وذوي الإعاقة في قطاعات المرأة المختلفة.	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠٢٨

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل الفرص)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٧٩.	٧٩. وجود إصدار مُحدث من رؤية مصر ٢٠٣٠م، وصودر الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠م يمكن البناء عليها في إعداد خطة إستراتيجية للجامعة تتوافق مع أهداف التنمية المستدامة.	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠٢٨
٨٠.	٨٠. وجود مؤشرات قياس أداء دقيقة ومرحلية بالنسخة المحدثة من رؤية مصر ٢٠٣٠م، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠م.	٧٣,٣٣	٠,٧٧	٥٦,٢٢	٠,٠٠٢٨
٨١.	١٠٠. وجود أعضاء هيئة التدريس من خريجي الجامعة يعملون في جهات محلية وخارجية مرموقة.	٧٠,٠٠	٠,٨٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٢٨
٨٢.	١٠٧. تدشين عدد من الأنظمة الرقمية في الجامعات.	٧٠,٠٠	٠,٨٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٢٨
٨٣.	٣٢. وجود مركز إبداع مصر الرقمية (كريتيفا) التابع لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات داخل الجامعة ويقدم عدد من الدورات المجانية للطلاب والباحثين في مجال الابتكارات والإبداعات.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٢٨
٨٤.	٤٣. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ لإثراء الحياة الثقافية.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٢٨
٨٥.	١٢٤. كثرة وتنوع الجهات الخارجية الداعمة لمهارات التوظيف وريادة الأعمال.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٢٨
٨٦.	١٧٥. وجود دعم من بعض مؤسسات المجتمع المدني مثل: الأورمان، ومصر الخير؛ لدعم أنشطة ذوي القدرات الخاصة بالجامعة.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٢٨
٨٧.	١١٣. عقد عدد من مؤتمرات الشباب على المستوى القومي، وتوفير دعم للأنشطة الطلابية.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٢٨
٨٨.	١١٥. وجود منظومة للشكاوى الحكومية الموحدة على البوابة الإلكترونية لمجلس الوزراء لتلقى وفحص وتوجيه جميع الشكاوى والرد عليها إلكترونياً بما يجعلها قناة تواصل رسمية ذات اتجاهين بين المواطن والحكومة بأجهزتها المختلفة.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٢٨
٨٩.	١٢٧. توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي نحو دعم البحث العلمي نحو الابتكار والبحث عن مسار اكتشاف المبدع.	٨٠,٠٠	٠,٧٠	٥٦,٠٠	٠,٠٠٢٨
٩٠.	٣. توجه الدولة للتوسع في استقطاب الطلاب الوافدين للدراسة في مصر.	٨٣,٣٣	٠,٦٧	٥٥,٥٦	٠,٠٠٢٨
٩١.	١٢. تضمين الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي عدد ٧ مبادئ رئيسية من بينها الاتصال.	٨٣,٣٣	٠,٦٧	٥٥,٥٦	٠,٠٠٢٨
٩٢.	٧٤. وجود تعاون وتنسيق بين الجامعة وشبكة الجامعات المصرية يمكن الاستفادة منهم والاستعانة بخبراتهم في تدريب المهندسين بالمركز.	٨٣,٣٣	٠,٦٧	٥٥,٥٦	٠,٠٠٢٨
٩٣.	٧٨. يوجد نظام متابعة دوري لأدوار الجامعة في تحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠م.	٨٣,٣٣	٠,٦٧	٥٥,٥٦	٠,٠٠٢٨
٩٤.	٨٣. وجود اشتراطات من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد بضرورة قياس مدى اتساق الخطة الإستراتيجية للكلية بالخطة الإستراتيجية للجامعة.	٨٣,٣٣	٠,٦٧	٥٥,٥٦	٠,٠٠٢٨

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل الفرص)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٩٥.	١٦٠. التوجه القومي والإقليمي نحو التحول الرقمي.	٨٣,٣٣	٠,٦٧	٥٥,٥٦	٠,٠٠٢٨
٩٦.	١٨٧. وجود منح خارجية وأعضاء هيئة تدريس مبتعثين يمكن الاستفادة منها والبناء عليها في رفع تصنيف الجامعة.	٨٣,٣٣	٠,٦٧	٥٥,٥٦	٠,٠٠٢٨
٩٧.	١١٠. وجود بروتوكول تعاون بين هيئة أميديست الأمريكية والجامعة لخدمات الطلاب ذوي الإعاقة.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٢٧
٩٨.	١١١. وجود بروتوكول تعاون بين مؤسسة الحياة للتأهيل والجامعة لخدمات الطلاب ذوي الإعاقة.	٧٨,٣٣	٠,٧٠	٥٤,٨٣	٠,٠٠٢٧
٩٩.	٥٦. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحقيق الشمول المالي.	٨٥,٠٠	٠,٦٣	٥٣,٨٣	٠,٠٠٢٧
١٠٠.	٨٩. صدور وثيقة سياسة ملكية الدولة يونيه ٢٠٢٢م التي تعزز قيام الجامعة بإنشاء شركات وحدات ذات طابع بمفردها أو بالشراكة بين القطاعين العام والخاص.	٨٥,٠٠	٠,٦٣	٥٣,٨٣	٠,٠٠٢٧
١٠١.	١٠٤. تدشين برامج أكاديمية جديدة مميزة بالتخصصات المتنوعة في الجامعات المصرية يمكن لجامعة جنوب الوادي التعاون معها.	٧٣,٣٣	٠,٧٣	٥٣,٧٨	٠,٠٠٢٧
١٠٢.	١٨٠. وجود عدد من التشريعات والقوانين الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	٧٠,٠٠	٠,٧٧	٥٣,٦٧	٠,٠٠٢٧
١٠٣.	١٥. استحداث الإطار القومي للمؤهلات؛ لربط مهارات الخريج بسوق العمل الدولي والمحلي.	٧٠,٠٠	٠,٧٧	٥٣,٦٧	٠,٠٠٢٧
١٠٤.	٧٢. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لضمان الأمن الغذائي والمائي، وأمن الطاقة المستدام.	٧٦,٦٧	٠,٧٠	٥٣,٦٧	٠,٠٠٢٧
١٠٥.	٩. وجود مبادئ التكامل والتخصصات المتداخلة والاتصال والمشاركة الفعالة، والاستدامة، والريادة والإبداع ضمن المبادئ الرئيسية للإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي.	٨٠,٠٠	٠,٦٧	٥٣,٣٣	٠,٠٠٢٧
١٠٦.	٦٢. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتعزيز المرونة، والقدرة على مواجهة المخاطر، والكوارث الطبيعية.	٨٠,٠٠	٠,٦٧	٥٣,٣٣	٠,٠٠٢٧
١٠٧.	٩٩. وجود جامعة جنوب الوادي الأهلية يدعم سياسات وآليات الجامعة في التعامل مع العجز / الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	٨٠,٠٠	٠,٦٧	٥٣,٣٣	٠,٠٠٢٧
١٠٨.	٦٩. وجود غايات وأهداف ومبادرات وأنشطة في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لدعم نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات.	٨٣,٣٣	٠,٦٣	٥٢,٧٨	٠,٠٠٢٦
١٠٩.	١٣. تعدد جهات التوظيف بالمجتمع المحلي والإقليمي.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٢٦
١١٠.	٣٩. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، لتوفير منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية.	٧٨,٣٣	٠,٦٧	٥٢,٢٢	٠,٠٠٢٦
١١١.	١١٧. توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى تكامل البرامج الأكاديمية مع احتياجات التنمية المحلية والدولية من خلال البرامج البيئية.	٧٨,٣٣	٠,٦٧	٥٢,٢٢	٠,٠٠٢٦

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل الفرص)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١١٢	٩١. وجود عروض مقدمة من بعض الجهات يمكن استغلالها في تفعيل الاستفادة من أراضي ومباني الجامعة.	٨١,٦٧	٠,٦٣	٥١,٧٢	٠,٠٠٢٦
١١٣	١٢٥. التوجهات الحديثة في التعليم التي تدعم التعلم الذاتي، ومهارات التوظيف، وريادة الأعمال وغيرها.	٨١,٦٧	٠,٦٣	٥١,٧٢	٠,٠٠٢٦
١١٤	١٥٦. تبني الدولة لتطبيق أدوات الرضا الوظيفي.	٨١,٦٧	٠,٦٣	٥١,٧٢	٠,٠٠٢٦
١١٥	١٦٨. توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ إلى التحول الرقمي، لتطوير منظومة تقييم الخدمات الحكومية.	٨١,٦٧	٠,٦٣	٥١,٧٢	٠,٠٠٢٦
١١٦	٥٠. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتعزيز روح الولاء، والانتماء للهوية المصرية، وتنوعها الثقافي.	٧٦,٦٧	٠,٦٧	٥١,١١	٠,٠٠٢٦
١١٧	١٣١. ربط قاعدة البيانات الخاصة بالجامعة بقواعد البيانات القومية في مختلف الجامعات المصرية.	٧٦,٦٧	٠,٦٧	٥١,١١	٠,٠٠٢٦
١١٨	٢١. وجود منصة إلكترونية وتطبيق إلكتروني "درس في مصر" متاح على البوابة الإلكترونية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي به خدمات التعليم الجامعي، والدراسات العليا، وخدمات قسم اللغة العربية، وخدمات التدريب قصير المدة.	٨٠,٠٠	٠,٦٣	٥٠,٦٧	٠,٠٠٢٥
١١٩	١٥٠. تعاون الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في دعم الكليات بالجامعات للتأهيل للاعتماد.	٨٠,٠٠	٠,٦٣	٥٠,٦٧	٠,٠٠٢٥
١٢٠	١٥٩. شيوخ أدلة الممارسات المتميزة لتحسين العمليات والإجراءات على المستوى القومي والإقليمي والدولي.	٨٠,٠٠	٠,٦٣	٥٠,٦٧	٠,٠٠٢٥
١٢١	٧. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠؛ لتعزيز الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية.	٧٥,٠٠	٠,٦٧	٥٠,٠٠	٠,٠٠٢٥
١٢٢	٤٥. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحقيق المساواة في الحقوق والفرص.	٧٥,٠٠	٠,٦٧	٥٠,٠٠	٠,٠٠٢٥
١٢٣	١٧٢. وجود الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٢٣/٢٠٣٠م	٨٣,٣٣	٠,٦٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠٢٥
١٢٤	١٤٢. توفر الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للتدريبات اللازمة لتنمية مهارات وخبرات أعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم في مجال الجودة والاعتماد بصورة دورية.	٧٨,٣٣	٠,٦٣	٤٩,٦١	٠,٠٠٢٥
١٢٥	١٧٨. وجود فرع في جائزة التميز الحكومي لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	٨١,٦٧	٠,٦٠	٤٩,٠٠	٠,٠٠٢٥
١٢٦	١. تركيز أبعاد/ محاور/ أهداف/ برامج إستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠م على تمكين المتعلم من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين.	٧٦,٦٧	٠,٦٣	٤٨,٥٦	٠,٠٠٢٤
١٢٧	١٤٤. التنوع في مصادر المعرفة بثقافة الجودة ووسائلها.	٧٦,٦٧	٠,٦٣	٤٨,٥٦	٠,٠٠٢٤
١٢٨	١٧٣. توجد أنشطة سنوية لدعم ذوي القدرات الخاصة مقدمة من مؤسسات المجتمع المدني، ومن وزارة التعليم العالي، وأنشطة دولية.	٧٦,٦٧	٠,٦٣	٤٨,٥٦	٠,٠٠٢٤
١٢٩	٥٧. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لإدماج البعد البيئي والاجتماعي في التنمية الاقتصادية.	٧٥,٠٠	٠,٦٣	٤٧,٥٠	٠,٠٠٢٤

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل الفرص)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٣٠	١٤٩. تعدد الجهات الخارجية التي يمكن أن تدعم مشروعات التطوير بالجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٦٣	٤٧,٥٠	٠,٠٠٢٤
١٣١	١١٨. توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى إنشاء تحالفات إقليمية مع المؤسسات التعليمية؛ لتحقيق التكامل.	٧٨,٣٣	٠,٦٠	٤٧,٠٠	٠,٠٠٢٤
١٣٢	٩٦. زيادة الطلب على التعليم العالي والتوسع في برامج الدراسات العليا قد يوفر فرصاً لجذب أعضاء هيئة تدريس متميزين.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠٢٣
١٣٣	٩٥. تشجع الدولة علي التميز من خلال تنظيم المؤتمرات العلمية، والمنح، والبعثات الخارجية، والجوائز العلمية التشجيعية.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠٢٣
١٣٤	٦٦. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحقيق أفضل استخدام للموارد الطبيعية.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠٢٣
١٣٥	٧٥. وجود مشروعات الاتحاد الأوروبي والوكالة الأمريكية التي يمكن للجامعة المشاركة معها في أنشطة دولية مشتركة تعزز مكانة مصر إقليمياً ودولياً.	٧٦,٦٧	٠,٦٠	٤٦,٠٠	٠,٠٠٢٣
١٣٦	١٠٩. وجود ميزانية لدعم الطلاب بالجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٦٠	٤٦,٠٠	٠,٠٠٢٣
١٣٧	١١٢. وجود تعاون بين مؤسسة حياة كريمة والجامعة لخدمات الطلاب ذوي الإعاقة.	٧٦,٦٧	٠,٦٠	٤٦,٠٠	٠,٠٠٢٣
١٣٨	٨. وجود توجهات قومية لتوسع قاعدة فرز الكوادر الفنية المتميزة والمتخصصة في التكنولوجيا الكمية Quantum Technology بمجال الاتصال وتكنولوجيا المعلومات، وإدراجها في الخطة البحثية بالجامعات.	٧١,٦٧	٠,٦٣	٤٥,٣٩	٠,٠٠٢٣
١٣٩	٨٦. وجود غايات وأهداف ومبادرات وأنشطة في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لرفع كفاءة أداء الجهاز الإداري.	٨٠,٠٠	٠,٥٧	٤٥,٣٣	٠,٠٠٢٣
١٤٠	١٧٦. وجود دعم من بعض المؤسسات الحكومية، مثل: بنك فيصل الإسلامي، وبنك ناصر الاجتماعي، والبنك الأهلي المصري، والبنك الزراعي؛ لدعم أنشطة ذوي القدرات الخاصة بالجامعة.	٧٥,٠٠	٠,٦٠	٤٥,٠٠	٠,٠٠٢٣
١٤١	٢. وجود منصة Thingi تابعة للمجلس الأعلى للجامعات للتعليم الإلكتروني التي يمكن الاستفادة منها في تطوير البرامج الأكاديمية والارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم والابتكار.	٦٠,٦٧	٠,٧٣	٤٤,٤٩	٠,٠٠٢٢
١٤٢	١٧١. وجود إجراء مطلب من الجامعات في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد للتوسع في تدريس المقررات ذات الصلة بمكافحة الفساد في التعليم الجامعي.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠٢٢
١٤٣	٧٠. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتعزيز الشراكات بين كافة شركاء التنمية.	٧٨,٣٣	٠,٥٧	٤٤,٣٩	٠,٠٠٢٢
١٤٤	٢٠. توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى زيادة عدد ممارسات الاستدامة الاجتماعية للجامعة من منظومة تكافل ورعاية صحية واجتماعية.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠٢٢

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل الفرص)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٤٥	٦٤. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لصون الطبيعة وحماية مواردها والتنوع البيولوجي.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠٢٢
١٤٦	٦٥. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتبني أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدام.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠٢٢
١٤٧	٢٦. توجد أسواق واعدة بالمحافظة لتنفيذ ابتكارات في مجالات التكنولوجيا والزراعة والصناعة والخدمات.	٧٣,٣٣	٠,٦٠	٤٤,٠٠	٠,٠٠٢٢
١٤٨	٣٣. وجود صندوق رعاية المبتكرين والنوابغ بوزارة التعليم العالي، الذي يدعم المشاريع الابتكارية من الطلاب والباحثين بالجوانب الفنية والتمويلية من خلال عديد من البرامج والمسابقات التي يتم إعلانها من خلال الصندوق.	٧٣,٣٣	٠,٦٠	٤٤,٠٠	٠,٠٠٢٢
١٤٩	٥٨. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحقيق الاستدامة المالية.	٧٣,٣٣	٠,٦٠	٤٤,٠٠	٠,٠٠٢٢
١٥٠	٨٧. وجود مؤشرات وممارسات خاصة باستطلاعات الرضا، وأوجه الإفادة من نتائجها بأدلة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، إضافة إلى وجود بعض النماذج والإرشادات الخاصة بإعدادها.	٧٦,٦٧	٠,٥٧	٤٣,٤٤	٠,٠٠٢٢
١٥١	٩٧. التعاون مع الجامعات العالمية في تبادل الخبرات، وتعزيز الشراكات البحثية يمكن أن يجذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين.	٦٨,٣٣	٠,٦٣	٤٣,٢٨	٠,٠٠٢٢
١٥٢	٥٥. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحسين بيئة الأعمال، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.	٨٠,٠٠	٠,٥٣	٤٢,٦٧	٠,٠٠٢١
١٥٣	١٥١. اهتمام رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي بجودة التعليم.	٨٠,٠٠	٠,٥٣	٤٢,٦٧	٠,٠٠٢١
١٥٤	١٠٦. توفير أكاديمية البحث العلمي فرص تداول طلابي.	٧٥,٠٠	٠,٥٧	٤٢,٥٠	٠,٠٠٢١
١٥٥	١٥٢. إطلاق وتحديث جوائز مصر للتميز الحكومي، والتميز العربي بصورة دورية.	٧٥,٠٠	٠,٥٧	٤٢,٥٠	٠,٠٠٢١
١٥٦	٣١. وجود بيانات داعمة مثل هيئة تنمية المشروعات الصغيرة، وهيئة تنمية الصعید، وجمعيات رجال الأعمال، ووجود مناطق صناعية ومنطقة حرة بالمحافظة، وحاضنات لجمعيات أهلية وجامعة الأزهر.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٢١
١٥٧	١٨. عقد بروتوكولات تعاون بين بعض المؤسسات الخارجية، مثل: محافظات الإقليم والجامعة لإنشاء مشروعات تخدم التنمية المستدامة التعليمية.	٧٠,٠٠	٠,٦٠	٤٢,٠٠	٠,٠٠٢١
١٥٨	٢٤. وجود مشاريع بالجامعة بالمشاركة مع الاتحاد الأوروبي.	٦٠,٠٠	٠,٧٠	٤٢,٠٠	٠,٠٠٢١
١٥٩	١٢١. توافر أدلة استرشادية يمكن الرجوع إليها في وضع اللوائح، وتعديلها الصادرة عن لجنة القطاع.	٧٣,٣٣	٠,٥٧	٤١,٥٦	٠,٠٠٢١
١٦٠	١٦٩. تنوع عدد الجهات الحكومية التي يمكن أن تقدم خدماتها داخل الجامعة.	٧٣,٣٣	٠,٥٧	٤١,٥٦	٠,٠٠٢١

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل الفرص)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٦١	٤٨. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجًا وضمان حقوقهم السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية.	٧٦,٦٧	٠,٥٣	٤٠,٨٩	٠,٠٠٢٠
١٦٢	١٦١. وجود إجراء متطلب من الجامعات في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد للقياس الدوري لمعدل تطوير البنية التحتية، وبيئة العمل للوحدات غير المتنقلة للعاصمة الإدارية الجديدة وفقًا لخطة التطوير المستهدفة.	٧٦,٦٧	٠,٥٣	٤٠,٨٩	٠,٠٠٢٠
١٦٣	١١٩. توجه أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ نحو الاستثمار في البشر، وبناء قدراتهم الإبداعية، والتحفيز على الابتكار، ونشر ثقافته.	٧١,٦٧	٠,٥٧	٤٠,٦١	٠,٠٠٢٠
١٦٤	٣٥. توجد هيئات دولية، مثل: الفاو، واليونيدو، والهيئة الألمانية، ومرفق البيئة العالمي، وهيئة سلامة الغذاء تهتم بالابتكار وزيادة الأعمال لدى طلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة	٧٣,٣٣	٠,٥٣	٣٩,١١	٠,٠٠٢٠
١٦٥	١٣٤. وجود مشاريع ممولة من الاتحاد الأوروبي وأكاديمية البحث العلمي يمكن الاستفادة منها في دعم البحث العلمي بكليات الجامعة مثل كلية العلوم، وكلية الهندسة.	٧٣,٣٣	٠,٥٣	٣٩,١١	٠,٠٠٢٠
١٦٦	٤٦. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحقيق المساواة في الحقوق والفرص.	٦٨,٣٣	٠,٥٧	٣٨,٧٢	٠,٠٠١٩
١٦٧	٥٤. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لزيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة.	٧٦,٦٧	٠,٥٠	٣٨,٣٣	٠,٠٠١٩
١٦٨	٢٥. تعدد الجهات المسؤولة عن الاعتماد الدولي للبرامج والإدارات والمؤسسات الجامعية.	٦٣,٣٣	٠,٦٠	٣٨,٠٠	٠,٠٠١٩
١٦٩	٤١. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ لتعزيز الإتاحة، وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة.	٦٣,٣٣	٠,٦٠	٣٨,٠٠	٠,٠٠١٩
١٧٠	٥٢. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحقيق نمو اقتصادي مرتفع واحتوائي ومستدام.	٧٥,٠٠	٠,٥٠	٣٧,٥٠	٠,٠٠١٩
١٧١	٢٧. وجود بيئة داعمة لرواد الأعمال على المستوى الإداري والحكومي من الوزارات المعنية، والهيئات الحكومية.	٧٠,٠٠	٠,٥٣	٣٧,٣٣	٠,٠٠١٩
١٧٢	٤٠. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ لتعزيز الإتاحة، وتحسين جودة وتنافسية التعليم.	٦٥,٠٠	٠,٥٧	٣٦,٨٣	٠,٠٠١٨
١٧٣	٨٤. وجود نظام موحد لمراجعة بنود الإنفاق الحكومي بكليات الجامعة وفق بنود موازنة البرامج والأداء.	٧٣,٣٣	٠,٥٠	٣٦,٦٧	٠,٠٠١٨
١٧٤	١٦٧. توجه رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي، والإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٢٣-٢٠٣٠م تحديث ونشر وتفعيل دليل موحد للخدمات الحكومية.	٧٣,٣٣	٠,٥٠	٣٦,٦٧	٠,٠٠١٨
١٧٥	١٦٦. توجه رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي، والإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٢٣-٢٠٣٠م لزيادة	٧١,٦٧	٠,٥٠	٣٥,٨٣	٠,٠٠١٨

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل الفرص)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
	معدل الاطلاع على الوسائل المستخدمة لنشر وتبسيط القوانين، واللوائح، والقرارات.				
١٧٦.	٦٠. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لمواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية.	٧٠,٠٠	٠,٥٠	٣٥,٠٠	٠,٠٠١٨
١٧٧.	١٣٠. الاستفادة من مميزات البرامج الحاصلة على الاعتماد من هيئة ضمان الجودة ومميزات هذه الشهادات.	٧٠,٠٠	٠,٥٠	٣٥,٠٠	٠,٠٠١٨
١٧٨.	١٤٣. وجود نماذج استرشادية لأدلة نظم الجودة الداخلية على المستوى القومي والعالمي.	٧٠,٠٠	٠,٥٠	٣٥,٠٠	٠,٠٠١٨
١٧٩.	٥٣. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لرفع درجة مرونة وتنافسية الاقتصاد.	٧٣,٣٣	٠,٤٧	٣٤,٢٢	٠,٠٠١٧
١٨٠.	٤٢. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، لتعزيز الإتاحة، وتحسين جودة الخدمات الأساسية.	٦٣,٣٣	٠,٥٣	٣٣,٧٨	٠,٠٠١٧
١٨١.	١١. وجود تخصصات وبرامج مشتركة بين أطراف تحالف جامعات الصعيد برئاسة جامعة جنوب الوادي، يمكن البناء عليها في تحقيق المزيد من تكامل البرامج الأكاديمية مع احتياجات التنمية المحلية والدولية.	٦٦,٦٧	٠,٥٠	٣٣,٣٣	٠,٠٠١٧
١٨٢.	٣٦. تنفيذ دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الابتكار وريادة الأعمال من خلال هيئات دولية ومحلية، ومشروع الريادة الهولندي، وشركة انروت للابتكار وريادة الأعمال.	٦٦,٦٧	٠,٥٠	٣٣,٣٣	٠,٠٠١٧
١٨٣.	٦١. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف.	٦٦,٦٧	٠,٥٠	٣٣,٣٣	٠,٠٠١٧
١٨٤.	١٥٨. تبني الدولة في رؤية مصر ٢٠٣٠م لأدوات قياس مستوى أداء العمليات.	٦٦,٦٧	٠,٥٠	٣٣,٣٣	٠,٠٠١٧
١٨٥.	١٢٠. توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي نحو ربط مهارات الخريج بسوق العمل الدولي والمحلي.	٧٠,٠٠	٠,٤٧	٣٢,٦٧	٠,٠٠١٦
١٨٦.	٣٨. توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ إلى الحد من الفقر بجميع أشكاله والقضاء على الجوع.	٦٣,٣٣	٠,٥٠	٣١,٦٧	٠,٠٠١٦
١٨٧.	٣٤. وجود تعاون بين مراكز الإبداع بالمحافظة وبين الجامعة.	٦١,٦٧	٠,٥٠	٣٠,٨٣	٠,٠٠١٥
١٨٨.	٤٧. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحقيق العدالة المكانية وسد الفجوات التنموية الجغرافية.	٧٠,٠٠	٠,٤٣	٣٠,٣٣	٠,٠٠١٥
١٨٩.	٣٧. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ للحد من الفقر بجميع أشكاله، والقضاء على الجوع.	٥٦,٦٧	٠,٤٧	٢٦,٤٤	٠,٠٠١٣
١٩٠.	١٠. عقد اتفاقية بولونيا بجامعات الصعيد وتضم جامعات (جنوب الوادي، سوهاج، أسوان، الأقصر، فرع جامعة جنوب الوادي بالغردقة) منذ العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.	٦٣,٣٣	٠,٣٧	٢٣,٢٢	٠,٠٠١٢
مجموعة عوامل الفرص					٠,٥٠٠٠

ثالثاً: عوامل البيئة الخارجية (عوامل التهديدات) لجامعة جنوب الوادي:

مصطلحات: التأثير (*) - الاحتمال (**) - الأهمية - الوزن (****)

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل التهديدات)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١.	١. تبني وتنفيذ كثير من الجامعات المصرية والعالمية لقواعد الاعتماد والجودة المسيرة للمعايير العالمية.	٧٦,٦٧	٠,٧٧	٥٨,٧٨	٠,٠٠٦
٢.	٧٢. ارتفاع تكاليف متطلبات الحياة، وضعف العائد المادي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة يؤدي إلى انخفاض مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة عن العمل.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٦
٣.	١٠٥. التغيرات المناخية وما قد يتسبب من مخاطر بيئية ستؤثر قطعاً على نقص الموارد المالية.	٨٠,٠٠	٠,٧٣	٥٨,٦٧	٠,٠٠٦
٤.	٨٠. قلة الموارد المالية المخصصة لشراء الأدوات، والخامات، والتجهيزات اللازمة لتطوير وتنوع البرامج التعليمية بالجامعة وفق متطلبات تلبية احتياجات المجتمع.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٦
٥.	١٢٤. ارتفاع تكلفة الأدوات اللازمة لتحسين العمليات، والإجراءات، ومؤثراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية، وخاصة التكنولوجيا منها مما يشكل تهديداً لتحقيق معايير الأداء المتوازن بجامعة جنوب الوادي.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠٥
٦.	١٣. قلة توفير الدرجات المالية من الجهات المعنية لتعيين موارد بشرية جديدة بالجامعة مما يهدد استمرارية تحفيز وجود بيئة مستدامة بالجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠٥
٧.	١٣٧. زيادة عدد الجامعات العالمية المشاركة بالتصنيفات الدولية سنوياً مما يؤدي الى تراجع تصنيف الجامعة.	٧٠,٠٠	٠,٦٧	٤٦,٦٧	٠,٠٠٥
٨.	٧٤. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في التحول الرقمي في ميكنة الخدمات، وتبسيط إجراءات العمل.	٦٦,٦٧	٠,٧٠	٤٦,٦٧	٠,٠٠٥
٩.	١٤. مشاكل الشرق الأوسط واضطراب عديد من الدول المحيطة يؤثر سلباً على الوطن ككل ويضعف الموارد المالية.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠٥
١٠.	١٣٩. زيادة عدد الجامعات الحاصلة على تصنيف مرتفع في تصنيف الجامعات في تفعيل أهداف التنمية المستدامة، وإعداد الممارسات اللازمة لرفع تصنيف كل منها في تصنيفات التنمية المستدامة بها مقارنة بجامعة جنوب الوادي.	٧٣,٣٣	٠,٦٣	٤٦,٤٤	٠,٠٠٥
١١.	١٣٨. ضعف التمويل المخصص للبحث العلمي يؤدي إلى عزوف الباحثين عن النشر بالمجلات المتخصصة للتخصصات المختلفة.	٧٦,٦٧	٠,٦٠	٤٦,٠٠	٠,٠٠٥
١٢.	٨٥. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في استحداث برامج جديدة وتطوير البرامج القائمة.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠٥
١٣.	٩٧. نقص الموارد، وعدم وعي المجتمع الخارجي بأهمية البحث العلمي.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠٥

(*) التأثير: أثر كل عامل من عوامل التهديدات على أداء الجامعة ومدى تحقيقها لأهدافها وذلك بإعطاء كل عامل درجة من ١٠٠ تعكس وزن تأثير العامل.

(**) الاحتمال: احتمال استمرارية أو بقاء كل عامل من عوامل التهديدات وذلك في صورة احتمال يتراوح من صفر حتى ١ صحيح.

(****) الوزن Weight حاصل ضرب التأثير في الاحتمال، ثم قسمة الناتج كل عبارة على مجموع العبارات، ثم ضربه في ٠,٥

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل التهديدات)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٤	١١٨. وجود ممارسات متميزة من مستشفيات جامعية مناظرة في الإعلان الخدمات الصحية المجانية والمدفوعة التي تقدمها.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠٥
١٥	١٢١. التطور الملحوظ لتحسين العمليات والإجراءات، ومؤشراتها على المستوى القومي.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠٥
١٦	١٠٤. التطور التكنولوجي السريع، والتوجه نحو الجامعات الذكية.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠٥
١٧	١٢٢. قلة المخصصات المالية بجامعة جنوب الوادي يشكل تهديداً لتحقيق معايير الأداء المتوازن بجامعة جنوب الوادي في تحسين الأدوات المستخدمة في العمليات، والإجراءات، ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية وخاصة التكنولوجيا منها.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠٥
١٨	١٢٣. التغيرات التكنولوجية المتسارعة والتطور المستمر للأدوات يشكل تهديداً لتحقيق معايير الأداء المتوازن بجامعة جنوب الوادي في تحسين الأدوات المستخدمة في العمليات، والإجراءات، ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية وخاصة التكنولوجيا منها.	٧٠,٠٠	٠,٦٣	٤٤,٣٣	٠,٠٠٥
١٩	١٠٩. التغيرات الاقتصادية المتسارعة وتأثيرات الأزمة الاقتصادية العالمية.	٧٣,٣٣	٠,٦٠	٤٤,٠٠	٠,٠٠٥
٢٠	٩٦. قلة أعداد المشاركين في المؤتمرات التي تعقدها الجامعة، بسبب بعد المسافة عن القاهرة، والطقس شديد الحرارة، ونقص الموارد المالية منذ جائحة كورونا.	٦٨,٣٣	٠,٦٣	٤٣,٢٨	٠,٠٠٥
٢١	٣٣. تحديث الأجهزة بشكل دوري، والتطور السريع في أجهزة الاتصال والربط، واستحداث تكنولوجيا الاتصالات.	٦٣,٣٣	٠,٦٧	٤٢,٢٢	٠,٠٠٤
٢٢	٤٤. تأثر الأطر الزمنية لتنفيذ أنشطة الجامعة، وظهور أولويات جديدة بسبب المستجدات الناجمة عن تبعات الأزمات والكوارث.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٤
٢٣	٦٧. ثبات / تغير العلاقات الخارجية المصرية مع بعض الدول، ومدي إمكانية عقد اتفاقات وبروتوكولات تعاون معها.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٤
٢٤	٦٩. وجود تنافس كبير من الجامعات المناظرة في نظام الابتعاث للخارج.	٦٣,٣٣	٠,٦٧	٤٢,٢٢	٠,٠٠٤
٢٥	١٠٠. ضعف العائد المادي المخصص للمشاركة في أعمال الجودة.	٦٦,٦٧	٠,٦٣	٤٢,٢٢	٠,٠٠٤
٢٦	١١٢. التناقص المتزايد في تعيين مقدمي الخدمات المعاونة بمؤسسات الدولة.	٦٣,٣٣	٠,٦٧	٤٢,٢٢	٠,٠٠٤
٢٧	١١٥. وجود نظم فعالة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس، ومعاونهم والإجراءات التصحيحية المرتبطة بها في بعض الكليات والجامعات المناظرة إقليمياً.	٦٣,٣٣	٠,٦٧	٤٢,٢٢	٠,٠٠٤
٢٨	٩٤. الظروف المستجدة قللت من التمويل على المستوي الداخلي والخارجي.	٧٠,٠٠	٠,٦٠	٤٢,٠٠	٠,٠٠٤
٢٩	١٠٣. حصول بعض الجامعات المصرية على الاعتماد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	٧٠,٠٠	٠,٦٠	٤٢,٠٠	٠,٠٠٤
٣٠	٣٥. التطور السريع في مجال التكنولوجيا، والتحديث المستمر، وكذلك أجهزة الحماية وحجم الاختراقات الدائمة.	٧٣,٣٣	٠,٥٧	٤١,٥٦	٠,٠٠٤

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل التهديدات)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٣١.	٣. وجود ممارسات متميزة من الجامعات المناظرة محليًا، وخاصة الجامعات الخاصة، والأهلية في دعم وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.	٦٥,٠٠	٠,٦٣	٤١,١٧	٠,٠٠٤
٣٢.	١٠١. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في عرض ومناقشة نتائج التقييم، واتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها.	٦٣,٣٣	٠,٦٣	٤٠,١١	٠,٠٠٤
٣٣.	٦٣. النقص في التمويل الحكومي وأثره في الحد من توفير بنية تحتية ومكافآت جاذبة لأعضاء هيئة التدريس.	٦٣,٣٣	٠,٦٣	٤٠,١١	٠,٠٠٤
٣٤.	١١٣. حصول مقدمي الخدمات المعاونة على فرص عمل خارج الجامعة برواتب أفضل.	٦٣,٣٣	٠,٦٣	٤٠,١١	٠,٠٠٤
٣٥.	١٢٠. توجد ممارسات متميزة من جامعات محلية في دراسة تحديد مصادر الهدر المالي بها، وطرق التغلب عليها.	٦٣,٣٣	٠,٦٣	٤٠,١١	٠,٠٠٤
٣٦.	١٦. حصول عديد من الكليات، والبرامج الأكاديمية المناظرة في الجامعات المصرية على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.	٦٦,٦٧	٠,٦٠	٤٠,٠٠	٠,٠٠٤
٣٧.	٢٤. وجود نصوص غير محدثة في بعض اللوائح، والقوانين إلى جانب البيروقراطية التي تعيق إنشاء المشاريع الابتكارية الجديدة بالجامعة.	٦٦,٦٧	٠,٦٠	٤٠,٠٠	٠,٠٠٤
٣٨.	٢٦. وجود الأزمات الاقتصادية العالمية وتأثيراتها على دعم المشروعات الابتكارية في الإقليم يؤثر سلبًا على عدد الممارسات الجامعية لاستهلاك الطاقة الريادية في تأسيس الحاضنات التكنولوجية، وتأسيس حاضنات الشركات الناشئة، وتسويق التكنولوجيا والابتكار.	٦٦,٦٧	٠,٦٠	٤٠,٠٠	٠,٠٠٤
٣٩.	١١٧. تزايد أعداد المرضى المترددين على المستشفيات الجامعية مما يقلل من فرص رضائهم عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	٦٦,٦٧	٠,٦٠	٤٠,٠٠	٠,٠٠٤
٤٠.	١٢٥. تعطيل تنفيذ بعض القوافل والخدمات المجتمعية والبيئية حسب المخطط له مما يحد من قدرة جامعة جنوب الوادي في تحقيق معايير الأداء المتوازن بشأن الالتزام البيئي، والمجتمعي للجامعة، ومؤسساتها ووحداته الإدارية.	٦٦,٦٧	٠,٦٠	٤٠,٠٠	٠,٠٠٤
٤١.	١٧. وجود ممارسات من جامعات مناظرة محليًا لديها برامج دولية تم استحداثها أو جلبها.	٧٣,٣٣	٠,٥٣	٣٩,١١	٠,٠٠٤
٤٢.	٢. استخدام الأنظمة الإلكترونية المجانية في التعليم غير أمنة وعرضة للاختراق والقرصنة.	٦٥,٠٠	٠,٦٠	٣٩,٠٠	٠,٠٠٤
٤٣.	٣٤. وجود ممارسات متميزة من جامعات مناظرة محليًا في التحفيز على الابتكار، ونشر ثقافته، ودعم البحث العلمي.	٦٣,٣٣	٠,٦٠	٣٨,٠٠	٠,٠٠٤
٤٤.	٨١. وجود جامعات مناظرة محليًا مقارنة بجامعة جنوب الوادي بها لوائح محدثة ومعتمدة تتوافق مع لوائح البرامج التعليمية ببعض الدول المتقدمة.	٦٠,٠٠	٠,٦٣	٣٨,٠٠	٠,٠٠٤
٤٥.	٨٩. إتاحة بعض الجامعات الأخرى إجراءات تيسر النشر العلمي للباحثين.	٦٣,٣٣	٠,٦٠	٣٨,٠٠	٠,٠٠٤
٤٦.	٩٢. اقبال المجتمع الخارجي على المعامل الخاصة.	٦٠,٠٠	٠,٦٣	٣٨,٠٠	٠,٠٠٤

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل التهديدات)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٤٧.	٩٥. وجود قواعد بيانات محدثة دورياً للبحوث والمشاريع والأنشطة العلمية في بعض الجامعات المناظرة ومتاحة للمعنيين.	٦٠,٠٠	٠,٦٣	٣٨,٠٠	٠,٠٠٤
٤٨.	١٢٧. احتمالية تعرض منظومة تقييم الخدمات بالجامعة لمخاطر الاختراق والهاكرز، وتزايد أعداد منسوبي الجامعة من مختلف الفئات.	٦٣,٣٣	٠,٦٠	٣٨,٠٠	٠,٠٠٤
٤٩.	١٢٩. صعوبة النشر والتسويق والوصول لذوي الإعاقة من المجتمع المدني، وطلاب المدارس للخدمات المقدمة لهم بالجامعة.	٦٦,٦٧	٠,٥٧	٣٧,٧٨	٠,٠٠٤
٥٠.	٦٥. نقص الموارد البشرية والمادية الأمر الذي قد يشكل تهديداً على تنفيذ معيار تتناسب توزيع أعضاء هيئة التدريس على الدرجات الأكاديمية في المؤسسات التابعة للجامعة.	٦٦,٦٧	٠,٥٧	٣٧,٧٨	٠,٠٠٤
٥١.	٩٣. موارد الجامعة من الصناديق لتمويل البحث العلمي أقل من موارد الجامعات المناظرة.	٦٦,٦٧	٠,٥٧	٣٧,٧٨	٠,٠٠٤
٥٢.	٤. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تطوير البرامج الأكاديمية، والارتقاء بأساليب التعليم وأنماط التقويم مع الابتكار.	٦٠,٠٠	٠,٦٠	٣٦,٠٠	٠,٠٠٤
٥٣.	٤٣. زيادة التكلفة المالية لأنشطة الجامعة بسبب المستجندات الناجمة عن تبعات الأزمات الاقتصادية العالمية، وتغير سعر الصرف.	٦٠,٠٠	٠,٦٠	٣٦,٠٠	٠,٠٠٤
٥٤.	٤٨. تفوق بعض الجامعات المحلية المناظرة للجامعة في التصنيفات العالمية في البحث العلمي.	٦٠,٠٠	٠,٦٠	٣٦,٠٠	٠,٠٠٤
٥٥.	٦٢. الرواتب العالمية التي تدفعها الجامعات الخاصة والدولية تعمل على تغريغ الجامعة من الكوادر المميزة من أعضاء هيئة التدريس.	٦٠,٠٠	٠,٦٠	٣٦,٠٠	٠,٠٠٤
٥٦.	٦٤. صعوبة جذب أو الاحتفاظ بأعضاء هيئة تدريس مميزين ومؤهلين في بعض التخصصات المحددة، وبقائهم في الخارج.	٦٠,٠٠	٠,٦٠	٣٦,٠٠	٠,٠٠٤
٥٧.	١٠٢. الازدياد المطرد في الجهات الخارجية المعنية والمهتمة بأعمال الجودة والتطوير -التكلفة العالمية للأعمال الاستشارية.	٦٠,٠٠	٠,٦٠	٣٦,٠٠	٠,٠٠٤
٥٨.	٢٣. عدم ثبات أصحاب المشاريع على أفكار معينة ابتكارية وتغيرها باستمرار، مما يؤثر سلباً على تأسيس حاضنات الأعمال، ومراكز الابتكار.	٥٣,٣٣	٠,٦٧	٣٥,٥٦	٠,٠٠٤
٥٩.	٥٦. وجود منافسين في المحيط المحلي من الجامعات المناظرة لها موارد أكبر تمكنها من تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.	٥٣,٣٣	٠,٦٧	٣٥,٥٦	٠,٠٠٤
٦٠.	٤٢. ارتفاع المنافسة من قبل الجامعات المناظرة في مستوى مؤشرات أداء الأهداف الإستراتيجية التعليمية، والبحثية، والمجتمعية.	٦٠,٠٠	٠,٥٧	٣٤,٠٠	٠,٠٠٤
٦١.	٧٠. عدم تكافؤ الفرص في الحصول على المنح والبعثات الخارجية في ظل عدم وجود آلية منظمة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تحفظ حق كل جامعة.	٦٠,٠٠	٠,٥٧	٣٤,٠٠	٠,٠٠٤
٦٢.	١١٦. ارتفاع أسعار الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم بالجامعة.	٦٠,٠٠	٠,٥٧	٣٤,٠٠	٠,٠٠٤
٦٣.	١٢٨. وجود شروط في عدد من الأنشطة الطلابية لا تتناسب ذوي القدرات الخاصة مما يقلل مشاركة ذوي القدرات الخاصة فيها، ويقلل أنشطة الجامعة في تمكين المرأة ودعم ذوي القدرات الخاصة	٦٠,٠٠	٠,٥٧	٣٤,٠٠	٠,٠٠٤

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل التهديدات)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٦٤	١٨. توجه الدولة بإنشاء جامعات أهلية ذات قوانين ومصادر تمويل مختلفة.	٥٦,٦٧	٠,٦٠	٣٤,٠٠	٠,٠٠٤
٦٥	٣٠. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تعزيز الإتاحة، وتحسين جودة وتنافسية التعليم.	٦٠,٠٠	٠,٥٧	٣٤,٠٠	٠,٠٠٤
٦٦	٣٧. وجود ممارسات متميزة من جامعات محلية مناظرة في تعزيز الشراكات إقليمياً ودولياً.	٦٠,٠٠	٠,٥٧	٣٤,٠٠	٠,٠٠٤
٦٧	٤٥. اتساع مستوى وتعدد بنود الوضع التنافسي للجامعة مقارنة بالجامعات المناظرة.	٦٠,٠٠	٠,٥٧	٣٤,٠٠	٠,٠٠٤
٦٨	٥٨. التكلفة العالمية لاستثمار المساحات الشاسعة بالجامعة.	٦٠,٠٠	٠,٥٧	٣٤,٠٠	٠,٠٠٤
٦٩	٨٨. إنشاء الجامعة لمباني الامتحانات الإلكترونية، توفر نظم محددة ومعلنة وعادلة لتقييم أداء الطلاب.	٥٦,٦٧	٠,٦٠	٣٤,٠٠	٠,٠٠٤
٧٠	٩٠. نقص الوعي المجتمعي بدور وأهمية البحث العلمي.	٥٦,٦٧	٠,٦٠	٣٤,٠٠	٠,٠٠٤
٧١	٩١. تطور احتياجات المجتمع بشكل متسارع لا يتناسب مع الإمكانيات البحثية.	٦٠,٠٠	٠,٥٧	٣٤,٠٠	٠,٠٠٤
٧٢	١٣٦. الثقافة المجتمعية السلبية السائدة تجاه قضايا النوع الاجتماعي، وعدم التمييز ضد المرأة وذوي الإعاقة.	٥٦,٦٧	٠,٦٠	٣٤,٠٠	٠,٠٠٤
٧٣	٢٥. وجود قواعد إدارية ومواد في بعض القوانين واللوائح تعيق إنشاء الحاضنات التكنولوجية.	٥٣,٣٣	٠,٦٣	٣٣,٧٨	٠,٠٠٤
٧٤	١٠٧. تميز عدد كبير من الجامعات المناظرة الأخرى في حصول كثير من برامجها على الاعتماد البرامجي.	٦٦,٦٧	٠,٥٠	٣٣,٣٣	٠,٠٠٤
٧٥	٥. قلة الموارد المتاحة لدعم الأنشطة الطلابية.	٥٨,٣٣	٠,٥٧	٣٣,٠٦	٠,٠٠٣
٧٦	٦٨. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة.	٥٨,٣٣	٠,٥٧	٣٣,٠٦	٠,٠٠٣
٧٧	٩. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تقديم خدمات متميزة مرتقعة الجودة تطبق الأساليب الحديثة.	٥٦,٦٧	٠,٥٧	٣٢,١١	٠,٠٠٣
٧٨	٥٣. وجود ممارسات لجامعة مناظرة محلية في توفير نظام فاعل وشفاف لتقييم أداء العاملين.	٥٦,٦٧	٠,٥٧	٣٢,١١	٠,٠٠٣
٧٩	٥٧. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تنمية مواردها الذاتية.	٥٦,٦٧	٠,٥٧	٣٢,١١	٠,٠٠٣
٨٠	٦٦. سفر المتميزين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إلى للإعارة أو المهمات العلمية.	٥٦,٦٧	٠,٥٧	٣٢,١١	٠,٠٠٣
٨١	١٣١. الفجوات المعرفية بالقنوات المعرفية بالاستراتيجيات القومية والوطنية الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	٥٦,٦٧	٠,٥٧	٣٢,١١	٠,٠٠٣
٨٢	١٠. قلة تعاون أطراف تحالف جامعات الصعيد في تفعيل زيادة البرامج البيئية لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية.	٥٦,٦٧	٠,٥٧	٣٢,١١	٠,٠٠٣
٨٣	٢٧. ضعف تقبل المجتمع بالشركات والابتكارات الناشئة، وعدم توفير التمويل للمشروعات البحثية والابتكارية والإبداعية من المؤسسات، والهيئات المجتمعية المحيطة بالإقليم.	٥٦,٦٧	٠,٥٧	٣٢,١١	٠,٠٠٣
٨٤	٤٩. قلة الدرجات المالية الممولة والمتاحة لتعيين كوادر جديدة مؤهلة، مما يؤثر على منافسة الجامعة مع الجامعات المناظرة.	٥٦,٦٧	٠,٥٧	٣٢,١١	٠,٠٠٣

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل التهديدات)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
٨٥	٥٠. الزيادة المستمرة في إقبال أفراد المجتمع المحيط بالجامعة على الخدمات التي تقدمها الجامعات مناصرة.	٦٠,٠٠	٠,٥٣	٣٢,٠٠	٠,٠٠٣
٨٦	٥٩. زيادة أعداد السكان بالدولة سيؤثر في المستقبل في توفير أماكن كافية ومجهزة لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة.	٦٠,٠٠	٠,٥٣	٣٢,٠٠	٠,٠٠٣
٨٧	١١٩. وجود آليات معتمدة ومفعلة في جمع التبرعات لزيادة وتحسين الخدمات الطبية المجانية في المستشفيات المناظرة.	٥٣,٣٣	٠,٦٠	٣٢,٠٠	٠,٠٠٣
٨٨	١٣٢. الفجوات المعرفية بالتشريعات والقوانين الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	٦٠,٠٠	٠,٥٣	٣٢,٠٠	٠,٠٠٣
٨٩	٧٦. ندرة بعض تخصصات أعضاء هيئة التدريس اللازمة لتفعيل بعض البرامج التعليمية.	٦٣,٣٣	٠,٥٠	٣١,٦٧	٠,٠٠٣
٩٠	٧٩. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في متابعة الخريجين.	٦٣,٣٣	٠,٥٠	٣١,٦٧	٠,٠٠٣
٩١	١٣٣. الفجوات بين مستوى الجامعة ومستويات التجارب الرائدة في الجامعات المناظرة على المستوى الإقليمي والعالمي.	٦٣,٣٣	٠,٥٠	٣١,٦٧	٠,٠٠٣
٩٢	٧٧. وجود قصور في نشر ثقافة الوعي بذوي الإعاقة ودمجهم بالمجتمع المدني.	٥٥,٠٠	٠,٥٧	٣١,١٧	٠,٠٠٣
٩٣	٣٦. وجود ممارسات متميزة من جامعات محلية مناظرة في تعزيز مكانة مصر إقليمياً ودولياً.	٥٣,٣٣	٠,٥٧	٣٠,٢٢	٠,٠٠٣
٩٤	٧٥. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في جذب الطلاب المتميزين.	٥٣,٣٣	٠,٥٧	٣٠,٢٢	٠,٠٠٣
٩٥	١٢٦. وجود ممارسات متميزة من جامعات وجهات حكومية مناظرة في تحديث ونشر وتفعيل دليل معتمد وموحد للخدمات الحكومية.	٥٣,٣٣	٠,٥٧	٣٠,٢٢	٠,٠٠٣
٩٦	٧٣. انتشار الجامعات الأهلية التي تسمح بتلبية رغبات الطلاب بتكلفة أقل من الجامعات الخاصة.	٥٣,٣٣	٠,٥٧	٣٠,٢٢	٠,٠٠٣
٩٧	٧٨. قلة الموارد المتاحة لدعم الأنشطة الطلابية بالجامعات يقلل من فرص جامعة جنوب الوادي في تنوع الأنشطة الطلابية، وتشجيع مشاركة ذوي الإعاقة بها.	٥٣,٣٣	٠,٥٧	٣٠,٢٢	٠,٠٠٣
٩٨	٨٦. استقطاب الجامعات المناظرة محلياً لعدد كبير من الطلاب الوافدين مقارنة بجامعة جنوب الوادي.	٥٦,٦٧	٠,٥٣	٣٠,٢٢	٠,٠٠٣
٩٩	٨٧. التغير المتسارع في احتياجات ومتطلبات سوق العمل من الخريجين.	٥٣,٣٣	٠,٥٧	٣٠,٢٢	٠,٠٠٣
١٠٠	٩٩. التصنيفات الدولية التي تأخذ في اعتبارها أنشطة ضمان الجودة أحد مؤشرات تميز الجامعات.	٥٦,٦٧	٠,٥٣	٣٠,٢٢	٠,٠٠٣
١٠١	١١٠. الحصول على فرص عمل خارج الجامعة تناسب تخصصات الإداريين بالجامعة برواتب أعلى.	٥٦,٦٧	٠,٥٣	٣٠,٢٢	٠,٠٠٣
١٠٢	٣٩. وجود تطورات تكنولوجية متسارعة تفرض تحديات على أدوار الجامعة في التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	٦٠,٠٠	٠,٥٠	٣٠,٠٠	٠,٠٠٣
١٠٣	٧١. وجود نظم فعالة لقياس الرضا، والإجراءات التصحيحية المرتبطة بها في بعض الكليات، والجامعات المناظرة إقليمياً.	٦٠,٠٠	٠,٥٠	٣٠,٠٠	٠,٠٠٣

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل التهديدات)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٠٤	١٠٦. حصول جامعة المنصورة على الاعتماد المؤسسي، وتميز عدد كبير من الجامعات المناظرة الأخرى في حصول عدد كبير من كلياتها على الاعتماد المؤسسي.	٦٠,٠٠	٠,٥٠	٣٠,٠٠	٠,٠٠٣
١٠٥	١١٤. ارتفاع أسعار الخدمات المقدمة للإداريين ومقدمي الخدمات بالجامعة.	٦٠,٠٠	٠,٥٠	٣٠,٠٠	٠,٠٠٣
١٠٦	١٣٠. الثقافة المجتمعية النمطية تجاه دور المرأة.	٦٠,٠٠	٠,٥٠	٣٠,٠٠	٠,٠٠٣
١٠٧	٨. وجود كيانات خدمية منافسة في القطاع الخاص والحكومي تقدم مرتبات مجزية تستقطب المتميزين من أفراد الجهاز الإداري بالجامعة.	٥٣,٣٣	٠,٥٣	٢٨,٤٤	٠,٠٠٣
١٠٨	٩٨. قصور في تمويل البحوث بداية من ٢٠٢٠ بسبب جائحة كورونا.	٥٣,٣٣	٠,٥٣	٢٨,٤٤	٠,٠٠٣
١٠٩	٣١. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية	٥٦,٦٧	٠,٥٠	٢٨,٣٣	٠,٠٠٣
١١٠	٦١. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في التحول الرقمي في وسائل الاتصال والنظم التكنولوجية.	٥٦,٦٧	٠,٥٠	٢٨,٣٣	٠,٠٠٣
١١١	٨٣. منافسة الجامعات الأخرى لتقيم أنماط تعليمية متنوعة متميزة، وتناسب البرامج الأكاديمية.	٥٦,٦٧	٠,٥٠	٢٨,٣٣	٠,٠٠٣
١١٢	٨٤. عدم ملائمة بعض اللوائح الاسترشادية للبرامج الأكاديمية المقدمة من المجلس الأعلى للجامعات لمتطلبات سوق العمل.	٥٦,٦٧	٠,٥٠	٢٨,٣٣	٠,٠٠٣
١١٣	١٣٥. الفجوة بين مستوى الجامعة ومستويات الجامعات الرائدة في مجال تكافؤ الفرص وتمكين المرأة في مجال إعداد القيادات النسائية ومن ذوي الإعاقة.	٥١,٦٧	٠,٥٣	٢٧,٥٦	٠,٠٠٣
١١٤	١٩. زيادة التكلفة المالية للحصول على شهادة الاعتماد الدولي.	٥٣,٣٣	٠,٥٠	٢٦,٦٧	٠,٠٠٣
١١٥	٢٠. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تعزيز الريادة والإبداع لدى الطلاب والخريجين بها.	٥٠,٠٠	٠,٥٣	٢٦,٦٧	٠,٠٠٣
١١٦	١٥. وجود جامعات محلية بها أفرع للجامعات الدولية تحقيقاً للمرجعية الدولية مقارنة بجامعة جنوب الوادي.	٥٦,٦٧	٠,٤٧	٢٦,٤٤	٠,٠٠٣
١١٧	٨٢. التزام الجامعة بقبول أعداد كبيرة من الطلاب بناء على نتائج مكتب التنسيق للقبول بالجامعات.	٥٦,٦٧	٠,٤٧	٢٦,٤٤	٠,٠٠٣
١١٨	٦. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تفعيل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.	٦٠,٠٠	٠,٤٣	٢٦,٠٠	٠,٠٠٣
١١٩	٥١. وجود قرار بوقف عقد البرامج التدريبية؛ ترشيدها للنفقات.	٦٣,٣٣	٠,٤٠	٢٥,٣٣	٠,٠٠٣
١٢٠	١٠٨. ارتفاع تكلفة الأنشطة والجهات الاستشارية الخاصة بالتدريب على معايير اعتماد المعامل.	٥٠,٠٠	٠,٥٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠٣
١٢١	١١١. وجود فرص عمل خارج الجامعة تناسب تخصصات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة برواتب أعلى.	٥٠,٠٠	٠,٥٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠٣
١٢٢	٣٢. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في إثراء الحياة الثقافية.	٥٣,٣٣	٠,٤٧	٢٤,٨٩	٠,٠٠٣
١٢٣	٧. زيادة سنوية في عدد الجامعات المشاركة في التصنيفات عالمياً.	٥١,٦٧	٠,٤٧	٢٤,١١	٠,٠٠٣
١٢٤	٢٨. التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل والاتجاه إلى الأعمال الحرة.	٥٣,٣٣	٠,٤٣	٢٣,١١	٠,٠٠٢

الترتيب	العوامل الإستراتيجية (عوامل التهديدات)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
١٢٥.	٢٩. تغيير واستحداث بعض القوانين، واللوائح المنظمة للتربية، أو للشهادات قد يتعارض مع ما تم إقراره من دورات تدريبية ابتكارية مما يؤثر سلباً على عدد ممارسات الإثارة الريادية للطلاب، والخريجين، والباحثين والأساتذة والموظفين بالجامعة.	٥٠,٠٠	٠,٤٣	٢١,٦٧	٠,٠٠٢
١٢٦.	٤١. وجود نقص في المعلومات المتاحة للجامعة اللازمة لتحليل الفجوة ولقياس احتياجات سوق العمل، والمجتمع والصناعة.	٥٠,٠٠	٠,٤٣	٢١,٦٧	٠,٠٠٢
١٢٧.	٦٠. المتغيرات الاقتصادية وارتفاع أسعار تجهيزات الأمن والسلامة.	٥٠,٠٠	٠,٤٣	٢١,٦٧	٠,٠٠٢
١٢٨.	١٣٤. الثقافة المجتمعية السائدة السلبية تجاه قضايا تكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	٥٠,٠٠	٠,٤٣	٢١,٦٧	٠,٠٠٢
١٢٩.	٣٨. وجود منافسة للجامعة من الجامعات الأهلية والخاصة في أداء دورها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية.	٥٣,٣٣	٠,٤٠	٢١,٣٣	٠,٠٠٢
١٣٠.	٢٢. قوانين المشاركة والأسهم لمنتسبي الجامعة أقر متأخراً وهناك بعض التخوفات من المشاركة والأسهم.	٤٦,٦٧	٠,٤٣	٢٠,٢٢	٠,٠٠٢
١٣١.	٤٧. قيام بعض وسائل الإعلام المسموعة، والمقروءة، والمرئية، ووسائل التواصل الاجتماعي بنشر بعض الشائعات ضد الجامعة.	٤٦,٦٧	٠,٤٣	٢٠,٢٢	٠,٠٠٢
١٣٢.	٥٤. تبني وتفعيل كثير من الجامعات المناظرة إقليمياً نظم فعالة لقياس الرضا، والإجراءات التصحيحية المرتبطة بها.	٤٣,٣٣	٠,٤٣	١٨,٧٨	٠,٠٠٢
١٣٣.	١١. وجود الممارسات الناجحة والتميزة لجامعات أخرى على المستوى المحلي والدولي لربط مهارات الخريج باحتياجات سوق العمل.	٤٦,٦٧	٠,٤٠	١٨,٦٧	٠,٠٠٢
١٣٤.	١٢. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في عدد الخدمات التي تقدمها بالمشاركة مع سوق العمل.	٤٣,٣٣	٠,٤٠	١٧,٣٣	٠,٠٠٢
١٣٥.	٤٠. تكليف الجامعة بمهام قومية ومجتمعية طارئة غير مضمنة بخطتها الإستراتيجية.	٤٣,٣٣	٠,٤٠	١٧,٣٣	٠,٠٠٢
١٣٦.	٢١. وجود عادات بالمجتمع تقلل من تقبل الابتكار والشركات الريادية.	٣٦,٦٧	٠,٤٣	١٥,٨٩	٠,٠٠٢
١٣٧.	٤٦. وجود ممارسات من جامعات مناظر في مواجهة الشائعات.	٤٠,٠٠	٠,٣٧	١٤,٦٧	٠,٠٠٢
١٣٨.	٥٥. وجود ممارسات لجامعة مناظرة محلية في استخدام أدوات مناسبة لقياس رضا العاملين، والاستفادة من نتائجها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	٣٦,٦٧	٠,٣٧	١٣,٤٤	٠,٠٠١
١٣٩.	٥٢. اعتماد نظام الترقى بين الدرجات المالية والإدارية على الأقدمية دون مراعاة الإبداع والابتكار والتميز في أداء المهام الوظيفية.	٤٠,٠٠	٠,٣٠	١٢,٠٠	٠,٠٠١
مجموع عوامل التهديدات					٠,٥٠٠
					٤٧٤٦,٠٠

ملحق (٥) مصفوفة TOWS لتحديد القضايا الحرجة الآنية لجامعة جنوب الوادي

مصفوفة TOWS لتحديد القضايا الحرجة الآتية لجامعة جنوب الوادي

(أ) استراتيجيات التوسع والنمو

العوامل الإستراتيجية (القوة) ق	العوامل الإستراتيجية الداخلية العوامل الإستراتيجية الخارجية	
<ul style="list-style-type: none"> - استيفاء كليات جامعة جنوب الوادي لمعظم التخصصات الصحية، والأساسية، والإنسانية. - تمتلك جامعة جنوب الوادي مساحة أراضي كبيرة كافية لتلبية كافة متطلباتها المستقبلية، حيث تقع الجامعة على مساحة ١٠٠٠ فدان مما يساعدها على التوسع والتطور المستقبلي. - تقوم جامعة جنوب الوادي بممارسات لتنمية الموارد الذاتية للجامعة، ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية. - يوجد على البوابة الإلكترونية لجامعة جنوب الوادي عديد من التطبيقات الرقمية، والمعلومات التي يحتاجها منسوبو الجامعة والمجتمع مثل: نظام الاتصالات الإدارية (مسك) -نظام ابن الهيثم لنتائج الطلاب -مواقع هيئة التدريس- منصة التعليم الإلكتروني. - إنشاء جامعة جنوب الوادي الأهلية من رحم جامعة جنوب الوادي، وبرسوم دراسية تنافسية؛ لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للجامعة وبذء الدراسة بها في برامج: الطب والجراحة، والعلاج الطبيعي، والحاسبات والمعلومات، والهندسة، والصيدلة، والتمريض، والألسن، والعلوم الإدارية والمالية. - يوجد بجامعة جنوب الوادي كوالر بشرية، وبنية تحتية في كليات الحاسبات والمعلومات، والتربية النوعية والهندسة تساهم في دعم تطوير التحول الرقمي، وتطوير البوابة الإلكترونية للجامعة. - دعم البحث العلمي وتحفيز الباحثين من خلال إنشاء جوائز التميز ومشروعات بحثية وخاصة مشروعات الاتحاد الأوروبي أدى إلى تزايد نسبة تزايد نسبة الأبحاث لعضو هيئة التدريس من ٠,٤٥ عام ٢٠٢٠م بحث سنوي لكل عضو هيئة تدريس إلى ١,٠٥ عام ٢٠٢٢م بحث لكل عضو هيئة تدريس تقريباً. - تصدر معظم كليات جامعة جنوب الوادي دوريات علمية ضمن بنك المعرفة وتشجع الباحثين على الاستفادة منها بشكل كبير. - يتوفر بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بجامعة جنوب الوادي لجان للمراجعة الداخلية والدعم الفني. - تحرص بالجامعة ومؤسساتها ووحداته الإدارية على القيام بدورها في الالتزام البيئي والمجتمعي من خلال تغطية منطقة جنوب الصعيد بالقوافل المجتمعية المتنوعة ولم تقتصر على محافظة قنا فقط بل تمتد الى مناطق حلايب وشلاتين مع الحدود الدولية للسودان الشقيق. 	<ul style="list-style-type: none"> - وجود جامعة جنوب الوادي في محور المثلث الذهبي للتنمية في صعيد مصر . - وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتطوير البنية التحتية الرقمية. - التوجه القومي الداعم للاستفادة من نتائج التقييم في التخطيط، وصنع القرار. - تنوع الجهات المحلية، والإقليمية، والدولية الممولة للمشروعات البحثية. - تبني الدولة لسياسات وأنشطة الجودة. - ظهور معظم التخصصات العلمية للجامعات بتصنيف شنغهاي، الأمر الذي يمكن الاستفادة منه والبناء عليه في رفع تصنيف جامعة جنوب الوادي. - تنوع المستفيدين والشركاء من خدمات جامعة جنوب الوادي. - وجود مبدأ عن المرجعية الدولية ضمن المبادئ السبعة في الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي. - توجه الدولة إلى التحول الرقمي في ميكنة الخدمات، وإجراءات العمل. - إنشاء الجامعات الأهلية والتكنولوجية والخاصة في نطاق جامعة جنوب الوادي فرصة عظيمة لإضافة الموارد المالية من خلال التعاون والشراكة. 	
<p>استراتيجيات التوسع والنمو (ق ف) (استخدام مجالات القوة والاستفادة من الفرص الخارجية)</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. التوسع في التطبيق الفاعل لنهج التطوير المستمر PDCA "خطط-نفذ-راجع-عدل" بوضع وتنفيذ ومتابعة الخطط والتقارير على المستويات الإستراتيجية، والتشغيلية، ومستوى الجامعة، وجميع الوحدات الإدارية والأكاديمية التابعة لها، وتطوير نظم الرقابة الإلكترونية لمتابعة وقياس مؤشرات الأداء على كافة المستويات. ٢. تعميم مفهوم الإدارة بالنتائج لإدارة أداء منسوبي الجامعة بحيث يتم تقييم النتائج بصفة دورية، وربطها بالحوافز والمكافآت. ٣. التوسع في تطبيق موازنة البرامج والمشروعات لربط مدخلات النظام بمخرجاته. ٤. مراعاة معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من ميزانية الجامعة، وتحقيق التوازن في توزيع موازنة الجامعة على أنشطة التعليم والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وعلى كافة المؤسسات التابعة للجامعة بما يراعي الاحتياجات الفعلية لهذه الأنشطة ولهذه المؤسسات. ٥. وضع وتفعيل سياسة وممارسات فاعلة لتنمية الموارد الذاتية للجامعة، ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية. ٦. التوسع في وضع وإعلان أدلة السياسات، والإجراءات والتدريب عليها، ومتابعة تطبيقها بما يضمن تحقيق المرونة والفعالية في الأداء بكافة القطاعات الجامعية. ٧. زيادة معدلات الشفافية في صنع السياسات، وتسهيل إتاحة وتداول المعلومات، ودعم التحول الرقمي في كافة المجالات؛ لرفع ثقة منسوبي الجامعة والمواطنين بالجامعة. ٨. بذل الجهود اللازمة لمكافحة الفساد في كافة صوره وسد منابعه. ٩. توفير مناخ العمل المناسب الذي يمكن العاملين من تأدية عملهم على الوجه الأكمل، وبما يعزز من جودة الخدمات المقدمة للمتعاملين. ١٠. تطوير البنية والهيكل التنظيمي للجامعة، ومؤسساتها، وتحديث الوصف الوظيفي لكافة الوظائف بالجامعة، وتطبيقه في عمليات الاختيار والتقييم والتدريب بما يضمن الحد من التضارب في الاختصاصات أو الصلاحيات. 	<p>العوامل الإستراتيجية (الفرص) ف</p>	

مصنوفة TOWS لتحديد القضايا الحرجة الآتية لجامعة جنوب الوادي

(ب) استراتيجيات التطوير والتحسين

العوامل الإستراتيجية (الضعف)	العوامل الإستراتيجية الداخلية	
<ul style="list-style-type: none"> - ضعف التوافق بين مهارات خريجي الجامعة واحتياجات سوق العمل المحلي والدولي. - لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام إدارات الجامعة بأعمال الجودة والاعتماد. - نقص الموارد المالية اللازمة لرفع كفاءة المنشآت الجامعية، والصحية، والزراعية، والرياضية بالجامعة وفق متطلبات زيادة فرص الإتاحة بمؤسسات التعليم العالي. - وجود نقص في أعداد الجهاز الإداري بالجامعة المؤهلين لمهام الوظيفة ومتطلبات العمل، وقلة خبراتهم وضعف مستوى اللغة الأجنبية، والحاسب الآلي، ومهارات كتابة الخطابات والتقارير، وقلة مرونتهم وحماستهم للعمل والعمل بروح الفريق، ووجود قصور في وعيهم باللوائح والقرارات المنظمة للعمل. - وجود قصور في تفعيل المهارات العملية والتدريب الميداني وفق متطلبات سوق العمل في عدد كبير جدا من لوائح البرامج الدراسية بكليات الجامعة. - لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومفعلة للتدريب على رأس العمل / تبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في الجهاز الإداري. - محدودية عدد الأسرة وغرف العمليات والمعامل بالمستشفيات الجامعية اللازمة لإتاحة الخدمة الصحية والشكوى من التعامل مع المرضى والجمهور في المستشفيات الجامعية. - عدم وجود خطة معتمدة مبنية على الاحتياجات الفعلية لصيانة البنية التحتية، والقاعات، والمدرجات والتجهيزات السمعية والبصرية. - قلة عدد الأبحاث المنشورة بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس وبالنسبة للإمكانات المتاحة. - قصور تحديث الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكلية العلمية بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> - وجود جامعة جنوب الوادي في محور المثلث الذهبي للتنمية في صعيد مصر . - وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتطوير البنية التحتية الرقمية. - التوجه القومي الداعم للاستفادة من نتائج التقويم في التخطيط، وصنع القرار . - تنوع الجهات المحلية والإقليمية والدولية الممولة للمشروعات البحثية. - تبني الدولة لسياسات وأنشطة الجودة. - ظهور معظم التخصصات العلمية للجامعات بتصنيف شنغهاي، الأمر الذي يمكن الاستفادة منه، والبناء عليه في رفع تصنيف جامعة جنوب الوادي. - تنوع المستفيدين والشركاء من خدمات جامعة جنوب الوادي. - وجود مبدأ عن المرجعية الدولية ضمن المبادئ السبعة في الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي. - توجه الدولة إلى التحول الرقمي في ميكنة الخدمات، وإجراءات العمل. - إنشاء الجامعات الأهلية والتكنولوجية والخاصة في نطاق جامعة جنوب الوادي فرصة عظيمة لإضافة الموارد المالية من خلال التعاون والشراكة. 	
<p>استراتيجيات التطوير والتحسين (ض ف) (الاستفادة من الفرص في التغلب على مجالات الضعف)</p> <p>١١. تمكين الطلاب والخريجين من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين.</p> <p>١٢. تطوير البرامج الأكاديمية القائمة في ضوء الإطار الوطني للمؤهلات واحتياجات سوق العمل المحلي والدولي، بما يتناسب مع التطورات العلمية والتكنولوجية العالمية ومع سمات المتعلمين، والارتقاء بأساليب التدريس، والتعلم والتقويم مع الابتكار والتنوع فيها.</p> <p>١٣. استحداث برامج تعليمية فريدة / عالية المستوى/ دولية/ بينية / مزدوجة أو مشتركة متميزة تغطي الاحتياجات المستحدثة لسوق العمل والمجتمع والصناعة لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية.</p> <p>١٤. تطوير بيئة التعليم والتعلم بالجامعة ومراجعة وتطوير المصادر والتجهيزات الداعمة لها باستمرار بما يكفل الاستمرار في تقديم تجربة تعليم وتعلم ذات مستوى جيد للمتعلمين.</p> <p>١٥. نظام عمل يتسم بالشفافية يتفاعل مع المواطن ويستجيب لمطالبه ويخضع للمساءلة المجتمعية</p> <p>١٦. زيادة عدد الكيانات أو التحالفات الإقليمية والدولية المتكاملة التي تشارك بها الجامعة مع الجامعات الحكومية والأهلية والخاصة والتكنولوجية، والمراكز البحثية المحلية منها والدولية والمسي نحو إنشاء أفرع الجامعات الدولية بالجامعة.</p> <p>١٧. الاهتمام بممارسات التكامل مع سوق العمل والأنشطة الاقتصادية المحلية والدولية.</p> <p>١٨. الاهتمام بممارسات التعاون الدولي بين الجامعة والمنظمات الدولية والمؤسسات العالمية، كاليونسكو، ومنظمة العمل الدولية، والأمم المتحدة، وغيرها.</p> <p>١٩. الاهتمام بتأسيس الجامعة للشركات لتمثل ظهورا استثماريا واقتصاديا لها.</p> <p>٢٠. الاهتمام بممارسات استدامة البيئة المشيدة والاقتراضية للجامعة.</p>	<p>العوامل الإستراتيجية (الفرص)</p>	

**ملحق (٦) تحليل الفجوة الإستراتيجية لجامعة جنوب
الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م**

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
تكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة لجامعة جنوب الوادي في الميادين والطرق والنظافة واللافتات واللوحات الإرشادية ودورات المياه	<ul style="list-style-type: none"> لا توجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في الميادين والساحات والطرق ولافتات واجهات وجوانب المباني وشواهد المباني واللوحات الإرشادية ولافتات تسير حركة المرور وشواهد النظافة دورات المياه بجامعة جنوب الوادي. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في تكويد المدرجات ومقاعد المدرجات ونماذج المكاتب الخاصة بالإدارة العليا للجامعة والكليات لا توجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في تطوير بوابات ومدخل الجامعة. وجود قصور في القيم الجمالية / الذوق الجمالي والهوية البصرية لدى منسوبي الجامعة. وجود قصور في ولاء وانتفاء منسوبي الجامعة للجامعة لإمكانات الجامعة المادية والبشرية وسمعة الجامعة ورسالتها وغايتها وأهدافها. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف. 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في الميادين والساحات والطرق ولافتات واجهات وجوانب المباني وشواهد المباني واللوحات الإرشادية ولافتات تسير حركة المرور وشواهد النظافة دورات المياه بجامعة جنوب الوادي. إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في تكويد المدرجات ومقاعد المدرجات ونماذج المكاتب الخاصة بالإدارة العليا للجامعة والكليات. إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في تطوير بوابات ومدخل الجامعة. إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في القيم الجمالية / الذوق الجمالي والهوية البصرية لدى منسوبي الجامعة. إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في الميادين والساحات والطرق ولافتات واجهات وجوانب المباني وشواهد المباني واللوحات الإرشادية ولافتات تسير حركة المرور وشواهد النظافة دورات المياه بجامعة جنوب الوادي. إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في تكويد المدرجات ومقاعد المدرجات ونماذج المكاتب الخاصة بالإدارة العليا للجامعة والكليات. إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في تطوير بوابات ومدخل الجامعة. تزيين المنظر الجمالي للميادين والساحات والحدائق بجامعة جنوب الوادي. تركيب لافتات جمالية وشواهد تمثل هوية بصرية بجوانب مباني جامعة جنوب الوادي

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
		<ul style="list-style-type: none"> إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتنمية القيم الجمالية / الذوق الجمالي والهوية البصرية لدى منسوبي الجامعة. وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف. تعزيز قدرة الأنظمة البيئية بالجامعة على التكيف بزيادة التشجير وعدد النافورات وتركيب التندبات بمظلات للانتظار للوقاية من حرارة الشمس.
تطوير المساحات الخضراء بـجامعة جنوب الوادي والوحدات التابعة لها	<ul style="list-style-type: none"> تنتهج القيادة العليا للجامعة التوسع في تشجير وزراعة مناطق خضراء جديدة. تعاون الإدارة العليا للجامعة مع إدارة الحدائق وحرصهم على إظهار الجامعة في مظهر جمالي. حرص الجامعة ومؤسساتها المختلفة على التوسع في زراعة المناطق الخضراء. لا توجد دراسة الوضع الراهن للمساحات الخضراء بالجامعة وفق المعدلات المرجعية المناظرة. عدم وجود عمالة تكفي زيادة الرقعة الزراعية والمساحات الخضراء داخل الجامعة. عدم توفر مصادر المياه كافية لزراعة مناطق خضراء جديدة، والمياه الجوفية بالجامعة مالحة وتؤثر على بعض النباتات مما يؤدي إلى موتها. عدم وجود آلية لتحقيق جودة أداء الحدائق / التشجير في الجامعة وفق النفقات مقابل العائد/ احتياجات الجامعة في المساحات الخضراء والناحية الجمالية والهوية البصرية. 	<ul style="list-style-type: none"> دراسة الوضع الراهن للمساحات الخضراء بالجامعة وفق المعدلات المرجعية المناظرة. الاستفادة من الدراسات البحثية لتحلية مياه الجامعة الجوفية لتسهم في توفر المياه وزيادة الرقعة الخضراء. وضع آلية لتحقيق جودة أداء الحدائق / التشجير في الجامعة وفق النفقات مقابل العائد/ احتياجات الجامعة في المساحات الخضراء. التعاقد مع العمالة المدربة بالأجر اليومي لزيادة الرقعة الخضراء داخل الجامعة.
تطوير البنية التحتية وبيئة العمل بـجامعة جنوب الوادي وفقاً لخطة التطوير المستهدفة	<ul style="list-style-type: none"> ٧٤,٦% معدل تطوير البنية التحتية وبيئة العمل للوحدات في الجامعة وفقاً لخطة التطوير المستهدفة في عام ٢٠٢٣ م. وجود إجراء متطلب من الجامعات في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد للقياس الدوري لمعدل تطوير البنية التحتية وبيئة العمل للوحدات غير المتنقلة للعاصمة الإدارية الجديدة وفقاً لخطة التطوير المستهدفة. وجود حاجة لرفع وعي منسوبي الإدارة الهندسية بالجامعة في القياس الدوري لمعدل تطوير البنية التحتية وبيئة العمل للوحدات في الجامعة وفقاً لخطة التطوير المستهدفة. 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتطوير البنية التحتية وبيئة العمل بـجامعة جنوب الوادي وفقاً لخطة التطوير المستهدفة. إعداد آلية معتمدة ومعلنة لرفع وعي منسوبي الإدارة الهندسية بالجامعة في القياس الدوري لمعدل تطوير البنية التحتية وبيئة العمل للوحدات في الجامعة وفقاً لخطة التطوير المستهدفة.
رفع دور جامعة جنوب الوادي في تعزيز روح	<ul style="list-style-type: none"> تعقد الجامعة سنوياً بعض المسابقات الثقافية والندوات التوعوية والدورات التدريبية، يشارك فيها بعض الطلاب 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد آلية معتمدة ومفعلة لتنمية ولاء وانتماء منسوبي الجامعة لإمكانات الجامعة المادية

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي	<ul style="list-style-type: none"> لتعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي. تقوم الجامعة بممارسات لتعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي مثل القوافل الصحية والتوعوية للقرى والمراكز في مجتمع جنوب الصعيد خاصة حلايب وشلاتين وأبو رماد. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة بجميع كليات الجامعة لتعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي لجميع طلاب الجامعة. 	والبشرية وسمعة الجامعة ورسالتها وغايتها وأهدافها.
تطوير العمليات الداخلية وسياسات وإجراءات العمل والصلاحيات والمسئوليات بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية التابعة	<ul style="list-style-type: none"> محدودية وجود خطط للعمل المؤسسي في بعض الوحدات الإدارية والكليات بالجامعة (خطط). توجد خطط تنفيذية معتمدة ومعلنة للمهام في بعض الوحدات الإدارية بالجامعة والكليات مثل كلية الطب والتربية النوعية والزراعة (نفذ). لا توجد خطط تنفيذية معتمدة ومعلنة للمهام في جميع الوحدات الإدارية بالجامعة والكليات (نفذ). توجد ممارسات محدودة لمراجعة الخطط التنفيذية في الوحدات الإدارية وبعض الكليات مثل كلية الطب والتربية النوعية والزراعة (راجع). لا توجد مراجعة للخطط التنفيذية في جميع الوحدات الإدارية وجميع الكليات بالجامعة (راجع). توجد ممارسات محدودة ببعض الوحدات الإدارية بالجامعة لنظام خطط التحسين والتطوير لتعزيز نقاط القوة ومعالجة فرص التحسين على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية (عدل/ طور). لا يوجد نظام معتمد ومعلن بالجامعة لخطط التحسين والتطوير لتعزيز نقاط القوة ومعالجة فرص التحسين على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية (عدل/ طور). توجد ممارسات متميزة من جامعات محلية في دراسة تحديد مصادر الهدر بها وطرق التغلب عليها. وجود دليل غير معتمدة ومعلن للعمليات والإجراءات والمؤشرات بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد آلية معتمدة ومعلنة للتخطيط للعمل المؤسسي في جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق المخطط (خطط). إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتنفيذ المهام في جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية يتم وفق المخطط (نفذ). إعداد آلية معتمدة ومعلنة لاتباع نظام للمراجعة وتحديد نقاط القوة وفرص التحسين على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق المخطط (راجع). إعداد آلية معتمدة ومعلنة لاتباع نظام خطط التحسين والتطوير لتعزيز نقاط القوة ومعالجة فرص التحسين على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق المخطط (عدل/ طور). إعداد دراسة لاستفادة جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية من الممارسات المتميزة للجامعات المحلية في دراسة تحديد مصادر الهدر المالي بالجامعة وطرق الحد منها. إعداد أدلة للعمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية. تحديد مستوى أداء العمليات الداخلية بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> لا توجد أدلة معتمدة ومعلنة لكل العمليات والإجراءات ومؤشراتها بجميع الوحدات الإدارية والكليات بالجامعة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لنشر أدلة العمليات والإجراءات والمؤشرات وتوعية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإداري. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة للعمل بالأدلة المتوفرة للعمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية. وجود قصور واضح في التحول من سياسة "رد الفعل" إلى سياسة "الفعل" في أداء المهام الأساسية للعمل بالجامعة وفق التوصيف الوظيفي. وجود أدلة معتمدة ومعلنة للعمليات والإجراءات لجامعات مناظرة. تبني الجامعة لسياسات قياس مستوى أداء العمليات. تبني الدولة في رؤية مصر ٢٠٣٠م لأدوات قياس مستوى أداء العمليات. قصور الإعلان عن أدوات قياس مستوى أداء العمليات الداخلية بالجامعة. قلة المتابعة الدورية لتحديد مستوى أداء العمليات الداخلية بالجامعة. عدم وجود نظام معتمد ومعلن لالتزام القيادات بتحديد مستوى أداء العمليات الداخلية بجميع الوحدات والمراكز والكليات بالجامعة. عدم اهتمام القيادات بنتائج أداء العمليات الداخلية بالجامعة توجد ممارسات لتحسين العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية لتحسين الأداء ووضع قواعد للتحفيز والإثابة. حصول تطبيق مسك للاتصالات الإدارية على المركز الثالث في جائزة مصر للتميز الحكومي عام ٢٠٢٣م. وجود تطبيقات متميزة بالجامعة في تحسين العمليات والإجراءات مثل: تطبيق اجتماع. وجود ممارسات بالجامعة في أتمته سياسات وإجراءات قطاع الدراسات العليا. شيوخ أدلة الممارسات المتميزة لتحسين العمليات والإجراءات على المستوى القومي والإقليمي والدولي. لا يوجد نظام معتمد ومعلن لممارسات تحسين العمليات والإجراءات ومؤشراتها بجميع الوحدات والمراكز والكليات بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> تنفيذ ممارسات لتحسين العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية. تنفيذ ممارسات لتحسين الأدوات المستخدمة في العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وخاصة التكنولوجيا منها. إصدار أدلة إرشادية للإجراءات والسياسات والصلاحيات والمسئوليات بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية. اعتماد إجراءات محددة لسير العمل بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية بضوابط معتمدة ومعلنة ومفعلة. تنمية الوعي نحو التحول من سياسة "رد الفعل" إلى سياسة "المبادرة بالفعل" في أداء المهام الأساسية للعمل بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق التوصيف الوظيفي. إعداد سياسات مرنة وشاملة لجميع أنشطة جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وإعلانها. إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل سياسات جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية ومراقبة تطبيقها. البحث عن موارد بديلة بالاستفادة القصوى من موارد الجامعة البشرية والمادية.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • ضعف حصر ونشر ممارسات تحسين العمليات والإجراءات. • ندرة أدلة الممارسات المتميزة في تحسين الأداء بالجامعة. • التطور الملحوظ لتحسين العمليات والإجراءات ومؤشراتها على المستوى القومي. • تنوع الأدوات المستخدمة في العمليات والإجراءات على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية. • وجود توجه للتوسع في تصميم التطبيقات الرقمية بالجامعة وتفعيلها. • التوجه القومي والإقليمي نحو التحول الرقمي. • قصور في الإعلان والنشر عن التطبيقات الرقمية الجديدة بالجامعة ومتابعة تفعيلها. • قلة المخصصات المالية بجامعة جنوب الوادي يشكل تهديدا لتحقيق معايير الأداء المتوازن في تحسين الأدوات المستخدمة في العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية وخاصة التكنولوجية منها. • التغيرات التكنولوجية المتسارعة والتطور المستمر للأدوات يشكل تهديدا لتحقيق معايير الأداء المتوازن بجامعة جنوب الوادي في تحسين الأدوات المستخدمة في العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية وخاصة التكنولوجية منها. • ارتفاع تكلفة الأدوات اللازمة لتحسين العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية وخاصة التكنولوجية منها مما يشكل تهديدا لتحقيق معايير الأداء المتوازن بجامعة جنوب الوادي. • لا يوجد بالجامعة أدلة إرشادية معتمدة ومفعلة للإجراءات والسياسات والصلاحيات والمسئوليات. 	
<ul style="list-style-type: none"> • تطوير القيادة والحوكمة والإدارة الذاتية بجامعة جنوب الوادي 	<ul style="list-style-type: none"> • يوجد هيكل تنظيمي إداري معتمد بالجامعة. • توجد حاجة لتفعيل بعض الإدارات ذات الصلة بتحقيق رسالة وأهداف الجامعة. • عدم ملائمة الكوادر الإدارية لحجم الجامعة ونشاطها لتحقيق رسالتها وأهدافها. • وضوح سلطات الهيكل التنظيمي ووضوح العلاقات مع المؤسسات التابعة للجامعة وإداراتها المختلفة. • توجد خطة لتطوير البنية التنظيمية للجامعة تحقق المرونة والاستجابة وجودة التعليم. • التزام الإدارة العليا بالجامعة بالجودة وتميز الأداء المؤسسي 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديث الهيكل التنظيمي الإداري لجامعة جنوب الوادي واعتماده. • استحداث وتفعيل الإدارات ذات الصلة بتحقيق رسالة وأهداف جامعة جنوب الوادي. • توفير الكوادر الإدارية وتدريبها، بما يتناسب مع حجم جامعة جنوب الوادي ونشاطها لتحقيق رسالتها وأهدافها. • توسيع وزيادة سلطات الهيكل التنظيمي وتوطيد العلاقات مع المؤسسات التابعة لجامعة جنوب الوادي وإداراتها المختلفة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> • يتوفر بالجامعة الهياكل التنظيمية القانونية بما يحقق المرونة وسرعة الاستجابة. • يوجد بالجامعة توصيف وظيفي معن ويحقق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات ويستخدم في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة. • يوجد قصور جزئي في قياس مستوى رضا العاملين بالجامعة عن آليات التعيين والنقل والانتداب لمختلف الوظائف داخل الجامعة. • التوصيف الوظيفي معن ولا يحدد بدقة المسؤوليات والاختصاصات وفقا للهيكل التنظيمي ومحدودية تحقيق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات. • مسؤوليات وصلاحيات المجلس الحاكم بالهيكل التنظيمي المعن في الجامعة واضحة، وكذلك العلاقة المنظمة للمجالس واختصاصات كل منها موثقة. • يوجد قصور جزئي في إعلان مسؤوليات وصلاحيات المجلس الحاكم في الجامعة والعلاقة المنظمة للمجالس واختصاصات كل منها. • لا يتم قياس مستوى رضا المتعاملين مع الأطراف المختلفة بالجامعة عن وضوح المسؤوليات والاختصاصات الممنوحة للمجالس الحاكمة. • وجود ممارسات من جامعات مناظر في مواجهة الشائعات. • تتخذ الجامعة وفق قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية قرارات خاصة بالجامعة تخدم منسوبها وقطاعات المجتمع المحلي وبما يحقق جودة العملية التعليمية بها. • قيام بعض وسائل الإعلام المسموعة والمقروءة والمرئية ووسائل التواصل الاجتماعي بنشر بعض الشائعات ضد الجامعة. • اهتمام وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي وهيئة الرقابة الإدارية بتطوير الجهاز الإداري. • يوجد في وحدة الجودة بالمستشفيات الجامعية سياسيات لتنظيم الأعمال الإدارية. • وجود نقص في مديري الوحدات الإدارية بالمستشفيات الجامعية. • نقص في تدريب مديري الوحدات الإدارية بالمستشفيات الجامعية لمواكبة المستجدات في مجال تقديم الخدمات الصحية ومواكبتها عالميا. 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة ومفعلة لتطوير البنية التنظيمية لجامعة جنوب الوادي ومؤسساتها بما يحقق المرونة والاستجابة وجودة التعليم. التوسع في قياس مستوى رضا العاملين بجامعة جنوب الوادي عن آليات التعيين والنقل والانتداب لمختلف الوظائف داخل الجامعة. • تحديد المسؤوليات والاختصاصات لجميع العاملين بجامعة جنوب الوادي، وزيادة تحقيق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات. • التوسع في إعلان مسؤوليات وصلاحيات المجلس الحاكم في جامعة جنوب الوادي والعلاقة المنظمة للمجالس واختصاصات كل منها. • قياس مستوى رضا المتعاملين مع الأطراف المختلفة بجامعة جنوب الوادي عن وضوح المسؤوليات والاختصاصات الممنوحة للمجالس الحاكمة. • مواجهة الشائعات الصادرة عن وسائل الإعلام المسموعة والمقروءة والمرئية ووسائل التواصل الاجتماعي حول ما يصدر عن جامعة جنوب الوادي من مهام وقرارات ودحض الأكاذيب والافتراءات، بنشر الأدلة والحقائق. • اتخاذ الإجراءات القانونية حيال المسؤولين عن وسائل الإعلام المسموعة والمقروءة والمرئية ووسائل التواصل الاجتماعي الذين يقومون بنشر بعض الشائعات ضد جامعة جنوب الوادي. • اعتماد برامج تدريبية لمديري الوحدات الإدارية بالمستشفيات الجامعية بجامعة جنوب الوادي لمواكبة المستجدات في مجال تقديم الخدمات الصحية إقليمياً ودولياً. • اعتماد وإعلان وتفعيل سياسيات تنظيم الأعمال الإدارية بالمستشفيات الجامعية بجامعة جنوب الوادي. • استخدام التطبيقات الإلكترونية لتخفيف عبء الأعمال في بعض وحدات 	<p>آلية سد الفجوة</p>

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> عدم اعتماد وإعلان وتفعيل سياسيات تنظيم الأعمال الإدارية بالمستشفيات الجامعية. زيادة عبء الأعمال في بعض وحدات المستشفيات الجامعية مثل وحدة العلاج بأجر ووحدة الشؤون الطبية والعلاجية، وعدم وجود مقابل مادي مجزى للقيام بتلك الأعباء مما يؤدي إلى العزوف عن تولي المناصب الإدارية داخل المستشفيات الجامعية. توجد معايير معتمدة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية موضوعية ومفعلة من خلال آليات شفافة تضمن تكافؤ الفرص. توجد حاجة لتحديث معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية وتتبع طرق إعلانها. يوجد قصور جزئي في قياس مستوى رضا الأطراف المعنية للأداء العام للقيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعة. تنظم الجامعة دورة بعنوان تنمية مهارات القيادات للمتقدمين لشغل منصب عميد كلية. عدم وجود نظم مفعلة لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعة. وجود حاجة ماسة في الجامعة إلى إعداد صف ثان مؤهل ومدرّب من القيادات الأكاديمية والإدارية. قلة عدد القيادات الإدارية العليا والوسطى والصغرى في الكليات والإدارات المركزية بالجامعة. قلة مهارات بعض القيادات الأكاديمية والإدارية في الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات في الإدارة الجامعية. قلة عدد القيادات الأكاديمية والإدارية المهتمين بتحقيق الاستفادة القصوى من البنية التكنولوجية ووحدات تكنولوجيا المعلومات في تطوير العمل الجامعي. تتبنى الجامعة سياسات تقييم أداء القيادات الجامعية الصادرة من المجلس الأعلى للجامعات. توجد بالجامعة مؤشرات تقييم أداء القيادات. تطبق بعض الكليات بالجامعة مؤشرات تقييم أداء معتمدة. توافر نماذج استرشادية لمؤشرات وممارسات لتقييم أداء القيادات في بعض الجامعات المصرية المعتمدة بالإضافة إلى أدلة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. قلة مشاركة الأطراف المعنية في تقييم أداء القيادات بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> المستشفيات الجامعية بجامعة جنوب الوادي مثل وحدة العلاج بأجر ووحدة الشؤون الطبية والعلاجية. مراجعة وتحديث معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي وتنويع طرق إعلانها. اتباع آليات جديدة متنوعة (مباشرة/ غير مباشرة) لقياس مستوى رضا الأطراف المعنية للأداء العام للقيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي استحداث وتطبيق نظم مفعلة لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي. اتخاذ قرارات وإجراءات عاجلة لإعداد صف ثان مؤهل ومدرّب من القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي. زيادة وتأهيل القيادات الإدارية العليا والوسطى والصغرى في الكليات والإدارات المركزية بجامعة جنوب الوادي. تنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي في الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات في الإدارة الجامعية. زيادة وتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية المهتمين بتحقيق الاستفادة القصوى من البنية التكنولوجية ووحدات تكنولوجيا المعلومات في تطوير العمل بجامعة جنوب الوادي. زيادة مشاركة الأطراف المعنية في تقييم أداء القيادات بجامعة جنوب الوادي. تعظيم الاستفادة من نتائج تقييم القيادات في تحسين الأداء المؤسسي بجامعة جنوب الوادي. تغيير ثقافة القيادات بجامعة جنوب الوادي بأهمية مؤشرات تقييم الأداء. تفعيل إجراءات الأخذ بنتائج تقييم القيادات في تغيير القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي. 	<p>آلية سد الفجوة</p>

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • قلة الاستفادة من نتائج تقييم القيادات في تحسين الأداء المؤسسي بالجامعة. • عدم قناعة بعض القيادات بالجامعة بأهمية مؤشرات تقييم الأداء. • عدم استخدام نتائج تقييم القيادات في تغيير القيادات الأكاديمية والإدارية. • توجد وثيقة لسياسات الجامعة معتمدة ومعلنة ومفعلة. • يوجد قصور في مراقبة تطبيق السياسات الخاصة بالجامعة. • يوجد قصور في إجراءات قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بالجامعة وخارجها عن تفعيلها ومراقبتها. • توجد سياسات وممارسات للتفويض في توزيع السلطات والمسؤوليات بالجامعة بما يحقق كفاءة الأداء ويتم تطبيقها داخل كليات الجامعة وإدارتها. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لقياس استخدام التفويض بالجامعة والكليات والإدارات في توزيع السلطات والمسؤوليات بما يحقق كفاءة الأداء. • تدعم قيادة الجامعة وفق الإمكانيات المتاحة الحرية الأكاديمية لمؤسساتها التابعة ودعمها مادياً وفنياً وإدارياً مثل دعم البحث العلمي من خلال التشجيع والجوائز. • وجود جهات دولية داعمة للبحث العلمي يمكن المشاركة وتبادل الخبرات معها لدعم التبادل البحثي، وتوفير الدعم المادي والفني للبحث العلمي في الجامعة. • نقص في إجراءات قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بالجامعة وخارجها عن الدعم المالي والفني والإداري للحرية الأكاديمية. • لا توجد بالجامعة موارد مالية كافية لدعم أنشطة البحث العلمي. • تفوق بعض الجامعات المحلية المناظرة للجامعة في التصنيفات العالمية في البحث العلمي. • توجد وثيقة معتمدة ومعلنة للقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة بالجامعة. • يوجد قصور في إجراءات متابعة مدى الالتزام بالقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة في الجامعة. • يوجد قصور في إجراءات قياس مستوى رضا المتعاملين مع الأطراف المختلفة بالجامعة عن مدى الالتزام بالقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة. 	<ul style="list-style-type: none"> • اتباع سياسات لمواجهة القصور في مراقبة تطبيق السياسات الخاصة بجامعة جنوب الوادي. • إعادة النظر في إجراءات قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بالجامعة وخارجها عن سياسات جامعة جنوب الوادي وطرق تفعيلها ومراقبتها. • استحداث آلية معتمدة ومعلنة لقياس استخدام التفويض بجامعة جنوب الوادي والكليات والإدارات في توزيع السلطات والمسؤوليات بما يحقق كفاءة الأداء. • استحداث سياسات وإجراءات في قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بجامعة جنوب الوادي وخارجها عن الدعم المالي والفني والإداري للحرية الأكاديمية. • اتخاذ إجراءات واقعية لمتابعة مدى الالتزام بالقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة في جامعة جنوب الوادي. • المتابعة الدورية لتنفيذ إجراءات قياس مستوى رضا المتعاملين مع الأطراف المختلفة بجامعة جنوب الوادي عن مدى الالتزام بالقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة. • استحداث نظام إلكتروني لاحتساب معدل التناقص السنوي لعدد الخروقات المسجلة عن القيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة والشفافية والتميز وتضارب المصالح بجامعة جنوب الوادي. • استحداث آليات للتنظيم المناسب والتوفيق والمواءمة بين إدارة الرقابة الداخلية والإدارة الأخرى بجامعة جنوب الوادي في فحص بعض الموضوعات لأداء العمل بالصورة المناسبة. • الاتفاق على آليات للتنسيق بين جامعة جنوب الوادي والجهات الخارجية التي تتعامل معها وبخاصة - هيئة النيابة الإدارية.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> وجود إلمام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل داخل الإدارة العامة للمراجعة الداخلية. حرص إدارة الرقابة الداخلية بالجامعة على حضور اللجان والدورات وذلك لتطوير الافراد والعاملين بالإدارة. حرص إدارة الرقابة الداخلية بالجامعة على التعامل بالقوانين واللوائح وذلك بما يضمن الشفافية وعدم الانحياز حيال فحص الموضوعات. حرص إدارة الرقابة الداخلية بالجامعة على توفير سبل التواصل عن بعد للحصول على المعلومات واللوائح للاسترشاد بها في فحص بعض الموضوعات. حرص الجامعة على اختيار العاملين بالإدارة العامة للرقابة الداخلية وفق مواصفات ومؤهلات تعمل على تحقيق العدالة والحفاظ على الشفافية في فحص الموضوعات. وجود بعض الجهات الخارجية تقوم بعمل تقارير في موضوعات من خلالها يتم التأثير على العمل داخل الإدارة العامة للمراجعة الداخلية. وجود كوادر في إدارة الرقابة الداخلية بالجامعة حاصلين على دورات متخصصة من هيئة الرقابة الإدارية وذلك للإلمام باللوائح والقوانين والمستحدثات على تلك القوانين. يوجد قصور في إجراءات احتساب معدل التناقص السنوي لعدد الخروقات المسجلة عن القيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة والشفافية والتميز وتضارب المصالح. كثرة الجهات الخارجية التي تتعامل معها إدارة الرقابة الداخلية ومنها هيئة النيابة الإدارية لفحص الموضوعات التي يتم ارسالها من داخل الجامعة دون الرجوع والتنسيق مع الإدارة. عدم توافر العدد اللازم من الكوادر الخاصة بالعاملين إدارة الرقابة الداخلية للمراجعة الداخلية لمواكبة التطور بالجامعة عدم موافاة ادارة الرقابة الداخلية في الجامعة بالأوامر والقرارات المتعلقة بالماليات للمراجعة الداخلية بها. وجود عدم تنسيق من إدارات الجامعة وإدارة الرقابة الداخلية في إحالة الموضوعات لجهات خارج الجامعة لفحصها. يوجد نظام معتمد فاعل للمساءلة والمحاسبة وفق مواد قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية. يوجد قصور في إجراءات قياس رضا الأطراف المعنية بالجامعة وخارجها عن آليات المساءلة والمحاسبة المتبعة. يوجد قصور في إجراءات احتساب معدل التناقص السنوي في الجامعة لعدد الخروقات المسجلة. 	<ul style="list-style-type: none"> زيادة أعداد الكوادر الخاصة بالعاملين إدارة الرقابة الداخلية للمراجعة الداخلية لمواكبة التطور بجامعة جنوب الوادي. اتخاذ قرارات من شأنها تضمن موافاة إدارة الرقابة الداخلية في جامعة جنوب الوادي بالأوامر والقرارات المتعلقة بالماليات للمراجعة الداخلية بها. اتخاذ قرارات وإجراءات لتنسيق العمل بين إدارات جامعة جنوب الوادي وإدارة الرقابة الداخلية في إحالة الموضوعات لجهات خارج الجامعة لفحصها. استحداث آليات وإجراءات فاعلة لقياس رضا الأطراف المعنية بجامعة جنوب الوادي وخارجها عن آليات المساءلة والمحاسبة المتبعة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • يتسم نظام العمل بالجامعة بالشفافية، ويتفاعل مع المواطن ويستجيب لمطالبه ويخضع للمساءلة المجتمعية، ويتم تنفيذ متطلبات المجتمع الخارجي. • محدودية استخدام أنظمة المراقبة في متابعة أداء أفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة للتواصل بين المواطنين ومنهم أولياء الأمور والجامعة. 	
<p>تطوير الجهاز الإداري بجامعة جنوب الوادي ورفع كفاءته في تقديم خدمات متميزة للمواطن والمستثمر</p>	<ul style="list-style-type: none"> • الهيكل الإداري غير ملائم مع حجم وطبيعة انشطته الجامعة وتوسعائها • وجود قصور في التوازن بين الموارد البشرية المتاحة بالجامعة والمهام المطلوبة منها في جميع مكونات الجامعة • عدم تفعيل آليات للتعامل مع النقص والزيادة في الجهاز الإداري. • وجود تناقص كبير في أعداد الموظفين أصحاب الخبرة في الجامعة بسبب وصولهم لسن التقاعد وعدم وجود تعيينات جديدة. • العاملون بالجامعة موزعون على الإدارات حسب عبء العمل. • وجود قصور في توزيع العاملون بالجامعة وفق مؤهلات وقدراتهم وحسب مهام الوظيفة ومتطلبات العمل. • وجود نقص في أعداد الجهاز الإداري بالجامعة المؤهلين لمهام الوظيفة ومتطلبات العمل وقلة خبراتهم وضعف مستوى اللغة الأجنبية والحاسب الآلي ومهارات كتابة الخطابات والتقارير وقلة مرونتهم وحماستهم للعمل والعمل بروح الفريق، ووجود قصور في وعيهم باللوائح والقرارات المنظمة للعمل. • قلة الدرجات المالية الممولة والمتاحة لتعيين كوادر جديدة مؤهلة مما يؤثر على منافسة الجامعة مع الجامعات المناظرة. • توجد بالجامعة مكاتب إدارية ملائمة جزئياً للعاملين وتستوعب جزئياً المتعاملين معهم. • تسعى القيادة الحالية للجامعة لتوفير أماكن ملائمة تستوعب المتعاملين مع الجهاز الإداري مثل إنشاء مظلة انتظار المترددين لزيارة المرضى بالمستشفيات الجامعية. • وجود قصور في مناسبة البنية التحتية وبيئة العمل للوحدات الادارية بالجامعة وفق ضوابط الجودة من حيث المساحات والإمكانات والتجهيزات. 	<ul style="list-style-type: none"> • إعادة هيكلة أفراد الجهاز الإداري؛ وتوزيعهم على الإدارات بما يتناسب مع مؤهلاتهم، والتزامهم بالتوصيف الوظيفي. • اتخاذ إجراءات تصحيحية لتحقيق التوازن بين الموارد البشرية المتاحة بالجامعة والمهام المطلوبة منها في جميع مكونات الجامعة. • تفعيل آليات للتعامل مع النقص والزيادة في الجهاز الإداري. • اعتماد سياسات إدارية لمواجهة التناقص الكبير في أعداد الموظفين أصحاب الخبرة في الجامعة بسبب وصولهم لسن التقاعد وعدم وجود تعيينات جديدة. • اعتماد سياسات إدارية جديدة لتوزيع العاملين بالجامعة وفق مؤهلاتهم وقدراتهم وحسب مهام الوظيفة ومتطلبات العمل. • التحول الرقمي لسد الفجوة في نقص أعداد الجهاز الإداري بالجامعة المؤهلين لمهام الوظيفة ومتطلبات العمل، وتنمية قدراتهم وخبراتهم. • التواصل مع وزارة المالية والتنظيم والإدارة لتوفير الدرجات المالية الممولة والمتاحة لتعيين كوادر جديدة مؤهلة من الجهاز الإداري / الخدمات المعاونة. • اتخاذ إجراءات وسياسات فاعلة لرفع كفاءة المكاتب الإدارية للعاملين، وتستوعب أكبر عدد من المتعاملين مع الجهاز الإداري. • اتخاذ قرارات لرفع قدرات ومناسبة البنية التحتية للجامعة وبيئة العمل للوحدات الإدارية بالجامعة وفق ضوابط الجودة من حيث المساحات والإمكانات والتجهيزات.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> وجود قصور في قياس رضا العاملين بالجهاز الإداري بالجامعة عن مدى ملائمة أماكن عملهم واستيعابها للمتعاملين معهم. زيادة إقبال أفراد المجتمع المحيط بالجامعة على الخدمات التي تقدمها من الجامعات مناظرة. توجد آلية لتحديد الاحتياجات التدريبية بالجامعة من خلال التنظيم والإدارة. توجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد نماذج لاستبانات قياس رضا العاملين بالجامعة عن الدورات التدريبية المقدمة لهم. وجود أماكن وكوادر لعملية التدريب بالجامعة ملائمة لتغطية كل التدريبات المطلوبة. وجود غايات وأهداف ومبادرات وأنشطة في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لرفع كفاءة أداء الجهاز الإداري. وجود حاجة ماسة إلى برنامج تأهيلي عالي المستوى لتغيير ثقافة السلبية السائدة لدى منسوبي الجامعة من أفراد الجهاز الإداري. وجود خطط تدريبية للعاملين غير مفعلة ببعض كليات الجامعة. الخطط التدريبية للعاملين بالجامعة يتم إعدادها بدون تحليل فعلي للاحتياجات التدريبية. لا يوجد حصر التطور في الكوادر المتدربة من العاملين بالجامعة سنويًا. وجود قصور في تفعيل استبانات قياس رضا العاملين بالجامعة عن الدورات التدريبية المقدمة لهم. وجود قصور في تحليل نتائج استبانات قياس رضا العاملين بالجامعة عن الدورات التدريبية المقدمة لهم، وعمل التغذية الراجعة. عدم تلبية جميع الاحتياجات التدريبية للعاملين. وجود قرار بوقف عقد البرامج التدريبية ترشيحًا للنفقات. توجد بالجامعة ممارسات محدودة للإصلاح الإداري وتحسين كفاءة وفاعلية الأجهزة الحكومية. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي للإصلاح الإداري وتحسين كفاءة وفاعلية الأجهزة الحكومية. وجود عجز شديد بالجامعة في أعداد وكفاءة الجهاز الإداري المؤهل لتحسين كفاءة وفاعلية الأجهزة الحكومية. وجود نظام لمكافآت العاملين بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> اتخاذ سياسات وتدابير فاعلة لقياس رضا العاملين بالجهاز الإداري بالجامعة عن مدى ملائمة أماكن عملهم واستيعابها للمتعاملين معهم. اتخاذ إجراءات فاعلة لتنمية قدرات الهيكل الإداري بالجامعة؛ حتى يلائم حجم أنشطة الجامعة وطبيعتها. تشدين برنامج تأهيلي عالي المستوى لتغيير ثقافة السلبية السائدة لدى منسوبي الجامعة من أفراد الجهاز الإداري. تنويع أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالجامعة. إعداد الخطط التدريبية للعاملين بالجامعة بناءً على تحديد فعلي لاحتياجاتهم التدريبية. إعداد برنامج تدريبي معتمد ومعلن للمدير المالي والإداري المحترف في التعليم العالي لتحقيق للإصلاح الإداري وتحسين كفاءة وفاعلية الأجهزة الحكومية. استمرارية عقد البرامج التدريبية كجزء أساسي من العمل. عمل قاعدة بيانات إلكترونية لحصر البرامج التدريبية التي حصل عليها كل فرد من أفراد الجهاز الإداري بالجامعة سنويًا. اتخاذ إجراءات علمية مدروسة لتحليل نتائج استبانات قياس رضا العاملين بالجامعة عن الدورات التدريبية المقدمة لهم، وعمل التغذية الراجعة. تحديث آليات الترقى المهني؛ من خلال تضمين الإبداع والابتكار والتميز في أداء المهام الوظيفية. اعتماد آلية لمتابعة تحقيق أهداف خطة رفع وعى الإداريين بقيم مكافحة الفساد. التوسع في استخدام أنظمة المراقبة في متابعة أداء أفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة. إيجاد آلية موضوعية وفاعلة ودورية ومعلنة لمتابعة وتقييم أداء الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بالجامعة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> استحدثت الجامعة عددًا من الجوائز في قطاعات محددة مثل: الموظف المثالي وجائزة التميز الحكومي. وجود قصور في الدعم المالي المطلوب للمكافآت بالجامعة. يوجد قصور في نظام الحوافز بالجامعة لتشجيع أعضاء الجهاز الإداري على الإبداع والابتكار، من حيث الإعلان عن الجوائز، وعدالة توزيع المكافآت على العاملين. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لآلية مكافأة العناصر الجادة من الجهاز الإداري. اعتماد نظام الترقى بين الدرجات المالية والإدارية على الأقدمية دون مراعاة الإبداع والابتكار والتميز في أداء المهام الوظيفية. توجد خطة معتمدة من قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة لرفع وعي الإداريين بقيم مكافحة الفساد. وجود الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٢٣/٢٠٣٠ م. لا توجد آلية لمتابعة تحقيق أهداف خطة رفع وعي الإداريين بقيم مكافحة الفساد. توجد استمارة تقييم أداء العاملين بالجامعة معتمدة من التنظيم والإدارة يوجد ممارسات بالجامعة لتمييز للعاملين ذوي الكفاءة عن طريق تشجيعهم وإلحاقهم في أنشطة ومهام بمكافآت مالية إضافية. توجد استمارات تقييم العاملين بالجامعة مصممة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم واضحة البنود وتقيس الأداء بشفافية. هناك قصور في آلية التقييم أداء العاملين إذا تتم عملية التقييم دون الرجوع لبنود الاستمارة. استمارات تقييم أداء العاملين الموضوعية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم غير مفعلة في كليات الجامعة وكذا الإدارات المركزية. نقاط التقييم التي يتم في ضوئها تقييم أداء العاملين بالجامعة غير معلنة. وجود ممارسات لجامعة مناظرة محلية في توفير نظام فاعل وشفاف لتقييم أداء العاملين. توجد أدوات يتم من خلالها قياس رضا العاملين بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> اتخاذ إجراءات تصحيحية لآلية تقييم أداء العاملين بالجامعة من خلال الرجوع لبنود الاستمارة الخاصة بالتقييم. تفعيل استمارات تقييم أداء العاملين الموضوعية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم في كليات الجامعة والإدارات المركزية بها. اتخاذ إجراءات لإعلان نقاط التقييم التي يتم في ضوئها تقييم أداء العاملين بالجامعة. تفعيل دور وحدات ضمان الجودة بكل كليات الجامعة ومراجعة سياساتها في ضوء عمل مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة. رفع قدرات وتنمية مهارات التعامل مع التكنولوجيا لدى بعض الحرفيين والعاملين بالجامعة. تعظيم الاستفادة من ممارسات الجامعات المناظرة محليًا في استخدام أدوات مناسبة لقياس رضا العاملين، والاستفادة من نتائجها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية. تطوير وتفعيل أدوات قياس الرضا الوظيفي لأفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة. تطبيق الاستبانات المعتمدة لقياس الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة المتوفرة في المستودع الرقمي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة. اتباع آليات لتعريف الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة بأهمية قياس الرضا الوظيفي. اتباع سياسات وآليات للاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية. تدشين قواعد بيانات لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> توجد استمارات تقيس رضا العاملين بالجامعة مصممة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم واضحة البنود وتقيس الأداء بشفافية. وجود بعض الكليات بالجامعة التي ترصد وتتابع مستوى رضا العاملين بها مثل كلية الطب والتربية النوعية والزراعة وجود مؤشرات وممارسات خاصة باستطلاعات الرضا وأوجه الإفادة من نتائجها بأدلة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد إضافة إلى وجود بعض النماذج والإرشادات الخاصة بإعدادها. قلة الاستفادة من نتائج قياس رضا العاملين في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة. لا يتم تطبيق استمارات قياس الرضا الوظيفي على جميع العاملين بالجامعة وبالتالي لا يتم استخلاص نتائج حقيقية للرضا الوظيفي والاستفادة منها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية. عدم وجود نظام مفعّل لمكافأة العاملين في ضوء نتائج تحليل رضا العاملين بالجامعة. وجود قصور في التعامل مع التكنولوجيا لدى بعض الحرفيين والعاملين بالجامعة. وجود ممارسات لجامعة مناظرة محلية في استخدام أدوات مناسبة لقياس رضا العاملين، والاستفادة من نتائجها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية. تبني وتفعيل الكثير من الجامعات المناظرة إقليمياً نظم فعالة لقياس الرضا والإجراءات التصحيحية المرتبطة بها. تمتلك الجامعة عددًا من كوادر الجهاز الإداري المتميزين إداريا في بعض التخصصات. وجود سياسات / آليات محددة للتعامل مع النقص والزيادة في الجهاز الإداري. عدم مناسبة مؤهلات الجهاز الإداري وتوزيعهم غير المتوازن وعدم التزامهم بالتوصيف الوظيفي. قلة عدد البرامج التدريبية وورش العمل التي تعقدها الجامعة لرفع كفاءة الجهاز الإداري والخدمات المعاونة وعدم بنائها على الاحتياجات التدريبية لهم، وعدم وجود قاعدة بيانات إلكترونية بالبرامج التدريبية التي حصل عليها كل فرد منهم. عدم وجود آلية موضوعية وفاعلة ودورية ومعلنة لمتابعة وتقييم أداء الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بالجامعة 	<p>إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.</p> <p>استحداث آلية معتمدة ومعلنة لقياس رضا الإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.</p> <p>اعتماد آلية واضحة لتدوير أفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بين الإدارات ذات الصلة بطبيعة العمل.</p> <p>إيجاد آلية معتمدة ومفعلة للتدريب على راس العمل / تبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في أفراد الجهاز الإداري/ الخدمات المعاونة.</p> <p>مكافأة المتميزين من أفراد الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة.</p> <p>اعتماد آلية لسد العجز في إدارة جميع الكليات الوحدات الإدارية بالجامعة.</p> <p>اعتماد آلية لسد العجز ونقص أعداد العاملين بالإدارات المختلفة بالجامعة.</p> <p>اتباع سياسات تلزم الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة بالتوصيف الوظيفي.</p> <p>إعادة تقييم ومراجعة أوجه القصور في معايير اسناد المهام لمقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة لضمان عدالة التوزيع.</p> <p>تفعيل نظام لمكافأة الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة في الجامعة في ضوء نتائج تحليل رضا متلقي الخدمة.</p> <p>تنويع طرق ووسائل الإعلان عن جوائز الجامعة للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة.</p> <p>دراسة أسباب عزوف الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة عن التقديم لجائزة الجامعة لمقدمي الخدمات المعاونة.</p> <p>اعتماد آلية معلنة لمكافأة وتحفيز العناصر المتميزة من الجهاز الإداري/ مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة مادياً ومعنوياً.</p>

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • عدم تطوير وتفعيل أدوات قياس الرضا الوظيفي لأفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة. • عدم وجود آلية واضحة لتدوير أفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بين الإدارات ذات الصلة بطبيعة العمل. • محدودية تفعيل الحافز المادي والمعنوي لأفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بالجامعة. • لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومفعلة للتدريب على راس العمل / تبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في الجهاز الإداري. • وجود كيانات خدمية منافسة في القطاع الخاص والحكومي تقدم مرتبات مجزية تستقطب المتميزين من أفراد الجهاز الإداري بالجامعة. • وجود كوادر شابة من القيادات الإدارية بالمستشفيات الجامعية تتمثل في وجود مدير لكل مستشفى فرعي يقوم بإدارة شئون المستشفى ومتابعتها على مدار الساعة. • تبني الدولة لتطبيق أدوات الرضا الوظيفي. • قلة معرفة بعض الإداريين بأهمية قياس الرضا الوظيفي • قلة الاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي للإداريين في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة. • عدم وجود قواعد بيانات لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي للإداريين بالجامعة. • ضعف الالتزام بالتوصيف الوظيفي للإداريين بالجامعة بما يؤثر سلبا على درجة الرضا. • القصور في إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفي للإداريين بالجامعة. • اعتماد وتفعيل جائزة الجامعة لمقدمي الخدمات المعاونة في دورتها الأولى ٢٠٢٣. • توافر مستودع رقمي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة يتضمن استبيانات معتمدة لقياس الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات المعاونة. • قلة وجود الآليات التي يتم من خلالها قياس الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة. • قلة الاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات المعاونة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة. • قلة المتقدمين لجائزة الجامعة لمقدمي الخدمات المعاونة 	آلية سد الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود قواعد بيانات بالجامعة لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات المعاونة. • قلة معرفة بعض مقدمي الخدمات المعاونة بأهمية قياس الرضا الوظيفي. • القصور في إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة. • القصور في معايير إسناد المهام لمقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة لضمان عدالة التوزيع. • التناقص المتزايد في تعيين مقدمي الخدمات المعاونة بمؤسسات الدولة. • حصول مقدمي الخدمات المعاونة على فرص عمل خارج الجامعة برواتب أفضل. • توجد أدوات بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة يتم من خلالها قياس رضا الإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. • توافر مستودع رقمي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة يتضمن استبانات معتمدة لقياس رضا الإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. • استحداث خدمات جديدة للإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لقياس رضا الإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. • القصور في إعلان نتائج قياس رضا الإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. • قلة الاستفادة من نتائج قياس رضا الإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية. 	
تطوير التحول الرقمي بجامعة جنوب الوادي	<ul style="list-style-type: none"> • جميع مباني ومنشآت الجامعة تم ربطها بمركز البيانات بشبكة اليااف ضوئية وكذلك نظام المراقبة بالكاميرات التليفزيونية بشبكة داخلية مستقلة. • وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتطوير البنية التحتية الرقمية. • قلة نقاط الانترنت نظراً لتزايد الخدمات الرقمية على مستوى الجامعة وكذلك هناك مباني تتطلب الاحلال والتجديد حيث 	<ul style="list-style-type: none"> • إعداد آلية معتمدة ومعلنة للتوسع في تفعيل التحول الرقمي بجامعة جنوب الوادي. • وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لرفع كفاءة البنية التحتية المجهزة لإدارة التحول الرقمي بالجامعة. • توسع جامعة جنوب الوادي في امتلاك التكنولوجيا الكمية Quantum

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<p>انها تم تركيب الشبكة الداخلية لها منذ أكثر من ١٥ عام وكذلك تزويد مركز البيانات بعدد من الخوادم حتى وزيادة المساحة المخصصة للنسخ الاحتياطي.</p> <ul style="list-style-type: none"> تخطو الجامعة خطوات متسارعة نحو التحول الرقمي في نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات. وجود غايات وأهداف ومبادرات وأنشطة في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لدعم نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لدعم نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات. وجود قصور شديد في المعلوماتية الدقيقة الخاصة بأنشطة المختلفة مثل: الخاصة بشئون التعليم والطلاب. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة للأرشفة جميع ووثائق وأصول الجامعة مثل عقود الملكية وحقوق الانتفاع والخرائط. جميع إجراءات وسياسات العمل بالجامعة غير محددة وبدون ضوابط معتمدة ومعلنة ومفعلة. وجود قصور في المعلوماتية للبنية التحتية بالجامعة مثل: خطوط المياه والصرف الصحي وشبكة الكهرباء. وجود كليات الهندسة والحسابات والمعلومات والحسابات والذكاء الاصطناعي بالجامعة في مجال الاتصال وتكنولوجيا المعلومات. وجود توجهات قومية لتوسع قاعدة فرز الكوادر الفنية المتميزة والمتخصصة في التكنولوجيا الكمية Quantum Technology بمجال الاتصال وتكنولوجيا المعلومات، وإدراجها في الخطة البحثية بالجامعات. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لإدراج التكنولوجيا الكمية Quantum Technology في مجال الاتصال وتكنولوجيا المعلومات في الخطة البحثية للجامعة. وجود وسائل اتصال نظم تكنولوجيا ملائمة لبعض أنشطة الجامعة مثل: نظام مسك للاتصالات الإدارية بالجامعة - الإدارة الإلكترونية لقاعات التدريس والامتحانات - فحص الانتحال العلمي - نظام استراحات الجامعة - حجز الوجبات. الجامعة بحاجة للتوسع في النظم التكنولوجية الملائمة لتغطية جميع أنشطة الجامعة الإدارية والتعليمية والبحثية والخدمية وتنمية البيئة نظرا لتباعد مباني الكليات والإدارات وضعف البيئة التكنولوجية في بعض الأماكن. 	<p>Technology في مجال الاتصال وتكنولوجيا المعلومات.</p> <ul style="list-style-type: none"> تحديث وسائل الاتصال والنظم التكنولوجية المستخدمة بجامعة جنوب الوادي وفق متطلبات النشاط الأكاديمي والبحثي وللعمليات الإدارية. دعم نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات بجامعة جنوب الوادي. التحديث الدوري للبوابة الإلكترونية بجامعة جنوب الوادي والكليات والإدارات التابعة لها بمتنوع المعلومات والخدمات لخدمة الأطراف المعنية المختلفة. ضمان الأمن المعلوماتي (السيبراني) بجامعة جنوب الوادي. تطوير إجراءات حماية نظام الجامعة لتسجيل بيانات الطلاب ونتائج تقييمهم من الاختراق والقرصنة أو التلف. إعداد صيغ تكنولوجية أكثر فعالية في عرض المعرفة المستهدفة والبحث العلمي بجامعة جنوب الوادي وتداولها بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومن يرغب من أبناء المجتمع. تطوير منظومة إلكترونية ملائمة لتيسير وتنظيم الالتحاق والتسجيل بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي. وضع خطة تدريبية معتمدة ومعلنة لتدريب جميع منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات والجهاز الإداري على برامج التحول الرقمي. تفعيل نظام الاتصالات الإدارية الإلكترونية بالجامعة (مسك) في جميع أنشطة الجامعة وكلياتها ومعاهدها.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في التحول الرقمي في وسائل الاتصال والنظم التكنولوجية. للجامعة موقع إلكتروني به مواقع لجميع القطاع والكليات والإدارات والمراكز والتطبيقات الرقمية للخدمات التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع ويتم تحديثها دوريًا، وتخدم الأطراف المعنية المختلفة. يوجد بالجامعة فريق مدرب يشرف على البوابة الإلكترونية ويتابع تحديثها وصيانتها. يوجد بجامعة جنوب الوادي كوارر بشرية وبنية تحتية في كليات الحاسبات والمعلومات والذكاء الاصطناعي والتربية النوعية والهندسة تساهم في دعم تطوير التحول الرقمي وتطوير البوابة الإلكترونية للجامعة. وجود قصور في تحديث في المعلومات على مواقع الإلكترونية لبعض الكليات والإدارات بالجامعة. ضعف توافر الأجهزة والمستلزمات التعليمية التي تتناسب مع أعداد الطلاب بالجامعة وكلياتها. بالجامعة مركز للمعلومات والبيانات مزود بأجهزة حماية حديثة، وكذلك نظام نسخ احتياطي للبيانات. وجود تعاون وتنسيق بين الجامعة وشبكة الجامعات المصرية يمكن الاستفادة منهم والاستعانة بخبراتهم في تدريب المهندسين بالمركز. عدم وجود كوارر بشرية في تخصص الامن السيبراني وامن المعلومات. التطور السريع في مجال التكنولوجيا والتحديث المستمر وكذلك اجهزة الحماية وحجم الاختراقات الدائمة. بالجامعة نظام فعال ومؤمن لتسجيل بيانات الطلاب ونتائج تقييمهم مثل: نظام ابن الهيثم للنظام الأكاديمي -نتائج الطلاب -التقدم للدراسات العليا -نتائج الدراسات العليا. تدشين عدد من الأنظمة الرقمية في الجامعات. نظام الجامعة لتسجيل بيانات الطلاب ونتائج تقييمهم معرض للاختراق والقرصنة أو التلف. توجد منصة على البوابة الإلكترونية للجامعة لإتاحة المقررات الإلكترونية في صيغة ملفات PDF لبرامج المرحلة الجامعية الأولى بالكليات. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتحديد الصيغ التكنولوجية الأكثر فعالية في عرض المعرفة المستهدفة والبحث العلمي وتداولها بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والمعنيين من المجتمع المدني. 	آلية سد الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> توجد منظومة إلكترونية بالجامعة ملائمة لتيسير وتنظيم الالتحاق والتسجيل مثل نظام ابن الهيثم يسهل عملية التسجيل والالتحاق ومعرفة النتائج. توجه الدولة إلى التحول الرقمي في ميكنة الخدمات وتيسير إجراءات العمل. قلة عدد المهندسين والفنيين في ميكنة الخدمات وإجراءات العمل. يواجه الطلاب الكثر من المشاكل أثناء التسجيل على الموقع الإلكتروني بالجامعة والإيميل الجامعي. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في التحول الرقمي في ميكنة الخدمات وإجراءات العمل. 	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> رفع كفاءة البرامج والمناهج التعليمية والمدرجات والقاعات والمعامل الدراسية بجامعة جنوب الوادي 	<ul style="list-style-type: none"> لا توجد آلية معتمدة ومفعلة لبناء المناهج/ الكتب الجامعية ومراجعتها وتطويرها وفق الأسس العلمية. لا توجد آلية معتمدة ومفعلة لرفع كفاءة المدرجات والقاعات الدراسية والمعامل وفق متطلبات تحقيق مخرجات التعليم ولتعلم. عدم وجود آلية للتميز في مكونات التعليم الجامعي: مصادر التعلم / التدريس / التقييم. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لضمان تميز وجودة محتوى المقررات الدراسية من حقوق الملكية الفكرية وتحقيق مخرجات التعلم. لا يوجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لقياس الامتحانات لمخرجات التعلم في كل برامج الأكاديمية التي تقدمها الجامعة في المرحلة الجامعية الأولى. لا توجد أجنحة أكاديمية معتمدة ومعلنة ومفعلة في الجامعة بتوقيات تحدد بداية ونهاية العام والدراسة والامتحانات واعتماد نتائج الخريجين والاجازات. لا توجد آلية معتمدة ومفعلة ومعلنة لقياس مدى توافق ما تقوم به الجامعة من أنشطة طلابية وفق المخرجات التعليمية المستهدفة في بناء الإنسان مثل: تنمية الولاء والانتماء. توجد أنشطة للجامعة في مجال الانشاءات الجديدة باستحداث مباني مدرجات ومراكز وتوجد أنشطة في صيانة المباني القائمة. وجود إجراء متطلب من الجامعات في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لتحسين البنية التحتية وبيئة العمل بوحدة الجهاز الإداري للدولة. 	<ul style="list-style-type: none"> إنشاء مركز التميز في التعليم والتقييم الجامعي. استحداث آلية معتمدة ومفعلة لبناء المناهج/ الكتب الجامعية ومراجعتها وتطويرها وفق الأسس العلمية. استحداث آلية معتمدة ومفعلة لرفع كفاءة المدرجات والقاعات والمعامل الدراسية والتجهيزات والسمعية البصرية بها وفق متطلبات تحقيق مخرجات التعليم والتعلم. تطوير جميع البرامج التعليمية بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي لتمكين الطلاب من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين وتلبية احتياجات المجتمع. اعتماد سياسات مراجعة دورية لضمان تفعيل مهارات التحدث والاستماع في مقررات اللغة الإنجليزية بالبرامج غير المتخصصة بكليات الجامعة. تطوير سياسات ونظم القبول بجميع برامج جامعة جنوب الوادي: اعتماد آلية معلنة لتطوير سياسات ونظم القبول بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي وخاصة في التعامل مع زيادة أعداد الطلاب بالتخصصات الإنسانية. تطوير أنماط التعليم والتعلم بجميع برامج جامعة جنوب الوادي وفق متطلبات مخرجات تعلم كل برنامج.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> وجود تنوع في البرامج التعليمية التي تقدمها الجامعة من حيث تواجد عدد من التخصصات الصحية والإنسانية والأساسية. لا توجد دراسة لتحديد احتياجات المجتمع ومن البرامج التعليمية التي تقدمها الجامعة من حيث الكم والكيف. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لإعادة هيكلة البرامج الأكاديمية التي تقدمها الجامعة وفق احتياجات المجتمع. قلة أعداد هيئة التدريس لتنفيذ البرامج التعليمية في عدد من الكليات مثل كلية الحاسبات والمعلومات بقنا. لا توجد دراسة مسحية دقيقة لتحديد الموارد المالية اللازمة لتنفيذ تحقيق البرامج التعليمية بكليات الجامعة لمخرجات التعلم المستهدفة منها. معظم لوائح الكليات غير محدثة (خاصة الكليات المنشأة حديثاً) وتعتمد في الأساس على اللوائح في الجامعات والكليات المناظرة. قلة الموارد المالية المخصصة لشراء الأدوات والخامات والتجهيزات اللازمة لتطوير وتنويع البرامج التعليمية بالجامعة وفق متطلبات تلبية احتياجات المجتمع. وجود جامعات مناظرة محليا مقارنة بجامعة جنوب الوادي بها لوائح محدثة ومعتمدة تتوافق مع لوائح البرامج التعليمية ببعض الدول المتقدمة. وجود لوائح مطورة للبرامج بنظام الساعات المعتمدة في عدد من الكليات تتضمن مقررات عن ريادة الأعمال والتفكير النقدي واللغة الإنجليزية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتمكين الطلاب من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين. وجود دورات تدريبية بمركز التطوير الوظيفي لتمكين الطلاب من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين. تركيز أبعاد/ محاور/ أهداف/ برامج إستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ م على تمكين المتعلم من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين. وجود قصور في تضمين المقررات الدراسية المتخصصة بكليات الجامعة متطلبات القرن الحادي والعشرين مثل تمكين الطلاب من مهارات استخدام البرامج التكنولوجية المتقدمة في مجال التخصص والذكاء الاصطناعي-الإعلام بثقافات الشعوب الأخرى-التفكير النقدي-الحلول غير التقليدية للمشكلات-المهارات العملية. 	<ul style="list-style-type: none"> تفعيل استخدام منصات معتمدة ومؤمنة في التعلم الإلكتروني / الهجين مثل: منصة سنكي Thinqi مع التعلم وجها لوجه في الارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم والابتكار. تطوير البرامج الأكاديمية والارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الابتكار والتنوع في ذلك. تطوير آليات الجامعة لضمان تفعيل العلاقة الدينامية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. استحداث قائمة بالجدارات الجديدة التي يتطلب أن تحققها البرامج المختلفة بالجامعة. تطوير سياسة وآليات الجامعة لاستحداث برامج جديدة ولتطوير أو إلغاء البرامج القائمة. تبسيط ضوابط وإجراءات مراجعة اللوائح وتعديلها في كليات ومعاهد بجامعة جنوب الوادي وتدعم مرونة اللوائح والبرامج في المرحلة الجامعية. وضع آليات معتمدة وفاعلة لمتابعة التزام كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي بتوصيف البرامج في المرحلة الجامعية ومراجعتها دورياً. تعزيز تنوع موارد التعلم وملئمتها لمتطلبات البرامج وأعداد الدارسين. وضع إستراتيجية مميزة للتدريس والتعلم بجامعة جنوب الوادي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب في المرحلة الجامعية. تطوير ضوابط وأدوات ضمان عدالة وموضوعية تقييم الطلاب بجامعة جنوب الوادي. تطوير قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان بجامعة جنوب الوادي من حيث توثيقها وإعلانها وإيجاد آليات لمراقبة تطبيقها بالكليات. 	<ul style="list-style-type: none"> آلية سد الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • عدم تضمين مهارات التحدث والاستماع في معظم مقررات اللغة الانجليزية بالبرامج غير المتخصصة بكليات الجامعة • وجود قصور في تفعيل تعليم مهارات التحدث والاستماع في برامج اللغات العربية والانجليزية والفرنسية والألمانية والتركية والفارسية والعبرية. • وجود قصور في تنمية الجانب العملي في تعليم مقررات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وريادة الأعمال بمعظم لوائح البرامج الدراسية بكليات الجامعة. • وجود قصور في تفعيل المهارات العملية والتدريب الميداني وفق متطلبات سوق العمل في عدد كبير جدا من لوائح البرامج الدراسية بكليات الجامعة. • استخدام الأنظمة الإلكترونية المجانية في التعليم غير أمنة وعرضة للاختراق والقرصنة. • تستخدم الجامعة أنماطا للتعليم ملائمة لنوعية البرامج المقدمة. • لا توجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بأنماط التعليم الملائمة لكل برنامج من البرامج التي تقدمها الجامعة. • التزام الجامعة بقبول أعداد كبيرة من الطلاب بناء على نتائج مكتب التنسيق للقبول بالجامعات. • منافسة الجامعات الأخرى لتقيم أنماط تعليمية متنوعة متميزة وتناسب البرامج الأكاديمية. • يوجد بالجامعة مركز للتعليم الإلكتروني ومركز تطوير نظم تقييم الطلاب والامتحانات. • وجود منصة سنكي Thinqi تابعة للمجلس الأعلى للجامعات للتعليم الإلكتروني والتي يمكن الاستفادة منها في تطوير البرامج الأكاديمية والارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم والابتكار. • لا توجد تقارير دورية لمتابعة تحقيق جميع البرامج الأكاديمية لمخرجات تعلمها. • وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تطوير البرامج الأكاديمية والارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الابتكار. • توجد اهتمام بالجامعة للتوسع في إنشاء البرامج الأكاديمية المميزة في كليات الجامعة. • لا توجد دراسات مسحية لتحديد احتياجات سوق العمل من البرامج المطلوبة لدى المؤسسات والهيئات وأصحاب الأعمال. 	<ul style="list-style-type: none"> • تفعيل الاستفادة من نتائج تقييم الطلاب بجامعة جنوب الوادي في صنع القرار . • تفعيل دور مجلس التعليم والطلاب في تعزيز نوعية التعليم وتطويره في المرحلة الجامعية الأولى. • تطوير مؤشرات وأدوات قياس الفاعلية التعليمية بجميع برامج جامعة جنوب الوادي • تطوير سياسات ونظم قبول الطلاب بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي لتتميز بالشفافية والعدالة. • تطوير وضوح وعدالة وشفافية وتفعيل قواعد القبول والتحويل ومعادلة المقررات ومراجعتها دورياً. • تطوير نظام متكامل وفعال لدعم الطلاب المتميزين والمتعثرين أكاديمياً. • وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بأنماط التعليم الملائمة لكل برنامج من البرامج التي تقدمها الجامعة. • التوسع في فتح برامج جديدة مميزة بالجامعة يقبل عليها سوق العمل وتُتيح قبول أعداد كبيرة من الطلاب بناء على نتائج مكتب التنسيق للقبول بالجامعات. • وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لإعداد تقارير دورية لمتابعة تحقيق جميع البرامج الأكاديمية لمخرجات تعلمها.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • عدم الاستفادة من التغذية الراجعة فيما يخص ملائمة البرامج التعليمية لسوق العمل والدليل على ذلك زيادة أعداد المتعطلين عن العمل من خريجي الجامعة. • عدم ملائمة بعض اللوائح الاسترشادية للبرامج الأكاديمية المقدمة من المجلس الأعلى للجامعات لمتطلبات سوق العمل. • يوجد توجه لدى جامعة جنوب الوادي لتحديث اللوائح لملائمة متطلبات سوق العمل. • يوجد محاضر معتمدة لقرارات مجلس التعليم والطلاب. • لا توجد آلية معتمدة ودورية لمجلس التعليم والطلاب لتعزيز نوعية التعليم وتطويره. • توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى تفعيل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل دور الجامعة في تحقيق العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. • وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تفعيل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. • للجامعة سياسة وآليات لاستحداث برامج أكاديمية جديدة وتطوير البرامج القائمة. • يوجد بالجامعة برامج أكاديمية مستحدثة / مميزة جديدة في بعض الكليات. • توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى تكامل البرامج الأكاديمية مع احتياجات التنمية المحلية والدولية من خلال البرامج البينية. • توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى انشاء تحالفات إقليمية مع المؤسسات التعليمية لتحقيق التكامل. • توجه أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ نحو الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية، التحفيز على الابتكار ونشر ثقافته • لم يحدث أن قامت الجامعة بإلغاء برامج قائمة لا تتناسب مع سوق العمل. • وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في استحداث برامج جديدة وتطوير البرامج القائمة. • تبني الجامعة لأدلة السياسات والإجراءات في كافة قطاعاتها. 	آلية سد الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • عد وجود قائمة بالجدارات الجديدة التي لا تحققها البرامج المختلفة بالجامعة. • عدم وجود ضوابط وإجراءات محددة من الجامعة لمراجعة اللوائح وتعديلها. • عدم وجود قائمة بالجدارات الجديدة التي لا تحققها البرامج المختلفة بالجامعة. • توافر أدلة استرشادية يمكن الرجوع إليها في وضع اللوائح وتعديلها الصادرة عن لجنة القطاع. • دعم المجلس الأعلى للجامعات لمشروعات التطوير. • توجد توصيفات وتقارير لكثير من برامج الجامعة معتمدة إنشاء وأتمتة مستودعات توصيف البرامج والمقررات الدراسية ونماذج المراجعة الداخلية والخارجية. • لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد دور فاعل في متابعة تقديم الدعم الفني لمؤسسات الجامعة في توصيف البرامج ومراجعتها • يوجد بالجامعة لنظام الجودة الداخلية. • لا تتوافر المراجعة الدورية لتوصيف البرامج التعليمية. • وجود قصور في آليات المتابعة الدورية لتوصيف معظم البرامج في كليات الجامعة. • وجود نماذج استبانات بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة يمكن استخدامها لقياس رضا المعنيين عن موارد التعلم التي تخدم البرامج التعليمية المختلفة بالجامعة. • عدم وجود خطة مستقلة ومعتمدة لكل كلية من كليات الجامعة لتطوير الموارد المالية والمادية اللازمة لتطوير موارد التعلم وفق متطلبات البرامج وأعداد الدارسين بها. • قلة تفعيل قياس رضا المعنيين عن موارد التعلم التي تخدم البرامج التعليمية المختلفة بكل كليات الجامعة. • بعض كليات الجامعة لديها إستراتيجية للتدريس والتعلم تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب. • وجود شراكات بين كليات الجامعة وبعض المصانع ومؤسسات المجتمع. • للجامعة إستراتيجية للتدريس والتعلم تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب من خلال وجود برامج للتدريب الميداني بعدد كبير من كليات الجامعة. • كثرة وتنوع الجهات الخارجية الداعمة لمهارات التوظيف وريادة الأعمال. 	آلية سد الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • التوجهات الحديثة في التعليم التي تدعم التعلم الذاتي ومهارات التوظيف وريادة الأعمال وغيرها. • كثير من كليات الجامعة لا تطبق إستراتيجية للتدريس والتعلم التي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف. • ندرة البرامج التدريبية المقدمة إلى أعضاء هيئة التدريس على طرق واستراتيجيات التدريس التي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لمتابعة وتقييم طرق واستراتيجيات التدريس المتبعة في الكليات والتي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف. • التغير المتسارع في احتياجات ومتطلبات سوق العمل من الخريجين. • وجود مبادرات في بعض الكليات خاصة بتكريم الطلاب المتميزين أكاديميًا، ودعم الطلاب المتعثرين. • وجود ميزانية مخصصة لدعم الطلاب بالجامعة. • عدم وجود آلية معلنة ومفعلة ومعلنة في عدد من الكليات للتعرف على الطلاب المتميزين والمتعثرين أكاديميًا، ودعمهم. • توجد آلية موحدة لقبول الطلاب بالجامعة من خلال مكتب التنسيق بالمجلس الأعلى للجامعات ووجود ممارسات بالجامعة لتطوير سياسات ونظم القبول بالمؤسسات التعليمية. • لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لتطوير سياسات ونظم القبول بالمؤسسات التعليمية وخاصة في التعامل مع زيادة اعداد الطلاب بالتخصصات الإنسانية. • توجد بالجامعة سياسات قبول الطلاب للمرحلة الدراسية الأولى والثانية تتميز بالشفافية والعدالة وفق قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية. • دعوة المجلس الأعلى للجامعات إلى تطوير اللوائح وتحويلها إلى ساعات معتمدة. • لا تعتمد سياسات القبول رغبة الطالب إلا في حالات نادرة • قواعد القبول والتحويل بالجامعة ومعادلة المقررات واضحة ويتم تطبيقها بشفافية وتحقق العدالة بنسبة كبيرة، ويتم مراجعتها حسب الحاجة. • لا توجد بالجامعة آلية معتمدة لاستكشاف ميول الطلاب نحو الدراسة. • حصول بعض كليات الجامعة على مشروعات دعم وتطوير الفاعلية التعليمية لبرامجها. 	آلية سد الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • للجامعة مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لبرامجها من خلال زيادة الاقبال على البرامج التعليمية المتميزة. • وجود نماذج استبانات بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة يمكن استخدامها لقياس الفاعلية التعليمية للبرامج بالجامعة. • يوجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة آلية معتمدة يمكن استخدامها للتغذية الراجعة لعملية تقويم البرامج التعليمية. • ضعف المتابعة الدورية من قبل الجامعة لاستيفاء مؤشرات الفاعلية التعليمية لبرامجها. • قلة اعتماد وتفعيل آلية التغذية الراجعة بالجامعة لعملية تقويم البرامج التعليمية بجميع كليات الجامعة. • ضعف آليات ضمان التزام كليات الجامعة باستيفاء مؤشرات وأدوات قياس الفاعلية التعليمية لبرامجها. • القصور في الإعلان عن نتائج قياس الفاعلية التعليمية. • تتيح وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مشروعات لدعم وتطوير الفاعلية التعليمية بالجامعات. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لإعلان قواعد القبول والتحويل ومعادلة المقررات. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للمراجعة الدورية لقواعد القبول والتحويل ومعادلة المقررات. • انتشار الجامعات الأهلية التي تسمح بتلبية رغبات الطلاب بتكلفة أقل من الجامعات الخاصة. 	<p>آلية سد الفجوة</p>
تطوير تقييم الطلاب بجامعة جنوب الوادي	<ul style="list-style-type: none"> • توجد لوائح وقرارات معتمدة لضوابط تقييم الطلاب بكليات الجامعة، ووجود مركز تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات. • توجد بالجامعة ضوابط وأدوات لضمان عدالة وموضوعية تقييم الطلاب من خلال نماذج استبانات الجودة لقياس رضا الطلاب عن عملية التقويم. • توجد لوائح وقرارات معتمدة بتشكيل لجنة مكونة من ثلاثة إلى خمسة أعضاء هيئة تدريس لضمان عدالة وموضوعية تقييم الطلاب بكليات الجامعة. • وجود مركز تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات بالجامعة ووجود نظام تصحيح إلكتروني للاختبارات MCQ يضمن عدالة وموضوعية تقييم الطلاب. • عدم وجود بنوك أسئلة مقننة بالجامعة وكلياتها للمقررات الدراسية. 	<ul style="list-style-type: none"> • إعداد امتحانات تحريرية وعملية وشفوية مقننة للمقررات الدراسية مبنية على مخرجات التعلم. • تصميم بنوك أسئلة مقننة (موضوعية/ مقالية) بالجامعة وكلياتها للمقررات الدراسية مبنية على مخرجات تعلم. • اعتماد آلية مفعلة بالجامعة للضوابط والأدوات تضمن عدالة وموضوعية تقييم الطلاب في الامتحانات العملية والشفوية والتحريرية الموضوعية والمقالية. • تفعيل قياس رضا الطلاب عن عملية التقويم بجميع كليات الجامعة. • تطوير قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان بجامعة جنوب الوادي

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • قلة تفعيل قياس رضا الطلاب عن عملية التقويم بجميع كليات الجامعة. • عدم وجود آلية معتمدة ومعتمدة ومفعلة بالجامعة للضوابط والأدوات التي تضمن عدالة وموضوعية تقييم الطلاب في الاختبارات العملية والشفهية والتحريرية المقالية. • إنشاء الجامعة لمباني الامتحانات الإلكترونية. توافر نظم محددة ومعلنة وعادلة لتقييم أداء الطلاب. • توجد آليات موثقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان ببعض الكليات. • يوجد تقرير متابعة سنوية عن نتائج الطلاب في الامتحانات. • استحداث دليل الجامعة لسياسات وإجراءات شئون التعليم والطلاب. • لا توجد آليات لمراقبة تطبيق تظلمات الطلاب بالكليات. • قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب في الجامعة من نتائج الامتحان غير معلنة. • يتم في بعض الكليات قياس رضا الطلاب عن الامتحانات والاستفادة منها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية لزيادة رضا الطلاب عن نتائج التقويم مثل كلية الطب والتربية النوعية والزراعة. • معظم كليات الجامعة لا يتم فيها قياس رضا الطلاب عن الامتحانات أو الاستفادة منها في اتخاذ قرارات بالإجراءات التصحيحية لزيادة رضا الطلاب عن نتائج التقويم. 	<p>من حيث توثيقها وإعلانها وإيجاد آليات لمراقبة تطبيقها بالكليات.</p> <ul style="list-style-type: none"> • تفعيل الاستفادة من نتائج تقويم الطلاب بجامعة جنوب الوادي في صنع القرار.
<p>تتمية الإبداع والابتكار وريادة الأعمال في جميع البرامج التعليمية بجامعة جنوب الوادي</p>	<ul style="list-style-type: none"> • وجود ممارسات محدودة بالجامعة لتنمية الوعي بأهمية الابتكار وريادة الأعمال من خلال تضمين لوائح بعض البرامج بالجامعة مقرر دراسي لريادة الأعمال، وتنظيم عدد من الندوات وورش العمل والمحاضرات لدعم وتنمية الوعي بأهمية الابتكار وريادة الأعمال. • يوجد بالجامعة مركز دعم وتطوير ونقل التكنولوجيا (TICO). • توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي نحو دعم البحث العلمي نحو الابتكار والبحث عن مسار اكتشاف المبدع. • توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي نحو تأسيس حاضنات أعمال ومراكز ابتكار. • توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي نحو دعم ريادة الأعمال ودمجها في برامج التدريس. • وجود مركز للابتكار وريادة الأعمال بالجامعة يقدم أنشطة لتعزيز الريادة والإبداع لدى الطلاب. 	<ul style="list-style-type: none"> • إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتنمية الإبداع والابتكار وريادة الأعمال في جميع البرامج التعليمية بجامعة جنوب الوادي. • إنشاء حاضنة لريادة الأعمال بجامعة جنوب الوادي. • استحداث قاعدة بيانات تحدث سنوياً لممارسات تعزيز الريادة والإبداع لدى الطلاب والخريجين بالجامعة (ورش العمل التكنولوجية/ مسابقات/ والزيارات الميدانية للمناطق الصناعية/ والندوات عبر الانترنت/ والمحاضرات من أساتذة زائرين). • اتخاذ قرارات لزيادة عدد رواد الأعمال الداخليين بالجامعة. • اعتماد سياسات لمعالجة أوجه القصور في تدريب الأعضاء القائمين على المراكز

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تعزيز الريادة والإبداع لدى الطلاب والخريجين بها. لا يوجد معدل سنوي لممارسات تعزيز الريادة والإبداع لدى الطلاب والخريجين بالجامعة (ورش العمل التكنولوجية/ مسابقات/ والزيارات الميدانية للمناطق الصناعية/ والندوات عبر الانترنت/ والمحاضرات من أساتذة زائرين). يوجد بجامعة جنوب الوادي مركز اكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين والنوابغ والمبدعين تم إنشائه بقرار من المجلس الأعلى للجامعات عام ٢٠٢٢ ويقوم بالتنسيق والتعاون مع كافة الكليات والمعاهد التي تنتمي للجامعة لرعاية الطلاب الموهوبين والنوابغ. وجود عدد ٤٠ عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من ذوي الخبرات في مجال الابتكارات المختلفة وريادة الأعمال. يوجد عدد كبير من اصحاب المشاريع من الطلاب ومنسوبي الجامعة، ويوجد عدد من المشاريع مرتبطة مع هيئات دولية مثل مشروع هيدرونيك مع منظمة الفاو - مشروع تدوير مخلفات للكمبوست مع الفاو - مشروع طاقة شمسية مع حاضنة رواق - مشروع زولا مع الفاو. يوجد بالجامعة عدد ٣ مكاتب رعاية ابتكار وموهوبين، وكمشاريع توجد حاضنة لريادة الأعمال والابتكار. وجود وحدات لاكتشاف المواهب في كليات الجامعة بما يخدم الابتكار والإبداع في الجامعة مثل: وحدة المواهب التكنولوجية بكلية الهندسة - وحدة المواهب الفنية بكلية التربية النوعية - وحدة المواهب العلمية بكلية العلوم - وحدة المواهب الأدبية بكلية الآداب - وحدة المواهب الرياضية بكلية التربية الرياضية. يوجد بالجامعة عددًا من الطلاب والباحثين المبدعين والنوابغ في مجال الابتكارات المختلفة وريادة الأعمال. يوجد بالجامعة مشروعات التخرج في العديد من الكليات مما يؤثر على الطلاب بالإيجاب في تشجيعهم للمشاركة في المنافسات الابتكارية، ووجود معرض سنوي للابتكارات والإبداعات على مستوى الجامعة. وجود بوابة إلكترونية بالجامعة تتيح للطلاب والباحثين الحصول على كافة المعلومات الخاصة بالابتكارات والإبداعات وحضور التدريبات المقدمة من الصندوق والمسابقات أونلاين. 	<p>والحاضنات بالجامعة على كيفية تصرف شئونها.</p> <ul style="list-style-type: none"> اتخاذ قرارات لزيادة عدد المشاريع الابتكارية وحاضنات الأعمال الجديدة بالجامعة، مع التطوير المستمر للمشاريع ومراكز الابتكار الموجودة. اعتماد خطة معلنة ومفعلة بالجامعة لأنشطة الابتكارات والإبداعات مرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط. تجهيز مكان بالجامعة بالإمكانات اللازمة لاستقبال الطلاب والباحثين وعرض ابتكاراتهم وإبداعاتهم. استحداث قاعدة بيانات بالطلاب والباحثين المهمين بالابتكارات والإبداعات داخل الجامعة لتسهيل عملية التواصل. اعتماد آلية معلنة لتفعيل الاتصال بين الابتكارات والإبداعات في الجامعة والمؤسسات والهيئات المحيطة للاستفادة القصوى منها مما يكون له دور في تطوير البيئة والمجتمع. تفعيل أنشطة طلابية وفترات ريادية تتخلل الجدول الدراسي بجميع الكليات، وتحفيز الطلاب والباحثين للمشاركة في الأعمال التي تهدف الى تعزيز الابتكار والإبداع. التأكيد على ثبات أصحاب المشاريع على أفكار معينة ابتكارية. تحديث نصوص بعض اللوائح والقوانين الخاصة بإنشاء المشاريع الابتكارية الجديدة بالجامعة. اتخاذ قرارات بشأن تحديث القواعد الإدارية ومواد القوانين واللوائح التي تعيق إنشاء الحاضنات التكنولوجية. اعتماد خطة للتعامل مع الأزمات الاقتصادية العالمية وتأثيراتها على دعم المشروعات الابتكارية في الإقليم. اعتماد آليات وبرامج لتوعية المجتمع بتقبل الشركات والابتكارات الناشئة، وتوفير التمويل للمشروعات البحثية والابتكارية

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> وجود بيئة داعمة لرواد الأعمال على المستوى الإداري والحكومي من الوزارات المعنية والهيئات الحكومية. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الريادية والابتكارية للطلاب والباحثين من خلال صندوق رعاية المبتكرين والنوابغ. تضمنين الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي عدد ٧ مبادئ رئيسية من بينها الريادة والإبداع. وجود بيئات داعمة مثل هيئة تنمية المشروعات الصغيرة وهيئة تنمية الصعيد، وجمعيات رجال الأعمال، ووجود مناطق صناعية ومنطقة حرة بالمحافظة، وحاضنات لجمعيات أهلية وجامعة الأزهر. وجود مركز إبداع مصر الرقمية كريتيفا التابع لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا داخل الجامعة ويقدم عدد من الدورات المجانية للطلاب والباحثين في مجال الابتكارات والإبداعات. وجود صندوق رعاية المبتكرين والنوابغ بوزارة التعليم العالي، والذي يدعم المشاريع الابتكارية من الطلاب والباحثين بالجوانب الفنية والتمويلية من خلال العديد من البرامج والمسابقات التي يتم اعلانها من خلال الصندوق. قلة عدد رواد الأعمال الداخليين بالجامعة لأن الأعمال الجامعية تهتم بالجانب الأكاديمي أكثر من الجانب الابتكاري والتسويقي. وجود قصور في تدريب الأعضاء القائمين على المراكز والحاضنات بالجامعة على كيفية تصرف شئونها. قلة عدد المشاريع الابتكارية وحاضنات الأعمال الجديدة بالجامعة، ووجود قصور في التطوير المستمر للمشاريع ومراكز الابتكار الموجودة. عدم وجود خطة معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لأنشطة الابتكارات والإبداعات مرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط. عدم وجود مكان بالجامعة مجهز بالإمكانيات اللازمة لاستقبال الطلاب والباحثين وعرض ابتكاراتهم وإبداعاتهم. عدم وجود قاعدة بيانات بالطلاب والباحثين المهتمين بالابتكارات والإبداعات داخل الجامعة لتسهيل عملية التواصل. عدم آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل الاتصال بين الابتكارات والإبداعات في الجامعة والمؤسسات والهيئات المحيطة 	<p>والإبداعية من المؤسسات والهيئات المجتمعية المحيطة بالإقليم.</p> <ul style="list-style-type: none"> اعتماد خطة للتعامل مع التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل والاتجاه إلى الأعمال الحرة. اعتماد آلية معلنة لتضمنين مبادرات ريادة الأعمال والمشروعات الابتكارية في تدريس المقررات ونظم تقويم الطلاب والامتحانات بالجامعة. زيادة عدد الممارسات السنوية لتوليد الطاقة الريادية بالجامعة مثل: بناء القدرات - المسابقات - تطوير الأعمال. إبلاغ الجهات المسؤولة عن تغيير واستحداث بعض القوانين واللوائح المنظمة للترقية أو للشهادات مع ما تم إقراره من دورات تدريبية ابتكارية حتى لا يؤثر سلباً على عدد ممارسات الإثارة الريادية للطلاب والخريجين والباحثين والأساتذة والموظفين بالجامعة. استحداث آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<p>للاستفادة القصوى منها مما يكون له دور في تطوير البيئة والمجتمع.</p> <ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود أنشطة طلابية واستحداث مقررات وفترات رياضية تخلل الجدول الدراسي بجميع الكليات، وعزوف بعض الطلاب والباحثين عن المشاركات في الأعمال التي تهدف الى تعزيز الابتكار والإبداع. • قوانين المشاركة والأسهم لمنتسبي الجامعة أقر متأخرا وهناك بعض التخوفات من المشاركة والأسهم. • عدم ثبات اصحاب المشاريع على أفكار معينة ابتكارية وتغيرها باستمرار، مما يؤثر سلبًا على تأسيس حاضنات الأعمال ومراكز الابتكار. • وجود نصوص غير محدثة في بعض اللوائح والقوانين إلى جانب البيروقراطية تعيق إنشاء المشاريع الابتكارية الجديدة بالجامعة. • وجود قواعد إدارية ومواد في بعض القوانين واللوائح تعيق إنشاء الحاضنات التكنولوجية. • وجود الأزمات الاقتصادية العالمية وتأثيراتها على دعم المشروعات الابتكارية في الإقليم يؤثر سلبا على عدد الممارسات الجامعية لاستهلاك الطاقة الريادية في تأسيس الحاضنات التكنولوجية وتأسيس حاضنات الشركات الناشئة وتسويق التكنولوجيا والابتكار. • ضعف تقبل المجتمع بالشركات والابتكارات الناشئة، وعدم توفير التمويل للمشروعات البحثية والابتكارية والإبداعية من المؤسسات والهيئات المجتمعية المحيطة بالإقليم. • التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل والاتجاه الى الأعمال الحرة. • تدعم الجامعة ريادة الأعمال ودمجها في برامج التدريس. من خلال: مركز تسويق التكنولوجيا -مركز الابتكار المجتمعي-نادى ريادة الأعمال - مركز اكتشاف الطلاب المبتكرين والموهوبين - مركز الإبداع التكنولوجي - حاضنة مسار - مركز التأهيل الوظيفي. • حصول الجامعة على عدد من المراكز المتقدمة في مجال الابتكارات والإبداعات. • يوجد بالجامعة عدد ٥ مراكز راعية للابتكار، وعدد من المدربين والاستشاريين. • توجد هيئات دولية، مثل: الفاو، واليونيدو، والهيئة الألمانية، ومرفق البيئة العالمي، وهيئة سلامة الغذاء تهتم بالابتكار 	آلية سد الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<p>وريادة الأعمال لدى طلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.</p> <ul style="list-style-type: none"> • تنفيذ دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الابتكار وبرادة الأعمال من خلال هيئات دولية ومحلية ومشروع الريادة الهولندي وشركة انروت للابتكار وريادة الأعمال. • وجود تعاون بين مراكز الإبداع بالمحافظة وبين الجامعة. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لدعم ريادة الأعمال ودمجها في برامج التدريس بكليات الجامعة. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتضمين مبادرات ريادة الأعمال والمشروعات الابتكارية في نظم تقييم الطلاب والامتحانات في المقررات الدراسية بالجامعة. • قلة عدد الممارسات السنوية لتوليد الطاقة الريادية بالجامعة مثل: بناء القدرات - المسابقات - تطوير الأعمال. • تغيير واستحداث بعض القوانين واللوائح المنظمة للتربية أو للشهادات قد يتعارض مع ما تم اقراره من دورات تدريبية ابتكارية مما يؤثر سلبا على عدد ممارسات الإثارة الريادية للطلاب والخريجين والباحثين والأساتذة والموظفين بالجامعة. • يوجد في الجامعة دورات تدريبية وورش عمل ومبادرات لتحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، من خلال التدريبات والمبادرات مثل مبادرة اصرف على نفسك، ومنتجات كلية الهندسة والآثار والتربية النوعية وتدريب على ريادة الأعمال والخزف. • وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال. 	آلية سد الفجوة
<p>تطوير تنمية وصيانة البنية الأساسية والمرافق بجامعة جنوب الوادي وفق آليات محددة للتطبيق والمتابعة بالتسهيلات</p>	<ul style="list-style-type: none"> • توجد ممارسات بالجامعة لصيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق بالجامعة. • عدم وجود خطة معتمدة ومعتمدة مبنية على الاحتياجات الفعلية لصيانة البنية التحتية والقاعات والمدرجات والتجهيزات والسمعية البصرية. • وجود قصور في تحديد معدل التطور السنوي في صيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق بالجامعة. • تنظيم مباني الجامعة والوحدات التابعة لها يتيح فرص وجود بيئة عمل محفزة. 	<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد خطة مبنية على الاحتياجات الفعلية لتطوير صيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق بجامعة جنوب الوادي. • تفعيل ممارسات لمواجهة القصور في تحديد معدل التطور السنوي في صيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق بالجامعة. • إعداد آلية معتمدة ومعلنة للتوسع في منشآت الجامعة التعليمية والترفيهية لتلبية كافة متطلباتها المستقبلية ومتابعة تنفيذها.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> الإنشائية اللازمة لذوي الاحتياجات الخاصة. 	<ul style="list-style-type: none"> تم استحداث وإنشاء كثير من المباني بالجامعة الملائمة لطبيعة دورها ونشاطها. توجد مساحات أراضي كبيرة بالجامعة غير مستغلة ووجود بعض المباني التي تحتاج إلى التنظيم والاستغلال الجيد لها. قلة عدد المباني بالجامعة التي تغطي الخدمات والأنشطة الترفيهية، وبعض المباني غير ملائمة لأنشطتها التعليمية والبحثية والخدمية. كثير من المباني بالجامعة تفتقر إلى الاشتراطات البيئية، وعدم تخصيص مساحات مناسبة للأنشطة اللاصفية في بعض الكليات. عدم وجود آلية معتمدة ومفعلة للتخطيط المركزي لإدارة مصادر التعلم بالجامعة مثل: المعامل وقاعات التدريس والامتحانات. التكلفة العالمية لاستثمار المساحات الشاسعة بالجامعة. عدد قليل من مباني الجامعة مزود بالتسهيلات الإنشائية اللازمة لذوي الاحتياجات الخاصة. وجود مركز مجهز بأحدث الإمكانات لخدمات ذوي الإعاقة حسب كود الإتاحة بمصر لتقديم عدد من الخدمات التعليمية والتأهيلية والدمج في المجتمع الطلابي. اهتمام الدولة بتوفير سبل رعاية الطلاب من ذوي الإعاقة. معظم مباني الجامعة لا تتيح تجهيزات ذوي الاحتياجات الخاصة مثل توافر الفراغات اللازمة؛ التي تتيح للمعاق الحركة والرؤية بوضوح، وتخصص أماكن جلوس المعاق على أطراف الممرات والصفوف وعلى الأماكن المستوية وقرب الخدمات وأبواب الطوارئ وقد تحتاج في تجهيزها لظروف هندسية ومالية خاصة. 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد آلية معتمدة ومفعلة لتدبير كافة التجهيزات والأثاث والأجهزة للمباني المستحدثة بالجامعة. وضع آلية معتمدة ومفعلة للتخطيط المركزي لإدارة مصادر التعلم بالجامعة مثل: المعامل وقاعات التدريس والامتحانات. إتاحة تجهيزات مناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة مثل: توافر الفراغات اللازمة؛ التي تتيح للمعاق الحركة والرؤية بوضوح. تخصيص أماكن جلوس المعاق على أطراف الممرات والصفوف وعلى الأماكن المستوية وقرب الخدمات وأبواب الطوارئ.
<ul style="list-style-type: none"> تطوير المدن الجامعية من حيث السعة والتجهيزات لأعداد الطلاب المنتفعين. 	<ul style="list-style-type: none"> توفر المدن الجامعية إقامة آمنة وتوفير وجبات صحية مناسبة للطلاب تكفي احتياجاتهم الغذائية لعدد من طلاب الجامعة وبأسعار مدعمة جداً. توجد مساحات أراضي واسعة بحرم الجامعة يمكن الاستفادة منها في إنشاء مدن جامعية جديدة. تتيح المدن الجامعية استخدام الدفع الإلكتروني لمصروفات الإقامة تيسيراً على الطلاب. وجود المدن الجامعية في مكان قريب من كليات الجامعة. زيادة عدد الطلاب في غرف المدينة الجامعية، وحاجة بعض المباني منها للترميم والصيانة. 	<ul style="list-style-type: none"> تطوير سياسات ترميم وصيانة مباني المدن الجامعية الحالية. تطوير إجراءات معالجة أوجه القصور في بعض الخدمات بالمدن الجامعية مثل: ضعف الإضاءة بالغرفة، وضعف شبكة الإنترنت داخل المدينة وعدم وصولها لجميع الغرف، وبطء للأجهزة الموجودة بها، وقلة أدوات النظافة، والطرق المؤدية إليها غير ممهدة، وعدم وجود مواصلات لمدينة الأولاد بالجامعة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> وجود قصور في بعض الخدمات بالمدن الجامعية مثل ضعف الإضاءة بالغرفة، وضعف شبكة الانترنت داخل المدينة وعدم وصولها لجميع الغرف، وبطء للأجهزة الموجودة بها، وقلة أدوات النظافة، والطرق المؤدية إليها غير مهيأة، وعدم وجود مواصلات لمدينة الأولاد بالجامعة محدودة الأماكن المتاحة لالتحاق الطلاب بالمدن الجامعية مقارنة بإجمالي أعداد طلاب الجامعة. يوجد نقص في الأجهزة الحديثة بالمباني والمطاعم بالمدن الجامعية، وقلة العمالة الكافية بها. عدم تفعيل التحول الرقمي لميكنة أنظمة التصاريح والتغذية والحضور والغياب. عدم وجود أماكن مناسبة لاستقبال الزائرين للمدن من أولياء الأمور خارج الغرف والمباني. عدم وجود وعي لدى الطلاب بالمدن الجامعية بأهمية المحافظة على نظافة المدن الجامعية واتباع أنظمة الإقامة بها. هناك حاجة إلى استبدال المساحات المزروعة بأشجار غير مثمرة في محيط المدن الجامعية بأشجار مثمرة أو إنتاج الأخشاب. 	<ul style="list-style-type: none"> زيادة عدد الأماكن المتاحة لالتحاق الطلاب بالمدن الجامعية مقارنة بإجمالي أعداد طلاب الجامعة اعتماد إجراءات لسد النقص في الأجهزة الحديثة بالمباني والمطاعم بالمدن الجامعية، وقلة العمالة الكافية بها. اتخاذ قرارات بتفعيل التحول الرقمي لميكنة أنظمة التصاريح والتغذية والحضور والغياب. توفير أماكن مناسبة لاستقبال الزائرين للمدن من أولياء الأمور خارج الغرف والمباني عمل دورات تدريبية وورش عمل لرفع وعي الطلاب بالمدن الجامعية بأهمية المحافظة على نظافة المدن الجامعية واتباع أنظمة الإقامة بها. استبدال المساحات المزروعة بأشجار غير مثمرة في محيط المدن الجامعية بأشجار مثمرة أو إنتاج الأخشاب.
تطوير المكتبات المركزية وفق متطلبات الأنشطة والبرامج المقدمة بجامعة جنوب الوادي.	<ul style="list-style-type: none"> وجود مكتبة مركزية في بدروم كلية الحاسبات والمعلومات ملائمة جزئياً للأنشطة والبرامج المقدمة بالجامعة. تعقد الجامعة دورات تدريبية للعاملين بالمكتبات والخاصة بمتطلبات العمل الإداري الحديث. للجامعة ميزانية مناسبة جزئياً لشراء الكتب للمكتبة المركزية عدم وجود مبنى مستقل ومتكامل وتجهيزات كافية بالمكتبة المركزية بالجامعة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل دور المكتبة المركزية بالجامعة لتلائم الأنشطة والبرامج المقدمة بالمكتبات المركزية غير ملائمة للأنشطة والبرامج المقدمة بالجامعة من حيث عدم مناسبة الموقع الجغرافي، وقلة أعداد العاملين المتخصصين فيها، وعدم وجود شبكة نت، وعدم وجود أجهزة تكييف بالإدارة. عدم وجود قاعة في الجامعة تتيح لطلاب الجامعة خدمة الاطلاع على محتويات المكتبة الرقمية وبنك المعرفة. وجود عزوف من الطلاب والباحثين عن ارتياد المكتبة المركزية بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> إنشاء مبنى مستقل ملائم ومتكامل للمكتبة المركزية في مكان استراتيجي بالجامعة يتوافق مع الأنشطة والبرامج المقدمة بالجامعة، يجهز بأحدث الإمكانيات والأجهزة التقنية والإلكترونية. اعتماد آلية معلنة لتفعيل دور المكتبة المركزية بالجامعة لتلائم الأنشطة والبرامج المقدمة بالجامعة. استحداث قاعات في الجامعة تتيح لطلاب الجامعة خدمة الاطلاع على محتويات المكتبة الرقمية وبنك المعرفة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> • تطوير الأنشطة الصفية واللاصفية لبناء شخصية الطالب بجامعة جنوب الوادي. 	<ul style="list-style-type: none"> • توفر الجامعة أماكن كافية ومجهزة جزئياً لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة مثل ملاعب كرة القدم وكرة الطائرة والصالات الرياضية للألعاب المختلفة. • زيادة عدد السكان بالدولة سيؤثر في المستقبل في توفير أماكن كافية ومجهزة لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة. • لا يوجد دراسة الاهتمامات المتنوعة لطلاب الجامعة في ممارسة الأنشطة الطلابية. • لا توجد آلية معتمدة لتعزيز اهتمامات الطلاب على ممارسة الأنشطة الصفية واللاصفية. • قلة عدد الأنشطة طلابية الجديدة المبنية على الاهتمامات المتنوعة لطلاب الجامعة ودعمها وتفعيلها. • تنظم الجامعة العديد من الأنشطة الطلابية القيمة والمتنوعة على مستوى كليات الجامعة ومستوى الجامعات المصرية والعربية وتشجع مشاركة ذوي الإعاقة بها. • توجد بنية تحتية مناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية بالجامعة مثل نادي العلوم ومسرح الجامعة والقرية الأولمبية لممارسة الأنشطة الرياضية، كما تتوفر بإدارات رعاية الشباب بالكليات أدوات لممارسة الرياضة مثل الكرات وطاولات تنس وكرة السرعة وتتيح مشاركة ذوي الإعاقة فيها. • عقد وزارة التعليم العالي عدد من الأنشطة الطلابية على مستوى الجامعات المصرية مثل أسبوع شباب الجامعات، وتنظيم وزارة الشباب عدد من الأنشطة الطلابية مثل مسابقة إبداع. • عدم وجود آلية بالجامعة لعقد الأنشطة الطلابية يراعي تنظيم وقت الطلاب بين الدراسة وممارسة الأنشطة. • قلة الموارد المتاحة لدعم الأنشطة الطلابية بالجامعات يقلل من فرص جامعة جنوب الوادي في تنويع الأنشطة الطلابية وتشجيع مشاركة ذوي الإعاقة بها. 	<ul style="list-style-type: none"> • دراسة الاهتمامات المتنوعة لطلاب الجامعة في ممارسة الأنشطة الطلابية. • تعزيز اهتمامات الطلاب على ممارسة الأنشطة الصفية واللاصفية. • توافر أماكن كافية ومجهزة لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة. • تصميم أنشطة طلابية جديدة مبنية على الاهتمامات المتنوعة لطلاب الجامعة ودعمها وتفعيلها. • عقد ورش عمل لتنمية قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية في إطار أخلاقي وصحي. • وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لاستحداث السجل المهارى للطلاب بجامعة جنوب الوادي. • وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة توفير الموارد المالية اللازمة لدعم الأنشطة الطلابية الصفية واللاصفية بجامعة جنوب الوادي.
<ul style="list-style-type: none"> • تطوير آليات جذب الطلاب المتميزين لجامعة جنوب الوادي وتشجع التبادل الطلابي على المستوى الإقليمي / 	<ul style="list-style-type: none"> • تستقبل الجامعة طلابها وفق الترشيح من مكتب تنسيق القبول بوزارة التعليم العالي. • لا توجد للجامعة آليات فاعلة لجذب الطلاب المتميزين. • وجود مدارس STEM ومدرسة النيل الدولية في الحيز الجغرافي لجامعة جنوب الوادي. • وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في جذب الطلاب المتميزين. • وجود ممارسات في الجامعة لتشجع التبادل الطلابي من خلال الأنشطة الطلابية مثل IEEE على مستوى الجمهورية 	<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد آليات فاعلة لجذب الطلاب المتميزين للدراسة بجامعة جنوب الوادي. • تعظيم الاستفادة من الممارسات المتميزة من بعض الجامعات المناظرة في جذب الطلاب المتميزين. • زيادة عدد البرامج الخاصة بالتبادل الطلابي ودعم الإعلان عنها واتباع سياسات معتمدة لتشجيع الطلاب على الالتحاق بها.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
الدولي وتوفير آلياته	<ul style="list-style-type: none"> • وطلاب من أجل مصر، وتوجد مجموعة من الشراكات مع جامعات أجنبية. • الجامعة تشجع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آليات هـ من خلال عقد مجموعة من الشراكات مع الجامعات الأوروبية (الايراسيموس). • تساعد الجامعة الطلاب بها للمشاركة على المستوى الإقليمي مثل: مسابقة إبداع. • توفير أكاديمية البحث العلمي فرص تداول طلابي. • قلة البرامج الخاصة بالتبادل الطلابي وضعف الإعلان عنها وضعف تشجيع الطلاب على الالتحاق بها. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لتشجيع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آلياته. • تحتاج الجامعة الى تشجيع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آلياته. • طريقة الاعلان على المنح بالجامعة لا يساعد الطلاب في الوصول اليها. 	<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد آلية معلنة ومفعلة بالجامعة لتشجيع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آلياته. • تشجيع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آليات هـ بالجامعة • اتخاذ إجراءات جديدة للإعلان عن المنح بالجامعة تمكن الطلاب في الوصول اليها.
تطوير قواعد حقوق ومسئوليات الطلاب وممارسة السلوك القويم داخل وخارج الجامعة	<ul style="list-style-type: none"> • للجامعة قواعد موثقة ومعلنة فيما يخص حقوق الطلاب ومسؤولياتهم، والسلوك القويم داخل الحرم الجامعي. • وجود اهتمام من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة الشباب واتحاد الجامعات العربية لتنظيم أنشطة طلابية متنوعة مستوى الجامعات المصرية والعربية. • عدم إعلان قواعد حقوق ومسئوليات الطلاب. • وجود نصوص ولوائح تنص على تمثيل الطلاب في المجالس واللجان ذات الصلة مثل تمثيل الطلاب في مجلس الجودة ومجلس ومؤتمر القسم حال دراسة موضوع يهم الطلاب بشكل مباشر. • لا توجد آلية مفعلة لتمثيل الطلاب في المجالس واللجان ذات الصلة في الجامعة مما يؤدي إلى إهدار حق الطالب. • توجد لائحة معتمدة ومعلنة تتضمن آليات لضمان نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص فيها. • للجامعة آليات لضمان نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص فيها من خلال وجود لوائح تنظم وتضمن نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص فيها على مستوى الكليات وتدعم الجامعة اتحاد الطلاب وتحرص على تفعيل دوره. • يوجد بالجامعة نظام معتمد لتظلم المرشحين في انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص. 	<ul style="list-style-type: none"> • إصدار دليل قواعد حقوق ومسئوليات الطلاب والسلوك القويم بجامعة جنوب الوادي. • عقد ورش العمل بجميع كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي لتوعية الطلاب بحقوقهم ومسؤولياتهم والسلوك القويم. • اعتماد آلية مفعلة لتمثيل الطلاب في المجالس واللجان ذات الصلة في الجامعة. • اعتماد آليات وسياسات لتحفيز الطلاب عن المشاركة في الإدلاء بأصواتهم في انتخابات اتحادات الطلاب. • تحديث لائحة انتخابات اتحادات الطلاب بالجامعة وإعلانها. • اعتماد آلية لقياس رضا الأطراف في نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص فيها. • استحداث إجراء يقيس نسبة رضا أعضاء اتحاد الطلاب عن دعم الجامعة لاتحاد الطلاب ودورها في الحرص على تفعيل دوره.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> وجود عزوف من الطلاب عن المشاركة في الأداء بأصواتهم في انتخابات اتحادات الطلاب. لائحة انتخابات اتحادات الطلاب بالجامعة غير معلنة، وغير محدثة. لا توجد آلية لقياس رضا الاطراف في نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص فيها. لا يوجد إجراء يقيس نسبة رضا أعضاء اتحاد الطلاب عن دعم الجامعة لاتحاد الطلاب ودورها في الحرص على تفعيل دوره. 	آلية سد الفجوة
<p>توفير برامج للتنمية المهنية للخريجين وفقًا لتطورات سوق العمل.</p>	<ul style="list-style-type: none"> وجود دورات تدريبية مدفوعة بمركز التطوير الوظيفي. وجود بروتوكولات تعاون بين بعض الكليات مثل كلية الطب وكلية الصيدلة وبعض المؤسسات الخارجية مثل مستشفى الأورمان بالأقصر ونقابة الصيادلة للتنمية المهنية للخريجين وفقًا لتطورات سوق العمل. عدم وجود آلية لدعم الجامعة للكليات في توفير برامج للتنمية المهنية للخريجين وفقًا لتطورات سوق العمل. عدم وجود الأدوات اللازمة والبرامج الخاصة لتوفير برامج التنمية المهنية للخريجين وفقًا لتطورات سوق العمل. لا يوجد مؤشر لقياس القيمة المهنية لخريجي الجامعة. لا يوجد مقر لرابطة الخريجين بجامعة جنوب الوادي. لا يوجد دليل لائحة رابطة خريجي جامعة جنوب الوادي وجود وحدة إدارة للخريجين بالجامعة ووحدة بكل كلية للخريجين. وجود مشروع تفعيل روابط الخريجين بالجامعة. لا توجد آلية واضحة لمتابعة الخريجين بالجامعة والتواصل معهم. عدم بدء تفعيل قواعد بيانات روابط الخريجين بالجامعة. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في متابعة الخريجين. 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد آلية لدعم الجامعة للكليات في توفير برامج للتنمية المهنية للخريجين وفقًا لتطورات سوق العمل. اتخاذ إجراءات ملموسة واقعية لتوفير الأدوات اللازمة والبرامج الخاصة لتوفير برامج التنمية المهنية للخريجين وفقًا لتطورات سوق العمل. اعتماد مؤشرات لقياس القيمة المهنية لخريجي الجامعة. وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لإصدار دليل الممارسة المهنية لجامعة جنوب الوادي. وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لإنشاء رابطة لخريجي جامعة جنوب الوادي. وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة إنشاء مقر مجهز بأحدث الأجهزة والتقنيات لرابطة خريجي جامعة جنوب الوادي. وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة إصدار دليل لائحة رابطة خريجي جامعة جنوب الوادي تحت شعار "جنوب الوادي تتواصل وتكرم الخريجين المتميزين". وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة للتوسع في تفعيل الملتي التوظيفي لتعزيز الاتصال بين أصحاب العمل وخريجي الجامعة لتوفير فرص عمل. وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لاستحداث دليل وجائزة خريج جامعة جنوب الوادي المتميز.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> إعداد خطة للبحث العلمي والأنشطة العلمية بمشاركة المؤسسات التابعة ترتبط برؤية ورسالة الجامعة والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط وإعلامها بها وبدورها في تحقيقها. 	<ul style="list-style-type: none"> توجد توجهات بحثية للجامعة متسقة مع رسالة الجامعة والتوجهات القومية. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لاتساق البحث العلمي مع الخطة الإستراتيجية للجامعة والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط. قلة عدد الأبحاث التطبيقية التي تنتجها الجامعة وفق التوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط. نقص الوعي المجتمعي بدور وأهمية البحث العلمي. يتم في الجامعة إعلام الكليات والأقسام بالخطة البحثية (الخمسية) في تعيين المعيد. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لإعلام المؤسسات التابعة في الجامعة بمحاور الخطة البحثية لرسائل الماجستير والدكتوراه وبحوث أعضاء هيئة التدريس البحثية المنشورة في المجلات والمؤتمرات العلمية، ولمتابعة تحقيقها. 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد آلية معلنة ومفعلة لاتساق البحث العلمي والأنشطة العلمية في كليات ومعاهد الجامعة مع الخطة الإستراتيجية للجامعة والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط. إعداد خطة للبحث العلمي بالجامعة تتسق مع رؤية ورسالة الجامعة والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط. اتخاذ قرارات لزيادة عدد الأبحاث التطبيقية التي تنتجها الجامعة وفق التوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط. اعتماد سياسات وإجراءات لتنمية الوعي المجتمعي بدور البحث العلمي وأهميته. اعتماد آلية معلنة ومفعلة لإعلام المؤسسات التابعة في الجامعة بمحاور الخطة البحثية لرسائل الماجستير والدكتوراه وبحوث أعضاء هيئة التدريس المنشورة في المجلات والمؤتمرات العلمية، ولمتابعة تحقيقها.
<ul style="list-style-type: none"> إعداد خطة للبحث العلمي بكليات ومعاهد الجامعة تتسق مع الخطة للجامعة وآليات متابعة تنفيذها. 	<ul style="list-style-type: none"> للجامعة مجموعة من الأهداف البحثية تتوافق مع مواردها وإمكاناتها. زيادة معدل النشر الدولي بالجامعة خلال السنوات الأخيرة. ارتفاع معدلات تصنيف الجامعة بالتصنيفات الدولية. لدى الجامعة العديد من الوحدات المتخصصة في البحث العلمي. توفر الجامعة السلف والمشاريع البحثية. تدفع الجامعة قيمة تكاليف نشر الأبحاث للمجلات Q1 , Q2. تنوع الجهات المحلية والإقليمية والدولية الممولة للمشروعات البحثية. عدم وجود خطة بحثية معتمدة ومعلنة لكليات الجامعة منبثقة من الخطة الإستراتيجية للجامعة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية على مستوى الجامعة والكليات. عدم وجود مراكز للتميز البحثي بالجامعة. عدم صيانة الأجهزة العلمية بالمعامل في الجامعة. قلة المخصصات للمشروعات البحثية التي تمويلها الجامعة، وقلة مكافآت النشر العلمي بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد خطة بحثية ومعلنة لكليات ومعاهد الجامعة تتسق مع الخطة البحثية للجامعة اعتماد آلية معلنة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية على مستوى الجامعة والكليات والمعاهد التابعة لها. إنشاء مركز للتميز البحثي بالجامعة. اعتماد إجراءات لتوفير الموارد المالية والمادية للمشروعات البحثية التي تمويلها الجامعة، وقلة مكافآت النشر العلمي بالجامعة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> إعداد آليات فاعلة لنشر الوعي بحقوق الملكية الفكرية وأخلاقيات البحث العلمي وضمان الالتزام العمل بها. 	<ul style="list-style-type: none"> للجامعة لائحة أخلاقيات البحث العلمي وتوجد آليات مفعلة لضمان الالتزام بها في إجراء البحوث العلمية. اعتماد مجلس أعلى ومجالس منبثقة بكلية الجامعة لأخلاقيات البحث العلمي. تقدم الجامعة دورات عن أخلاقيات البحث العلمي بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات. عدم وجود خطة معتمدة ومعلنة لنشر أخلاقيات البحث العلمي على منسوبي الجامعة. وجود قصور في معرفة منسوبي الجامعة بالقوانين المنظمة للبحث العلمي وأخلاقياته. توجد بالجامعة أنشطة للتوعية بحقوق الملكية الفكرية وتطبيقها، وتوجد لوحات استرشادية ببعض الكليات عن حقوق الملكية الفكرية. وجود الدليل الاسترشادي الموحد لسياسات الملكية الفكرية بالجامعات الحكومية المصرية المعتمد بقرار المجلس الأعلى للجامعات بتاريخ ٢٠٢٣/٤/٣٠م. قصور في تقديم ندوات وورش عمل عن الملكية الفكرية وقصور تنفيذ آليات حقوق الملكية. 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد خطة معلنة لنشر أخلاقيات البحث العلمي على منسوبي الجامعة. اعتماد دورات تدريبية لتعريف منسوبي الجامعة بالقوانين المنظمة للبحث العلمي وأخلاقياته. إصدار لائحة بأخلاقيات البحث في الجامعة وفي الكليات والمعاهد التابعة وتفعيل تنفيذها اعتماد خطة تثقيفية لتقديم ندوات وورش عمل عن الملكية الفكرية وقصور تنفيذ آليات حقوق الملكية.
<ul style="list-style-type: none"> رفع ملائمة المعامل المركزية للجامعة من حيث التجهيزات والخدمات العملية لاحتياجات الباحثين وأعضاء هيئة التدريس. 	<ul style="list-style-type: none"> توجد معامل مركزية بالجامعة مجهزة، وبعضها معتمد من هيئات محلية ودولية. وفرة المعامل التعليمية والبحثية بالكليات العملية بالجامعة تلبية المعامل المركزية لبعض احتياجات المجتمع المحلي في إجراء بعض الفحوصات والتحليل المعملية. قصور تحديث الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكليات العلمية بالجامعة. قصور في اعداد الفنيين المهرة ذوي المهارات العالمية لتشغيل وصيانة الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكليات العلمية بالجامعة. إقبال المجتمع الخارجي على المعامل الخاصة. 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد خطة لاعتماد جميع المعامل المركزية بالجامعة من الهيئات المحلية والدولية. اعتماد خطة وسياسات لتحديث الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكليات العلمية بالجامعة. اعتماد خطة تدريبية للفنيين لتشغيل وصيانة الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكليات العلمية بالجامعة. اعتماد خطة لصيانة الأجهزة العلمية بالمعامل في الجامعة.
<ul style="list-style-type: none"> تطوير سياسات وآليات الجامعة لدعم البحث العلمي وتحفيزه وتمويله من مصادر خارجية وقياس فاعليته. 	<ul style="list-style-type: none"> تمنح الجامعة جوائز سنوية مادية ومعنوية للتميز في النشر العلمي. تقدم الجامعة سلفاً بحثية، تعتمد لكل كلية بناء على عدد البحوث المنشورة. زيادة في عدد المشاريع الممولة من الجامعة. وجود مشاريع ممولة من الاتحاد الأوروبي وأكاديمية البحث العلمي يمكن الاستفادة منها في دعم البحث العلمي بكلية الجامعة مثل بكلية العلوم وكلية الهندسة. 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد خطة لمواكبة ارتفاع تكلفه إجراء البحوث العلمية، وضعف ميزانية البحث العلمي بالجامعة. اعتماد سياسات وإجراءات لتفعيل الشراكات البحثية الخارجية بالنسبة إلى عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. اعتماد خطة لتعزيز موارد الجامعة من الصناديق لتمويل البحث العلمي، حتى تتواءم مع موارد الجامعات المناظرة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> ارتفاع تكلفه إجراء البحوث العلمية، وضعف ميزانية البحث العلمي بالجامعة. وجود قصور في الشراكات البحثية الخارجية بالنسبة الي عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. محدودية موارد الجامعة من الصناديق لتمويل البحث العلمي. موارد الجامعة من الصناديق لتمويل البحث العلمي اقل من موارد الجامعات المناظرة. توجد أبحاث تطبيقية تساعد في الكشف عن الموارد الطبيعية. نقص الموارد، وعدم وعي المجتمع الخارجي بأهمية البحث العلمي. 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد سياسات لتنمية وعي المجتمع الخارجي بأهمية البحث العلمي وتوفير مصادر لتمويله. إنشاء مركز تمويل البحوث من مصادر خارجية+
<ul style="list-style-type: none"> رفع معدل الإنتاج البحثي للجامعة بما يتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس، وتحديث قواعد بيانات البحوث العلمية وإتاحتها للمعنيين. 	<ul style="list-style-type: none"> يوجد تطور في عدد البحوث المنشورة لكل عضو هيئة التدريس. معدل الإنتاج البحثي للجامعة في نمو مستمر، ويتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس حيث زادت الأبحاث المنشورة من ٦٩٨ بحث في عام ٢٠٢١ الي ١١٩١ في عام ٢٠٢٢م. دعم البحث العلمي وتحفيز الباحثين من خلال إنشاء جوائز التميز ومشروعات بحثية وخاصة مشروعات الاتحاد الأوروبي أدى إلى تزايد نسبة تزايد نسبة الأبحاث لعضو هيئة التدريس من ٠,٤٥ عام ٢٠٢٠م بحث سنوي لكل عضو هيئة تدريس إلى ١,٠٥ عام ٢٠٢٢م بحث لكل عضو هيئة تدريس تقريباً. وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم أبحاث رصينة منشورة في مجلات لها معامل تأثير مرتفع. قلة عدد الأبحاث المنشورة بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس وبالنسبة للإمكانات المتاحة. قصور في المعلومات المتاحة عن عدد الأبحاث المحلية والدولية. الظروف المستجدة قللت من التمويل على المستوي الداخلي الخارجي. تنتج الجامعة سنوياً عددًا من البحوث العلمية في مختلف المجالات والتخصصات العلمية بها. وجود حاجة لإنشاء قاعدة بيانات للبحوث العلمية والمشاريع والأنشطة البحثية بالجامعة وتحديثها دوريًا وإتاحتها للمعنيين. 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد حزمة من الإجراءات لتحفيز أعضاء هيئة التدريس على النشر العلمي. اعتماد سياسات وإجراءات لتوفير المعلومات عن عدد الأبحاث المحلية والدولية. اعتماد خطة لمواكبة الظروف المستجدة التي قللت من التمويل على المستوي الداخلي الخارجي. استحداث قرارات بإنشاء قاعدة بيانات للبحوث العلمية والمشاريع والأنشطة البحثية بالجامعة وتحديثها دوريًا وإتاحتها للمعنيين.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> وجود قواعد بيانات محدثة دوريا للبحوث والمشاريع والأنشطة العلمية في بعض الجامعات المناظرة ومتاحة للمعنيين. 	آلية سد الفجوة
توفير مناخ علمي يدعم تنظيم المؤتمرات وإصدار الدوريات العلمية وزيادة الشراكات البحثية للجامعة مع مؤسسات عالمية ومع هيئات الصناعة.	<ul style="list-style-type: none"> تعقد الجامعة مؤتمرات دورية سنوياً، يشارك فيها أساتذة وأعضاء هيئة تدريس وباحثون من جامعات محلية ودولية، وتكون متاحة للجميع محلياً وعالمياً. تصدر معظم كليات جامعة جنوب الوادي دوريات علمية ضمن بنك المعرفة وتشجع الباحثين على الاستفادة منها بشكل كبير. نقص عدد الفعاليات العلمية مقارنة بالجامعات المناظرة. نقص عدد المؤتمرات العلمية التي تنظمها الجامعة بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس. سياسة التقشف في الفترة الأخيرة يحد من توفير الدعم المالي لمشاركه أعضاء التدريس المؤتمرات بالخارج. قلة أعداد المشاركين في المؤتمرات التي تعقدها الجامعة بسبب بعد المسافة عن القاهرة والطقس شديد الحرارة ونقص الموارد المالية منذ جائحة كورونا. توجد بعض المشاريع البحثية الممولة من اكااديمية البحث العلمي والاتحاد الأوروبي. توقف المشاريع البحثية بالجامعة منذ ٢٠٢٠ حيث اخر ١٠ مشاريع تم تمويلها كان ٢٠١٩ و ١٤ مشروع كان في ٢٠١٨م. قصور في تمويل البحوث بداية من ٢٠٢٠ بسبب جائحة كورونا. قلة عدد الاتفاقيات والشراكات الخارجية بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد خطة لزيادة عدد المؤتمرات العلمية التي تنظمها الجامعة. وضع آلية معتمدة ومعلنة في زيادة عدد الدوريات العلمية بالجامعة وتدويلها. اعتماد سياسات وآليات لتوفير الدعم المالي لمشاركه أعضاء التدريس المؤتمرات بالخارج. اعتماد آليات تقنية وتكنولوجية لعقد المؤتمرات عن بعد لإتاحتها لأكثر عدد ممكن من المشاركين. اعتماد سياسات وإجراءات لاستمرارية المشاريع البحثية بالجامعة الممولة من أكاديمية البحث العلمي والاتحاد الأوروبي. اعتماد سياسات وإجراءات لتزويد عدد الاتفاقيات والشراكات الخارجية بالجامعة.
تنمية المهارات البحثية للطلاب في كليات ومعاهد الجامعة واتاحة الفرص لمشاركتهم في النشاط البحثي.	<ul style="list-style-type: none"> تنظم الجامعة سنوياً مؤتمرات لشباب الباحثين في مرحلتي الماجستير والدكتوراه في التخصصات الرئيسة: الصحية والأساسية والإنسانية، ووجود مشاركة فعالة من الطلاب في المشاريع البحثية. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتنمية المهارات البحثية لطلاب المرحلة الجامعية الأولى من خلال تضمين لوائح الدراسية في الجامعة مقررات عن مهارات البحثية وورش عمل. وجود قصور في انتظام عقد المؤتمرات العلمية الطلابية بالمرحلة الجامعية الأولى في الجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد آلية معلنة ومفعلة لتنمية المهارات البحثية لطلاب البكالوريوس والليسانس والدراسات العليا من خلال مقررات عن المهارات البحثية / ورش عمل. إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومشاركة طلاب البكالوريوس والليسانس والدراسات العليا في المؤتمرات العلمية الطلابية داخل وخارج الجامعة ومتابعة تفعيلها.
تعزيز ممارسات الريادة والإبداع لدى الباحثين	<ul style="list-style-type: none"> زيادة عدد البحوث الدولية بالجامعة لأعضاء هيئة التدريس طبقاً لمؤشرات قواعد البيانات. 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد سياسات وإجراءات لتحفيز ذوي التخصصات الإنسانية بالمشاركة البحثية الدولية.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> • بالجامعة، والاستثمار فيهم وبناء قدراتهم الإبداعية. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود مؤتمرات تعقد سنوياً بالجامعة بجميع القطاعات مثل: مؤتمر شباب الباحثين والمؤتمرات الدولية في مختلف التخصصات العلمية. • ضعف المشاركة البحثية الدولية للجامعة بالتخصصات الإنسانية. • وجود مراكز للتدريب تقدم بعض الخدمات للاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية مثل مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس القيادات ن ومركز التطوير الوظيفي ومركز كرياتيفيا بالتعاون مع وزارة الاتصالات. • لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومفعلة لرصد تطور الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية. 	<ul style="list-style-type: none"> • تعزيز ممارسات الريادة والإبداع لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة من خلال عقد ورش العمل التكنولوجية/ مسابقات/ براءات الاختراع/ الأبحاث والأبحاث التطبيقية/ مؤتمرات ومن محاضرات أساتذة زائرين. • اعتماد آلية معلنه ومفعلة لرصد تطور الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية • تحفيز الباحثين بالجامعة بجوائز نقدية وعينية لتقديم بحوث إبداعية وتطبيقية إبداعية.
<ul style="list-style-type: none"> • تحفيز الابتكار ونشر ثقافته وتعزيز الروابط بين التعليم والبحث العلمي والتنمية بجامعة جنوب الوادي. 	<ul style="list-style-type: none"> • توجد آلية لمكافأة منسوبي الجامعة من خلال جائزة النشر العلمي وجوائز الجامعة التشجيعية. • ضعف الميزانية الخاصة بالتحفيز على الابتكار ونشر ثقافته ودعم البحث العلمي. • وجود ممارسات متميزة من جامعات مناظرة محليا في التحفيز على الابتكار ونشر ثقافته ودعم البحث العلمي. • وجود ممارسات للجامعة في الارتباط بالهيئات المحلية والإقليمية والدولية والشركاء من الصناعة. • عدم وجود آلية معتمدة لتعزيز دور أنشطة الجامعة في التعليم والبحث العلمي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. • عدم تحديث النظام التعليمي بالجامعة القائم على الجدارات وحل المشكلات. 	<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد سياسات لتزويد الميزانية الخاصة بالتحفيز على الابتكار ونشر ثقافته ودعم البحث العلمي. • اعتماد سياسات للاستفادة من الممارسات المتميزة للجامعات المناظرة محليا في التحفيز على الابتكار ونشر ثقافته ودعم البحث العلمي. • إعداد آلية معتمدة ومفعلة لتعزيز دور أنشطة الجامعة في التعليم والبحث العلمي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. • اعتماد خطة لتحديث النظام التعليمي والبحث العلمي بالجامعة القائم على الجدارات وحل المشكلات.
<ul style="list-style-type: none"> • إعادة هيكلة برامج الدراسات العليا بالجامعة بمشاركة المؤسسات التابعة والأطراف المعنية. 	<ul style="list-style-type: none"> • للجامعة خطة سنوية للدراسات العليا تخدم رسالتها وأهدافها، شارك في وضعها المؤسسات التابعة. • توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي نحو ربط مهارات الخريج بسوق العمل الدولي والمحلي. • قلة مشاركة الأطراف المعنية في وضع خطة للدراسات العليا بالجامعة. • توجد بالجامعة قواعد وإجراءات للتسجيل والإشراف في الدراسات العليا محددة ومعلنه. • لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومفعلة للمراجعة الدورية لقواعد وإجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا. • عدم نشر قواعد الإشراف والتسجيل بكل كلية على البوابة الإلكترونية للجامعة ونشرها فقط على صفحة الكلية. • تبني الجامعة لأدلة السياسات والإجراءات في كافة قطاعاتها. 	<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد آلية معتمدة ومفعلة لمشاركة الأطراف المعنية في إعادة هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بالجامعة وفق متطلبات خدمة المجتمع. • إعداد هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بالجامعة وفق متطلبات خدمة المجتمع. • اعتماد آلية معلنه للمراجعة الدورية لقواعد وإجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا. • إصدار تعليمات وتوجيهات بنشر قواعد الإشراف والتسجيل بكل كلية على البوابة الإلكترونية للجامعة وعلى صفحة الكلية.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> عدم وجود قائمة بالجدارات الجديدة التي لا تحققها البرامج المختلفة بالجامعة. عدم وجود ضوابط وإجراءات محددة من الجامعة لمراجعة اللوائح وتعديلها. توافر أدلة استرشادية يمكن الرجوع إليها في وضع اللوائح وتعديلها الصادرة عن لجنة القطاع. دعم المجلس الأعلى للجامعات لمشروعات التطوير. 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد قائمة بالجدارات الجديدة التي لا تحققها البرامج المختلفة بالجامعة. اعتماد ضوابط وإجراءات محددة من الجامعة لمراجعة اللوائح وتعديلها. اعتماد خطة لمواكبة التغير المتسارع في نظم التعليم بالدراسات العليا.
<ul style="list-style-type: none"> تطوير التعلم والتعلم في برامج الدراسات العليا ومؤشرات وأدوات قياس الفاعلية التعليمية لها. 	<ul style="list-style-type: none"> بعض كليات الجامعة لديها إستراتيجية للتدريس والتعلم تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب في الدراسات العليا. لا يوجد للجامعة إستراتيجية للتدريس والتعلم تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب في الدراسات العليا. محدودية برامج التدريب الميداني في الدراسات العليا. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لمتابعة وتقييم طرق واستراتيجيات التدريس المتبعة في الكليات والتي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف للطلاب في الدراسات العليا. عدم حصول كليات الجامعة على مشروعات دعم وتطوير الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا. لا يوجد بالجامعة مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا. وجود نماذج استبانات بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة يمكن استخدامها لقياس الفاعلية التعليمية للبرامج في الدراسات العليا بالجامعة. يوجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة آلية معتمدة يمكن استخدامها للتغذية الراجعة لعملية تقويم البرامج التعليمية في الدراسات العليا. ضعف المتابعة الدورية من قبل الجامعة لاستيفاء مؤشرات الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا. قلة اعتماد وتفعيل آلية التغذية الراجعة بالجامعة لعملية تقويم البرامج التعليمية في الدراسات العليا بجميع كليات الجامعة. لا توجد آلية معتمدة لضمان التزام كليات الجامعة باستيفاء مؤشرات وأدوات قياس الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا. توجد توصيفات وتقارير لكثير من برامج الجامعة معتمدة 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد قائمة معلنة لإستراتيجية للتدريس والتعلم تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب في الدراسات العليا. اعتماد سياسات وإجراءات لتفعيل برامج التدريب الميداني والاستفادة منها في الدراسات العليا. اعتماد آلية معلنة لمتابعة وتقييم طرق واستراتيجيات التدريس المتبعة في الكليات والتي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف للطلاب في الدراسات العليا. اعتماد إجراءات تحفيزية لكليات الجامعة للحصول على مشروعات دعم وتطوير الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا. اعتماد مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا. تطبيق الآليات المعتمدة بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة التي يمكن استخدامها للتغذية الراجعة لعملية تقويم البرامج التعليمية في الدراسات العليا. اعتماد خطة للمتابعة الدورية من قبل الجامعة لاستيفاء مؤشرات الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا. اتخاذ قرارات فاعلة لاعتماد وتفعيل آلية التغذية الراجعة بالجامعة لعملية تقويم البرامج التعليمية في الدراسات العليا بجميع كليات الجامعة. اعتماد آلية معلنة لضمان التزام كليات الجامعة باستيفاء مؤشرات وأدوات قياس الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • إنشاء وأتمتة مستودعات توصيف البرامج والمقررات الدراسية ونماذج المراجعة الداخلية والخارجية. • لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد دور فاعل في متابعة تقديم الدعم الفني لمؤسسات الجامعة في توصيف البرامج ومراجعتها • يوجد بالجامعة لنظام الجودة الداخلية. • لا تتوافر المراجعة الدورية لتوصيف البرامج التعليمية. • وجود قصور في آليات المتابعة الدورية لتوصيف معظم البرامج في كليات الجامعة. • يوجد محاضر معتمدة لقرارات مجلس الدراسات العليا • لا توجد آلية معتمدة ودورية لمجلس الدراسات العليا لتعزيز نوعية التعليم وتطويره. 	<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد خطة للمراجعة الدورية لتوصيف البرامج التعليمية بالدراسات العليا في الجامعة. • اعتماد خطة معلنة للمتابعة الدورية لتوصيف برامج الدراسات العليا في كليات ومعاهد الجامعة. • إعداد آلية معتمدة ومعلنة ودورية لدور مجلس الدراسات العليا في تعزيز نوعية التعليم وتطويره في برامج الدراسات العليا.
<ul style="list-style-type: none"> • دعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات الأكاديمية 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود مركز بالجامعة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، ومركز للتحويل الرقمي. • وجود حافز وجوائز للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس مما يساهم في زيادة عدد الأبحاث المنشورة. • وجود عدد كبير من السادة أعضاء التدريس كمدرسين في المجالات المختلفة وبنك المعرفة المصري، يتيح دفع تكلفه النشر للأبحاث المنشورة في مجالات ذات معامل تأثير. • عدم مواكبة البرامج التدريبية بمركز تنمية القدرات للتطورات السريعة في المهارات الشخصية والقيادية اللازمة لتولي الوظائف الأكاديمية والإدارية. • ارتفاع تكلفه تدريبات تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وعدم توفر امكانيات اللازمة للتدريب. • تباعد فترات التدريب بمركز قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وعدم وجود اليه موحدة للدورات التدريبية المتخصصة. • ووجود قصور في آلية تشجيع أعضاء هيئة التدريس لتقديم بحوث إبداعية تطبيقية تساهم في تحقيق التنمية المستدامة في صعيد مصر. • وجود ممارسات متميزة من الجامعات المناظرة محليا وخاصة الجامعات الخاصة والاهلية في دعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والقيادات والاستفادة منها بآليات حديثة للتطوير والتنمية. 	<ul style="list-style-type: none"> • تعديل مصفوفة الدورات بمركز تنمية القدرات بوضع حزم تدريبية حديثة لتنمية المهارات الشخصية والقيادية للمرشحين للمناصب القيادية والأكاديمية. • تدبير الموارد المالية بالبحث عن مصادر تمويل ذاتي لتقليل التكلفة الخاصة بالدورات التدريبية للسادة أعضاء هيئة التدريس. • وضع جدول تدريب دوري يضمن تتابع الدورات ويراعي أن يكون شهري. • دراسة الممارسات المتميزة من الجامعات المناظرة محليا وخاصة الجامعات الخاصة والاهلية في دعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والقيادات والاستفادة منها بآليات حديثة للتطوير والتنمية.
<ul style="list-style-type: none"> • وضع آليات وسياسات فاعلة لتعيين وجذب أعضاء هيئة التدريس والهيئة 	<ul style="list-style-type: none"> • توجد آلية بالجامعة ملائمة جزئيا لجذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين والاحتفاظ بهم. • توجد قواعد وفق نصوص مواد قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢م. 	<ul style="list-style-type: none"> • مخاطبة التنظيم والادارة لتدبير الدرجات المالية الازمة لتعيين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفق خطة تعيين مدروسة ومعتمدة قائمة على تحليل الاحتياجات الفعلية للدرجات.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> المعاونة المتميزين والاحتفاظ بهم لتلبية احتياجات كليات الجامعة ومعاهدها وتخدم خططها المستقبلية وإثراء المناخ الأكاديمي وتتفق مع المعدلات المرجعية المناظرة وللتعامل مع العجز / الفائض منهم. 	<ul style="list-style-type: none"> نقص الدرجات المالية اللازمة لتعيين أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة لتلبية الاحتياجات الحالية لمؤسساتها التابعة وتخدم خططها المستقبلية. وجود تطور ملحوظ في أعداد أعضاء هيئة التدريس المتميزين على مستوى الجامعة وبكل كلية لنسبة الإجمالي زادت نسبة ترقى أعضاء هيئة التدريس المتميزين بكل كليات الجامعة. التحديات المالية قد تؤثر في القدرة على توفير مزايا مالية ومكافآت جذابة لأعضاء هيئة التدريس. تشجع الدولة علي التميز من خلال تنظيم المؤتمرات العلمية والمنح والبعثات الخارجية والجوائز العلمية التشجيعية. زيادة الطلب على التعليم العالي والتوسع في برامج الدراسات العليا قد يوفر فرصاً لجذب أعضاء هيئة تدريس متميزين. التعاون مع الجامعات العالمية في تبادل الخبرات وتعزيز الشراكات البحثية يمكن أن يجذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين. الرواتب العالمية التي تدفعها الجامعات الخاصة والدولية تعمل على تفريغ الجامعة من الكوادر المميزة من أعضاء هيئة التدريس. النقص في التمويل الحكومي وأثره في الحد من توفير بنية تحتية ومكافآت جذابة لأعضاء هيئة التدريس. صعوبة جذب أو الاحتفاظ بأعضاء هيئة تدريس مميزين ومؤهلين في بعض التخصصات المحددة وبقائهم في الخارج. وجود نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في سن الشباب، ووجود نخبة منهم في بعض التخصصات المعرفية والتطبيقية والعلمية والقادرين على دعم قدرة الجامعة على التميز والمنافسة. وجود قصور في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من حيث قلة عددهم في بعض التخصصات، كما في كليات الطب، والصيدلة، والعلاج الطبيعي، والتمريض، وطب الفم والأسنان، والحاسبات والمعلومات، والألسن، والإعلام، والتجارة والحقوق. يوجد تطور ملحوظ في أعداد درجات أعضاء هيئة التدريس الممنوحة سنوياً لعدد كليات الجامعة وعدد الطلاب. 	<ul style="list-style-type: none"> التوسع في عقد بروتوكولات التعاون والشراكة مع الجامعات العالمية لتبادل الخبرات وتعزيز الشراكات البحثية مما يساهم في جذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين. وضع خطة لتحسين دخل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة قائمة على ندب السادة أعضاء هيئة التدريس للعمل بالجامعة الأهلية بقنا. تحديد أوليات الصرف من الميزانية الخاصة بالجامعة لتحسين البنية التحتية ورفع كفاءتها لتصبح بيئة جاذبة للعمل. خلق مناخ جاذب للسادة أعضاء هيئة التدريس في جميع التخصصات للاحتفاظ بهم للعمل بالجامعة. تحديد أوليات التعيين للهيئة المعاونة للتخصصات الطبية والعلمية التي بها عجز وفق خطة خمسية مدروسة ومعلنة. الاعتماد على الانتدابات الداخلية والخارجية للتخصصات المتناظرة لسد العجز في أعضاء هيئة التدريس للتاسب وعدد الطلاب. وضع آلية معلنة ومفعلة للتعامل مع العجز والفائض في أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم وفق دراسة لتحليل الفجوة في جميع التخصصات بالجامعة. وضع آلية معتمدة ومعلنة لاستعانة الجامعة بخبرات خارجية محلية/دولية لتتوسع وإثراء المناخ الأكاديمي.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> وجود معايير في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي يمكن أن تساعد في وضع معايير بالجامعة ليتناسب توزيع أعضاء هيئة التدريس مع الدرجات الأكاديمية بها. عدم ملائمة خطة توزيع الدرجات الأكاديمية بمؤسسات الجامعة للتخصصات العلمية وعدد الطلاب. عدم ملائمة أعداد أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة وبرامجها لعبء العمل. نقص الموارد البشرية والمادية والذي قد يشكل تهديدًا على تنفيذ معيار تناسب توزيع أعضاء هيئة التدريس على الدرجات الأكاديمية في المؤسسات التابعة للجامعة. يتوفر لدى الجامعة وفق قانون تنظيم الجامعات سياسات / آليات للتعامل مع العجز / في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. وجود جامعة جنوب الوادي الأهلية يدعم سياسات وآليات الجامعة في التعامل مع العجز / الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. وجود بعض القصور في كليات الجامعة في تفعيل آليات التعامل مع العجز والفائض في أعضاء التدريس والهيئة المعاونة في معظم التخصصات. سفر المتميزين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إلى للإعارة او المهمات العلمية. يوجد بروتوكولات تعاون للاستعانة بخبرات خارجية محلية ودولية لتنويع وإثراء المناخ الأكاديمي. وجود أعضاء هيئة التدريس من خريجي الجامعة يعملون في جهات محلية وخارجية مرموقة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لاستعانة الجامعة بخبرات خارجية محلية/دولية لتنويع وإثراء المناخ الأكاديمي. ثبات / تغير العلاقات الخارجية المصرية مع بعض الدول ومدي إمكانية عقد اتفاقات وبروتوكولات تعاون معها. 	<p>آلية سد الفجوة</p>
<ul style="list-style-type: none"> وضع سياسة فاعلة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات بالجامعة في 	<ul style="list-style-type: none"> وجود مركز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة. توجد بعض البرامج للتنمية المهنية مبنية على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في عدد قليل من الكليات مثل كليات الطب والتربية النوعية والزراعة. 	<ul style="list-style-type: none"> زيادة عدد برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجميع كليات الجامعة. وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة في التنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفق التميز الدولي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> التدريس وتقويم مخرجات التعلم وتوفير الموارد الملائمة لها. 	<ul style="list-style-type: none"> وجود منصة التعلم الإلكتروني Thinqi تابعة للمجلس الأعلى للجامعات يمكن تفعيلها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة في التنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفق التميز الدولي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. قلة تنوع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على المهارات التكنولوجية والتدريس الجامعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة ومهارات اللغة الإنجليزية ومهارات القرن الحادي والعشرين، وغرس ثقافة الجودة وعدم بنائها على الاحتياجات التدريبية الفعلية لهم وعدم قياس أثرها. محدودية استخدام معظم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للتكنولوجيا وبنك المعرفة والأساليب الحديثة في التعليم والتعلم وتقييم الطلاب. وجود قصور في نشر ثقافة الجودة والتوعية بمعايير الاعتماد لدى القيادات وأعضاء هيئة التدريس. محدودية التزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بتوصيف للمقررات الدراسية. اختزال معظم أهداف البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة في الحصول على الترقية دون ارتباطها الوثيق بتحقيق رسالة الجامعة. عدم وجود آلية فاعلة في عدد كبير من كليات الجامعة لقياس معدلات الرضا عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في عدد كبير من كليات الجامعة لا تتم وفق تحليل الاحتياجات الفعلية وليس لها أي موارد مالية مخصصة لذلك. وجود حاجة ماسة إلى برنامج تأهيلي عالي المستوى لتغيير ثقافة السلبية السائدة لدى منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. 	<ul style="list-style-type: none"> التركيز على البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على المهارات التكنولوجية والتدريس الجامعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة ومهارات اللغة الإنجليزية ومهارات القرن الحادي والعشرين ضمن مصفوفة دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. التوعية بثقافة الجودة والتميز في التدريس وتقويم مخرجات التعلم لدى القيادات وأعضاء هيئة التدريس. وضع آلية فاعلة في جميع كليات الجامعة لقياس معدلات الرضا عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات في التدريس وتقويم مخرجات التعلم. دراسة الاحتياجات الفعلية لتنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في كل كليات الجامعة، وتوفير مصادر تمويل ذاتي لتنفيذها> وضع برامج تأهيلية عالية المستوى ضمن حزم التدريب لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مركز تنمية القدرات لتغيير الثقافة السلبية السائدة تجاه التنمية المهنية وتطوير الذات.
<ul style="list-style-type: none"> تطوير نظام الابتعاث بما يخدم تحقيق رسالة الجامعة 	<ul style="list-style-type: none"> يخدم نظام الابتعاث بالجامعة تحقق رسالتها ورؤيتها. يوجد دليل نظام البعثات بالجامعات معتمدة ومحدث بشكل دوري. 	<ul style="list-style-type: none"> وضع تصور واضح ومعتمد لتغيير سياسات الابتعاث بالجامعة لتيسير ابتعاث أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لزيادة القدرة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> • ورؤيتها ويتسم بالشفافية وتكافؤ الفرص. 	<ul style="list-style-type: none"> • قصور في تطور في عدد المبعوثين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة. • وجود تنافس كبير من الجامعات المناظرة في نظام الابتعاث للخارج. • عدم تكافؤ الفرص في الحصول على المنح والبعثات الخارجية في ظل عدم وجود آلية منظمة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تحفظ حق كل جامعة. 	<p>التنافسية لديهم في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.</p> <ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية منظمة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تحفظ حق كل جامعة في الحصول على المنح والبعثات.
<ul style="list-style-type: none"> • تطوير نظام تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس وتقييم مخرجات التعلم والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية. 	<ul style="list-style-type: none"> • توجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة معايير موضوعية لاختيار أعضاء هيئة التدريس القائمين بتدريس المقررات في كل برنامج. • توجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة نماذج استبانات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس. • وجود قصور في تحديد نسبة مطابقة أعضاء هيئة التدريس القائمين على العملية التعليمية بكلية الجامعة وبرامجها للمعايير الخاصة باختيارهم. • قلة عدد الكليات بالجامعة التي تفعل تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس. • وجود قصور في تحديد نسبة رضا الأطراف ذات الصلة عن أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكل كلية توافر مستودع رقمي لوسائل قياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة يخضع لإشراف ومتابعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة. • تطبق بعض كليات الجامعة التي يتم تأهيلها للحصول على الاعتماد أدوات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في التعليم والتعلم. 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل مطابقة أعضاء هيئة التدريس القائمين على العملية التعليمية بكلية الجامعة وبرامجها للمعايير الخاصة باختيارهم في التدريس وتقييم مخرجات التعلم. • وضع آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل التقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس وتقييم مخرجات التعلم. • وضع آلية معتمدة ومعلنة للاستفادة من نتائج التقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس وتقييم مخرجات التعلم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.
<ul style="list-style-type: none"> • تطووير مشاركة جامعة جنوب الوادي في مواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية وتعزيز المرونة والقدرة على مواجهة المخاطر 	<ul style="list-style-type: none"> • تقوم الجامعة بأنشطة وممارسات لحماية البيئة المحيطة بها مثل: التشجير -إعادة التدوير والتغيرات المناخية وجائحة كورونا. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة بالأنشطة الموجهة لحماية البيئة المحيطة بها. • ملائمة البنية التحتية الحالية لمواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية ووجود خطة واضحة لمجابهة الفيضانات. • وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لمواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لمواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية. 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة ومعلنة لتعزيز مشاركة الجامعة في حماية البيئة المحيطة بها. • وضع آلية معتمدة ومعلنة لمتابعة مشاركة الجامعة في حماية البيئة المحيطة بها. • وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لمواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية. • وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتعزيز المرونة والقدرة على مواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية. • وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
والكووارث الطبيعية والاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة وصون الطبيعة وحماية مواردها والتنوع البيولوجي	<ul style="list-style-type: none"> توجد بالجامعة وحدات لإدارة الأزمات والكوارث وخطط الإخلاء للمباني ووجود تدريبات توعوية لمواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتعزيز المرونة والقدرة على مواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتعزيز المرونة والقدرة على مواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية. توجد بالجامعة ممارسات للاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي للاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة. توجد ممارسات بالجامعة استغلال المزارع والمصانع والوحدات الإنتاجية تحقيقاً لصون الطبيعة وحماية مواردها والتنوع البيولوجي. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لصون الطبيعة وحماية مواردها والتنوع البيولوجي. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لصون الطبيعة وحماية مواردها والتنوع البيولوجي. 	<ul style="list-style-type: none"> وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للتوسع في المساحات الخضراء بالجامعة لصون الطبيعة. وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لصون الطبيعة وحماية مواردها والتنوع البيولوجي.
تطوير طرق تخلص الجامعة ومؤسساتها من النفايات وخاصة الخطرة والكيميائية والطبية والإلكترونية منها والمشاركة في البصمة الكربونية.	<ul style="list-style-type: none"> وجود سياسة معتمدة بالمستشفيات الجامعية للتخلص الآمن من النفايات الطبية والخطرة، ووجود تعاقد مع بعض الشركات المتخصصة للتخلص الآمن من النفايات الطبية والخطرة المتخصصة في هذا الشأن. وجود إدارة تسمى إدارة سلامة المرضى لمتابعة التخلص الآمن من النفايات الطبية والخطرة بالمستشفيات الجامعية. عدم وجود مركز للجامعة للتخلص الآمن من النفايات الطبية والخطرة مما يقلل من فرص التخلص الآمن من تلك النفايات، ومما يزيد من النفقات المدفوعة للشركات المقدمة لتلك الخدمة. لا توجد دراسة الوضع الراهن لمشاركة الجامعة وكياناتها ومعاهدها في البصمة الكربونية. لا توجد بالجامعة والوحدات الإدارية التابعة لها والكليات خطة معتمدة ومعلنة للمشاركة في أنشطة البصمة الكربونية. 	<ul style="list-style-type: none"> دراسة الممارسات المتميزة في الجامعات المناظرة محليا وخاصة الجامعات الخاصة والاهلية في طرق التخلص من النفايات وخاصة الخطرة والكيميائية والطبية والإلكترونية منها. وضع آلية معتمدة ومعلنة لطرق تخلص الجامعة ومؤسساتها من النفايات وخاصة الخطرة والكيميائية والطبية والإلكترونية منها. إنشاء مركز بالجامعة للتخلص الآمن من النفايات الطبية والخطرة مما يقلل من فرص التخلص الآمن من تلك النفايات ويقلل النفقات المدفوعة للشركات المقدمة لتلك الخدمة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
		<ul style="list-style-type: none"> إعداد دراسة الوضع الراهن لمشاركة الجامعة وكلياتها ومعاهدها في البصمة الكربونية. وضع خطة مدروسة ومعتمدة ومعلنة لمشاركة الجامعة وكلياتها ومعاهدها في أنشطة البصمة الكربونية.
<ul style="list-style-type: none"> تطوير طرق تقليل العوادم والملوثات الصادرة عنها وترشيد استهلاك الجامعة وكلياتها ومعاهدها من الكهرباء والمياه والغاز. 	<ul style="list-style-type: none"> يوجد بالمستشفيات الجامعية في الجامعة غرفة مخصصة لحرق النفايات. لا توجد بالجامعة والوحدات الإدارية التابعة لها والكليات آلية معتمدة ومعلنة لتقليل العوادم والملوثات الصادرة عنها. يوجد انخفاض في استهلاك الجامعة من الكهرباء في الثلاث سنوات الأخيرة حيث بلغ في عام ٢٠٢١ عدد ٣٣٣١٣٥٩٩ كيلو وات بمبلغ تسع وعشرون مليون وأربعمائة وسبعة ألف وتسعمائة وخمس وثمانون جنيهاً، وفي عام ٢٠٢٢ بلغ عدد ٢٢٦٩٠٠٩٨ كيلو وات بمبلغ أربعة وعشرون مليون ومائة وأربعة وعشرون ألف وأربعمائة وأربعة وثلاثون جنيهاً، وفي عام ٢٠٢٣ بلغ عدد ١٩١٣٩٨١٨ كيلو وات بمبلغ ست وعشرون مليون وسبعمائة ألف وأربعمائة وعشرة جنيهاً. زيادة استهلاك الجامعة من الغاز لعام ٢٠٢٢ بلغت (٦٣٠٥٦٧) ستمائة وثلاثون ألف وخمسمائة وسبع وستون مقارنة باستهلاك الغاز لعام ٢٠٢١ والذي بلغ (١١٢٩٩) أحد عشر ألف ومئتان وتسع وتسعون، وفي عام ٢٠٢٣ بلغ (١٨٩١٤٣) مائة وتسع وثمانون ألف ومائة وثلاث وأربعين، وذلك من واقع كشف بيان / القراءات الشهرية والمبالغ المحصلة، ولا توجد إحصاءات عن استهلاك الجامعة من المياه في الثلاث سنوات الأخيرة. 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد دراسة الوضع الراهن عن دور الجامعة وكلياتها ومعاهدها في تقليل العوادم والملوثات الصادرة عنها. وضع آلية معتمدة ومعلنة لتقليل العوادم والملوثات الصادرة عنها في الجامعة وكلياتها ومعاهدها. وضع آلية معتمدة ومعلنة لترشيد استهلاك الكهرباء في الجامعة وكلياتها ومعاهدها. وضع آلية معتمدة ومعلنة لترشيد استهلاك المياه في الجامعة وكلياتها ومعاهدها. وضع آلية معتمدة ومعلنة لترشيد استهلاك الغاز الجامعة وكلياتها ومعاهدها.
<ul style="list-style-type: none"> استخدام السيارات الكهربائية والطاقة النظيفة وزيادة المساحات الخضراء وصيانة شبكات المياه والكهرباء والاتصالات بجامعة جنوب الوادي. 	<ul style="list-style-type: none"> عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لاستخدام السيارات الكهربائية بجامعة جنوب الوادي. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لاستخدام الطاقة النظيفة في جامعة جنوب الوادي. قلة المساحات الخضراء وعدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لزيادتها بجامعة جنوب الوادي. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لصيانة شبكات المياه بجامعة جنوب الوادي. 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد آلية معتمدة ومعلنة لاستخدام السيارات الكهربائية بجامعة جنوب الوادي. إعداد آلية معتمدة ومعلنة لاستخدام الطاقة النظيفة في جامعة جنوب الوادي. إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة المساحات الخضراء بجامعة جنوب الوادي. إعداد آلية معتمدة ومعلنة لصيانة شبكات المياه بجامعة جنوب الوادي.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
تطوير القوافل والخدمات المجتمعية والبيئية التي تنفذها الجامعة وفقاً للاحتياجات الفعلية وتعكس الأولويات القومية	<ul style="list-style-type: none"> • يتم تحديد الاحتياجات السنوية للمجتمع والبيئة وفق اقتراحات الكليات والتكاليفات الوارد من وزارة التعليم العالي وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتقييم الاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة. • وجود إقبال من أفراد المجتمع على الخدمات التي يقدمها قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة مثل القوافل الشاملة والمستشفيات الجامعية ومركز ذوي الاحتياجات الخاصة. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتقييم الاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة بوسائل علمية ومتعددة. • توجد خطة سنوية يتم اعتمادها من مجلس خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومجلس الجامعة لخدمة وتنمية المجتمع والبيئة موجهة للاحتياجات الفعلية وتعكس الأولويات القومية في هذا المجال مثل توجيه القوافل الخدمية إلى قرى ومراكز من محافظات قنا والأقصر والبحر الأحمر. • وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لخدمة وتنمية المجتمع والبيئة. • عدم وجود خطة خمسية معتمدة ومعلنة لخدمة وتنمية المجتمع والبيئة موجهة للاحتياجات الفعلية وتعكس الأولويات القومية في هذا المجال. • تحرص بالجامعة ومؤسساتها ووحداته الإدارية على القيام بدورها في الالتزام البيئي والمجتمعي من خلال تغطية منطقة جنوب الصعيد بالقوافل المجتمعية المتنوعة ولم تقتصر على محافظة قنا فقط بل تمتد الى مناطق حلايب وشلاتين مع الحدود الدولية للسودان الشقيق. • عدم توافر العمالة المطلوبة وضعف الميزانية لتنفيذ القوافل والخدمات المجتمعية والبيئية، وندرة أجهزة الحاسب الالى بالإدارة. • تعطيل بعض تنفيذ بعض القوافل والخدمات المجتمعية والبيئية حسب المخطط له مما يحد من قدرة جامعة جنوب الوادي في تحقيق معايير الأداء المتوازن بشأن الالتزام البيئي والمجتمعي للجامعة ومؤسساتها ووحداته الإدارية. • تقدم الجامعة خدمات متميزة مرتفعة الجودة تطبق الأساليب الحديثة بمركز الاستشارات الهندسة بكلية الهندسة والوحدة الإنتاجية بكلية التربية النوعية ومركز المنظفات بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> • إعداد أدوات علمية متعددة لتقييم الاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة. • وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتقييم الدوري للاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة. • وضع خطة خمسية معتمدة ومعلنة لخدمة وتنمية المجتمع والبيئة موجهة للاحتياجات الفعلية وتعكس الأولويات القومية. • عقد بروتوكولات شراكة مع هيئات وشركات لدعم القوافل والخدمات المجتمعية والبيئية. • وضع جدول زمني محدد للقوافل والخدمات المجتمعية والبيئية لتحقيق معايير الأداء المتوازن بشأن الالتزام البيئي والمجتمعي للجامعة ومؤسساتها ووحداته الإدارية. • دراسة الاحتياجات والخدمات التي يمكن أن تقدمها الجامعة للمجتمع المحيط، مبنية على تحليل الاحتياجات الفعلية للمجتمع. • وضع آلية لتشغيل واستغلال امكانيات مزارع الجامعة وتوظيفها بما يعود بالنفع على الجامعة والمجتمع، وتقديم خدمات متميزة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • حاجة المجتمع المحيط بجامعة جنوب الوادي للمزيد من الخدمات المتميزة مرتفعة الجودة والتي تطبق الأساليب الحديثة. • توقف مزرعة الجامعة عن تقديم خدماتها الإنتاجية، وقلة اهتمام بعض منسوبي الجامعة بتقديم خدمات متميزة مرتفعة الجودة تطبق الأساليب الحديثة. • وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تقديم خدمات متميزة مرتفعة الجودة تطبق الأساليب الحديثة. 	
<p>تطوير السياسات والأنشطة التعليمية والبحثية لجامعة جنوب الوادي لتحقيق مهام وأدوار واضحة في تعزيز المسؤولية المجتمعية لها في التنمية المستدامة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • توجد بالجامعة سياسات وأنشطة تعليمية وبحثية تظهر مهامًا وأدوارًا واضحة للمشاركة المجتمعية مثل: أبحاث المثلث الذهبي وأبحاث تطوير المصانع والمزارع. • تصدر الجامعة تقريرًا سنويًا عن إنجازات قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة ويتم إرساله للجهات المعنية. • لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومعلنة لربط السياسات والأنشطة التعليمية والبحثية بمهام وأدوار واضحة للمشاركة المجتمعية. • يوجد قصور في إعداد خطة تنفيذية كاملة لجميع سنوات الخطة الخمسية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. • وجود قصور في إعداد تقرير سنوي كامل معلن عن أنشطة تنمية وعي المؤسسات التابعة بدورها في تحقيق خطة خدمة وتنمية المجتمع. • وجود تطوير ملحوظ في أعداد المشتركين من المؤسسات التابعة في تنفيذ أنشطة خطة تنمية خدمة وتنمية المجتمع. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتنمية وعي المؤسسات التابعة بدور كل منها في تحقيق أهداف الخطة. • يوجد بقطاع لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة أربع إدارات: خدمة المجتمع - المشروعات البيئية - الوحدات ذات الطابع الخاص - المؤتمرات، تابعة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة، ويوجد بالكليات وكلاء ولجان لخدمة المجتمع وتنمية البيئة ويوجد عديد من المراكز والوحدات. • توجد بالجامعة وحدات / مراكز / لجان) مختصة بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة مثل: خدمة المجتمع - المشروعات البيئية - الوحدات ذات الطابع الخاص - المؤتمرات. 	<ul style="list-style-type: none"> • دراسة الممارسات المتميزة في الجامعات المناظرة محليا وخاصة الجامعات الخاصة والاهلية في ربط السياسات والأنشطة التعليمية والبحثية للجامعة بمهام وأدوار واضحة للمشاركة المجتمعية. • وضع خطة خمسية متكاملة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة في تعزيز المسؤولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي في التنمية المستدامة. • إعداد تقارير سنوية عن دور خطة خدمة وتنمية المجتمع الجامعة وكلياتها ومعاهدها في تعزيز المسؤولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي. • وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتنمية وعي المؤسسات التابعة بدور كل منها في تحقيق أهداف خطة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة في تعزيز المسؤولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي. • وضع دليل ورقي / إلكتروني معتمد ومعلن يختص بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ودور كلاً منها في تعزيز المسؤولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي. • سن قرارات ملزمة لإدراج أنشطة خدمة المجتمع ضمن متطلبات الترقى لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> يوجد بالجامعة مركز تعليم الكبار بهدف تفعيل ومتابعة مشاركة الجامعة في المشروع القومي لمحو الأمية بمحافظات: قنا والأقصر والبحر الأحمر. لا يوجد دليل معتمد ومعلن بالكيانات الإدارية المختصة بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ودور كلاً منها. لا يوجد دليل معتمد بالكيانات الإدارية المختصة بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ودور كلاً منها. تقوم الجامعة بممارسات لتوجيه سياساتها وآليات عملها لدعم التنمية المستدامة مثل توجيه الأنشطة البحثية والتعليمية نحو المثلث الذهبي. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتوجيه سياساتها وآليات عملها لدعم التنمية المستدامة. وجود بند في استمارة تقييم أنشطة عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية بالجامعة عن أنشطة خدمة المجتمع والصادرة من المجلس للأعلى للجامعات. لا يوجد قرار من رئيس الجامعة بإدراج أنشطة خدمة المجتمع ضمن متطلبات الترقى لأعضاء هيئة التدريس. 	آلية سد الفجوة
<p>تنويع ما تقدمه الجامعة من صناديق خاصة بما يلائم طبيعة واحتياجات المجتمع.</p>	<ul style="list-style-type: none"> تقوم الجامعة بدورها في المسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة بتقديم خدمات تلائم طبيعة وبعض احتياجات المجتمع من خلال الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بالجامعة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لملائمة الصناديق الخاصة بها مع طبيعة واحتياجات المجتمع وجود عدد كبير غير مفعل من الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بالجامعة. وجود تداخل في الاختصاصات والأنشطة التي تقوم بها الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بالجامعة. قلة جودة الخدمات التي تقدمها الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> وضع آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لملائمة الصناديق الخاصة بها مع طبيعة واحتياجات المجتمع. دراسة تفعيل الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص الغير مفعله بالجامعة. تحديد الاختصاصات والأنشطة التي تقوم بها الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بالجامعة وفق اللوائح الخاصة بها وإعلانها لضمان عدم التداخل في الاختصاصات. خطة لتدريب العاملين بالوحدات الخاصة لرفع كفاءة الخدمات المقدمة من تلك الوحدات بالجامعة.
<p>تحسين رضا المجتمع ومنظمات سوق العمل والصناعة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة والاستفادة من</p>	<ul style="list-style-type: none"> يوجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة أدوات لقياس رضا المستفيدين باستخدام استمارات على جوجل فورم لقياس رضا المستفيدين من المجتمع الخارجي عن أنشطة خدمة المجتمع. توافر مستودع رقمي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة يتضمن استبانات معتمدة لقياس آراء المجتمع. 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد مقاييس واستبانات معتمدة ورقية / إلكترونية، ومعلنة في الجامعة لقياس آراء المجتمع في كل أنشطتها والاستفادة من النتائج في اتخاذ القرارات. تصميم استبانات إلكترونية لقياس رضا المستفيدين من المجتمع الخارجي عن أنشطة خدمة المجتمع.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
النتائج في اتخاذ القرارات.	<ul style="list-style-type: none"> اهتمام الجهات الخارجية بالأنشطة الجامعية، ووجود طلبات كثيرة للجامعة من المراكز والقرى في المجتمع المحيط لتوجيه قوافل إليها. عدم وجود أدوات معتمدة ومعلنة في الجامعة لقياس آراء المجتمع في كل أنشطتها والاستفادة من النتائج في اتخاذ القرارات. لا توجد استبانات، وصفحات على الانترنت مصممة لقياس رضا المستفيدين من المجتمع الخارجي عن أنشطة خدمة المجتمع. لا توجد عينة من نتائج تحليل أدوات قياس آراء المجتمع. وجود قصور في إعداد تقارير واعتمادها بالإجراءات التصحيحية المتبعة استجابة لنتائج تحليل أدوات قياس آراء المجتمع. قلة التمثيل الفاعل للمجتمع الخارجي بالمجالس الحاكمة على مستوى الجامعة وكلياتها. ندرة تمثيل المجتمع الخارجي في اللجان النوعية وتشكيل الوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة. ضعف وسائل تواصل الجامعة مع الأطراف المجتمعية الخارجية. لا توجد استبانات وصفحات على البوابة الإلكترونية للجامعة مصممة لقياس رضا المستفيدين من المجتمع الخارجي عن أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة. القصور في إعلان نتائج قياس آراء المجتمع والاستفادة منها في اتخاذ القرارات التصحيحية بالجامعة. وجود قصور في إعداد تقارير واعتمادها بالإجراءات التصحيحية المتبعة استجابة لنتائج تحليل أدوات قياس آراء المجتمع الخارجي عن أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة. تقوم الكليات الحاصلة على الاعتماد المؤسسي بالجامعة مثل الطب والتربية النوعية والزراعة بقياس رضا منظمات سوق العمل والصناعة عن مستوى الخريجين. لا يتم التقويم التقييم الدوري لرضا منظمات سوق العمل والصناعة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. عدم التزام معظم كليات الجامعة بقياس منظمات سوق العمل والصناعة عن مستوى الخريجين. 	<ul style="list-style-type: none"> وضع آلية دورية لتحليل نتائج قياس رضا المستفيدين من المجتمع المدني، وإعداد التقارير والإجراءات التصحيحية. تفعيل وتطبيق بشكل دوري لمقاييس الرضا لمنظمات سوق العمل والصناعة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. تفعيل تطبيق الاستبانات الورقية والإلكترونية لقياس رضا منظمات سوق العمل والصناعة عن مستوى الخريجين. وضع آلية معتمدة وموثقة لإعلان نتائج قياس آراء المجتمع في الخدمات المجتمعية للجامعة. إعداد التقارير السنوية للاستفادة من نتائج قياس آراء المجتمع في اتخاذ القرارات التصحيحية بالجامعة في الخدمات المجتمعية للجامعة.
تطوير دور جامعة جنوب الوادي في تعزيز الروابط	<ul style="list-style-type: none"> وجود ممارسات للجامعة في الارتباط بالهيئات المحلية والإقليمية والدولية والشركاء من الصناعة. ضعف التمويل المالي اللازم لاستدامه الأنشطة المرتبطة بالتنمية المجتمعية. 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد آلية معتمدة ومعلنة للجامعة في تعزيز الروابط بين التعليم والبحث العلمي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> • بين التعليم والبحث العلمي والتنمية وتفعيل تمثيل الأطراف المجتمعية في المجالس الحاكمة. 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم تحديث النظام التعليمي بالجامعة القائم على الجدارات وحل المشكلات. • توجد بالجامعة مشاركة الأطراف المجتمعية في بعض مجالس الكليات. • وجود بيان بالإدارات التابعة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة وفريق العمل بكل منها. • قلة التمثيل الفاعل للأطراف المجتمعية في معظم المجالس الحاكمة واللجان ذات الصلة مثل مجالس الكليات ومجلس خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومجلس الجامعة. • وجود قصور في إعداد هيكل إداري معتمد بأعضاء المجالس الحاكمة ذات الصلة بخدمة المجتمع وتنمية البيئة. 	<ul style="list-style-type: none"> • إعداد آلية معتمدة ومعلنة للبحث عن تمويل مالي لاستدامه الأنشطة المرتبطة بالتنمية المجتمعية. • إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتحديث النظام التعليمي بالجامعة القائم على الجدارات وحل المشكلات. • تفعيل تمثيل الأطراف المجتمعية في جميع المجالس الحاكمة واللجان ذات الصلة مثل مجالس الكليات ومجلس خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومجلس الجامعة. • تعديل الهيكل الإداري للمجالس الحاكمة ذات الصلة بخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
<ul style="list-style-type: none"> • تطوير دور جامعة جنوب الوادي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في: للحد من الفقر بجميع أشكاله والقضاء على الجوع، وتوفير منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية، وتعزيز الإتاحة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة، وتحسين جودة الخدمات الأساسية، وإثراء الحياة الثقافية وتحقيق المساواة في الحقوق والفرص، وتحقيق العدالة المكانية وسد الفجوات التنموية الجغرافية، وتمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجاً وضمان حقوقهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وتحقيق الشمول المالي، وإدماج البعد البيئي والاجتماعي في التنمية الاقتصادية، ودعم المشاركة المجتمعية في التنمية لكافة الفئات، وزيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة، تبني أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة، ولتحقيق أفضل استخدام للموارد الطبيعية، ولضمان الأمن الغذائي والمائي وأمن الطاقة المستدام، ولضمان الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي والبيئي. • توجد بالجامعة بعض الممارسات لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. • يوجد في السنوات الأخيرة تزايد في أعداد القوافل التي تقوم بها الجامعة للمشاركة في الحد من الفقر بجميع أشكاله والقضاء على الجوع، مثل القوافل إلى حلايب وشلاتين. • قلة الموارد المالية بالجامعة اللازمة للحد من الفقر بجميع أشكاله والقضاء على الجوع. • عدم وجود آلية معتمدة ومفعلة للحماية الاجتماعية لمنسوبي الجامعة من حيث: تنظيم المصايف والرحلات 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة ومعلنة لتكوين شراكات تسهم في تدبير الموارد المالية بالجامعة اللازمة للحد من الفقر بجميع أشكاله والقضاء على الجوع. • وضع آلية معتمدة ومفعلة للحماية الاجتماعية لمنسوبي الجامعة من حيث: تنظيم المصايف والرحلات المناسبة وإقامة المناسبات والفعاليات الاجتماعية وتوفير الخدمات الصحية الملائمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري والطلاب • وضع آلية لتدبير موارد مالية ومخصصات بالجامعة للتوسع في توفير منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية. • وضع آلية لتعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية زيادة عددها بالجامعة وتطويرها مثل ميكنة / رقمنة الخدمات لمنسوبي الجامعة في الالتحاق بالمدن الجامعية والإقامة في الاستراحات والبوابات الإلكترونية وأماكن لائقة لانتظار أهالي المرضى في المستشفيات الجامعية. • وضع آلية لتدبير موارد مالية ومخصصات بالجامعة اللازمة للتوسع في تعزيز الإتاحة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة لأبناء المجتمع.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> الترفيهية المناسبة وإقامة المناسبات والفعاليات الاجتماعية وتوفير الخدمات الصحية الملائمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري والطلاب. تنظم الجامعة العديد من الأنشطة للحماية الاجتماعية مثل تقديم المساعدات المالية للطلاب المتعسرين ماديا عبر التكافل الاجتماعي. قلة الموارد المالية بالجامعة اللازمة للتوسع في توفير منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية. توجد ممارسات محدودة بالجامعة لزيادة عدد الخدمات وتطويرها. لا توجد آلية معتمدة لتعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية. قلة الموارد المالية بالجامعة اللازمة للتوسع في تعزيز الإتاحة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة لأبناء المجتمع. قلة الموارد المالية بالجامعة اللازمة لتعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لقياس مدى التطور في تعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية. توجد بالجامعة ممارسات لإثراء الحياة الثقافية مثل الاسبوع البيئي والندوات وأسبوع الشباب الجامعي والملتقيات والندوات. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لقياس مدى تطور دور الجامعة في إثراء الحياة الثقافية. وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في إثراء الحياة الثقافية. توجد بالجامعة ممارسات محدودة لتحقيق المساواة في الحقوق والفرص. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق المساواة في الحقوق والفرص. توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق العدالة المكانية وسد الفجوات التنموية الجغرافية مثل ارسال قوافل للعديد من القرى والمراكز في مجتمع جنوب الصعيد وخاصة إلى حلايب وشلاتين وأبو رماد. 	<ul style="list-style-type: none"> وضع آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لقياس مدى تطور دور الجامعة في تعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية. وضع آلية معتمدة ومعلنة لقياس مدى تطور دور الجامعة في إثراء الحياة الثقافية. وضع آلية معتمدة ومعلنة لزيادة تحقق المساواة في الحقوق والفرص. وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق المساواة في الحقوق والفرص. وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق العدالة المكانية وسد الفجوات التنموية الجغرافية. وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجاً وضمان حقوقهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية. وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق الشمول المالي. وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لإدماج البعد البيئي والاجتماعي في التنمية الاقتصادية. وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لدعم المشاركة المجتمعية في التنمية لكافة الفئات. وضع آلية معتمدة ومفعلة لزيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة. وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتبني أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة. وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق أفضل استخدام للموارد الطبيعية. وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لضمان الأمن الغذائي والمائي وأمن الطاقة المستدام. وضع آلية معتمدة ومعلنة يوضح دور الجامعة في تحقيق الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي والبيئي. إنشاء مدرسة مجتمعية متخصصة لرعاية المسنين والأطفال وذوي الاحتياجات

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق العدالة المكانية وسد الفجوات التنموية الجغرافية. • توجد بالجامعة ممارسات لتمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجاً وضمان حقوقهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجاً وضمان حقوقهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية. • توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق الشمول المالي مثل استثمار أصول وأموال الجامعة في تعزيز الموارد الذاتية للجامعة إلى جانب الميزانية الحكومية. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق الشمول المالي. • توجد بالجامعة ممارسات لإدماج البعد البيئي والاجتماعي في التنمية الاقتصادية مثل استحداث مشروعات التنمية في المثلث الذهبي. • توجد بالجامعة ممارسات لدعم المشاركة المجتمعية في التنمية لكافة الفئات مثل مشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في مشروعات حياة كريمة وبداية وغيرها من المبادرات الرئاسية. • توجد بالجامعة ممارسات لزيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة مثل الوحدات الإنتاجية وزيادة فرص العمل المؤقت / باليومية. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لإدماج البعد البيئي والاجتماعي في التنمية الاقتصادية. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لدعم المشاركة المجتمعية في التنمية لكافة الفئات. • لا توجد آلية معتمدة ومفعلة لزيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتبني أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة. • توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق أفضل استخدام للموارد الطبيعية. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق أفضل استخدام للموارد الطبيعية. • توجد بالجامعة بعض الممارسات لضمان الأمن الغذائي والمائي وأمن الطاقة المستدام. 	<p>الخاصة والعناية الفائقة بالمنزل والحدائق وخدمات المستشفيات.</p> <ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لرفع درجة مرونة وتنافسية الاقتصاد. • وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتعزيز الشمول الرقمي. • خطة معتمدة لإعادة هيكلة وتطوير الوحدات ذات الطابع الخاص ومزارع الجامعة لتحقيق الاستدامة المالية. • وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق الاستدامة المالية. • وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للتحويل نحو الاقتصاد الرقمي ومستدام والاقتصاد القائم على المعرفة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لضمان الأمن الغذائي والمائي وأمن الطاقة المستدام. • تقوم الجامعة بممارسات لضمان الاستقرار السياسي والاقتصادي، والتوعية ومشاركة منسوبيها في الانتخابات الرئاسية. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لدور الجامعة في تحقيق الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي والبيئي. • توجد بالجامعة بعض الممارسات لتحقيق نمو اقتصادي مرتفع واحتوائي ومستدام مثل إنشاء الجامعة الأهلية كزراع استثماري وكذلك المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص والخدمة المميزة بمقابل في المستشفيات الجامعية. • وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحقيق نمو اقتصادي مرتفع واحتوائي ومستدام. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق نمو اقتصادي مرتفع واحتوائي ومستدام. • وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لرفع درجة مرونة وتنافسية الاقتصاد. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لرفع درجة مرونة وتنافسية الاقتصاد. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتعزيز الشمول الرقمي. • وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتعزيز الشمول الرقمي. • توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق الاستدامة المالية مثل إعادة هيكلة وتطوير الوحدات ذات الطابع الخاص وتأجير مزارع الجامعة. • وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحقيق الاستدامة المالية. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق الاستدامة المالية. • توجد بالجامعة ممارسات للتحويل نحو الاقتصاد الرقمي ومستدام والاقتصاد القائم على المعرفة مثل الفاتورة الإلكترونية والسداد والتحصيل الإلكتروني 	آلية سد الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي للتحويل نحو الاقتصاد الرقمي ومستدام والاقتصاد القائم على المعرفة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للتحويل نحو الاقتصاد الرقمي ومستدام والاقتصاد القائم على المعرفة. 	
<ul style="list-style-type: none"> تفعيل مشاركة جامعة جنوب الوادي في المبادرات الوطنية وتفعيل تحالف وتنمية والتعاون مع المجتمع الأكاديمي بالجامعات المحلية والإقليمية والدولية والمجتمعات المهنية. 	<ul style="list-style-type: none"> يوجد بالجامعة قطاع للعلاقات الثقافية للتواصل مع المجتمع الأكاديمي بالجامعات المحلية والإقليمية والدولية والمجتمعات المهنية وجود بيانات لتواصل المجتمع الأكاديمي المحلي والإقليمي والدولي والمجتمعات المهنية مع الجامعة معلنة على صفحة القطاع على البوابة الإلكترونية للجامعة وجود مذكرة التفاهم / بروتوكول برئاسة جامعة جنوب الوادي للتحالف بين جامعات إقليم جنوب الصعيد الحكومية والخاصة والتكنولوجية والذي يضم: جامعة جنوب الوادي -جامعة سوهاج - جامعة الأقصر - جامعة أسوان - جامعة طيبة التكنولوجية - جامعة ميريت - المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بسوهاج - المعهد العالي للعلوم الصحية والتطبيقية بسوهاج - المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود - المعهد العالي للسياحة والفنادق بالأقصر (إيجوث). وجود مبادئ التكامل والتخصصات المتداخلة والاتصال والمشاركة الفعالة والاستدامة والريادة والإبداع ضمن المبادئ الرئيسة للإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي. عقد اتفاقية بولونيا بجامعات الصعيد وتضم جامعات (جنوب الوادي، سوهاج، أسوان، الأقصر، جامعة الغردقة) منذ العام الجامعي الحالي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م. وجود مذكرات تفاهم للتعاون بين بعض كليات الجامعة وبعض المديریات مثل مديرية الصحة والتربية والتعليم وبعض المصانع. عدم وجود آلية لتوعية منسوبي الجامعة بكيفية تفعيل التكامل بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد. القيادة العليا الحالية للجامعة لديها توجه نحو زيادة البرامج البنينة لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية. وجود تخصصات وبرامج مشتركة بين أطراف تحالف جامعات الصعيد برئاسة جامعة جنوب الوادي يمكن البناء 	<ul style="list-style-type: none"> وضع آلية معتمدة ومعلنة لتطوير مشاركة الجامعة في تنفيذ المبادرات الوطنية تشكيل فريق مؤهل من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والطلاب لتطوير وتفعيل مشاركة الجامعة في تنفيذ المبادرات الوطنية إعداد خطة تشغيل سنوية معتمدة ومعلنة لتطوير وتفعيل مشاركة الجامعة في تنفيذ المبادرات الوطنية وضع آلية لتوعية منسوبي الجامعة بكيفية تفعيل التكامل والاتصال المادي بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد. وضع آلية لإبرام مشروعات مشتركة محلية ودولية بين جامعة جنوب الوادي وأطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد. وضع آلية لتبادل الخبرات التدريسية والبحثية بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد وضع آلية لتفعيل أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد في تطوير الخدمات المقدمة للمجتمع في الإقليم. وضع آلية لتنفيذ بعض التخصصات المتداخلة الدقيقة وفق احتياجات سوق العمل بين مع أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد. وضع آلية لتعزيز الاتصال بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد من أجل تحقيق التميز في حوكمة مؤسسات التعليم العالي في الإقليم. وضع آلية لتفعيل دور أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد في توطین الصناعة وتعزيز الابتكار في إقليم جنوب الصعيد.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> عليها في تحقيق المزيد من تكامل البرامج الأكاديمية مع احتياجات التنمية المحلية والدولية. نقص الموارد المالية اللازمة لزيادة البرامج البينية اللازمة لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية. قلة تعاون أطراف تحالف جامعات الصعيد في تفعيل زيادة البرامج البينية لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية. قلة عدد ممارسات التكامل مع سوق العمل والأنشطة الاقتصادية المحلية والدولية. وجود بروتوكولات اتصال بين جامعات الأقليم وفق مذكرة التفاهم تفاهم بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد برعاية المجلس الأعلى للجامعات تضمن الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي عدد ٧ مبادئ رئيسة من بينها الاتصال. وجود سياسات معتمدة ومعلنة في الجامعة لربط مهارات الخريج باحتياجات سوق العمل المحلي والدولي. وجود ممارسات بالجامعة لربط مهارات الخريج باحتياجات سوق العمل المحلي والدولي. يوجد بالجامعة إدارة للتحويل والمعلومات تُعد مصدراً أساسياً للإحصائيات والبيانات والمعلومات للجهات الداخلية والخارجية وهذا يضعها في مصدر قوة وضرورة التركيز على التطور باستمرار. يوجد بالجامعة برنامج التقارير الإحصائية المأخوذة فكرته من المجلس الأعلى للجامعات حتى يسهل التواصل مع الكليات للحصول على الإحصائيات بسهولة ويسر. تعدد جهات التوظيف بالمجتمع المحلي والإقليمي لجامعة جنوب الوادي. وجود تكتلات زراعية وصناعية لسوق العمل بإقليم جامعة جنوب الوادي. استحداث الإطار القومي للمؤهلات لربط ربط مهارات الخريج بسوق العمل الدولي والمحلي. لا توجد آلية معتمدة ومفعلة لمشاركة الجامعة في المبادرات الوطنية. عدم وجود آلية لتوعية منسوبي الجامعة بكيفية تفعيل الاتصال المادي بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد. ضعف التوافق بين مهارات خريجي الجامعة واحتياجات سوق العمل المحلي والدولي. 	<ul style="list-style-type: none"> وضع آلية لتعزيز المشاركة الفعالة بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد. وضع آلية لتعاون أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد في المشروعات القومية ذات البعد الاجتماعي والاقتصادي. وضع آلية تحقيق التميز الدولي من خلال التعاون بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد. وضع آلية تحقيق الريادة والإبداع من خلال التعاون بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد. وضع آلية لزيادة عدد ممارسات التكامل مع سوق العمل والأنشطة الاقتصادية المحلية والدولية. وضع آلية لتدبير الموارد المالية اللازمة لزيادة البرامج البينية اللازمة لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية من ميزانية الجامعة الحكومية ومن الصناديق الخاصة. وضع آلية مشتركة بين تحالف جامعات الصعيد لدراسة وتفعيل أوجه التعاون لزيادة البرامج البينية لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية. وضع آلية مشتركة بين تحالف جامعات الصعيد لدراسة احتياجات سوق العمل المحلي والدولي بشكل دقيق لتحديد وتنمية مهارات خريجي الجامعة. التوسع في عقد بروتوكولات التعاون لتعزيز الشراكات بين كافة شركاء التنمية. بيان معتمد ومحدث بشكل دوري ومعلن يوضح الشراكات بين كافة شركاء التنمية والجامعة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لزيادة عدد ممارسات ربط مهارات الخريج باحتياجات سوق العمل المحلي والدولي. ضعف ترابط ونقاط الاتصال مع أصحاب العمل والاطراف ذوي الصلة بالمجتمع. ضعف التمثيل الفاعل لأصحاب العمل والأطراف ذات الصلة بالمجالس الحاكمة بالجامعة. قلة موظفي البرمجة بإدارة التحول الرقمي بالجامعة. عدم كفاية البنية التحتية المجهزة لإدارة التحول الرقمي بالجامعة والتي تعد غير كافية لعدد فريق العمل بها. تكرار تأخر إدارات الجامعة في إرسال البيانات إلى إدارة التحول الرقمي، بسبب قلة الوعي بأهمية الاحصائيات المطلوبة. وجود الممارسات الناجحة والمتميزة لجامعات أخرى على المستوى المحلي والدولي لربط مهات الخريج باحتياجات سوق العمل. عدم وجود بيان معتمد ومعلن بالجامعة لتعزيز الشراكات بين كافة شركاء التنمية. 	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> تفعيل مشاركة جامعة جنوب الوادي في تمكين المرأة في المناصب الإدارية ودعم ذوي القدرات الخاصة. 	<ul style="list-style-type: none"> قامت الجامعة بتنفيذ مبادرات خاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة مثل: المشاركة في جائزة التميز الحكومي لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة في دورتها الأولى ٢٠٢٢م وجود فرع في جائزة التميز الحكومي لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. حادثة العمل في الجامعة على قضايا النوع الاجتماعي. عدم وجود قواعد للبيانات البينية على النوع الاجتماعي على مستوى الجامعة. الثقافة المجتمعية النمطية تجاه دور المرأة. قرار مجلس الجامعة بتخصيص هدفين استراتيجيين خاصين بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة ضمن الأهداف الإستراتيجية الجديدة للجامعة المستجيبة للنوع الاجتماعي. إنشاء وحدة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة بالجامعة. يوجد بالجامعة تمثيل للكيانات الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة (وحدة مناهضة العنف ضد المرأة - التضامن الاجتماعي...). وجود عدد من الاستراتيجيات القومية والوطنية الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. وجود عدد من التشريعات والقوانين الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. 	<ul style="list-style-type: none"> إنشاء قواعد بيانات إلكترونية بالجامعة للبيانات البينية على النوع الاجتماعي على مستوى الجامعة. إعداد آلية معتمدة ومعلنة للتنسيق والتكامل بين جهود الكيانات الداعمة لتمكين المرأة وتكافؤ الفرص بالجامعة تحقق التعاون وتعظيم الاستفادة. تفعيل بروتوكول التعاون بين الجامعة والمجلس القومي للمرأة - فرع قنا لتبادل الخبرات وتعظيم الاستفادة من البروتوكول. زيادة تمثيل عضوات هيئة التدريس بالجامعة بالجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة المبنية على تقييم مرور الاتفاقيات والبروتوكولات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. وضع آلية تضمن استمرارية التواصل ما بين ممثلي الجامعة في الهيئات والجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • اهتمام القيادة السياسية بالدولة لقضايا تكافؤ الفرص وتمكين المرأة. • ضعف تمثيل المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة بمراحل اعداد الخطط الإستراتيجية بالكليات والادارات على مستوى الجامعة. • ضعف الخبرات فى التصميم والاعداد والتخطيط والتنفيذ لخطط العمل المستجيبة للنوع بالجامعة. • ضعف التنسيق والتكامل بين جهود الكيانات الداعمة لتمكين المرأة وتكافؤ الفرص بالجامعة. • الفجوات المعرفية بالقنوات المعرفية بالاستراتيجيات القومية الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. • الفجوات المعرفية بالتشريعات والقوانين الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. • إبرام بروتوكول تعاون بين الجامعة والمجلس القومي للمرأة - فرع قنا. • إبرام بروتوكول تعاون بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. • وجود تمثيل فاعل لبعض عضوات هيئة التدريس بالجامعة بالجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة • تبني الجامعة لمدونات السلوك الصادرة عن الجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. • تبني الجامعة للاستراتيجيات الوطنية الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. • حرص الهيئات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة على تمثيل الجامعة فى تشكيلات مجالسها الرقمية. • صدور مدونات السلوك للجهات المعنية بالتعامل مع المرأة وذوي الإعاقة. • ندرة الإجراءات التصحيحية بالجامعة المبنية على تقييم مرور الاتفاقيات والبروتوكولات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. • ضعف التواصل ما بين ممثلي الجامعة فى الهيئات والجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. • عدم وجود آلية معتمدة ومفعلة بالجامعة لوسائل نشر وإعلان الاستراتيجيات الوطنية الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. • وجود قصور بالجامعة فى نشر وإعلان مدونات السلوك الصادرة عن الجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. 	<ul style="list-style-type: none"> • عقد بروتوكول تعاون بين المجلس القومي للمرأة والجامعة لتعزيز التعاون والتواصل. • وضع آلية معتمدة ومفعلة بالجامعة لوسائل نشر وإعلان الاستراتيجيات الوطنية الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. • تفعيل النشر الإلكتروني لنشر وإعلان مدونات السلوك الصادرة عن الجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. • إعداد آلية معتمدة ومفعلة لضمان تمثيل المرأة (طالبات - عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة-موظفات-عاملات - قيادات إدارية-قيادات أكاديمية) بقطاعات الجامعة المختلفة. • تدبير الموارد المالية بالجامعة لإجراءات وسياسات الإتاحة للمرأة وذوي الإعاقة. • إعداد تقارير سنوية دورية بالمعدل السنوي لتمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية بالجامعة. • وضع آلية لتمكين المرأة وذوي الإعاقة من للحصول على دورات اعداد القيادات التي تتناسب مع امكانياتهم. • وضع آلية معتمدة ومفعلة لقياس معدل الانخفاض السنوي فى عدد حالات التمييز ضد المرأة بالجامعة. • اصدار تقارير دورية معتمدة بالجامعة للممارسات المتميزة والناجحة فى مجال عدم التمييز نوي المرأة وذوي الإعاقة. • عقد دورات توعية بالجامعة وفق خطة معتمدة لتغيير الثقافة المجتمعية السلبية السائدة تجاه قضايا النوع الاجتماعي وعدم التمييز ضد المرأة وذوي الإعاقة. • إعداد آلية معتمدة ومفعلة لتنمية الموارد المالية لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة للتوسع فى تقديم الدعم وتحقيق التكافل الاجتماعي لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة. • إعداد آلية معتمدة للتوسع فى الشركات وعقد البروتوكولات مع مؤسسات المجتمع المدني

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • الفجوات بين مستوى الجامعة ومستويات التجارب الرائدة في الجامعات المناظرة على المستوى الاقليمي والعالمي. • حرص الجامعة على ضمان تمثيل المرأة في قطاعات الجامعة المختلفة. • إصدار الدولة لآليات رفع نسب تمثيل المرأة وذوي الإعاقة في قطاعات المرأة المختلفة. • ضعف آليات ضمان تمثيل المرأة (طالبات -عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة-موظفات-عاملات -قيادات إدارية-قيادات أكاديمية) بقطاعات الجامعة المختلفة. • ضعف التمويل المخصص بالجامعة لإجراءات وسياسات الإتاحة للمرأة وذوي الإعاقة. • الثقافة المجتمعية السائدة السلبية تجاه قضايا تكافؤ الفرص وتمكين المرأة. • اهتمام القيادة العليا للجامعة بتمثيل المرأة بالمجالس الحاكمة والمناصب الإدارية. • وجود زيادة في تمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية بالجامعة. • توجه القيادة السياسية نحو تبني سياسات وإجراءات تضمن تمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية. • عدم وجود تقارير بالمعدل السنوي لتمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية بالجامعة. • عدم وجود آليات بالجامعة لتمكين المرأة وذوي الإعاقة من للحصول على دورات اعداد القيادات التي تتناسب مع امكانياتهم. • الفجوة بين مستوى الجامعة ومستويات الجامعات الرائدة في مجال تكافؤ الفرص وتمكين المرأة في مجال اعداد القيادات النسائية ومن ذوي الاحتياجات الخاصة. • وجود انخفاض على مستوى الجامعة في نسبة السيدات اللاتي يتقدمن بالشكاوى. • وجود انخفاض على مستوى الجامعة في نسبة السيدات اللاتي يتعرضن للعقوبات التأديبية. • تبني الجامعة لبرامج تدريبية على مكافحة الفساد والتمييز ضد المرأة. • تبني الجامعة لسياسات عدم التمييز ضد المرأة وذوي الإعاقة التي تصدرها الدولة. • تبني الدولة لسياسات عدم التمييز ضد المرأة وذوي الإعاقة 	<ul style="list-style-type: none"> • وبعض المؤسسات الحكومية، لدعم أنشطة ذوي القدرات الخاصة بالجامعة. • تحديث اللائحة المالية لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة وخصوصا البنود الخاصة بالإنفاق على الأنشطة. • وضع آلية بالجامعة لقياس المعدل السنوي لإنفاق الجامعة على أنشطة الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة. • خطة معتمدة لزيادة الخدمات المجانية للتأهيل بمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة. • خطة تدريبية للتوسع في تدريب العاملين بمجال ذوي الإعاقة بالجامعة، وعدد من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتنمية الوعي بالإعاقة ومستوياتها. • خطة معتمدة لتعظيم الاستفادة من البنية التحتية والأجهزة المتخصصة بمركز خدمات ذوي الإعاقة بالجامعة ثلاثم ذوي الإعاقة. • تحديث قواعد البيانات الخاصة بالطلاب ذوي الإعاقة على البوابة الإلكترونية للجامعة بشكل دوري. • الاستعانة بالخبراء في مجال ذوي الإعاقة وإبرام تعاقدات بالأجر لسد العجز في الموارد البشرية المؤهلة. • وضع آلية معتمدة ومعلنة لقياس المعدل السنوي للخدمات التي تقدمها الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة والأنشطة المقدمة لتسهيل وصولهم للموارد. • وضع آلية تيسر عملية النشر والتسويق والوصول لذوي الإعاقة من المجتمع المدني وطلاب المدارس وتعريفهم بالخدمات المقدمة لهم بالجامعة. • تعديل وتطوير البنية التحتية بمباني الجامعة والمستشفيات الجامعية تراعي سهولة وصول وحصول ذوي الاحتياجات الخاصة على الخدمات الطبية.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لقياس معدل الانخفاض السنوي في عدد حالات التمييز ضد المرأة بالجامعة. عدم وجود أدلة / تقارير معتمدة بالجامعة للممارسات المتميزة والناجحة في مجال عدم التمييز ضد المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة. صمت المرأة على ممارسات التمييز ضدها في مجالات العمل بالجامعة. الثقافة المجتمعية السلبية السائدة تجاه قضايا النوع الاجتماعي وعدم التمييز ضد المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة. تنظم الجامعة من الأنشطة العامة والمتخصصة لذوي الإعاقة مثل تمثيل ذوي الإعاقة باتحاد طلاب الكليات والجامعة. توجد أنشطة سنوية لدعم ذوي القدرات الخاصة مقدمة من مؤسسات المجتمع المدني، ومن وزارة التعليم العالي، وأنشطة دولية. قلة عدد الأنشطة التي تنظمها الجامعة لكل أنواع الإعاقات لدى الطلاب ذوي الإعاقة أثناء العام الدراسي. عزوف بعض الطلاب ذوي الإعاقة عن المشاركة في أنشطة لعدم مناسبة احتياجاتهم. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لقياس المعدل السنوي لأنشطة الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة. وجود شروط في عدد الأنشطة لا تتناسب ذوي القدرات الخاصة مما يقلل مشاركة ذوي القدرات الخاصة فيها ويقلل أنشطة الجامعة في تمكين المرأة ودعم ذوي القدرات الخاصة. وجود ميزانية خاصة لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة، وميزانية من صندوق التكافل الاجتماعي، وميزانية من الإدارة العامة لرعاية الشباب. وجود دعم من بعض مؤسسات المجتمع المدني مثل: الأورمان ومصر الخير، لدعم أنشطة ذوي القدرات الخاصة بالجامعة. وجود دعم من بعض المؤسسات الحكومية مثل: بنك فيصل الإسلامي وبنك ناصر الاجتماعي والبنك الأهلي المصري والبنك الزراعي، لدعم أنشطة ذوي القدرات الخاصة بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد سياسة معتمدة ومعلنة لدعم ذوي الإعاقة في المجتمع الطلابي بجميع كليات الجامعة. استحداث سياسات لا تمنع قبول الطلاب ذوي الإعاقة في بعض الكليات بالجامعة. اعتماد سياسات وإجراءات لنشر ثقافة الوعي بذوي الإعاقة ودمجهم بالمجتمع المدني. إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة تفعيل دور مركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة في مجال الأنشطة العامة والمتخصصة لذوي الإعاقة. إعداد آلية معتمدة ومعلنة للأنشطة التي تنظمها الجامعة لكل أنواع الإعاقات لدى الطلاب ذوي الإعاقة أثناء العام الدراسي. إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتشجيع الطلاب ذوي الإعاقة للمشاركة في أنشطة الجامعة بتقديم جوائز وحوافز، ودراسة مناسبة الأنشطة لاحتياجاتهم. إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل التعاون والترابط بين مركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة وإدارة النشاط برعاية الشباب المركزية بالجامعة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> وجود بنود في اللائحة المالية لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة تحد من الإنفاق على الأنشطة. لا توجد آلية بالجامعة لقياس المعدل السنوي لإنفاق الجامعة على أنشطة الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة. توجد خدمات مجانية للتأهيل بمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة مثل: ٤٠ اختبار نفسي أسبوعياً، و ٣٠ جلسة تأهيل أسبوعياً. تدريب عدد ١٣٨ من لعاملين بمجال ذوي الإعاقة بالجامعة. تدريب ما يقارب من ٨٥% من الطلاب ذوي الإعاقة بالجامعة على التطبيقات التكنولوجية الحديثة. تدريب نسبة ٢٥% من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة عن الوعي بالإعاقة ومستوياتها. قيام جامعة جنوب الوادي بتوجيه قوافل طبية متخصصة لذوي الإعاقة بقرى محافظة قنا. وجود قاعة تدريب بمركز خدمات ذوي الإعاقة بالجامعة تلائم ذوي الإعاقة. وجود قاعة امتحانات إلكترونية، ومعمل حاسب آلي لذوي الإعاقة بالجامعة. وجود قاعدة بيانات وموقع خاص بالطلاب ذوي الإعاقة على البوابة الإلكترونية للجامعة. وجود خريجين من كليات التربية والآداب والتربية الرياضية متخصصون ومتطوعون بمركز خدمات الإعاقة بالجامعة ويمكن الاستعانة في تقديم الخدمات خارج الجامعة. قلة الموارد البشرية (العمال-الموظفون المؤهلون لتقديم الخدمات للطلاب ذوي القدرات الخاصة بالجامعة. عزوف بعض الطلاب ذوي القدرات الخاصة في الحصول على الخدمات المقدمة لهم بالجامعة. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لقياس المعدل السنوي للخدمات التي تقدمها الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة والأنشطة المقدمة لتسهيل وصولهم للموارد. صعوبة النشر والتسويق والوصول لذوي الاحتياجات الخاصة من المجتمع المدني وطلاب المدارس للخدمات المقدمة لهم بالجامعة. وجود بعض المباني بالمستشفيات الجامعية مزودة بممرات تزاوي سهولة وصول ذوي الاحتياجات الخاصة وحصولهم على الخدمات الطبية. 	آلية سد الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> وجود عدد كبير من المباني بالمستشفيات الجامعية لا تتوفر بها ممرات تراعي سهولة وصول وحصول ذوي الاحتياجات الخاصة على الخدمات الطبية. تتبع الجامعة سياسة الدمج لدعم ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الطلابي. وجود دليل لسياسات القبول لذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة. وجود بروتوكول تعاون بين هيئة أميديست الأمريكية والجامعة لخدمات الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة. وجود بروتوكول تعاون بين مؤسسة الحياة للتأهيل والجامعة لخدمات الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة. وجود تعاون بين مؤسسة حياة كريمة والجامعة لخدمات الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة. لا توجد سياسة معتمدة ومعلنة ومفعلة بجميع كليات الجامعة لدعم ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الطلابي. وجود سياسات تمنع قبول الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في بعض الكليات بالجامعة. وجود قصور في نشر ثقافة الوعي بذوي الاحتياجات الخاصة ودمجهم بالمجتمع المدني. 	
إرساء قيم النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد لدى منسوبي الجامعة من هيئة التدريس والجهاز الإداري والقيادات والطلاب ومؤسسات المجتمع.	<ul style="list-style-type: none"> يوجد على البوابة الإلكترونية لجامعة جنوب الوادي العديد من التطبيقات الرقمية والمعلومات التي يحتاجها منسوبو الجامعة والمجتمع مثل: نظام الاتصالات الإدارية (مسك) -نظام ابن الهيثم لنتائج الطلاب -مواقع هيئة التدريس- نظام اجتماع -منصة التعليم الإلكتروني. توجه رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي ٢٠٣٠م والإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٢٣-٢٠٣٠م للتوسع في إتاحة المعلومات عن الوحدات الحكومية. وجود قصور في تحديث بعض الكليات والإدارات والوحدات ذات الطابع الخاص للبيانات على مواقعها، ولا توجد بالجامعة/ البوابة الإلكترونية قاعدة بيانات موحدة لجميع الخريجين. وجود صفحة في البوابة الإلكترونية للجامعة لتلقي شكاوى الطلاب وتظلماتهم. توجد بالكليات صناديق لتلقي الشكاوى ولجان لفحص الشكاوى مع عمل الإجراءات التصحيحية، واتخاذ الإجراء المناسب، ثم عرض ذلك على مجلس الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل إتاحة جميع المعلومات التي يحتاجها منسوبي الجامعة والمجتمع عبر التطبيقات الرقمية. اعتماد إعلان لآلية رقمية بتلقي شكاوى وتظلمات الطلاب بالجامعة، والاستجابة لها بشكل دوري. اعتماد سياسات وإجراءات لتشجيع الطلاب على الشكاوى والتظلم من الممارسات غير الراضين عنها واتخاذ مواقف إيجابية تجاههم. اعتماد سياسات وإجراءات لتعزيز الثقة لدى الطلاب في جدية وشفافية التعامل مع شكاواهم وتظلماتهم. اعتماد خطة معتمدة ومعلنة بالأنشطة والبرامج التوعوية لتعزيز وعي منسوبي الجامعة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والقيادات

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> وجود منظومة للشكاوى الحكومية الموحدة على البوابة الإلكترونية لمجلس الوزراء لتلقى وفحص وتوجيه جميع الشكاوى والرد عليها إلكترونياً بما يجعلها قناة تواصل رسمية ذو اتجاهين بين المواطن والحكومة بأجهزتها المختلفة. وجود قصور في اعلان الآلية الخاصة بشكاوى وتظلمات الطلاب بالجامعة. عدم الاستجابة للمشكلات بشكل دوري. وجود حالة من عدم الثقة لدى الطلاب في جدية وشفافية التعامل مع شكاوى وتظلمات الطلاب. عزوف بعض الطلاب من الشكاوى والتظلم من الممارسات غير الراضين عنها لتخوفهم اتخاذ مواقف سلبية تجاههم توجد بالجامعة إدارة للرقابة الداخلية، وخطة سنوية مفعلة لتنفيذ دورات توعوية وورش عمل لترسيخ الشفافية ومحاربة الفساد. وجود غايات وأهداف ومبادرات وأنشطة في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لترسيخ الشفافية ومحاربة الفساد. وجود تخوف لدى منسوبي من جدوى الإبلاغ عن ممارسات الفساد. تلتزم الجامعة بتطبيق اللوائح والقوانين والشئون القانونية والمجالس التأديبية في ممارساتها تحقيقاً للمساءلة وسيادة القانون. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتعزيز المسائلة وسيادة القانون. وجود قصور في وعي بعض منسوبي الجامعة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل. توجد خطة معتمدة في قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة لعقد عدد من البرامج التدريبية التي تتضمن مكون مكافحة الفساد لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري. وجود هدف استراتيجي في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٢٣-٢٠٣٠ م باسم: مجتمع واع بمخاطر الفساد قادر على مكافحته. قلة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين بالجامعة المستفيدين من الأنشطة والبرامج التوعوية المنفذة لتعزيز قيم مكافحة الفساد. 	<p>بقيم النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد بكافة أشكاله وأنواعه ومتابعة تنفيذها.</p> <p>التوسع في تدريس المقررات ذات الصلة بمكافحة الفساد في جميع كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي الجامعي.</p> <p>اعتماد خطة معتمدة ومعلنة لتعريف منسوبي الجامعة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والقيادات بحقوقهم وواجباتهم في ضوء اللوائح والقوانين المنظمة للعمل.</p> <p>اعتماد آلية محددة ومعلنة لتفعيل مدونات سلوك الموظفين بكليات وإدارات الجامعة ومتابعة تنفيذها.</p> <p>تطوير نظام المساءلة والمحاسبة لمنسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات والجهاز الإداري، وإعلانه وتفعيله وفق متطلبات الشفافية والتفاعل مع المواطن والاستجابة لمطالبه والمساءلة المجتمعية.</p> <p>اعتماد آليات وإجراءات فاعلة لضمان الشفافية وعدم تضارب المصالح والممارسات العادلة وعدم التمييز بين منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات والجهاز الإداري.</p> <p>إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتحديد الوحدات الإدارية التي تطبق المعايير الموضوعية في الدليل لتقييم أداء العاملين بوحدة الجهاز الإداري للدولة وفقاً لقانون الخدمة المدنية.</p> <p>إعداد خطة تدريبية لرفع وعي منسوبي الإدارة العامة للشئون القانونية بكيفية إعداد أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح والقرارات الحاكمة للعمل بالجامعة.</p> <p>وضع آلية معتمدة ومعلنة لإعداد أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح والقرارات الحاكمة للعمل بالجامعة ونشرها عبر القنوات الرسمية ومتابعة التوعية بها.</p>

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> لا توجد آلية لمتابعة تحقيق أهداف خطة رفع وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري بقيم مكافحة الفساد. نشر مدونة السلوك الوظيفي على البوابة الإلكترونية للجامعة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل مدونات سلوك الموظفين بكميات وإدارات الجامعة وجود إجراء متطلب من الجامعات في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد في استكمال تطوير منظومة تقييم أداء العاملين بوحدة الجهاز الإداري للدولة وفقاً لقانون الخدمة المدنية. وجود قصور في تحديد عدد الوحدات الإدارية التي تطبق المعايير الموضوعية في الدليل لتقييم أداء العاملين بوحدة الجهاز الإداري للدولة وفقاً لقانون الخدمة المدنية. وجود خطة لإعداد ونشر أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح والقرارات الحاكمة لعمل الجهاز الإداري للدولة في عام ٢٠٢٤م. وجود إجراء متطلب من الجامعات في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لإعداد أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح والقرارات الحاكمة لعمل الجهاز الإداري للدولة. وجود حاجة لرفع وعي منسوبي الجامعة بكيفية إعداد أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح والقرارات الحاكمة لعمل الجهاز الإداري في الجامعة. توجه رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي ٢٠٣٠م والإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٢٣-٢٠٣٠م لزيادة معدل الاطلاع على الوسائل المستخدمة لنشر وتبسيط القوانين واللوائح والقرارات. وجود قصور في نشر تبسيط القوانين واللوائح والقرارات بالجامعة. يوجد على الإلكترونية للجامعة بالجامعة دليل محدث ومعتمد ومعلن للخدمات الحكومية بالجامعة. توجه رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي ٢٠٣٠م والإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٢٣-٢٠٣٠م تحديث ونشر وتفعيل دليل وموحد للخدمات الحكومية. وجود ممارسات متميزة من جامعات وجهات حكومية مناظرة في تحديث ونشر وتفعيل دليل معتمد وموحد للخدمات الحكومية. 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لإنشاء جوائز لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والقيادات. استحداث نظام على البوابة الإلكترونية للجامعة لتقييم جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والقيادات بالجامعة سنوياً. إعداد آلية معتمدة ومعلنة لاستكمال الخدمات الحكومية المهمة في الجامعة مثل: الأحوال المدنية - الجوازات - المرور - الاتصالات. إعداد آلية معتمدة ومعلنة حث وتشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإداري على تقييم الخدمات الحكومية المتاحة بالجامعة وكيفية الاستفادة منها. إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتأمين المعلومات بالجامعة من مخاطر الاختراق والهاكرز.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ إلى التحول الرقمي لتطوير منظومة تقييم الخدمات الحكومية. تنوع عدد الجهات الحكومية التي يمكن أن تقدم خدماتها داخل الجامعة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لتقييم منظومة الخدمات الحكومية المقدمة لمنسوبي الجامعة مثل: البريد - وحدة التضامن - السكة الحديد - مكينات الصرف الآلي، علاج أعضاء هيئة التدريس والعاملين، نادى أعضاء هيئة التدريس، دورة نقل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والعاملين "الأوتوبيس الجامعي"، وعدم توافر عدد من الخدمات الحكومية المهمة في الجامعة مثل: الأحوال المدنية - الجوازات - المرور - الاتصالات. ضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإداري بثقافة تقييم الخدمات الحكومية المتاحة بالجامعة، وجود قصور تعريفهم بها وبكيفية الاستفادة منها. احتمالية تعرض منظومة تقييم الخدمات بالجامعة لمخاطر الاختراق والهاكرز، وتزايد أعداد منسوبي الجامعة من مختلف الفئات. 	
<p>تعزيز إتاحة وجودة الخدمات الطبية التخصصية المتميزة في مستشفيات جامعة جنوب الوادي.</p>	<ul style="list-style-type: none"> تقدم الجامعة من خلال المستشفيات الجامعية العديد من الخدمات الصحية ذات الجودة لأبناء المجتمع المحيط، كما تنظم العديد من القوافل الصحية إلى قرى ومراكز المجتمع المحيط بمحافظات قنا والأقصر والبحر الأحمر مثل حلايب وشلاتين وأبو رماد. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ لتعزيز الإتاحة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة. يوجد بالمستشفيات الجامعية وحدات للتخصصات الدقيقة والنادرة وتقديمها بشكل احترافي في المستشفيات الجامعية؛ مما يقلل عناء السفر إلى العاصمة أو مستشفيات أخرى للبحث عن هذه التخصصات النادرة مثل القسطة القلبية التشخيصية والعلاجية بجميع أنواعها، وتركيب المنظمات القلبية وكهرباء القلب وعلاج العيوب القلبية الخلقية للأطفال بدون جراحة عن طريق القسطة القلبية، وتوجد خدمات جراحات السمنة المفرطة، خدمة علاج الآلام بالتردد الحراري، وجميع الجراحات المتقدمة في العظام وخاصة عظام الأطفال، وجميع الخدمات المتعلقة بمرضى الأورام مثل العلاج الإشعاعي والكيميائي. 	<ul style="list-style-type: none"> وضع خطة لتنمية الموارد الذاتية للمستشفيات الجامعية تضمن التوسع في تعزيز الإتاحة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة في مستشفيات جامعة جنوب الوادي لأبناء المجتمع. التوسع في إنشاء الوحدات البحثية ومراكز نقل الأعضاء وخدمات العلاج بالخلايا الجذعية بالمستشفيات الجامعية. إنشاء مركز إقليمي لعلاج السموم بالمستشفيات الجامعية.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • قلة الموارد المالية بالجامعة اللازمة للتوسع في تعزيز الإتاحة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة لأبناء المجتمع. 	
<ul style="list-style-type: none"> • توفير الأعداد الكافية من الأطباء وأفراد التمريض والعمالة والفنيين والكيميائيين والفيزيائيين بالمستشفيات الجامعية ورفع كفاءتهم. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ لتعزيز الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية. • وجود نقص في المستلزمات والأجهزة الطبية، والموارد البشرية من مقدمي الخدمات الصحية وخاصة أعداد التمريض والأطباء والفنيين والسجلات الطبية بالمستشفيات الجامعية. • وجود نقص في الوحدات البحثية ومراكز نقل الأعضاء وخدمات العلاج بالخلايا الجذعية بالمستشفيات الجامعية رغم أهميتها في زيادة عدد الخدمات المتميزة مرتفعة الجودة التي تلبي احتياجات المجتمع وتطبق الأساليب الحديث. • عدم وجود مركز إقليمي لعلاج السموم بالمستشفيات الجامعية رغم أهميته في تقديم خدمة متميزة مرتفعة الجودة تطبق الأساليب الحديثة لأبناء المجتمع. • عدم التزام الأطباء من أعضاء هيئة التدريس بالتواجد بالوقت الكافي داخل المستشفيات والاعتماد على الأطباء المقيمين والمدرسين المساعدين. • وجود نقص وجود نقص بالمستشفيات الجامعية في البرامج التدريبية لمقدمي الخدمات الصحية من الأطباء والتمريض والفنيين والسجلات الطبية، وتمويلها. 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة ومعلنة لتوفير الكافية من الأطباء وطواقم التمريض والعمالة والفنيين والكيميائيين والفيزيائيين وعمالة مؤقتة بالأجر لتحسين الخدمات الصحية، ومتابعة تفعيلها. • وضع حزمة تدريبية متخصصة ومعتمدة ومعلنة لمقدمي الخدمات الصحية من الأطباء والتمريض والفنيين والسجلات الطبية.
<ul style="list-style-type: none"> • استحداث مصادر تمويل لتوفير كافة المستلزمات الطبية وتطوير كفاءة المعدات والتجهيزات بالمستشفيات الجامعية. 	<ul style="list-style-type: none"> • محدودية عدد الأسرة وغرف العمليات والمعامل بالمستشفيات الجامعية اللازمة لإتاحة الخدمة الصحية والشكوى من التعامل مع المرضى والجمهور في المستشفيات الجامعية. 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة ومعلنة للتوسع في عدد الأسرة وزيادة غرف العمليات بالمستشفيات الجامعية ومتابعة تفعيلها. • وضع آلية معتمدة ومعلنة لتدبير مخصصات مالية ذاتية لتوفير المستلزمات والأجهزة الطبية ومتابعة تفعيلها. • وضع آلية معتمدة ومعلنة لجمع تبرعات لتحسين الخدمات الطبية المجانية في المستشفيات الجامعية ومتابعة تفعيلها.
<ul style="list-style-type: none"> • التوسع في المنشآت والميكنة الإلكترونية للمستشفيات الجامعية. 	<ul style="list-style-type: none"> • تقدم المستشفيات الجامعية الخدمات الطبية طبقاً للمعايير العالمية لسلامة المرضى. • يوجد بالمستشفيات الجامعية مكتب خدمة المواطنين من أفضل المكاتب التي تتعامل مع شكاوى المرضى ومتابعتها لتقديم خدمة طبية متميزة لهم، مما ينعكس على زيادة رضا عملاء المستشفيات الجامعية عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة ومعلنة لاستطلاع آراء عملاء المستشفيات الجامعية عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة، ومتابعة تفعيلها. • وضع آلية معتمدة للإعلان عن الخدمات الصحية التي تقدمها المستشفيات الجامعية ومتابعة تفعيلها.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> وجود مشاركة مجتمعية من جهات مانحة لإنشاء وحدات وإضافة خدمات طبية في المستشفيات الجامعية مثل مستشفى الإصابات والطوارئ (المرزوقي)، وإنشاء وحدة لمناظير الجهاز الهضمي بتمويل من الجهات المانحة محلياً. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لاستطلاع آراء عملاء المستشفيات الجامعية عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. وجود قصور في الإعلان عن الخدمات الصحية التي تقدمها المستشفيات الجامعية وتسويق الخدمات الصحية المجانية والمدفوعة بها. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لجمع تبرعات لتحسين الخدمات الطبية المجانية في المستشفيات الجامعية. تزايد أعداد المرضى المترددين على المستشفيات الجامعية مما يقلل من فرص رضاءهم عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. وجود ممارسات متميز من مستشفيات جامعية مناظرة في الاعلان الخدمات الصحية المجانية والمدفوعة التي تقدمها وجود آليات معتمدة ومفعلة في جمع التبرعات لزيادة وتحسين الخدمات الطبية المجانية في المستشفيات المناظرة. 	<ul style="list-style-type: none"> وضع خطة زمنية معتمدة ومعلنة لتنظيم استقبال المرضى تضمن تقديم خدمة جيدة وتحسن رضا المستفيدين من خدمات المستشفيات الجامعية. استحداث خدمة رقمنة الحجز الإلكتروني بالعيادات الخارجية؛ ييسر وصول المنتفعين للخدمة بالشكل اللائق ودون عناء.
التطوير السنوي في توفير بيئة مستدامة للاستثمار وتعظيم الموارد الذاتية بجامعة جنوب الوادي.	<ul style="list-style-type: none"> يوجد بالجامعة كوادر هندسية في كلية الهندسة ومهندسين مؤهلين لإنشاء مباني مستدامة تحقق جودة العملية التعليمية، وتم في اخر ثلاث سنوات تنفيذ عمليات إنشاءات جديدة لمباني تعليمية وبنية تحتية وخدمية عددها (١١) عملية، وتنفيذ عمليات إعادة تأهيل وصيانة واحلال وتجديد لمنشآت تعليمية قائمة بغرض استدامتها عددها (٥٤) عملية. يوجد على البوابة الإلكترونية للجامعة عدد ٢٧ خدمة إلكترونية متكاملة التطبيقات؛ ساهمت بشكل كبير في حصول جامعة جنوب الوادي على المركز الثاني في مسابقة التحول الرقمي على مستوى ال جمهورية ٢٠١٩م وكذلك حصول موقع الجامعة على المركز الثالث في مسابقة أفضل جامعة على مستوى الجمهورية عام ٢٠٢١م. إنشاء جامعة جنوب الوادي الأهلية من رحم جامعة جنوب الوادي وبرسوم دراسية تنافسية لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للجامعة وبدء الدراسة بها في برامج: الطب 	<ul style="list-style-type: none"> وضع آلية معتمدة ومعلنة لتطبيق سياسة ملكية الدولة في توفير بيئة مستدامة للاستثمار بجامعة جنوب الوادي ومتابعة تفعيلها. وضع آلية معتمدة ومعلنة لإنشاء شركات تأسسها الجامعة بمفردها أو بمشاركة الغير لكي تمثل ظهيرا استثماريا واقتصاديا لها ومتابعة تفعيلها. وضع آلية معتمدة ومعلنة لدراسة الاحتياجات والخدمات التي يمكن أن تقدمها الجامعة بالشراكة مع سوق العمل. وضع آلية لتوعية منسوبي الجامعة بكيفية تفعيل الاستدامة الاقتصادية للجامعة لتنمية مصادر التمويل للمؤسسات من خلال التحالف مع سوق العمل والمشاركة أو

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<p>والجراحة والعلاج الطبيعي والحاسبات والمعلومات والهندسة والصيدلة والتدريب والألسن والعلوم الإدارية والمالية.</p> <ul style="list-style-type: none"> • زيادة عدد الدورات التدريبية التي تستهدف تحقيق الاستدامة الاجتماعية للجامعة بتنمية الموارد البشرية بالتأهيل والتدريب من خلال مراكز التدريب ومركز التدريب الوظيفي. • توجد بجامعة جنوب الوادي ممارسات الاستدامة الاجتماعية من منظومة تكافل ورعاية صحية واجتماعية مثل: دعم صندوق الرعاية الصحية للعاملين وأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم. • يوجد تعاون بين الجامعة ووزارة التضامن الاجتماعي والمؤسسات الخيرية في إتاحة التكافل الاجتماعي للطلاب الأكثر احتياجًا. • تضمين الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي عدد ٧ مبادئ رئيسية من بينها الاستدامة يمكن الاستفادة منها في تحفيز البيئة المستدامة للجامعة. • توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى زيادة عدد ممارسات الاستدامة الاجتماعية للجامعة من منظومة تكافل ورعاية صحية واجتماعية. • وجود قصور في عمل حساب إلكتروني واحد لجميع الخدمات لكل منسوبي الجامعة. • عدم وجود آلية لتوعية منسوبي الجامعة بكيفية تفعيل الاستدامة الاقتصادية للجامعة من خلال تنمية مصادر التمويل للمؤسسات والافراد (من خلال فرص تحالفات مع سوق العمل والمشاركة او الحصول على خدمات مدفوعة بموجب اللوائح والقوانين). • وجود مبادرة بالجامعة لتعزيز الموارد المالية للجامعة تتضمن اقتراح تأسيس شركات بمفردها أو بمشاركة الغير لتكون ظهيرا استثماريا واقتصاديا لها. • وجود وحدات ومراكز تقدم خدمات بالجامعة مثل: المزارع -المعامل المركزية-الوحدات الإنتاجية بكلية التربية النوعية • صدور قانون ٢٣ لسنة ٢٠١٨م حوافز العلوم والتكنولوجيا والابتكار يتيح للجامعات تأسيس شركات بمفردها أو بمشاركة الغير لتكون ظهيرا استثماريا واقتصاديا لها. • توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى زيادة الخدمات التي تعزز المشاركة مع سوق العمل. 	<p>الحصول على خدمات مدفوعة بموجب اللوائح والقوانين.</p> <ul style="list-style-type: none"> • تطبيق وتفعيل نظام الكارت الذكي للحساب الإلكتروني الموحد لجميع الخدمات لكل منسوبي الجامعة. • استحداث الكراسي البحثية بالجامعة لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للجامعة من خلال المساهمة حل المشكلات الصناعية. • وضع آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتنمية الموارد الذاتية للجامعة ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية. • وضع عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة في الجامعة لمتابعة مدى التزام الوحدات ذات الطابع الخاص بتنمية مصادر دخلها. • خطة لتعظيم الاستفادة من موقع الجامعة ووجودها محور المثلث الذهبي للتنمية في صعيد مصر في التنمية المستدامة. • إعداد آلية معتمدة ومعلنة للاستغلال الأمثل لسور الجامعة من الخارج لزيادة الموارد الذاتية للجامعة. • انشاء شركة بالجامعة تدير ممتلكات الجامعة الاستثمارية وتحقق أقصى عائد مادي للجامعة لتوفير الموارد الذاتية.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود شركات أسستها الجامعة بمفردها أو بمشاركة الغير لكي تمثل ظهيرا استثماريا واقتصاديا لها. • ندرة عدد الخدمات التي تقدمها الجامعة بالشراكة مع سوق العمل. • وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في عدد الخدمات التي تقدمها بالمشاركة مع سوق العمل. • عدم وجود خطة معتمدة ومعلنة ومفعلة للجامعة فيما يخص تطبيق سياسة ملكية الدولة. • للجامعة مواردها المالية السنوية التي تمكنها من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. • وجود قصور في ضبط إجراءات وسياسات الموارد المالية والمادية والبنية التكنولوجية في الجامعة. • وجود منافسين في المحيط المحلي من الجامعات المناظرة لها موارد أكبر تمكنها من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. • تقوم جامعة جنوب الوادي بممارسات لتنمية الموارد الذاتية للجامعة ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتنمية الموارد الذاتية للجامعة ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة في الجامعة لمتابعة مدى التزام الوحدات ذات الطابع الخاص بتنمية مصادر دخلها. • وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تنمية مواردها الذاتية. • موقع الجامعة والتوزيع الجغرافي لفروعها ومنشآتها ملائم للمحافظات التي تخدمها حيث يوجد مقر الجامعة في محافظة قنا ذات البيئة الزراعية وذات الظهير الصحراوي في مور المثلث الذهبي، ويوجد فرع للجامعة بمحافظة البحر ذات البيئة الساحلية، وتتوسط جامعة جنوب الوادي محافظات الصعيد: أسيوط وسوهاج شمالا، والأقصر وأسوان جنوبا. • وجود جامعة جنوب الوادي في محور المثلث الذهبي للتنمية في صعيد مصر. • تمتلك الجامعة مساحات كبيرة مطلّة على المجتمع الخارجي، يمكن استثمارها بإنشاء مشاريع تعمل على زيادة إيرادات الجامعة واستخدامها في رفع كفاءة المباني التعليمية. 	آلية سد الفجوة

4.9

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • غير محقق بالجامعة مراعاة معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على مستوى الجامعة. • غير محقق بالجامعة مراعاة معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة. • عدم وجود آلية لضمان جودة أداء المطابع في الجامعة وفق النفقات مقابل العائد. 	<ul style="list-style-type: none"> • إعداد دراسة متخصصة معتمدة تحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على مستوى الجامعة. • إعداد دراسة متخصصة معتمدة تحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على مستوى الجامعة على التعليم والتعلم. • إعداد دراسة متخصصة معتمدة تحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على مستوى الجامعة على البحث العلمي. • إعداد دراسة متخصصة معتمدة تحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على مستوى الجامعة على خدمة المجتمع وتنمية البيئة. • وضع آلية لضمان جودة أداء المطابع والفندق والمزارع في الجامعة وفق النفقات مقابل العائد. • وضع آلية معتمدة ومفعلة للحد من الهدر.
<p>تطوير حماية الأمن والسلامة والنظام الداخلي بجامعة جنوب الوادي.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • لدى الجامعة تدابير تتخذ لضمان حماية الأمن الداخلي وسلامة مرافقها وممتلكاتها، وأماكن المنشآت الحيوية وأماكن الإقامة بالتعاون مع الجهات الأخرى داخل الجامعة وخارجها. • يوجد بالجامعة منظومة متطورة للرصد المرئي -مزودة بكاميرات على أعلى مستوى -تغطي معظم أماكن الجامعة من الداخل لمساعدة الأمن ومراقبة الحرم الجامعي من الداخل وأماكن الإقامة من الخارج. • لدى الجامعة آلية في الأمن الجامعي لمتابعة المستجدات والقضايا الأمنية التي تقع في مختلف الكليات وأقسام الجامعة ومتابعتها وإطلاع رئاسة الجامعة على أية مخالفة أمنية ترتبط بها. • يقوم الأمن الجامعي بتأمين حراسة الأسوار الخارجية ومنع إخراج أية معدات أو ممتلكات إلا بموافقات رسمية من المسؤولين. • توجد آلية لدى الأمن الجامعي لتنظيم دخول الطلبة والعاملين والزوار إلى حرم الجامعة على مدار الساعة. • توجد آلية لدى الأمن الجامعي لمنع توزيع المنشورات إلا بعد أخذ الموافقة المسبقة عليها، وتبليغ الجهات المختصة 	<ul style="list-style-type: none"> • تعزيز أمن وحماية سور الجامعة من ناحية: خلف الصالة الرياضية المغطاة للجامعة - سور المحرقة - سور الجامعة في الكيلو ٦ -سور مزرعة الجامعة -سور المدينة الجامعية ل - معامل كلية الهندسة، حتى يتم حماية الأمن والنظام الداخلي للجامعة. • تكثيف دورات وندوات وورش العمل لتنمية وعي بعض منسوبي الجامعة بمهام ودور الأمن الجامعي، من أجل العمل على حماية الأمن والنظام الداخلي للجامعة. • تكثيف دورات وندوات وورش العمل لزيادة معرفة بعض منسوبي الجامعة بكيفية التخزين وأعمال التشوين حفاظاً على حماية الأمن والنظام الداخلي للجامعة. • توفير سيارة إطفاء حريق بالجامعة لدعم حماية الأمن والنظام الداخلي للجامعة. • تأمين مباني الجامعة بأجهزة إنذار للكشف المبكر عن الحريق، وتركيب معدات مكافحة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<p>عن أية واقعة تخلّ بالأمن والنظام، وحسن سير العمل والدراسة في الجامعة.</p> <ul style="list-style-type: none"> • يقوم الأمن الجامعي بالحفاظ على السلامة العامة، ومعالجة أي طارئ كالحريق أو الأحوال الجوية السيئة، بالوسائل المتوفرة. • يقوم الأمن الجامعي بالإشراف الأمني على كافة الأنشطة التي تجريها الجامعة، مثل: الانتخابات الطلابية، واحتفالات التخرج، والاحتفالات الفنية، وتسجيل الطلبة. • يشارك الأمن الجامعي في دراسة وتطوير وتحديث أنظمة الأمن في المباني والمنشآت ومواكبة التقنيات الحديثة، والتأكد من تطبيق الأسس الأمنية في كافة أعمال التشغيل والصيانة وتوعية منسوبي الجامعة وتعريفهم بالواجبات والأعمال الوقائية المطلوب اتخاذها في حالات الطوارئ والكوارث العامة وذلك لإمكانية الاستفادة منهم عند الحاجة. • انخفاض سور الجامعة من ناحية: خلف الصالة الرياضية المغطاة للجامعة - سور المحرقة - سور الجامعة في الكيلو ٦ - سور مزرعة الجامعة - سور المدينة الجامعية ل - معامل كلية الهندسة، مما يؤثر على سلبا على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعة. • وجود قصور في وعى بعض منسوبي الجامعة بمهام ودور الامن الجامعي مما يؤثر على سلبا على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعة. • عدم معرفة بعض منسوبي الجامعة بكيفية التخزين وأعمال التشوين العشوائي التي قد تؤدي الى حدوث حريق مما يؤثر على سلبا على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعة • عدم وجود سيارة اطفاء حريق بالجامعة مما يؤثر على سلبا على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعة. • عدم تامين معظم مباني الجامعة بأجهزة إنذار للكشف المبكر عن الحريق، وعدم تركيب معدات حريق ببعض المباني مما يؤثر على سلبا على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعة. • بعض المباني تحتاج إلى عمل سلم طوارئ على سبيل المثال مدينة (أ)، مما يؤثر على سلبا على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعة. • غلق بعض أبواب الطوارئ وفتح بعض النوافذ في بعض المنشآت بالجامعة مما يؤثر على سلبا على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعة. 	<p>الحريق ببعض المباني للعمل على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعة.</p> <p>تصميم وإنشاء سلم طوارئ لمباني الجامعة، خاصة الحيوية منها، على سبيل المثال المدن الجامعية لحماية الأمن والنظام الداخلي الجامعة.</p> <p>فتح أبواب الطوارئ وفتح بعض النوافذ في بعض المنشآت بالجامعة لحماية الأمن والنظام الداخلي الجامعة.</p> <p>زيادة عدد الدورات التدريبية لمنسوبي بعض المنشآت الجامعية على أعمال مكافحة الحريق.</p> <p>تطوير البنية التحتية للبوابات وتطبيق البوابات الإلكترونية، وعمل لافتات توضيحية، وعمل مطبات صناعية، وتوفير مهمات الأمن، وتأمين بعض منشآت الجامعة بأجهزة إنذار.</p> <p>اتخاذ إجراءات واقعية لتطوير منظومة التفتيش الأمني على البوابات بالجامعة وإمداد أفراد الأمن بجهاز كشف المعادن.</p> <p>إعداد آلية معتمدة ومعلنة لسد النقص في نظم ووسائل الأمن والسلامة في بعض مباني الجامعة مثل طفايات الحريق / جرادل رمال/ مصدر للمياه / خراطيم للإطفاء/ جهاز إنذار ضد الحريق.</p> <p>إعداد برامج تدريبية وورش عمل لمنسوبي الجامعة عن نظم ووسائل الأمن والسلامة وإدارة المخاطر الأزمات.</p> <p>إعداد آلية معتمدة ومعلنة لأعداد خطة سنوية لأعمال الصيانة والفحص الدوري لوسائل الأمن والسلامة بالجامعة.</p> <p>إعداد برامج تدريبية وورش عمل لمسؤولي وحدات الأمن والسلامة في كليات الجامعة ومعايها ومنها كيفية استخدام جهاز الإطفاء.</p> <p>إعداد آلية معتمدة ومعلنة للمتابعة الدورية لتفعيل نظم ووسائل الأمن والسلامة في مباني الجامعة.</p>

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • عدم تدريب منسوبي بعض المنشآت على أعمال مكافحة الحريق بنسبة ٢٠ % من شاغلي المباني. • وجود حاجة لتطوير منظومة الأمن الداخلي للجامعة؛ بتطوير البنية التحتية للبوابات، وتطبيق البوابات الإلكترونية، وعمل لافتات توضيحية، وعمل مطبات صناعية، وتوفير مهمات الأمن، وتأمين بعض منشآت الجامعة بأجهزة إنذار وتم تأمين جميع منشآت الجامعة بأجهزة إطفاء حريق مناسبة. • وجود حاجة لتطوير منظومة التفتيش الأمني على البوابات بالجامعة وإمداد أفراد الأمن بجهاز كشف المعادن. • توجد إدارة مستقلة للأمن والسلامة بالجامعة. • تم تأمين جميع المباني بالجامعة بأجهزة إطفاء حريق بوردة كيميائية جافة وموزعة على جميع الأدوار والقاعات والمعامل والمخازن. • تم توزيع أجهزة إطفاء حريق CO2 بجميع القاعات والمعامل التي تحتاج إلى أجهزة ثاني أكسيد الكربون فئة ١٠ ك/ك. • تم تركيب وتشغيل أجهزة إنذار ببعض المباني بالجامعة. • توجد بالجامعة برامج لتوعية طلاب الكليات عن طريق الجودة وبعض وحدات إدارة الأزمات والكوارث بالجامعة. • توجه الدولة نحو الحرص والتأكيد على توافر وتطبيق نظم الأمن والسلامة والصحة المهنية. • توافر أنظمة موثقة ومعلنة للأمن والسلامة بالجامعات المصرية المعتمدة بالإضافة إلى وجود مؤشرات وممارسات الأمن والسلامة بأدلة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم. • وجود نقص في توفير نظم ووسائل الأمن والسلامة في بعض مباني الجامعة مثل طفايات الحريق / جرادل رمال/ مصدر للمياه / خراطيم للإطفاء/ جهاز إنذار ضد الحريق. • قلة البرامج التدريبية لتوعية وتدريب منسوبي الجامعة عن نظم ووسائل الأمن والسلامة، ووجود كليات لم تشارك في أي عمل لتوعية الطلاب عن المخاطر وإدارة الأزمات. • ضعف أعمال الصيانة والفحص الدوري لوسائل الأمن والسلامة بالجامعة. • ضعف أداء وحدات الأمن والسلامة في كثير من كليات الجامعة، وحاجتهم إلى المزيد من التدريب على كيفية استخدام جهاز الإطفاء. 	<ul style="list-style-type: none"> • إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل جميع أبواب الطوارئ في مباني الجامعة. • إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل القرارات والصلاحيات لإزالة الخطر بالجامعة. • إعداد آلية معتمدة ومعلنة لمواجهة العشوائية واللامبالاة من بعض منسوبي الجامعة في اتخاذ بعض القرارات فيما يخص الأمن والسلامة أو إزالة الخطر. • اعتماد خطة ملزمة للتنسيق بين الإدارة العامة للشئون الهندسية والدفاع المدني في احتياجات المباني قبل الإنشاء والمشاركة في إعداد المباني لتأمينها. • تفعيل القرارات بشأن بعض الأماكن التي تشكل خطورة والوارد بشأنها مذكرات من الدفاع المدني. • توجيه المسؤولين عن متابعة أعمال نظافة الأماكن في الجامعة والمباني والممرات والقاعات والمدرجات والمعامل. • اعتماد خطة لمواكبة المتغيرات الاقتصادية وارتفاع أسعار تجهيزات الأمن والسلامة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> قيام بعض الكليات والإدارات بالتقيل لبعض الطرقات لعمل مكاتب إدارية مما يؤثر سلبا على توافر نظم ووسائل الأمن والسلامة في مباني الجامعة. عدم تفعيل أبواب الطوارئ في مباني الجامعة، عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالقرارات والصلاحيات لإزالة الخطر بالجامعة. وجود عشوائية ولامبالاة من بعض منسوبي الجامعة في اتخاذ بعض القرارات فيما يخص الأمن والسلامة أو إزالة الخطر. اتخاذ قرارات عشوائية فيما يخص الأمن والسلامة من قبل بعض العمداء والمديرين العموم دون الرجوع إلى الدفاع المدني بالجامعة. وجود قصور في التنسيق بين الإدارة العامة للشئون الهندسية والدفاع المدني في احتياجات المباني قبل الإنشاء والمشاركة في إعداد المباني لتأمينها. وجود قصور في اتخاذ القرارات بالجامعة بشأن بعض الأماكن التي تشكل خطورة والوارد بشأنها مذكرات من الدفاع المدني. وجود قصور في نظافة بعض الأماكن في الجامعة وبعض المباني في الممرات والقاعات والمدرجات والمعامل. المتغيرات الاقتصادية وارتفاع أسعار تجهيزات الأمن والسلامة. 	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> تعزيز المرجعية الدولية لجامعة جنوب الوادي في التصنيفات الدولية. 	<ul style="list-style-type: none"> يوجد بجامعة جنوب الوادي فرع للجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني. تلتزم الجامعة بإعداد تقرير عن معدل الأداء بها وفق خطط التنمية المحلية. عدم وجود آلية معتمدة معلنة ومفعلة لرصد معدل أداء الجامعة وعلاقتها مع خطط التنمية المحلية من خلال منصة متابعة/ منصة شراكات التنمية المستدامة على المستوى المحلي. تشكيل فريق تصنيف الجامعة من أعضاء هيئة التدريس المتميزين لمتابعة موقف من التصنيفات الدولية حصول الجامعة على مراكز متقدمة في التصنيفات الدولية في جودة التعليم. تميز الجامعة في بعض التخصصات في التصنيفات الدولية بمراكز متميزة مثل الطاقة الجديدة والمتجددة والطب البيطري والهندسة، يمكن البناء عليها في استحداث برامج دولية بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> وضع آلية مناسبة ومعتمدة ومعلنة للتسويق والدعاية لجذب الطلاب الوافدين للدراسة بجميع برامج جامعة جنوب الوادي. وضع آلية معتمدة ومعلنة لفتح أفرع للجامعات الدولية بجامعة جنوب الوادي. تقديم تقارير دورية عن معدل الانجاز في ترتيب جامعة جنوب الوادي في التصنيفات الدولية. وضع آلية مناسبة ومعتمدة ومعلنة لزيادة عدد التخصصات والمراكز الخاصة المتميزة وفق متطلبات رفع التصنيف الدولي لجامعة جنوب الوادي. وضع آلية معتمدة ومعلنة لتشجيع وتحفيز المتميزين من أعضاء هيئة تدريس نحو الارتقاء بتميز تصنيف الدولي لجامعة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • تدعم الجامعة الحصول على شهادات الاعتماد الدولي • قصور الوعي بأهمية الحصول على شهادات الاعتماد الدولي. • تعدد الجهات المسؤولة عن الاعتماد الدولي للبرامج والإدارات والمؤسسات الجامعية. • زيادة التكلفة المالية للحصول على شهادة الاعتماد الدولي. • وجود أعضاء هيئة تدريس حاصلين على درجات علمية من كبرى الجامعات في نفس التخصصات التي تتميز فيها الجامعة في التصنيفات الدولية يمكنهم المساهمة في استحداث برامج دولية بالجامعة. • وجود الجامعة في موقع جغرافي متميز بالقرب من المناطق السياحية في محافظات الأقصر والبحر الأحمر يمكن البناء عليها في استحداث برامج دولية بالجامعة يقبل عليها الطلاب الوافدين. • وجود بروتوكولات تعاون بين الجامعة وبعض الجامعات الأوروبية. • لا يوجد برامج مشتركة أو مزدوجة بالجامعة، وعدم تماشي اللوائح الدراسية لبرامج الجامعة مع الإطار الأوروبي أو العالمي. • وجود مشاريع بالجامعة بالمشاركة مع الاتحاد الأوروبي. • توجه الدولة بأنشاء جامعات أهلية ذات قوانين ومصادر تمويل مختلفة. • تطور ظهور اسم جامعة جنوب الوادي وجمهورية مصر العربية في تصنيف معظم التخصصات العلمية بمختلف التصنيفات الدولية من خلال زيادة انتاج البحوث العلمية، والمشاركة في جميع المحافل الدولية. • وجود مشاريع الاتحاد الأوروبي والوكالة الامريكية التي يمكن للجامعة مع المشاركة معهما في أنشطة دولية مشتركة تعزز مكانة مصر إقليميا ودوليا. • ضعف التسويق لإبراز أنشطة الجامعة بما تساهم به من بحوث وحل مشكلات محلية وإقليمية ودولية من خلال رصيدها البحثي. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لتعزيز الشراكات إقليميا ودوليا. • وجود ممارسات متميزة من جامعات محلية مناظرة في تعزيز مكانة مصر إقليميا ودوليا. 	<p>جنوب الوادي الدولي في مختلف التخصصات.</p> <ul style="list-style-type: none"> • زيادة عدد بروتوكولات التعاون بين جامعة جنوب الوادي والجامعات الأوروبية والدولية • فتح برامج مشتركة أو مزدوجة، وتطوير اللوائح الخاصة بها لتتماشى ببرامج جامعة جنوب الوادي مع الإطار الأوروبي أو العالمي. • وضع آلية معتمدة ومعلنة تحقق حصول جامعة جنوب الوادي على شهادات الاعتماد الدولي للكليات والمعامل البحثية. • وضع آلية معتمدة ومعلنة لتدبير الموارد المالية اللازمة لتقديم الكليات والمعامل بجامعة جنوب الوادي للحصول على شهادة الاعتماد الدولي. • وضع آلية معتمدة ومعلنة لزيادة مشاركة منسوبي جامعة جنوب الوادي في البحوث الدولية المشتركة مع أجناب ومشاركتهم في المحافل الدولية وفق متطلبات رفع التصنيف الدولي لجامعة جنوب الوادي. • وضع آلية معتمدة لزيادة الحصول على مشروعات الاتحاد الأوروبي والوكالة الامريكية التي تمكن جامعة جنوب الوادي من المشاركة في أنشطة دولية تعزز مكانة مصر إقليمياً ودولياً. • وضع آلية لتسويق أنشطة جامعة جنوب الوادي في دراسات المشكلات المحلية والإقليمية والعالمية. • وضع خطة للتوسع في استقطاب وتبادل أعضاء هيئة تدريس وطلاب أجناب في جامعة جنوب الوادي. • التوعية بأهمية مشاركة منسوبي جامعة جنوب الوادي من أعضاء هيئة التدريس والباحثين في الاستبيانات الخاصة بتصنيف QS للجامعات. • وضع خطة متكاملة لإدراج البرامج والكليات النظرية في التصنيفات العالمية.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> وجود ممارسات متميزة من جامعات محلية مناظرة في تعزيز الشراكات إقليميًا ودوليًا. وجود تزايد في جودة الأبحاث العلمية لأعضاء هيئات التدريس ومعاونيهم مما يساهم في رفع تصنيف الجامعة. وجود جميع التخصصات الأكاديمية بالجامعة؛ الأمر الذي يساهم في رفع تصنيف الجامعة. وجود منح خارجية وأعضاء هيئة تدريس مبتعثين يمكن الاستفادة منه والبناء عليه في رفع تصنيف الجامعة. عدم وجود أعضاء هيئة تدريس وطلاب أجانب في الجامعة مقارنة أعداد أعضاء هيئة التدريس والطلاب المصريين. تزايد أنشطة الجامعة في قطاع خدمة المجتمع مثل: القوافل الطبية - مركز التطوير الوظيفي-محو الأمية وتعليم الكبار، وتزايد الأنشطة البحثية ونشر البحوث، ووجود عدد من الطلاب الوافدين بالجامعة. ظهور معظم التخصصات العلمية بتصنيف التايمز للجامعات، الأمر الذي يمكن الاستفادة منه والبناء عليه في رفع تصنيف الجامعة. عدم إدراج البرامج والكليات النظرية في التصنيفات وضعف التمويل البحثي والنشاط الطلابي مما يؤدي إلى تراجع التصنيف الكلي للجامعة. زيادة عدد الجامعات العالمية المشاركة بالتصنيفات الدولية سنويًا مما يؤدي إلى تراجع تصنيف الجامعة مع زيادة الشرائح المدرجة. ظهور تخصصات الهندسة والطب البيطري بالجامعة في تصنيف شنغهاي للجامعات. ظهور معظم التخصصات العلمية للجامعات بتصنيف شنغهاي، الأمر الذي يمكن الاستفادة منه والبناء عليه في رفع تصنيف جامعة جنوب الوادي. وجود قصور بالجامعة في النشر بالمجلات المتخصصة للتخصصات المختلفة. ضعف التمويل المخصص للبحث العلمي يؤدي إلى عزوف الباحثين عن النشر بالمجلات المتخصصة للتخصصات المختلفة. ظهور الجامعة في التصنيف العربي والاستدامة العالمي في تصنيف الكيو اس للجامعات. عدم ظهور الجامعة في التصنيف العالمي تصنيف الكيو اس للجامعات أو حصولها على رصيد ضعيف. 	<ul style="list-style-type: none"> اتخاذ إجراءات معتمدة لتفعيل معايير تحسين درجة التنافس في تقارير التعليم العالمية في مقابل زيادة أعداد الطلاب بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي. اتخاذ قرارات لمعالجة نقص الموارد المالية اللازمة لرفع كفاءة المنشآت الجامعية والصحية والزراعية والرياضية بالجامعة وفق متطلبات زيادة فرص الإتاحة بمؤسسات التعليم العالي. وضع آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل استفادة الجامعة من التعاون الدولي من المنظمات الدولية والمؤسسات العالمية كاليونسكو ومنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة القدرة التنافسية الدولية لجامعة جنوب الوادي وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • عزوف منتسبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والباحثين على المشاركة في الاستبيانات الخاصة بتصنيف الكبو اس للجامعات والتي تتم من خلال التمرير . • ظهور الجامعة في جميع التصنيفات الخاصة بالتنمية المستدامة بمراتب جيدة، وحصول الجامعة على رصيد أعلى من المعدل الدولي في بعض أهداف التنمية المستدامة في مجال بحوث الطاقة النظيفة المتجددة. • وجود مبدأ رئيس في الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي عن المرجعية الدولية، والذي يعزز الاستفادة منه والبناء عليه في رفع تصنيف الجامعة بالتصنيفات الدولية للجامعات. • عدم تنظيم ورش عمل في الجامعة خاصة بأهداف التنمية المستدامة وكيفية إعداد الممارسات اللازمة لرفع تصنيف الجامعة في تصنيفات التنمية المستدامة للجامعات. • زيادة عدد الجامعات الحاصلة على تصنيف مرتفع في تصنيف الجامعات في تفعيل أهداف التنمية المستدامة وإعداد الممارسات اللازمة لرفع تصنيف كل منها في تصنيفات التنمية المستدامة بها مقارنة بجامعة جنوب الوادي. • زيادة عدد الطلاب بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة مما يتنافى مع النسب العالمية ويقلل فرص تحسين قدرة الجامعة للتنافس في تقارير التعليم العالمية. • تميز الجامعة في تخصصات العلوم التطبيقية وخاصة: الطاقة النظيفة والمتجددة -الطب البيطري - الهندسة. • زيادة سنوية في عدد الجامعات المشاركة في التصنيفات عالميا. • توافر المنشآت والبرامج الصحية والإنسانية والأساسية والزراعية والرياضية بالجامعة لزيادة فرص الإتاحة للتعليم العالي. • نقص الموارد المالية اللازمة لرفع كفاءة المنشآت الجامعية والصحية والزراعية والرياضية بالجامعة وفق متطلبات زيادة فرص الإتاحة بمؤسسات التعليم العالي. • وجود بروتوكولات تعاون وتبادل طلابي بين الجامعات الدولية ضمن مشاريع الاتحاد الأوروبي • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لاستفادة الجامعة من التعاون الدولي من المنظمات الدولية والمؤسسات العالمية كاليونسكو ومنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة. 	آلية سد الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
تعزيز السمعة المؤسسية لجامعة جنوب الوادي.	<ul style="list-style-type: none"> • حصول العديد من الكليات والبرامج الأكاديمية المناظرة في الجامعات المصرية على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم. • تنوع البرامج التعليمية المتميزة التي تقدمها الجامعة (نظم المعلومات الجغرافية، الصيدلة الإكلينيكية، الترجمة من والي الانجليزية، الترجمة الفرنسية، معلم العلوم والرياضيات باللغة الإنجليزية). • استيفاء كليات جامعة جنوب الوادي لمعظم التخصصات الصحية والأساسية والإنسانية. • حصول كليات الزراعة والطب والتربية النوعية بالجامعة على الاعتماد المؤسسي، وحصول برنامج قسم علم النفس بكلية الآداب بقنا على الاعتماد البرامجي. • يقوم مركز لضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة بتنفيذ عدد الأنشطة سنويا لتحسين جودة وتنافسية التعليم وتنتهج الجامعة سياسة فتح برامج جديدة مميزة يقبل عليها سوق العمل مثل برامج معلم العلوم والرياضيات بكلية التربية، وبرامج الصيدلة الإكلينيكية بكلية الصيدلة. • وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ لتعزيز الإتاحة وتحسين جودة وتنافسية التعليم. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لرصد تطور دور الجامعة في تعزيز الإتاحة وتحسين جودة وتنافسية التعليم بجميع كليات الجامعة. • وجود تحديات في توفير الإتاحة لاستيعاب التوسع في برامج الجامعة. • لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لالتزام جميع كليات الجامعة بتعزيز الإتاحة وتحسين جودة وتنافسية التعليم. • وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تعزيز الإتاحة وتحسين جودة وتنافسية التعليم. • توقيع عدة بروتوكولات تعاون لتعزيز الشراكة بين الجامعة وعدد من الجهات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني، ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في البحوث الدولية المشتركة مع أجنب. • ضعف التسويق لإبراز أنشطة الجامعة بما تساهم به من بحوث وحل مشكلات مجتمعية من خلال رصيدها البحثي. 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية للتوسع في البرامج الدراسية التي يقدمها فرع الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني بجامعة جنوب الوادي. • وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لرصد معدل أداء الجامعة وعلاقتها مع خطط التنمية المحلية من خلال منصة متابعة/ منصة شراكات التنمية المستدامة على المستوى المحلي. • وضع آلية معتمدة ومعلنة للتوسع في فتح برامج مميزة جديدة بجامعة جنوب الوادي والتي يقبل عليها سوق العمل بمختلف كليات الجامعة. • وضع آلية معتمدة ومعلنة لزيادة عدد كليات وبرامج جامعة جنوب الوادي الحاصلة على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم مقارنة بالجامعات المناظرة محليا. • وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لرصد تطور دور الجامعة في تعزيز الإتاحة وتحسين جودة وتنافسية التعليم بجميع كليات الجامعة. • إجراء دراسة ميدانية متكاملة لتوفير الإتاحة لاستيعاب التوسع في برامج جامعة جنوب الوادي. • وضع آلية معتمدة ومعلنة لالتزام جميع كليات جامعة جنوب الوادي بتعزيز الإتاحة وتحسين جودة وتنافسية التعليم. • وضع آلية معتمدة ومعلنة للتوسع في عدد بروتوكولات التعاون لتعزيز الشراكة بين جامعة جنوب الوادي والجهات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني. • وضع خطة تدريبية وورش عمل لمنسوبي جامعة جنوب الوادي حول أهداف التنمية المستدامة وكيفية إعداد الممارسات اللازمة لرفع تصنيف الجامعة في تصنيفات التنمية المستدامة للجامعات.
تعزيز إدارة الجودة بالجامعة	<ul style="list-style-type: none"> • للجامعة خارطة طريق معتمدة لاعتماد برامجها وكلياتها وإداراتها. 	<ul style="list-style-type: none"> • إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة تشجيع ودعم أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في أعمال الجودة بالجامعة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
وكلياتها وبرامجها ومعاملها والتأهيل للاعتماد.	<ul style="list-style-type: none"> • للجامعة قيادة أكاديمية وإدارية خبيرة وداعمة لسياسات ضمان الجودة. • للجامعة قيادة داعمة لضمان الجودة في مؤسساتها التابعة ومشجعة على استيفاء معايير الجودة والتقدم للاعتماد. • وجود مستهدف بخطة مصر ٢٠٣٠ لحصول ٦٠% كليات وبرامج الجامعات المصرية على الاعتماد المؤسسي والبرامجي حتى ٢٠٣٠م. • هناك حاجة لزيادة دعم الإدارة العليا لكليات الجامعة لأنشطة ضمان الجودة في مؤسساتها التابعة وتشجيعها على استيفاء معايير الجودة والتقدم للاعتماد. • عدم وجود آليات معتمدة ومعلنة لضمان التزام مؤسسات الجامعة بأعمال الجودة واستيفاء معاييرها والتقدم للاعتماد. • حصول بعض الجامعات المصرية على الاعتماد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. • يوجد بالجامعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد، ووحدات لضمان الجودة بالكليات الجامعة. • يوجد بالجامعة دليل سياسات موثق لضمان الجودة. • دعم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لضمان الجودة والاعتماد بالجامعات. • عزوف كثير من أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة في أعمال الجودة بالجامعة والكليات. • ضعف آليات ضمان التزام منسوبي الجامعة بأعمال الجودة في كافة الأنشطة. • ندرة الكوادر بالجامعة ذات الصلة باستراتيجيات وسياسات ضمان الجودة. • التصنيفات الدولية التي تأخذ في اعتبارها أنشطة ضمان الجودة أحد مؤشرات تميز الجامعات. • اللائحة الداخلية لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد معتمدة ومعلنة ولها هيكل تنظيمي محدد وذو علاقات واضحة. • وجود جمعية مراكز ضمان الجودة باتحاد الجامعات العربية. • ضعف التوعية بالهيكل التنظيمي لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد وعلاقته بإدارة الجامعة. • ضعف التنوع في وسائل الإعلان عن اللائحة الداخلية لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد. 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع آليات تضمن التزام منسوبي الجامعة بأعمال الجودة في كافة الأنشطة. • وضع خطة تدريبية لمنسوبي الجامعة لبناء الكوادر ذات الصلة باستراتيجيات وسياسات ضمان الجودة. • وضع سياسة لنشر الهيكل التنظيمي لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد وعلاقته بإدارة الجامعة. • وضع آلية لتشجيع ودعم الجهاز الإداري والطلاب والمجتمع الخارجي بالجامعة للمشاركة في أعمال الجودة. • خطة لتدبير الموارد المالية اللازمة لسد عجز مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد من التجهيزات اللازمة لأداء المهام الخاصة بأنشطته. • وضع برامج توعية للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإداري والقيادات بالجامعة والأطراف المجتمعية بدليل نظام الجودة الداخلي للجامعة وما يتضمنه من مهام وآليات عمل محددة. • سن قرارات ملزمة للسادة المسؤولين بمؤسسات وإدارات الجامعة بدليل نظام الجودة الداخلي للجامعة. • وضع آلية معتمدة ومعلنة لتنفيذ نظام الخطط والتقارير السنوية لكافة مجالات العمل بكليات وبرامج وإدارات الجامعة. • وضع خطة لتعزيز وتطوير كليات الجامعة ومعاهدها وفقاً لنتائج زيارات المراجعة الداخلية من مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد. • وضع آلية تستهدف نشر ثقافة الجودة لدى الطلاب وكافة منتسبي الجامعة وتنسم بالتنوع في وسائل نشر الوعي بثقافة الجودة بالجامعة. • إصدار قرارات ملزمة للتقويم الدوري لأنشطة الجامعة باستخدام مؤشرات أداء موضوعية،

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> • يتوافر لدى مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد الكوادر المؤهلة ذوي الخبرات والمهارات في مجال الجودة، ويشارك فيه ممثلون عن مختلف الفئات من ذوي الخبرات والمهارات المتباينة بما يكفل تغطية المهام المتعددة. • توفير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد التدريبات اللازمة لتنمية وخبرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في مجال الجودة والاعتماد بصورة دورية. • ضعف التمثيل الفاعل للجهاز الإداري والطلاب والمجتمع الخارجي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد. • قلة مراعاة التباين في الخبرات والمهارات للعاملين بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد لتغطية مهامه المتعددة. • ضعف التجهيزات اللازمة لأداء المهام الخاصة بأنشطة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد. • ضعف العائد المادي المخصص للمشاركة في أعمال الجودة. • توافر دليل لنظام الجودة الداخلي للجامعة من إعداد مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة. • التحديث والتطوير المستمر في أنظمة ضمان الجودة- التغيير المتسارع في أنظمة ضمان الجودة. • وجود نماذج استرشادية لأدلة نظم الجودة الداخلية على المستوى القومي والعالمي. • وجود قصور في وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإداري والقيادات بالجامعة والأطراف المجتمعية بدليل نظام الجودة الداخلي للجامعة وما يتضمنه من مهام وآليات عمل محددة. • ضعف التزام المسؤولين بمؤسسات وإدارات الجامعة بدليل نظام الجودة الداخلي للجامعة. • ضعف دورية تحديث دليل نظام الجودة الداخلي بالجامعة • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل نظام الخطط والتقارير السنوية لكافة مجالات العمل بكليات وبرامج وإدارات الجامعة. • لا توجد خطط تعزيز وتطوير بكليات الجامعة ومعاهدها معدة وفقاً لنتائج زيارات المراجعة الداخلية من مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد. • يوجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة خطة معتمدة لأنشطة اللجان 	<ul style="list-style-type: none"> • وأدوات ملائمة، وباستخدام المراجعات الداخلية والخارجية. • وضع خطة للمراجعات الداخلية والخارجية الدورية لأنشطة الجامعة. • وضع آلية الإعلان عن نتائج تقييم الأنشطة بالجامعة. • وضع آلية معتمدة ومعلنة لإجراءات تنفيذ القرارات والأنشطة الخاصة بالجودة على مستوى كليات ومعاهد الجامعة وبرامجها. • وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة للالتزام القيادات الجامعية بكليات وبرامج الجامعة بمناقشة نتائج التقييم مع المعنيين والاستفادة منها في توجيه التخطيط وصنع القرار واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير. • آلية دورية لعرض نتائج التقييم على المعنيين للاستفادة منهم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها. • إلزام القطاعات والكليات بالجامعة بإعداد تقارير دورية مستفيدة من نتائج التقييم في توجيه التخطيط وصنع القرار واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير على مستوى الكليات والإدارات. • وضع آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام وحدات ضمان الجودة بالكليات بأنشطة الدعم الفني والاستشاري التي يقدمها المركز لهم. • عقد العديد من بروتوكولات التعاون المشترك ما بين المركز والجهات الخارجية المعنية. • إبرام عدد من بروتوكولات التعاون بين وحدات الكليات بالجامعة لتبادل الخبرات في مجال الجودة والاعتماد. • إبرام بروتوكولات التعاون المشترك ما بين المركز والجهات الخارجية المعنية> • إنشاء قاعدة بيانات لحصر الخبرات وأوجه الدعم الفني والاستشاري المطلوبة لوحدات الجودة بكليات ومعاهد الجامعة. • وضع آلية معتمدة لتفعيل قياس مدى رضا وحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة 	<p>آلية سد الفجوة</p>

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<p>المختلفة تتضمن نشر ثقافة الجودة والتدريب على تطبيقات الجودة.</p> <ul style="list-style-type: none"> توجد صفحة لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد على البوابة الإلكترونية للجامعة تعرض دوره المتنامي في نشر ثقافة الجودة. بالجامعة فريق من المدربين المؤهلين بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد. يقوم مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة بنشر أدلة وإجراءات الاعتماد المؤسسي والبرامجي بين كليات الجامعة ويعمل على تدريب فرق وحدات ضمان الجودة بكل كليات الجامعة. التنوع في مصادر المعرفة بثقافة الجودة ووسائلها. ضعف متابعة أنشطة التوعية التي تستهدف الطلاب ونشر ثقافة الجودة لديهم. ضعف تنوع وسائل نشر الوعي بثقافة الجودة بالجامعة. قلة اهتمام العاملين بالجامعة والطلاب بثقافة الجودة. ضعف المخصصات لبرامج التوعية ونشر ثقافة الجودة. زيادة الأنشطة والأعباء على فريق مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة. قلة أنشطة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة في نشر ثقافة الجودة بين العاملين بالجامعة والطلاب بطرق متنوعة (منشورات وملصقات وأدلة ودراسات... إلخ). يقوم مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بزيارات مراجعة داخلية لكليات وبرامج الجامعة التي يتم تأهيلها للتقدم للاعتماد. يوجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة دليل لمؤشرات الأداء على مستوى البرامج والكليات والجامعة. لدى الجامعة مستودع رقمي يتضمن أدوات تقويم أنشطة الجامعة. يتوفر بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بجامعة جنوب الوادي لجان للمراجعة الداخلية والدعم الفني. تقوم الجامعة بتقييم أنشطتها بصفة دورية باستخدام خططها الإستراتيجية. 	<p>ومعاهدها عن أنشطة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد فيما يخص تنظيم تبادل الخبرات والتعاون بينها، ومدى توفيره للدعم الفني والاستشاري لها.</p> <ul style="list-style-type: none"> وضع آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام مؤسسات الجامعة بأعمال الجودة واستيفاء معاييرها والتقدم للاعتماد. وضع نظم ملزمة ومعتمدة ومعلنة لتنفيذ التزام الإدارة العليا لكليات وإدارات الجامعة بدعم ومتابعة المشروعات التطويرية التابعة لهم. وضع آلية لتشجيع وحث منسوبي الجامعة للمشاركة في المشروعات التطويرية بها. استحداث آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام الكليات والوحدات الإدارية بالجامعة بالمعايير المتبناة واستيفاء مؤشراتها. وضع خطة لتحديد الأولويات في توفير الموارد المالية والتجهيزات والدعم الفني لزيادة جاهزية معظم كليات الجامعة للحصول على الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وضع خطة لتشجيع البرامج الأكاديمية للتقدم للاعتماد البرامجي. وضع آلية للنشر والتوعية وبعض البرامج التدريبية للبحث على المشاركة في جوائز للتميز المؤسسي للارتقاء بالأداء المؤسسي للإدارات بالجامعة. وضع خطة لتدبير الموارد المالية والتجهيزات للمساهمة في حصول معامل الجامعة على شهادات الجودة والاعتماد. وضع آليات معتمدة ومعلنة لضمان التزام معامل الجامعة بأعمال الجودة والاعتماد. وضع خطة لتدبير المخصصات المالية اللازمة للتدريب على معايير اعتماد المعامل. وضع خطة لتدبير المخصصات المالية اللازمة لتمويل وحدة الجودة بالمتشفيات

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> توافر نماذج قومية ودولية لمؤشرات الأداء للمؤسسات التعليمية التغيرات المتسارعة في أساليب التقييم على المستوى القومي والإقليمي والدولي. لا يتم التقييم الدوري لأنشطة الجامعة باستخدام مؤشرات أداء موضوعية، وأدوات ملائمة، وباستخدام المراجعات الداخلية والخارجية. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتقييم الأنشطة بالجامعة. عدم دورية اجراء المراجعات الداخلية والخارجية لأنشطة الجامعة. قصور الإعلان عن نتائج تقييم الأنشطة بالجامعة. ضعف استخدام مؤشرات الأداء في تقييم أنشطة الجامعة بصورة دورية. ضعف نشر ثقافة مؤشرات الأداء في تقييم الأنشطة بين منسوبي الجامعة. ضعف تفعيل نظام المراجعات الداخلية والخارجية لتقييم أنشطة الجامعة. عدم استخدام نتائج التقييم في تحسين الأداء. قيادة الجامعة تعرض وتناقش وتعتمد موضوعات الجودة في مجلس الجامعة. وجود قرار مجلس الجامعة بحضور مدير ونواب وحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة والمركز لمجالس الجامعة والكليات واللجان المنبثقة عنها لعرض ومناقشة قضايا وموضوعات الجودة. يوجد تمثيل لمديري وحدات الجودة بمجالس بعض الكليات تبني الدولة لسياسات وأنشطة الجودة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لإجراءات تنفيذ القرارات والأنشطة الخاصة بالجودة على مستوى الكليات. عدم تمثيل مديري وحدات الجودة في بعض مجالس الكليات لأخذ رأي الجودة في كل ما يعرض على المجلس من موضوعات وما يؤخذ من قرارات. قيادة الجامعة داعمة لمناقشة وتداول نتائج التقييم والاستفادة منها في توجيه التخطيط وصنع القرار. تبني الجامعة لسياسات اتخاذ الإجراءات التصحيحية في مسارات التطوير. وجود مجالس حاكمة على مستوى القسم / الكلية في معظم كليات الجامعة لمناقشة المسائل التعليمية. التوجه القومي الداعم للاستفادة من نتائج التقييم في التخطيط وصنع القرار. 	<ul style="list-style-type: none"> الجامعة للحصول على الاعتماد GAHAR من الهيئة العامة للاعتماد والرقابة الصحية. اتخاذ قرارات لتفعيل قياس آراء الطلاب في معظم كليات الجامعة والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية وزيادة الرضا الطلابي. وضع وتطبيق مقاييس محكمة لقياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بمعظم كليات الجامعة. تحليل نتائج المقاييس من خلال برامج احصائية بشكل دوري للاستفادة من نتائج قياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بكليات الجامعة. وضع آلية للإعلان عن نتائج استبيانات الرضا تتسم بالشفافية والمصداقية، وكيفية الاستفادة منها. وضع آلية تبحث سبل زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس معتمدا على مصادر التمويل الذاتي للجامعة. تحليل نتائج قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بشكل دوري من خلال وحدات الجودة بالكليات، لاتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة. آلية واضحة لبناء قواعد بيانات إلكترونية لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة. وضع آلية معتمدة ومعلنة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. إعلان نتائج قياس رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة بشكل دوري. البحث عن تمويل ذاتي لخفض أسعار الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> آلية سد الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لالتزام القيادات الجامعية بكليات وبرامج الجامعة بمناقشة نتائج التقييم مع المعنيين والاستفادة منها في توجيه التخطيط وصنع القرار واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير. • عدم عرض نتائج التقييم على المعنيين للاستفادة منهم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها. • وجود قصور في الاستفادة من نتائج التقييم في توجيه التخطيط وصنع القرار واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير على مستوى الكليات والإدارات. • اقتصار المجالس الحاكمة على اعتماد نتائج الامتحانات دون عرض ومناقشة نتائج التقييم واتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها. • وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في عرض ومناقشة نتائج التقييم واتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها. • يعمل مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة وفق نص اللائحة على تنظيم تبادل الخبرات والتعاون بين وحدات ضمان الجودة بكليات ومعاهد الجامعة، ويوفر الدعم الفني والاستشاري لها. • تنفيذ دورات رفع القدرات لمنسوبي الجامعة في مجال الجودة بالتعاون مع الهيئة القومية لضمان الجودة. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام وحدات ضمان الجودة بالكليات بأنشطة الدعم الفني والاستشاري التي يقدمها المركز لهم. • قلة اهتمام بعض وحدات ضمان الجودة بالكليات من الاستفادة من خبرات وحدات ضمان الجودة بالكليات ذات الخبرة في مجال الجودة والاعتماد. • ندرة بروتوكولات التعاون المشترك ما بين المركز والجهات الخارجية المعنية. • هناك حاجة لتفعيل نظام حصر الخبرات وأوجه الدعم الفني والاستشاري المطلوبة لوحدات الجودة بكليات ومعاهد الجامعة. • عدم تفعيل قياس مدى رضا وحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة ومعاهدها عن أنشطة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد فيما يخص تنظيم تبادل الخبرات والتعاون بينها، ومدى توفيره للدعم الفني والاستشاري لها. 	<ul style="list-style-type: none"> • تعظيم الاستفادة من نتائج قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية استحداث خطة لمعالجة قصور آليات قياس مدى رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها الجامعة. • استحداث خطة لمعالجة القصور في إعلان نتائج قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. • استحداث آليات لمتابعة دورية تطبيق استبيانات قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها الجامعة. • استحداث إجراءات تصحيحية طبقاً لنتائج تحليل قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. • استحداث أدوات يتم من خلالها قياس رضا أولياء أمور الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. • اعتماد آلية معلنة لقياس رضا أولياء أمور الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • الازدياد المطرد في الجهات الخارجية المعنية والمهتمة بأعمال الجودة والتطوير - التكلفة العالمية للأعمال الاستشارية. • للجامعة قيادة أكاديمية مهتمة وداعمة لمشروعات التطوير المختلفة. • التزام إدارة الجامعة العليا بتطوير الأداء المؤسسي والتطوير من خلال طرح العديد من المشروعات التطويرية والتي قارب عددها على ١٥٠ مشروعًا تطويريًا في كافة القطاعات. • تعدد الجهات الخارجية التي يمكن أن تدعم مشروعات التطوير بالجامعة. • عدم وجود نظام معتمد ومعلن لتفعيل التزام الإدارة العليا لكليات وإدارات الجامعة بدعم ومتابعة المشروعات التطويرية التابعة لهم. • قلة مشاركة ودافعية ودعم بعض منسوبي الجامعة لمشروعات التطوير بها. • وجود قصور في تدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري لإدارة المشروعات التطويرية بالجامعة. • التطور التكنولوجي السريع والتوجه نحو الجامعات الذكية. • تتبنى الجامعة معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد المسايمة للمعايير العالمية. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام الكليات والوحدات الإدارية بالجامعة بالمعايير المتبناة واستيفاء مؤشراتها. • تبني وتفعيل الكثير من الجامعات المصرية والعالمية لقواعد الاعتماد والجودة المسايمة للمعايير العالمية. • يوجد بالجامعة مركز لضمان الجودة والاعتماد لدعم كليات للتقدم للاعتماد، واعتماد كليات الزراعة والطب والتربية والنوعية. • تعاون الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في دعم الكليات بالجامعات للتأهيل للاعتماد. • ضعف جاهزية معظم كليات الجامعة للحصول على الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. • حصول جامعة المنصورة على الاعتماد المؤسسي، وتميز عدد كبير من الجامعات المناظرة الأخرى في حصول عدد كبير من كلياتها على الاعتماد المؤسسي. 	آلية سد الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> يوجد بالجامعة مركز لضمان الجودة والاعتماد لدعم برامجها للتقدم للاعتماد، واعتماد برنامج علم النفس بكلية الآداب. محدودية عدد البرامج الحاصلة على الحاصلة على الاعتماد البرامجي على مستوى الجامعة. تميز عدد كبير من الجامعات المناظرة الأخرى في حصول كبير من برامجها على الاعتماد البرامجي. يوجد نظام معتمد للعمل بقطاع شؤون الأيزو التابع لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة مسؤول عن دعم وتأهيل إدارات الجامعة المختلفة للحصول على شهادات الأيزو ذات الصلة. متابعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة لأنشطة الجودة على مستوى الإدارات. إطلاق الجامعة لجوائز التميز الداخلية على مستوى الإدارات و فرق العمل. إطلاق وتحديث جوائز مصر للتميز الحكومي والتميز العربي بصورة دورية. استحداث جوائز للتميز المؤسسي بالإدارات لتحفيز الإدارات للارتقاء بالأداء المؤسسي. اهتمام رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي بجودة التعليم. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام إدارات الجامعة بأعمال الجودة والاعتماد. وجود قصور في التوعية والتدريب للمشاركة في جوائز للتميز المؤسسي للارتقاء بالأداء المؤسسي للإدارات بالجامعة. وجود قصور في وعى بعض الإداريين بنظم جودة الاداء بالجامعة. وجود قصور في توعية مختلف الإدارات بأهمية المشاركة في أنشطة الجودة بالجامعة. تدعم الجامعة حصول معاملها على شهادات الجودة والاعتماد. يوجد نظام معتمد للعمل بقطاع شؤون الأيزو التابع لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة مسؤول عن دعم وتأهيل معامل الجامعة المختلفة للحصول على شهادات الأيزو ذات الصلة. توجد أنشطة للجامعة في مجال الجودة والاعتماد على مستوى المعامل حيث تم اعتماد عدد ٣ معامل من معامل 	آلية سد الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<p>الجامعة دوليًا ومعمل في طور الاعتماد، والحصول على مشروعات لإنشاء المعامل البحثية في بعض التخصصات بكليات الجامعة.</p> <ul style="list-style-type: none"> توجد أنشطة للجامعة في مجال الجودة والاعتماد على مستوى المعامل من خلال عقد ورش عمل ودورات تدريبية لمواصفات الأيزو واعتماد المعامل. وجود تمويل من وحدة ادارة المشروعات لاعتماد المعامل توافر الفرق الاستشارية من الجهات المعتمدة والخاصة بالتدريب على معايير اعتماد المعامل. ضعف مشاركة فرق عمل المعامل بالجامعة في أنشطة اعتماد المعامل. عدم وجود آليات معتمدة ومعلنة لضمان التزام معامل الجامعة بأعمال الجودة والاعتماد. ارتفاع تكلفة الأنشطة والجهات الاستشارية الخاصة بالتدريب على معايير اعتماد المعامل. التغيرات الاقتصادية المتسارعة وتأثيرات الأزمة الاقتصادية العالمية. وجود وحدة جودة الخدمات الصحية بالمستشفيات الجامعية من مهامها متابعة ومراقبة الخدمات الطبية المقدمة للمرضى مع مطابقتها للمعايير العالمية لسلامة المرضى. وجود نقص في الاعتمادات المالية اللازمة لتمويل وحدة الجودة بالمستشفيات الجامعية للحصول على الاعتماد GAHAR من الهيئة العامة للاعتماد والرقابة الصحية. وجود استمارة إلكترونية على صفحة الجامعة من إعداد مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد لقياس آراء الطلاب. تقوم بعض كليات الطب والتربية النوعية والزراعة بقياس آراء الطلاب، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية وزيادة الرضا الطلابي. ندرة تفعيل قياس آراء الطلاب في معظم كليات الجامعة والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية وزيادة الرضا الطلابي. تطبق بعض كليات الجامعة التي يتم تأهيلها للحصول على الاعتماد أدوات قياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس. وجود قصور في قياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بمعظم كليات الجامعة. 	آلية سد الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • قلة الاستفادة من نتائج قياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بكليات الجامعة. • عدم دورية الإجراء (قياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة). • ضعف الإعلان عن نتائج استبيانات الرضا وكيفية الاستفادة منها. • وجود نظم فعالة لقياس الرضا والإجراءات التصحيحية المرتبطة بها في بعض الكليات والجامعات المناظرة إقليمياً • ارتفاع تكاليف متطلبات الحياة وضعف العائد المادي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة يؤدي انخفاض مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن العمل. • قلة الاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة. • عدم وجود قواعد بيانات لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة. • القصور في إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة. • الحصول على فرص عمل خارج الجامعة تناسب تخصصات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة برواتب أعلى. • توجد أدوات يتم من خلالها قياس رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. • توافر مستودع رقمي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة يتضمن استبانات معتمدة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. • استحداث خدمات جديدة لمنسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. • القصور في إعلان نتائج قياس رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. 	آلية سد الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> • قلة الاستفادة من نتائج قياس رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والطلاب في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة. • وجود نظم فعالة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإجراءات التصحيحية المرتبطة بها في بعض الكليات والجامعات المناظرة إقليميًا. • ارتفاع أسعار الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة. • يتم قياس مستوى رضا الطلاب عن بعض الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. • توافر مستودع رقمي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة يتضمن استبانات معتمدة لقياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. • قلة الاستفادة من نتائج قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية • قصور آليات قياس مدي رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها الجامعة. • القصور في إعلان نتائج قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. • ضعف دورية تطبيق استبانات قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها الجامعة. • ضعف الالتزام باتخاذ الإجراءات التصحيحية طبقاً لنتائج تحليل قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. • لا توجد أدوات يتم من خلالها قياس رضا أولياء أمور الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لقياس رضا أولياء أمور الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. 	

ملحق (٧) قرار تشكيل مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل بجامعة جنوب الوادي

South Valley University
President Office
Qena



جامعة جنوب الوادي
مكتب رئيس الجامعة
قنا

قرار رئيس الجامعة

رقم (١٥٠٦) صادر في ٢ سبتمبر ٢٠٢٣ م

رئيس الجامعة

- بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢م في شأن تنظيم الجامعات في جمهورية مصر العربية ولائحته التنفيذية وتعديلاتهما .
- وعلى قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (٥٢) لسنة ٢٠١٤م بشأن تعديل بعض أحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ م .
- وعلى قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ م .
- وعلى قرار مجلس الجامعة رقم (٢١٥) بتاريخ ٢٧ أبريل ٢٠١٤ م ، بالموافقة على إنشاء مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل .
- وعلى موافقتنا .

قرار

المادة الأولى: يتم إعادة تشكيل مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل لمدة ثلاث سنوات علي النحو التالي :

- | | |
|-----------------------------------|---|
| ١. د حسين محمد أحمد عبد الباسط | ١. مدير المركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل |
| ٢. د محمد سيد محمد السيد | ٢. نائبا لمدير مركز التخطيط الاستراتيجي |
| ٣. د عمرو عبد القادر محمود محمد | ٣. مديرا لوحدة الإدارة الاستراتيجية |
| ٤. د محمد إسماعيل أحمد عبد الكريم | ٤. مديرا لوحدة بحوث ودراسات التثالث النهمي |
| ٥. د طارق محمد أبو الفضل إبراهيم | ٥. مديرا لوحدة التفكير الاستراتيجي ودراسات المستقبل |
| ٦. د. د عماد علي أحمد عامر | ٦. مديرا لوحدة التخطيط الاستراتيجي لتنمية المجتمع |
| ٧. د. د محمود محمد حسين أحمد | ٧. عضو مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل |
| ٨. د. د حمدان سعد نجار | ٨. عضو مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل |
| ٩. د أحمد سعيد أحمد علي | ٩. عضو مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل |

South Valley University
President Office
Qena



جامعة جنوب الوادي
مكتب رئيس الجامعة
قنا

عضو إداري

١٠. ا. شوقي محمد أمين

عضو إداري

١١. ا. أحمد حمدي يوسف موسى

عضو إداري

١٢. ا. أحمد حمدي حجاب بيومي

المادة الثانية : على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار ويلقى كل ما يخالفه .

٣ سبتمبر ٢٠٢٢م

أحمد حمدي

القائم بعمل
رئيس الجامعة
أ.د/ أحمد عكاوي

ملحق (٨) تشكيل فريق إعداد الخطة الإستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

South Valley University
President Office
Qena



جامعة جنوب الوادي
مكتب رئيس الجامعة
قنا

قرار رئيس الجامعة
رقم (١٨٨٩) صادر في ١٥ أكتوبر ٢٠٢٣ م

رئيس الجامعة

- بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢م في شأن تنظيم الجامعات في جمهورية مصر العربية ولائحته التنفيذية وتعديلاتها .
- وعلى قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (٥٢) لسنة ٢٠١٤م بشأن تعديل بعض أحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ م .
- وعلى قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ م .
- وعلى قرار مجلس الجامعة رقم (٢١٥) بتاريخ ٢٧ أبريل ٢٠١٤ م ، بالموافقة على إنشاء مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل .
- وعلى موافقتنا .

قرر

المادة الأولى: يشكل فريق إعداد مشروع الخطة الاستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤/٢٠٣٠م علي النحو التالي :

م	الاسم	الوظيفة	الدور في المشروع
١.	د. أحمد عكاوي عبد العزيز	رئيس الجامعة	المشرف العام
٢.	د. حسين محمد أحمد عبد الباسط	مدير مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل	رئيس الفريق
٣.	د. محمد سيد محمد السيد	نائب مدير مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل	نائب رئيس الفريق
٤.	د. عمرو عبد القادر محمود محمد	مدير وحدة الإدارة الاستراتيجية بمركز التخطيط الاستراتيجي	عضوا
٥.	د. طارق محمد أبو الفضل إبراهيم	مدير وحدة التفكير الاستراتيجي بمركز التخطيط الاستراتيجي	عضوا
٦.	د. محمد إسماعيل أحمد عبد الكريم	مدير وحدة دراسات المثلث الذهبي بمركز التخطيط الاستراتيجي	عضوا
٧.	د.م.د عماد علي أحمد عامر	مدير وحدة التخطيط الاستراتيجي لتنمية المجتمع	عضوا
٨.	د.م.د محمود محمد حسين أحمد	عضو مركز التخطيط الاستراتيجي	عضوا
٩.	د.م.د حمدان سعد نجار	عضو مركز التخطيط الاستراتيجي	عضوا
١٠.	د. أحمد سعيد أحمد علي	عضو مركز التخطيط الاستراتيجي	عضوا
١١.	د. ر أفث شيبه الحمد بهيج خلف الله	أستاذ بكلية الزراعة	عضوا
١٢.	د. ناجي عبد الوهاب هلال	أستاذ بكلية التربية بقنا	عضوا
١٣.	د. محمد خضري محمد عرابي	أستاذ مساعد بكلية التربية الرياضية	عضوا
١٤.	د.م.د حسين أبو المجد سيد عويضة	مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة	عضوا
١٥.	د.م.د رفعت علوي حافظ علام	أستاذ مساعد بكلية الزراعة	عضوا
١٦.	د.م.د عصام حشمت محمد محمود	أستاذ مساعد كلية الآثار	عضوا

Tel.: (+2) 0963211717 - 0963211277 - Fax: 0963211279 PO Box 83523 Qena - Egypt
http://www.svu.edu.eg - Email: Psvu@svu.edu.eg

South Valley University
President Office
Qena



جامعة جنوب الوادي
مكتب رئيس الجامعة
قنا

م	الاسم	الوظيفة	الدور في المشروع
١٧.	أ.م.د فاطمة الزهراء محمد فوزي	أستاذ مساعد كلية الآداب	عضوا
١٨.	أ.م.د محمد أحمد همام سيد	أستاذ مساعد بكلية التربية الرياضية	عضوا
١٩.	أ.م.د محمد السيد كامل أحمد	أستاذ مساعد بكلية التربية النوعية	عضوا
٢٠.	أ.م.د حموده محمد درديري موسى	أستاذ مساعد بكلية الهندسة	عضوا
٢١.	أ.م.د منتصر عبد الستار محمد	أستاذ مساعد بكلية الهندسة	عضوا
٢٢.	أ.م.د نزار عبد الرؤوف حافظ	أستاذ مساعد بكلية الطب	عضوا
٢٣.	أ.م.د هشام أسامة عبد الراضي	أستاذ مساعد بكلية التربية الرياضية	عضوا
٢٤.	أ.م.د بخيته حامد إبراهيم	أستاذ مساعد كلية الآداب	عضوا
٢٥.	أ.م.د احلام محمد صبره على	أستاذ مساعد بكلية الطب	عضوا
٢٦.	د. سهام علي مبارك محمد	مدرس كلية العلوم	عضوا
٢٧.	د. فاطمة معاوية محمود	مدرس بكلية التربية النوعية	عضوا
٢٨.	د. نجوى يسين محمد	مدرس كلية التربية بقنا	عضوا
٢٩.	د. أحمد إسماعيل محمد علي	مدرس كلية الهندسة	عضوا
٣٠.	د. أحمد حسن محمد حسين	مدرس كلية الهندسة	عضوا
٣١.	د. شادية مصطفى بكري	مدير عام الإدارة العامة لنظم المعلومات	عضوا
٣٢.	م.م. علي فاروق نجار	مدرس مساعد بكلية التربية النوعية بقنا	عضوا
٣٣.	م.م. محمد سعيد أبو الحسن محمد	مدرس مساعد كلية التجارة	عضوا
٣٤.	م.م. أميمة عبد الناصر محمد	مدرس مساعد كلية التجارة	عضوا
٣٥.	مبارك أحمد محمود	مدير عام العلاقات العامة والاعلام	عضو إداري
٣٦.	أحمد حمدي حجاب	مدير عام مكتب رئيس الجامعة	عضو إداري
٣٧.	هاني فوزي البناوي	مدير مكتب نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع والبيئة	عضو إداري
٣٨.	أحمد حمدي يوسف موسى	إداري مركز التخطيط الاستراتيجي	عضو إداري

المادة الثانية : على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار ويلغى كل ما يخالفه .

١٥ أكتوبر ٢٠٢٣م

أحمد حمدي

رئيس الجامعة

أحمد

أ.د/ أحمد عكاوي

Tel.: (+2) 0963211717 - 0963211277 - Fax: 0963211279 PO Box 83523 Qena - Egypt
http://www.svu.edu.eg - Email: Psvu@svu.edu.eg

ملحق (٩) موافقة عقد جلسات العصف الذهني مع المعنيين بشأن إعداد الخطة الإستراتيجية ٢٠٢٤-٢٠٣٠م



مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل



الموضوع : طلب عقد جلسات عصف ذهني لقيادات العليا للجامعة وبعض الإدارات والمراكز والشركاء والأطراف المجتمعية والخريجين والوافدين

معالي الأستاذ الدكتور / رئيس الجامعة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

نهديكم أطيب التحايا والتقدير، وبناء على توجيهات معاليكم بإعداد
الخطة الاستراتيجية الجديدة للجامعة، نأمل من معاليكم التكرم بالموافقة
على عقد جلسات عصف ذهني لكلا من :

- السيد ا.د رئيس الجامعة
- السادة نواب ا.د رئيس الجامعة.
- السادة عمداء كليات ومعاهد الجامعة.
- السيد أمين عام الجامعة.
- السادة فرق العمل بالمراكز والإدارات والوحدات بالجامعة (مرفق بيان).
- السادة الشركاء الاستراتيجيين والأطراف المجتمعية .
- الطلاب الوافدين وذوي الاحتياجات الخاصة والخريجين.

وتفضلوا معاليكم بقبول وافر التحية والاحترام

تحريرا في : ٢٠٢٤/١/٢م

مدير مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات

المستقبل

ا.د حسين محمد أحمد عبد الباسط

م.د.م
ب.م

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل					
جلسات العصف الذهني					
للسادة : القيادات العليا للجامعة والاطراف الخارجية والادارات والمراكز والوافدين والخريجين وذوي الاحتياجات الخاصة					
م	الفئة	المكان	التاريخ	التوقيت	فريق إدارة الجلسة
١	السادة عمداء كليات الجامعة	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الاثنين ٢٠٢٤/١/٨	٥-٣م	• أ.د/ ناجي عبد الوهاب هلال • أ.د/ رافت شيبه احمد بهيج • أ.م.د/ عصام علي احمد عامر
٢	أ.د نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا	مكتب أ.د نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا	الاثنين ٢٠٢٤/١/٨	بالتنسيق مع أ.د نائب رئيس الجامعة	• أ.د حسين عبد الباسط • أ.د محمد سيد محمد السيد
٣	أ.د نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب	مكتب أ.د نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب	الاثنين ٢٠٢٤/١/٨	بالتنسيق مع أ.د نائب رئيس الجامعة	• أ.د/ عمرو عبد القادر محمود • أ.م.د/ محمد أحمد همام سيد
٤	أ.د نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	مكتب أ.د نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	الاثنين ٢٠٢٤/١/٨	بالتنسيق مع أ.د نائب رئيس الجامعة	• أ.د/ محمد إسماعيل احمد • أ.م.د/ عصام حشمت محمد محمود
٥	السيد أمين عام الجامعة	مكتب السيد أمين عام الجامعة	الاثنين ٢٠٢٤/١/٨	بالتنسيق مع السيد أمين عام الجامعة	• أ.م.د/ رافت علوي حافظ • أ.م.د/ فاطمة الزهراء محمد فوزي
٦	قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الاثنين ٢٠٢٤/١/٨	١١-٩ ص	• د/ أحمد سعيد احمد علي • أ. هاني فوزي البناوي
٧	فريق تمكين المرأة • صندوق علاج أعضاء هيئة التدريس والعاملين	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الاثنين ٢٠٢٤/١/٨	١١-١٠ م	• أ.م.د/ حموده محمد دربري • د/ أحمد حسن محمد حسين
٨	فريق تصنيف الجامعة • فريق MIS ونظام مسك - فريق نظام اجتماع • فريق التحول الرقمي • مركز المعلومات والتحول الرقمي	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الثلاثاء ٢٠٢٤/١/٩	١١-٩ ص	• أ.د/ ناجي عبد الوهاب هلال • أ.م.د/ منتصر عبد الستار محمد
٩	إدارة الطلاب الوافدين • الطلاب الوافدين	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الثلاثاء ٢٠٢٤/١/٩	١١-١٠ م	• د. طارق محمد أبو الفضل إبراهيم • أ.م.د محمد خضري محمد عرابي
١٠	مديرو وحدات الجودة بالكليات • مركز ضمان الجودة	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الثلاثاء ٢٠٢٤/١/٩	٣-١ م	

مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل					
مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل					
م	الفئة	المكان	التاريخ	التوقيت	فريق إدارة الجلسة
١١	• إدارة الأمن والسلامة • إدارة المعامل المركزية	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الأربعاء ٢٠٢٤/١/١٠	١١-٩ ص	• د/ سهام علي مبارك
١٢	• إدارة المستشفيات الجامعية • الجودة في المشتريات الجامعية • التدريب في المستشفيات الجامعية	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الأربعاء ٢٠٢٤/١/١٠	١١-١٠ م	• أ.م.د/ نزار عبد الرؤوف أبو حلاوة • أ.م.د/ هشام أسامة عبد الراضي
١٣	• مكتب التعاون الدولي • مركز القياس والتقييم - نظم التقييم والامتحانات	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الأربعاء ٢٠٢٤/١/١٠	٣-١ م	• أ.م.د منتصر عبد الستار محمد • أ. هاني فوزي البناوي
١٤	• الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة • مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	الخميس ٢٠٢٤/١/١١	١٢-١٠	• أ.م.د/ حسين أبو المجد سيد
١٥	البوابة الالكترونية	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الخميس ٢٠٢٤/١/١١	١١-٩ ص	• أ.م.د/ محمد السيد كامل أحمد
١٦	• مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس • مركز التايكو - مركز ريادة الأعمال	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الخميس ٢٠٢٤/١/١١	١٢-١١ ظ	• أ.د/ عمرو عبدالقادر • أ. هاني فوزي البناوي
١٧	• الشركاء الاستراتيجيين • الأطراف المجتمعية	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الخميس ٢٠٢٤/١/١٠	٢-١٢ م	• أ.م.د/ بختية حامد إبراهيم • د/ فاطمة معاوية محمود • الأستاذ شوقي أمين
١٨	الخريجين	قاعة المؤتمرات ميني أ.د رئيس الجامعة	الخميس ٢٠٢٤/١/١٠	٢-١٢ م	• أ.م.د/ حمدان سعد تاجر • أ.م.د/ محمد خضري محمد
١٩	السيد أ.د رئيس الجامعة	مكتب أ.د رئيس الجامعة	الخميس ٢٠٢٤/١/١٠	يحدد بالتنسيق	• أ.د حسين عبد الباسط • أ.د محمد سيد محمد السيد

ملحق (١٠) نماذج من صور اجتماعات ومقابلات وجلسات العصف الذهني للتحليل البيئي





















**ملحق (١١) عرض نتائج التحليل البيئي للخطة
الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م على
مجلس الجامعة**



نظام الإدارة الإلكترونية لاجتماعات
جامعة جنوب الوادي
(اجتماع)

٦٣٩

رقم الموضوع

إلى / مدير المكتب الفني لرئيس الجامعة

تحية طيبة وبعد ،،،

نحيطكم علماً بأن مجلس جامعة جنوب الوادي بجلسته رقم (٣٣٥) بتاريخ ٢٨/٠٧/٢٠٢٤ والممتدة حتى تاريخ ٣١/٠٧/٢٠٢٤ برئاسة السيد أ.د/ أحمد عكاوي عبد العزيز - رئيس الجامعة ورئيس المجلس

بخصوص موضوع: النظر في ملف خلاصة نتائج التحليل البيئي للخطة الإستراتيجية للجامعة 2024 - 2023 / 2028 - 2027 - الإصدار الرابع (اعداد نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات)

تقرر الآتي: الموافقة

أمين المجلس

أ/ مجدي محمد يوسف النوبي

منسق المجلس

أ/محمد محمود أحمد يوسف



نظام الإدارة الإلكترونية لاجتماعات
جامعة جنوب الوادي
(اجتماع)

٩٦

رقم الموضوع

إلى / مدير المكتب الفني لرئيس الجامعة

تحية طيبة وبعد ،،،

نحيطكم علماً بأن مجلس جامعة جنوب الوادي بجلسته رقم (٣٤٣) بتاريخ ٢٤/٠٢/٢٠٢٥ والممتدة حتى تاريخ ٢٧/٠٢/٢٠٢٥ برئاسة السيد أ.د/ أحمد عكاوي عبد العزيز - رئيس الجامعة ورئيس المجلس بخصوص موضوع: النظر في تعديل الموضوع رقم (639) من قرارات مجلس الجامعة رقم (335) بتاريخ 28/7/2024 والخاص بملف خلاصة نتائج التحليل البيئي للخطة الاستراتيجية للجامعة 2023-2024 / 2027/2028 الاصدار الرابع (إعداد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات) ليصبح المدة :-
من :- (2023- 2024 / 2027- 2028)
الي:- (2024 / 2030)
تقرر الآتي: الموافقة علي نتائج التحليل البيئي (القوة والضعف والفرص والتهديدات) للخطة الإستراتيجية للجامعة (2024/2030) .

أمين المجلس

أ/ طروب طلبية محمد احمد

منسق المجلس

أ/ مجدي محمد يوسف النوبي

ملحق (١٢) تطبيق استبانة استطلاع رأي المعنيين في الرؤية والرسالة والغايات الإستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي



مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل



الموضوع : طلب تطبيق استبانة استطلاع رأي المعنيين في الرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية في الخطة الجديدة للجامعة

معالي الأستاذ الدكتور / رئيس الجامعة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

نهديكم أطيب التحايا والتقدير. ونحيط معاليكم بأنه بناء على اعتماد مجلس الجامعة في جلسته بتاريخ ٢٨/٧/٢٠٢٤م لنتائج التحليل البيئي اللازم لإعداد لخطة الاستراتيجية الجديدة للجامعة، فإنه تم إعداد صيغة مقترحة لرؤية ورسالة الجامعة وغاياتها الاستراتيجية في الخطة الاستراتيجية الجديدة.

لذا نأمل من معاليكم الموافقة على استطلاع الرأي في صياغة الرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية في الخطة الاستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤/٢٠٢٨م من خلال الاستبانة المتاحة في الرابط: <https://forms.gle/zmjrEvTNcxyi87sTA> من السادة:

- القيادات العليا للجامعة "الأكاديمية والإدارية" • هيئة التدريس بكليات الجامعة ومعاهدها
 - القيادات الأكاديمية في كليات الجامعة ومعاهدها • الجهاز الإداري بالجامعة وكلياتها ومعاهدها
 - الطلاب بكليات الجامعة ومعاهدها • الأطراف المجتمعية
 - الخريجين من كليات الجامعة ومعاهدها • أولياء أمور الطلاب بكليات الجامعة ومعاهدها
- وتفضلوا معاليكم بقبول وافر التحية والاحترام ،،،،

تحياتي: ٢٠٢٤/١٠/١٩م

مدير مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل

د. حسين محمد احمد عبد الباسط

مرافق

السادة نواب رئيس الجامعة

السادة عمداء

السادة الاساتذة

السادة مديري الحرم

السادة مديري المراكز المتخصصة

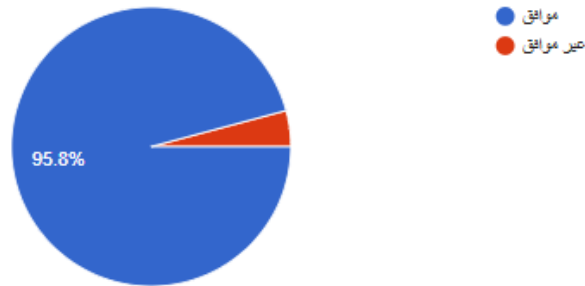
والسادة

أولاً : الرؤية

نسخ الرسم البياني

(1) الرؤية المقترحة لجامعة جنوب الوادي في الخطة الاستراتيجية الجديدة واضحة ومحددة

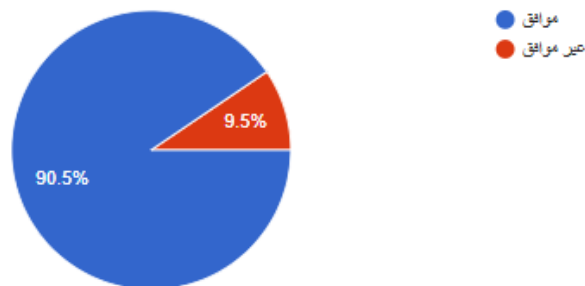
1,393 ردًا



نسخ الرسم البياني

(2) الرؤية المقترحة لجامعة جنوب الوادي في الخطة الاستراتيجية الجديدة تعكس دورها التعليمي بما يتفق مع التوقعات المجتمعية والقومية

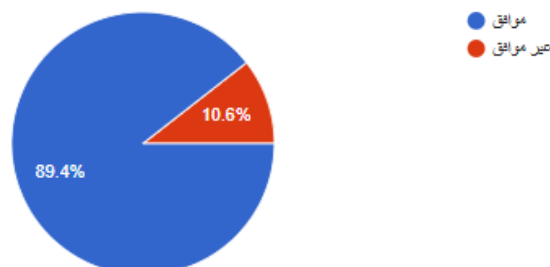
1,393 ردًا



نسخ الرسم البياني

(3) الرؤية المقترحة لجامعة جنوب الوادي في الخطة الاستراتيجية الجديدة تعكس دورها البحثي بما يتفق مع التوقعات المجتمعية والقومية

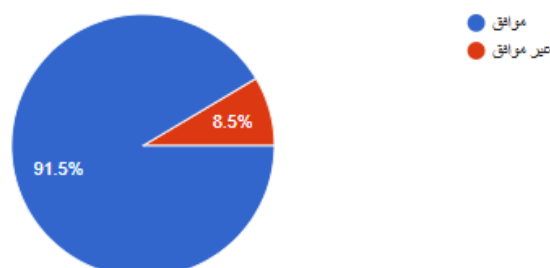
ردًا 1,393



نسخ الرسم البياني

(4) الرؤية المقترحة لجامعة جنوب الوادي في الخطة الاستراتيجية الجديدة تعكس مسئوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية والقومية

ردًا 1,393



(5) بحكم خبرتكم: مقترح ترون سيادتكم إضافته في صياغة رؤية جامعة جنوب الوادي في الخطة الاستراتيجية الجديدة 2024 - 2028م

ردًا 475

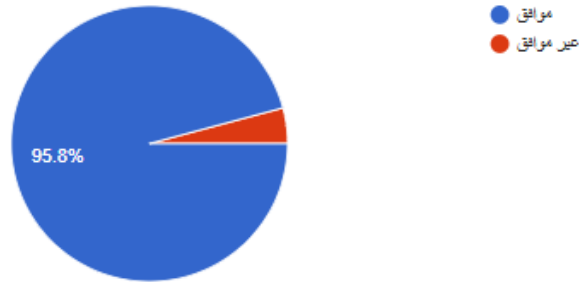


تاليا : الرسالة

نسخ الرسم البياني

(1) الرسالة المقترحة لجامعة جنوب الوادي في الخطة الاستراتيجية الجديدة واضحة ومحددة

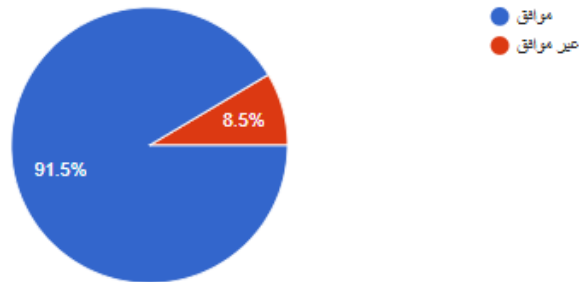
1,392 ردًا



نسخ الرسم البياني

(2) الرسالة المقترحة لجامعة جنوب الوادي في الخطة الاستراتيجية الجديدة تعكس دورها التعليمي بما يتفق مع التوقعات المجتمعية والقومية

1,392 ردًا



الأسئلة الردود الإعدادات

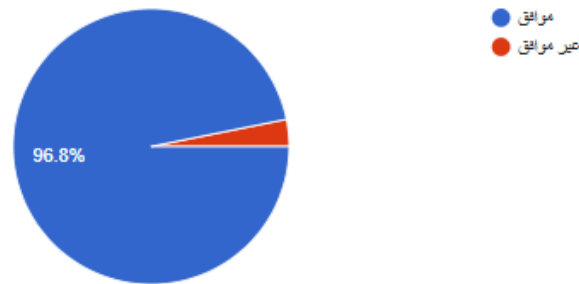
1,393

ثالثا : الغايات الاستراتيجية

نسخ الرسم البياني

(1) الغايات الاستراتيجية المقترحة لجامعة جنوب الوادي في الخطة الاستراتيجية الجديدة واضحة الصياغة

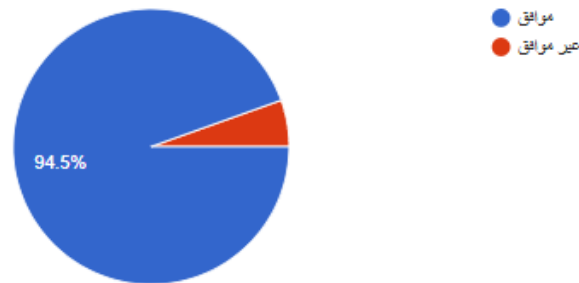
1,392 ردًا



نسخ الرسم البياني

(2) الغايات الاستراتيجية المقترحة لجامعة جنوب الوادي في الخطة الاستراتيجية الجديدة قابلة للقياس والتحقق في المدى الزمني للخطة

1,392 ردًا



(3) يحكم خيرتكم: مقترح ترون سيادتكم إضافته في صياغة الغايات الاستراتيجية في الخطة الاستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي
2024 - 2028 م

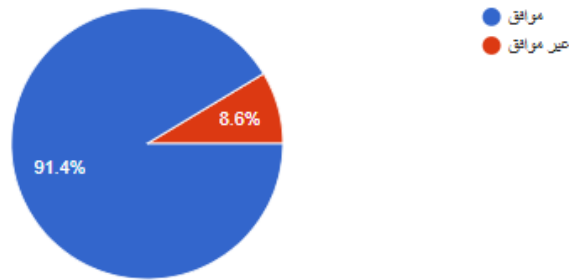
516 ردًا

الأسئلة الردود الإعدادات 1,393

نسخ الرسم البياني

(3) الرسالة المقترحة لجامعة جنوب الوادي في الخطة الاستراتيجية الجديدة تعكس دورها اليحتي بما يتفق مع التوقعات المجتمعية والقومية

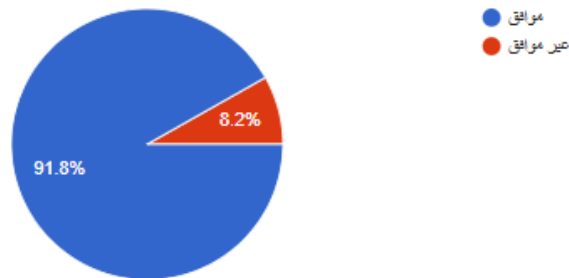
1,392 ردًا



نسخ الرسم البياني

(4) الرسالة المقترحة لجامعة جنوب الوادي في الخطة الاستراتيجية الجديدة تعكس مسئوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية والقومية

1,392 ردًا



(5) يحكم خبرتكم: مقترح ترون سيادتكم إضافته في صياغة رسالة جامعة جنوب الوادي في الخطة الاستراتيجية الجديدة 2024 - 2028م

521 ردًا



مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل



الموضوع : نتائج استطلاع رأي المعنيين في الرؤية والرسالة والغايات الجديدة لجامعة جنوب الوادي

معالي الأستاذ الدكتور / أحمد عكاوي رئيس الجامعة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

نهديكم أطيب التحايا والتقدير، وبشأن مشروع إعداد الخطة الاستراتيجية الجديدة للجامعة ٢٠٢٤/٢٠٢٨م، نحيط معاليكم بأنه تم الكترونيا استطلاع رأي عدد (١٣٧٠) من المعنيين في الرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية الجديدة للجامعة في خطتها الاستراتيجية الجديدة ٢٠٢٤/٢٠٢٨م. وتحليل النتائج تبين أن نسبة الموافقة لكل منها تراوحت: بين ٨٩,٤% - ٩٦,٨% ، كما وردت بعض الاقتراحات لإجراء تعديل في الصياغة. وبناء عليه قام فريق مشروع إعداد الخطة الاستراتيجية الجديدة بإعداد الصياغة النهائية لكل من: الرؤية - الرسالة - الغايات الاستراتيجية الجديدة للجامعة.

لذا الأمر معروض على معاليكم للاطلاع والتوجيه بما ترونه مناسب بهذا الشأن.

وتفضلوا بقبول وافر التحية والاحترام ،،،،

تحريرا في : ٢٨/١٠/٢٠٢٤م

مدير مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات

المستقبل

أ.د. حسين محمد أحمد عبد الباسط

يعتد

م.د. شكري



ملحق (١٣) تقارير السادة المحكمين للخطة الإستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

South Valley University

President Office

Qena



جامعة جنوب الوادي

مكتب رئيس الجامعة

قنا

السيد الأستاذ الدكتور / عباس منصور

رئيس جامعة جنوب الوادي الأسبق

تحية طيبة .. وبعد،،،

يطيب لي أن أهدي سيادتكم صادق تحياتي مقرونة بأرق الأمنيات

في إطار خبرة سيادتكم في القيادات الجامعية والتخطيط الاستراتيجي للتعليم العالي والبحث العلمي، والتعاون المثمر والبناء. نتشرف بإحاطة سيادتكم علما بأنه بناء على ترشيح سيادتكم للمشاركة في مراجعة وتحكيم الخططة الاستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٢٨م. يطيب لنا ان نرفق لسعادتكم الخططة الاستراتيجية (مرفق).

وإنني إذ أنتهز هذه المناسبة لأعرب لسيادتكم عن خالص شكري وتقديري لشخصكم الكريم متمنيا لسيادتكم كل التقدم والازدهار.

مع عظيم مودتي وتقديري

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

رئيس الجامعة

د. احمد عكاوي

Prof. Dr. Abbas M. Mansour

Former President

South Valley University

83523-Qena, EGYPT



الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي

٢٠٢٤ – ٢٠٢٨م

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

قام فريق العمل بمجهود كبير يستحق الشكر والثناء عليه في وضع خطة إستراتيجية لجامعة جنوب الوادي في الفترة من ٢٠٢٤-٢٠٢٨م، تكونت الخطة من ثلاثة أبواب. تناول الباب الأول التعريف بجامعة جنوب الوادي من نشأتها وتكوينها ومحتوياته من مصادر طبيعية وإمكانات مادية وبشرية وأنشطتها المختلفة. وإشتمل الباب الثاني على كيفية إعداد الخطة الإستراتيجية ومنهجيتها وهدفها الرئيسي وصياغة الرؤية والرسالة وتحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية ثم وضع الخطة التنفيذية. تناول الباب الثالث متابعة وتقييم الخطة. وتم في نهاية الخطة إضافة الملاحق. كما إشتملت الخطة على قائمة بالأشكال وقائمة بالجدول.

تم إتباع المنهجية العلمية القائمة على أسلوب التخطيط الإستراتيجي المؤسس على الإطار المنطقي وهي ذات المنهجية المتبعة في الخطة الإستراتيجية لوزارة التعليم العالي وغيرها والتي تهدف الى وضع خارطة طريق للخمس سنوات القادمة والتي تعاونت فيها الجامعة مع جميع الشركاء المعنيين لإعدادها والتي مرت بثمان مراحل بدءا من الإعداد للخطة مروراً بالتحليل البيئي والتحليل البيئي الرابع وإجراء عملية التحليل البيئي وتحليل الفجوة الإستراتيجية وصولاً الى صياغة رؤية الجامعة ورسالتها وغاياتها الإستراتيجية وقيمتها الحاكمة، تم تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية وأخيرا وضع الخطة التنفيذية المفصلة مبنية على توقعات الأطراف المعنية وتقدير الاحتياجات للمجتمع الأكاديمي فضلا عن قابليتها للتنفيذ على شكل مشروعات ومؤشرات أداء يمكن قياسها من خلال جدول زمني محدد.

اتضح من خلال تحديد الوضع الإستراتيجي الداخلي للجامعة أنه يتركز في منطقة المعالجة لنقاط الضعف وأن الوضع الإستراتيجي الخارجي يتركز في منطقة النمو والتوسع لتتوسع التهديدات. أما موقع الجامعة وفق مصفوفة التحليل البيئي فيقع في منطقة النمو والتوسع، ومن خلال نتائج التحليل البيئي للعوامل الداخلية والخارجية تبين أن لدى جامعة جنوب الوادي الكثير من جوانب القوة والفرص التي يمكن البناء عليها لتحسين وضع الجامعة مستقبلاً. وبناء على الوضع الإستراتيجي السابق ذكره للجامعة تم تحديد الإستراتيجيات البديلة من التوسع والنمو، وبناء عليه ستقوم الجامعة باستخدام مجالات القوة والاستفادة من الفرص الخارجية في إستراتيجيات التوسع والنمو، وذلك من خلال القيام بالعديد من الممارسات الخاصة بالتطوير والتحسين والاستفادة من الممارسات العالمية في التعليم العالي وخاصة مفاهيم الجيل الرابع لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي .

النشاط ٣-٢-٨ هناك أماكن مجهزة لذلك وفي أماكن بعيدة عن العمران ويمكن الاستفادة منها لأن التخلص من النفايات داخل الجامعة سيترتب عليه مشاكل بيئية خطيرة والتعاقد مع هذه الشركات هو الوسيلة الأنسب.

ص ٢٣٤ المشروع ٣-٣-٨ : وضع آلية معتمدة ومعلنة لترشيد استهلاك الكهرباء . يمكن صياغته كالآتي- الكهرباء والمياه والغاز وإلغاء المشروعات التالين ٣-٨، ٤-٣-٨، ٥-٣-٨

ص ٢٤٥ المشروع ١٠-٦-٩ : يمكن الدمج مع ما يليه ١١-٦-٩

ص ٢٥٢ المشروع ٣٠-٧-٩ : استحداث سياسات لا تمنع قبول الطلاب ذوي الإعاقة في بعض الكليات بالجامعة: يرجى المراجعة لأنه مسموح لجميع طلاب ذوي الإعاقة دخول جميع الكليات

الباب الثالث : متابعة وتقييم الخطة الإستراتيجية ٢٠٢٤ – ٢٠٢٨م

ص ٢٨٥ البند ١-٣ : تحديد العقبات والمخاطر المحتملة

رقم ٥: وجود بعض مواد في القوانين تحد من محاولات التطوير التي تنشدها الجامعة من خلال خطتها الإستراتيجية مثل المواد التي تنظم الأجازات والسفر واستثمار الموارد، والانفتاح على المجتمع. يضاف إليها العقوبات والمرافق (الزوج أو الزوجة) .

ص ٢٨٥، البند ٣-٢: مواجهة العقبات والمخاطر المحتملة -النقطة الخاصة بالتغلب على قلة الموارد المالية: التوسع في توفير مالية ذاتية من البرامج المميزة الجديدة والطلاب الوافدين والوحدات و المراكز ذات الطابع الخاص: يضاف إليها المستشفيات مثل العلاج الخاص والتعاقدات الطبية ونفقة الدولة وغيرها

ص ٢٨٦. النقطة الخاصة ب التغلب على عدم توافر الكوادر البشرية المدربة (الإستعانة بالتطبيقات الإلكترونية للتغلب على نقص العمالة).

كل هذه الملاحظات لا تقلل من المجهود المبذول في إعداد هذه الخطة ووصولها لهذه الصورة المتميزة ، بارك الله في كل من ساهم فيها.

هذا وبالله التوفيق

أ.د./ عباس محمد محمد منصور

رئيس جامعة جنوب الوادي الأسبق

South Valley University
President Office
Qena



جامعة جنوب الوادي
مكتب رئيس الجامعة
قنا

السيد الأستاذ الدكتور / حسين المغربي

رئيس جامعة بنها الأسبق

تحية طيبة .. وبعد،،،

يطيب لي أن أهدي سيادتكم صادق تحياتي مقرونة بأرق الأمنيات

في إطار خبرة سيادتكم في القيادات الجامعية والتخطيط الاستراتيجي للتعليم العالي والبحث العلمي، والتعاون المثمر والبناء. نتشرف بإحاطة سيادتكم علما بأنه بناء على ترشيح سيادتكم للمشاركة في مراجعة وتحكيم الخطة الاستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٢٨م. يطيب لنا ان نرفق لسعادتكم الخطة الاستراتيجية (مرفق).

واني إذ أنتهز هذه المناسبة لأعرب لسيادتكم عن خالص شكري وتقديري لشخصكم الكريم متمنيا لسيادتكم كل التقدم والازدهار.

مع عظيم مودتي وتقديري

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

رئيس الجامعة

د. احمد عكاوي

تقرير عن
الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي
٢٠٢٤-٢٠٢٨

مقدم من
أ. د. حسين محمود المغربي
نائب رئيس جامعة بنها الأهلية للشئون الأكاديمية

بالإشارة الي التكليف الصادر من السيد الأستاذ الدكتور / أحمد عكاوي رئيس جامعة جنوب الوادي
لمراجعة وتحكيم الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٢٨ ، وتقديم تقرير بالملاحظات
والمرئيات ، أشرف بأن أفيد بالتالي :

اشتملت الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي على ثلاثة أبواب ، الباب الأول تضمن التعريف
بجامعة جنوب الوادي من حيث نشأتها وفروعها وكلياتها وبرامجها ومراكزها ووحداتها ، وكذلك مواردها
البشرية والمادية ، والبيانات الكمية لأنشطة قطاعات الجامعة الرئيسية ، كما تم توضيح مدى انجاز الخطة
الاستراتيجية السابقة للجامعة.

واشتمل الباب الثاني على منهجية ومراحل إعداد الخطة الاستراتيجية والتي تمثلت في توضيح
إجراءات الإعداد للتخطيط وعمليات ونتائج التحليل للبيئة الداخلية والخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجي
والإستراتيجيات البديلة والقضايا الإستراتيجية للجامعة ، وكذلك صياغة رؤية ورسالة الجامعة وقيمتها
الحاكمة ، وتحديد الغايات والأهداف ومؤشرات الأداء ، والخطة التنفيذية ، أما الباب الثالث فقد تطرق إلى
متابعة وتقييم الخطة الاستراتيجية وخطة المخاطر.

تضمن الجزء الخاص بالإطار النظري والمنهجي للخطة الاستراتيجية شرح وافٍ عن الوضع
الراهن للجامعة ، وكذلك سرد نتائج الدراسات المسحية التحليلية ، والتحليل الرباعي للوضع الراهن في
ضوء دراسة وتحليل التوجهات المستقبلية ، حيث تم تحليل البيئة الداخلية والخارجية للجامعة باستخدام
التحليل الرباعي (SWOT Analysis) واشتمل على نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات ، وشارك



فيه عدد مناسب من الأطراف المعنية ، وتعددت الوسائل المستخدمة في إجرائه بما يضمن ملاءمة الوسيلة لموضوع التحليل والفئة المستهدفة. كما تم تحليل الفجوة الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي شاملة الوضع الراهن والوضع المأمول وآليات سد الفجوة ، مما يشير الى أن الخطة الاستراتيجية للجامعة مكتملة العناصر.

وقد اتضح من فحص الوثيقة أن رسالة ورؤية الجامعة شارك في وضعها الأطراف المعنية من داخل وخارج الجامعة، وأن الرسالة تعكس دور الجامعة التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية ، كما تم تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية للجامعة في ضوء رؤيتها ورسالتها حيث اشتملت على (١٢) غاية و(٥٨) هدف استراتيجي ، وتبين أن الأهداف الاستراتيجية للجامعة مبنية على التحليل البيئي واضحة، وتسهم في تحقيق رسالتها ، ومعظمها قابل للقياس ، كما حددت الخطة التنفيذية المشروعات والمبادرات والأنشطة التنفيذية بصورة واضحة وسليمة مما يمكن تحقيق الأهداف الاستراتيجية في المدى الزمني لخطة الجامعة، كما تم تحديد مؤشرات أداء مناسبة إلا أنه لوحظ أن أغلب المؤشرات نوعية ويفضل إضافة عدد أكبر من مؤشرات الاداء الكمية ليسهل تتبعها ومقارنتها.

ومن خلال استعراض الخطة وضع الجهد الكبير الذي بذله أعضاء الفرق المشكلة لإعداد الخطة الاستراتيجية التي تستشرف المستقبل وتحدد أولويات وأهداف جامعة جنوب الوادي ، وفي نهاية التقرير أتقدم بالشكر الجزيل لجميع الزملاء القائمين على إعداد الخطة الاستراتيجية .

مع خالص تمنياتي بالتوفيق والسداد

نائب رئيس جامعة بنها الأهلية
للشئون الأكاديمية

أ. د. حسين محمود المغربي



ملحق (١٤) موافقة مجلس الجامعة على مشروع الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م



مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل



معالي الأستاذ الدكتور / أحمد عكاوي

رئيس جامعة جنوب الوادي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

نهدىكم أطيب التحايا والتقدير. وبشأن مشروع إعداد الخطة الاستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي. يطيب لنا أن نحيط معاليكم بأن الخطة الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٢٨م تم الانتهاء من إعدادها، وأصبحت الآن في صورتها النهائية. والأمر معروض على معاليكم للإطلاع والتوجيه بما ترونه مناسب بهذا الشأن.

وتقبلوا معاليكم بقبول فائق التحية والتقدير ،،،،،

تحريراً في : ٢٨/١٢/٢٠٢٤م

مقدمه

أ.د حسين محمد أحمد عبدالباسط

رئيس فريق مشروع إعداد الخطة الاستراتيجية الجديدة
ومدير مركز التخطيط الاستراتيجي
بجامعة جنوب الوادي

مدير عام
٢٨



أمانة مجلس الجامعة

الموضوع رقم ١٢١٦

السيد أ.د / حسين محمد أحمد عبد الباسط

مدير مركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة

تعية طيبة وبعد ،،،

استعرض مجلس الجامعة بجلسته رقم ٣٤١ المنعقدة بتاريخ ٣٠ / ١٢ / ٢٠٢٤ برئاسة السيد الأستاذ الدكتور / أحمد عكاوي - رئيس الجامعة ورئيس المجلس :

الخطة الاستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤ / ٢٠٢٨ ، فقرر المجلس الموافقة علي الخطة الاستراتيجية وتتخذ باقي الإجراءات اللازمة لذلك .

مرسل لتعلم والإحاطة والتنبيه باتخاذ اللازم ،

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،

مدير إدارة أمانة مجلس الجامعة



نظام الإدارة الإلكترونية لاجتماعات
جامعة جنوب الوادي
(اجتماع)

٩٧

رقم الموضوع

إلى / مدير المكتب الفني لرئيس الجامعة

تحية طيبة وبعد ،،،

نحيطكم علماً بأن مجلس جامعة جنوب الوادي بجلسته رقم (٣٤٣) بتاريخ ٢٤/٠٢/٢٠٢٥ والممتدة حتى تاريخ ٢٧/٠٢/٢٠٢٥ برئاسة السيد أ.د/ أحمد عكاوي عبد العزيز - رئيس الجامعة ورئيس المجلس

بخصوص موضوع: النظر في تعديل الموضوع رقم (1216) بقرارات مجلس الجامعة بجلسته رقم (341) بتاريخ 30/12/2024 والخاص بالخطة الإستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي 2024/2028 .
ليصبح :- 2024/2030 .

تقرر الآتي: الموافقة علي تعديل مدة الخطة الإستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي لتكون (2024/2030) .

أمين المجلس

أ/ طروب طلبه محمد احمد

منسق المجلس

أ/ مجدي محمد يوسف النوبي

ملحق (١٥) فريق إعداد الخطة الإستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

فريق إعداد الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

الإشراف العام	
١.د أحمد عكاوي عبد العزيز رئيس الجامعة	
الباحث الرئيسي ورئيس فريق إعداد الخطة الإستراتيجية	
١.د حسين محمد أحمد عبد الباسط مدير مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل	
فريق إعداد الخطة الإستراتيجية	
١.د. طارق محمد أبو الفضل إبراهيم مدير مركز ضمان الجودة وعضو مركز التخطيط الاستراتيجي	١.د محمد سيد محمد السيد نائب رئيس فريق إعداد الخطة، ونائب مدير مركز التخطيط الاستراتيجي
١.د. عماد علي أحمد عامر عميد كلية الحاسبات والمعلومات وعضو مركز التخطيط الاستراتيجي	١.د عمرو عبد القادر محمود مدير مركز تنمية القدرات وعضو مركز التخطيط الاستراتيجي
١.د. حمدان سعد نجار رئيس قسم الجغرافيا بكلية الآداب وعضو مركز التخطيط الاستراتيجي	١.د. محمود محمد حسين أحمد مدير فرع الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني وعضو مركز التخطيط الاستراتيجي
١.د. أحمد سعيد أحمد علي مدرس بقسم الجغرافيا بكلية الآداب وعضو مركز التخطيط الاستراتيجي	١.د محمد إسماعيل أحمد عبد الكريم وكيل كلية العلوم وعضو مركز التخطيط الاستراتيجي
١.د ناجي عبد الوهاب هلال أستاذ بكلية التربية	١.د رأفت شيبث الحمد بهيج خلف الله وكيل كلية الزراعة ومدير مركز تدعيم الابتكار بالجامعة
١.د نزار عبد الرؤوف حافظ أستاذ بكلية الطب	١.د محمد خضري محمد عرابي أستاذ بكلية التربية الرياضية
١.د. عصام حشمت محمد محمود وكيل كلية الآثار للتعليم والطلاب	١.د. رفعت علوي حافظ علام أستاذ مساعد بكلية الزراعة
١.د. محمد أحمد همام سيد أستاذ مساعد بكلية التربية الرياضية	١.د فاطمة الزهراء محمد فوزي أستاذ مساعد بقسم اللغة العربية كلية الآداب
١.د. حموده محمد درديري موسى أستاذ مساعد بكلية الهندسة ورئيس فريق تصنيف الجامعة	١.د. محمد السيد كامل أحمد أستاذ مساعد بكلية التربية النوعية
١.د. حسين أبو المجد سيد عويضة رئيس قسم علم بكلية الآداب	١.د. منتصر عبد الستار محمد أستاذ مساعد بكلية الهندسة
١.د. بخيتة حامد إبراهيم أستاذ مساعد بقسم اللغة العربية كلية الآداب	١.د. هشام أسامة عبد الرازي أستاذ مساعد بكلية التربية الرياضية
١.د. سهام علي مبارك محمد مدرس بكلية العلوم	١.د. احلام محمد صبره علي أستاذ مساعد بكلية الطب ومدير الجودة بالمستشفيات الجامعية
١.د. نجوى يسين محمد مدرس تعليم اللغة الإنجليزية بكلية التربية	١.د. فاطمة معاوية محمود مدرس بكلية التربية النوعية
١.د. أحمد حسن محمد حسين مدرس بكلية الهندسة وعضو فريق تصنيف الجامعة	١.د. أحمد إسماعيل محمد علي مدرس بكلية الهندسة وعضو فريق تصنيف الجامعة
١.د. علي فاروق نجار مدرس مساعد بكلية التربية النوعية	١.د. شادية مصطفى بكري مدير عام شئون الطلاب المركزية
١.د. أميمة عبد الناصر محمد مدرس مساعد بقسم المحاسبة كلية التجارة	١.د. محمد سعيد أبو الحسن محمد مدرس مساعد بقسم الاقتصاد بكلية التجارة
١.د. مبارك أحمد (رحمه الله) مدير عام العلاقات العامة والاعلام السابق	١.د. أحمد حمدي حجاب المدير التنفيذي لمكتب رئيس الجامعة
١.د. أحمد حمدي يوسف موسى عضو إداري مركز التخطيط الاستراتيجي	١.د. هاني فوزي البناوي مدير مكتب نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة

فريق المراجعة اللغوية للخطة الإستراتيجية	
د.م.أ فاطمة الزهراء محمد فوزي أستاذ مساعد بقسم اللغة العربية كلية الآداب	د.م.أ بخيتة حامد إبراهيم أستاذ مساعد بقسم اللغة العربية كلية الآداب
د. نجوى يسين محمد مدرس تعليم اللغة الإنجليزية بكلية التربية	

فريق مراجعة وتحكيم الخطة الإستراتيجية	
د.د عباس محمد محمد منصور خبير التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي ورئيس جامعة جنوب الوادي الأسبق	د.د حسين محمود مغربي خبير التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي نائب رئيس جامعة بنها الأهلية للشئون الأكاديمية ورئيس جامعة بنها الأسبق



مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل جامعة جنوب الوادي

<https://www.svu.edu.eg/ar/>

