



الخطوة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي

٢٠٢٤ - ٢٠٣٠ م



الخطة الإستراتيجية
لجامعة جنوب الوادي
٢٠٢٤-٢٠٣٠ م

إعداد
مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل
بجامعة جنوب الوادي

معتمدة من مجلس الجامعة رقم (٣٤١) بتاريخ ١٢/٣٠٢٤، ورقم (٣٤٢) بتاريخ ٢٤/٢/٢٤

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

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 قطاع 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، واستمراً لجهود الجامعة في بناء مستقبلها وتحقيق رؤيتها ورسالتها، فقد أعدت الخطة الإستراتيجية الحالية ٢٠٢٤-٢٠٣٠م، وذلك امتداداً للخطط الإستراتيجية السابقة التي أعدّتها وعملت على تنفيذها بداية من عام ٢٠٠٢م وحتى تاريخه.

تأتي الخطة الإستراتيجية الحالية لجامعة جنوب الوادي انطلاقاً من إستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠"، والإستراتيجية الوطنية للتعليم والبحث العلمي ٢٠٣٠م ومتواقة معهما، فهي خطة طموحة وواعدة لتكون جامعة جنوب الوادي إحدى جامعات الجيل الرابع الرائدة، وشريك أساسي في التنمية المستدامة بمصر وجنوب الصعيد. ويعكس الإطار العام للخطة الإستراتيجية الحالية لجامعة جنوب الوادي جهداً متميزاً من حيث: تغطية الجوانب الإدارية والعلمية والبحثية والمجتمعية للجامعة، المشاركة المتعددة 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 الخطة في شكلها النهائي، التوازن إلى حد ما في التحليل بين البيئة الداخلية والخارجية لإعطاء صورة مكتملة للوضع الراهن للجامعة.

وتتركز الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م على: تقديم برامج تعليمية ذات مستوى عالٍ من حيث: خدمات التعليم والتعلم والتقويم، ومخرجات بحثية وابتكارية متعددة تلبي الأولويات الوطنية، وأنشطة مجتمعية وبيئية رائدة ومستدامة، من خلال كوادر 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 الخطة الإستراتيجية على خطة تنفيذية تم فيها تحديد الأنشطة والممارسات الالزمة؛ 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
١-٢ فروع جامعة جنوب الوادي التي تحولت إلى جامعات مستقلة.....	٢٥
١-٣ الجامعات الأهلية المنشقة من جامعة جنوب الوادي.....	٢٥
١-٤ مقر الجامعة وكلياتها ومعاهدها والبرامج التي تمنحها للمرحلتين الجامعية الأولى والدراسات العليا.	٢٦
١-٥ المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة جنوب الوادي.....	٢٧
١-٦ الموارد البشرية بالجامعة.....	٢٨
١-٧ 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 ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م.....	٣٥
ثانياً: تطور أعداد الطلاب المقيدين بالبرامج الخاصة بالمرحلة الجامعية الأولى في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ م إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م.....	٤٠
١-٧-٢ البيانات الكمية لأنشطة الجامعة في قطاع الدراسات العليا والبحوث.....	٤٣
١-٧-٣ البيانات الكمية لأنشطة الجامعة في قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.....	٥٣
الباب الثاني: إعداد الخطة الإستراتيجية الجديدة للجامعة ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م.....	٥٧
٢-١ منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية.....	٥٩
٢-٢-١ المهدف الرئيس للخطة.....	٥٩
٢-٢-٢ الشركاء (الأطراف المعنية).....	٥٩
٢-٢-٣ مراحل إعداد الخطة.....	٥٩
٢-٢-٣-١ الإعداد للتخطيط الاستراتيجي.....	٦٠
٢-٢-٣-٢ التمهيد للتحليل البيئي.....	٦٠
(أ) المقابلات وجلسات العصف الذهني.....	٦٠
(ب) فحص المستندات والوثائق.....	٦٢
(ج) تحديد مدى إنجاز الخطة الإستراتيجية السابقة للجامعة ٢٠١٩-٢٠٢٣ م.....	٦٢
٢-٢-٣-٣ إجراء عملية التحليل البيئي.....	٦٢
(أ) تحليل البيئة الداخلية.....	٦٤
(ب) تحليل البيئة الخارجية.....	٦٦

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

قائمة الأشكال

- شكل (١) أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٢٩
- شكل (٢) نسبة الأساتذة العاملين إلى المترغبين من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة جنوب الوادي في العام ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٢٩
- شكل (٣) نسبة أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם الذكور والإإناث بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣٠
- شكل (٤) تطور إجمالي أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣٠
- شكل (٥) تطور إجمالي أعداد أعضاء هيئة التدريس وإجمالي أعداد معاوني 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 والإإناث بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م ٣١
- شكل (٧) تطور أعداد السادة معاوني أعضاء هيئة التدريس الذكور والإإناث 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 والإإناث " 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 والإإناث 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 ٣٨ ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م
- شكل (١٧) تطور أعداد الطلاب الوافدين المقيدين في جامعة جنوب الوادي بالمرحلة الجامعية الأولى في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨ م إلى ٢٠١٩ م ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م
- شكل (١٨) الدول التي ينتهي إليها الطلاب الوافدون المقيدون بالمرحلة الجامعية الأولى بكليات جامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٣٩ ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م
- شكل (١٩) أعداد الطلاب الوافدين من دول العالم للدراسة بالمرحلة الجامعية الأولى بكليات جامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٣٩ ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م
- شكل (٢٠) إجمالي أعداد الخريجين من كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي بالمرحلة الجامعية الأولى في العام الجامعي ٤١ ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م
- شكل (٢١) تطور أعداد الخريجين (ذكور/ إناث) بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨ م إلى ٢٠١٩ م ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م
- شكل (٢٢) تطور أعداد الطلاب والطالبات المقيمين بالمدن الجامعية بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٤٢ ٢٠١٨/٢٠١٩ م إلى ٤٢ ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م
- شكل (٢٣) إجمالي أعداد الطلاب المقيدين في دبلومات الدراسات العليا بكليات الجامعة في العام الجامعي ٤٣ ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م
- شكل (٢٤) إجمالي أعداد الطلاب المقيدين لدرجة الماجستير بكليات الجامعة في العام الجامعي ٤٣ ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م
- شكل (٢٥) إجمالي أعداد طلاب الدكتوراه المقيدين بكليات الجامعة في العام الجامعي ٤٤ ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م
- شكل (٢٦) تطور أعداد الطلاب المقيدين في دبلومات الدراسات العليا بكليات الجامعة في الأعوام الجامعية من ٤٤ ٢٠١٨/٢٠١٩ م إلى ٤٤ ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م
- شكل (٢٧) إجمالي أعداد الطلاب الوافدين المقيدين بالدراسات العليا بكليات الجامعة في العام الجامعي ٤٥ ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م
- شكل (٢٨) الدول التي ينتهي إليها الطلاب الوافدين المقيدين بالدراسات العليا بكليات الجامعة في العام الجامعي ٤٥ ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م
- شكل (٢٩) تطور الأنشطة العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهما بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٤٦ ٢٠١٨/٢٠١٩ م إلى ٤٦ ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م
- شكل (٣٠) تطور عدد النشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهما بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٤٦ ٢٠١٨/٢٠١٩ م إلى ٤٦ ٢٠٢٤/٢٠٢٣ م
- شكل (٣١) تطور أعداد الأبحاث الدولية لجامعة جنوب الوادي وفقاً لـ Scopus للأعوام الجامعية من ٤٧ ٢٠١٨/٢٠١٩ م إلى ٤٧ ٢٠٢٤/٢٠٢٣ م

- شكل (٣٢) تطور معدل الاستشهاد بالبحوث العلمية لجامعة جنوب الوادي وفقاً لقاعدة بيانات Scopus في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨ إلى ٢٠٢٤ / ٢٠٢٣ م ٤٧
- شكل (٣٣) شهادة تصنيف جامعة جنوب الوادي في تصنيف المقياس العالمي للجامعات المحافظة على البيئة "green metric university ranking" لعام ٢٠٢٣ م ٥١
- شكل (٣٤) شهادة تصنيف جامعة جنوب الوادي في التصنيف العربي للجامعات لعام ٢٠٢٣ م ٥٢
- شكل (٣٥) تطور أعداد القوافل التي قامت بها جامعة جنوب الوادي لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨ إلى ٢٠٢٣ / ٢٠٢٢ م ٥٣
- شكل (٣٦) تطور أعداد المستفيدين من القوافل التي قامت بها جامعة جنوب الوادي لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨ إلى ٢٠٢٣ / ٢٠٢٢ م 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 / ٢٠٢٣ م ٥٤
- شكل (٣٨) تطور أعداد الطلاب المشاركين في برامج حمو الأممية بجامعة جنوب الوادي بمحافظات قنا والأقصر والبحر الأحمر في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨ إلى ٢٠١٩ / ٢٠٢٢ إلى ٢٠٢٣ م ٥٥
- شكل (٣٩) تطور أعداد المستفيدين من خدمات المستشفيات الجامعية بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨ إلى ٢٠١٩ / ٢٠٢٢ م ٥٥
- شكل (٤٠) تطور المبالغ المنصرفة بالجنبه المصري لوحدة علاج أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهما والعاملين بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨ / ٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣ م 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 ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م ٨٣
- شكل (٤٥) القيم الحاكمة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م ٨٤
- شكل (٤٦) الغايات الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م ٨٦

قائمة الجداول

جدول (١) تاريخ إنشاء كليات جامعة جنوب الوادي ومعاهدها بمقرها في قنا.....	٢٤
جدول (٢) بيان بفروع جامعة جنوب الوادي التي تحولت إلى جامعات مستقلة.....	٢٥
جدول (٣) بيان بالجامعات الأهلية المتبقية من جامعة جنوب الوادي	٢٥
جدول (٤) البرامج التي تمنحها جامعة جنوب الوادي للمرحلة الجامعية (الليسانس/البكالوريوس) والدراسات العليا (دبلوم عالي-ماجستير-دكتوراه).....	٢٦
جدول (٥) بيان بمستشفيات الجامعة والمرافق الصحية بجامعة جنوب الوادي.....	٢٧
جدول (٦) عدد الوحدات والمرافق ذات الطابع الخاص بجامعة جنوب الوادي.....	٢٧
جدول (٧) أعداد أعضاء هيئة التدريس العاملين والمتفرغين بكليات جامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م.....	٢٨
جدول (٨) بيان أعداد الطلاب المقيدين بقطاعات الجامعة المختلفة للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م	٣٥
جدول (٩) تطور أعداد الطلاب المقيدين في جامعة جنوب الوادي بالبرامج الخاصة بالمرحلة الجامعية الأولى في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨م إلى ٢٠٢٢م ٢٠٢٣/٢٠٢٢ م	٤٠
جدول (١٠) تطور معدل التصنيف الدولي بجامعة جنوب الوادي في الأعوام من ٢٠٢١م إلى ٢٠٢٣م ٢٠٢٤/٢٠٢٢ م	٤٨
جدول (١١) بيان باللقاءات التي تم تنظيمها لإجراء المقابلات وجلسات العصف الذهني مع المعينين بشأن التحليل البيئي اللازم لإعداد الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م.....	٦٠
جدول (١٢) أهم عوامل البيئة الداخلية لجامعة جنوب الوادي.....	٦٤
جدول (١٣) أهم عوامل البيئة الخارجية لجامعة جنوب الوادي.....	٦٦
جدول (١٤) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية لجامعة جنوب الوادي	٦٨
جدول (١٥) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية لجامعة جنوب الوادي.....	٧٠
جدول (١٦) بالغايات الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي والأهداف الإستراتيجية لكل منها.....	٨٧

قائمة الملاحق

ملحق (١) البرامج الأكاديمية التي تمنحها جامعة جنوب الوادي في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا: دبلوم — ماجستير — دكتوراه في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢م.....	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 الحرجية الآنية لجامعة جنوب الوادي.....	٣٣٤
ملحق (٦) تحليل الفجوة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٣٠-٢٠٢٤م.....	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 ٢٠٣٠-٢٠٢٤م.....	٤٣٢
ملحق (٩) موافقة عقد جلسات العصف الذهني مع المعينين بشأن إعداد الخطة الإستراتيجية ٢٠٣٠-٢٠٢٤م.....	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 ٢٠٣٠-٢٠٢٤م على مجلس الجامعة	٤٥٠
ملحق (١٣) تقارير السادة المحكمين للخطة الإستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٣٠-٢٠٢٤م.....	٤٦١
ملحق (١٤) موافقة مجلس الجامعة على مشروع الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٣٠-٢٠٢٤م.....	٤٦٨
ملحق (١٥) فريق إعداد الخطة الإستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٣٠-٢٠٢٤م.....	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 ٢٠٢٢/٢٠٢٣ يدرس بالجامعة عدد (٥٨٠٤٧) طالب وطالبة بالمرحلة الجامعية الأولى منهم (٢٥١٧٦) ذكور، و(٣٢٨٧١) إناث، و(٣٠) طالباً وافداً من الدول العربية والأجنبية، وعدد (٤٨٧٥) طالب وطالبة بالدراسات العليا منهم عدد (١٤) طالباً وافداً، وتم منح كليات جامعة جنوب الوادي عدد (٤١٧) برنامجاً، منها عدد (٩٧) برنامجاً في المرحلة الجامعية الأولى، وعدد (٣٢٠) برنامجاً 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 ٢٠٢٤-٢٠٣٠ بمشاركة كافة المعنيين داخل الجامعة وخارجها، واتبعت المنهجية العلمية المتعارف عليها في إعداد الخطط الإستراتيجية؛ وذلك سعياً لتحقيق رسالتها المعلنة ليكون ذلك بمثابة مؤشر إيجابي على تطور الفكر الاستراتيجي والسياسات الحاكمة في جامعة جنوب الوادي.

ويعرض الملخص التنفيذي العناصر الرئيسية للخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠، 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 الرئيسية: قطاع التعليم والطلاب، قطاع الدراسات العليا والبحوث، قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة، واختتم الباب الأول ببيان مدى الإنجاز في تحقيق الرؤية الإستراتيجية السابقة للجامعة ٢٠١٩-٢٠٢٣ م.

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، وخرجات 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 ٢٠٣٠، من خلال نظم فاعلة للخطيط 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 والمحاسبة. وتحقيقاً لرؤية ورسالة الجامعة تم تحديد الغايات الإستراتيجية للجامعة في (١٢) غاية إستراتيجية هي:

١. تكوين هوية بصرية جاذبة ومتکاملة 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 وتقديم 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. التوسيع 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 مبيناً 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 الأكademie التي تمنحها جامعة جنوب الوادي في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا: دبلوم - ماجستير - دكتوراه، والمرکز والوحدات ذات الطابع الخاص، ومدى إنجاز الخطة الإستراتيجية السابقة لجامعة جنوب الوادي ١٩٢٠-٢٣٢٠، ونتائج التحليل البيئي لعوامل البيئتين الداخلية والخارجية بالجامعة، ومصفوفة TOWS لتحديد القضايا الحرجية الآنية لجامعة جنوب الوادي، ولقطات من خطابات موافقات إجراء التحليل البيئي ونتائجها والصادرة المحكمين للخطة الإستراتيجية، وفريق إعداد الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م.

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

١-١ نشأة جامعة جنوب الوادي وتطورها

تُعد جامعة جنوب الوادي إحدى الجامعات المصرية الأُمّ، 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 ١٩٩٥/١٢م؛ 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 ١٩٨٤/٤م ، 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 ومعاهدها بمقرها في قنا.

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

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

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

٢-٢ الجامعات الأهلية المنبثقه من جامعة جنوب الوادي.

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

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

٢-١ مقر الجامعة وكلياتها ومعاهدها والبرامج التي تمنحها للمرحلتين الجامعية الأولى والدراسات العليا.

تم منح جامعة جنوب الوادي عدد (٤١٧) برنامجاً (ملحق ١)، منها عدد (٩٧) برنامجاً في المرحلة الجامعية الأولى، وعدد (٣٢٠) برنامجاً 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- ماجستير- دكتوراه)

المجموع	عدد البرامج الأكademية		الكلية / المعهد
	دبلوم	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 الحاسوب والمعلومات
١	٠	١	١٩. المعهد الفني للتمريض
١	٠	١	٢٠. المعهد الفني الصحي
٤١٧	٣٢٠	٩٧	الإجمالي

٤- مستشفيات جامعة جنوب الوادي.

تم إنشاء مستشفيات جامعة جنوب الوادي؛ لت تقديم 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)	٢٠٠٧ م
٢.	مستشفى قنا الجامعي بالحرم الجامعي	٢٠١٤ م
٣.	المستشفى التعليمي البيطري	٢٠١٥ م
٤.	العيادات الخارجية	٢٠١٦ م
٥.	مستشفى صحة المرأة	٢٠١٦ م
٦.	مستشفى طب الفم والأسنان	٢٠١٧ م
٧.	مركز العلاج الطبيعي والتأهيل	٢٠١٧ م
٨.	مستشفى المرزوقي للطوارئ والإصابات	٢٠١٩ م

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 البحث ودراسات الرأي العام والطب واللغات وترميم الآثار وتنمية البيئة والاقتصاد والسياسة والاجتماع، وموزعين داخل الجامعة وكلياتها 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

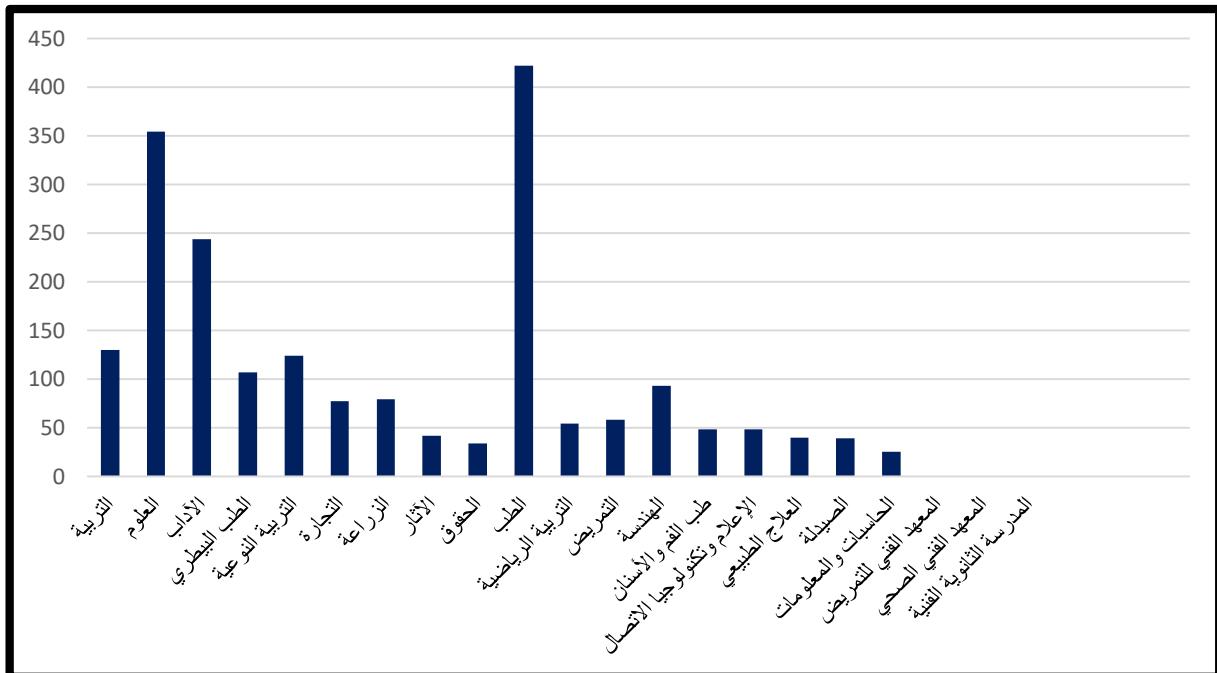
الجهة	م
عدد المراكز / الوحدات ذات الطابع الخاص	
كلية طب الفم والأسنان	.١٤
كلية الصيدلة	.١٥
كلية العلاج الطبيعي	.١٦
كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	.١٧
المستشفى الجامعي	.١٨
المستشفى التعليمي البيطري	.١٩
الإجمالي	
٤٨	

٦- الموارد البشرية بالجامعة

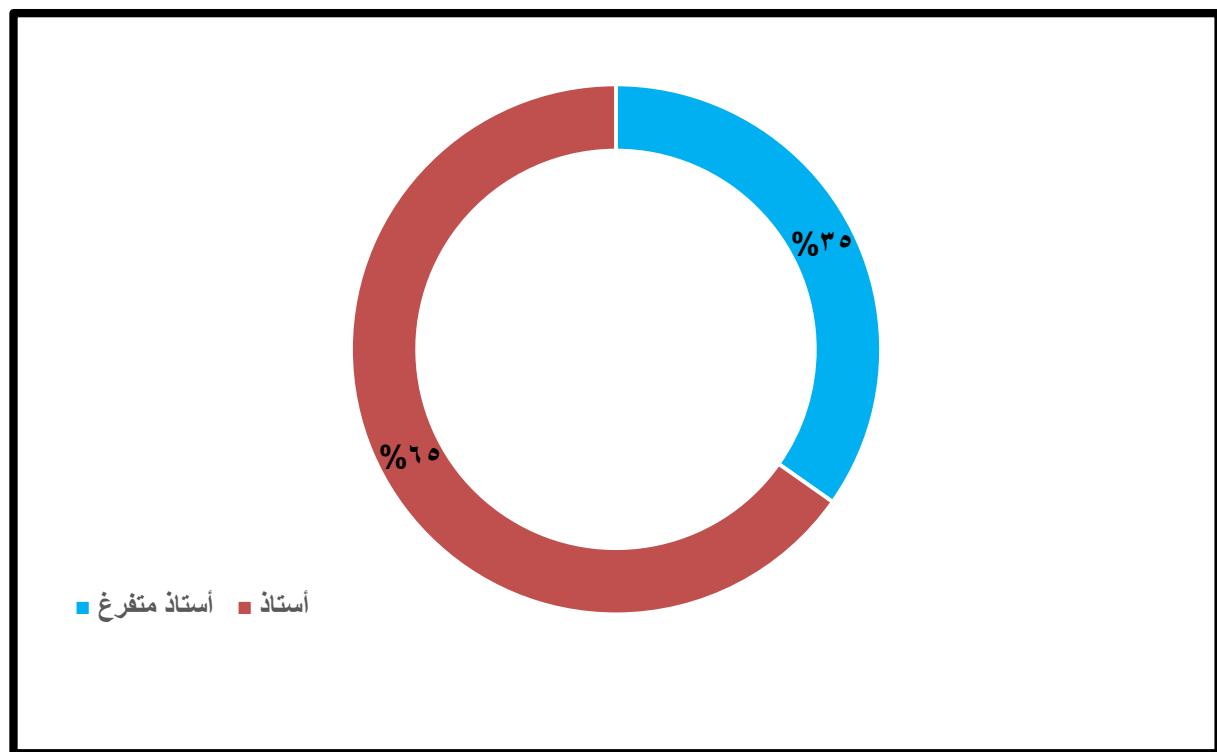
تنوع الموارد البشرية بجامعة جنوب الوادي، ويمكن عرض ذلك فيما يأتي:

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

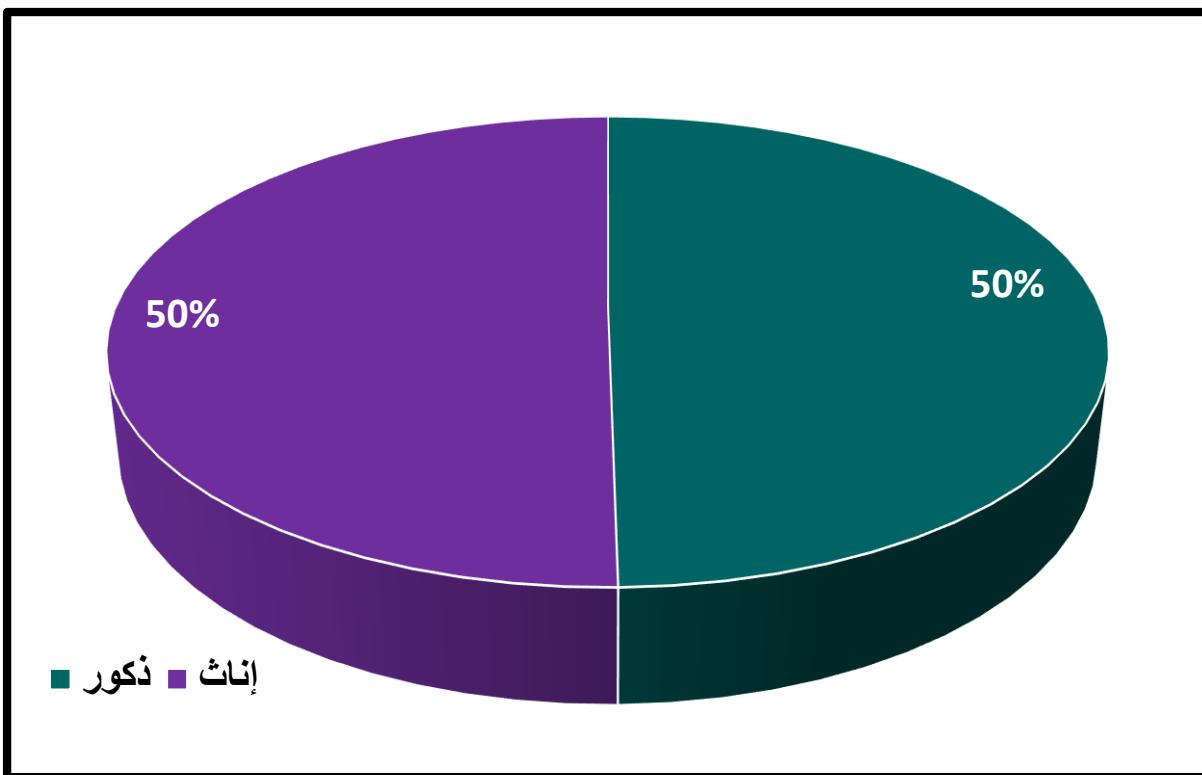
الكلية / المعهد	م										
م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م
كلية التربية	١										
كلية العلوم	٢										
كلية الآداب	٣										
كلية الطب البيطري	٤										
كلية التربية النوعية	٥										
كلية التجارة	٦										
كلية الزراعة	٧										
كلية الآثار	٨										
كلية الحقوق	٩										
كلية الطب	١٠										
كلية التربية الرياضية	١١										
كلية التمريض	١٢										
كلية الهندسة	١٣										
كلية طب الفم والأسنان	١٤										
كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	١٥										
كلية العلاج الطبيعي	١٦										
كلية الصيدلة	١٧										
كلية الحاسوب والمعلومات	١٨										
المعهد الفني للتمريض	١٩										
المعهد الفني الصحي	٢٠										
المدرسة الثانوية الفنية	٢١										
الإجمالي											
٤٧١	٤٨٥	٥٢٨	٤٤	٢٢٤	٣٣	١٥٢	٨١				
٢٠١٨											



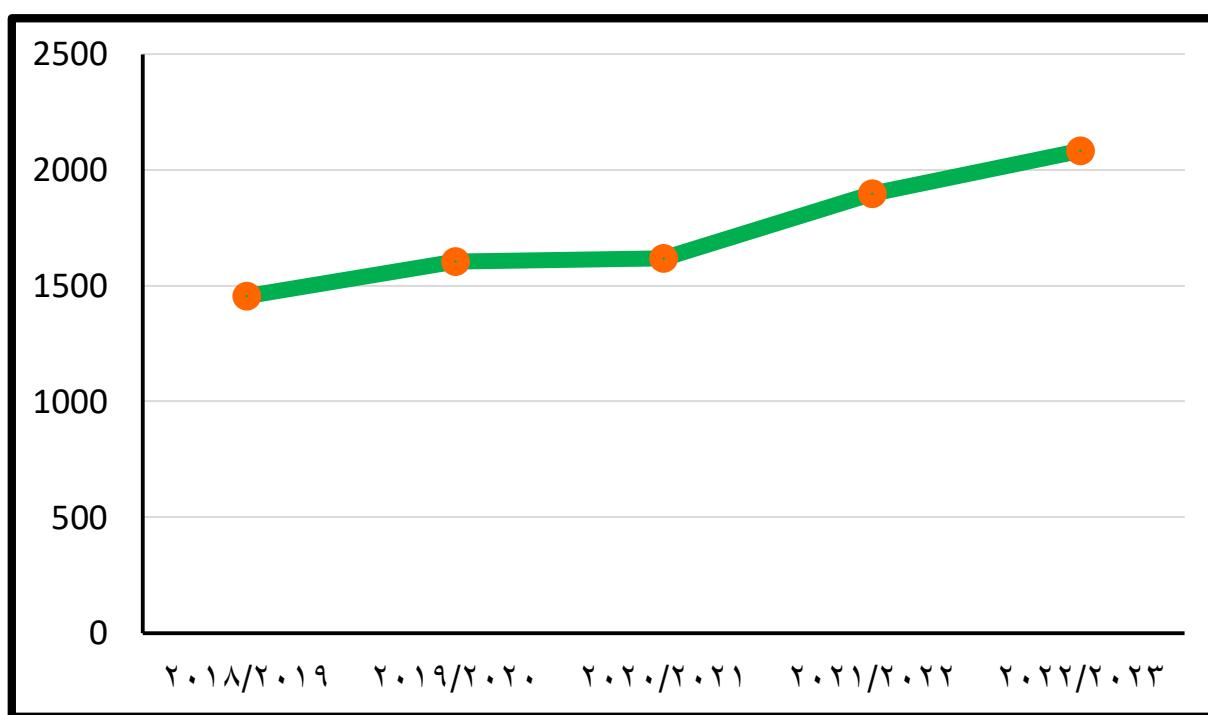
شكل (١) أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢ م



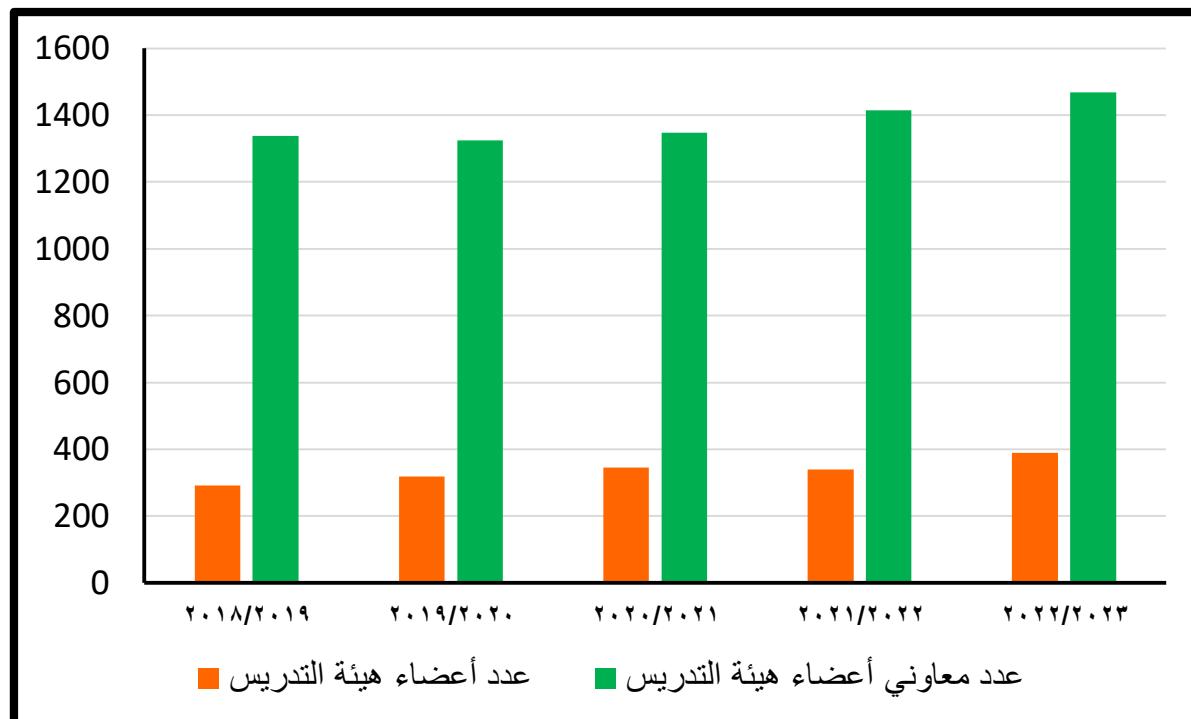
شكل (٢) نسبة الأساتذة العاملين إلى المترشحين من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة جنوب الوادي في العام ٢٠٢٣/٢٠٢٢ م



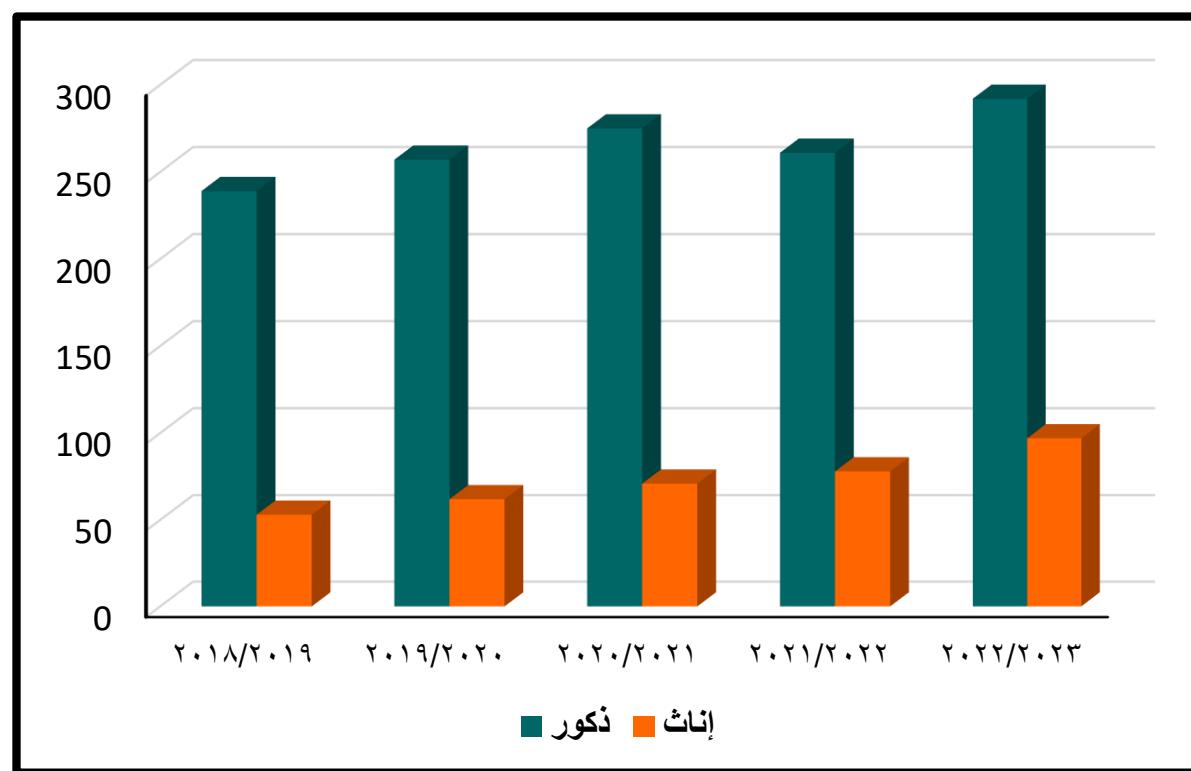
شكل (٣) نسبة أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם الذكور والإإناث بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢م



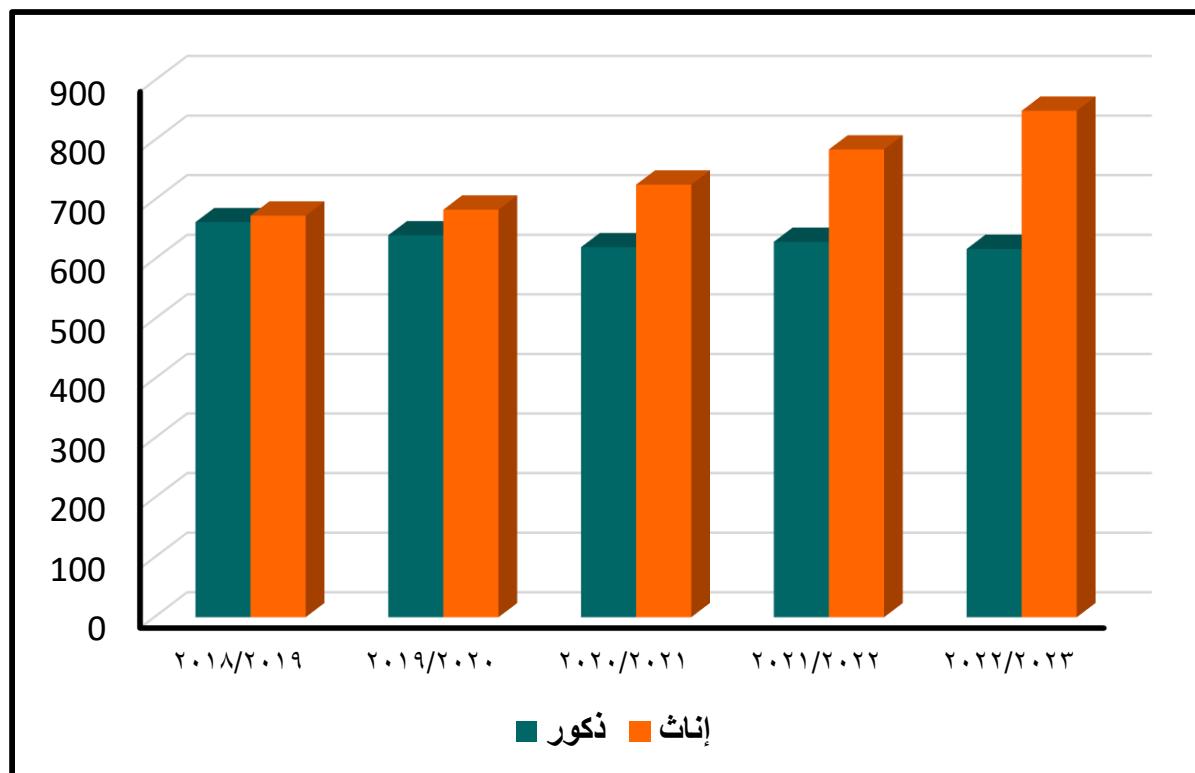
شكل (٤) تطور إجمالي أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٩/٢٠٢٢ إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٤م



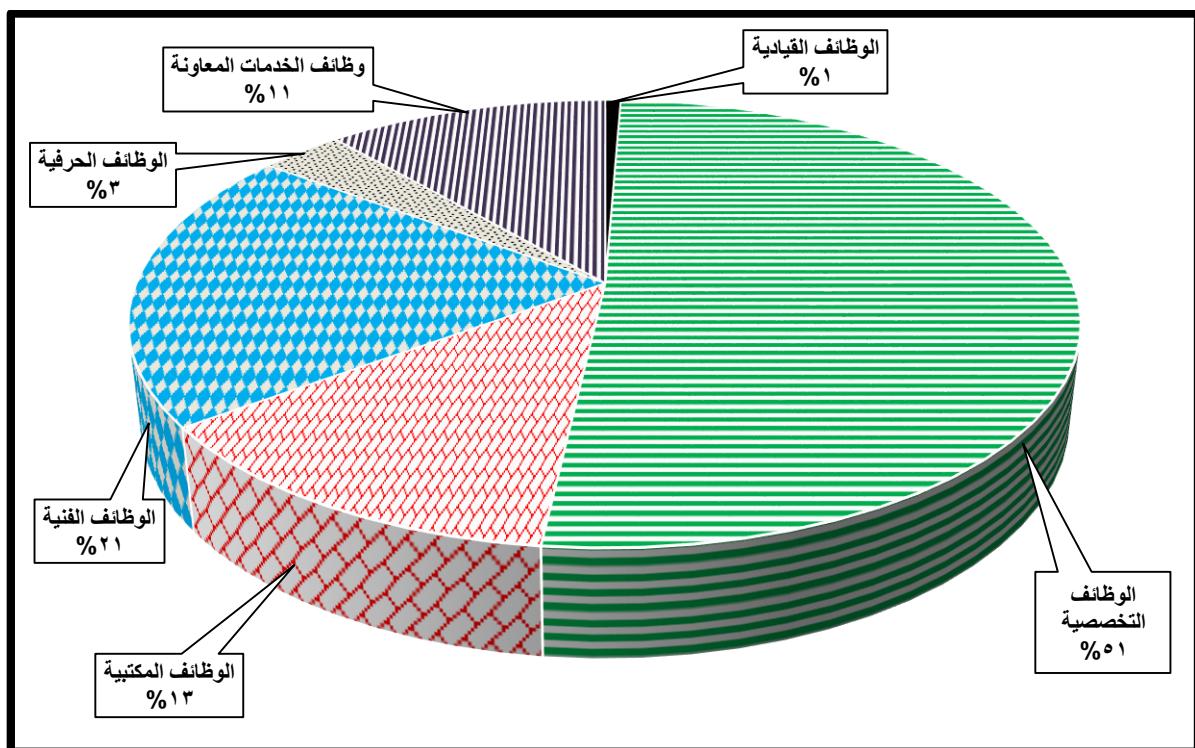
شكل (٥) تطور إجمالي أعداد أعضاء هيئة التدريس وإجمالي معاوني هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



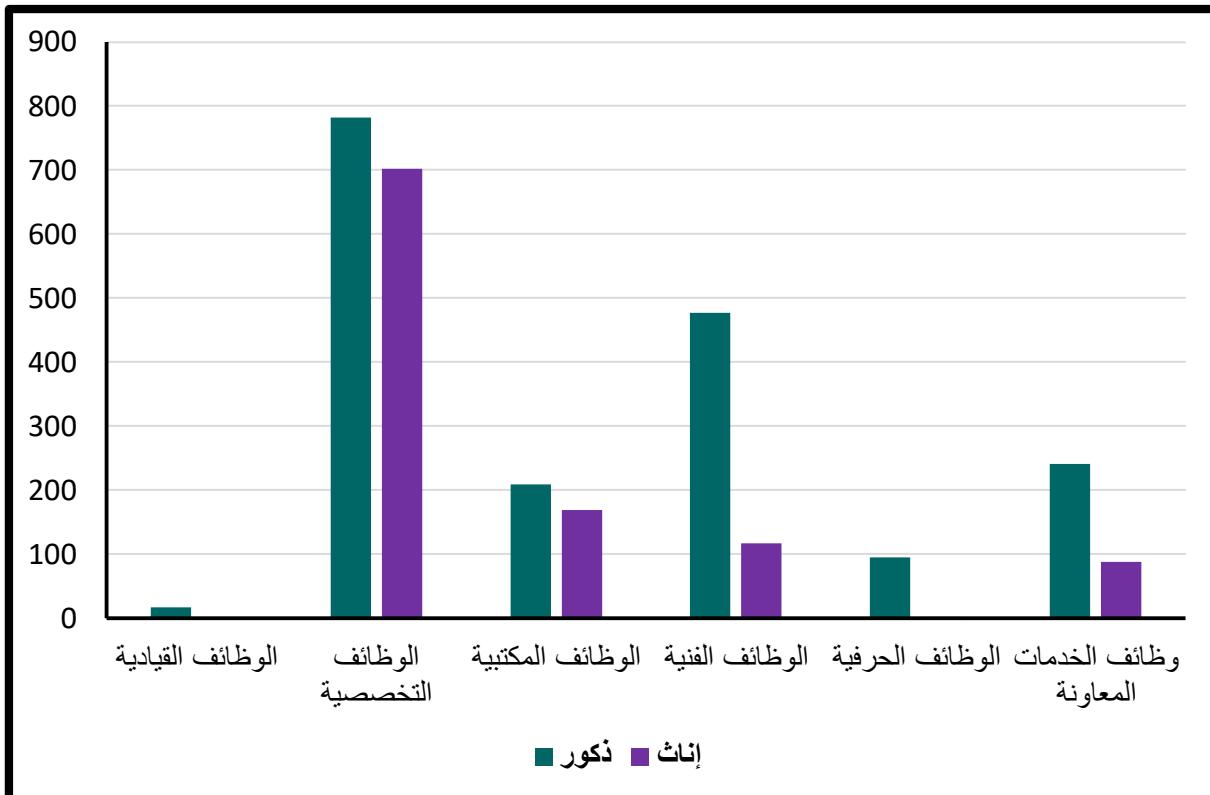
شكل (٦) تطور أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس الذكور والإإناث بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



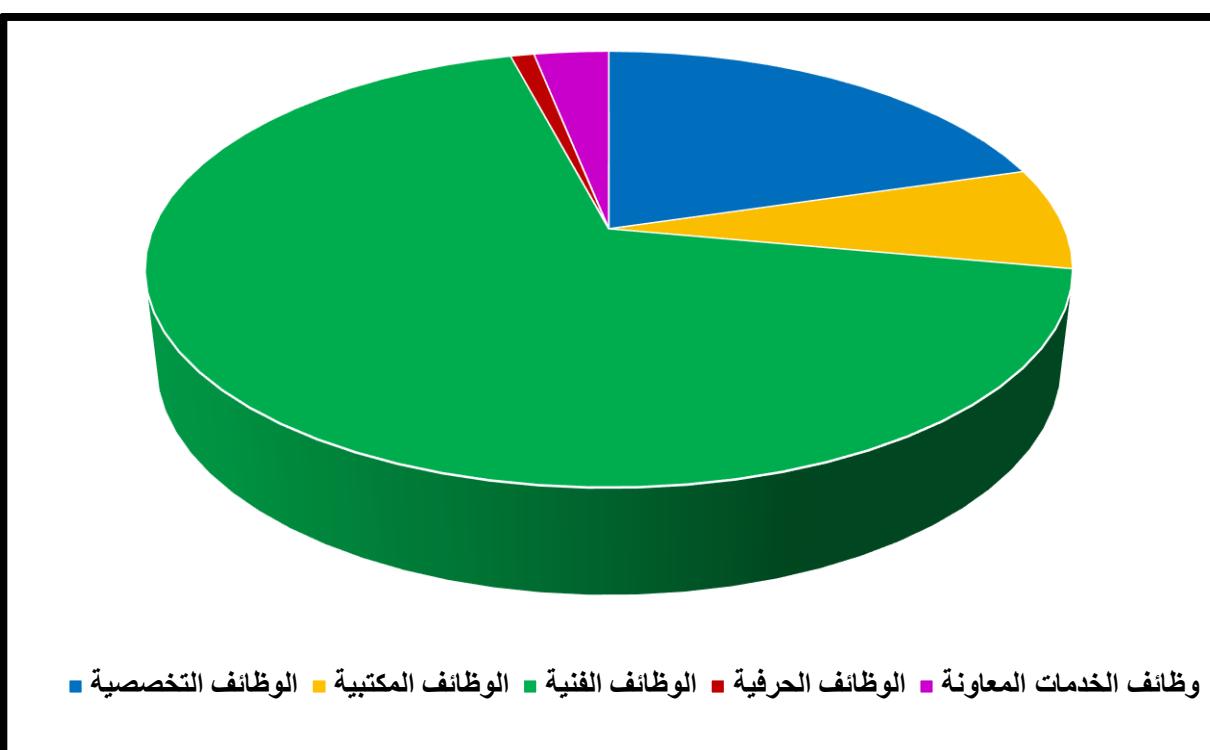
شكل (٧) تطور أعداد السادة معاوني أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٩/٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٤م



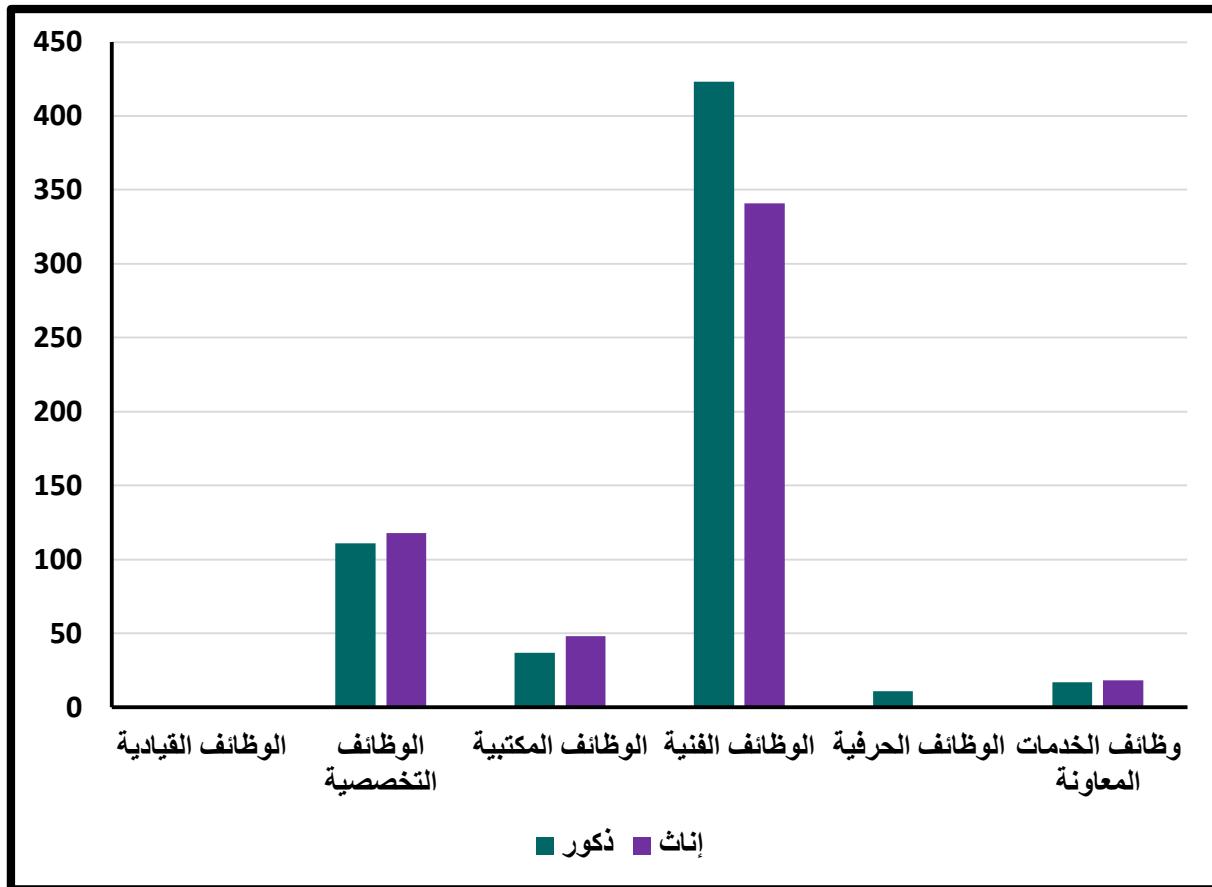
شكل (٨) أعداد الوظائف بالجهاز الإداري بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢م



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



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



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

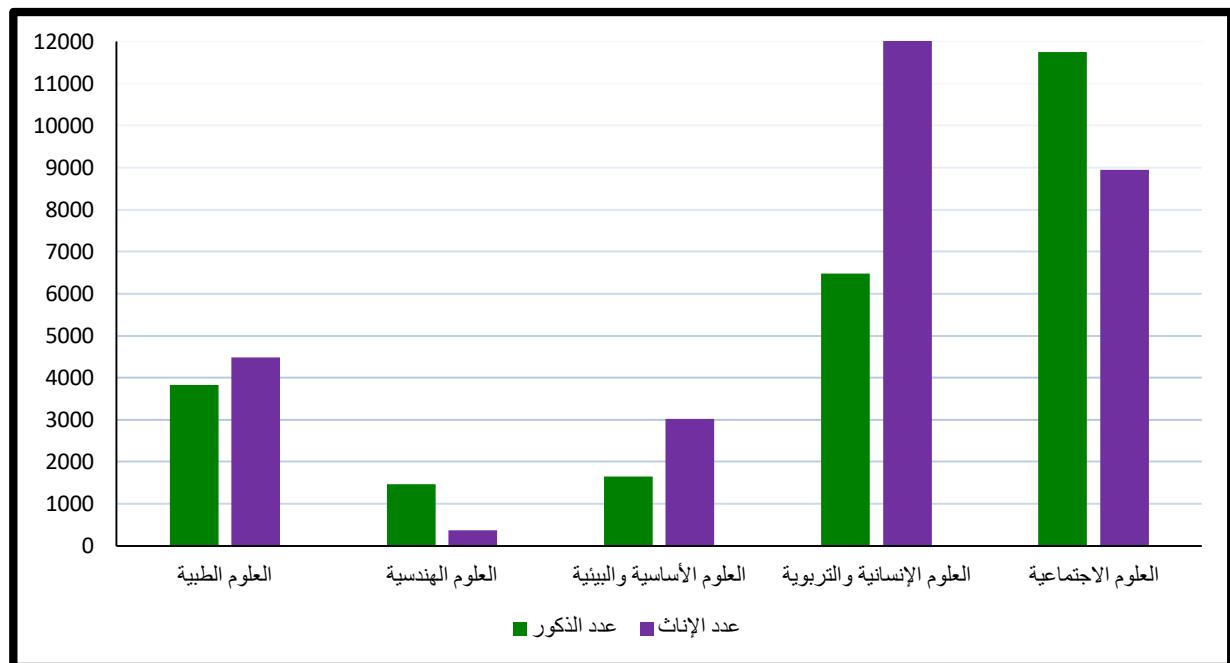
٧-١ البيانات الكمية لأنشطة قطاعات الجامعة الرئيسية

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

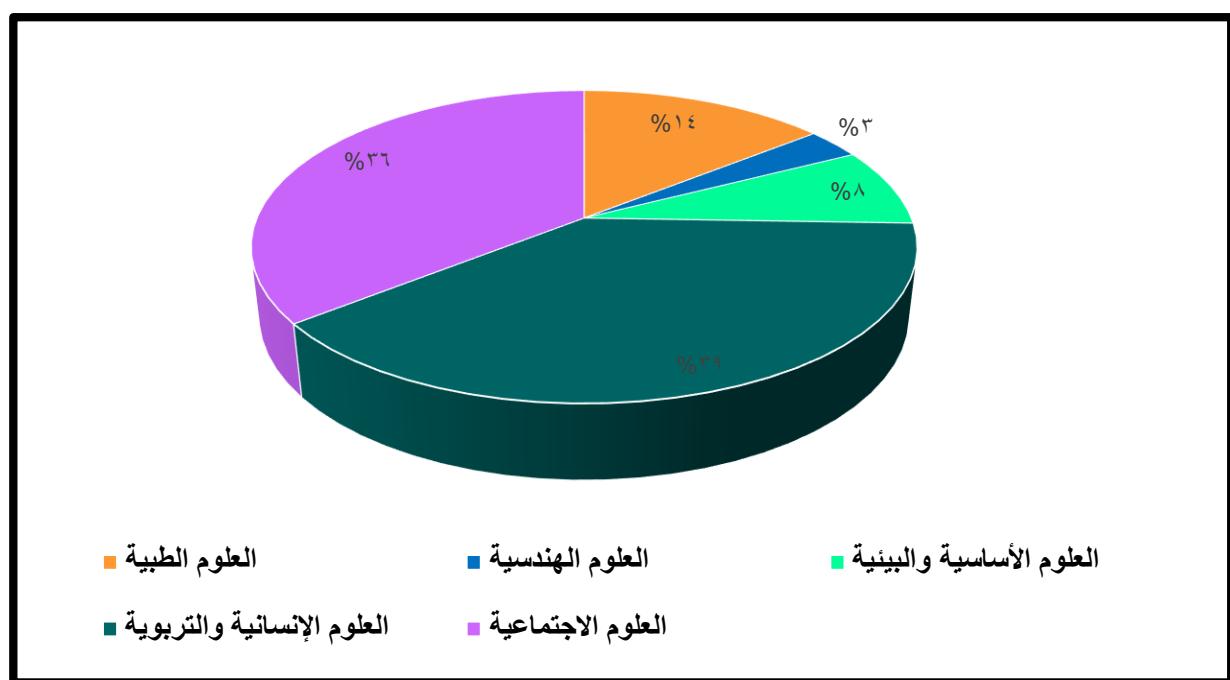
أولاً: أعداد الطلاب المقيدين بقطاعات الجامعة المختلفة للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م

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

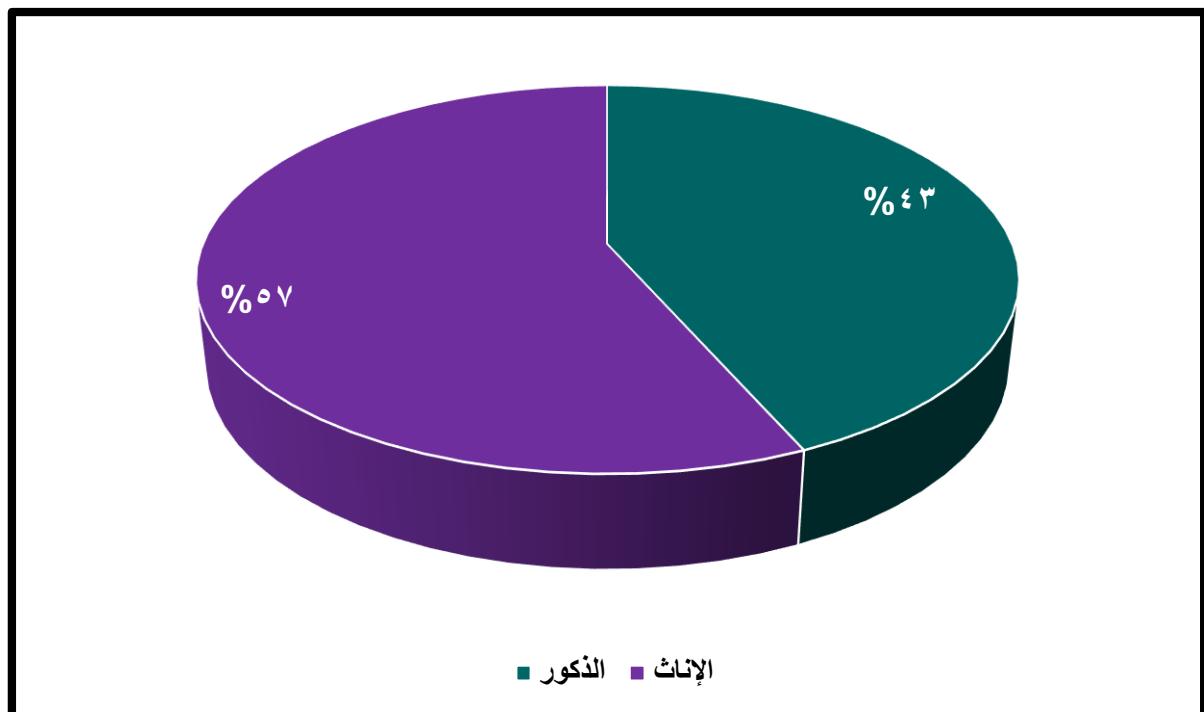
م	الكلية / المعهد	القطاع	عدد الذكور	عدد الإناث	الإجمالي	نسبة الذكور	نسبة الإناث
١	الطب البشري	العلوم الطبية	١١٨٣	١٢٢٦	٢٤٠٩	%٥٠,٨٩	%٤٩,١١
٢	طب الفم والأسنان	العلوم الطبية	٤٦١	٤٧١	٩٣٢	%٥٠,٥٤	%٤٩,٤٦
٣	الصيدلة	العلوم الطبية	٢٩٦	٥١٥	٨١١	%٦٣,٥٠	%٣٦,٥٠
٤	العلاج الطبيعي	العلوم الطبية	٧١١	٨٩٣	١٦٠٤	%٥٥,٦٧	%٤٤,٣٣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



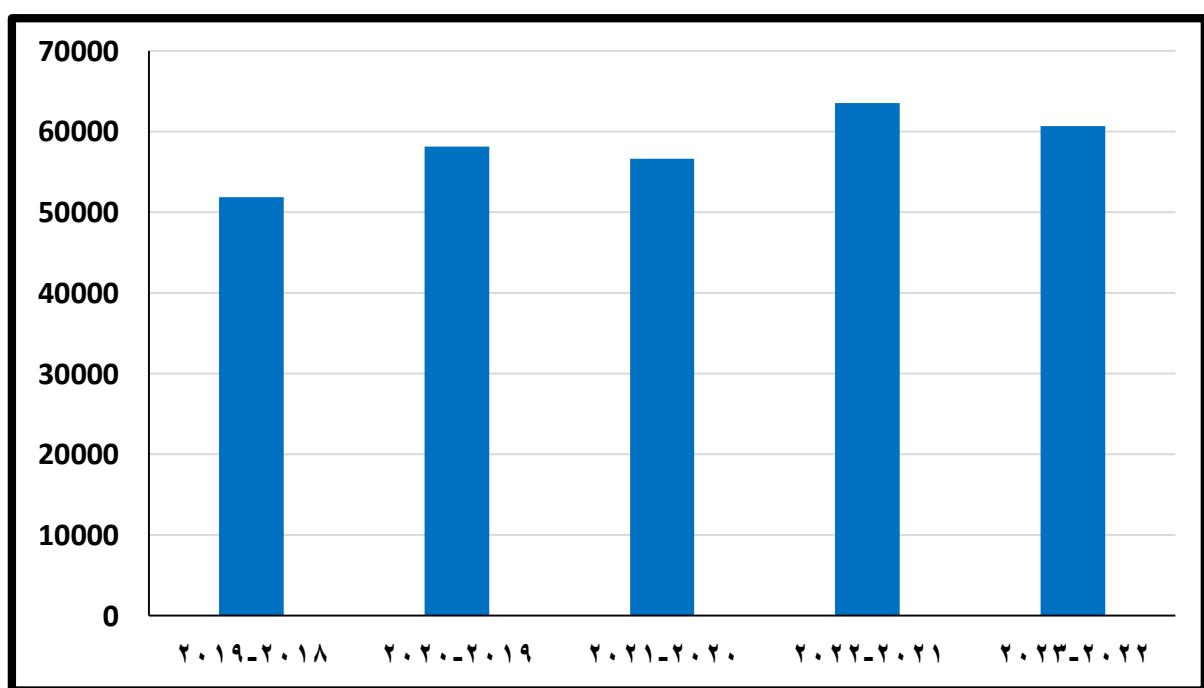
شكل (١٢) أعداد الطلاب (الذكور - الإناث) المقيدين بالمرحلة الجامعية الأولى بقطاعات جامعة جنوب الوادي المختلفة في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢م



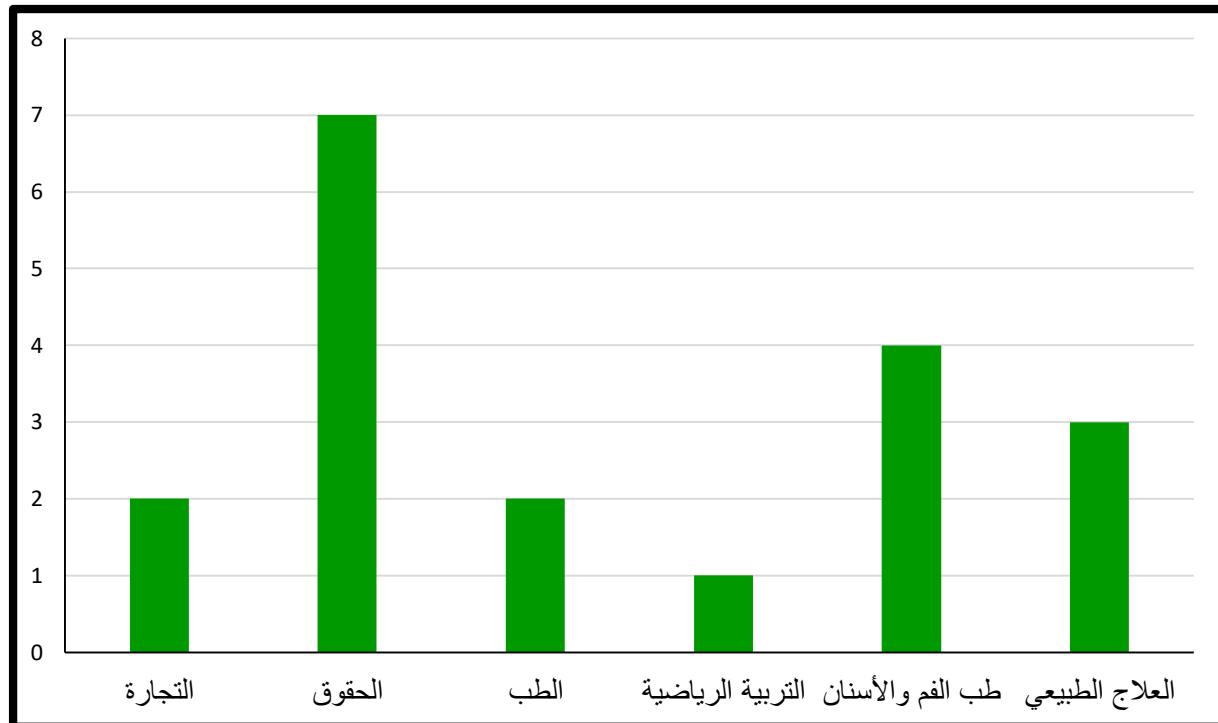
شكل (١٣) نسب أعداد الطلاب بالمرحلة الجامعية الأولى بقطاعات جامعة جنوب الوادي المختلفة في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢م



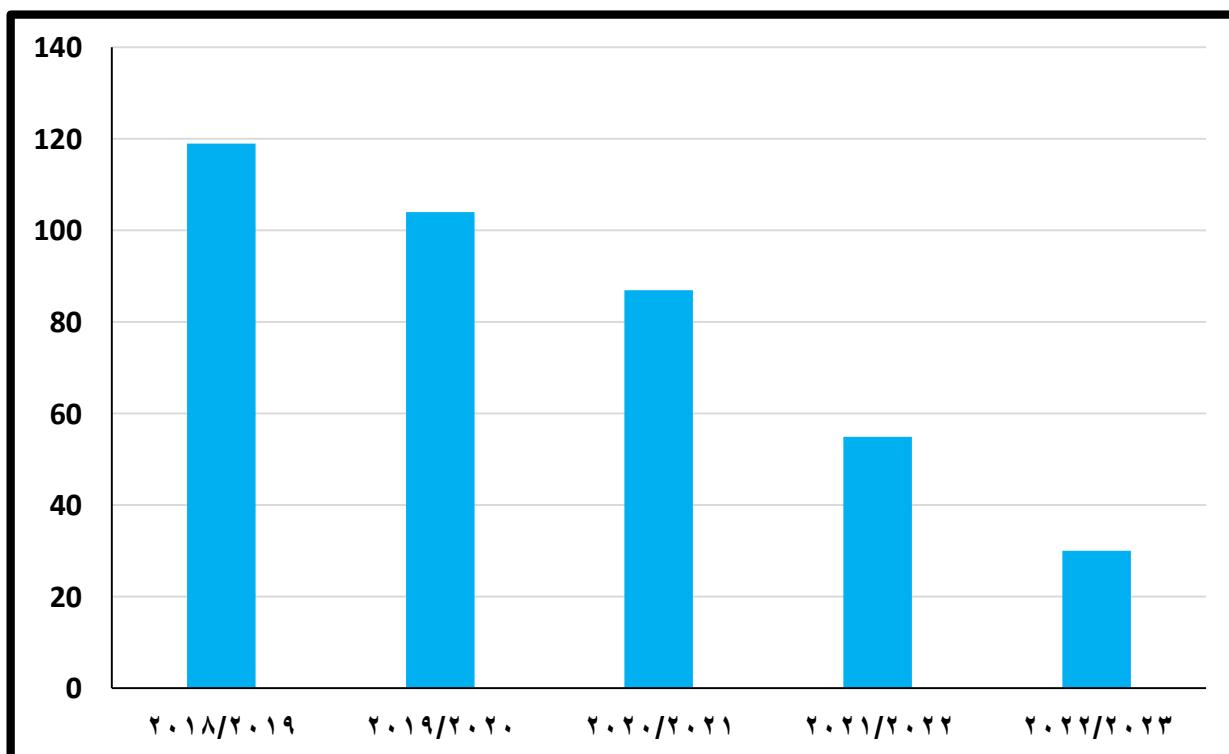
شكل (١٤) نسبة أعداد الطلاب الذكور والإناث المقيدين بالمرحلة الجامعية الأولى بجامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢ م



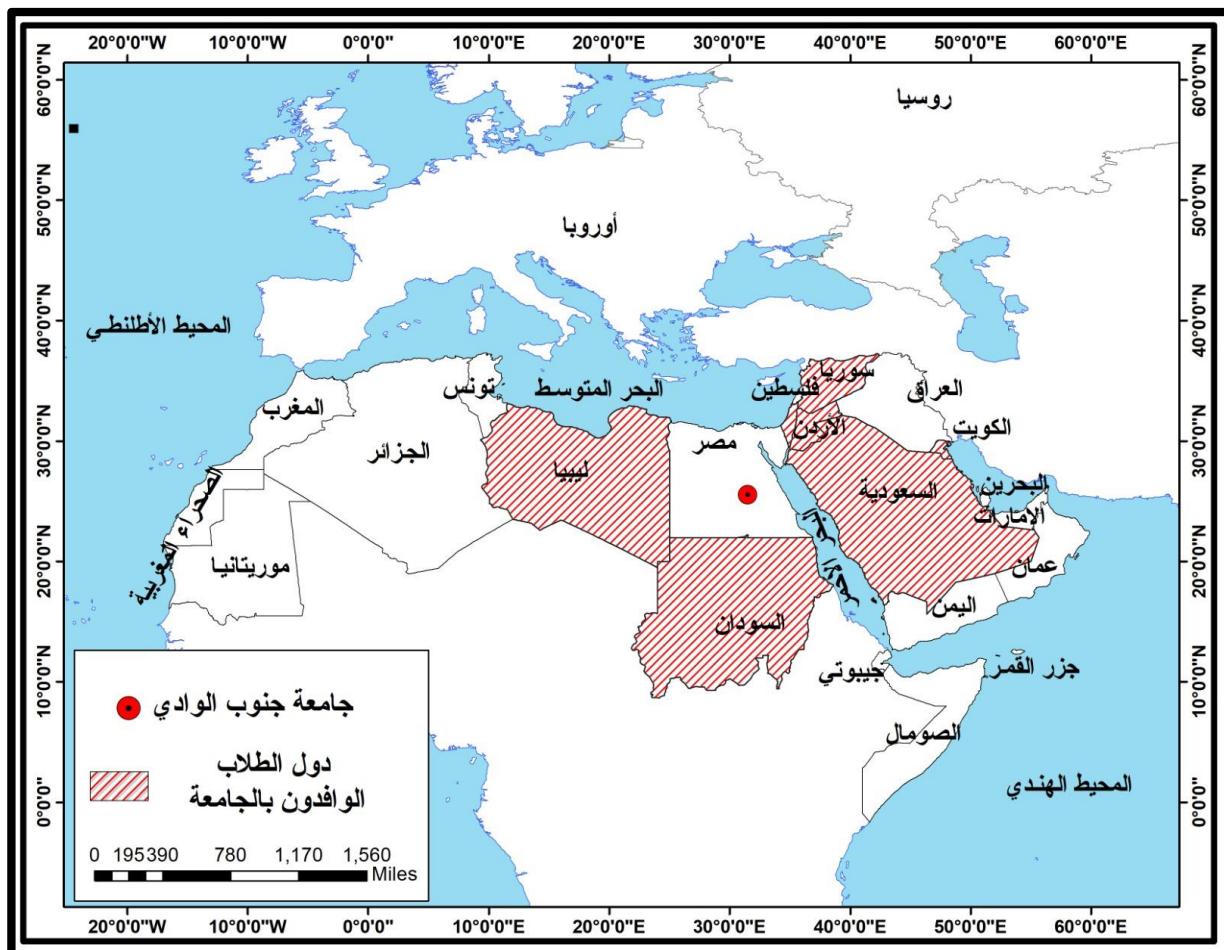
شكل (١٥) تطور أعداد الطلاب المقيدين بالمرحلة الجامعية الأولى بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٩/٢٠١٨ م إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٢ م



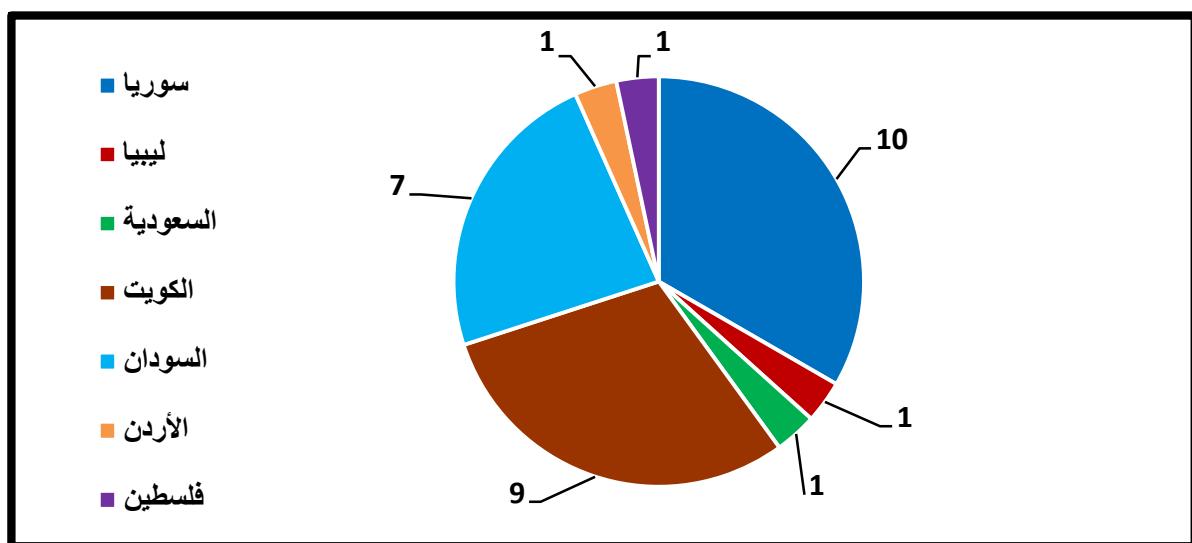
شكل (١٦) أعداد الطلاب الوافدين المقيدين بالمرحلة الجامعية الأولى بكليات جامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢



شكل (١٧) تطور أعداد الطلاب الوافدين المقيدين في جامعة جنوب الوادي بالمرحلة الجامعية الأولى في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ م إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م



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

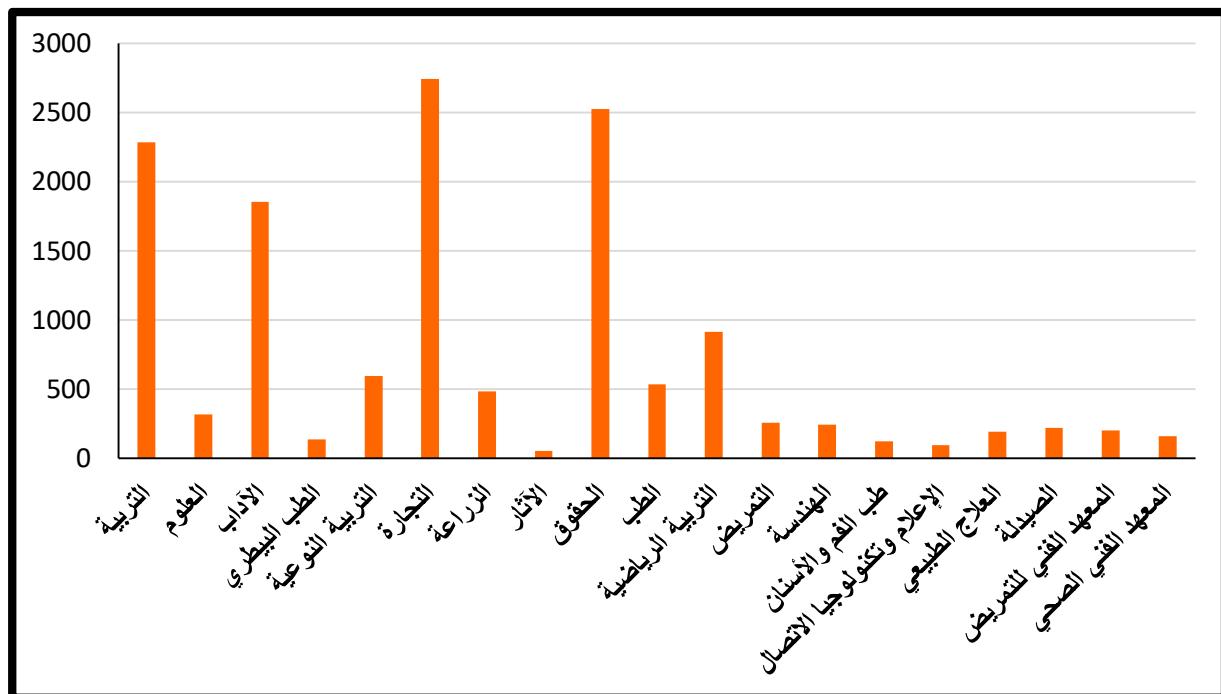


شكل (١٩) أعداد الطالب الوافدين من دول العالم للدراسة بالمرحلة الجامعية الأولى بكليات جامعة جنوب الوادي في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢م

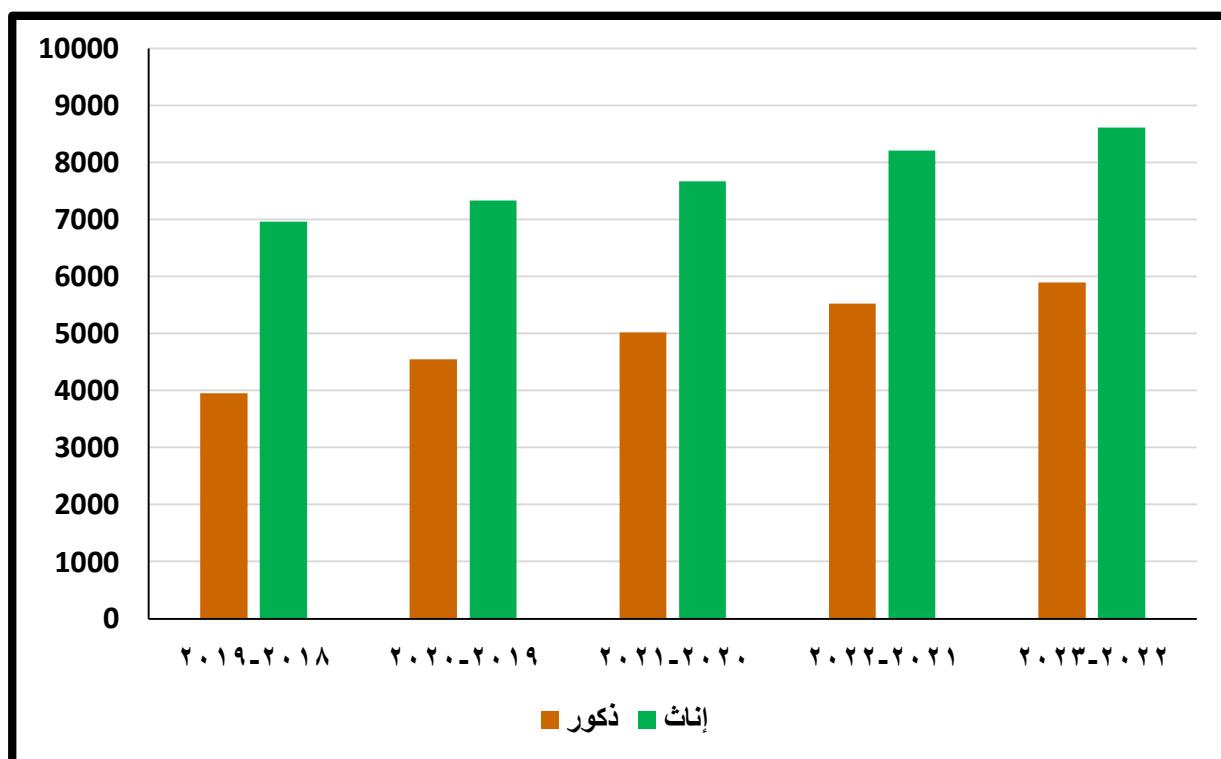
ثانياً: تطور أعداد الطلاب المقيدين بالبرامج الخاصة بالمرحلة الجامعية الأولى في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣

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

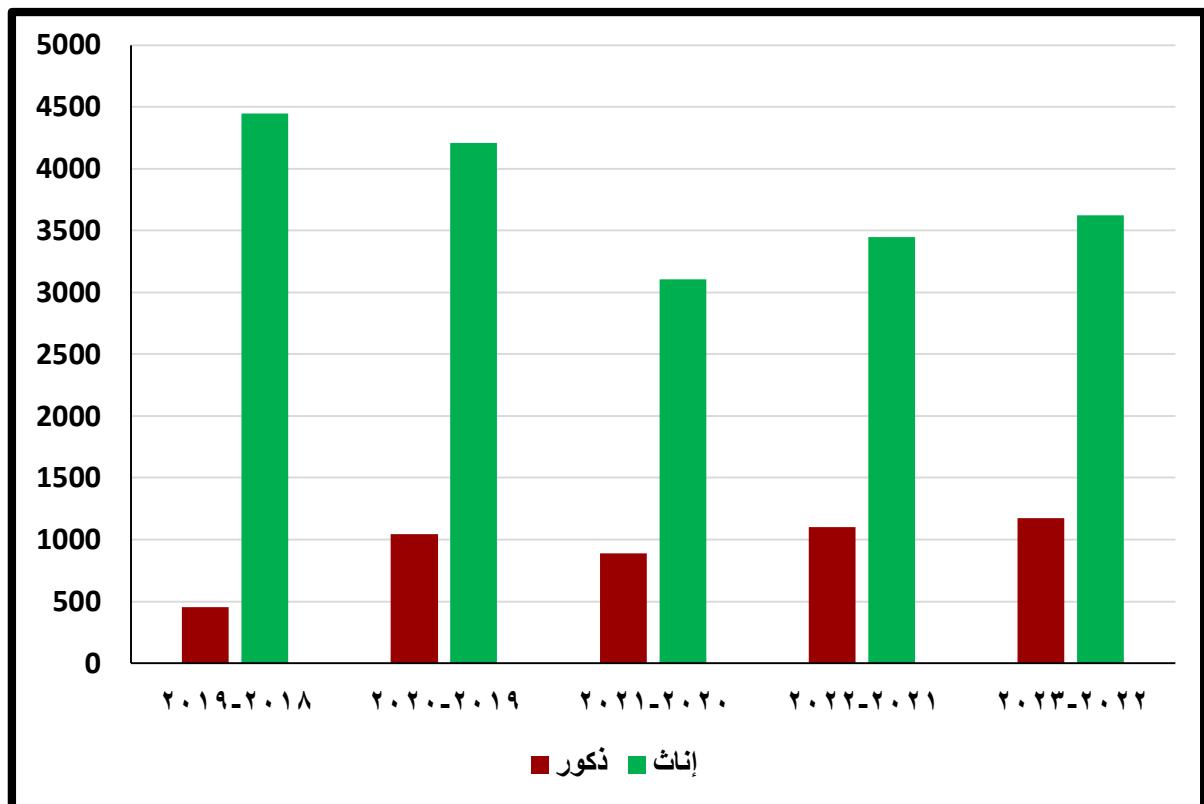
العام الجامعي					البرنامج
٢٠٢٣/٢٠٢٢	٢٠٢٢/٢٠٢١	٢٠٢١/٢٠٢٠	٢٠٢٠/٢٠١٩	٢٠١٩/٢٠١٨	
٤٥	٥١	٥٣	٤٥	٣٠	معلم الرياضيات باللغة الإنجليزية - كلية التربية
٣١	٣٩	٧٤	٧٢	٣٥	معلم الفيزياء والكيمياء باللغة الانجليزية - كلية التربية
١٢٧	١٥١	١٧٠	١٧٠	١٢٦	معلم العلوم البيولوجية باللغة الانجليزية - كلية التربية
٨	٤	٨	١٦	١٧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



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

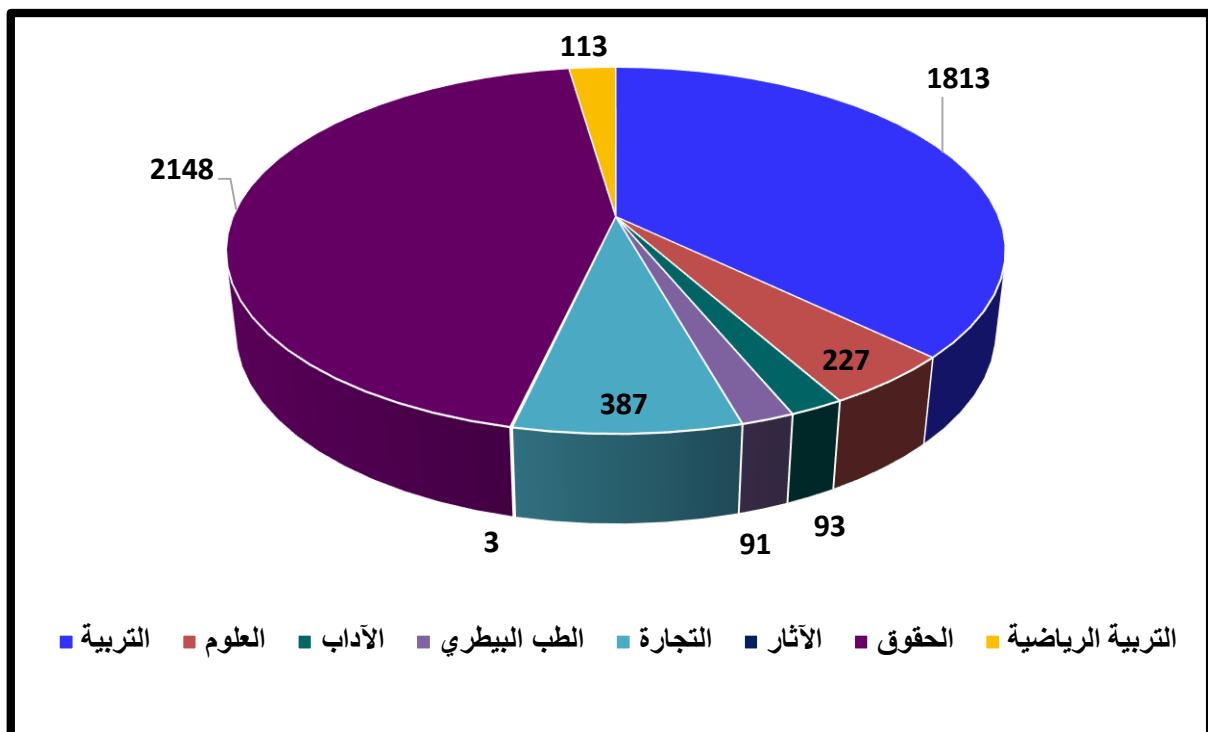


شكل (٢١) تطور أعداد الخريجين (ذكور / إناث) بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٩/٢٠١٨ م إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٢ م



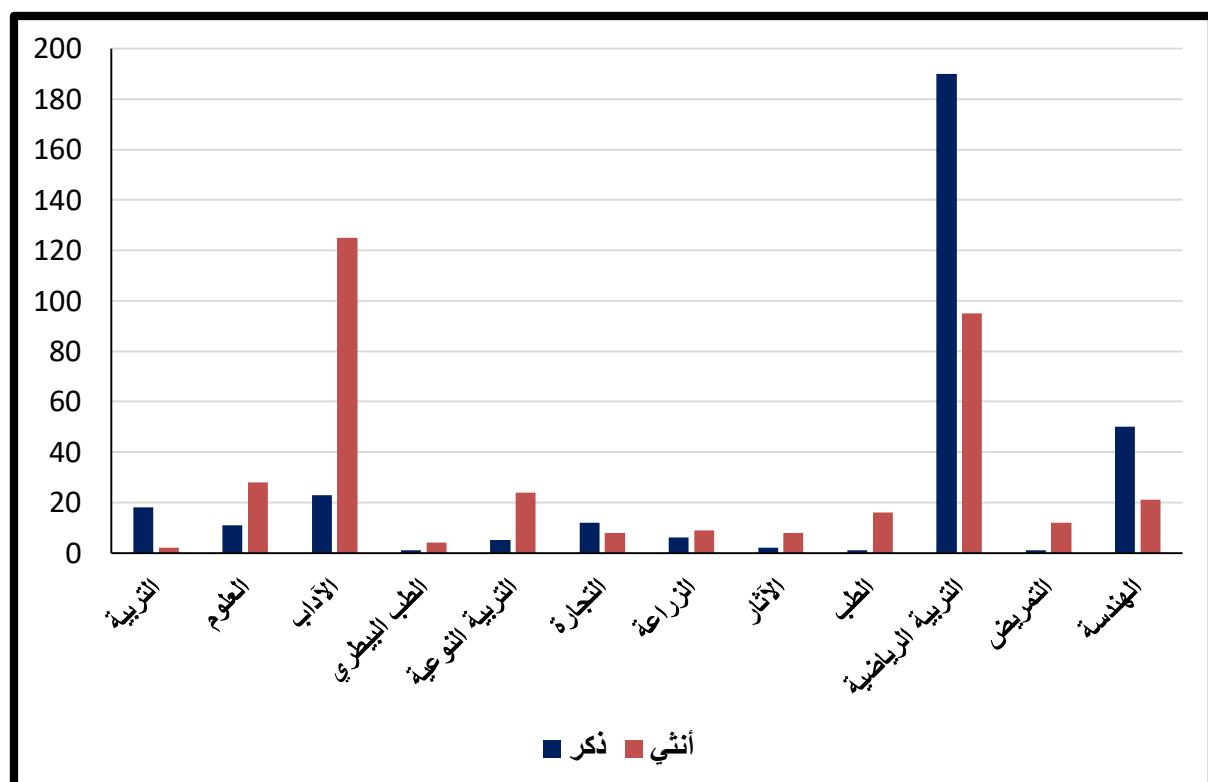
شكل (٢٢) تطور أعداد الطلاب والطلاب المقيمين بالمدن الجامعية بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٩/٢٠١٨ إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٢

٤-٧-١ البيانات الكمية لأنشطة الجامعة في قطاع الدراسات العليا والبحوث

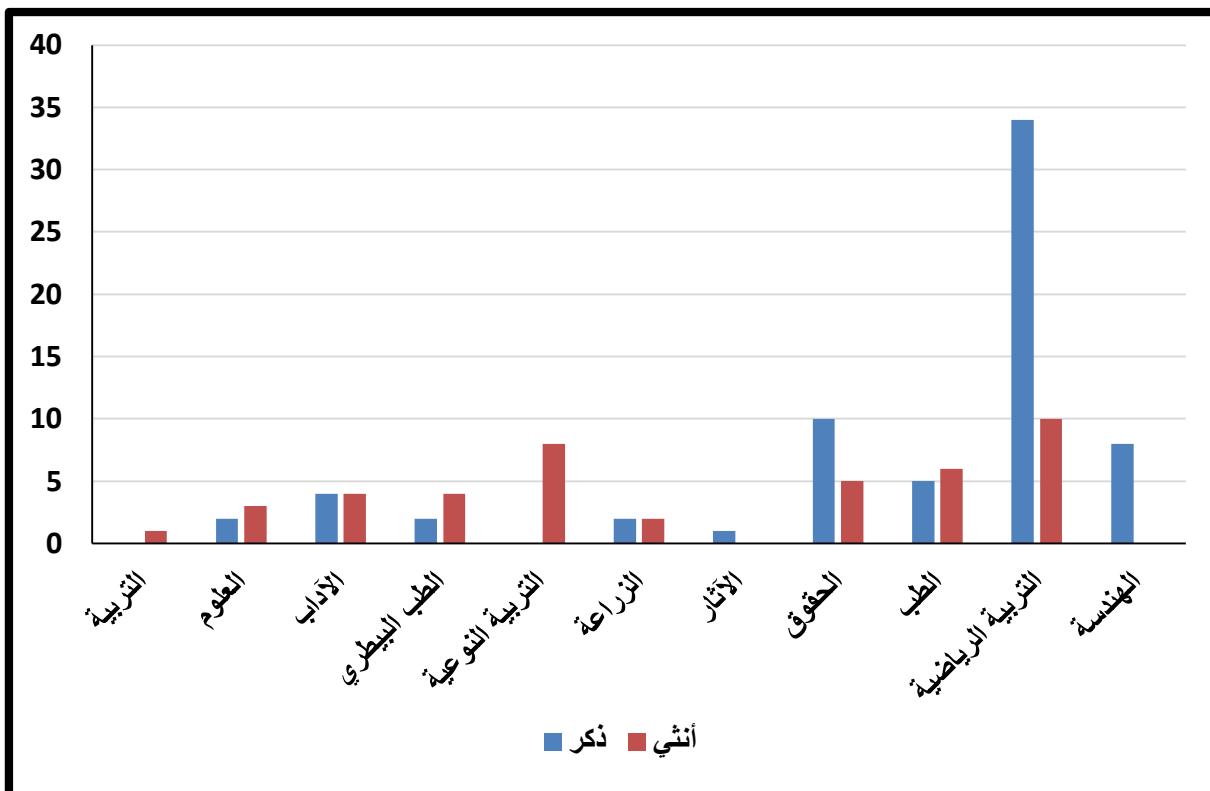


شكل (٢٣) إجمالي أعداد الطلاب المقيدين في دبلومات الدراسات العليا بكليات الجامعة في العام الجامعي

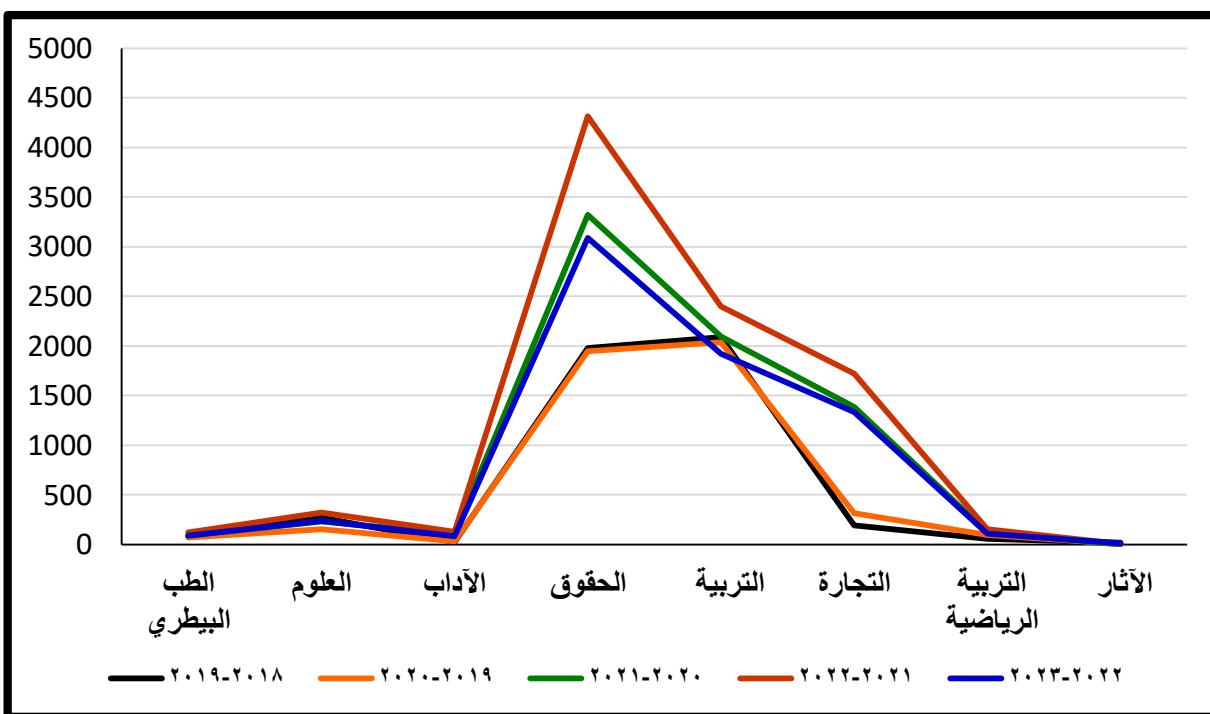
م ۲۰۲۳ / ۲۰۲۲



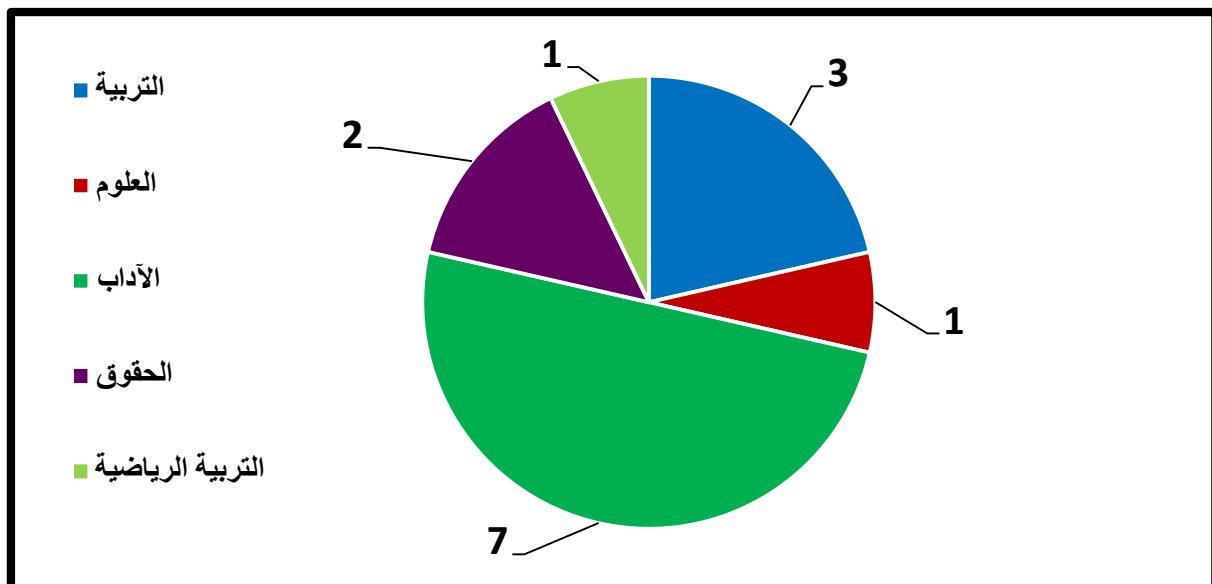
شكل (٤) إجمالي أعداد الطلاب المقيدين لدرجة الماجستير بكليات الجامعة في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢



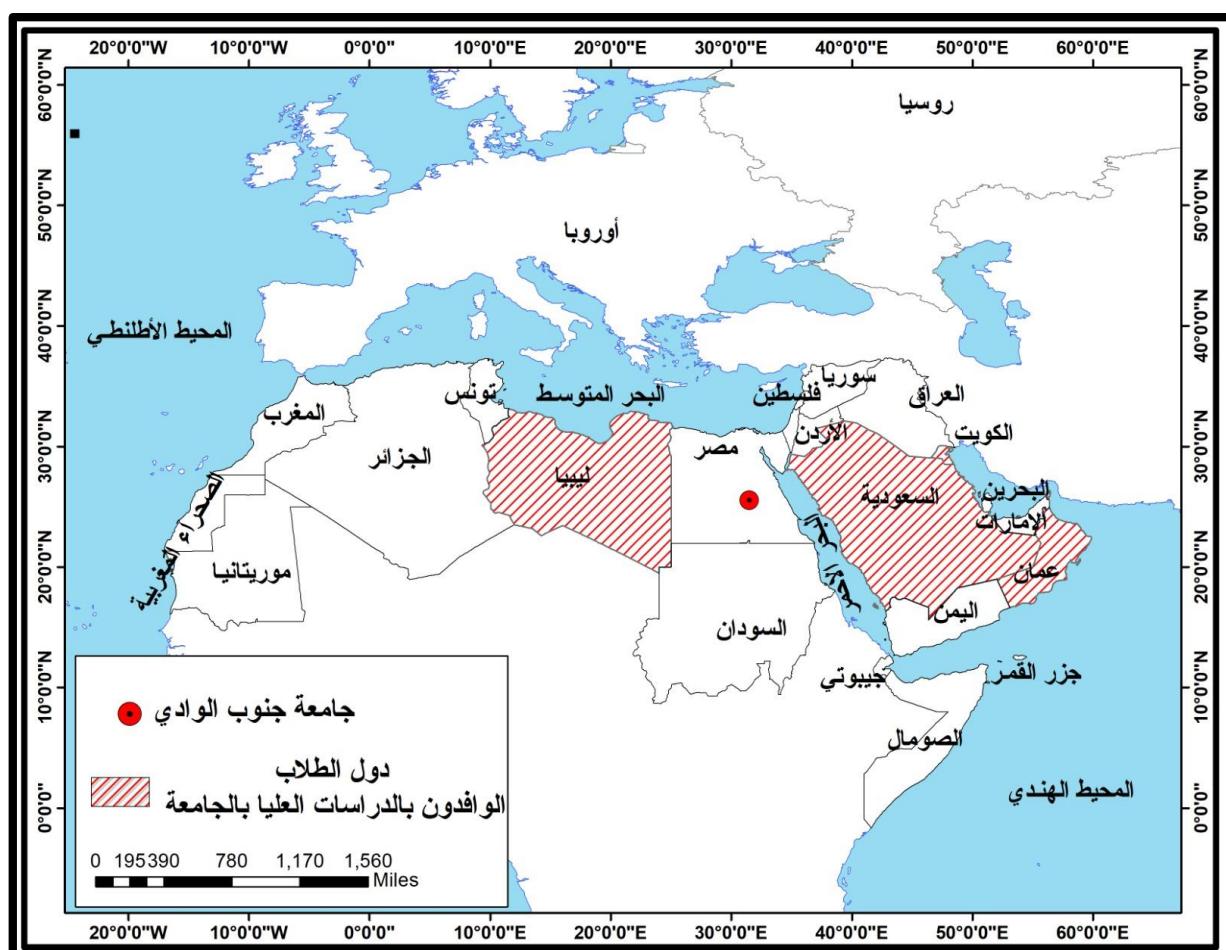
شكل (٢٥) إجمالي أعداد طلاب الدكتوراه المقيدين بكليات الجامعة في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢م



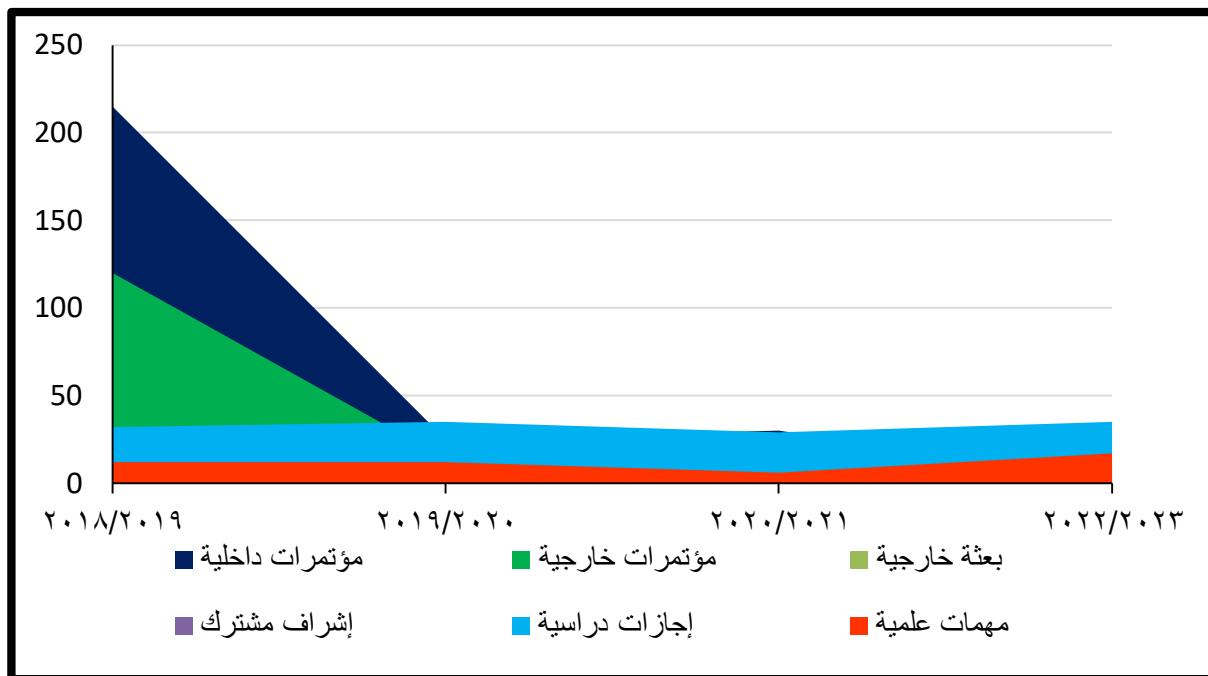
شكل (٢٦) تطور أعداد الطلاب المقيدين في دبلومات الدراسات العليا بكليات الجامعة في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣م



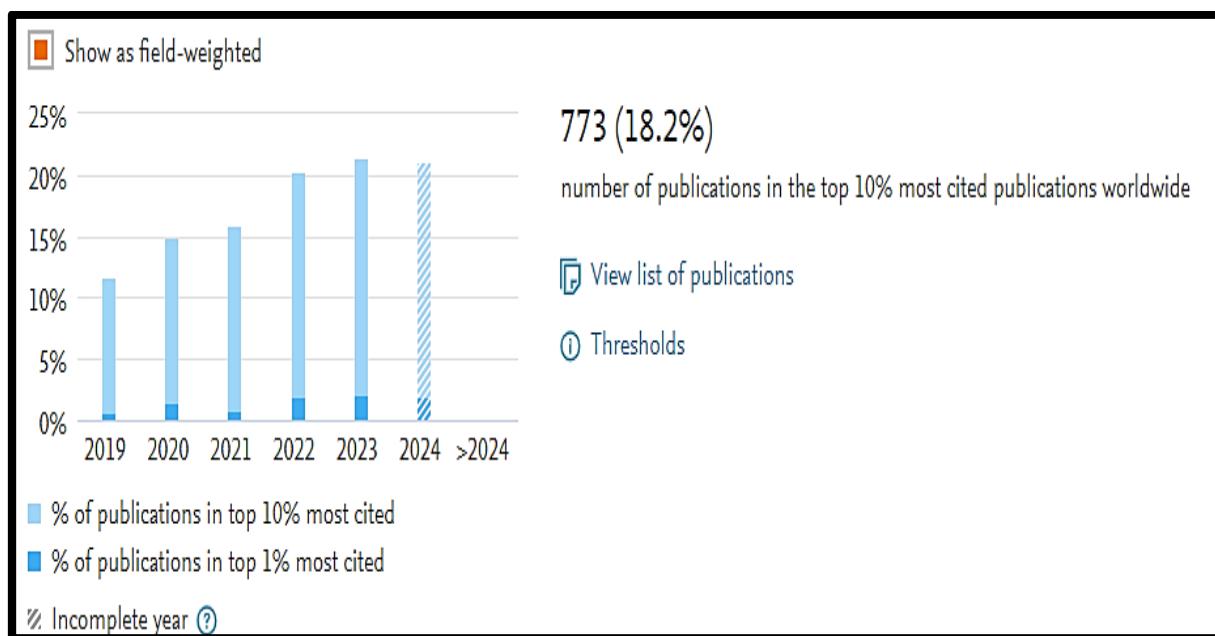
شكل (٢٧) إجمالي أعداد الطلاب الوافدين المقيدين بالدراسات العليا بكليات الجامعة في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢م



شكل (٢٨) الدول التي ينتمي إليها الطلاب الوافدين المقيدين بالدراسات العليا بكليات الجامعة في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢م

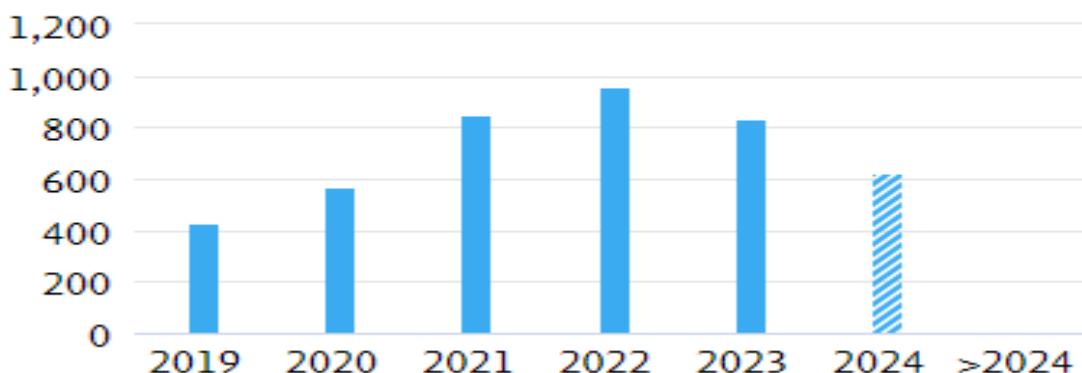


شكل (٢٩) تطور الأنشطة العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٩/٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣



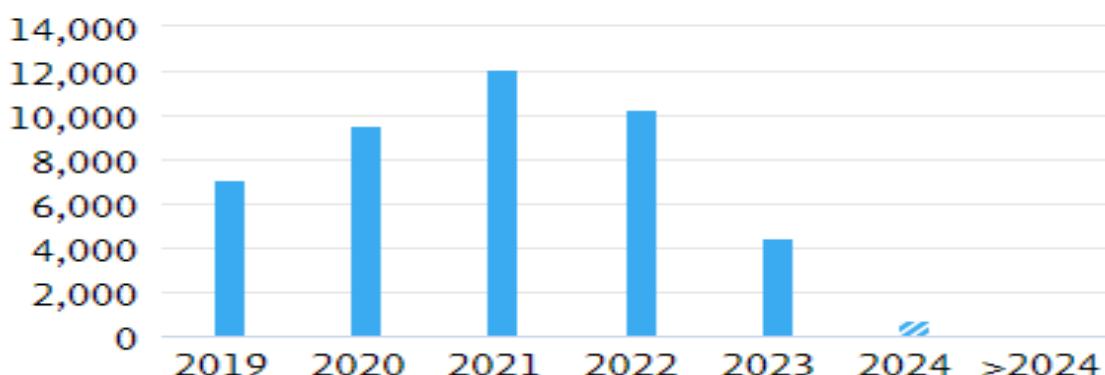
شكل (٣٠) تطور عدد النشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם بجامعة جنوب الوادي في الأعوام الجامعية من ٢٠١٩/٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٤

Scholarly Output ⓘ



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

Citation Count ⓘ



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

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

التصنيف	العام			الملحوظات
	٢٠٢٤/٢٠٢٣	٢٠٢٣/٢٠٢٢	٢٠٢٢/٢٠٢١	
QS Arab Region Rankings	في الفئة ١٣١ من ١٥٠ من جامعة عربيا، والترتيب ٢٥ من ٣٣ جامعة محليا.	في الفئة ١٣١ من ١٥٠ .	في الفئة ٩١ من ١٠٠، جامعة عربيا، والترتيب ١٥ من ٢٩ جامعة محليا.	تراجع نتائج هذا التصنيف وبعد تزايد الجامعات المشاركة عالمياً من التحديات وتحتاج إلى التحسين في معدل الأداء
QS World University Rankings: Sustainability	لم يتم إدراج الجامعة	لم يتم إدراج الجامعة	لم يتم إدراج الجامعة	إدراج لأول مرة بالتصنيف
UI GreenMetric World	٩٧٩ من بين ١١٨٣ جامعة عالميا	الإعلان نهاية العام	٨٦٥ من ١٠٥٠ جامعة عالميا	تراجع نتائج هذا التصنيف وبعد تزايد الجامعات المشاركة عالمياً من التحديات وتحتاج إلى التحسين في معدل الأداء
World University Rankings	١٢٠٠-١٠٠١	١٥٠٠-١٢٠١	١٠٠٠-٨٠١	تراجع نتائج هذا التصنيف وجاري تلافي نقاط الضعف في الإصدار الجديد في ظل تزايد الجامعات المشاركة فيه
Times Higher Education THE - Impact Ranking	١٠٠٠-٨٠١	٨٠٠-٦٠١	+١٠٠٠	تحسين ملحوظ في تصنيف الجامعة
Times Higher Education حسب الموضوعات البحثية- علوم الفيزياء	٨٠٠-٦٠١	٨٠٠-٦٠١	٦٠٠-٥٠١	ثبتت نتائج التصنيف
Times Higher Education حسب العلوم الهندسية	٥٠٠-٤٠١	٨٠٠-٦٠١	لم يتم إدراج الجامعة	ظهرت الجامعة لأول مرة في مركز متقدم في العلوم الهندسية دولياً ومحلياً
Times Higher Education حسب علوم الحياة	٨٠٠-٦٠١	٨٠٠-٦٠١	لم يتم إدراج الجامعة	ظهرت الجامعة لأول مرة في مركز متقدم في العلوم الحياتية دولياً ومحلياً
Times Higher Education حسب العلوم السريرية والصحية	+٨٠١	١٠٠٠-٨٠١	لم يتم إدراج الجامعة	ظهرت الجامعة لأول مرة في مركز متقدم في العلوم الحياة دولياً ومحلياً

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

ملاحظات	العام			التصنيف
	٢٠٢٤/٢٠٢٣	٢٠٢٣/٢٠٢٢	٢٠٢٢/٢٠٢١	
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
تحسين 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
تحسين ملحوظ في التصنيف	١٠٤٩	١٢٤٣	لم يتم إدراج الجامعة	US News ranking World
تحسين 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 على البيئة "green metric university ranking" لعام ٢٠٢٣ م



حصلت

جامعة جنوب الوادي

على تصنیف

التاسع والأربعون

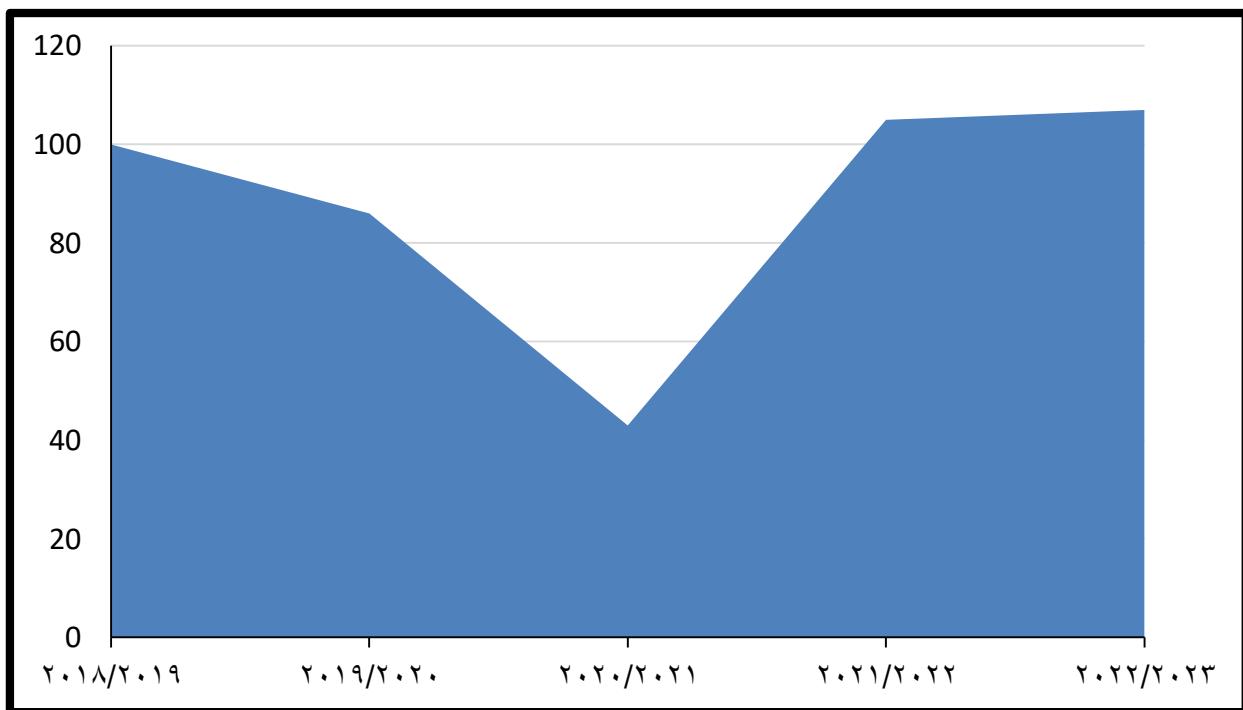
في التصنیف العربي للجامعات لعام 2023

العلامة الكلية	العلامة	المؤشر
300	49.65	مؤشر التعليم والتعلم
300	78.95	مؤشر البحث العلمي
200	36.45	مؤشر الابداع والابتكار
200	88.25	مؤشر المشاركة

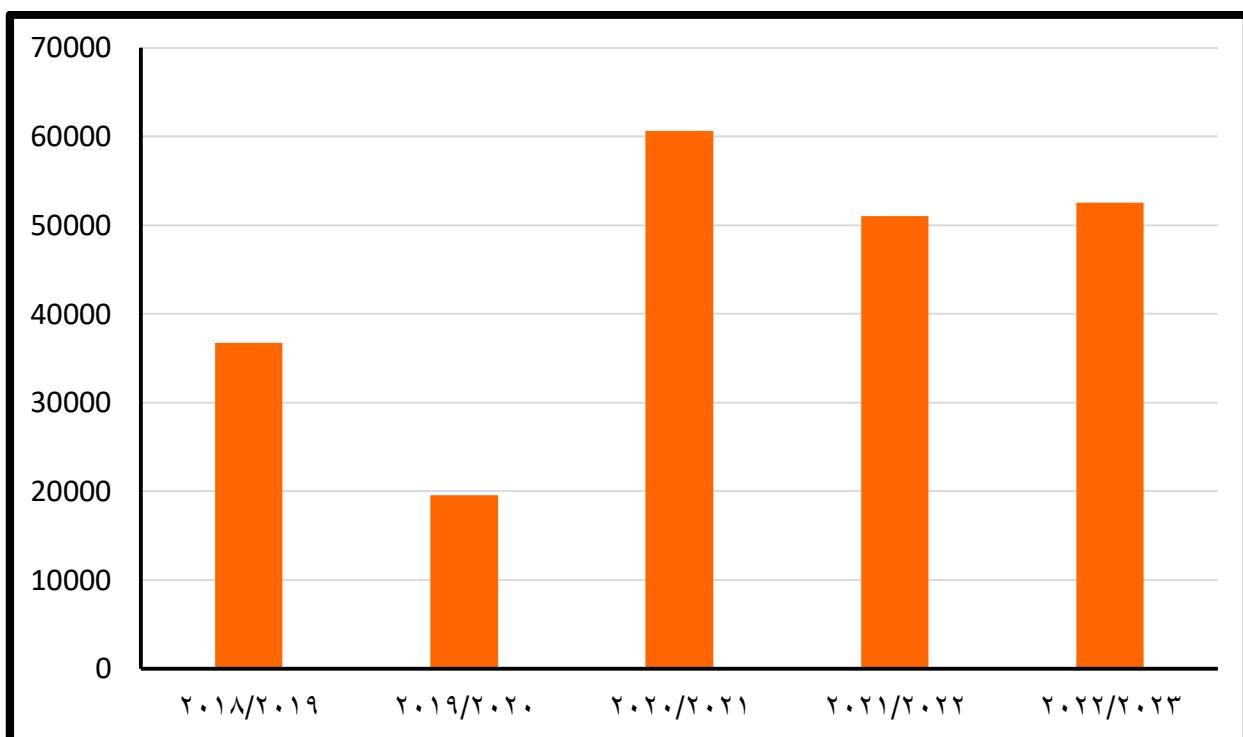


شكل (٣٤) شهادة تصنیف جامعة جنوب الوادي في التصنیف العربي للجامعات لعام ٢٠٢٣م

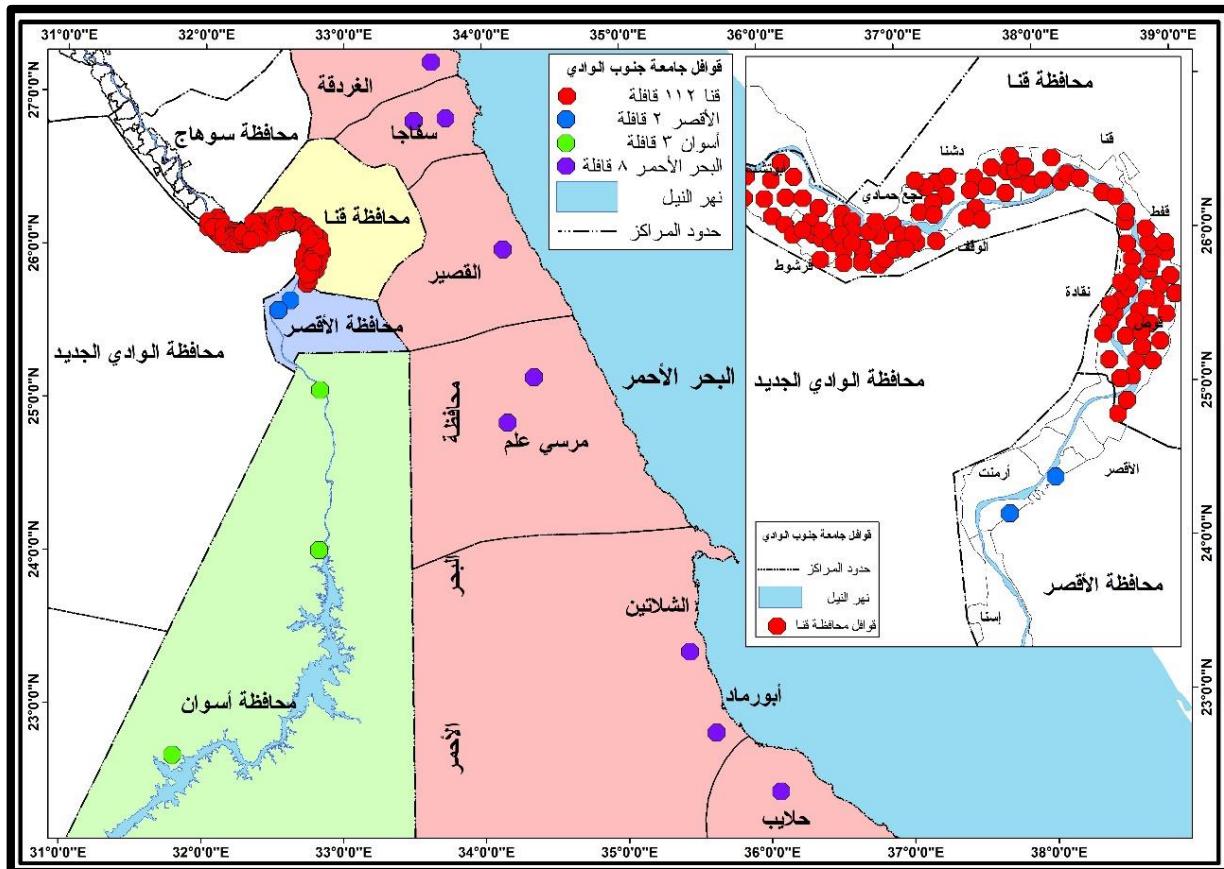
٣-٧-١ البيانات الكمية لأنشطة الجامعة في قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة



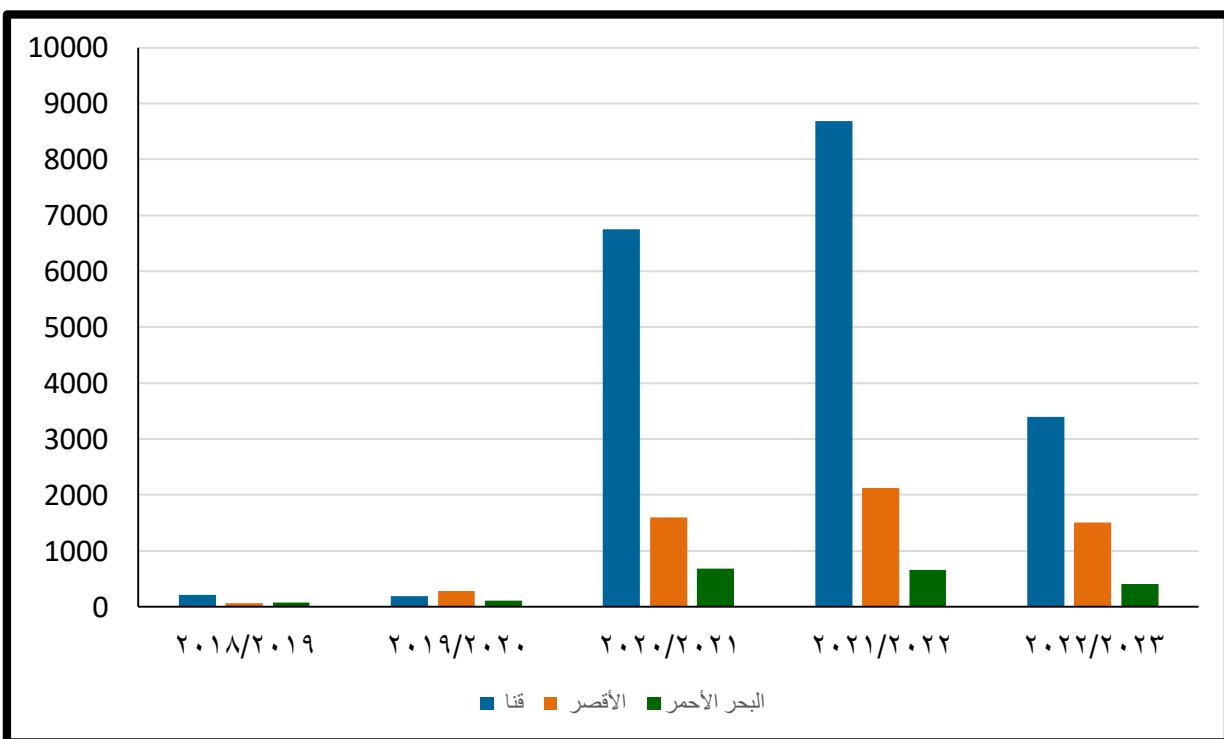
شكل (٣٥) تطور أعداد القوافل التي قامت بها جامعة جنوب الوادي لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٤م



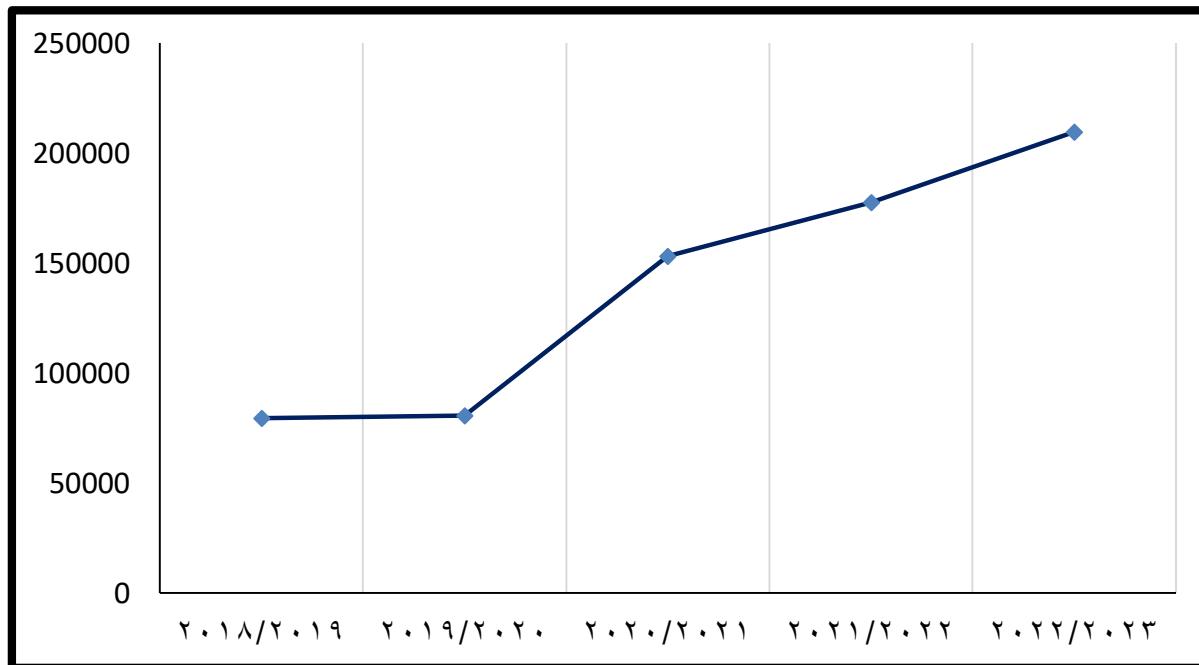
شكل (٣٦) تطور أعداد المستفيدين من القوافل التي قامت بها جامعة جنوب الوادي لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في الأعوام الجامعية من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٤م



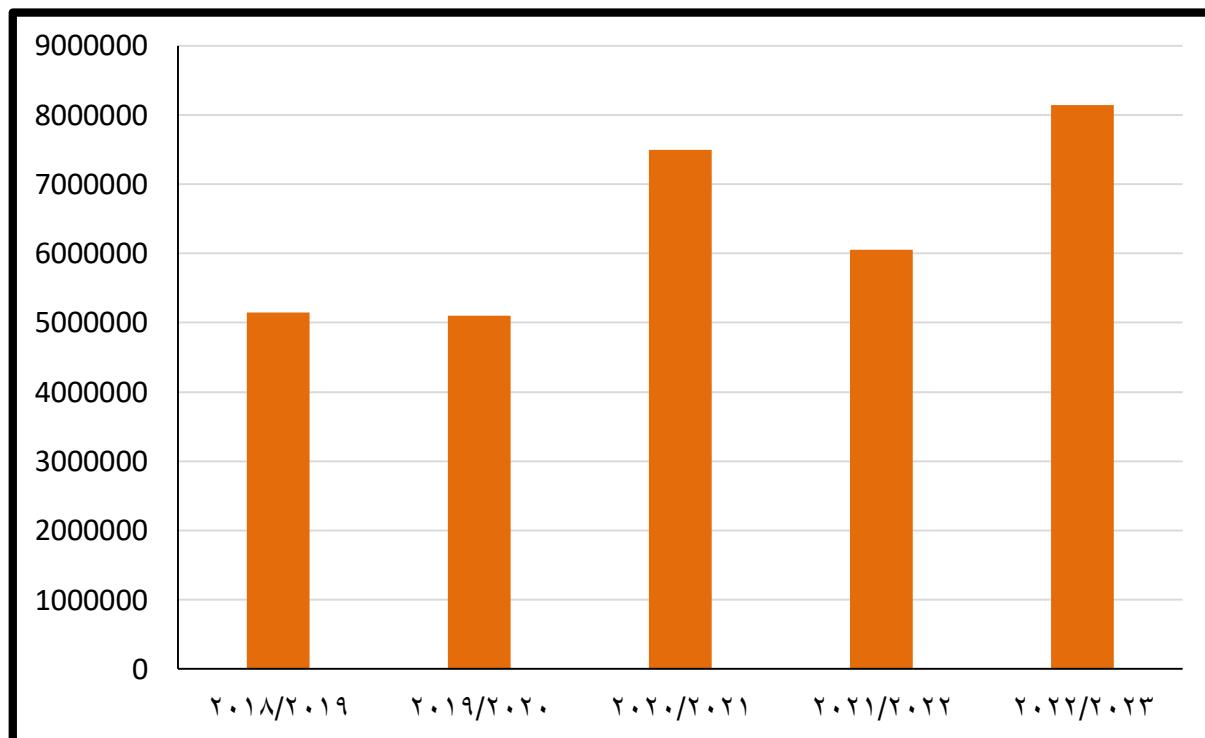
شكل (٣٧) الحيز الجغرافي للمناطق المستفيدة من القوافل التي قامت بها جامعة جنوب الوادي لخدمة المجتمع وتتميم
البيئة لمحافظات صعيد مصر في الأعوام الجامعية من ٢٠١٩/٢٠١٨ إلى ٢٠٢٣/٢٠٢٢



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



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



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

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

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 ٢٠١٩-٢٠٢٣ م.

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.

ه) 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.

١٠ منهجة إعداد الخطة الإستراتيجية.

تم اتباع منهجة العلمية القائمة على أسلوب التخطيط الاستراتيجي المؤسس على الإطار المنطقي Logical Framework Method (LFM) واستخدامها في إعداد الخطة الإستراتيجية للجامعة، وهي ذات منهجة التي يتبعها معهد التخطيط التربوي لليونسكو بباريس، التي اتبعتها وزارة التعليم العالي في إعداد خطتها الإستراتيجية؛ وتقوم 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.

١-١ المهد الرئيسي للخطة.

إعداد خطة إستراتيجية تمثل خارطة طريق لجامعة جنوب الوادي خلال الخمس سنوات القادمة؛ خطة مكتملة العناصر الرئيسية 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 إلى الجدول الزمني للتنفيذ.

٢-١ الشركاء (الأطراف المعنية).

تلزم الجامعة في إعداد خطتها الإستراتيجية وتنفيذها التعاون 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:

٤-٤-١ الإعداد للخطيط الاستراتيجي.

تم الإعداد للخطط 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 ٢٠٣٠-٢٠٢٤ م.

٤-٤-٢ التمهيد للتحليل البيئي.

تم التمهيد للتحليل البيئي من خلال تشكيل فريق إعداد مشروع الخطة الإستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م بقرار من السيد أ.د. رئيس الجامعة رقم (١٨٨٩) بتاريخ ٢٠٢٣/١٠/١٥ (ملحق ٨)، وقد اشتمل الفريق على أعضاء هيئة تدريس ومعاونيه 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 الازمة 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 جزأين: 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، ومقترناتهم القابلة للتطبيق لتطوير الجامعة، والمكانة التي يطمحون أن يروا الجامعة بها في المستقبل، وتحديد احتياجات الجامعة والكليات. وقد تم تصميم استمرارات 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 اللقاءات 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 ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م

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

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

(ب) فحص المستندات والوثائق.

تم مخاطبة قطاعات وكليات الجامعة والإدارات المركزية ومديري الوحدات والمشروعات والمراكم ذات الصلة بالتعاون مع أعضاء التحليل البيئي وتزويدهم بالبيانات الدقيقة التي ترتب عليها وضع الغايات والأهداف الإستراتيجية المستهدف تحقيقها من خلال الخطة الإستراتيجية للجامعة ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م، وقد تم جمع البيانات الخاصة بالجامعة من حيث: توزيع المساحات الأرضية للجامعة والكليات والمساحات الخضراء، ومساحة المكتبة المركزية، والملعب، والكافيتيريات، والمدن الجامعية، كما تم جمع البيانات عن البنية التحتية من طرق وكهرباء ومياه وأيضاً الإمكانيات المادية مثل اللواذر والجرارات وسيارات النقل والركوب وغيرها من وسائل النقل الأخرى (عربات كهربائية ، ترو سيكل ، موتسيكل ، سكوتر كهربائي)، وأيضاً أصول وممتلكات الجامعة الخارجية مثل الأرضي والمزارع. وأيضاً 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 ومعاونيه والإداريين والأطباء بالعيادات الصحية والمستشفى الطابي، وبيانات أعداد البحوث المنشورة في المجالات الدولية ذات معامل التأثير، وأعداد الطلاب المقيدين بكليات الجامعة والخريجين والطلاب الوافدين، وعدد القوافل التي قامت بها الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وعدد المستقدين منها. كما تم جمع البيانات الخاصة بكليات من حيث: قاعات المحاضرات، والمكتبة، ومساحات قاعات تدريس الدروس العملية، والمعامل، والمخبرات الدراسية والبحثية، ومعامل الحاسوب الآلي، ودورات المياه، وبيانات التجهيزات الخاصة بمكافحة الحرائق ونظم الأمان والسلامة، والمصاعد والتقويمية. ثم تم مطابقة تلك البيانات بوثيقة الا NORMS ووثيقة معايير اعتماد الجامعات الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

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

نظرًاً لكون الخطة الإستراتيجية السابقة لجامعة ٢٠١٩-٢٠٢٣ م تعد 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 ٢٠١٩-٢٠٢٣ م، إحدى نقاط الانطلاق في إعداد الخطة الإستراتيجية الجديدة للجامعة ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م.

٤-٣-٢- 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 مرتکزات أساسية هي كما يأتي:

١. رؤية مصر ٢٠٣٠.

٢. الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠ م.

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 كفاء 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 الجامعية.
٢٣. أنشطة الجامعة في التعامل مع التغيرات المناخية.
٢٤. أنشطة الجامعة في تنفيذ السياسة الوطنية للأبتكار المستدام ٢٠٢٣ م.
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 ٢٤/٧/٢٨ م ٢٠٢٤ (٣٤٣) بتاريخ ٢٤/٢/٢٥ م (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

العامل الإستراتيجية (الضعف)	العامل 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 التوسيع 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 بمارسات 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 وحماسهم 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 منسوبي الجامعة والمجتمع مثل: نظام الاتصالات الإدارية (مسك) -نظام ابن الهيثم لنتائج الطلاب -موقع هيئة التدريس- منصة التعليم الإلكتروني.
٥. وجود قصور في تعليم المهارات العملية والتدريب الميداني وفق	٥. إنشاء جامعة جنوب الوادي الأهلية من رحم جامعة جنوب الوادي وبرسم دراسية تنافسية لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للجامعة وبدء الدراسة بها في برامج: الطب والجراحة والعلاج الطبيعي والحاسبات والمعلومات والهندسة والصيدلة والتمريض والأسن 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 ناتج كل عبارة على مجموع العبارات، ثم ضربه في ٠,٥

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

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 فيما يخص أداء الجامعة، وقد جاءت تلك النقاط كما بالجدول (١٣).

جدول (١٣) أهم عوامل البيئة الخارجية لجامعة جنوب الوادي

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

* 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 ٠,٥

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

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 كلاً على حدة وذلك بترتيبها درجة 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 ٧٥-٩٠%.

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

جدول (١٤) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية لجامعة جنوب الوادي

ملاحظات	النقطة المرجحة	التقييم Rate	الوزن Weight	العوامل الإستراتيجية الداخلية (عوامل القوة)	M
	٠,٢٦١٩	٥	٠,٠٥٢٤	استيفاء كليات جامعة جنوب الوادي لمعظم التخصصات الصحية الأساسية والإنسانية.	١
	٠,٢٦١٩	٥	٠,٠٥٢٤	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.	٢
	٠,٢٠٠٨	٤	٠,٠٥٠٢	تقوم جامعة جنوب الوادي بمارسات لتنمية الموارد الذاتية للجامعة ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية.	٣
	٠,٢٠٠٨	٤	٠,٠٥٠٢	يوجد على البوابة الإلكترونية لجامعة جنوب الوادي العديد من التطبيقات الرقمية والمعلومات التي يحتاجها منسوبي الجامعة والمجتمع مثل: نظام الاتصالات الإدارية (مسك) -نظام ابن الهيثم لنتائج الطلاب -موقع هيئة التدريس-منصة التعليم الإلكتروني.	٤
	٠,٢٠٠٨	٤	٠,٠٥٠٢	إنشاء جامعة جنوب الوادي الأهلية من رحم جامعة جنوب الوادي وبرسم دراسية تنافسية لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للجامعة وبدء الدراسة بها في برامج: الطب والجراحة والعلاج الطبيعي والحاسبات والمعلومات والهندسة والصيدلة والتمريض والأسن والعلوم الإدارية والمالية.	٥
	٠,٢٠٠٨	٤	٠,٠٥٠٢	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.	٦
	٠,٢٠٠٨	٤	٠,٠٥٠٢	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 تدريس من ٤٥٪ عام ٢٠٢٠م بحث سنوي لكل عضو هيئة تدريس إلى ١٠٥٪ عام ٢٠٢٢م بحث لكل عضو هيئة تدريس تقريباً.	٧
	٠,١٩٢٤	٤	٠,٠٤٨١	تصدر معظم كليات جامعة جنوب الوادي دوريات علمية ضمن بنك المعرفة وتشجع الباحثين على الاستفادة منها بشكل كبير.	٨
	٠,١٩٢٤	٤	٠,٠٤٨١	يتوفر بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بجامعة جنوب الوادي لجان للمراجعة الداخلية والدعم الفني.	٩
	٠,١٩٢٤	٤	٠,٠٤٨١	تحرص بالجامعة ومؤسساتها ووحداته الإدارية على القيام بدورها في الالتزام البيئي والمجتمعي من خلال تعطية منطقة جنوب الصعيد بالقواعد المجتمعية المتنوعة ولم تقتصر على محافظة قنا فقط بل تمتد إلى مناطق حلايب وشلاتين مع الحدود الدولية للسودان الشقيق.	١٠
subtotal	٢,١٠٤٧		٠,٥	إجمالي عوامل القوة	

ملاحظات	النقطة المرجحة	التقييم Rate	الوزن Weight	العوامل الإستراتيجية الداخلية (عوامل الضعف)	M
	٠,١٠٣١	٢	٠,٠٥١٦	ضعف التوافق بين مهارات خريجي الجامعة واحتياجات سوق العملي المحلي والدولي.	١
	٠,١٠٣١	٢	٠,٠٥١٦	لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام إدارات الجامعة بأعمال الجودة والاعتماد.	٢
	٠,١٠١٢	٢	٠,٠٥٠٦	نقص الموارد المالية اللازمة لرفع كفاءة المنشآت الجامعية والصحية والزراعية والرياضية بالجامعة وفق متطلبات زيادة فرص الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي.	٣
	٠,١٠٠٧	٢	٠,٠٥٠٤	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.	٤
	٠,٠٩٩٢	٢	٠,٠٤٩٦	وجود قصور في تعزيز المهارات العلمية والتدريب الميداني وفق متطلبات سوق العمل في عدد كبير جداً من لوائح البرامج الدراسية بكليات الجامعة.	٥
	٠,٠٤٩٦	١	٠,٠٤٩٦	لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومفعولة للتدريب على رأس العمل / تبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في الجهاز الإداري.	٦
	٠,٠٤٩٤	١	٠,٠٤٩٤	محظوية عدد الأسرة وغرف العمليات والمعامل بالمستشفيات الجامعية اللازمة لإتاحة الخدمة الصحية والش��وى من التعامل مع المرضى والجمهور في المستشفيات الجامعية.	٧
	٠,٠٤٩٤	١	٠,٠٤٩٤	عدم وجود خطة معتمدة ومحظوية مبنية على الاحتياجات الفعلية لصيانة البنية التحتية والقاعات والمدرجات والتجهيزات السمعية والبصرية.	٨
	٠,٠٤٩٤	١	٠,٠٤٩٤	قلة عدد الأبحاث المنشورة بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس وبالنسبة للإمكانيات المتاحة.	٩
	٠,٠٤٨٥	١	٠,٠٤٨٥	قصور تحديث الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بكليات العلمية بالجامعة.	١٠
subtotal	٠,٧٥٣٧			إجمالي عوامل الضعف	
Total	٢,٨٥٨٤			إجمالي العوامل الإستراتيجية الداخلية (القوة والضعف)	

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 × 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).

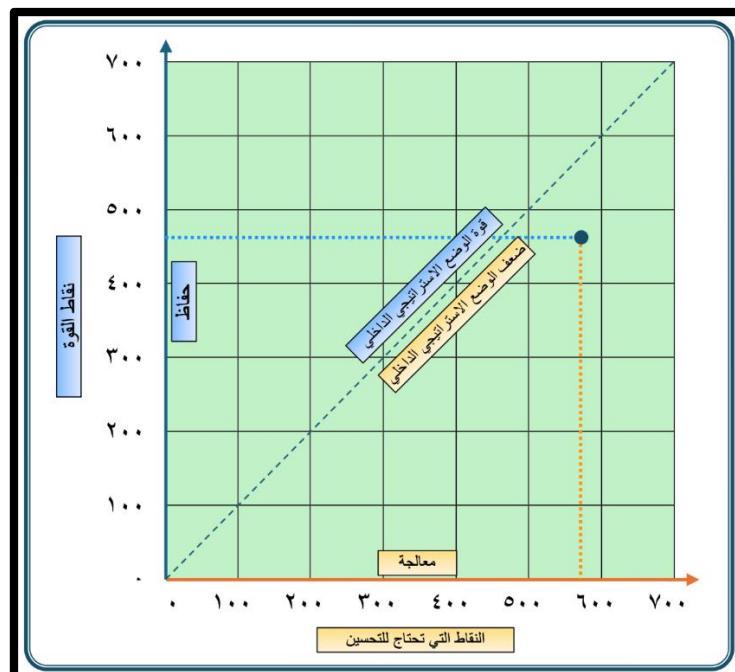
جدول (١٥) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية لجامعة جنوب الوادي

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

	٠,١١٤٩	٢	٠,٠٥٧٥	ارتفاع تكاليف متطلبات الحياة وضعف العائد المادي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة يؤدي انخفاض مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن العمل.	٢
	٠,١١٤٩	٢	٠,٠٥٧٥	التغيرات المناخية وما قد يتسبب من مخاطر بيئية ستؤثر قطعاً على نقص الموارد المالية.	٣
	٠,١٠٢٩	٢	٠,٠٥١٤	قلة الموارد المالية المخصصة لشراء الأدوات والخامات والتجهيزات اللازمة لتطوير وتنويع البرامج التعليمية بالجامعة وفق متطلبات تلبية احتياجات المجتمع.	٤
	٠,٠٩٥٨	٢	٠,٠٤٧٩	ارتفاع تكلفة الأدوات الازمة لتحسين العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية وخاصة التكنولوجية منها يشكل تهديداً لتحقيق معايير الأداء المتوازن بجامعة جنوب الوادي.	٥
	٠,٠٤٥٧	١	٠,٠٤٥٧	قلة توفير الدرجات المالية من الجهات المعنية لتعيين موارد بشرية جديدة بالجامعة مما يهدد استمرارية تحفيز وجود بيئة مستدامة بالجامعة.	٦
	٠,٠٤٥٧	١	٠,٠٤٥٧	زيادة عدد الجامعات العالمية المشاركة بالتصنيفات الدولية سنوياً مما يؤدي إلى تراجع تصنيف الجامعة.	٧
	٠,٠٤٥٧	١	٠,٠٤٥٧	وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في التحول الرقمي في ميكنة الخدمات وإجراءات العمل.	٨
	٠,٠٤٥٥	١	٠,٠٤٥٥	مشاكل الشرق الأوسط واضطراب عديد من الدول المحبيطة يؤثر سلباً على الوطن ككل ويضعف الموارد المالية.	٩
	٠,٠٤٥٥	١	٠,٠٤٥٥	زيادة عدد الجامعات الحاصلة على تصنيف مرتفع في تصنيف الجامعات في تعديل أهداف التنمية المستدامة وإعداد الممارسات الازمة لرفع تصنيف كل منها في تصنیفات التنمية المستدامة بها مقارنة بجامعة جنوب الوادي.	١٠
subtotal	٠,٧٧١٨		٠,٥٠٠	إجمالي عوامل التهديدات	
Total	٣,٠٣١٩			إجمالي العوامل الإستراتيجية الخارجية (الفرص والتهديدات)	

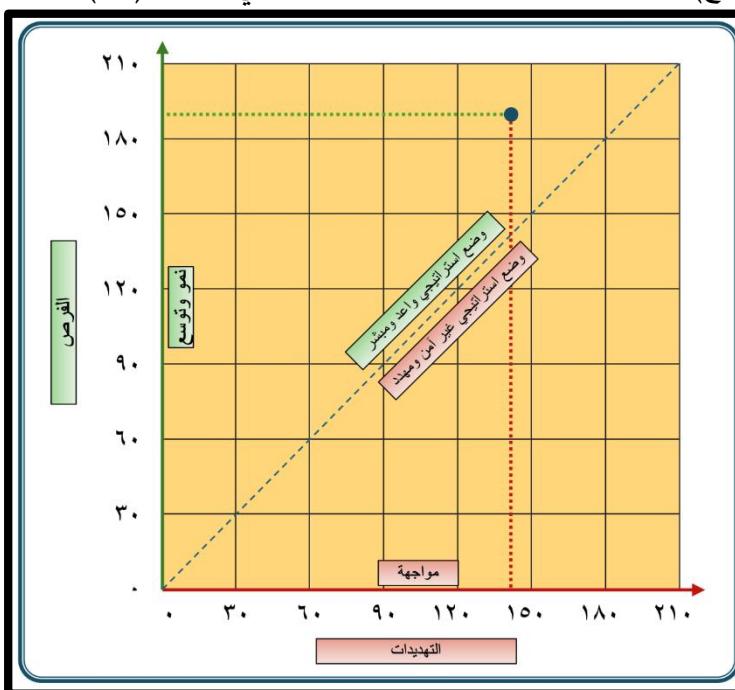
هـ) تحديد الوضع الاستراتيجي لجامعة جنوب الوادي .

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).



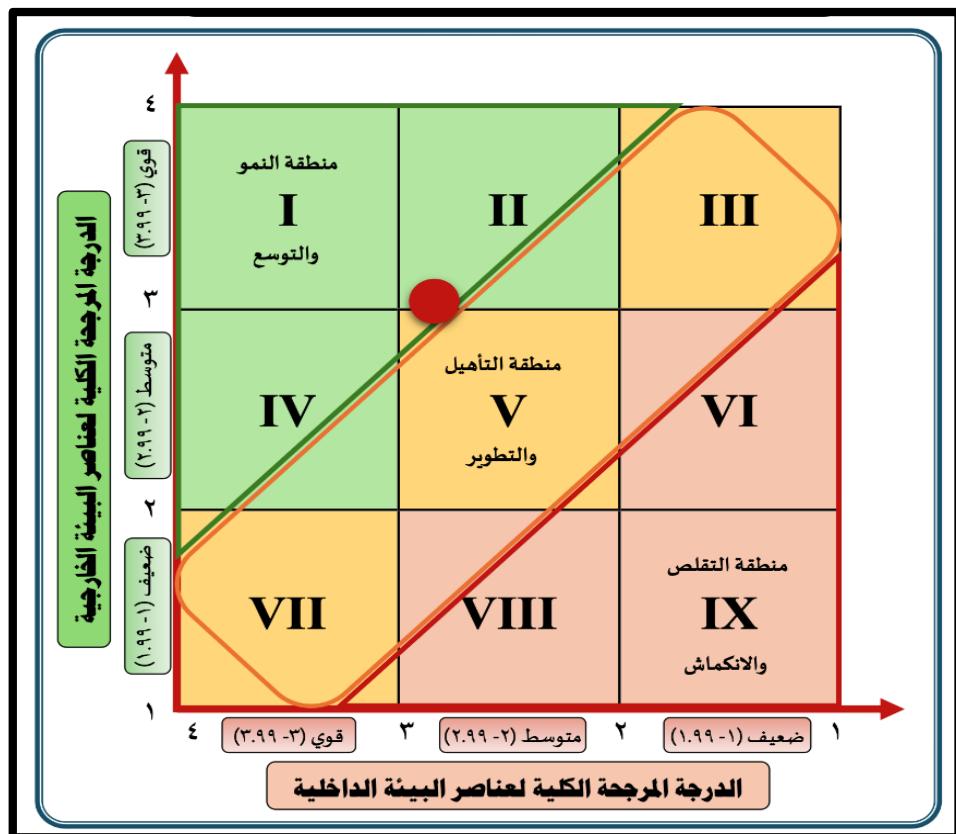
شكل (٤١) الوضع الاستراتيجي الداخلي لجامعة جنوب الوادي

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 والتوسيع) 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 للعامل الداخلية بإجمالي الدرجة المرجحة للعامل الخارجية، وتبين من تلك المقارنة أن الجامعة وفق مصفوفة التحليل البيئي توجد في منطقة النمو والتوسيع، 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 الحرجية الآنية 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 التوسيع والنمو (ق ف) (SO).

تمكن استراتيجيات التوسيع والنمو (ق ف) (SO) جامعة جنوب الوادي من استخدام مجالات القوة والاستفادة من الفرص الخارجية المتاحة في التوسيع 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 التوسيع والتطور المستقبلي - تقوم جامعة جنوب الوادي بمارسات 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 منسوبي الجامعة والمجتمع مثل نظام الاتصالات الإدارية (مسك) ونظام ابن الهيثم لنتائج الطلاب وموقع 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 والحسابات والمعلومات والهندسة والصيدلة والتمريض والأسن والعلوم الإدارية والمالية - يوجد بجامعة جنوب الوادي كوادر بشرية وبنية تحتية في كليات الحاسوب والمعلومات والذكاء الاصطناعي والتربية النوعية والهندسة تساهم في دعم تدعيم تطوير التحول الرقمي وتطوير بوابة الإلكترونية للجامعة - تزداد نسبة الأبحاث لعضو هيئة التدريس من ٥٠٪، عام ٢٠٢٠ وبحث سنوي لكل عضو هيئة تدريس إلى ١٠٥ م بحث لكل عضو هيئة تدريس تقريباً - تصدر معظم كليات جامعة جنوب الوادي دوريات علمية ضمن بنك المعرفة وتشجع الباحثين على الاستفادة منها بشكل كبير - يتتوفر 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 المختلفة ولم تقتصر على محافظة قنا فقط بل تمتد إلى 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 المملوكة للمشروعات البحثية - تبني الدولة لسياسات وأنشطة الجودة - ظهور معظم التخصصات العلمية للجامعات بتصنيف شنغن، 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 التوسيع والنمو (ق ف) (SO) من خلال القيام بالآتي:
١. التوسيع 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. تعليم مفهوم الإدارة بالنتائج لإدارة أداء منسوبي الجامعة بحيث يتم تقييم النتائج بصفة دورية وربطها بالحوافز والمكافآت.
 ٣. التوسيع في تطبيق موازنة البرامج والمشروعات لربط مدخلات النظام بمحركاته.

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 وتقعيل سياسة وممارسات فاعلة لتنمية الموارد الذاتية للجامعة ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية.
٦. التوسيع 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 وتدالل المعلومات ودعم التحول الرقمي في كافة المجالات لرفع ثقة منسوبوي الجامعة والمواطنين بالجامعة.
٨. بذل الجهد اللازم 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 الصالحيات.
١١. الاهتمام بتخطيط التعاقب الوظيفي والقيادي بالجامعة.
١٢. تنمية قدرات منسوبوي الجامعة والقيادات وتطوير ثقافة العمل لديهم بما يكفل تحقيق الكفاءة والفعالية والموائمة مع المتغيرات المحلية والعالمية.
١٣. الاهتمام بقياس الآراء والرضى الأكاديمي والإداري لمنسوبوي الجامعة والارتقاء به والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.
٤. وضع وتطبيق نظام فاعل للمساءلة والمحاسبة يتضمن مؤشرات تقييم أداء موضوعية لمنسوبوي الجامعة والقيادات ومشاركة الأطراف المعنية في عملية التقييم واستخدام النتائج لتحسين الأداء المؤسسي.
١٥. تطوير الخدمات المقدمة وأساليب تقديم الخدمة ورفع معدلات رضا المتعاملين بما 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 ولدتها الجامعة والقابلة للتسويق والارتقاء بعد ممارستات 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 والسعى نحو اعتماد المنشآت الصحية الجامعية.

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

ثانياً 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 غaiات 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 المملوكة للمشروعات البحثية - تبني الدولة لسياسات وأنشطة الجودة - ظهور معظم التخصصات العلمية للجامعات بتصنيف شنげهاي، الأمر الذي يمكن الاستفادة منه والبناء عليه في رفع تصنيف جامعة جنوب الوادي - تنوع المستقيدين 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 العملي المحلي والدولي - لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام إدارات الجامعة بأعمال الجودة والاعتماد - نقص الموارد المالية الازمة 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 ومفعولة للتدريب على راس العمل / تبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في الجهاز الإداري - محدودية عدد الأسرة وغ Ruf العمليات والمعامل بالمستشفيات الجامعية الازمة لإتاحة الخدمة الصحية والشكوى من التعامل مع المرضى والجمهور في المستشفيات الجامعية - عدم وجود خطة معتمدة ومحبنة 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 بالكليات 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 فيما يتاسب مع التطورات العلمية والتكنولوجية العالمية ومع سمات المتعلمين والارتقاء بأساليب التدريس والتعلم والتقويم مع الابتكار والتوعي فيها.
٣. استحداث برامج تعليمية فريدة / عالية المستوى/ دولية/ بيئية / 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 ويختصر للمساءلة المجتمعية
٦. زيادة عدد الكيانات أو التحالفات الإقليمية والدولية المتكاملة التي تشارك بها بالجامعة مع الجامعات الحكومية والأهلية والخاصة والتكنولوجية والمراکز البحثية المحلية منها والدولية والسعى نحو إنشاء أفرع الجامعات الدولية بالجامعة.
٧. الاهتمام بمارسات التكامل مع سوق العمل والأنشطة الاقتصادية المحلية والدولية.
٨. الاهتمام بمارسات التعاون الدولي بين الجامعة والمنظمات الدولية والمؤسسات العالمية كاليونسكو ومنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة وغيرها.
٩. الاهتمام بتأسيس الجامعة للشركات لتمثل ظهيرًا استثماريًّا واقتصاديًّا لها.
١٠. الاهتمام بمارسات استدامة البيئة المشيدة والافتراضية للجامعة.
١١. الاهتمام بمارسات الاستدامة الاقتصادية للجامعة من خلال رفع منظومة الدخل (مثل البرامج البيئية بالجامعات الأهلية أو الشركات أو أودية العلوم والتكنولوجيا)، وتنمية مصادر التمويل للمؤسسات والأفراد (من خلال فرص تحالفات مع سوق العمل والمشاركة او الحصول على خدمات مدفوعة بموجب اللوائح والقوانين)
١٢. الاهتمام بمارسات الاستدامة الاجتماعية للجامعة من خلال تنمية الموارد البشرية (التأهيل والتدريب واستثمار العقول والحفاظ عليها من السفر للخارج) وتطبيق منظومة جمعيات التكافل والرعاية الصحية والاجتماعية.

١٣. الاهتمام بمارسات 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 والفتات الأكثر احتياجاً وضمان حقوقهم.
١٧. الاهتمام بمارسات تعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتتنوعها 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 وملائمة للنشاط الأكاديمي والبحثي وللعمليات الإدارية بالجامعة، والتطوير المستمر للموقع الإلكتروني للجامعة والمؤسسات التابعة لها وتتنوع 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 البنية 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 ببدأ التكامل بين العلوم.
- تبني الجامعات الريادية العالمية تحالفات وشراكات مع الصناعة؛ لتشجيع الابتكار، وترجمة براءات الاختراع إلى واقع.

- تعيد الجامعات تقييم معايير القبول المتبعة لديها حتى تصبح أكثر مرنة 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 بتنوع مصادر التمويل الخاصة بها.
- تتجه الجامعات الريادية العالمية نحو التعليم الهجين Hybrid learning والذي يمزج بين التعليم الإلكتروني والتعليم وجهاً لوجه، وذلك في ظل تami 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 التوسيع 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(٢٥٥)
- بكلية الطب.
- دبلوم البرنامج التجسيري المعهد الفني للتمريض.

- دبلوم الدراسات العليا في الطاقة الشمسية.
- دبلوم الكيمياء التحليلية الحيوية لإعداد فني التحاليل.
- دبلوم الميكروبولوجي التطبيقي لإعداد فني التحاليل.
- ماجستير الادارة الذكية في 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 الحاسوب 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 CERNA.
 - مركز النشر العلمي والعلاقات الدولية.
 - مركز تعليم الكبار.
 - مركز القياس والتقويم.
 - مركز خدمة وصيانة قاعة المؤتمرات.
 - مركز تنمية المشروعات الصغيرة والحرفية لمساهمة 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 الجيوفизيقية والجيولوجيا 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 وزرارات 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 ومتكلمة لجامعة جنوب الوادي، ورفع دورها في تعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتتنوعها الثقافية.
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 وتقديم 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. التوسيع 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.

٤-٤ 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).

٤-٥ صياغة رؤية الجامعة ورسالتها وغاياتها الإستراتيجية وقيمها الحاكمة

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



جامعة جنوب الوادي الرؤية والرسالة ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م

الرؤية

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

الرسالة

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

شكل (٤) رؤية ورسالة جامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م

مددات 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 ٢٠٣٠ م.

القيم الحاكمة

يتم في جامعة جنوب الوادي التخطيط للتعليم العالي والبحث العلمي في ظل منظومة من القيم الحاكمة؛ قيم تتواءم وتتوافق مع تلك القيم والمبادئ التي يتبعها ويحترمها العالم المتقدم لتكون الجامعة على نفس المستوى فكراً وأداءً. وهذه القيم تمثل إطار عمل Framework، تعمل الجامعة من خلاله على تحقيق غايتها الإستراتيجية، وتعود 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 ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م

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 المحلي 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.

٦-٢-٢ 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 البنية وخدمة المجتمع، وكما بالشكل (٤٦).



شكل (٤) الغايات الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٣٠-٢٠٢٤

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 ومتکاملة لجامعة جنوب الوادي في الميادين والطرق والنظافة واللاقات واللوحات الإرشادية ودورات المياه.	١-١	
	تطوير المساحات الخضراء بجامعة جنوب الوادي والوحدات التابعة لها.	٢-١	
	تطوير البنية التحتية وبيئة العمل بجامعة جنوب الوادي وفقاً لخطة التطوير المستهدفة.	٣-١	
	رفع دور جامعة جنوب الوادي في تعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتتنوعها الثقافية.	٤-١	
٢	تطوير العمليات الداخلية وسياسات وإجراءات العمل والصلاحيات والمسؤوليات بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية.	١-٢	تطوير الإدارة الجامعية، ونظام العمل والجهاز الإداري.
	تطوير القيادة والحكمة والإدارة الذاتية بجامعة جنوب الوادي.	٢-٢	التحول الرقمي، وتعزيز الشفافية بجامعة جنوب الوادي.
	تطوير الجهاز الإداري بجامعة جنوب الوادي ورفع كفاءته في تقديم خدمات متميزة للمواطن المستثمر.	٣-٢	
	تطوير التحول الرقمي بجامعة جنوب الوادي.	٤-٢	
٣	رفع كفاءة البرامج والمناهج التعليمية واستيفاء كفاية المدرجات والقاعات الدراسية والمعامل وملائمة تجهيزاتها للعملية التعليمية ولعدد الطلاب بجامعة جنوب الوادي.	١-٣	رفع كفاءة البنية التحتية للتعليم والعمل.
	تطوير تقييم الطلاب بجامعة جنوب الوادي.	٢-٣	الريادة والإبداع والابتكار بجامعة جنوب الوادي.
	تنمية الإبداع والابتكار وريادة الأعمال في جميع البرامج التعليمية بجامعة جنوب الوادي.	٣-٣	
	تطوير تنمية وصيانة البنية الأساسية والمرافق بجامعة جنوب الوادي وفق آليات محددة للتطبيق والمتابعة بالتسهيلات الإنسانية الازمة لذوي الاحتياجات الخاصة.	٤-٣	

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

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 واتاحة الفرص لمشاركةهم 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 وخصصات الدراسات العليا بجامعة جنوب الوادي، وربطها بخدمة المجتمع.	١-٦	إعادة هيكلة برامج الدراسات العليا بالجامعة بمشاركة المؤسسات التابعة والأطراف المعنية.
٦	رفع كفاءة القيادات الأكademية، وهيئه التدريس بجامعة جنوب الوادي في التدريس وتقويم مخرجات التعلم من خلال التدريب والتحفيز والمحاسبة.	٢-٦	تطوير التعليم والتعلم في برامج الدراسات العليا وإعداد مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لها.
٧	رفع كفاءة القيادات الأكademية، وهيئه التدريس بجامعة جنوب الوادي في التدريس وتقويم مخرجات التعلم من خلال التدريب والتحفيز والمحاسبة.	١-٧	دعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات الأكاديمية.
٧	رفع كفاءة القيادات الأكademية، وهيئه التدريس بجامعة جنوب الوادي في التدريس وتقويم مخرجات التعلم من خلال التدريب والتحفيز والمحاسبة.	٢-٧	وضع آليات وسياسات فاعلة لتعيين وحذب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المتميزين والاحتفاظ بهم لتلبية احتياجات كليات الجامعة ومعاهدها وتخدم خططها المستقبلية وإثراء المناخ الأكاديمي.
٧	رفع كفاءة القيادات الأكademية، وهيئه التدريس بجامعة جنوب الوادي في التدريس وتقويم مخرجات التعلم من خلال التدريب والتحفيز والمحاسبة.	٣-٧	وضع سياسة فاعلة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات بالجامعة في التدريس وتقويم مخرجات التعليم 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 وتقويم مخرجات التعلم والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.

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

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

٧-٤-٢ 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 ومتكلمة لجامعة جنوب الوادي، ورفع دورها في تعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي.

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 ومفعولة للهوية البصرية بالمباني والمراقب العامة والطرق والمبانى.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • إدارة الامن • إدارة شئون المقر			X	X	X			إعداد آلية معتمدة وملونة ومفعولة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكلمة في المباني والساحات والطرق ولافتات واجهات وجوانب المباني وشواهد المباني واللوحات الإرشادية ولافتات تسخير حركة المرور وشواهد النظافة دورات المياه بجامعة جنوب الوادي.	١-١-١	تكوين هوية بصرية جاذبة		
آلية معتمدة ومفعولة للهوية البصرية في تكوير المباني والمدرجات ومقاعدتها، ونمذاج المكتابات الخاصة بالإدارة العليا للجامعة والكليات.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد			X	X	X			إعداد آلية معتمدة وملونة ومفعولة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكلمة في تكوير المباني والمدرجات ومقاعدتها، ونمذاج المكتابات الخاصة بالإدارة العليا للجامعة والكليات.	٢-١-١	ومتكاملة لجامعة جنوب الوادي في المباني والطرق والنظافة واللافتات واللوحات الإرشادية ودورات المياه.	١-١	
آلية معتمدة وملونة ومفعولة للهوية البصرية والتطوير للمداخل والطرق.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد			X	X	X	X		إعداد آلية معتمدة وملونة ومفعولة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكلمة في تطوير بوابات ومدخل الجامعة.	٣-١-١			
مناظر جمالية مجهزة ومطورة بالساحات تتوافق مع هوية الجامعة البصرية	• الادارة الهندسية • إدارة الصيانة • إدارة شئون المقر				X	X			إنشاء منظر جمالي بساحة رئاسة جامعة جنوب الوادي يضم: ميدان الساعة - المسرح المكشوف - منصة التصوير.	٤-١-١			

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
خطة لتجميل وترميم الشوارع الرئيسية مع خطة للإصلاح والتجديد	• إدارة شئون المقر • إدارة الصيانة • إدارة الحدائق	X	X	X	X	X	X	X	ترميم المنظر الجمالي للحدائق بجامعة جنوب الوادي.	٥-١-١		
تجميل وصيانة عدد ٦ مباني سنويًا.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • كلية الآثار • كلية التربية النوعية				X	X	X		إعداد تصور لتجميل مبادين جامعة جنوب الوادي بالمجسمات والتمايل المعبرة عن هوية الجامعة والمجتمع.	٦-١-١		
لافتات جمالية للهوية البصرية بواجهات المبني.	• إدارة شئون المقر • إدارة الصيانة	X	X	X	X	X	X	X	تركيب لافتات جمالية تمثل هوية بصرية بواجهات مبنيي جامعة جنوب الوادي.	٧-١-١		
لافتات جمالية للهوية البصرية بجوانب المبني.	• إدارة شئون المقر • إدارة الصيانة	X	X	X	X	X	X	X	تركيب لافتات جمالية تمثل هوية بصرية بجوانب مبنيي جامعة جنوب الوادي.	٨-١-١		
لافتات إرشادية تمثل هوية بصرية لتسهيل حركة المرور داخل جامعة جنوب الوادي	• إدارة شئون المقر • إدارة الصيانة					X	X		تركيب لافتات إرشادية تمثل هوية بصرية لتسهيل حركة المرور داخل جامعة جنوب الوادي.	٩-١-١		
شواهد مبتكرة لمبني الجامعة	• إدارة شئون المقر • إدارة الصيانة • كلية التربية النوعية	X	X	X	X	X	X	X	إنشاء شواهد لمبني جامعة جنوب الوادي.	١٠-١-١		
أ��اد وأرقام معلنة لجميع المنشآت والمبني والمدرجات بالجامعة.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد • إدارة شئون المقر • إدارة الصيانة • كلية التربية النوعية					X	X		تقويد وترقيم جميع المنشآت والمبني ومدرجات جامعة جنوب الوادي.	١١-١-١		
أرقام لجميع مقاعد المدرجات	• مدير مركز ضمان الجودة • إدارة شئون المقر • إدارة الصيانة					X	X		ترقيم جميع مقاعد مدرجات جامعة جنوب الوادي.	١٢-١-١		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
دليل مدخل جامعة جنوب الوادي	• رئيس الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد				X	X			إعداد دليل مدخل جامعة جنوب الوادي.	١٣-١-١		
بوابات ومداخل مجهرة ومحنة للجامعة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • إدارة الصيانة				X	X	X		تطوير بوابات جامعة جنوب الوادي.	١٤-١-١		
نماذج مكاتب معتمدة، محنة ومفعلة.	• رئيس الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد				X	X			تصميم نماذج للمكاتب الخاصة بالإدارة العليا لجامعة جنوب الوادي والكليات التابعة لها.	١٥-١-١		
آلية معتمدة ومفعلة لتنمية الهوية البصرية لمنسوبي الجامعة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X		إعداد آلية معتمدة وعملية لتنمية القيم الجمالية / الذوق الجمالي والهوية البصرية لدى منسوبي الجامعة.	١٦-١-١		
آلية معتمدة وعملية لأنظمة البيئية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة وعملية بالجامعة لتعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف.	١٧-١-١		
النسبة المئوية لمساحات الخضراء والمظلات بالنسبة لمساحة الكلية وعدد العاملين.	• رئيس الجامعة • إدارة الحدائق • إدارة الصيانة • ورشة النجارة				X	X			تعزيز قدرة الأنظمة البيئية بالجامعة على التكيف بزيادة التثجير وعدد النافورات وتركيب التندات بمظلات للانتظار للوقاية من حرارة الشمس.	١٨-١-١		
قواعد وبيان بمساحات الخضراء وفق المعدلات المرجعية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • كلية الزراعة				X	X			دراسة الوضع الراهن لمساحات الخضراء بالجامعة وفق المعدلات المرجعية المناظرة.	١-٢-١	تطوير المساحات الخضراء بجامعة جنوب الوادي	٢-١

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
معدل الإنفاق السنوي مقابل العائد/ احتياجات الجامعة على المساحات الخضراء بالجامعة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • كلية الزراعة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية لتحقيق جودة أداء الحدائق / التثجير في الجامعة وفق التفاصيل مقابل العائد/ احتياجات الجامعة في المساحات الخضراء.	٢-٢-١	والوحدات التابعة لها.	
آلية معتمدة ومعلنة لاستغادة من المياه الجوفية المالحة للجامعة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • كلية العلوم • كلية الزراعة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية للاستفادة من الدراسات البحثية لتحليلية مياه الجامعة الجوفية لتسهيل توفر المياه وزيادة الرقعة الخضراء.	٣-٢-١		
عدد التعاقدات مع عماله مدربة او شركات عماله.	• رئيس الجامعة • الأمانة المساعدين	X	X	X	X	X	X	X	التعاقد مع العمالة المدربة بالأجر اليومي لزيادة الرقعة الخضراء داخل الجامعة.	٤-٢-١		
آلية معتمدة وخططة لتطوير البنية التحتية وبيئة العمل بجامعة جنوب الوادي وفقاً لخطة التطوير المستهدفة.	• رئيس الجامعة • الادارة الهندسية • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتطوير البنية التحتية وبيئة العمل بجامعة جنوب الوادي وفقاً لخطة التطوير المستهدفة.	١-٣-١	تطوير البنية التحتية وبيئة العمل بجامعة جنوب الوادي	
آلية معتمدة ومعلنة لرفع وعي الادارة الهندسية في قياس معدل التطوير.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد • مركز التطوير الوظيفي • الادارة الهندسية	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لرفع وعي منسوبى الادارة الهندسية بالجامعة في القياس الدوري لمعدل تطوير البنية التحتية وبيئة العمل للوحدات في الجامعة وفقاً لخطة التطوير المستهدفة.	٢-٣-١	جنوب الوادي وفقاً لخطة التطوير المستهدفة.	٣-١
آلية معتمدة ومفعولة لتنمية قيم الهوية البصرية والذوق الجمالي.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومفعولة لتنمية القيم الجمالية / الذوق الجمالي والهوية البصرية لدى منسوبى الجامعة.	١-٤-١	رفع دور جامعة جنوب الوادي في تعزيز روح الولاء والانتماء للهوية	٤-١

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
آلية معتمدة وملونة 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 روح الولاء وانتقاء منسوبى الجامعة لإمكانات الجامعة المادية والبشرية وسمعة الجامعة ورسالتها وغايتها وأهدافها.	٢-٤-١	المصرية وتتنوعها الثقافية.	

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

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
آلية معتمدة ومعلنة للتخطيط للعمل المؤسسي في جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق المخطط (خطط).	• مجلس الجامعة • رئيس الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة للتخطيط للعمل المؤسسي في جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق المخطط (خطط).	١-١-٢	تطوير العمليات الداخلية وسياسات وإجراءات العمل والصلحيات والمسؤوليات	١-٢
آلية معتمدة ومعلنة لتنفيذ المهام في جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية يتم وفق المخطط (نفذ).	• رئيس الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتنفيذ المهام في جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية يتم وفق المخطط (نفذ).	٢-١-٢		
آلية معتمدة ومعلنة للمراجعة والتحسين على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق المخطط (راجع).	• رئيس الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لاتباع نظام للمراجعة وتحديد نقاط القوة وفرص التحسين على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق المخطط (راجع).	٣-١-٢		
آلية معتمدة ومعلنة للتحسين والتطوير على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق المخطط (عدل/ طور).	• رئيس الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	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).	٤-١-٢		
تقدير متابعة لمصادر الهدر المالي وخطط للحد منها.	• أمين الجامعة • الأمانة المساعدية • مدير إدارة الموازنة والتخطيط • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	إعداد دراسة لاستفادة جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية من الممارسات المتميزة للجامعات المحلية في دراسة تحديد مصادر الهدر المالي بالجامعة وخطط الحد منها.	٥-١-٢		

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

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

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
التابعة لجامعة جنوب الوادي وإداراتها المختلفة.												
آلية معتمدة ومعلنة لتطوير البنية التنظيمية للجامعة.	• رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومفعلة لتطوير البنية التنظيمية لجامعة جنوب الوادي ومؤسساتها بما يحقق المرونة والاستجابة وجودة التعليم.	٥-٢-٢		
نسبة الرضا عن آليات التعيين والنقل والانتداب.	• الأمناء المساعدين • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	التوسيع في قياس مستوى رضا العاملين بجامعة جنوب الوادي عن آليات التعيين والنقل والانتداب لمختلف الوظائف داخل الجامعة.	٦-٢-٢		
الزيادة في تحديد بطاقات التوصيف الوظيفي وتحقيق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات.	• أمين عام الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	تحديد المسؤوليات والاختصاصات لجميع العاملين بجامعة جنوب الوادي، وزيادة تحقيق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات.	٧-٢-٢		
دليل لمسؤوليات وصلاحيات المجالس الحاكمة.	• رئيس الجامعة	X	X	X	X	X	X		التوسيع في إعلان مسؤوليات وصلاحيات المجالس الحاكم في جامعة جنوب الوادي والعلاقة المنظمة للمجالس واختصاصات كل منها.	٨-٢-٢		
زيادة نسبة رضا المتعاملين مع الأطراف المختلفة بجامعة جنوب الوادي عن وضوح المسؤوليات والاختصاصات المنوحة للمجالس الحاكمة.	• رئيس الجامعة • عمداء الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	قياس مستوى رضا المتعاملين مع الأطراف المختلفة بجامعة جنوب الوادي عن وضوح المسؤوليات والاختصاصات المنوحة للمجالس الحاكمة.	٩-٢-٢		
آلية معتمدة لدحض الشائعات وتحسين صورة الجامعة.	• مدير عام العلاقات العامة والاعلام	X	X	X	X	X	X	X	مواجهة الشائعات الصادرة عن وسائل الإعلام المسموعة والمقرئية والمرئية ووسائل التواصل	١٠-٢-٢		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ		وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
			٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
										الاجتماعي حول ما يصدر عن جامعة جنوب الوادي من مهام وقرارات ودحض الأكاذيب والافتاءات، بنشر الأدلة والحقائق.			
اتخاذ الإجراءات القانونية تجاه من يقوم بنشر الشائعات ضد جامعة جنوب الوادي.	• مدير عام الشئون القانونية • مدير عام العلاقات العامة والاعلام	X X X X X X X	اتخاذ الإجراءات القانونية حيال المسؤولين عن وسائل الإعلام المسموعة والمقرؤة والمرئية ووسائل التواصل الاجتماعي الذين يقومون بنشر بعض الشائعات ضد جامعة جنوب الوادي.	١١-٢-٢									
برامج تربية محدثة ومعتمدة في مجال تقديم الخدمات الصحية إقليمياً ودولياً.	• المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية • المدير المالي والإداري للمستشفيات الجامعية	X X X X X X X	اعتماد برامج تدريبية لمديري الوحدات الإدارية بالمستشفيات الجامعية بجامعة جنوب الوادي لمواكبة المستجدات في مجال تقديم الخدمات الصحية إقليمياً ودولياً.	١٢-٢-٢									
دليل سياسات تنظيم الأعمال الإدارية بالمستشفيات معتمد ومعلن.	• المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية • المدير المالي والإداري للمستشفيات الجامعية	X X X X X X X	اعتماد وإعلان وتفعيل سياسيات تنظيم الأعمال الإدارية بالمستشفيات الجامعية بجامعة جنوب الوادي.	١٣-٢-٢									
دليل تنظيم الأعمال بالوحدات والتطبيقات الإلكترونية في المستشفيات الجامعية.	• المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية • المدير المالي والإداري للمستشفيات الجامعية	X X X X X X X X	تحفييف عبء الأعمال في بعض وحدات المستشفيات الجامعية بجامعة جنوب الوادي مثل وحدة العلاج بأجر ووحدة الشؤون الطبية والعلاجية.	١٤-٢-٢									
دليل معايير اختيار القيادات معتمد ومعلن.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X X X X X X X	مراجعة وتحديث معايير اختيار القيادات الأكademie والإدارية بجامعة جنوب الوادي وتتوسيع طرق إعلانها.	١٥-٢-٢									

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
زيادة نسبة رضا الأطراف المعنية للأداء العام للقيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X		اتباع آليات جديدة متعددة (مباشرة/ غير مباشرة) لقياس مستوى رضا الأطراف المعنية للأداء العام للقيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي.	١٦-٢-٢		
نماذج تقييم معتمدة ومفعولة لتقييم اداء القيادات الأكاديمية والإدارية.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X		استحداث وتطبيق نظم مفعولة لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي.	١٧-٢-٢		
الزيادة في عدد القيادات المؤهلة والمدربة على تولي القيادة.	• رئيس الجامعة • نواب رئيس الجامعة • أمين الجامعة	X	X	X	X	X			اتخاذ قرارات وإجراءات عاجلة لإعداد صف ثان مؤهل ومدرب من القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي.	١٨-٢-٢		
زيادة عدد برامج تأهيل القيادات الإدارية العليا والوسطى والصغرى في الكليات والإدارات المركزية بجامعة جنوب الوادي	• أمين الجامعة • الأمانة المساعدية • مدير عام الموارد البشرية	X	X	X	X	X	X		زيادة وتأهيل القيادات الإدارية العليا والوسطى والصغرى في الكليات والإدارات المركزية بجامعة جنوب الوادي.	١٩-٢-٢		
معدل القيادات التي حصلت على تدريب، عدد البرامج الإلكترونية المستخدمة.	• مدير عام مركز التحول الرقمي	X	X	X	X	X	X		تنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي في الاستخدام الفعال لتقنيات المعلومات في الإدارة الجامعية.	٢٠-٢-٢		
تقدير متابعة لمعدلات الاستخدام للبنية التكنولوجية في البحث والتطوير.	• مدير عام مركز التحول الرقمي	X	X	X	X	X	X		زيادة وتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية المهتمين بتحقيق القيادة القصوى من البنية التكنولوجية ووحدات تكنولوجيا المعلومات في تطوير العمل بجامعة جنوب الوادي.	٢١-٢-٢		
نسبة مشاركة الأطراف المعنية في تقييم اداء القيادات.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X		زيادة مشاركة الأطراف المعنية في تقييم أداء القيادات بجامعة جنوب الوادي.	٢٢-٢-٢		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
معدل تحسين الأداء المؤسسي من خلال نتائج تقييم القيادات.	رئيس الجامعة عمداء الكليات رؤساء الأقسام	• X	X	X	X	X			تعظيم الاستفادة من نتائج تقييم القيادات في تحسين الأداء المؤسسي بجامعة جنوب الوادي.	٢٣-٢-٢		
نسبة رضا القيادات بأهمية مؤشرات تقييم الأداء.	رئيس الجامعة	• X	X	X	X	X	X		تغير قناعة القيادات بجامعة جنوب الوادي بأهمية مؤشرات تقييم الأداء.	٢٤-٢-٢		
آلية معتمدة ومعلنة لتقييم نتائج تقييم القيادات.	رئيس الجامعة امين عام الجامعة	• X	X	X	X	X	X		تفعيل إجراءات الأخذ بنتائج تقييم القيادات في تغيير القيادات الأكademie والإدارية بجامعة جنوب الوادي.	٢٥-٢-٢		
عدد الإجراءات التصحيحية لقصور مراقبة تطبيق السياسات الخاصة بجامعة جنوب الوادي.	رئيس الجامعة امين عام الجامعة	• X	X	X	X	X	X		اتباع سياسات لمواجهة القصور في مراقبة تطبيق السياسات الخاصة بجامعة جنوب الوادي.	٢٦-٢-٢		
تقارير متابعة لتفعيل سياسات الجامعة في إجراءات قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بالجامعة وخارجها عن سياسات جامعة جنوب الوادي وطرق تعليها ومراقبتها.	مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	• X	X	X	X	X	X		إعادة النظر في إجراءات قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بالجامعة وخارجها عن سياسات جامعة جنوب الوادي وطرق تعليها ومراقبتها.	٢٧-٢-٢		
آلية معتمدة ومعلنة لقياس استخدام التقويض في توزيع السلطات والمسؤوليات بما يحقق كفاءة الأداء.	مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	• X	X	X	X	X	X		استحداث آلية معتمدة ومعلنة لقياس استخدام التقويض بجامعة جنوب الوادي والكليات والإدارات في توزيع السلطات والمسؤوليات بما يحقق كفاءة الأداء.	٢٨-٢-٢		
نسبة رضا الأطراف المعنية عن الدعم المالي والفنى والإداري.	مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	• X	X	X	X	X	X		استحداث سياسات وإجراءات في قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بجامعة جنوب الوادي وخارجها عن الدعم المالي والفنى والإداري للحرية الأكademie.	٢٩-٢-٢		

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

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

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير متابعة آليات التعامل مع النقص والزيادة في الجهاز الإداري.	• أمين عام الجامعة • الأماناء المساعدين • مدير عام الموارد البشرية	X	X	X	X	X	X		تفعيل آليات للتعامل مع النقص والزيادة في الجهاز الإداري.	٣-٣-٢		
آلية معتمدة ومعنفة لسياسات التعامل مع النقص في اعداد الموظفين بالجامعة.	• رئيس الجامعة	X	X	X	X	X	X		اعتماد سياسات إدارية لمواجهة التناقض الكبير في أعداد الموظفين أصحاب الخبرة في الجامعة بسبب وصولهم لسن التقاعد وعدم وجود تعيينات جديدة.	٤-٣-٢		
تقارير متابعة سياسات توزيع العاملين بالجامعة وفق مؤهلات وقدراتهم وحسب مهام الوظيفة ومتطلبات العمل.	• رئيس الجامعة	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد سياسات إدارية جديدة لتوزيع العاملين بالجامعة وفق مؤهلات وقدراتهم وحسب مهام الوظيفة ومتطلبات العمل.	٥-٣-٢		
تقارير زيادة أعداد الجهاز الإداري بالجامعة المؤهلين لمهام الوظيفة ومتطلبات العمل، وتنمية قدراتهم وخبراتهم.	• أمين عام الجامعة • الأمانة المساعدين • مدير عام الموارد البشرية	X	X	X	X	X	X	X	اتخاذ إجراءات عاجلة لمواجهة النقص في أعداد الجهاز الإداري بالجامعة المؤهلين لمهام الوظيفة ومتطلبات العمل، وتنمية قدراتهم وخبراتهم.	٦-٣-٢		
خطط سنوية مفعلة لزيادة الدرجات المالية لتعيين كوادر جديدة مؤهلة من الجهاز الإداري / الخدمات المعاونة.	• رئيس الجامعة	X	X	X	X	X	X		التواصل مع وزارة المالية والتنظيم والإدارة لتوفير الدرجات المالية الممولة والمتحدة لتعيين كوادر جديدة مؤهلة من الجهاز الإداري / الخدمات المعاونة.	٧-٣-٢		
زيادة معدل رفع كفاءة المكاتب الإدارية للعاملين، لاستيعاب أكبر عدد من المتعاملين مع الجهاز الإداري.	• أمين عام الجامعة • الأمانة المساعدين • مدير عام الموارد البشرية	X	X	X	X	X	X		اتخاذ إجراءات وسياسات فاعلة لرفع كفاءة المكاتب الإدارية للعاملين، وتسهيل أكبر عدد من المتعاملين مع الجهاز الإداري.	٨-٣-٢		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
زيادة توافق المساحات والبنية التحتية وبيئة العمل والإمكانات والتجهيزات في الوحدات الإدارية بالجامعة وفق المعدلات المرجعية للجودة والاعتماد.	رئيس الجامعة أمين عام الجامعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	اتخاذ قرارات لرفع قدرات ومناسبة البنية التحتية للجامعة وبيئة العمل للوحدات الإدارية بالجامعة وفق ضوابط الجودة من حيث المساحات والإمكانات والتجهيزات.	٩-٣-٢		
قياس نسبة رضا الجهاز الإداري عن مدى ملائمة أماكن عملهم واستيعابها للمتعاملين معهم.	أمين عام الجامعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	اتخاذ سياسات وتدابير فاعلة لقياس رضا العاملين بالجهاز الإداري بالجامعة عن مدى ملائمة أماكن عملهم واستيعابها للمتعاملين معهم.	١٠-٣-٢		
زيادة عدد البرامج التدريبية السنوية على رأس العمل للجهاز الإداري	أمين عام الجامعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	اتخاذ إجراءات فاعلة لتنمية قدرات الهيكل الإداري بالجامعة؛ حتى يلائم حجم أنشطة الجامعة وطبيعتها.	١١-٣-٢		
عقد برامج تأهيلي عالي المستوى لتغيير ثقافة السلبية السائدة لدى منسوبي الجامعة من أفراد الجهاز الإداري.	أمين عام الجامعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد مدير عام الموارد البشرية	X	X	X	X	X	X	X	تشين برنامج تأهيلي عالي المستوى لتغيير ثقافة السلبية السائدة لدى منسوبي الجامعة من أفراد الجهاز الإداري.	١٢-٣-٢		
بيان سنوي بالاحتياجات التدريبية للعاملين بالجامعة.	مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	توضيع أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالجامعة.	١٣-٣-٢		
خطط تدريب مفعولة بناءً على الاحتياجات التدريبية.	مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	إعداد الخطط التدريبية للعاملين بالجامعة بناءً على تحديد فعلي لاحتياجاتهم التدريبية.	١٤-٣-٢		
تقارير قياس إثر التدريب في برنامج المدير المالي والإداري	مدير مركز التطوير الوظيفي	X	X	X	X	X	X	X	إعداد برنامج تدريبي معتمد ومعلن للمدير المالي والإداري المحترف في التعليم العالي لتحقيق	١٥-٣-٢		

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

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير متابعة وتقدير أداء الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بالجامعة.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد • مدير عام المراجعة الداخلية	X	X	X	X	X	X		إيجاد آلية موضوعية وفاعلة ودورية ومعلنة لمتابعة وتقدير أداء الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بالجامعة.	٢٢-٣-٢		
تقرير الإجراءات التصحيحية لآلية تقييم أداء العاملين بالجامعة من خلال الرجوع لبنود الاستمار الخاصة بالتقدير.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد • مدير عام الموارد البشرية	X	X	X	X	X	X		اتخاذ إجراءات تصحيحية لآلية تقييم أداء العاملين بالجامعة من خلال الرجوع لبنود الاستمار الخاصة بالتقدير.	٢٣-٣-٢		
نتائج تفعيل استمار تقييم أداء العاملين الموضوعة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم في كليات الجامعة والإدارات المركزية بها.	• أمين عام الجامعة • مدير عام الموارد البشرية	X	X	X	X	X	X	X	تفعيل استمار تقييم أداء العاملين الموضوعة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم في كليات الجامعة والإدارات المركزية بها.	٢٤-٣-٢		
تقارير إعلان نقاط التقييم أداء العاملين بالجامعة.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد • مدير عام الموارد البشرية	X	X	X	X	X	X		اتخاذ إجراءات لإعلان نقاط التقييم التي يتم في ضوئها تقييم أداء العاملين بالجامعة.	٢٥-٣-٢		
تقرير متابعة سنوي لوحدات الجودة بالكليات.	• عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		تفعيل دور وحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة ومراجعة سياساتها في ضوء عمل مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة.	٢٦-٣-٢		
عدد ١٢ دورة تدريبية لرفع مهارة وقدرات التكنولوجية للحرفيين والعاملين بالجامعة.	• مدير عام الموارد البشرية • مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	X	X	X	X	X	X	X	رفع قدرات وتنمية مهارات التعامل مع التكنولوجيا لدى بعض الحرفيين والعاملين بالجامعة.	٢٧-٣-٢		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
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 للاعتماد	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 وتفعيل أدوات قياس الرضا الوظيفي لأفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X		تطوير وتفعيل 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 للاعتماد	X	X	X	X	X	X		تطبيق الاستبيانات المعتمدة لقياس الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة المتوفرة في المستودع الرقبي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة.	٣٠-٣-٢		
عدد ١٢ ورشة عمل / سنة تعرفيّة للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بأهمية قياس الرضا الوظيفي	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد • 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 وأليات للاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	٣٢-٣-٢		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	المشروعات / المبادرات / الأنشطة	وقت التنفيذ بالسنة							كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
			٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤			
قاعدة بيانات محدثة لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي.	• رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة	تدشين قواعد بيانات لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	٣٣-٣-٢		
تقارير إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.	• رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة	إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	٣٤-٣-٢		
تقارير نتائج قياس الرضا للإداريين عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	• رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة	استحداث آلية معتمدة ومعلنة لقياس رضا الإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	X	X	X	X	X	X	X	٣٥-٣-٢		
تقارير تدوير أفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بين الإدارات ذات الصلة بطبيعة العمل.	• رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة	اعتماد آلية واضحة لتدوير أفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بين الإدارات ذات الصلة بطبيعة العمل.	X	X	X	X	X	X		٣٦-٣-٢		
تقارير بالبرامج التدريبية الحديثة للتربية على رأس العمل لتبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في أفراد الجهاز الإداري/ الخدمات المعاونة.	• رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة	إيجاد آلية معتمدة وفعالة للتربية على رأس العمل / تبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في أفراد الجهاز الإداري/ الخدمات المعاونة.	X	X	X	X	X	X	X	٣٧-٣-٢		
أنظمة حديثة معتمدة لمكافأة المتميزين من الجهاز الإداري والمعاونة.	• رئيس الجامعة • أمين عام الجامعة	تدشين نظام لزيادة مكافأة المتميزين من أفراد الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة.	X	X	X	X	X	X	X	٣٨-٣-٢		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ		وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
			٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
آلية معتمدة ومعلنة لسد العجز في أعداد الجهاز الإداري بجميع كليات ومعاهد بالجامعة.	رئيس الجامعة عمداء الكليات	• •	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية لسد العجز في أعداد الجهاز الإداري بجميع كليات ومعاهد بالجامعة.	٣٩-٣-٢		
آلية معتمدة ومعلنة لسد العجز في أعداد الجهاز الإداري بالإدارات المركزية بالجامعة.	مجلس الجامعة	•	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية لسد العجز ونقص أعداد الجهاز الإداري بالإدارات المركزية بالجامعة.	٤٠-٣-٢		
تقارير الالتزام ببطاقة توصيف الوظيفي في الجهاز الإداري/ مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.	الأمناء المساعدين	•	X	X	X	X	X	X		اتباع سياسات تلزم الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة بالتوصيف الوظيفي.	٤١-٣-٢		
تقارير مراجعة أوجه القصور في معايير اسناد المهام لمقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة لضمان عدالة التوزيع.	الأمناء المساعدين مدير عام المراجعة الداخلية	• •	X	X	X	X	X	X		إعادة تقييم ومراجعة أوجه القصور في معايير اسناد المهام لمقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة لضمان عدالة التوزيع.	٤٢-٣-٢		
أنظمة محدثة ومعتمدة لتعزيز انظمة مكافأة الجهاز الإداري/ مقدمي الخدمات المعاونة في ضوء نتائج تحليل رضا متقني الخدمة.	رئيس الجامعة أمين عام الجامعة	• •	X	X	X	X	X	X		تفعيل نظام لمكافأة الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة في الجامعة في ضوء نتائج تحليل رضا متقني الخدمة.	٤٣-٣-٢		
آلية معتمدة ومعلنة لتعظيم حواجز الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة في الجامعة.	رئيس الجامعة أمين عام الجامعة	• •	X	X	X	X	X	X		إعادة النظر في إجراءات زيادة حواجز الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة في الجامعة.	٤٤-٣-٢		
تقارير تنويع طرق ووسائل الإعلان عن جوائز الجامعة	مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	• •	X	X	X	X	X	X		تنوع طرق ووسائل الإعلان عن جوائز الجامعة للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة.	٤٥-٣-٢		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة.												
بيان بأسباب عزوف الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة عن التقديم لجائزة الجامعة لمقدمي الخدمات المعاونة.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد			X	X	X			دراسة أسباب عزوف الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة عن التقديم لجائزة الجامعة لمقدمي الخدمات المعاونة.	٤٦-٣-٢		
آلية معتمدة ومعلن عنها لتفعيل التحول الرقمي بالجامعة.	• مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلن عنها للتوصّل في تفعيل التحول الرقمي بجامعة جنوب الوادي.	١-٤-٢		
آلية معتمدة ومعلن عنها لرفع كفاءة البنية التحتية للتحول الرقمي.	• مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلن عنها وفعالة لرفع كفاءة البنية التحتية المجهزة لإدارة التحول الرقمي بالجامعة.	٢-٤-٢		
دليل وخطط سنوية لامتلاك التكنولوجيا الكمية وتطويرها.	• رئيس الجامعة • مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	X	X	X	X	X	X	X	توسيع جامعة جنوب الوادي في امتلاك التكنولوجيا الكمية Quantum Technology في مجال الاتصال وتكنولوجيا المعلومات.	٣-٤-٢	تطوير التحول الرقمي بجامعة جنوب الوادي	٤-٢
خطط سنوية للتحديث وقائمة بعدد البرامج التي تخدم العمليات الإدارية والبحثية.	• رئيس الجامعة • مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	X	X	X	X	X	X	X	تحديث وسائل الاتصال والنظم التكنولوجية المستخدمة بجامعة جنوب الوادي وفق متطلبات النشاط الأكاديمي والبحثي وللعمليات الإدارية.	٤-٤-٢		
تطبيقات حديثة معتمدة لدعم نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات بالجامعة.	• مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	X	X	X	X	X	X	X	دعم نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات بجامعة جنوب الوادي	٥-٤-٢		
تقارير الدوري في بوابة إلكترونية للجامعة.	• مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	X	X	X	X	X	X	X	التحديث الدوري للمعلومات على بوابة إلكترونية بجامعة جنوب الوادي وإتاحة الخدمات الإلكترونية للأطراف المعنية.	٦-٤-٢		

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

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

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير كفاية المدرجات والقاعات الدراسية والمعامل لأعداد الطلاب.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • أمين عام الجامعة • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X	X	استحداث آلية معتمدة ومفعولة لاستيفاء كفاية المدرجات والقاعات والمعامل الدراسية لأعداد الطلاب.	١-١-٣	رفع كفاءة البرامج والمناهج التعليمية واستيفاء كفاية المدرجات والقاعات الدراسية والمعامل وملائمة تجهيزاتها للعمليات	١-٣
تقارير استيفاء ملائمة تجهيزات المدرجات والقاعات الدراسية والمعامل لتحقيق مخرجات تعلم البرامج والمقررات.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • أمين عام الجامعة • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X	X	استحداث آلية معتمدة ومفعولة لاستيفاء ملائمة تجهيزات المدرجات والقاعات والمعامل الدراسية لتحقيق مخرجات تعلم البرامج.	٢-١-٣		
برامج تعليمية مطورة وحديثة وتتوافق مع متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين وتلبية احتياجات المجتمع.	• رئيس الجامعة • عمدة الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	تطوير جميع البرامج التعليمية بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي لتمكين الطلاب من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين وتلبية احتياجات المجتمع.	٣-١-٣		
تقارير تقييم مهارات التحدث والاستماع في مقررات اللغة الإنجليزية بالبرامج غير المتخصصة بكليات الجامعة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم • عميد كلية الآداب	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد سياسات مراجعة دورية لضمان تفعيل مهارات التحدث والاستماع في مقررات اللغة الإنجليزية بالبرامج غير المتخصصة بكليات الجامعة.	٤-١-٣		
تقارير تطوير سياسات ونظم القبول بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي بعامة، وفي التعامل مع زيادة أعداد الطلاب بالتخصصات الإنسانية.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمدة الكليات • إدارة شئون طلاب مرکزية						X		اعتماد آلية معلنة لتطوير سياسات ونظم القبول بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي بعامة، وفي التعامل مع زيادة أعداد الطلاب بالتخصصات الإنسانية.	٥-١-٣		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير استيفاء مصروفات توافق أنماط التعليم والتعلم وفق مخرجات تعلم كل برنامج.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمدة الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X		تطوير أنماط التعليم والتعلم بجميع برامج جامعة جنوب الوادي وفق مخرجات تعلم كل برنامج.	٦-١-٣		
تقارير تعديل استخدام التعليم الإلكتروني / الهجين مثل: منصة Thinqi مع التعلم وجهاً لوجه في الارتفاع بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم والابتكار.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمدة الكليات • مركز التعليم الإلكتروني	X	X	X	X	X	X		تعديل استخدام التعليم الإلكتروني / الهجين مثل: منصة Thinqi مع التعلم وجهاً لوجه في الارتفاع بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم والابتكار.	٧-١-٣		
تقارير تطوير البرامج الأكademie وأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم وفق متطلبات الابتكار	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمدة الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد • مركز القياس والتقويم	X	X	X	X	X	X		تطوير البرامج الأكademie وأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم وفق متطلبات الابتكار.	٨-١-٣		
مصرفوفة توافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل / عدد الخريجين الملتحقين بأعمال.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X		تطوير آليات الجامعة لضمان تعزيز العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.	٩-١-٣		
قائمة بالجدرات الجديدة في البرامج الأكademie بالجامعة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمدة الكليات		X		X	X	X		استحداث قائمة بالجدرات الجديدة التي يتطلب أن تتحققها البرامج الأكademie بالجامعة.	١٠-١-٣		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد											
تقارير استحداث برامج أكاديمية جديدة وتطوير أو إلغاء البرامج القائمة.	• رئيس الجامعة • عمداء الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	تطوير سياسة وآليات الجامعة لاستحداث برامج جديدة وتطوير أو إلغاء البرامج القائمة.	١١-١-٣		
وجود ضوابط وإجراءات بسيطة ومعتمدة ومفعولة لمراجعة اللوائح وتعديلها وتدعيمها وتدعم مرونة اللوائح والبرامج في المرحلة الجامعية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X	X	تبسيط ضوابط وإجراءات مراجعة اللوائح وتعديلها في كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي وتدعم مرونة اللوائح والبرامج في المرحلة الجامعية.	١٢-١-٣		
تقارير استيفاء جودة توصيف البرامج والمقررات بكليات الجامعة ومعاهدها ومراجعتها دورياً.	• عمداء الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	وضع آليات معتمدة وفاعلة لمتابعة التزام كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي بجودة توصيف البرامج والمقررات في المرحلة الجامعية ومراجعتها دورياً.	١٣-١-٣		
وجود مصروفات توافق موارد التعلم وملائمتها لمتطلبات البرامج وأعداد الطلاب.	• عمداء الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	تعزيز تنوع موارد التعلم وملائمتها لمتطلبات البرامج وأعداد الطلاب.	١٤-١-٣		
تقارير وجود إستراتيجية للتدريس والتعلم معتمدة ومعلنة ومفعولة تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب في المرحلة الجامعية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	وضع إستراتيجية مميزة للتدريس والتعلم بجامعة جنوب الوادي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب في المرحلة الجامعية.	١٥-١-٣		
تقارير سنوية بقرارات مجلس التعليم والطلاب لتعزيز نوعية	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب	X	X	X	X	X	X	X	تعزيز دور مجلس التعليم والطلاب في تعزيز نوعية التعليم وتطويره في المرحلة الجامعية الأولى.	١٦-١-٣		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
التعليم وتطويره في المرحلة الجامعية الأولى.	• عمدة الكليات • ادارة شئون طلاب مركبة											
تقارير بمؤشرات وأدوات قياس الفاعلية التعليمية بجميع برامج جامعة جنوب الوادي، ومتابعة تفعيلها.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمدة الكليات • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	تطوير مؤشرات وأدوات قياس الفاعلية التعليمية بجميع برامج جامعة جنوب الوادي ومتابعة تفعيلها.	١٧-١-٣		
تقارير سنوية بشفافية وعدالة سياسات قبول وتحويل الطلاب ومرااعاتها لميول الطلاب.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمدة الكليات • ادارة شئون طلاب مركبة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتطوير سياسات ونظم قبول وتحويل الطلاب بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي لتتميز بالشفافية والعدالة ومراعاة ميول الطلاب، ومتابعة تفعيلها.	١٨-١-٣		
تقارير سنوية بشفافية وعدالة معادلة المقررات.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتطوير شفافية وعدالة معادلة المقررات ومراجعتها دورياً.	١٩-١-٣		
تقرير متابعة سنوية لنظام متكمال وفعال لدعم الطلاب المتميزين والمعتدين أكاديمياً بكليات ومعاهد الجامعة.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X	X	تطوير نظام متكمال وفعال لدعم الطلاب المتميزين والمعتدين أكاديمياً بكليات ومعاهد الجامعة.	٢٠-١-٣		
امتحانات تحريرية وعملية وشففية مبنية تتوافق مع مخرجات التعلم.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X	X	إعداد امتحانات تحريرية وعملية وشففية مبنية للمقررات الدراسية مبنية على مخرجات التعلم.	١-٢-٣	تطوير تقييم الطالب بجامعة جنوب الوادي	٢-٣
بنوك اسئلة مبنية (موضوعية/ مقالية) مبنية على مخرجات التعلم.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X	X	تصميم بنوك اسئلة مبنية (موضوعية/ مقالية) بالجامعة وكلياتها للمقررات الدراسية مبنية على مخرجات تعلم	٢-٢-٣		

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

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

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
لوائح وقوانين محدثة لإنشاء الحاضنات.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة				X	X			اتخاذ قرارات بشأن تحديث القواعد الإدارية ومواد القوانين واللوائح التي تعيق إنشاء الحاضنات التكنولوجية.	١٤-٣-٣		
خطة معتمدة ومعلنة لدعم المشروعات الابتكارية في حال حدوث الأزمات الاقتصادية العالمية	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد خطة لدعم المشروعات الابتكارية في حال حدوث الأزمات الاقتصادية العالمية وتأثيراتها في الإقليم.	١٥-٣-٣		
عقد ٢٠ ورشة عمل سنوية لتوسيع المجتمع بتقدير الشركات والابتكارات الناشئة، وتوفير التمويل للمشروعات البحثية والابتكارية والإبداعية من المؤسسات والهيئات المجتمعية المحيطة بالإقليم.	• نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد آليات وبرامج لتوسيع المجتمع بتقدير الشركات والابتكارات الناشئة، وتوفير التمويل للمشروعات البحثية والابتكارية والإبداعية من المؤسسات والهيئات المجتمعية المحيطة بالإقليم.	١٦-٣-٣		
عقد ٢٠ ورشة عمل سنوية لمواكبة التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل والاتجاه إلى الأعمال الحرة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد آليات وبرامج لتوسيع الطلاب بمواكبة التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل والاتجاه إلى الأعمال الحرة.	١٧-٣-٣		
تقارير سنوية للتطور في دعم ريادة الأعمال ودمجها في برامج التدريس بكليات الجامعة.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية معلنة ومفعولة لدعم ريادة الأعمال ودمجها في برامج التدريس بكليات الجامعة.	١٨-٣-٣		
تقارير سنوية للتطور في تضمين مبادرات ريادة الأعمال والمشروعات الابتكارية في نظم	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية معلنة لتضمين مبادرات ريادة الأعمال والمشروعات الابتكارية في نظم تقويم الطلاب والامتحانات في المقررات الدراسية بالجامعة.	١٩-٣-٣		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقدير الطلاب والامتحانات في المقررات الدراسية بالجامعة.	• نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا • عمدة الكليات											
تقارير سنوية بعدد المبادرات والمسابقات الريادية بالجامعة.	• نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمدة الكليات • مدير مركز التطوير الوظيفي	X	X	X	X	X	X		زيادة عدد الممارسات السنوية لتوليد الطاقة الريادية بالجامعة مثل: بناء القدرات - المسابقات - تطوير الأعمال.	٢٠-٣-٣		
تقارير سنوية بتحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.	• نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X		استحداث آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.	١٩-٣-٣		
خطة تطوير وصيانة سنوية للبنية الأساسية والمرافق بجامعة جنوب الوادي.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع • أمين الجامعة • مدير الصيانة				X	X			اعتماد خطة مبنية على الاحتياجات الفعلية لتطوير صيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق بجامعة جنوب الوادي.	١-٤-٣	تطوير تنمية وصيانة البنية الأساسية والمرافق	
تقارير معدل التطور السنوي في صيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق بالجامعة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين الجامعة • مدير الصيانة				X	X			تفعيل ممارسات لمواجهة القصور في تحديد معدل التطور السنوي في صيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق بالجامعة.	٢-٤-٣	جامعة جنوب الوادي وفق آليات محددة للتطبيق والمتابعة	٤-٣
تقارير سنوية لتدبير كافة التجهيزات والأثاث والأجهزة للمبني المستحدثة بالجامعة.	• رئيس الجامعة • أمين الجامعة • مدير عام الإدارة الهندسية	X	X	X	X	X	X		إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتدبير كافة التجهيزات والأثاث والأجهزة للمبني المستحدثة بالجامعة.	٣-٤-٣	التسهيلات والإنشائية الالزمة	

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير سنوية بالزيادة في المباني التي تغطي الخدمات والأنشطة الترفيهية بالجامعة.	• رئيس الجامعة • أمين الجامعة • مدير عام الإدارة الهندسية	X	X	X	X	X	X		إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة المباني التي تغطي الخدمات والأنشطة الترفيهية بالجامعة.	٤-٤-٣	لذوي الاحتياجات الخاصة.	
تقارير سنوية بإدارة مصادر التعلم مثل: المعامل وقاعات التدريس والامتحانات بالجامعة.	• رئيس الجامعة • مدير عام مركز المعلومات والتحول الرقمي	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة وفعالة للخطيط المركزي لإدارة مصادر التعلم بالجامعة مثل: المعامل وقاعات التدريس والامتحانات.	٥-٤-٣		
تقارير سنوية بترميم وصيانة مباني المدن الجامعية الحالية	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • أمين الجامعة • مدير عام المدن الجامعية	X	X	X	X	X	X		تطوير سياسات ترميم وصيانة مباني المدن الجامعية الحالية.	١-٥-٣		
تقرير سنوي عن مستوى رضا المستفيدين.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • أمين الجامعة • مدير عام المدن الجامعية	X	X	X	X	X	X		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	٢-٥-٣	تطوير المدن الجامعية من حيث السعة والملائمة للطلاب المتنفعين	٥-٣
تقارير سنوية بالزيادة في عدد المدن الجامعية وتطوير المدن الحالية.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • أمين الجامعة • مدير عام المدن الجامعية	X	X	X	X	X	X		زيادة عدد الأماكن المتاحة للتحاق الطلاب بالمدن الجامعية مقارنة بإجمالي أعداد طلاب الجامعة.	٣-٥-٣		
تقارير سنوية في توفير الأجهزة الحديثة للمباني والمطاعم	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • أمين الجامعة • مدير عام المدن الجامعية	X	X	X	X	X	X		اعتماد إجراءات لسد النقص في الأجهزة الحديثة بالمباني والمطاعم بالمدن الجامعية، وقلة العمالة الكافية بها.	٤-٥-٣		

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

مؤشرات الأداء	مسئولي 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 • عمدة الكليات • مدير عام الإدارة العامة للمكتبات 	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية معينة لتفعيل دور المكتبة المركزية بالجامعة لتلائم الأنشطة والبرامج المقدمة بالجامعة.	٢-٦-٣	بجامعة جنوب الوادي	
تقارير سنوية بالمستويين من القاعات التي تتيح للطلاب خدمة الاطلاع والاستئجار.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا • عمدة 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	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
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		دراسة الاهتمامات المتنوعة لطلاب جامعة جنوب الوادي في ممارسة الأنشطة الطلابية.	١-١-٤	تطوير الأنشطة الصفية واللاصفية لبناء شخصية الطالب بجامعة جنوب الوادي.	١-٤
تقارير سنوية معتمدة لممارسة الأنشطة الصيفية واللاصفية.	<ul style="list-style-type: none"> • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير عام الإدارة العامة لرعاية الشباب 	X	X	X	X	X	X		تعزيز اهتمامات طلاب جامعة جنوب الوادي على ممارسة الأنشطة الصيفية واللاصفية.	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		تصميم أنشطة طلابية جديدة مبنية على الاهتمامات المتنوعة لطلاب جامعة جنوب الوادي ودعمها وتنعيتها.	٣-١-٤		
زيادة الأماكن المجهزة لممارسة الأنشطة الطلابية الصيفية 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		وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة توفير أماكن كافية ومجهزة لممارسة الأنشطة الطلابية الصيفية واللاصفية المختلفة بجامعة جنوب الوادي.	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		وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة عقد ورش عمل لتنمية قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية في إطار أخلاقي وصحي بجامعة جنوب الوادي.	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		وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لاستحداث السجل المهاري للطلاب بجامعة جنوب الوادي.	٦-١-٤		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
	• مدير عام الإدارة العامة لرعاية الشباب											
خطة سنوية لدعم وتنمية الموارد المالية اللازمة لدعم الأنشطة الطلابية الصيفية وللاصفيه بجامعة جنوب الوادي.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • رعاية الشباب المركزية	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة توفير الموارد المالية اللازمة لدعم الأنشطة الطلابية الصيفية واللاصفيه بجامعة جنوب الوادي.	٧-١-٤		
آلية معتمدة لجذب الطلاب المتميزين للدراسة بجامعة جنوب الوادي.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • إدارة العلاقات الثقافية بالجامعة	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	
بيانات احصائية سنوية للتطور في عدد البرامج الخاصة بالتبادل الطلابي.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمادة الكليات	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	جنوب الوادي	٢-٤
آلية معتمدة لتشجيع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • إدارة العلاقات الثقافية بالجامعة	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية معلنة ومفعلة بالجامعة لتشجيع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتتوفر آلياته.	٣-٢-٤	وتشجيع التداول على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آلياته.	
زيادة وسائل تشجيع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آلياته بالجامعة.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • إدارة العلاقات الثقافية بالجامعة	X	X	X	X	X	X		تشجيع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آلياته بالجامعة.	٤-٢-٤	آلياته.	
زيادة وسائل الإعلان عن المنح بالجامعة تمكن الطلاب من الوصول اليها.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • إدارة العلاقات الثقافية بالجامعة	X	X	X	X	X	X		اتخاذ إجراءات جديدة للإعلان عن المنح بالجامعة تتمكن الطلاب من الوصول اليها.	٥-٢-٤		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
دليل معتمد ومعلن لقواعد حقوق ومسؤوليات الطلاب والسلوك القويم بجامعة جنوب الوادي.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • رعاية الشباب المركزية				X				إصدار دليل قواعد حقوق ومسؤوليات الطلاب والسلوك القويم بجامعة جنوب الوادي.	١-٣-٤		
عقد ٢ ورشة عمل بكل كلية ومعهد بالجامعة لوعية الطلاب بحقوقهم ومسؤولياتهم والسلوك القويم.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات • رعاية الشباب	X	X	X	X	X	X		عقد ورش العمل بجميع كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي لوعية الطلاب بحقوقهم ومسؤولياتهم والسلوك القويم.	٢-٣-٤		
عدد المجالس واللجان الممثل فيها الطلاب.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية مفعولة لممثل الطلاب في المجالس واللجان ذات الصلة في جامعة جنوب الوادي.	٣-٣-٤	تطوير قواعد حقوق ومسؤوليات الطالب وممارسة السلوك القويم داخل وخارج الجامعة.	٣-٤
آلية معتمدة ومعلنة لضمان نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب تكافؤ الفرص فيها.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • رعاية الشباب المركزية	X	X	X	X	X	X		تطوير آليات ضمان نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب تكافؤ الفرص فيها.	٤-٣-٤		
بيان سنوي معتمد يوضح التطور في دعم الاتحاد الطلابي بالجامعة.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • رعاية الشباب المركزية	X	X	X	X	X	X		زيادة دعم اتحاد الطلاب بجامعة جنوب الوادي وتعزيز دوره.	٥-٣-٤		
آلية معتمدة ومعلنة لتحفيز الطلاب عن المشاركة في الإدلاء بأصواتهم في انتخابات اتحادات الطلاب.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • رعاية الشباب المركزية	X	X	X	X	X	X		اعتماد آليات وسياسات لتحفيز الطلاب عن المشاركة في الإدلاء بأصواتهم في انتخابات اتحادات الطلاب.	٦-٣-٤		
نتائج قياس رضا الأطراف في نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص فيها.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • رعاية الشباب المركزية	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية لقياس رضا الأطراف في نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص فيها.	٧-٣-٤		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
نتائج نسبة رضا أعضاء اتحاد الطلاب عن دعم الجامعة لاتحاد الطلاب ودورها في الحرص على تفعيل دوره.	نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب رعاية الشباب المركزية مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X		استحداث إجراء يقيس نسبة رضا أعضاء اتحاد الطلاب عن دعم الجامعة لاتحاد الطلاب ودورها في الحرص على تفعيل دوره.	٨-٣-٤		
آلية معتمدة لدعم الجامعات للكليات في توفير برامج التنمية المهنية للخريجين.	نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية لدعم الجامعة للكليات في توفير برامج التنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل.	١-٤-٤		
زيادة الأدوات والبرامج الخاصة ببرامج التنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل.	نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		اتخاذ إجراءات ملموسة واقعية لتوفير الأدوات اللازمة والبرامج الخاصة لتوفير برامج التنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل.	٢-٤-٤		
نتائج قياس القيمة المهنية لخريجي الجامعة.	نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد مؤشرات لقياس القيمة المهنية لخريجي الجامعة.	٣-٤-٤	توفير برامج للتنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل.	٤
دليل معتمد الممارسة المهنية لجامعة جنوب الوادي.	نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لإصدار دليل الممارسة المهنية لجامعة جنوب الوادي.	٤-٤-٤		
آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لإنشاء رابطة لخريجي جامعة جنوب الوادي.	نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لإنشاء رابطة لخريجي جامعة جنوب الوادي.	٥-٤-٤		
مقر مجهز بأحدث الأجهزة والتقنيات لرابطة خريجي جامعة جنوب الوادي.	نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة إنشاء مقر مجهز بأحدث الأجهزة والتقنيات لرابطة خريجي جامعة جنوب الوادي.	٦-٤-٤		
إصدار دليل لائحة رابطة خريجي جامعة جنوب الوادي	نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب						X		وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة إصدار دليل لائحة رابطة خريجي جامعة جنوب الوادي.	٧-٤-٤		

مؤشرات الأداء	مسؤول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
زيادة عقد الملتقى التوظيفي لتعزيز اتصال أصحاب العمل وخريجي الجامعة.	نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات	• X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة للتوسيع في تفعيل الملتقى التوظيفي لتعزيز اتصال أصحاب العمل وخريجي الجامعة لتوفير فرص عمل.	٨-٤-٤		
وجود دليل وجائزة خريج جامعة جنوب الوادي المتميز.	نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب عمداء الكليات	• 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	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
آلية معلنة ومفعولة لاتساق البحث العلمي والأنشطة العلمية في كليات ومعاهد الجامعة مع الخطة الإستراتيجية للجامعة والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية معلنة ومفعولة 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 بمشاركة المؤسسات التابعة	١-٥
وجود خطة للبحث العلمي بالجامعة تنسق مع رؤية ورسالة الجامعة وتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		إعداد خطة للبحث العلمي بالجامعة تنسق مع رؤية ورسالة الجامعة والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	٢-١-٥	تربيط برؤية ورسالة الجامعة والتوجهات القومية	١-٥
زيادة عدد الأبحاث التطبيقية التي تتجهها الجامعة وفق التوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		اتخاذ قرارات لزيادة عدد الأبحاث التطبيقية التي تتجهها الجامعة وفق التوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	٣-١-٥	احتياجات المجتمع المحيط وإعلامها بها	١-٥
زيادة ت demiseة الوعي المجتمعي بدور البحث العلمي وأهميته.	نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد سياسات وإجراءات لت demiseة الوعي المجتمعي بدور البحث العلمي وأهميته.	٤-١-٥	دورها في تحقيقها.	
إعلام المؤسسات التابعة في الجامعة بمحاور الخطة البحثية، وإدارة الدراسات العليا المركزية ومتابعة تحقيقها.	نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث إدارة الدراسات العليا المركزية	X	X	X	X	X	X		إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لإعلام المؤسسات التابعة في الجامعة بمحاور الخطة البحثية لرسائل الماجستير والدكتوراه وبحوث أعضاء هيئة التدريس المنشورة في المجالات والمؤتمرات العلمية، ولمتابعة تحقيقها.	٥-١-٥	وبدورها في تحقيقها.	

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
وجود خطة بحثية مفعلة لكليات الجامعة ٢٠٢٤-٢٠٣٠م.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات • رؤساء مجالس الأقسام	X	X	X	X	X	X		اعتماد خطة بحثية وعملة لكليات الجامعة تنسق مع الخطة البحثية للجامعة.	١-٢-٥	إعداد خطة البحث العلمي بكليات ومعاهد الجامعة تنسق مع الخطة البحثية للجامعة وأليات متابعة تنفيذها.	٢-٥
تقارير متابعة تنفيذ الخطة البحثية على مستوى الجامعة والكليات.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية عملة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية على مستوى الجامعة والكليات ومعاهد التابعة لها.	٢-٢-٥		
وجود مركز مجهز للتميز البحثي بالجامعة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		إنشاء مركز للتميز البحثي بالجامعة.	٣-٢-٥		
زيادة الموارد المالية والمادية للمشروعات البحثية التي تمولها الجامعة وزيادة مكافآت النشر العلمي.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد إجراءات لتوفير الموارد المالية والمادية للمشروعات البحثية التي تمولها الجامعة وزيادة مكافآت النشر العلمي.	٤-٢-٥		
تقارير نشر أخلاقيات البحث العلمي على منسوبي الجامعة.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد خطة عملة لنشر أخلاقيات البحث العلمي على منسوبي الجامعة.	١-٣-٥		
تقارير زيادةوعي منسوبي الجامعة بالقوانين المنظمة للبحث العلمي وأخلاقياته.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير مركز تنمية القدرات بالجامعة	X	X	X	X	X	X		اعتماد دورات تدريبية لتعريف منسوبي الجامعة بالقوانين المنظمة للبحث العلمي وأخلاقياته.	٢-٣-٥	إعداد آليات فاعلة لنشر الوعي بحقوق الملكية الفكرية وأخلاقيات البحث العلمي وضمان الالتزام بها.	٣-٥
تقارير الالتزام بأخلاقيات البحث في الجامعة وفي الكليات والمعاهد التابعة.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		إصدار لائحة بأخلاقيات البحث في الجامعة وفي الكليات ومعاهد التابعة وتفعيل تنفيذها.	٣-٣-٥		
تقارير الالتزام بحقوق الملكية الفكرية لدى منسوبي الجامعة.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		اعتماد خطة تطبيقية لتقديم ندوات وورش عمل عن حقوق الملكية الفكرية.	٤-٣-٥		

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

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
وجود مركز معتمد لتمويل البحث بالجامعة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • وحدة إدارة المشروعات بالجامعة	X	X	X	X				إنشاء مركز تمويل البحث من مصادر خارجية.	٤-٥-٥		
تقارير زيادة وعي المجتمع الخارجي بأهمية البحث العلمي وتوفير مصادر لتمويله.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمادة الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد سياسات لتنمية وعي المجتمع الخارجي بأهمية البحث العلمي وتوفير مصادر لتمويله.	٥-٥-٥		
تقارير زيادة تحفيز أعضاء هيئة التدريس على نشر بحوث إبداعية وتطبيقية تسهم في تحقيق التنمية المستدامة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		اعتماد حزمة من الإجراءات لتحفيز أعضاء هيئة التدريس على نشر بحوث إبداعية وتطبيقية تسهم في تحقيق التنمية المستدامة.	١-٦-٥		
تقارير توفير المعلومات عن عدد الأبحاث المحلية والدولية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		اعتماد سياسات وإجراءات لتوفير المعلومات عن عدد الأبحاث المحلية والدولية.	٢-٦-٥	رفع معدل الإنتاج البحثي للجامعة بما يتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس، وتحديث قواعد بيانات البحث العلمية واحتتها للمعنىين.	٦-٥
تقارير مواكبة الظروف المستجدة في التمويل على المستوى الداخلي الخارجي.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		اعتماد خطة لمواكبة الظروف المستجدة التي قالت من التمويل على المستوى الداخلي الخارجي.	٣-٦-٥		
تقارير تحديث وإتاحة قاعدة بيانات البحث العلمية والمشاريع والأنشطة البحثية بالجامعة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		استحداث قرارات بإنشاء قاعدة بيانات للبحوث العلمية والمشاريع والأنشطة البحثية بالجامعة وتحديثها دورياً وإتاحتها للمعنىين.	٤-٦-٥		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير سنوية بزيادة المؤتمرات العلمية التي تنظمها الجامعة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث				X				اعتماد خطة لزيادة عدد المؤتمرات العلمية التي تنظمها الجامعة.	١-٧-٥	٧-٥	
زيادة عدد الدوريات العلمية بالجامعة وتدوينها.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • إدارة الدراسات العليا	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة في زيادة عدد الدوريات العلمية بالجامعة وتدوينها.	٢-٧-٥		
تقارير توفير الدعم المالي لمشاركه أعضاء التدريس المؤتمرات بالخارج.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		اعتماد سياسات وأدوات لتوفير الدعم المالي لمشاركه أعضاء التدريس المؤتمرات بالخارج.	٣-٧-٥		
تقارير زيادة عقد المؤتمرات عن بعد وزيادة عدد المشاركين فيها.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		اعتماد آليات تقنية وتكنولوجية لعقد المؤتمرات عن بعد لإتاحتها لأكبر عدد ممكن من المشاركين.	٤-٧-٥		
تقارير استمرارية المشاريع البحثية بالجامعة المملوكة من أكاديمية البحث العلمي والاتحاد الأوروبي.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • وحدة إدارة المشروعات بالجامعة	X	X	X	X	X	X		اعتماد سياسات وإجراءات لاستمرارية المشاريع البحثية بالجامعة المملوكة من أكاديمية البحث العلمي والاتحاد الأوروبي.	٥-٧-٥		
تقارير زيادة عدد الاتفاقيات والشراكات الخارجية بالجامعة.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • وحدة إدارة المشروعات بالجامعة	X	X	X	X	X	X		اعتماد سياسات وإجراءات لتزويد عدد الاتفاقيات والشراكات الخارجية بالجامعة.	٦-٧-٥		
تقارير زيادة عدد المقررات لتنمية المهارات البحثية لطلاب البكالوريوس والليسانس والدراسات العليا.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية معلنة ومفعلة لتنمية المهارات البحثية لطلاب البكالوريوس والليسانس والدراسات العليا من خلال مقررات عن المهارات البحثية / ورش عمل.	١-٨-٥	٨-٥	
تقارير زيادة مشاركة طلاب البكالوريوس والليسانس والدراسات العليا في المؤتمرات	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		إعداد آلية معتمدة ومعلنة مشاركة طلاب البكالوريوس والليسانس والدراسات العليا في	٢-٨-٥		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
العلمية الطلابية داخل وخارج الجامعة.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • عمدة الكليات								المؤتمرات العلمية الطلابية داخل وخارج الجامعة ومتابعة تفعيلها.		لمشاركتهم في النشاط البحثي	
تقارير زيادة المشاركة البحثية الدولية لأعضاء هيئة التدريس في التخصصات الإنسانية.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمدة الكليات العلوم الإنسانية	X	X	X	X	X	X		اعتماد سياسات وإجراءات لتحفيز ذوي التخصصات الإنسانية بالمشاركة البحثية الدولية.	١-٩-٥		
زيادة نسب حضور الأساتذة والباحثين لورش العمل التكنولوجية/مسابقات/براءات الاختراع/الأبحاث التطبيقية/محاضرات أساتذة زائرين.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X		تعزيز ممارسات الريادة والإبداع لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة من خلال عقد ورش العمل التكنولوجية/مسابقات/براءات الاختراع/الأبحاث التطبيقية/محاضرات أساتذة زائرين.	٢-٩-٥	تعزيز ممارسات الريادة والإبداع لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة، ٩-٥	
تقارير رصد تطور الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية ملنة ومفعلة لرصد تطور الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية.	٣-٩-٥	والاستثمار فيهم وبناء قدراتهم الإبداعية.	
سجل المكرمين وقيم الجوائز المقدمة للباحثين وقائمة الجوائز التطبيقية والإبداعية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X		تحفيز الباحثين بالجامعة بجوائز نقية وعينية لتقديم بحوث إبداعية وتطبيقية إبداعية.	٤-٩-٥		
زيادة الميزانية الخاصة بالتحفيز على الابتكار ونشر ثقافته بجامعة جنوب الوادي.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد سياسات لتزويد الميزانية الخاصة بالتحفيز على الابتكار المستدام ونشر ثقافته بجامعة جنوب الوادي.	١-١٠-٥	تحفيز الابتكار المستدام ونشر ثقافته وتعزيز الروابط بين التعليم والبحث العلمي والتربية	١٠-٥
تقارير زيادة الاستفادة من الممارسات المتميزة للجامعات المناظرة محلياً في التحفيز على الابتكار المستدام ونشر ثقافته ودعم البحث العلمي.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد سياسات للاستفادة من الممارسات المتميزة للجامعات المناظرة محلياً في التحفيز على الابتكار المستدام ونشر ثقافته ودعم البحث العلمي.	٢-١٠-٥		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
ابتكار ونشر ثقافته ودعم البحث العلمي.												
تقارير سنوية بالدور التموي لجامعة جنوب الوادي في تنفيذ السياسة الوطنية للابتكار المستدام.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير المركز الإقليمي للتحالف والتنمية • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد سياسات تعزيز الدور التموي لجامعة جنوب الوادي في تنفيذ السياسة الوطنية للابتكار المستدام.	٣-١٠-٥	بجامعة جنوب الوادي.	
تقارير زيادة أنشطة التعليم والبحث العلمي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمدة 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.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمدة 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	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير مشاركة الأطراف المعنية في إعادة هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بالجامعة.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمدة الكليات	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.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمدة 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 الدوريّة لقواعد وإجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير الإدارة العامة للدراسات العليا	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية معلنة للمراجعة الدوريّة لقواعد وإجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا.	٣-١-٦		
تقارير نشر جميع القواعد والشروط الخاصة بالإشراف والتسجيل بكل كلية علىبوابة الإلكترونية للجامعة وعلى صفحة الكلية.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمدة الكليات • مدير الإدارة العامة للدراسات العليا	X	X	X	X	X	X		إصدار تعليمات وتوجيهات بنشر قواعد الإشراف والتسجيل بكل كلية على بوابة الإلكترونية للجامعة وعلى صفحة الكلية.	٤-١-٦		
وجود قائمة بالجدارات الجديدة التي لا تتحققها البرامج المختلفة بالجامعة.	• نائب رئيس جامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير الإدارة العامة للدراسات العليا		X		X		X		اعتماد قائمة بالجدارات الجديدة التي لا تتحققها البرامج المختلفة بالجامعة.	٥-١-٦		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير سنوية لمراجعة اللوائح وتعديلها وفق دليل ضوابط معتمدة ومعلنة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس جامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		اعتماد ضوابط وإجراءات محددة من الجامعة لمراجعة اللوائح وتعديلها.	٦-١-٦	تطوير التعليم والتعلم في برامج الدراسات العليا وإعداد مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لها.	٢-٦
تقارير سنوية لمواكبة التغير المتسارع في نظم التعليم بالدراسات العليا.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس جامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		اعتماد خطة لمواكبة التغير المتسارع في نظم التعليم بالدراسات العليا.	٧-١-٦		
قائمة معلنة لإستراتيجية للتدريس والتعلم تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى التوظيف لدى الطلاب.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس جامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		اعتماد قائمة معلنة لإستراتيجية للتدريس والتعلم تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب في الدراسات العليا.	١-٢-٦		
تقارير سنوية زيادة تعديل برامج التدريب الميداني والاستفادة منها في الدراسات العليا.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس جامعة للدراسات العليا والبحوث • وكالة الكليات للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		اعتماد سياسات وإجراءات لتعديل برامج التدريب الميداني والاستفادة منها في الدراسات العليا.	٢-٢-٦		
تقارير معلنة لمتابعة وتقدير طرق واستراتيجيات التدريس المتبعة في الكليات والتي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف للطلاب في الدراسات العليا.	• نائب رئيس جامعة للدراسات العليا والبحوث • وكالة الكليات للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية معلنة لمتابعة وتقدير طرق واستراتيجيات التدريس المتبعة في الكليات والتي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف للطلاب في الدراسات العليا.	٣-٢-٦		
زيادة حصول الجامعة على مشروعات دعم وتطوير الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • عمادة الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد إجراءات تحفيزية للكليات الجامعية للحصول على مشروعات دعم وتطوير الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا.	٤-٢-٦		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لبرامج الدراسات العليا	نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		اعتماد مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لبرامج الدراسات العليا.	٥-٢-٦		
تقارير تغذية راجعة لعملية تقويم البرامج التعليمية في الدراسات العليا بالجامعة.	نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة	X	X	X	X	X	X		تقديم تغذية راجعة لعملية تقويم البرامج التعليمية في الدراسات العليا.	٦-٢-٦		
تقارير المتابعة الدورية لاستيفاء مؤشرات الفاعلية التعليمية لبرامج الجامعة في الدراسات العليا.	نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث عمداء الكليات مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة	X	X	X	X	X	X		اعتماد خطة للمتابعة الدورية من قبل الجامعة لاستيفاء مؤشرات الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا.	٧-٢-٦		
نتائج تقييم سنوية للبرامج التعليمية في الدراسات العليا بجميع كليات الجامعة بناء على التغذية الراجعة.	رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة	X	X	X	X	X	X		اتخاذ قرارات فاعلة لاعتماد وتفعيل آلية التغذية الراجعة بالجامعة لعملية تقويم البرامج التعليمية في الدراسات العليا بجميع كليات الجامعة.	٨-٢-٦		
تقارير سنوية معتمدة ومعلنة للتطور في ضمان استيفاء مؤشرات وأدوات قياس الفاعلية.	رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة	X	X	X	X	X	X		اعتماد آلية معلنة لضمان التزام كليات الجامعة باستيفاء مؤشرات وأدوات قياس الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا.	٩-٢-٦		
خطة للمراجعة الدورية لتوصيف البرامج التعليمية بالدراسات العليا في الجامعة.	رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة	X	X	X	X	X	X		اعتماد خطة للمراجعة الدورية لتوصيف البرامج التعليمية بالدراسات العليا في الجامعة.	١٠-٢-٦		

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
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		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		إعداد آلية معتمدة ومعلنة دورية دور 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 وتقديم مخرجات التعليم من خلال التدريب والتحفيز والمحاسبة.

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

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
زيادة عدد بروتوكولات التعاون والشراكة مع الجامعات المحلية والعالمية.	• 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		توسيع في عقد بروتوكولات التعاون والشراكة مع الجامعات المحلية والعالمية لتبادل الخبرات وتعزيز الشراكات مما يسهم في جذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين للعمل بكليات ومعاهد الجامعة.	٣-٢-٧	والاحفاظ بهم لتلبية احتياجات كليات الجامعة ومعاهدها وتخدم خططها المستقبلية وإثراء المناخ الأكاديمي.	
خطة معتمدة لسد العجز في أعضاء هيئة التدريس لتتناسب وأعداد الطلاب بكليات الجامعة.	• عمداء الكليات • رؤساء مجالس الأقسام	X	X	X	X	X	X		وضع خطة للانتدابات الداخلية والخارجية للتخصصات المتاظرة لسد العجز في أعضاء هيئة التدريس للتناسب وعدد الطلاب.	٤-٢-٧		
تقارير زيادة تحسين دخل أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة جنوب الوادي الحكومية مثل الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس للعمل بجامعة جنوب الوادي الأهلية.	• رئيس الجامعة • عمداء الكليات	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 ومتطرفة وجاذبة للعمل.	• رئيس الجامعة • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X	X	تحديد أوليات الصرف من الميزانية الخاصة بالجامعة لتحسين البنية التحتية ورفع كفاءتها لتصبح بيئة جاذبة لأعضاء هيئة التدريس المتميزين للعمل بها.	٦-٢-٧		
تقارير سنوية لزيادة توفير بيئة ومناخ عمل جاذب للسادة أعضاء هيئة التدريس.	• رئيس الجامعة • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X	X	توفير بيئة ومناخ عمل جاذب للسادة أعضاء هيئة التدريس في جميع التخصصات للاحفاظ بهم للعمل بالجامعة.	٧-٢-٧		
تقارير سنوية للتعامل مع العجز والفائض في أعضاء هيئة التدريس.	• عمداء الكليات • رؤساء مجالس الأقسام	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معلنة ومفعولة للتعامل مع العجز والفائض في أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם وفق	٨-٢-٧		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
التدريس ومعاونيهم في جميع التخصصات بالجامعة.									دراسة لتحليل الفجوة في جميع التخصصات بالجامعة.			
زيادة استعانة كليات الجامعة بخبرات خارجية محلية/دولية لتوعي وإثراء المناخ الأكاديمي.	• رئيس الجامعة • عمداء الكليات • رؤساء مجالس الأقسام	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة لاستعانة كليات الجامعة بخبرات خارجية محلية/دولية لتوعي وإثراء المناخ الأكاديمي.	٩-٢-٧		
تقارير سنوية معتمدة ومعلنة لزيادة التنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات الجامعة وفق التميز الدولي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	• عمداء الكليات • رؤساء مجالس الأقسام	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة وفعالة للتنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات الجامعة وفق التميز الدولي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	١-٣-٧		
مصفوفة الدورات التدريبية لتنمية القدرات المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	• عمداء الكليات • رؤساء مجالس الأقسام • مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	X	X	X	X	X	X		دراسة الاحتياجات الفعلية لتنمية القدرات المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في كليات الجامعة ومعاهدها، وتوفير مصادر تمويل ذاتي لتنفيذها.	٢-٣-٧	وضع سياسة فاعلة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	٣-٧
زيادة عدد البرامج التأهيلية لتحسين الثقافة الإيجابية تجاه التنمية المهنية والتطوير الذاتي لدى جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	• مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	X	X	X	X	X	X		وضع برنامج تأهيلية عالية المستوى في مركز تنمية القدرات لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتعزيز الثقافة السلبية السائدة تجاه التنمية المهنية والتطوير الذاتي.	٣-٣-٧	والقيادات بالجامعة في التدريس وتقييم مخرجات التعلم وتقديم الموارد الملائمة لها	٣-٧
تنفيذ مصفوفة البرامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في المهارات التكنولوجية والتدريس الجامعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع	• مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	X	X	X	X	X	X		وضع برنامج للتنمية المهنية بمركز تنمية القدرات لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات الجامعة ومعاهدها وفق التميز الدولي في المهن التكنولوجية والتدريس الجامعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة ومهارات اللغة	٤-٣-٧		

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

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير سنوية ومعتمدة ومعلنة بمطابقة أعضاء هيئة التدريس القائمين على العملية التعليمية للمعايير الخاصة باختيارهم في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.	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 وبرامجه للمعايير الخاصة باختيارهم في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.	١-٥-٧	تطوير نظام تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس وتقويم مخرجات التعلم والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية	٥-٧						
نتائج التقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.	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	النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية	٣-٥-٧						
تقارير سنوية معتمدة ومعلنة للاستفادة من نتائج تقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس وتقويم مخرجات التعلم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	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	٣-٥-٧						

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

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 لتعزيز مشاركة الجامعة في حماية البيئة المحيطة بها ومتابعتها.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة لتعزيز مشاركة الجامعة في حماية البيئة المحيطة بها، ومتابعتها.	١-١-٨	تطوير مشاركة جامعة جنوب الوادي في مواجهة الآثار المتربطة على التغيرات المناخية	
آلية معتمدة ومعلنة لمواجهة الآثار المتربطة على التغيرات المناخية.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لمواجهة الآثار المتربطة على التغيرات المناخية.	٢-١-٨	تعزيز المرونة والقدرة على مواجهة المخاطر الطبيعية	١-٨
آلية معتمدة ومعلنة لتعزيز القدرة على مواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتعزيز المرونة والقدرة على مواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية.	٣-١-٨	مواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية	
آلية معتمدة ومعلنة للاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة.	٤-١-٨	الاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة وصون الطبيعة وحماية مواردها والتنوع البيولوجي.	
آلية معتمدة ومعلنة للتوسيع في المساحات الخضراء بالجامعة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للتوسيع في المساحات الخضراء بالجامعة لصون الطبيعة.	٥-١-٨	الاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة وصون الطبيعة وحماية مواردها والتنوع البيولوجي.	
آلية معتمدة ومعلنة لصون الطبيعة وحماية مواردها والتوعي البيولوجي.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لصون الطبيعة وحماية مواردها والتوعي البيولوجي.	٦-١-٨	البيئة وحماية مواردها والتنوع البيولوجي.	
بيان بالمارسات المتميزة التي تم تطبيقها في طرق التخلص من النفايات وخاصة الخطيرة والكميائية والطبية والإلكترونية.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة	X	X	X	X	X	X		دراسة الممارسات المتميزة في الجامعات المناظرة محلياً وخاصة الجامعات الخاصة والأهلية في طرق التخلص من النفايات وخاصة الخطيرة والكميائية والطبية والإلكترونية منها.	١-٢-٨	تطوير طرق تخلص الجامعة ومؤسساتها من النفايات وخاصة	٢-٨

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
آلية معتمدة ومعلنة لطرق تخلص الجامعة ومؤسساتها من النفايات وخاصة الخطيرة والكيماينية والطبية والإلكترونية منها.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة لطرق تخلص الجامعة ومؤسساتها من النفايات وخاصة الخطيرة والكيماينية والطبية والإلكترونية منها.	٢-٢-٨	الخطرة والكيماينية والطبية والإلكترونية منها والمشاركة في البصمة الكربونية	
دراسة معتمدة ومتخصصة للوضع الراهن لمشاركة الجامعة وكلياتها ومعاهدها في البصمة الكربونية.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات						X		إعداد دراسة الوضع الراهن لمشاركة الجامعة وكلياتها ومعاهدها في البصمة الكربونية.	٣-٢-٨		
تقارير معتمدة ومعلنة ومفعولة لمشاركة الجامعة وكلياتها ومعاهدها في أنشطة البصمة الكربونية.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		وضع خطة معتمدة ومعلنة ومفعولة لمشاركة الجامعة وكلياتها ومعاهدها في أنشطة البصمة الكربونية.	٤-٢-٨		
تقارير معتمدة ومعلنة لتقليل العوادم والملوثات الصادرة عنها في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة لتقليل العوادم والملوثات الصادرة عنها في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.	١-٣-٨	تطوير طرق تقليل العوادم والملوثات	
تقارير معتمدة وملونة لزيادة ترشيد استهلاك الكهرباء في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة لترشيد استهلاك الكهرباء في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.	٢-٣-٨	الصادرة عنها وترشيد استهلاك	٣-٨
تقارير معتمدة وملونة لزيادة ترشيد استهلاك المياه في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة لترشيد استهلاك المياه في الجامعة وكلياتها ومعاهدها.	٣-٣-٨	الجامعة وكلياتها ومعاهدها من	

الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي

٢٠٢٤ - ٢٠٣٠ م

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

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

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

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

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

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

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد											
بيان القرارات التصحيحية بالجامعة في الخدمات المجتمعية للجامعة وفق نتائج قياس اراء المجتمع.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	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.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	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 والتعمية وتفعيل تمثيل الأطراف	
بيان معتمد سنوي بأنشطة الجامعة في الحماية الاجتماعية لمنسوبي الجامعة من حيث: إنشاء وتأثيث دار المناسبات بالجامعة/ تنظيم الرحلات الترفيهية والثقافية / تفعيل التأمين الصحي الشامل.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومفعولة للحماية الاجتماعية لمنسوبي الجامعة من حيث: تنظيم المصايف والرحلات الترفيهية المناسبة وإقامة المناسبات والفعاليات الاجتماعية وتوفير الخدمات الصحية الملائمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם والجهاز الإداري والطلاب.	٢-٥-٩	المحافظة على البيئة والتنوع الحيواني والبيئي	٥-٩
خطة موارد ذاتية سنوية لتدبير موارد مالية ومحاصصات بالجامعة للتتوسيع في توفير منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية لتدبير موارد مالية ومحاصصات بالجامعة للتتوسيع في توفير منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية.	٣-٥-٩	المجتمعية في المجالس الحاكمة.	

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

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
نتائج قياس دور الجامعة في تمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجاً وضمان حقوقهن المختلفة وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وحدة مناهضة العنف ضد المرأة بالجامعة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجاً وضمان حقوقهن السياسية والاجتماعية والاقتصادية.	١١-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في تحقيق الشمول المالي وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة الحسابات المركزية بالجامعة • مندوب وزارة المالية بالجامعة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق الشمول المالي.	١٢-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في إدماج البعد البيئي والاجتماعي في التنمية الاقتصادية وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لإدماج البعد البيئي والاجتماعي في التنمية الاقتصادية.	١٣-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في دعم المشاركة المجتمعية في التنمية لكافة الفئات وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لدعم المشاركة المجتمعية في التنمية لكافة الفئات.	١٤-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في زيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة وفق آلية معتمدة ومفعولة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومفعولة لزيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة.	١٥-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في تبني أنماط الاستهلاك والإنتاج	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتبني أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة.	١٦-٥-٩		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
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		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 وأنمن الطاقة المستدام.	١٨-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في تحقيق الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي والبيئي وفق آلية معتمدة ومفعلة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	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 ذوي الاحتياجات الخاصة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	إنشاء مدرسة مجتمعية متخصصة لرعاية المسنين والأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة والعناية الفائقة بالمنزل والحدائق وخدمات المستشفيات.	٢٠-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في رفع درجة مرنة وتنافسية الاقتصاد وفق آلية معتمدة ومفعلة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لرفع درجة مرنة وتنافسية الاقتصاد.	٢١-٥-٩		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
نتائج قياس إعادة هيكلة وتطوير الوحدات ذات الطابع الخاص ومزارع الجامعة لتحقيق الاستدامة المالية وفق آلية معتمدة ومفعلاة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير عام الحسابات والموازنة • مندوب وزارة المالية بالجامعة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة وعملية لإعادة هيكلة وتطوير الوحدات ذات الطابع الخاص ومزارع الجامعة لتحقيق الاستدامة المالية.	٢٢-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في تحقيق الاستدامة المالية وفق آلية معتمدة ومفعلاة. -تطور الدخل المالي للجامعة على مدار خمس سنوات.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير عام الحسابات والموازنة • مندوب وزارة المالية بالجامعة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة وعملية بالجامعة لتحقيق الاستدامة المالية.	٢٣-٥-٩		
نتائج قياس دور الجامعة في التحول نحو الاقتصاد الرقمي ومستدام والاقتصاد القائم على المعرفة وفق آلية معتمدة ومفعلاة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمادة الكليات	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة وعملية بالجامعة للتحول نحو الاقتصاد الرقمي ومستدام والاقتصاد القائم على المعرفة.	٢٤-٥-٩		
آلية معتمدة وعملية لتطوير مشاركة الجامعة في تنفيذ المبادرات الوطنية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمادة الكليات	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة وعملية لتطوير مشاركة الجامعة في تنفيذ المبادرات الوطنية.	١-٦-٩	تفعيل مشاركة جامعة جنوب الوادي في المبادرات الوطنية، وتفعيل تحالف وتنمية،	٦-٩
زيادة مشاركة منسوبي الجامعة في تنفيذ المبادرات الوطنية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمادة الكليات	X	X	X	X	X	X		تشجيع منسوبي الجامعة في تنفيذ المبادرات الوطنية.	٢-٦-٩		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
نتائج قياس تطوير وتفعيل مشاركة الجامعة سنوياً في تنفيذ المبادرات الوطنية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		إعداد خطة تشغيل سنوية معتمدة ومعلن عنها لتطوير وتفعيل مشاركة الجامعة في تنفيذ المبادرات الوطنية.	٣-٦-٩	والتعاون مع المجتمع الأكاديمي بالجامعات المحلية والإقليمية والدولية والمجتمعات المهنية.	
برامج توعية لمنسوبي الجامعة بكيفية تفعيل التكامل والاتصال المادي بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • عمداء الكليات	X	X	X	X	X	X		وضع آلية لتوعية منسوبي الجامعة بكيفية تفعيل التكامل والاتصال المادي بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد.	٤-٦-٩		
إبرام مشروعات مشتركة محلية ودولية بين جامعة جنوب الوادي وأطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية لإبرام مشروعات مشتركة محلية ودولية بين جامعة جنوب الوادي وأطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.	٥-٦-٩		
زيادة تبادل الخبرات التدريسية والبحثية بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		وضع آلية لتبادل الخبرات التدريسية والبحثية بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.	٦-٦-٩		
نتائج قياس تفعيل أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد في تطوير الخدمات المقدمة للمجتمع في الإقليم.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة					X			وضع آلية لتفعيل أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد في تطوير الخدمات المقدمة للمجتمع في الإقليم.	٧-٦-٩		
زيادة التخصصات المتداخلة الدقيقة وفق احتياجات سوق العمل بين أطراف تحالف	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب	X	X	X	X	X	X		وضع آلية لتنفيذ بعض التخصصات المتداخلة الدقيقة وفق احتياجات سوق العمل مع أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.	٨-٦-٩		

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

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
التوسيع في تحقيق الريادة والإبداع 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		وضع آلية تحقيق الريادة والإبداع من خلال التعاون بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.	١٣-٦-٩		
زيادة عدد ممارسات التكامل مع سوق العمل والأنشطة الاقتصادية المحلية والدولية وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		وضع آلية لزيادة عدد ممارسات التكامل مع سوق العمل والأنشطة الاقتصادية المحلية والدولية.	١٤-٦-٩		
توفير موارد مالية لزيادة البرامج البيئية اللازمة لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية من ميزانية الجامعة الحكومية ومن الصناديق الخاصة وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • أمين عام الجامعة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية لتثبيت موارد مالية لزيادة البرامج البيئية اللازمة لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية من ميزانية الجامعة الحكومية ومن الصناديق الخاصة.	١٥-٦-٩		
زيادة البرامج البيئية مع أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		وضع آلية مشتركة بين تحالف جامعات الصعيد لدراسة وتفعيل أوجه التعاون لزيادة البرامج البيئية لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية.	١٦-٦-٩		
دراسة احتياجات سوق العملي المحلي والدولي بشكل دقيق لتحديد وتنمية مهارات خريجي	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب	X	X	X	X	X	X		وضع آلية مشتركة بين تحالف جامعات الصعيد لدراسة احتياجات سوق العملي المحلي والدولي بشكل دقيق لتحديد وتنمية مهارات خريجي الجامعة.	١٧-٦-٩		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
الجامعة بالمشاركة مع أطراف تعاون 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		التوسيع 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		تفعيل بروتوكولات تعاون / شراكات الجامعة مع كافة شركاء التنمية.	١٩-٦-٩		
قواعد بيانات إلكترونية محدثة للبيانات البيانية 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 البيانية على النوع الاجتماعي على مستوى الجامعة.	١-٧-٩	تفعيل مشاركة جامعة جنوب الوادي في تمكين المرأة في المناصب الإدارية ودعم ذوي القدرات الخاصة.	٧-٩
نتائج قياس التسقير 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 • عمدة الكليات	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة للتسقير والتكامل بين جهود الكيانات الداعمة لتمكين المرأة وتكافؤ الفرص بالجامعة تحقق التعاون وتعظيم الاستفادة.	٢-٧-٩		
نتائج قياس تفعيل بروتوكول التعاون بين الجامعة والمجلس القومي للمرأة فرع قنا لتبادل الخبرات وتعظيم الاستفادة من البروتوكول.	• 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 البروتوكول.	٣-٧-٩		

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

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
نتائج قياس تمثيل المرأة طلابات - عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة - موظفات-عاملات -قيادات إدارية-قيادات أكاديمية) قطاعات الجامعة المختلفة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لضمان تمثيل المرأة - طالبات - عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة - موظفات-عاملات -قيادات إدارية-قيادات أكاديمية) بقطاعات الجامعة المختلفة.	١٠-٧-٩		
خطة معتمدة لتدبير الموارد المالية بالجامعة لإجراءات وسياسات وسياسات الإتحاد للمرأة وذوي الاحتياجات الخاصة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	تدبير الموارد المالية بالجامعة لإجراءات وسياسات الإتحاد للمرأة وذوي الاحتياجات الخاصة.	١١-٧-٩		
التقارير السنوية الدورية بالمعدل السنوي لتمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية الإدارية بالجامعة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	إعداد تقارير سنوية دورية بالمعدل السنوي لتمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية بالجامعة.	١٢-٧-٩		
آلية معتمدة لتمكين المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة من الحصول على دورات اعداد القيادات التي تتناسب مع امكانياتهن.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز تنمية قرارات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية لتمكين المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة من للحصول على دورات إعداد القيادات التي تتناسب مع إمكانياتهم.	١٣-٧-٩		
نتائج قياس معدل الانخفاض السنوي في عدد حالات التمييز ضد المرأة بالجامعة وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير وحدة مناهضة العنف ضد المرأة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة وفعالة لقياس معدل الانخفاض السنوي في عدد حالات التمييز ضد المرأة بالجامعة.	١٤-٧-٩		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير دورية معتمدة للممارسات المتميزة والناجحة لدور الجامعة في عدم التمييز ضد المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة.	• 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	إصدار تقارير دورية معتمدة بالجامعة للممارسات المتميزة والناجحة في مجال عدم التمييز ضد المرأة وذوي الإعاقة	١٥-٧-٩		
بيان بعدد الدورات التوعوية بالجامعة لتعزيز الثقافة المجتمعية السليمة السائدة تجاه قضايا النوع الاجتماعي وعدم التمييز ضد المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	X	X	X	X	X	X	X	عقد دورات توعية بالجامعة وفق خطة معتمدة لتعزيز الثقافة المجتمعية السليمة السائدة تجاه قضايا النوع الاجتماعي وعدم التمييز ضد المرأة وذوي الإعاقة.	١٦-٧-٩		
تقارير زيادة الموارد المالية لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة للتوسيع في تقديم الدعم وتحقيق التكافل الاجتماعي لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتكميلية الموارد المالية لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة للتوسيع في تقديم الدعم وتحقيق التكافل الاجتماعي لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة.	١٧-٧-٩		
زيادة عدد الشراكات وعقد البروتوكولات مع مؤسسات المجتمع المدني وبعض المؤسسات الحكومية؛ لدعم أنشطة ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة في السنوات الخمس.	• رئيس الجامعة • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة للتوسيع في الشراكات وعقد البروتوكولات مع مؤسسات المجتمع المدني وبعض المؤسسات الحكومية؛ لدعم أنشطة ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة.	١٨-٧-٩		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
لائحة مالية محدثة لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة.	رئيس الجامعة • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة					X			تحديث اللائحة المالية لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة وخصوصاً البنود الخاصة بالإنفاق على الأنشطة.	١٩-٧-٩		
نتائج قياس المعدل السنوي لإنفاق الجامعة على أنشطة الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة.	رئيس الجامعة • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية بالجامعة لقياس المعدل السنوي الإنفاق الجامعة على أنشطة الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة.	٢٠-٧-٩		
زيادة الخدمات المجانية للتأهيل بمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة.	رئيس الجامعة • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	X	X	X	X	X	X	X	خطة معتمدة لزيادة الخدمات المجانية للتأهيل بمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة.	٢١-٧-٩		
زيادة تدريب العاملين بمجال ذوي الاحتياجات الخاصة، والموظفين، وأعضاء هيئة التدريس؛ لتنمية الوعي بالإعاقة ومستوياتها.	مدير مركز تنمية القدرات • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	X	X	X	X	X	X	X	خطة تربوية للتوعية في تدريب العاملين بمجال ذوي الإعاقة بالجامعة، وعدد من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ لتنمية الوعي بالإعاقة ومستوياتها.	٢٢-٧-٩		
نتائج قياس الاستفادة من البنية التحتية والأجهزة المتخصصة بمركز خدمات ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة.	مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	X	X	X	X	X	X	X	خطة معتمدة لتعظيم الاستفادة من البنية التحتية والأجهزة المتخصصة بمركز خدمات ذوي الإعاقة بالجامعة.	٢٣-٧-٩		
قواعد البيانات محدثة بشكل دوري بالطلاب ذوي الإعاقة على البوابة الإلكترونية للجامعة.	مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	X	X	X	X	X	X	X	تحديث قواعد البيانات الخاصة بالطلاب ذوي الإعاقة على البوابة الإلكترونية للجامعة بشكل دوري.	٢٤-٧-٩		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
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 تعاقديات بالأجر لسد العجز في الموارد البشرية المؤهلة.	٢٥-٧-٩		
نتائج قياس المعدل السنوي للخدمات التي تقدمها الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة والأنشطة المقدمة لتسييل 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 تيسير 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		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
سياسات وإجراءات معتمدة لنشر ثقافة الوعي بذوي الإعاقة ودمجهم بالمجتمع المدني.	• 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.	• 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 تتضمنها الجامعة لكل أنواع إعاقات الطلاب أثناء العام الدراسي.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لأنشطة التي تتضمنها الجامعة لكل أنواع إعاقات لدى الطلاب ذوي الإعاقة أثناء العام الدراسي.	٣٢-٧-٩		
تقارير تشجيع الطلاب ذوي الإعاقة للمشاركة في أنشطة الجامعة.	• 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، دراسة مناسبة لاحتياجاتهم.	٣٣-٧-٩		
تقارير التعاون بين مركز ذوي الاحتياجات الخاصة وإدارة النشاط برعاية الشباب المركبة.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير مركز ذوي الاحتياجات الخاصة • مدير عام رعاية الشباب المركبة	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل التعاون والترابط بين مركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة وإدارة النشاط برعاية الشباب المركبة بالجامعة.	٣٤-٧-٩		

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

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
خطة معتمدة ومعنفة ومفعولة للتوسيع في تعزيز الإتحادة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة في مستشفيات جامعة جنوب الوادي لأبناء المجتمع.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	X	X	X	X	X	X		وضع خطة لتنمية الموارد الذاتية للمستشفيات الجامعية تضمن التوسيع في تعزيز الإتحادة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة في مستشفيات جامعة جنوب الوادي لأبناء المجتمع.	١-١-١٠	تعزيز إتحادة وجودة الخدمات الطبية	١-١٠
وحدات بحثية ومراكم نقل الأعضاء وخدمات علاجية بالخلايا الجذعية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	X	X	X	X	X	X		التوسيع في إنشاء الوحدات البحثية ومراكم نقل الأعضاء وخدمات العلاج بالخلايا الجذعية بالمستشفيات الجامعية.	٢-١-١٠	الخصوصية المتميزة في مستشفيات جامعة جنوب الوادي.	١-١٠
مركز إقليمي لعلاج السموم بالجامعة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية		X		X	X			إنشاء مركز إقليمي لعلاج السموم بالمستشفيات الجامعية.	٣-١-١٠		
خطة معتمدة ومعنفة لتوفير الأعداد الكافية من الأطباء وطاقم التمريض والعمالة والفنين والكيميائين والفيزيائين وعمالة مؤقتة بالأجر؛ لتحسين الخدمات الصحية، ومتابعة تفعيلها.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعنفة لتوفير الأعداد الكافية من الأطباء وطاقم التمريض والعمالة والفنين والكيميائين والفيزيائين وعمالة مؤقتة بالأجر؛ لتحسين الخدمات الصحية، ومتابعة تفعيلها.	١-٢-١٠	توفير الأعداد الكافية من الأطباء وأفراد التمريض والعمالة والفنين والكيميائين	٢-١٠

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
زيادة عدد البرامج التدريبية لمقدمي الخدمات الصحية من الأطباء والتمريض والفنين والسجلات الطبية وأعداد المشاركون فيها.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	X	X	X	X	X	X		وضع حزمة تدريبية متخصصة ومعتمدة ومعلنة لمقدمي الخدمات الصحية من الأطباء والتمريض والفنين والسجلات الطبية.	٢-٢-١٠	والفنيين والممرضين بالمستشفيات الجامعية ورفع كفاءتهم.	
زيادة عدد الأسرة وغرف العمليات بالمستشفيات الجامعية وفق خطة معتمدة ومعلنة ومفعلة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة للتوسيع في عدد الأسرة، وزيادة غرف العمليات بالمستشفيات الجامعية، ومتابعة تفعيلها.	١-٣-١٠	استحادات مصادر تمويل	
زيادة تدبير المخصصات المالية الذاتية لتوفير المستلزمات والأجهزة الطبية وفق خطة معتمدة ومعلنة ومفعلة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة لتدبير مخصصات مالية ذاتية لتوفير المستلزمات والأجهزة الطبية ومتابعة تفعيلها.	٢-٣-١٠	لتوفير كافة المستلزمات الطبية، وتطوير كفاءة المعدات والتجهيزات	٣-١٠
جمع تبرعات لتحسين الخدمات الطبية المجانية في المستشفيات الجامعية وفق آلية مؤسسية معتمدة ومعلنة	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة لجمع تبرعات؛ لتحسين الخدمات الطبية المجانية في المستشفيات الجامعية، ومتابعة تفعيلها.	٣-٣-١٠	بالمستشفيات الجامعية.	
تقارير نتائج قياس استطلاع آراء عملاء المستشفيات الجامعية عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة لاستطلاع آراء عملاء المستشفيات الجامعية عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعية، ومتابعة تفعيلها.	١-٤-١٠	التوسع في المنشآت والمبنية الإلكترونية	٤-١٠

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير التوسيع في الإعلان عن الخدمات الصحية التي تقدمها المستشفيات الجامعية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة للإعلان عن الخدمات الصحية التي تقدمها المستشفيات الجامعية، ومتابعة تفعيلها.	٢-٤-١٠	للمستشفيات الجامعية.	
تقارير تأثير التحسين في تنظيم استقبال المرضى على جودة الخدمة الصحية وتحسين رضا المستفيدين من خدمات المستشفيات الجامعية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	X	X	X	X	X	X		وضع خطة زمنية معتمدة ومعلنة، لتنظيم استقبال المرضى تضمن تقديم خدمة جيدة، وتحسين رضا المستفيدين من خدمات المستشفيات الجامعية.	٣-٤-١٠		
تقارير نتائج التطبيق الإلكتروني لجز الكشف بالعيادات الخارجية بالمستشفيات الجامعية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	X	X	X	X	X	X	X	استحداث خدمة رقمنة الحجز الإلكتروني بالعيادات الخارجية؛ بيسر وصول المنتفعين للخدمة بالشكل اللائق ودون عناء.	٤-٤-١٠		
منشآت جديدة للمستشفيات الجامعية.	• رئيس الجامعة • المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية للتوسيع في منشآت المستشفيات الجامعية.	٥-٤-١٠		

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.

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

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
أو الحصول على خدمات مدفوعة بموجب اللائحة والقوانين.									خلال التحالف مع سوق العمل، أو الحصول على خدمات مدفوعة بموجب اللائحة والقوانين.			
كارت ذكي موحد للحسابات الإلكترونية لمنسوبي الجامعة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	تطبيق وتعزيز نظام الكارت الذكي للحساب الإلكتروني الموحد لجميع الخدمات لكل منسوبي الجامعة.	٦-١-١١		
كراسي بحثية في قضايا مجتمعية متعددة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X	X	استحداث الكراسي البحثية بالجامعة؛ لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للجامعة من خلال المساهمة في حل المشكلات الصناعية.	٧-١-١١		
تقارير تنمية الموارد الذاتية للجامعة وتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتنمية الموارد الذاتية للجامعة، وتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية.	٨-١-١١		
تقارير مدى التزام الوحدات ذات الطابع الخاص بتنمية مصادر دخلها وفق آلية معتمدة ومعلنة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة وفعالة في الجامعة لمتابعة مدى التزام الوحدات ذات الطابع الخاص بتنمية مصادر دخلها.	٩-١-١١		
تقارير الاستقادة من الموقع الجغرافي للجامعة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	وضع خطة لتعظيم الاستقادة من الموقع الجغرافي للجامعة ووجودها في محور المثلث الذهبي للتنمية.	١٠-١-١١		

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

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

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

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير تعزيز أمن وحماية سور الجامعة وحماية الأمن والنظام الداخلي بها.	• أمين عام الجامعة • مدير إدارة الأمان 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 الوراث والندوات وورش العمل التوعوية بمهام دور الأمن الجامعي، وأعداد المشاركون فيها.	• مدير مركز التطوير الوظيفي • مدير إدارة الأمان الجامعي	X	X	X	X	X	X	X	تكثيف دورات وندوات وورش العمل لتنمية وعي بعض منسوبي الجامعة بمهام دور الأمن الجامعي؛ من أجل العمل على حماية الأمن، والنظام الداخلي للجامعة.	٢-٤-١١		
زيادة عدد الوراث والندوات وورش العمل التوعوية بكيفية التخزين، وأعمال التشويين؛ حفاظاً على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعية.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة • مدير مركز التطوير الوظيفي • مدير إدارة الأمان الجامعي	X	X	X	X	X	X	X	تكثيف دورات وندوات وورش العمل لزيادة معرفة بعض منسوبي الجامعة بكيفية التخزين وأعمال التشويين؛ حفاظاً على حماية الأمن، والنظام الداخلي للجامعة.	٣-٤-١١		
تقارير أداء سيارة إطفاء حريق مجهزة بأحدث الإمكانيات بالجامعة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة • مدير إدارة الأمان 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 للمكافحة المبكرة عن الحرائق، ومعدات مكافحة الحرائق؛ للعمل على حماية الأمن، والنظام الداخلي للجامعة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • أمين عام الجامعة • مدير إدارة الأمان والسلامة المهنية	X	X	X	X	X	X	X	تأمين مباني الجامعة بأجهزة إنذار للمكافحة المبكرة عن الحرائق، وتركيب معدات مكافحة الحرائق ببعض المباني؛ للعمل على حماية الأمن، والنظام الداخلي للجامعة.	٥-٤-١١		

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير إنشاء سلم طوارئ لمبني الجامعة، خاصة الحيوة منها؛ لحماية الأمن، والنظم الداخلي الجامعية.	نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين عام الجامعة مدير إدارة الأمان والسلامة المهنية	X	X	X	X	X	X		تصميم وإنشاء سلم طوارئ لمبني الجامعة، خاصة الحيوة منها؛ لحماية الأمن، والنظام الداخلي الجامعية.	٦-٤-١١		
تقارير أبواب الطوارئ وفتح بعض النوافذ في المنشآت بالجامعة؛ لحماية الأمن، والنظام الداخلي للجامعة.	نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين عام الجامعة مدير إدارة الأمان والسلامة المهنية	X	X	X	X	X	X		فتح أبواب الطوارئ، وفتح بعض النوافذ في بعض المنشآت بالجامعة؛ لحماية الأمن، والنظام الداخلي للجامعة.	٧-٤-١١		
زيادة عدد الدورات والندوات وورش العمل التوعوية لمنسوبي المنشآت الجامعية على أعمال مكافحة الحرائق.	نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين عام الجامعة مدير إدارة الأمان والسلامة المهنية	X	X	X	X	X	X		عقد دورات تدريبية وندوات وورش عمل توعوية لمنسوبي المنشآت الجامعية على أعمال مكافحة الحرائق.	٨-٤-١١		
تقارير تطبيق البوابات الإلكترونية، واللافتات التوضيحية، والمطباط الصناعية، وتوفير مهامات الأمن، وتأمين منشآت الجامعة بأجهزة إنذار.	نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين عام الجامعة مدير إدارة الأمان الجامعي مدير إدارة الأمان والسلامة المهنية	X	X	X	X	X	X	X	تطوير البنية التحتية للبوابات، وتطبيق البوابات الإلكترونية، وعمل لافتات توضيحية، وعمل مطباط صناعية، وتوفير مهامات الأمن، وتأمين بعض منشآت الجامعة بأجهزة إنذار.	٩-٤-١١		
تقارير تطوير منظومة التفتيش الأمني على البوابات بالجامعة، وإمداد	نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين عام الجامعة مدير إدارة الأمان الجامعي	X	X	X	X	X	X	X	اتخاذ إجراءات واقعية لتطوير منظومة التفتيش الأمني على البوابات بالجامعة وإمداد أفراد الأمن بجهاز كشف المعادن.	١٠-٤-١١		

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
أفراد الأمن بجهاز كشف المعادن.												
تقارير سد النقص في نظم ووسائل الأمان والسلامة في مباني الجامعة.	• أمين عام الجامعة • مدير إدارة الأمان الجامعي	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لسد النقص في نظم ووسائل الأمان والسلامة في مباني الجامعة.	١١-٤-١١		
حزمة برامج تدريبية معتمدة ومفعولة لمنتسبي الجامعة عن نظم ووسائل الأمان والسلامة، وإدارة المخاطر والأزمات.	• مدير مركز التطوير الوظيفي • مدير إدارة الأمان الجامعي • مدير وحدة الأزمات والكوارث	X	X	X	X	X	X	X	إعداد برامج تدريبية وورش عمل لمنتسبي الجامعة عن نظم ووسائل الأمان والسلامة، وإدارة المخاطر والأزمات.	١٢-٤-١١		
خطة سنوية معتمدة ومعلنة لأعمال الصيانة والفحص الدوري لوسائل الأمان والسلامة بالجامعة.	• أمين عام الجامعة • مدير إدارة الأمان والسلامة المهنية	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لإعداد خطة سنوية لأعمال الصيانة، والفحص الدوري لوسائل الأمان والسلامة بالجامعة.	١٣-٤-١١		
حزمة برامج تدريبية معتمدة ومفعولة لمسؤولي وحدات الأمن والسلامة في كليات الجامعة ومعاهدها.	• مدير مركز التطوير الوظيفي • مدير إدارة الأمان والسلامة المهنية	X	X	X	X	X	X	X	إعداد برامج تدريبية وورش عمل لمسؤولي وحدات الأمن والسلامة في كليات الجامعة ومعاهدها، ومنها كيفية استخدام جهاز الإطفاء.	١٤-٤-١١		
تقارير تفعيل نظم ووسائل الأمان والسلامة في مباني الجامعة.	• أمين عام الجامعة • مدير إدارة الأمان والسلامة المهنية	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة للمتابعة الدورية لتفعيل نظم ووسائل الأمان والسلامة في مباني الجامعة.	١٥-٤-١١		
تقارير تفعيل جميع أبواب الطوارئ في مباني الجامعة.	• أمين عام الجامعة • مدير إدارة الأزمات والكوارث	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل جميع أبواب الطوارئ في مباني الجامعة.	١٦-٤-١١		

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير تفعيل القرارات والصلاحيات لإزالة الخطر بالجامعة.	• أمين عام الجامعة • مدير إدارة الأزمات والكوارث	X	X	X	X	X	X		إعداد آلية معتمدة ومعنفة لتفعيل القرارات والصلاحيات لإزالة الخطر بالجامعة.	١٧-٤-١١		
تقارير مواجهة العشوائية واللامبالاة من بعض منسوبي الجامعة في اتخاذ بعض القرارات فيما يخص الأمان والسلامة، أو إزالة الخطر.	• أمين عام الجامعة • مدير إدارة الأمن والسلامة المهنية • مدير إدارة الأزمات والكوارث	X	X	X	X	X	X		إعداد آلية معتمدة ومعنفة 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 احتياجات المبني قبل الإنشاء، والمشاركة في إعداد المبني لتأمينها.	• أمين عام الجامعة • مدير عام الإدارة الهندسية	X	X	X	X	X	X		اعتماد خطة ملزمة للتسيق بين الإدارة العامة للشئون الهندسية والدفاع المدني في احتياجات المبني قبل الإنشاء، والمشاركة في إعداد المبني لتأمينها.	١٩-٤-١١		
تقارير تفعيل القرارات بشأن الأماكن التي تشكل خطورة.	• أمين عام الجامعة • مدير عام الشئون الإدارية	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.	• أمين عام الجامعة • مدير عام الشئون الإدارية	X	X	X	X	X	X		إعداد آلية معتمدة ومعنفة لمتابعة أعمال نظافة الأماكن في الجامعة والمباني والممرات والقاعات والمدرجات والمعامل.	٢١-٤-١١		
تقارير مواكبة المتغيرات الاقتصادية وارتفاع أسعار تجهيزات الأمن والسلامة.	• أمين عام الجامعة • مدير إدارة الأمن والسلامة	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.

مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
آلية لتعزيز السمعة المؤسسية باسم جامعة جنوب الوادي في الإعلام.	• رئيس الجامعة • مدير الإدارة العامة للإعلام • والعلاقات العامة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية لتعزيز السمعة المؤسسية باسم جامعة جنوب الوادي في الإعلام	١-١-١٢	تعزيز السمعة المؤسسية لجامعة جنوب الوادي.	١-١٢
تقارير التوسيع في البرامج يقدمها فرع الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني بجامعة جنوب الوادي.	• منسق فرع الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية للتتوسيع في البرامج الدراسية التي يقدمها فرع الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني بجامعة جنوب الوادي.	٢-١-١٢		
تقارير رصد معدل أداء الجامعة وعلاقتها مع خطط التنمية المحلية من خلال منصة متابعة/ منصة شراكات التنمية المستدامة.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة معلنة ومفعولة لرصد معدل أداء الجامعة وعلاقتها مع خطط التنمية المحلية من خلال منصة متابعة/ منصة شراكات التنمية المستدامة.	٣-١-١٢		
تقارير التوسيع في البرامج المميزة الجديدة بجامعة جنوب الوادي والتي يقبل عليها سوق العمل بمختلف كليات الجامعة.	• نائب رئيس الجامعة لتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة للتتوسيع في فتح برامج مميزة جديدة بجامعة جنوب الوادي، والتي يقبل عليها سوق العمل بمختلف كليات الجامعة.	٤-١-١٢		
تقارير زيادة عدد كليات وبرامج جامعة جنوب الوادي الحاصلة على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم مقارنة بالجامعات المناظرة محلياً.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة لزيادة عدد كليات وبرامج جامعة جنوب الوادي الحاصلة على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم مقارنة بالجامعات المناظرة محلياً.	٥-١-١٢		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير تطور دور الجامعة في تعزيز الإئحة، وتحسين جودة وتنافسية التعليم بجميع كليات الجامعة.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلاً لرصد تطور دور الجامعة في تعزيز الإئحة، وتحسين جودة وتنافسية التعليم بجميع كليات الجامعة.	٦-١-١٢		
دراسة معتمدة ومعلنة لتوفير الإئحة لاستيعاب التوسيع في برامج جامعة جنوب الوادي.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	إجراء دراسة ميدانية متكاملة لتوفير الإئحة لاستيعاب التوسيع في برامج جامعة جنوب الوادي.	٧-١-١٢		
تقارير التزام كليات جامعة جنوب الوادي بتعزيز الإئحة وتحسين جودة وتنافسية التعليم.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة للتزام جميع كليات جامعة جنوب الوادي بتعزيز الإئحة وتحسين جودة وتنافسية التعليم.	٨-١-١٢		
تقارير التوسيع في عدد بروتوكولات التعاون؛ لتعزيز الشراكة بين جامعة جنوب الوادي، والجهات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة للتوسيع في عدد بروتوكولات التعاون؛ لتعزيز الشراكة بين جامعة جنوب الوادي، والجهات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني.	٩-١-١٢		
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.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X	X	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.	١٠-١-١٢		

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
خطة معتمدة ومفعلة لجذب الطلاب الوافدين.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية مناسبة ومعتمدة ومعلنة للتسويق والدعائية لجذب الطلاب الوافدين للدراسة بجميع برامج جامعة جنوب الوادي.	١-٢-١٢	تعزيز المرجعية الدولية لجامعة جنوب الوادي في التصنيفات الدولية	٢-١٢
تقارير فتح أفرع الجامعات الدولية بجامعة جنوب الوادي.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة لفتح أفرع الجامعات الدولية بجامعة جنوب الوادي.	٢-٢-١٢		
تقارير معدل الانجاز في ترتيب جامعة جنوب الوادي في التصنيفات الدولية.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X	X	تقديم تقارير دورية عن معدل الإنجاز في ترتيب جامعة جنوب الوادي في التصنيفات الدولية.	٣-٢-١٢		
تقارير زيادة التخصصات والمراكم الخاصة المميزة وفق متطلبات رفع التصنيف الدولي لجامعة جنوب الوادي.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		وضع آلية مناسبة ومعتمدة ومعلنة لزيادة عدد التخصصات والمراكم الخاصة المميزة وفق متطلبات رفع التصنيف الدولي لجامعة جنوب الوادي.	٤-٢-١٢		
تقارير تشجيع وتحفيز المتميزين من أعضاء هيئة تدريس في لارقاء بتميز التصنيف الدولي لجامعة جنوب الوادي الدولي في مختلف التخصصات.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية معتمدة ومعلنة لتشجيع وتحفيز المتميزين من أعضاء هيئة تدريس لارقاء بتميز التصنيف الدولي لجامعة جنوب الوادي الدولي في مختلف التخصصات	٥-٢-١٢		
تقارير نتائج بروتوكولات التعاون بين جامعة جنوب الوادي والجامعات الأوروبية والدولية.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	X	X	X	X	X	X		عقد بروتوكولات التعاون بين جامعة جنوب الوادي والجامعات الأوروبية والدولية، ومتابعة تفعيلها.	٦-٢-١٢		

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

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

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير استفادة الجامعة من التعاون الدولي من المنظمات الدولية والمؤسسات العالمية كاليونسكو ومنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X		وضع آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل استفادة الجامعة من التعاون الدولي من المنظمات الدولية والمؤسسات العالمية كاليونسكو، ومنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة.	١٨-٢-١٢		
تقارير زيادة القدرة التنافسية الدولية لجامعة جنوب الوادي في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.	• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث • مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X		إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة القدرة التنافسية الدولية لجامعة جنوب الوادي في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.	١٩-٢-١٢		
تقارير التطور في أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم المشاركين بفاعلية في أعمال الجودة بالجامعة.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة تشجيع ودعم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للمشاركة بفاعلية في أعمال الجودة بالجامعة.	١-٣-١٢		
تقارير نتائج التزام جميع منسوبي الجامعة بأعمال الجودة في كافة الأنشطة.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X		وضع آليات تضمن التزام منسوبي الجامعة بأعمال الجودة في كافة الأنشطة.	٢-٣-١٢	تعزيز إدارة الجودة بالجامعة، وكلياتها، وبرامجها، ومعاملها، والتأهيل للاعتماد.	٣-١٢
خطة معتمدة ومفعولة لبناء الكوادر من منسوبي الجامعة ذات الصلة باستراتيجيات وسياسات ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	وضع خطة تربوية لبناء الكوادر من منسوبي الجامعة ذات الصلة باستراتيجيات وسياسات ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.	٣-٣-١٢		
هيكل تنظيمي معتمد ومعلن لمدير مركز ضمان الجودة	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد						X		وضع سياسة لنشر الهيكل التنظيمي لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد وعلاقته بإدارة الجامعة.	٤-٣-١٢		

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

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

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

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

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
تقارير مدى التزام الإدارة العليا لكليات، وإدارات الجامعة بدعم، ومتابعة المشروعات التطويرية التابعة لهم.	• منسق المشروعات التطويرية	X	X	X	X	X	X		وضع نظم ملزمة ومعتمدة ومعلنة لتفعيل التزام الإدارة العليا لكليات وإدارات الجامعة بدعم، ومتابعة المشروعات التطويرية التابعة لهم.	٢٥-٣-١٢		
تقارير زيادة منسوبي جامعة جنوب الوادي المشاركين في المشروعات التطويرية بها.	• منسق المشروعات التطويرية						X		وضع آلية لتشجيع وتحفيز منسوبي جامعة جنوب الوادي للمشاركة في المشروعات التطويرية بها.	٢٦-٣-١٢		
تقارير مدى التزام الكليات، والوحدات الإدارية بجامعة جنوب الوادي بالمعايير المتبناة واستيفاء مؤشراتها.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X		استحداث آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام الكليات والوحدات الإدارية بجامعة جنوب الوادي بالمعايير المتبناة واستيفاء مؤشراتها.	٢٧-٣-١٢		
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.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X		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.	٢٨-٣-١٢		
تقارير وسائل تشجيع المشاركة في جوائز التميز المؤسسي للارتقاء بالأداء المؤسسي للإدارات بالجامعة.	• مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد	X	X	X	X	X	X	X	وضع آلية للنشر والتوعية للحث على المشاركة في جوائز التميز المؤسسي؛ للارتقاء بالأداء المؤسسي للإدارات بالجامعة.	٢٩-٣-١٢		

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

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

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

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

مؤشرات الأداء	مسئولي التنفيذ	وقت التنفيذ بالسنة							المشروعات / المبادرات / الأنشطة	كود النشاط	الهدف الاستراتيجي	كود الهدف
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤				
برامج التوعوية بقيم النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد.	• نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • منسق الجامعة لمكافحة الفساد								والجهاز الإداري والقيادات بقيم النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد بكافة أشكاله.			
زيادة عدد المقررات المتعلقة بمكافحة الفساد ضمن المقررات الإليجارية الخاصة بمتطلبات الجامعة.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير مركز مكافحة الفساد بالجامعة	X	X	X	X	X	X	X	التوسيع في تدريس المقررات ذات الصلة بمكافحة الفساد في جميع كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي.	٦-٤-١٢		
خطة معتمدة ومعلنة لتعريف منسوبي الجامعة بحقوقهم وواجباتهم في ضوء اللائح والقوانين المنظمة للعمل.	• نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب • مدير مركز مكافحة الفساد بالجامعة	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد خطة معتمدة ومعلنة لتعريف منسوبي الجامعة بحقوقهم وواجباتهم في ضوء اللائح والقوانين المنظمة للعمل.	٧-٤-١٢		
آلية معتمدة ومعلنة لتنفيذ مدونات سلوك الموظفين بالجامعة، ومتابعة تنفيذها.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد آلية محددة ومعلنة لتفعيل مدونات سلوك الموظفين بكليات وإدارات الجامعة، ومتابعة تنفيذها.	٨-٤-١٢		
نظام متتطور ومعتمد ومعلن للمساءلة والمحاسبة لمنسوبي الجامعة وفق متطلبات الشفافية والتفاعل مع المواطن والاستجابة لمطالبه والمساءلة المجتمعية.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة		X	X	X	X	X	X	تطوير نظام المساءلة والمحاسبة لمنسوبي الجامعة وإعلانه وتفعيله وفق متطلبات الشفافية والتفاعل مع المواطن والاستجابة لمطالبه والمساءلة المجتمعية.	٩-٤-١٢		
آليات وإجراءات معتمدة وفعالة لضمان عدم تضارب المصالح والممارسات العادلة وعدم التمييز بين منسوبي الجامعة.	• رئيس الجامعة • نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب	X	X	X	X	X	X	X	اعتماد آليات وإجراءات فاعلة لضمان الشفافية وعدم تضارب المصالح والممارسات العادلة وعدم التمييز بين منسوبي الجامعة.	١٠-٤-١٢		

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

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

الباب الثالث: متابعة وتقدير الخطة الإستراتيجية

٢٠٢٤-٢٠٣٠

١-٣ تحديد العقبات والمخاطر المحتملة.

٢-٣ كيفية مواجهة العقبات والمخاطر المحتملة.

٣-٣ تحديد آليات تطبيق تنفيذ الخطة الإستراتيجية.

٤-٣ المتابعة.

٥-٣ التقييم وتقديم التغذية الراجعة.

١- 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، ومعاونיהם، والإداريين بالجامعة.
- ٥) وجود بعض مواد في القوانين تحد من محاولات التطوير التي تشدها الجامعة من خلال خطتها الإستراتيجية، مثل: المواد التي تنظم العقوبات والإجازات والسفر والمرافق (الزوج/ الزوجة)، واستثمار الموارد، والانفتاح على المجتمع.
- ٦) قلة دافعية بعض الكوادر الأكademie والإدارية للحصول على التدريب المناسب لتنمية مهاراتهم الشخصية والقيادية اللازمة لتولي المناصب القيادية بالجامعة.

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.
 - التوسيع في توفير مالية ذاتية من البرامج المميزة الجديدة، والطلاب الوافدين والوحدات والمراكم 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 وزارة المالية بها بوقت كاف.
- التغلب على الروتين والترهل الإداري: من خلال تعزيز القيم الحاكمة للخطة الإستراتيجية لتشجيع العمل الجماعي وتقدير العلاقات الإنسانية، وتحقيق العدالة والشفافية والمساءلة والمحاسبة.
- 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 الازمة؛ 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 متعددة للتحفيز المادي والمعنوي المستمر، وتوسيع دائنته، لزيادة عدد المشاركين في التطوير الذي تنشده الجامعة.
- التغلب على بعض مواد القوانين التي تعوق التطوير: من خلال توفير بيئة جاذبة للعمل تشجع أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهما، والإداريين على استخدام أساليب إبداعية في إنجاز العمل بأعلى درجات الأداء دون التقيد بالمكان والزمان.
- التغلب على نقص دافعية بعض الكوادر الأكademie والإدارية: من خلال عقد برامج تدريبية متخصصة؛ لتنمية المهارات القيادية في مقر الجامعة وبتكليف أقل، وتشجيع الكوادر الأكademie والإدارية في مختلف الفئات العمرية للالتزام بها، بقصد إعداد صفوف مختلفة من القيادات القادرة على تطوير العمل الجامعي في المستقبل.

٢-٣ تحديد آليات تطبيق تنفيذ الخطة الإستراتيجية.

يقوم مركز التخطيط الاستراتيجي بالتنسيق مع قيادات الجامعة والمسادة عمداء الكليات، وأمين الجامعة، والأمناء المساعدين، ومديري الإدارات المركزية، ومديري المراكز والوحدات بالجامعة لتشكيل فرق؛ لتطبيق تنفيذ الأنشطة والممارسات الازمة؛ لتحقيق الأهداف الإستراتيجية المتضمنة في الخطة التنفيذية، والتنسيق مع مسئولي الموازنة بالجامعة لمناقشة المخصصات المالية التي يمكن تحديدها لأنشطة 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 لأنشطة والممارسات المتضمنة في الخطة، كل فيما يخصه، وبما يسمح بتوسيع دائرة المشاركة من المتخصصين ذوي الخبرة في تنفيذ النشاط والممارسة بأعلى درجات الأداء.

٤-٤ المتابعة.

يقوم مركز التخطيط الاستراتيجي بتشكيل لجان من أعضاء مركز التخطيط الاستراتيجي، والمعاونين 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.

٤-٥ التقييم وتقديم التغذية الراجعة.

يتم تشكيل لجنة من الجامعة لنقيم تنفيذ الخطة وتقديم التغذية الراجعة، وذلك من حيث المسؤول عن التنفيذ، وتوقيت التنفيذ، ودقة الأداء، ومدى توافر المتغيرات الازمة 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 المشاركون في فرق تنفيذ جميع الأنشطة من حيث دقة التنفيذ والتغيف 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 المصارف التي تم إنفاقها على كل نشاط، ومقارنتها بالموازنة المخصصة له، ووصف مدى التباين بينهما، وبيان أسباب التباين في حال وجوده. وتضمين الموازنة للعام التالي بقيمة المبالغ المطلوبة لتنفيذ البنود المتضمنة في الخطة الإستراتيجية للجامعة.

الملاحق

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

البرامج الأكاديمية التي تمثلها جامعة جنوب الوادي في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا: دبلوم - ماجستير - دكتوراه في العام ٢٠٢٢/٢٠٢٣م

مرحلة الدراسات العليا درجة (دبلوم - ماجستير - دكتوراه)	المرحلة الجامعية الأولى (الليسانس والبكالوريوس)
١. كلية التربية	
١. الدبلوم العامة في التربية نظام الساعات المعتمدة مسار معلم فصل	١. الليسانس في الآداب والتربية شعبة التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) تخصص اللغة العربية والدراسات الإسلامية
٢. الدبلوم العامة في التربية نظام الساعات المعتمدة مسار معلم مادة	٢. الليسانس في الآداب والتربية شعبة التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) تخصص اللغة الإنجليزية
٣. الدبلوم العامة في التربية نظام الساعات المعتمدة مسار معلم مجال	٣. الليسانس في الآداب والتربية شعبة التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) تخصص الدراسات الاجتماعية
٤. الدبلوم المهنية في التربية تخصص تكنولوجيا تعليم	٤. الليسانس في الآداب والتربية شعبة الجغرافيا
٥. الدبلوم المهنية في التربية تخصص إدارة مدرسية	٥. الليسانس في الآداب والتربية شعبة التاريخ
٦. الدبلوم المهنية في التربية تخصص تربية خاصة	٦. الليسانس في الآداب والتربية شعبة الفلسفة
٧. الدبلوم المهنية في التربية تخصص إرشاد نفسي	٧. الليسانس في الآداب والتربية شعبة اللغة الإنجليزية
٨. الدبلوم المهنية في التربية تخصص حضانة رياض أطفال	٨. الليسانس في الآداب والتربية شعبة اللغة العربية والدراسات الإسلامية
٩. الدبلوم المهنية في التربية تخصص التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم	٩. الليسانس في الآداب والتربية شعبة اللغة الفرنسية
١٠. الدبلوم الخاص في التربية تخصص المناهج وطرق التدريس	١٠. البكالوريوس في الطفولة والتربية
١١. الدبلوم الخاص في التربية تخصص الصحة النفسية	١١. البكالوريوس في العلوم والتربية شعبة الرياضيات
١٢. الدبلوم الخاص في التربية تخصص أصول التربية	١٢. البكالوريوس في العلوم والتربية شعبة الفيزياء
١٣. الدبلوم الخاص في التربية تخصص علم النفس التربوي	١٣. البكالوريوس في العلوم والتربية شعبة الكيمياء
١٤. الدبلوم الخاص في التربية تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية	١٤. البكالوريوس في العلوم والتربية شعبة العلوم البيولوجية والجيولوجية
١٥. الدبلوم الخاص في التربية تخصص التربية الخاصة	١٥. البكالوريوس في العلوم والتربية شعبة التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) تخصص الرياضيات
١٦. الماجستير في التربية تخصص المناهج وطرق التدريس	١٦. البكالوريوس في العلوم والتربية شعبة التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) تخصص العلوم
١٧. الماجستير في التربية تخصص الصحة النفسية	١٧. بكالوريوس معلمي العلوم باللغة الإنجليزية للتعليم الأساسي الحلقة الأولى
١٨. الماجستير في التربية تخصص أصول التربية	١٨. بكالوريوس معلمي الرياضيات باللغة الإنجليزية للتعليم الأساسي الحلقة الأولى
١٩. الماجستير في التربية تخصص علم النفس التربوي	١٩. بكالوريوس برنامج معلمي الرياضيات باللغة الإنجليزية
٢٠. الماجستير في التربية تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية	٢٠. بكالوريوس برنامج معلمي الكيمياء باللغة الإنجليزية
٢١. دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص المناهج وطرق التدريس	٢١. بكالوريوس برنامج معلمي الفيزياء باللغة الإنجليزية
٢٢. دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص الصحة النفسية	٢٢. بكالوريوس برنامج معلمي العلوم البيولوجية والجيولوجية باللغة الإنجليزية
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)	
٢. كلية العلوم	
١. بكالوريوس العلوم في الرياضيات	١. دبلوم الدراسات العليا تخصص رياضيات وعلوم حاسوب
٢. بكالوريوس العلوم في الفيزياء	٢. دبلوم الدراسات العليا تخصص الطاقة الشمسية
٣. بكالوريوس العلوم في الفيزياء الجوية والفالك	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 الأشعاعية
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 الجيوفيزيا	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	٢١. دكتوراة الفلسفة في العلوم تخصص نبات
٣. كلية الآداب	
١. الليسانس في الآداب قسم اللغة العربية وأدبها	١. دبلوم العلاقات العامة والاعلان
٢. الليسانس في الآداب قسم الدراسات الإسلامية	٢. دبلوم علم النفس الإكلينيكي
٣. الليسانس في الآداب قسم اللغات الشرقية وأدبها شعبة اللغة الفارسية وأدبها	٣. الماجister في الآداب قسم اللغة العربية وأدبها شعبة
٤. الليسانس في الآداب قسم اللغات الشرقية وأدبها شعبة اللغة العربية وأدبها	٤. الماجister في الآداب قسم الدراسات الإسلامية
٥. الليسانس في الآداب قسم اللغات الشرقية وأدبها شعبة اللغة الفارسية وأدبها	٥. الماجister في الآداب قسم اللغات الشرقيّة وأدبها
٦. الليسانس في الآداب قسم اللغات الشرقية وأدبها شعبة اللغة العربية وأدبها	٦. الماجister في الآداب قسم اللغات الشرقيّة وأدبها
٧. الليسانس في الآداب قسم اللغة الإنجليزية وأدبها	٧. الماجister في الآداب قسم اللغة الإنجليزية وأدبها
٨. الليسانس في الآداب قسم الفلسفة	٨. الماجister في الآداب قسم اللغة الفرنسية وأدبها
٩. الليسانس في الآداب قسم علم النفس	٩. الماجister في الآداب قسم التاريخ
١٠. الليسانس في الآداب قسم الاجتماع	١٠. الماجister في الآداب قسم الفلسفة
١١. الليسانس في الآداب قسم المكتبات والمعلومات	١١. الماجister في الآداب قسم علم النفس
١٢. الليسانس في الآداب قسم الجغرافيا ونظم المعلومات الجغرافية شعبة المساحة والخرائط	١٢. الماجister في الآداب قسم الاجتماع

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

المرحلة الجامعية الأولى (الليسانس والبكالوريوس)	مرحلة الدراسes العليا درجة (دبلوم - ماجستير - دكتوراه)
٢٢. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص الحيوانات حديثي الولادة	
٢٣. دبلوم العلوم الطبية البيطرية تخصص الباثولوجيا الإكلينيكية	
٤. 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 المستويولوجيا	
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 ورعايتها	
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 الطفيلييات	
٣٦. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الفارماكولوجيا (الأقربازين)	
٣٧. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الرقاقة الصحية على الألبان ومنتجاتها	
٣٨. الماجستير في العلوم الطبية البيطرية تخصص الرقاقة 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 المستويولوجيا	
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 ورعايتها	
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 الطفيلييات	
٥٦. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الفارماكولوجيا (الأقربازين)	
٥٧. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الرقاقة الصحية على الألبان ومنتجاتها	
٥٨. دكتوراه الفلسفة في العلوم الطبية البيطرية تخصص الرقاقة 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)	
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. الماجستير في التربية النوعية تخصص التربية الفنية في مجال (تصوير، تصميمات زخرفية، نحت، خزف، أشغال فنية، أشغال خشب، أشغال معادن، طباعة المنسوجات، نسيجات يدوية)	١. البكالوريوس في التربية النوعية شعبة التربية الفنية
٢. الماجستير في التربية النوعية تخصص التربية الموسيقية في مجال (نظريات وتأليف، بيانو، صوفيق وإيقاع حركي وارتجال، آلات اوركسترالية، موسيقي عربية).	٢. البكالوريوس في التربية النوعية شعبة التربية الموسيقية
٣. الماجستير في التربية النوعية تخصص تكنولوجيا التعليم التربوي	٣. البكالوريوس في التربية النوعية شعبة تكنولوجيا التعليم التربوي
٤. الماجستير في التربية النوعية تخصص الاقتصاد المنزلي في مجال (الغذائية وعلوم الأطعمة، الملابس والنسيج، إدارة المنزل واقتصاديات الأسرة)	٤. البكالوريوس في التربية النوعية شعبة الاقتصاد المنزلي التربوي
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، نسيجات يدوية)	
٧. دكتوراه الفلسفة في التربية النوعية تخصص التربية الموسيقية في مجال (نظريات وتأليف، بيانو، صوفيق وإيقاع وارتجال، آلات اوركسترالية، موسيقي عربية).	
٨. دكتوراه الفلسفة في التربية النوعية تخصص تكنولوجيا التعليم	
٩. دكتوراه الفلسفة في التربية النوعية تخصص الاقتصاد المنزلي في مجال (الغذائية 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. دبلوم المحاسبة والمراجعة	١. البكالوريوس في التجارة شعبة اقتصاد
٢. دبلوم إدارة المستشفى	٢. البكالوريوس في التجارة شعبة ادارة الاعمال
٣. دبلوم إدارة الموارد البشرية	٣. البكالوريوس في التجارة شعبة المحاسبة
٤. دبلوم إدارة التسويق	٤. البكالوريوس في التجارة باللغة الإنجليزية شعبة المحاسبة
٥. دبلوم اقتصاد	٥. البكالوريوس في التجارة باللغة الإنجليزية شعبة إدارة الأعمال
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 الدراسes 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 والعلطية
	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 الميكروبولوجيا الزراعية
	٢٢. ماجستير تخصص الحشرات الاقتصادية
	٢٣. ماجستير تخصص مبيدات الآفات
	٢٤. ماجستير تخصص الآفات الحيوانية الزراعية
	٢٥. ماجستير تخصص النحل والحرير
	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 والعلطية
	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 الدراسes العليا درجة (دبلوم - ماجستير - دكتوراه)	
٤٣. دكتوراه تخصص الميكروبىولوجيا الزراعية	
٤٤. دكتوراه تخصص الحشرات الاقتصادية	
٤٥. دكتوراه تخصص مبيدات الآفات	
٤٦. دكتوراه تخصص الآفات الحيوانية الزراعية	
٤٧. دكتوراه تخصص النحل والحرير	
٨. كلية الآثار	
١. دبلوم الآثار المصرية	١. الليسانس في الآثار قسم الآثار المصرية
٢. دبلوم الآثار الإسلامية	٢. الليسانس في الآثار قسم الآثار الإسلامية
٣. دبلوم ترميم الآثار	٣. الليسانس في الآثار قسم 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. دبلوم القانون الخاص	١. الليسانس في الحقوق
٢. دبلوم القانون العام	
٣. دبلوم حقوق الإنسان	
٤. درجة الماجستير في الحقوق	
٥. درجة الدكتوراه في الحقوق	
١٠. كلية الطب	
١. ماجستير التخدير والعيادة المركزية الجراحية وعلاج الألم	١. البكالوريوس في الطب والجراحة
٢. ماجستير الأمراض الصدرية والتدرن.	
٣. ماجستير الفسيولوجيا الطبية	
٤. ماجستير الأمراض الجلدية والتثاليـة وطب الذكورة	
٥. ماجستير الأمراض العصبية والنفسيـة	
٦. ماجستير الأمراض الباطنة	
٧. ماجستير طب المناطق الحارة والجهاز الهضمي	
٨. ماجستير جراحة المخ والأعصاب	
٩. ماجستير الطفـيليات الطـبـية	
١٠. ماجستير الطب الطبيعي والروماتـزم والتأهـيل	
١١. ماجستير الأنف والأذن والحنجرة	
١٢. ماجستير أمراض التخاطـب	
١٣. ماجستير الطب السمعي والاتزان	
١٤. ماجستير السموم الإكلينـيكـية	
١٥. ماجستير جراحتـة العامة	
١٦. ماجستير جراحتـة المسالك البولـية والتـنـاسـلـية	
١٧. ماجستير أمراض النساء والتـولـيد	
١٨. ماجستير جراحتـة العـظام	
١٩. ماجستير الميكروبـيـوـلـوـجـيـاـ الطـبـيـةـ وـالـمـنـاعـةـ	
٢٠. ماجستير طـبـ الأـطـفـالـ	
٢١. ماجستير البـاثـلـوـلـوـجـيـاـ الإـكـلـيـنـيـكـيـةـ وـالـكـيـمـيـائـيـةـ	

المرحلة الجامعية الأولى (الليسانس والبكالوريوس)	مرحلة الدراسes العليا درجة (دبلوم - ماجستير - دكتوراه)
٢٢. ماجستير الكيمياء الحيوية الطبية	
٢٣. ماجستير طب الأسرة	
٢٤. ماجستير علاج الأورام	
٢٥. ماجستير الطب النموي	
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 القسيطولوجيا الطبية	
٣٦. دكتوراه الأمراض الجلدية والتثاسيلية وطب الذكرة	
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 الطفيلييات الطبية	
٤٣. دكتوراه الطب الطبيعي والروماتيزم والتأهيل	
٤٤. دكتوراه الأنف والأذن والحنجرة	
٤٥. دكتوراه أمراض التخاطب	
٤٦. دكتوراه الطب السمعي والاتزان	
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 والتثاسيلية	
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 والكميائية	
٥٩. دكتوراه الكيمياء الحيوية الطبية	
٦٠. دكتوراه طب الأسرة	
٦١. دكتوراه علاج الأورام	
٦٢. دكتوراه الطب النموي	
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 ٢. البكالوريوس في التربية الرياضية تخصص تدريب رياضي ٣. البكالوريوس في التربية الرياضية تخصص الإدارة الرياضية ٤. البكالوريوس في التربية الرياضية شعبة إصابات رياضية وتأهيل بدني ٥. البكالوريوس في التربية الرياضية شعبة تربية رياضي ٦. الماجستير في التربية الرياضية قسم الإدارة الرياضية والتربية 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 وتدريس التربية الرياضية ١١. دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية قسم الإدارة الرياضية والتربية 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 وتدريس التربية الرياضية	
١٢. كلية التمريض	
١. بكالوريوس في علوم التمريض ٢. بكالوريوس في الرعاية الصحية ٣. ماجستير التمريض الباطني والجراحي ٤. ماجستير إدارة التمريض ٥. ماجستير تمريض النساء والتوليد	١. بكالوريوس في علوم التمريض
١٣. كلية الهندسة	
١. درجة الماجستير في العلوم الهندسية تخصص الهندسة المدنية ٢. درجة الماجستير في العلوم الهندسية تخصص الهندسة الكهربائية والآلات الكهربائية ٣. درجة الماجستير في العلوم الهندسية تخصص الهندسة الميكانيكية ٤. دكتوراه الفلسفة في العلوم الهندسية تخصص الهندسة المدنية والطاقة الميكانيكية ٥. دكتوراه الفلسفة في العلوم الهندسية تخصص الهندسة الكهربائية ٦. دكتوراه الفلسفة في العلوم الهندسية تخصص الهندسة الميكانيكية	١. بكالوريوس في الهندسة المدنية ٢. بكالوريوس في الهندسة الكهربائية شعبة القوى والآلات الكهربائية ٣. بكالوريوس في الهندسة الكهربائية شعبة الاتصالات ٤. بكالوريوس في الهندسة الميكانيكية شعبة القوى والطاقة الميكانيكية
١٤. كلية طب الفم والأسنان	
	١. بكالوريوس في الطب وجراحة الفم والأسنان
١٥. كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	
	١. بكالوريوس في الإعلام وتكنولوجيا الاتصال قسم الصحافة

مرحلة الدراسes العليا درجة (دبلوم - ماجستير - دكتوراه)	المرحلة الجامعية الأولى (الليسانس والبكالوريوس)
	٢. البكالوريوس في الإعلام وتكنولوجيا الاتصال قسم الإذاعة والتليفزيون
	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 الصيدلية (صيدلة إكلينيكية)
١٨. كلية الحاسوب والمعلومات	
	١. البكالوريوس في علوم الحاسوب
	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

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

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

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

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

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

الغاية الأولى: إعداد خريجي الجامعة لمارسة مهنية وبحثية منافسة في سوق العمل:

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	لم يتم	جارى	تم			
	✓			لوائح الكليات محدثة ومعتمدة	تضمين جميع اللوائح الجديدة مقومات رئيسة (على سبيل المثال: تكنولوجيا المعلومات - الذكاء الصناعي-الآلام بثقافات الشعوب الأخرى-ريادة الأعمال- التفكير النقدي-الحلول غير التقليدية لل المشكلات - مهارات القرن الحادى والعشرين-والمهارات العملية ومهارات اللغة الإنجليزية).	تحديث اللوائح الدراسية للبرامج التعليمية الحالية بكليات الجامعة طبقاً لمتطلبات سوق العمل المستقبلية محلية ودولية
	✓			الزيادة في عدد المؤلفات الأكademie التي يدجها في المناهج لتشجيع الطالب على البحث العلمي.	إعداد نظام لدمج المؤلفات الأكademie 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 وفق توجه الدولة في النظام الجديد للتعليم.	تأهيل البنية التحتية لدمج التكنولوجيا في التعليم الجامعي والتقييم وفق توجه الدولة في النظام الجديد للتعليم.	والتقدير وفق توجه الدولة في النظام الجديد للتعليم.
	✓			كوادر بشرية مؤهلة لدمج التكنولوجيا في التعليم الجامعي والتقييم وفق توجه الدولة والتقدير	تأهيل الكوادر البشرية لدمج التكنولوجيا في التعليم الجامعي والتقييم وفق توجه الدولة في النظام الجديد للتعليم.	للتعليم.
✓				تقرير دراسة احتياجات سوق العمل	إجراء دراسة مسحية لتحديد احتياجات سوق العمل من البرامج المطلوبة لدى المؤسسات والهيئات وأصحاب الأعمال.	استحداث برامج أكademie جديدة بالمرحلة الأولى
	✓			عدد ٤ برامج سنوية.	إعداد لوائح البرامج الجديدة التي يقبل عليها سوق العمل بالمرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا واعتمادها	الجامعية الأولى والدراسات العليا يقبل عليها سوق العمل.
	✓			عدد ١ بروتوكول سنوي.	عقد بروتوكولات مع جامعات عالمية مرموقة لإنشاء برامج مميزة جديدة.	استحداث برامج أكademie مميزة جديدة بالاشتراك مع جامعات عالمية مرموقة.
	✓			عدد ١ برنامج سنوي.	إعداد لوائح البرامج المميزة الجديدة مع جامعات عالمية مرموقة بالمرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا واعتمادها.	مع جامعات عالمية مرموقة.
	✓			عدد خريجي الجامعة الذين تم تدريبهم بمؤسسات التوظيف داخل سوق العمل محلياً وإقليمياً ودولياً.	عقد بروتوكولات التعاون ومتذكرة 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
	لم يتم	جارى	تم			
	✓			وجود قواعد بيانات ممكنته والآليات 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 إدارية ونظم شئون الخريجين بكليات الجامعة.		
	✓			قرار إنشاء مركز تربية الكفاءة المهنية لخريجي كليات الجامعة.	إصدار قرار بإنشاء مركز لتربية الكفاءة المهنية لخريجي كليات الجامعة.	
	✓			لائحة معتمدة لمركز تربية الكفاءة المهنية.	إعداد واعتماد لائحة داخلية لمركز لتربية الكفاءة المهنية لخريجي كليات الجامعة.	
	✓			مقر مجهز لمركز تربية الكفاءة المهنية.	تخصيص مقر مستقل لمركز تربية الكفاءة المهنية لخريجي كليات الجامعة وتجهيزه.	
	✓			هيكل أكاديمي وإداري لمركز تنمية الكفاءة المهنية. ومدير تنفيذه لمركز تربية الكفاءة المهنية.	استكمال الهيكل الأكاديمي والإداري لمركز لتربية الكفاءة المهنية.	
	✓			عدد خريجي الجامعة الذين تم رفع الكفاءة المهنية لهم	تفعيل مركز تربية 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 الشخص والكلية والجامعة.	تأهيل الطلاب ليكونوا نساء لباحثين متخصصين لأكمل 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 سنوياً مفعولة	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	لم يتم	جارى			
	✓			لوائح بنظم القبول بالكليات	تحديث لوائح نظم القبول بالكليات بحيث تأخذ في اعتبارها قدرات الطالب ورغباته.	تحديث نظم القبول بكليات الجامعة
		✓		خطة إستراتيجية معتمدة بكلية هياكل تنظيمية منظورة	تقديم الدعم الفني للكليات الجامعية لتطوير خططها الإستراتيجية وهياكلها التنظيمية ومواردها المالية والمادية	رفع كفاءة القدرة المؤسسية لإدارات الجامعة وكلياتها
	✓			خطة لكل كلية لتطوير مواردها المالية والمادية		
	✓			زيادة مستوى الرضا الوظيفي سنويًا	تقديم الدعم الفني للكليات الجامعية لتطوير وتطبيق معايير القيادة والحكمة، والتقويم 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 ومعاونيه	دراسة الاحتياجات المستقبلية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه بكليات الجامعة.	
	✓			الزيادة في سد احتياجات كليات الجامعة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه	توفير الاحتياجات المستقبلية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه بكليات الجامعة.	
	✓			دراسة معتمدة بالمنشآت المستقبلية المطلوبة وكلياتها	دراسة المنشآت المستقبلية المطلوبة بالجامعة وكلياتها	
✓				الزيادة في توفير المنشآت المطلوبة بالجامعة وكلياتها	توفير المنشآت المستقبلية المطلوبة بالجامعة وكلياتها	
				تصنيف البرامج والمقررات	تبني الكليات وتطبيقاتها للمعايير الأكاديمية القومية، وتطويرها لتصنيفات البرامج والمقررات وتنبئها لاستراتيجيات التعليم والتعلم واستراتيجيات تقويم الطلاب	رفع كفاءة الفاعلية التعليمية لبرامج الجامعة
	✓			قرارات تبني الكليات إستراتيجية تعليم وتعلم		
		✓		قرارات تبني الكليات آلية لتقويم الطلاب		
		✓		تقرير سنوي من مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد عن أداء الكليات		
		✓		برنامج تدريسي كل سنة	تقييم الاحتياجات التربوية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيه والجهاز الإداري	رفع الكفاءة المهنية لأعضاء

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

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	لم يتم	جارى	تم			
				العالمية وبنك المعرفة المصري		
✓				تقدير سنوي بالمبادرات الطلابية لإثراء المجتمع الأكاديمي.	تشجيع المبادرات الطلابية لإثراء المجتمع الأكاديمي.	
		✓		مدى رضا الأطراف المعنية عن الأنشطة الترفيهية والرعاية الصحية، والاجتماعية للمجتمع الأكاديمي 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	جارى	تم			
	✓			قواعد 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
		✓		عدد ١٥ بحث سنوياً.	تنمية قدرات الباحثين وتشجيعهم على إنتاج بحوث علمية إبداعية تطبيقية متسقة مع إستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة.	إستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة
		✓		عدد ٣ أبحاث سنوياً.	زيادة البحوث التطبيقية التي تعدّها الجامعة بالتعاون مع الشركات ومؤسسات وجهات المجتمع وتدر ربحاً.	
	✓			اتفاقية دولية سنوياً. عدد ٢ مشروع بحثي ممول خارجياً.	عقد وتفعيل المزيد من الاتفاقيات الدولية ومشاريع الشراكة والتقدم للمشروعات البحثية محلياً ودولياً.	
	✓			عدد ٢ مؤتمر سنوياً.	التوسيع في عقد المؤتمرات العلمية الدولية ذات السمعة العالمية بمختلف تخصصات الجامعة وكلياتها.	
		✓		الزيادة في عدد الأبحاث المنشورة سنوياً للجامعة في web مجلات مفهرسة في of science	دعم وتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على زيادة النشر الدولي في المجالات العلمية ذات معامل تأثير مرتفع.	

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	لم يتم	جارى	تم			
			✓	الزيادة في عدد الأبحاث المنشورة سنوياً للجامعة في مجلات مفهرسة في Scopus		
			✓	الزيادة في عدد الاستشهادات السنوية Citations		
		✓		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 ومعاونיהם على زيادة براءات الاختراع.	
			✓	معامل تأثير لعدد من مجلات الجامعة.	تطوير مستوى المجالات العلمية التي تصدرها الجامعة والكليات من حيث عددها ومعامل تأثيرها.	الارتقاء بمستوى المجالات العلمية لتصبح مجالات دولية محكمة ذات معاملات تأثير عالية.
		✓		مجلات محكمة في جميع التخصصات.	التوسيع 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	لم يتم	جارى			
	✓			خطة معتمدة وتقدير سنوي عن متابعة تنفيذها.	إعداد خطة لقطاع خدمة المجتمع وتتميم البيئة لدعم دور الجامعة المجتمعى في تحقيق إستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ ومتابعة تفعيلها.	بناء نظام فاعل لتقديم الخدمات المجتمعية.
	✓			تقدير سنوي عن احتياجات المجتمع الفعلية من الجامعة.	إعداد وتطبيق أدوات مفيدة لرصد احتياجات المجتمع الفعلية من الجامعة.	
		✓		نظام إلكتروني محدث دوريًا بالخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع.	مكينة 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.
		✓		تقدير سنوي بزيادة نسبة مشاركة المجتمع المحيط في الندوات التثقيفية وورش العمل.	إعداد خطة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه في مختلف تخصصات الجامعة على المشاركة في تعزيز القيم الوطنية والهوية الثقافية لدى أفراد المجتمع المحيط بالجامعة.	
	✓			خطة وتقدير سنوي بزيادة نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه في تقديم الندوات التثقيفية وورش العمل.	تفعيل مشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيه في تعزيز القيم الوطنية والهوية الثقافية لدى أفراد المجتمع الأكاديمي.	
		✓		عدد (٤) قوافل سنويًا.	تنفيذ قوافل لرفع الوعي الثقافي والتراثي لدى المجتمع.	رفع الوعي الثقافي والتراثي لدى المجتمع
	✓			عدد ٣ أبحاث سنويًا	إجراء بحوث علمية لحصر التراث والحرف التراثية في المجتمع المحيط بالجامعة	حماية وصيانة التراث والحرف
	✓			ندوة جماهيرية سنوية	عقد ندوات جماهيرية عن حماية وصيانة التراث والحرف التراثية	التراث
	✓			عدد قافلة سنوية	تنظيم قوافل متخصصة لحماية وصيانة التراث والحرف التراثية	
✓				قرار بإنشاء حاضنة التراث بالجامعة	استصدار قرار لإنشاء حاضنة للتراث بالجامعة	تأسيس حاضنة للتراث بالجامعة
✓				لائحة داخلية معتمدة لحاضنة التراث بالجامعة	إعداد واعتماد لائحة داخلية لحاضنة التراث بالجامعة	
✓				مقر مستقل وتجهيزه لحاضنة التراث بالجامعة	تخصيص مقر مستقل وتجهيزه لحاضنة التراث بالجامعة	

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	لم يتم	جارى	تم			
	✓			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 وصيانته وتسويقه موضعه	تفعيل دور حاضنة التراث بالجامعة في تحقيق أهدافها	
		✓		تنفيذ عدد (١٠) فعاليات سنوية	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 محلياً ودولياً	إعداد نظام متكامل وفعال لجمع معلومات
	✓			نظام نظام متكامل وفعال لجمع معلومات عن سوق العمل المحلي والدولي	إعداد نظام فعال لمكينة المعلومات عن سوق العمل، وتوظيف خريجي الجامعة محلياً ودولياً	إعداد نظم وفعال لسوق العمل وتوظيف خريجي الجامعة محلياً ودولياً
	✓			الزيادة في عدد الخريجين التي تم تسويقهم وتوفير فرص عمل لهم	إنشاء مراكز متخصصة لتسويق خريجي الجامعة في الهيئات والشركات والمصانع محلياً ودولياً	إنشاء شراكات دولية
	✓			تقرير سنوي بزيادة عدد الخريجين الحاصلين على فرصة عمل	وضع خطط لتعزيز الشراكة مع الصناعة والاستفادة منها في التعاون للتدريب الميداني والصيفي للطلاب والخريجين وتنمية قدراتهم التنافسية	إستراتيجية فاعلة مع الصناعة والهيئات الحكومية
		✓		تقرير بالزيادة في عدد الاتفاقيات الثانية ومشروعات الشراكة مع الجهات والهيئات الحكومية	زيادة عدد الاتفاقيات الثانية ومشروعات الشراكة مع الجهات والهيئات الحكومية ومتابعة تنفيذها	الحكومة والمجتمع المدني.
		✓		عدد ٢ شراكة سنوية	زيادة عدد الشراكات الفاعلة بين الجامعة وهيئات المجتمع المدني	

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

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

الملحوظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	تم	لم يتم	جارى			
	✓			تقدير سنوي بالزيادة في نسبة المشاركة.	تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه والجهاز الإداري للمساهمة الفاعلة في أنشطة الجودة بالجامعة والكليات.	الجامعة وبرامجهما
			✓	عدد ٢ مراجع سنوياً	بناء قاعدة واسعة من المراجعين الداخلين والخارجيين بالجامعة.	المراجعة الداخلية
	✓			آلية معتمدة	إعداد آلية واعتمادها لتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه على المشاركة في إجراء المراجعة الداخلية لبرامج وكليات الجامعة.	الخارجية لبرامج وكليات الجامعة وتأهيله للاعتماد وبناء الكوادر الخاصة بذلك
			✓	إعداد نظام لإجراءات نظام إدارة الجودة الإداري طبقاً للمواصفات العالمية "أيزو ٩٠٠١".	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 تتحققها البرامج التعليمية بالجامعة.	تقييم البرامج التعليمية التي تمنحها الجامعة ومواصفات خريجيها استناداً إلى الإطار القومي للمؤهلات.	تطوير البرامج التعليمية التي تمنحها الجامعة
	✓			قائمة بالبرامج التعليمية المحدثة استناداً إلى الإطار القومي للمؤهلات	تحديث البرامج التعليمية التي تمنحها الجامعة ومواصفات خريجيها استناداً إلى الإطار القومي للمؤهلات	ومواصفات خريجيها استناداً إلى الإطار القومي للمؤهلات
	✓			دراسات منشورة لمعدلات توظيف خريجي الجامعة		القوى والمؤهلات
	✓			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 وزارة 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 بالمشاركة مع القطاعين الأهلي والخاص.	إعداد واعتماد اللائحة 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
	لم يتم	جارى	تم			
				بالمشاركة مع القطاعين الأهلية 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 الأهلية والخاص.	
تخصيص قطعة أرض لإنشاء جامعة قنا التكنولوجية	✓	✓		مبني مستقل لأكاديمية التعليم الفني بالجامعة.	إنشاء مبني مستقل لأكاديمية التعليم الفني بالجامعة لتأهيل معلمي التعليم الفني والمهني بالمشاركة مع القطاعين الأهلية والخاص.	
	✓			تقدير 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.	
	✓			هيكل أكاديمية وإدارية مكتملة لأكاديمية التعليم الفني بالجامعة، مدير تنفيذي للأكاديمية	اسئمال الهياكل الأكاديمية والإدارية لأكاديمية التعليم الفني بالجامعة.	
	✓			انطلاق الدراسة في أكاديمية التعليم الفني بالجامعة.	تفعيل الدراسة في أكاديمية التعليم الفني بالجامعة.	
	✓			موافقة / قرار بإنشاء مركز لمنح رخصة مزاولة المهنة لخريجي التعليم الفني والمهني	حصول الجامعة على المواقف/القرارات بإنشاء مركزاً لمنح رخصة مزاولة المهنة لخريجي التعليم الفني والمهني	إنشاء مركز بالجامعة لمنح رخصة مزاولة المهنة لخريجي التعليم الفني والمهني
	✓			لائحة معتمدة لمركز منح رخصة مزاولة المهنة	إعداد واعتماد اللوائح الداخلية لمركز منح رخصة مزاولة المهنة لخريجي التعليم الفني والمهني	التعليم الفني والمهني
	✓			مقر مجهز لمركز منح رخصة مزاولة المهنة	تخصيص وتجهيز مقر لمركز منح رخصة مزاولة المهنة لخريجي التعليم الفني والمهني	
	✓			هيكل أكاديمي وإداري مكتمل لمركز منح رخصة مزاولة المهنة	استكمال الهيكل الأكاديمي والإداري لمركز منح رخصة مزاولة المهنة لخريجي التعليم الفني والمهني	

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	لم يتم	جارى	تم			
	✓			مدير تنفيذى لمركز منح رخصة مزاولة المهنة		
	✓			منح رخصة مزاولة المهنة لعدد (٥٠) من خريجي التعليم الفنى والمهنى سنويا	تفعيل مركز منح رخصة مزاولة المهنة لخريجي التعليم الفنى والمهنى	
	✓			التطور في تأهيل الجامعة للحصول على الاعتماد المؤسسي	تأهيل الجامعة للحصول على الاعتماد المؤسسي	تأهيل الجامعة للحصول على الاعتماد المؤسسي

الغاية السادسة: رفع جاهزية وتنافسية الجامعة واستقلال فرعها:

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	لم يتم	جارى	تم			
			✓	تقدير 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
			✓	خطة معتمدة وفعالة.	إعداد خطة واضحة لمتابعة الممارسات التي تسمح بتميز الجامعة وحصولها على تصنيفات متقدمة بين الجامعات محلنا ودوليا.	للجامعات
استقلال جامعة الأقصر في ٢٠١٩م			✓	استقلال الفرع إلى جامعة الأقصر.	استكمال البنية التحتية والقدرة المؤسسية واستكمال الكوادر الأكademie الإدارية بفرع الجامعة بالأقصر ليكون جامعة مستقلة.	تأهيل فرعى الجامعة بالأقصر والبحر الأحمر ليكونا جامعتين
استقلال جامعة الغردقة في ٢٠٢٤م			✓	كلية سنويا.	إنشاء الكليات الـ (٤) الصادر لها قرارات بفرع الجامعة بالبحر الأحمر، وزيادة عددها، واستكمال البنية التحتية والقدرة المؤسسية واستكمال الكوادر الأكademie الإدارية ليكون جامعة مستقلة.	مستقلتين

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

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	لم يتم	جارى	تم			
		✓		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
	لم يتم	جارى	تم			
	✓			تقرير الدراسة	إجراء دراسة مسحية لمدى ضمان مطابقة المباني والإشاءات الجامعية للمواصفات الفنية ومعايير الجودة.	للمواصفات الفنية ومعايير الجودة
	✓			خطة معتمدة وفعالة	إعداد خطة لإجراء تعديلات على المباني والإشاءات 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 مطورة 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	وتقسيم الخدمات التي تقدمها
✓				مدى رضا الأطراف المعنية بالخدمات	رفع جودة الخدمات التي تقدمها المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص	
✓				تقرير متابعة الوحدات سنويًا	إعداد نظام لمتابعة وتقدير 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 مجاهدة للطلاب
	✓			جميع البرامج التدريبية التي تقدمها المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص مطورة	تطوير البرامج التدريبية التي تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص للطلاب وأفراد المجتمع	والمجتمع مدفوعة التكاليف
	✓			زيادة نسبة الطلاب الوافدين سنويًا	إعداد خطة متكاملة لجذب ورعاية الطلاب الوافدين من الدول العربية والأفريقية للالتحاق بالبرامج الأكademie 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
	لم يتم	جارى	تم			
	✓			خطة معتمدة وفعالة.	إعداد خطة لتوفير الأعداد الكافية من أفراد التمريض والأطباء والعمالة والفنين والكيميائيين والفيزيائيين ومتابعة تنفيذها.	توفير الأعداد الكافية من أفراد التمريض والأطباء والعمالة والفنين 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 المتعلقة مع الجامعة للاستفادة من خدمات المستشفيات الجامعية	ارتفاع تدفق مصادر تمويل توفر كافة المسئوليات
	✓			بيان بالخدمات الجديدة	استحداث خدمات طبية جديدة مدفوعة التكاليف يحتاجها المجتمع بالمستشفيات الجامعية	الالتزامات الطبية بالمستشفيات
	✓			دليل للمستشفيات الجامعية وخدماتها	إعداد آلية بالمستشفيات الجامعية للدعاية عن الخدمات المجانية التي تقدمها وجمع التبرعات اللازمة لتوفير المستلزمات الطبية لها	الجامعية
	✓			الزيادة في أعداد الكوادر المدرية	زيادة الكوادر المدرية على تشغيل وصيانة وتطوير نظام ابن سينا لميكنة التعامل بين أقسام المستشفى والأقسام الخدمية الأشععة والمعمل والصيدلية.	التوسيع في الميكنة الإلكترونية للمستشفيات الجامعية
		✓		خطة سنوية ومفعلة	إعداد خطة لصيانة المعدات والأجهزة بالمستشفيات الجامعية، وتوفير الموارد المالية الازمة لها	تطوير كفاءة المعدات والتجهيزات والمستلزمات بالمستشفيات الجامعية
		✓		خطة سنوية ومفعلة	إعداد خطة لإحلال وتجديد المعدات والتجهيزات بالمستشفيات الجامعية توفير الموارد المالية الازمة لها	الجامعية
		✓		خطة سنوية ومفعلة	إعداد خطة لتوفير المستلزمات الطبية بالمستشفيات الجامعية توفير الموارد المالية الازمة لها	

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	لم يتم	جارى	تم			
	✓			الزيادة في عدد الوحدات الجيدة 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
	لم يتم	جارى	تم			
	✓			ورشة عمل أسبوعية بكل كلية	عقد ورش عمل لتمكين قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية في إطار أخلاقي وصحي	تمكينة قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة
	✓			دراسة معتمدة	دراسة الاهتمامات المتنوعة لطلاب الجامعة في ممارسة الأنشطة الطلابية	الطلابية في إطار أخلاقي
		✓		عدد (٢) نشاط جديد سنوية بكل كلية	تصميم أنشطة طلابية جديدة مبنية على الاهتمامات المتنوعة لطلاب الجامعة ودعمها وتنعيتها	وصحي
	✓			مقر مجهز للبرلمان الطلابي بالمجامعة	تخصيص وتجهيز مقر برلمان طلابي بالمجامعة	إنشاء برلمان طلابي
	✓			خطة معتمدة ومعلنة بأنشطة البرلمان الطلابي بالمجامعة	إعداد خطة معتمدة لأنشطة البرلمان الطلابي بالمجامعة وإعلانها	
	✓			دورتين برلمانيتين سنويًا	تفعيل البرلمان الطلابي بالمجامعة	
	✓			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	
	✓			مقر مجهز للمركز	تخصيص مقر لمركز تنمية وتطوير إبداعات الشباب وتجهيزه	
		✓		الزيادة في عدد الكوادر المؤهلة والمدربة للعمل بالمراكز	تدريب الكوادر المؤهلة للعمل بمركز تنمية وتطوير إبداعات الشباب	
		✓		الزيادة في عدد الطلاب الذين تم تنمية وتطوير إبداعاتهم	تفعيل مركز تنمية وتطوير إبداعات الشباب	

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

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	لم يتم	جارى	تم			
		✓		قرار بإنشاء مركز للنشر والترجمة بالمجامعة	استصدار قرار لإنشاء مركز للنشر والترجمة بالمجامعة	

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

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

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

ملاحظات	الموقف من التنفيذ			مؤشرات الأداء	الأنشطة والممارسات	الأهداف الإستراتيجية
	لم يتم	جارى	تم			
✓				قرار بإنشاء مركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة	استصدار قرار لإنشاء مركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة	إنشاء مركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة
✓				لائحة معتمدة لمركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة	إعداد لائحة داخلية لمركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة واعتمادها	وتفعيلاه لدراسة القضايا التنموية الرئيسية بالمجتمع
✓				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	اختبار وتدريب الفريق المؤهل للعمل في مركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة بالجامعة	
✓				إعداد عدد (٣) بحوث سنويًا في دراسة البيئة والموارد الطبيعية (المياه والطاقة والثروة المعdenية)	تشكيل فريق بحثي متخصص في دراسة البيئة والموارد الطبيعية (المياه والطاقة والثروة المعdenية)، وتفعيلاه	
	✓	✓		إعداد عدد (٣) بحوث / دراسات سنويًا لمثلث التنمية الذهبي	تشكيل فريق بحثي متخصص في بحوث ودراسات مثلث التنمية الذهبي، وتفعيلاه	
	✓	✓		إعداد عدد (٣) بحوث سنويًا في الأرضي وتحديث الزراعة	تشكيل فريق بحثي متخصص في بحوث الأرضي وتحديث الزراعة، وتفعيلاه	

الآهداف الإستراتيجية	الأنشطة والممارسات	مؤشرات الأداء	الموقف من التنفيذ			ملاحظات
			تم	جارى	لم يتم	
	تشكيل فريق بحثي متخصص في بحوث ودراسات التخطيط والتنمية العمرانية المستدامة، وتعزيزه	إعداد عدد (٣) بحوث سنويّاً في بحوث ودراسات التخطيط والتربية العمرانية المستدامة، وتعزيزه	✓			
	تشكيل فريق بحثي متخصص في بحوث النانو تكنولوجي وتطبيقاته، وتعزيزه	إعداد عدد (٣) بحوث سنويّاً في النانو تكنولوجي وتطبيقاته	✓			



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

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 الأساسية 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 التوسيع والتطور المستقبلي.	٨٠,٠٠	٠,٨٠	٦٤,٠٠	٠,٠٠١٤٤
.٣	١٧٦. تقوم جامعة جنوب الوادي بمبادرات لتنمية الموارد الذاتية للجامعة، ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية.	٨٠,٠٠	٠,٧٧	٦١,٣٣	٠,٠٠١٣٨
.٤	٤٤. يوجد على البوابة الإلكترونية لجامعة جنوب الوادي العديد من التطبيقات الرقمية والمعلومات التي يحتاجها منسوبي الجامعة والمجتمع مثل: نظام الاتصالات الإدارية (مسك) - نظام ابن الهيثم لنتائج الطلاب - موقع 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 وبرسم دراسية تتفق مع تحقيق 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 كواذر بشرية وبنية تحتية في كليات الحاسوبات 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. يتتوفر 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 المتعددة 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 ناتج كل عبارة على مجموع العبارات، ثم ضربه في ٠,٥

الترتيب	العنوان	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن
.٢٧	٣٨١. استحداث خدمات جديدة للإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
.٢٦	٣٦٨. يوجد بالجامعة ميزانية من التمويل الذاتي كافية جزئياً من خلال الصناديق الخاصة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
.٢٥	٣٦٦. توجد أنشطة للجامعة في مجال الإنشاءات الجديدة باستحداث مبانٍ مدرجات ومراكم، وتوجد أنشطة في صيانة المباني القائمة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
.٢٤	٣٠٢. تنتج الجامعة سنوياً عدداً من البحوث العلمية في مختلف المجالات والتخصصات العلمية بها.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
.٢٣	٣٠٠. تنظم الجامعة سنوياً 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
.٢٢	٣٣. وجود مشروع إنشاء رابطة لخريجي جامعة جنوب الوادي	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
.٢٠	٢٦٢. توجد لواح وقارارات معتمدة لضوابط تقييم الطلاب بكليات الجامعة، ووجود مركز تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات.	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
.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
.١٧	٢٤٠. وجود صفحة في البوابة الإلكترونية للجامعة لتلقي شكاوى الطلاب وتظلماتهم.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
.١٦	٢٠١. للجامعة ميزانية مناسبة جزئياً لشراء الكتب للمكتبة المركزية.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
.١٥	١٤٦. يوجد نظام اجتماعي لميكنة اجتماعات المجالس الحاكمة بالجامعة، وجميع القطاعات، والكليات، والأقسام الأكademie.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
.١٤	١٤٥. توجد سياسات ومارسات للتقويض في توزيع السلطات والمسؤوليات بالجامعة بما يحقق كفاءة الأداء، ويتم تطبيقها داخل كليات الجامعة وإدارتها.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
.١٣	١٣٨. توجد معايير معتمدة لاختيار القيادات الأكademie والإدارية موضوعية ومفعولة من خلال آليات شفافة تضمن تكافؤ الفرص.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
.١٢	٩٢. تعقد الجامعة سنوياً 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
.١١	٨٦. جميع مباني ومنشآت الجامعة تم ربطها بمركز البيانات بشبكة آلياف ضوئية، وكذلك نظام المراقبة بالكاميرات التليفزيونية بشبكة داخلية مستقلة.	٧٦,٦٧	٠,٧٣	٥٦,٢٢	٠,٠٠١٢٦
	بل تمت إلى مناطق حلايب وشلاتين مع الحدود الدولية للسودان الشقيق.				

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

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

الوزن Weight	الأهمية Importance	الاحتمال Probability	التأثير Impact	العوامل الإستراتيجية (القوة) Strategic Factors (Strength)	الترتيب Rank
٠,٠٠١٢١	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	٣٧٢. حجم الإنفاق من التمويل الذاتي على البحث العلمي كافي جزئياً لتتمويل الأبحاث العلمية بالجامعة.	.٥٩
٠,٠٠١٢١	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	٣٧٤. اعتماد وتفعيل جائزة الجامعة لمقدمي الخدمات المعاونة في دورتها الأولى ٢٠٢٣.	.٦٠
٠,٠٠١٢١	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	٤٠٠. وجود ممارسات بالجامعة في أتمتها سياسات وإجراءات قطاع الدراسات العليا.	.٦١
٠,٠٠١٢١	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	٤٠٧. تنتهي القيادة العليا للجامعة التوسع في تشجير وزراعة مناطق خضراء جديدة.	.٦٢
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	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 حلبي وشلاتين.	.٦٣
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	٨٣. توجد ممارسات محددة بالجامعة لزيادة عدد الخدمات وتطويرها.	.٦٤
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	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.	.٦٥
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	٢٢٦. تساعد الجامعة الطلاب بها للمشاركة على المستوى الإقليمي مثل: مسابقة إبداع.	.٦٦
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	٢٢٨. للجامعة قواعد مؤتقة ومعلنة فيما يخص حقوق الطلاب ومسئoliاتهم، والسلوك القويم داخل الحرم الجامعي	.٦٧
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	٢٣٣. تنظم الجامعة عديداً من الأنشطة الطلابية الفنية والمتعددة على مستوى كليات الجامعة ومستوى الجامعات المصرية والعربية وتشجع مشاركة ذوي الإعاقات بها.	.٦٨
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	٢٤٣. وجود مشروع تفعيل روابط الخريجين بالجامعة.	.٦٩
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	٢٤٧. يوجد اهتمام بالجامعة للتتوسيع في إنشاء البرامج الأكademie المميزة في كليات الجامعة.	.٧٠
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	٢٥٤. لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد دور فاعل في متابعة تقديم الدعم الفني لمؤسسات الجامعة في توصيف البرامج ومراجعتها.	.٧١
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	٢٧٦. للجامعة مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لبرامجها من خلال زيادة الإقبال على البرامج التعليمية المتميزة	.٧٢
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	٣٤٦. قيادة الجامعة داعمة لمناقشة وتداول نتائج التقويم والاستفادة منها في توجيه التخطيط، وصنع القرار.	.٧٣
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	٣٥١. للجامعة قيادة داعمة لضمان الجودة في مؤسساتها التابعة، ومشجعة على استيفاء معايير الجودة والتقدّم للاعتماد.	.٧٤
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	٣٨٢. توجد أدوات يتم من خلالها قياس رضا أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	.٧٥
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	٣٨٩. تقوم الكليات الحاصلة على الاعتماد المؤسسي بالجامعة مثل الطب، والتربية النوعية، والزراعة بقياس رضا منظمات سوق العمل، والصناعة عن مستوى خريجيها.	.٧٦

الوزن Weight	الأهمية Importance	الاحتمال Probability	التأثير Impact	العوامل الإستراتيجية (القوة) Strategic Factors (Strength)	الترتيب Rank
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	٤٤. توجد خدمات مجانية للتأهيل بمراكز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة مثل: اختبار نفسي أسبوعياً، و ٣٠ جلسة تأهيل أسبوعياً.	.٧٧
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	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 المتعددة.	.٧٨
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٧	٧٠,٠٠	٨. توجد خطة لتطوير البنية التنظيمية للجامعة تحقق المرونة والاستجابة، وجودة التعليم.	.٧٩
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٧	٧٠,٠٠	١٣. توجد آلية موحدة لقبول الطلاب بالجامعة من خلال مكتب التسويق بالمجلس الأعلى للجامعات، ووجود ممارسات بالجامعة لتطوير سياسات ونظم القبول بالمؤسسات التعليمية.	.٨٠
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٧	٧٠,٠٠	٣٥. إصدار دليل الممارسة المهنية لجامعة جنوب الوادي.	.٨١
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٧	٧٠,٠٠	١٢٤. رسالة الجامعة تعكس دورها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية.	.٨٢
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٧	٧٠,٠٠	١٢٥. تتفق رسالة الجامعة مع التوقعات القومية والمجتمعية.	.٨٣
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٧	٧٠,٠٠	١٢٧. توجد خطة إستراتيجية للجامعة ٢٠١٩-٢٠٢٣ معتمدة، وشارك في وضعها الأطراف المعنية، وتتوافق مع أهداف التنمية المستدامة.	.٨٤
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٧	٧٠,٠٠	٢٥٥. يوجد بالجامعة نظام للجودة الداخلية.	.٨٥
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٧	٧٠,٠٠	٣٣٧. يقوم مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد ب زيارات مراجعة داخلية لكلية وبرامج الجامعة التي يتم تأهيلها للتقدم للاعتماد.	.٨٦
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٧	٧٠,٠٠	٣٤٣. قيادة الجامعة تعرض، وتناقش، وتعتمد موضوعات الجودة في مجلس الجامعة.	.٨٧
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	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 الجمهورية ٢٠١٩، وكذلك حصول موقع الجامعة على المركز الثالث في مسابقة أفضل جامعة على مستوى الجمهورية عام ٢٠٢١م.	.٨٨
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	٨٢. تقدم الجامعة من خلال المستشفيات الجامعية عديداً من الخدمات الصحية ذات الجودة لأبناء المجتمع المحلي، كما تنظم عديداً من القوافل الصحية إلى قرى ومراكز المجتمع المحيط بمحافظات قنا والأقصر والبحر الأحمر مثل حلابي وشلاتين وأبو رماد.	.٨٩
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	١٣٦. مسئoliات وصلاحيات المجلس الحاكم بالهيكل التنظيمي المعلن في الجامعة واضحة، وكذلك العلاقة المنظمة للمجالس وأختصاصات كل منها موثقة.	.٩٠

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العوامل الإستراتيجية (القوة)	الترتيب
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	١٤٣. توافق نماذج استرشادية لمؤشرات وممارسات لتقييم أداء القيادات في بعض الجامعات المصرية المعتمدة بالإضافة إلى أدلة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	.٩١
٠,٠٠١٢١	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	١٧٤. توجد بالجامعة آلية للتوزيع المتوازن لموازنة الجامعة على أنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ويراعي الاحتياجات الفعلية لهذه الأنشطة وفق الموازنة المتاحة.	.٩٢
٠,٠٠١٢٠	٥٣,٣٣	٠,٦٧	٨٠,٠٠	٢٢٥. الجامعة تشجع التداول الظاهري على المستوى الإقليمي / الدولي وتتوفر آليات ه من خلال عقد مجموعة من الشراكات مع الجامعات الأوروبية (الإيراسموس).	.٩٣
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٣	٧٠,٠٠	٣٨. يوجد بالجامعة برنامج التقارير الإحصائية المأهولة فكرته من المجلس الأعلى للجامعات، حتى يسهل التواصل مع الكليات للحصول على الإحصائيات بسهولة ويسر.	.٩٤
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٥٢. تلتزم الجامعة بإعداد تقرير عن معدل الأداء بها وفق خطط التنمية المحلية.	.٩٥
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٣	٧٠,٠٠	٥٣. تشكيل فريق تصنيف الجامعة من أعضاء هيئة التدريس المتميزين لمتابعة موقعها من التصنيفات الدولية.	.٩٦
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٥٧. حصول كليات الزراعة، والطب، والتربية النوعية بالجامعة على الاعتماد المؤسسي، وحصول برنامج قسم علم النفس بكلية الآداب بقنا على الاعتماد البرامجي.	.٩٧
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	١١٥. تخطو الجامعة خطوات متسرعة نحو التحول الرقمي في نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات.	.٩٨
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٣	٧٠,٠٠	١١٧. تلتزم الجامعة بتطبيق اللوائح والقوانين، والشئون القانونية، وال المجالس التأدية في ممارساتها تحقيقاً للمساءلة، وسيادة القانون.	.٩٩
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	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 أجانب.	.١٠٠
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	١٥١. حرص إدارة الرقابة الداخلية بالجامعة على التعامل بالقانونين واللوائح لضمان الشفافية وعدم الانحياز حيال فحص الموضوعات.	.١٠١
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	١٦٩. توجد ممارسات بالجامعة لتمييز للعاملين ذوي الكفاءة عن طريق تشجيعهم والحاقدتهم في أنشطة ومهام بمكافآت مالية إضافية.	.١٠٢
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	١٧١. توجد استمرارات تقيس رضا العاملين بالجامعة مصممة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم وأوضحة البنود، وتنقيس الأداء بشفافية.	.١٠٣
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	١٧٢. وجود بعض الكليات بالجامعة التي ترصد، وتتابع مستوى رضا العاملين بها مثل: كلية الطب، والتربية النوعية، والزراعة.	.١٠٤
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٣	٧٠,٠٠	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: أسيوط وسوهاج شماليًا، والأقصر وأسوان جنوبًا. البحر الأحمر شرقًا والوادي الجديد غربًا.	.١٠٥

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

الوزن Weight	الأهمية Importance	الاحتمال Probability	التأثير Impact	العوامل الإستراتيجية (القوة) Strategic Factors (Strength)	الترتيب Rank
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٢٨٩. تقدم الجامعة دورات عن أخلاقيات البحث العلمي بمركز تربية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.	.١٢٤
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٣	٧٠,٠٠	٣٠٥. توجد أبحاث تطبيقية تساعد في الكشف عن الموارد الطبيعية.	.١٢٥
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٣	٧٠,٠٠	٣٠٧. يتم تحديد الاحتياجات السنوية للمجتمع والبيئة وفق اقتراحات الكليات، والتكليفات الوارد من وزارة التعليم العالي.	.١٢٦
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٣	٧٠,٠٠	٣٠٨. توجد خطة سنوية يتم اعتمادها من مجلس خدمة المجتمع وتتميم البيئة موجهة للاحتياجات الفعلية وتعكس الأولويات القومية في هذا المجال مثل توجيه القوافل الخدمية إلى قرى ومران من محافظات قنا والأقصر والبحر الأحمر.	.١٢٧
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٣	٧٠,٠٠	٣١٠. تصدر الجامعة تقريراً سنوياً عن إنجازات قطاع خدمة المجتمع وتتميم البيئة، ويتم إرساله للجهات المعنية.	.١٢٨
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٣	٧٠,٠٠	٣١٣. يوجد بقطاع خدمة المجتمع وتتميم البيئة بالجامعة أربع إدارات: خدمة المجتمع - المشروعات البيئية - الوحدات ذات الطابع الخاص - المؤتمرات، تابعة لقطاع خدمة المجتمع وتتميم البيئة، ويوجد بالكليات وكلاء ولجان لخدمة المجتمع وتتميم البيئة، ويوجد عديد من المراكز والوحدات.	.١٢٩
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٣٢٦. للجامعة قيادة أكademie وإدارية خبيرة وداعمة لسياسات ضمان الجودة.	.١٣٠
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٣٤٧. تبني الجامعة لسياسات اتخاذ الإجراءات التصحيحية في مسارات التطوير.	.١٣١
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٣٥٥. يوجد بالجامعة مركز لضمان الجودة والتأهيل للاعتماد لدعم الكليات للتقدم للاعتماد، واعتماد كليات الزراعة، والطب، والتربية والنوعية.	.١٣٢
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٣	٧٠,٠٠	٣٦٢. يوجد نظام معتمد للعمل بقطاع شئون الأيزو التابع لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة مسؤول عن دعم وتأهيل معامل الجامعة المختلفة للحصول على شهادات الأيزو ذات الصلة.	.١٣٣
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	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.	.١٣٤
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٣٨٨. وجود مشاركة مجتمعية من جهات مانحة لإنشاء وحدات، وإضافة خدمات طبية في المستشفيات الجامعية مثل مستشفى الإصابات والطوارئ (المرزوقى)، وإنشاء وحدة مناظير الجهاز الهضمي بتمويل من الجهات المانحة محلياً.	.١٣٥
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٣٩٥. توجد أدوات لقياس مستوى أداء العمليات الداخلية بالجامعة.	.١٣٦
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٣	٧٠,٠٠	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.	.١٣٧

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العوامل الإستراتيجية (القوة)	الترتيب
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	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 ومعاونיהם.	.١٣٨
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٤٢٦. تدريب ما يقارب من ٨٥٪ من الطلاب ذوي الإعاقة بالجامعة على التطبيقات التكنولوجيا الحديثة.	.١٣٩
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٤٣١. وجود قاعدة بيانات وموقع خاص بالطلاب ذوي الإعاقة على البوابة الإلكترونية للجامعة.	.١٤٠
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٣	٧٠,٠٠	٤٣٢. وجود بعض المباني بالمستشفيات الجامعية مزودة بمبررات تراعي سهولة وصول ذوي الاحتياجات الخاصة وحصولهم على الخدمات الطبية.	.١٤١
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٣	٧٠,٠٠	٤٣٨. إبرام برتوكول تعاون بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	.١٤٢
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٤٤٨. تبني الجامعة لسياسات عدم التمييز ضد المرأة وذوي الإعاقة التي تصدرها الدولة.	.١٤٣
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٤٥٣. ظهور الجامعة في التصنيف العربي والاستدامة العالمي في تصنيف QS للجامعات.	.١٤٤
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	١٣٥. يوجد بالجامعة توصيف وظيفي معلن ويتحقق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات ويستخدم في حالات التعيين والنقل والانتداب الوظائف المختلفة.	.١٤٥
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	١٨٤. توجد مساحات أراضي واسعة بحرم الجامعة يمكن الاستفادة منها في إنشاء مدن جامعية جديدة.	.١٤٦
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	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.	.١٤٧
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٢٩٤. تقدم الجامعة سلائماً بحثية، تعتمد لكل كلية بناء على عدد البحوث المنشورة.	.١٤٨
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٢٩٥. وجود زيادة سنوية في عدد المشاريع المملوكة من الجامعة.	.١٤٩
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٣٧٧. يتم قياس مستوى رضا الطالب عن بعض الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	.١٥٠
٠,٠٠١١٥	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٤٣٥. إنشاء وحدة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة بالجامعة.	.١٥١
٠,٠٠١١٥	٥١,١١	٠,٦٧	٧٦,٦٧	٥١. يوجد بجامعة جنوب الوادي فرع للجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني.	.١٥٢

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

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

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

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

الوزن Weight	الأهمية Importance	الاحتمال Probability	التأثير Impact	العوامل الإستراتيجية (القوة) Strategic Factors (Strength)	الترتيب Rank
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٧٣	٦٦,٦٧	٤١١. بلغ معدل تطوير البنية التحتية وبيئة العمل للوحدات في الجامعة نسبة ٦٧٤,٦ % وفقاً لخطة التطوير المستهدفة في عام ٢٠٢٣م.	.٢١٧
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٧٣	٦٦,٦٧	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.	.٢١٨
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٢٩. وجود بروتوكولات اتصال بين جامعات الأقاليم وفق مذكرة التفاهم بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد برعاية المجلس الأعلى للجامعات.	.٢١٩
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٤٦. زيادة عدد الدورات التدريبية التي تستهدف تحقيق الاستدامة الاجتماعية للجامعة بتنمية الموارد البشرية بالتأهيل والتدريب من خلال مراكز التدريب ومركز التدريب الوظيفي.	.٢٢٠
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٦٣. زيادة عدد البحوث الدولية بالجامعة لأعضاء هيئة التدريس طبقاً لمؤشرات قواعد البيانات.	.٢٢١
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٩٥. توجد بالجامعة بعض الممارسات لتحقيق نمو اقتصادي مرتفع واحتوائي ومستدام مثل: إنشاء الجامعة الأهلية كذراع استثماري وكذلك المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص، والخدمة المميزة بمقابل في المستشفيات الجامعية.	.٢٢٢
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	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.	.٢٢٣
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	١٣٣. يوجد هيكل تنظيمي إداري معتمد بالجامعة.	.٢٢٤
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	١٣٩. تنظم الجامعة دورة بعنوان تنمية مهارات القيادات لمنتقديمن لشغل منصب عميد كلية.	.٢٢٥
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	١٤٠. تتبني الجامعة سياسات تقييم أداء القيادات الجامعية الصادرة من المجلس العلی للجامعات.	.٢٢٦
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	١٤٤. توجد وثيقة لسياسات الجامعة معتمدة ومعلنة ومفعولة.	.٢٢٧
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	١٦٣. وجود أماكن وكوادر لعملية التدريب بالجامعة ملائمة للغطية كل التدريبات المطلوبة.	.٢٢٨
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	١٦٨. توجد استثمارات تقييم العاملين بالجامعة مصممة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم واضحة البنود وتقييس الأداء بشفافية.	.٢٢٩
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	١٧٠. توجد أدوات يتم من خلالها قياس رضا العاملين بالجامعة.	.٢٣٠
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	١٩٧. يوجد بالجامعة فريق مدرب يشرف على البوابة الإلكترونية، ويتابع تحديثها وصيانتها.	.٢٣١
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٢٢١. توجد بالجامعة قواعد وإجراءات للتسجيل والإشراف في الدراسات العليا محددة ومعلنة.	.٢٣٢

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العوامل الإستراتيجية (القوة)	الترتيب
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٢٣٠. تتبع الجامعة سياسة الدمج لدعم ذوي الإعاقة في المجتمع الطلابي.	.٢٣٣
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٢٣٥. توجد لائحة معتمدة ومعلنة تتضمن آليات ضمان نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص فيها.	.٢٣٤
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٢٤١. توجد بالكليات صناديق لتقديم الشكاوى ولجان لفحص الشكاوى مع عمل الإجراءات التصحيحية، واتخاذ الإجراء المناسب، ثم عرض ذلك على مجلس الكلية.	.٢٣٥
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٢٤٨. توجد للجامعة سياسة وآليات لاستحداث برامج أكademie جديدة، وتطوير البرامج القائمة.	.٢٣٦
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٢٩٩. وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم أبحاث رصينة منشورة في مجلات لها معامل تأثير مرتفع.	.٢٣٧
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٣٠١. توجد بالجامعة أنشطة للتوعية بحقوق الملكية الفكرية وتطبيقاتها، وتوجد لوحات استرشادية بعض الكليات عن حقوق الملكية الفكرية.	.٢٣٨
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٣٠٦. توجد بعض المشاريع البحثية المموله من أكاديمية البحث العلمي والاتحاد الأوروبي.	.٢٣٩
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٣٦٧. حجم ميزانية الجامعة من التمويل الحكومي كافي جزئياً ويغطي جزئياً احتياجات الجامعة.	.٢٤٠
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٣٧٠. حجم الإنفاق من التمويل الحكومي على البحث العلمي بالجامعة كافي جزئياً.	.٢٤١
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٣٧٥. توفر مستودع رقمي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة يتضمن استبيانات معتمدة لقياس الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات المعاونة.	.٢٤٢
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٣٨٠. توفر 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.	.٢٤٣
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٤٠٦. وجود إدارة سلامة المرضى لمتابعة التخلص الآمن من النفايات الطبية والخطرة بالمستشفيات الجامعية.	.٢٤٤
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٤٤٦. وجود انخفاض على مستوى الجامعة في نسبة السيدات اللاتي يتعرضن للعقوبات التأديبية.	.٢٤٥
٠,٠٠١١٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	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.	.٢٤٦
٠,٠٠١٠٩	٤٨,٥٦	٠,٦٣	٧٦,٦٧	٢٧. وجود مذكرات تفاهم للتعاون بين بعض كليات الجامعة وبعض المديريات مثل مديرية الصحة، والتربية والتعليم، وبعض المصانع.	.٢٤٧
٠,٠٠١٠٩	٤٨,٥٦	٠,٦٣	٧٦,٦٧	٤١. يوجد توجه لدى جامعة جنوب الوادي لتحديث اللوائح لماءمة متطلبات سوق العمل.	.٢٤٨
٠,٠٠١٠٩	٤٨,٥٦	٠,٦٣	٧٦,٦٧	٦٨. يوجد عدد من الطلاب ومنسوبي الجامعة أصحاب مشاريع مرتبطة مع هيئات دولية مثل مشروع هيدروبونيك ومشروع تدوير	.٢٤٩

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العوامل الإستراتيجية (القوة)	الترتيب
				مخالفات للكمبوست ومشروع زولا مع الفاو، ومشروع طاقة شمسية مع حاضنة رواف.	
.٠٠٠١٠٩	٤٨,٥٦	.٠,٦٣	٧٦,٦٧	٧٥. تدعم الجامعة ريادة الأعمال ودمجها في برامج التدريس. من خلال: مركز تسويق التكنولوجيا - مركز الابتكار المجتمعى -نادى ريادة الأعمال - مركز اكتشاف الطلاب المبتكرین والموهوبین - مركز الإبداع التكنولوجي - حاضنة مسار - مركز التطوير الوظيفي.	.٢٥٠
.٠٠٠١٠٩	٤٨,٥٦	.٠,٦٣	٧٦,٦٧	١٠٠. توجد بالجامعة ممارسات لإدماج البعد البيئي والاجتماعي في التنمية الاقتصادية مثل استحداث مشروعات التنمية في المثلث الذهبي.	.٢٥١
.٠٠٠١٠٩	٤٨,٥٦	.٠,٧٧	٦٣,٣٣	٣٣٤. توجد صفحة لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد على البوابة الإلكترونية للجامعة تعرض دوره المتتامي في نشر ثقافة الجودة	.٢٥٢
.٠٠٠١٠٩	٤٨,٥٦	.٠,٦٣	٧٦,٦٧	٣٤٨. وجود مجالس حاكمة على مستوى القسم / الكلية في معظم كليات الجامعة لمناقشة المسائل التعليمية.	.٢٥٣
.٠٠٠١٠٩	٤٨,٥٦	.٠,٦٣	٧٦,٦٧	٣٨٥. تقدم المستشفيات الجامعية الخدمات الطبية طبقاً للمعايير العالمية لسلامة المرضى.	.٢٥٤
.٠٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	.٠,٦٧	٧٠,٠٠	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.	.٢٥٥
.٠٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	.٠,٦٧	٧٠,٠٠	٢٥. عقد مذكرة تفاهم بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد: جامعة سوهاج - جامعة الأقصر - جامعة أسوان - جامعة طيبة التكنولوجية - جامعة ميريت - المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بسوهاج - المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود - المعهد العالي للسياحة والفنادق بالأقصر (إيجوث).	.٢٥٦
.٠٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	.٠,٦٧	٧٠,٠٠	٥٠. وجود بوابة إلكترونية بالجامعة تتضمن نبذة عن جميع البرامج التي تقدمها الجامعة في كل كلية مما يساعد في استقطاب الطلاب الوافدين.	.٢٥٧
.٠٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	.٠,٦٧	٧٠,٠٠	٦٢. تدعم الجامعة الحصول على شهادات الاعتماد الدولي.	.٢٥٨
.٠٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	.٠,٦٧	٧٠,٠٠	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 ومعاهد التي تتنمية لجامعة.	.٢٥٩
.٠٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	.٠,٦٧	٧٠,٠٠	٦٩. يوجد بالجامعة عدد ٣ مكاتب رعاية ابتكار وموهوبين، وكمشاريع توجد حاضنة لريادة الأعمال والابتكار.	.٢٦٠
.٠٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	.٠,٦٧	٧٠,٠٠	١٢٦. توجد مؤشرات موضوعية لقياس تحقق رسالة الجامعة.	.٢٦١
.٠٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	.٠,٦٧	٧٠,٠٠	١٣٢. الخطة الإستراتيجية لجامعة (٢٠١٩-٢٠٢٣) منشورة على البوابة الإلكترونية لجامعة	.٢٦٢

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العوامل الإستراتيجية (القوة)	الترتيب
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	١٤٧. تدعم قيادة الجامعة وفق الإمكانيات المتاحة الحرية الأكademie المؤسساتها التابعة ودعمها مادياً وفنياً وإدارياً مثل: دعم البحث العلمي من خلال التشجيع والجوائز.	.٢٦٣
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٧٠	٦٦,٦٧	١٦٧. توجد استماراة تقييم أداء العاملين بالجامعة معتمدة من التنظيم والإدارة.	.٢٦٤
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٢٢٢. للجامعة ممارسات يمكن البناء عليها في جذب مزيد من الطلاب الوفدين ورعايتهم.	.٢٦٥
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٢٣٧. يوجد بالجامعة نظام معتمد لتظام المرشحين في انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص.	.٢٦٦
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٢٤٤. وجود دورات تدريبية مدفوعة بمركز التطوير الوظيفي.	.٢٦٧
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٢٥١. تبني الجامعة لأدلة السياسات والإجراءات في كافة قطاعاتها.	.٢٦٨
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٢٥٧. وجود شراكات بين كليات الجامعة وبعض المصانع ومؤسسات المجتمع.	.٢٦٩
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	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.	.٢٧٠
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٢٦٦. توجد آليات مؤقتة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان ببعض الكليات.	.٢٧١
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٢٧١. تتبع الجامعة إجراءات معتمدة لاستصدار شهادات تخرج مؤمنة يصعب استتساخها.	.٢٧٢
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٢٧٣. توافر اشتراك للجامعة بالمكتبة الرقمية، وبنك المعرفة.	.٢٧٣
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٧٠	٦٦,٦٧	٢٨٢. ارتفاع معدلات تصنيف الجامعة بالتصنيفات الدولية.	.٢٧٤
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٧٠	٦٦,٦٧	٢٨٧. للجامعة لائحة أخلاقيات البحث العلمي وتوجد آليات مفعولة لضمان الالتزام بها في اجراء البحوث العلمية.	.٢٧٥
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٧٠	٦٦,٦٧	٢٩١. وفرة المعامل التعليمية والبحثية بكليات العملية بالجامعة.	.٢٧٦
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٣٠٩. توجد بالجامعة سياسات وأنشطة تعليمية وبحثية تظهر مهاماً وأدواراً واضحة للمشاركة المجتمعية مثل: أبحاث المثلث الذهبي، وأبحاث تطوير المصانع والمزارع.	.٢٧٧
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٧٠	٦٦,٦٧	٣٢١. بالجامعة قطاع للعلاقات الثقافية للتواصل مع المجتمع الأكاديمي بالجامعات المحلية، والإقليمية، والدولية، والمجتمعات المهنية.	.٢٧٨
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٧٠	٦٦,٦٧	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.	.٢٧٩

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العوامل الإستراتيجية (القوة)	الترتيب
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٧٠	٦٦,٦٧	٣٢٨. يوجد بالجامعة دليل سياسات موثق لضمان الجودة.	.٢٨٠
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٧٠	٦٦,٦٧	٣٣٠. يتوفر 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	.٢٨١
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٧٠	٦٦,٦٧	٣٣٢. التحديث والتطوير المستمر في أنظمة ضمان الجودة -التغيير المتتسارع في أنظمة ضمان الجودة.	.٢٨٢
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٧٠	٦٦,٦٧	٣٣٣. يوجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة خطة معتمدة لأنشطة اللجان المختلفة تتضمن نشر ثقافة الجودة والتدريب على تطبيقات الجودة.	.٢٨٣
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٣٦٥. وجود وحدة جودة الخدمات الصحية بالمستشفيات الجامعية من مهامها متابعة ومراقبة الخدمات الطبية المقدمة للمرضى مع مطابقتها للمعايير العالمية لسلامة المرضى.	.٢٨٤
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٣٧٣. يوجد بالجامعة تمويل ذاتي يكفي جزئياً للإنفاق على خدمة المجتمع وتتميم البيئة.	.٢٨٥
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٣٧٨. توفر مستودع رقمي بدمج مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة يتضمن استبيانات معتمدة لقياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	.٢٨٦
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٣٨٤. استحداث خدمات جديدة لمنسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس.	.٢٨٧
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٤٢٥. تدريب عدد ١٣٨ من العاملين بمجال ذوي الإعاقة بالجامعة.	.٢٨٨
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٤٣٧. إبرام بروتوكول تعاون بين الجامعة والمجلس القومي للمرأة -فرع قنا.	.٢٨٩
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٤٤٤. وجود زيادة في تمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناطق الإدارية بالجامعة.	.٢٩٠
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٤٥٦. يوجد بالجامعة منظومة منظورة للرصد المرئي -مزودة بكاميرات على أعلى مستوى -تغطي معظم أماكن الجامعة من الداخل؛ لمساعدة الأمن، ومراقبة الحرم الجامعي من الداخل، وأماكن الإقامة من الخارج.	.٢٩١
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	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.	.٢٩٢
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٤٦٠. توجد آلية لدى الأمن الجامعي لمنع توزيع المنشورات إلا بعدأخذ الموافقة المسقبلة عليها، وتبليغ الجهات المختصة عن أيّة واقعة تخل بالأمن والنظام، وحسن سير العمل والدراسة في الجامعة.	.٢٩٣
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٤٦٢. يقوم الأمن الجامعي بالإشراف الأمني على كافة الأنشطة التي تجريها الجامعة، مثل: الانتخابات الطلابية، واحتفالات التخرج، والاحتفالات الفنية، وتسجيل الطلبة.	.٢٩٤

الوزن Weight	الأهمية Importance	الاحتمال Probability	التأثير Impact	العوامل الإستراتيجية (القوة) Strategic Factors (Strength)	الترتيب Rank
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٧٠	٦٦,٦٧	٤٥. استحداث الكراسي البحثية بالجامعة؛ لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للجامعة من خلال المساهمة في حل المشكلات الصناعية.	.٢٩٥
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٧٠	٦٦,٦٧	١٩١. تم توزيع أجهزة إطفاء حريق CO2 بجميع القاعات والمعلمات التي تحتاج إلى أجهزة ثانية أكسيد الكربون فئة ٦٠٪ / ٦٠٪.	.٢٩٦
٠,٠٠١٠٥	٤٦,٦٧	٠,٧٠	٦٦,٦٧	٢١٨. توجد بالجامعة سياسات قبول الطلاب للمرحلة الدراسية الأولى والثانية تتميز بالشفافية والعدالة وفق قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية.	.٢٩٧
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٧٣	٦٣,٣٣	١١. توجد منصة على البوابة الإلكترونية للجامعة لإتاحة المقررات الإلكترونية في صيغة ملفات PDF لبرامج المرحلة الجامعية الأولى بالكليات.	.٢٩٨
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٧٣	٦٣,٣٣	٤٢. يوجد بالجامعة كوادر هندسية في كلية الهندسة ومهندسين مؤهلين لإنشاء مبني مستداماً تحقق جودة العملية التعليمية، وتم في السنوات الثلاثة الأخيرة تنفيذ عمليات إنشاءات جديدة لمبني تعليمية وبنية تحتية وخدمية عددها (١١) عملية، وتتفق عمليات إعادة تأهيل وصيانة وإحلال وتجديد لمنشآت تعليمية قائمة بغرض استدامتها، عددها (٥٤) عملية.	.٢٩٩
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٧٣	٦٣,٣٣	٢٠٣. توجد آلية بالجامعة ملائمة جزئياً لجذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين والاحتفاظ بهم.	.٣٠٠
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٧٣	٦٣,٣٣	٢١٧. تطبق بعض كليات الجامعة -التي يتم تأهيلاً لها للحصول على الاعتماد- أدوات قياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس.	.٣٠١
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٦٣	٧٣,٣٣	٢٠. تقدم الجامعة خدمات متميزة مرتفعة الجودة تطبق الأساليب الحديثة بمركز الاستشارات الهندسية بكلية الهندسة، والوحدة الإنتاجية بكلية التربية النوعية، ومركز المنظمات بالجامعة.	.٣٠٢
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٦٣	٧٣,٣٣	٢٤. تتولى الجامعة رئاسة تحالف 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).	.٣٠٣
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٦٣	٧٣,٣٣	٦٧. وجود عدد ٤٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من ذوي الخبرات في مجال الابتكارات المختلفة وريادة الأعمال.	.٣٠٤
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٦٣	٧٣,٣٣	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.	.٣٠٥
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٦٣	٧٣,٣٣	٧٢. يوجد بالجامعة مشروعات التخرج في العديد من الكليات مما يؤثر على الطلاب بالإيجاب في تشجيعهم للمشاركة في المنافسات	.٣٠٦

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العوامل الإستراتيجية (القوة)	الترتيب
				الابتكارية، ووجود معرض سنوي للابتكارات والإبداعات على مستوى الجامعة.	
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٦٣	٧٣,٣٣	٨٨. توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق المساواة في الحقوق والفرص من خلال تحديث بعض اللوائح التي تلائم متطلبات سوق العمل.	.٣٠٧
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٦٣	٧٣,٣٣	٨٩. توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق العدالة المكانية، وسد الفجوات التنموية الجغرافية مثل ارسال قوافل لعديد من القرى والمراكز في مجتمع جنوب الصعيد، وخاصة إلى حلايب وشلاتين وأبو رماد.	.٣٠٨
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٦٣	٧٣,٣٣	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.	.٣٠٩
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٦٣	٧٣,٣٣	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، وتدعى الجامعة اتحاد الطلاب، وتறحص على تفعيل دوره.	.٣١٠
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٦٣	٧٣,٣٣	٣٨٣. توفر مستودع رقمي بدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة يتضمن استبيانات معتمدة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس، والم الهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	.٣١١
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٦٣	٧٣,٣٣	٣٩٣. توجد ممارسات ببعض الوحدات الإدارية بالجامعة لنظام خطط التحسين والتطوير؛ لتعزيز نقاط القوة، ومعالجة فرص التحسين على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية (عدل/ طور).	.٣١٢
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٦٣	٧٣,٣٣	٤٢١. توجد خطة معتمدة من قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة لرفع وعي أعضاء هيئة التدريس، والم الهيئة المعاونة، والإداريين بكافة مراحل التعليم بقيم مكافحة الفساد.	.٣١٣
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٦٣	٧٣,٣٣	٤٢٣. وجود ميزانية خاصة لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة، وميزانية من صندوق التكافل الاجتماعي، وميزانية من الإدارة العامة لرعاية الشباب.	.٣١٤
٠,٠٠١٠٤	٤٦,٤٤	٠,٦٣	٧٣,٣٣	٤٦٣. يشارك الأمن الجامعي في دراسة وتطوير وتحديث أنظمة الأمان في المبني 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.	.٣١٥
٠,٠٠١٠٣	٤٦,٠٠	٠,٦٠	٧٦,٦٧	١٨. وجود كوادر شابة من القيادات الإدارية بالمستشفيات الجامعية تتمثل في وجود مدير لكل مستشفى فرعي يقوم بإدارة شئون المستشفى ومتابعتها على مدار الساعة.	.٣١٦
٠,٠٠١٠٣	٤٦,٠٠	٠,٦٠	٧٦,٦٧	١٥٥. وجود كوادر في إدارة الرقابة الداخلية بالجامعة حاصلين على دورات متخصصة من هيئة الرقابة الإدارية وذلك للإلمام باللوائح والقوانين والمستحدثات على تلك القوانين.	.٣١٧

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

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العوامل الإستراتيجية (القوة)	الترتيب
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٦٣	٧٠,٠٠	٢١٦. توافر مستودع رقمي لوسائل قياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة بالجامعة يخضع لإشراف ومتابعة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة.	.٣٣٦
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٧٠	٦٣,٣٣	٣٣٦. 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 بكليات الجامعة.	.٣٣٧
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٦٣	٧٠,٠٠	٣٧٦. توجد أدوات يتم من خلالها قياس رضا الطالب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	.٣٣٨
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٦٣	٧٠,٠٠	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.	.٣٣٩
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٦٣	٧٠,٠٠	٧. يوجد بالجامعة مركز للتعلم الإلكتروني، ومركز تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات.	.٣٤٠
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٦٣	٧٠,٠٠	١٠٩. توجد بالجامعة ممارسات للاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة.	.٣٤١
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٦٣	٧٠,٠٠	١١١. توجد بالجامعة ممارسات لتنمية أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدام.	.٣٤٢
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٦٣	٧٠,٠٠	١١٦. توجد بالجامعة بروتوكولات التعاون لتعزيز الشراكات بين كافة شركاء التنمية ومنها أطراف التحالف بجامعة جنوب الصعيد.	.٣٤٣
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٧٠	٦٣,٣٣	١٢٣. توجد رسالة ورؤى للجامعة معتمدان ومعلتان.	.٣٤٤
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٦٣	٧٠,٠٠	١٤٩. وجود إمام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل داخل الإدارة العامة للمراجعة الداخلية.	.٣٤٥
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٦٣	٧٠,٠٠	١٥٠. حرص إدارة الرقابة الداخلية بالجامعة على حضور اللجان والدورات؛ وذلك لتطوير الأفراد والعاملين بالإدارة.	.٣٤٦
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٧٠	٦٣,٣٣	٢٠٢. توجد قواعد وفق نصوص مواد قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ م.	.٣٤٧
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٧٠	٦٣,٣٣	٢٠٨. يتتوفر لدى الجامعة وفق قانون تنظيم الجامعات سياسات / آليات للتعامل مع العجز / في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	.٣٤٨
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٦٣	٧٠,٠٠	٢٤٦. تستخدم الجامعة أنماطاً للتعليم ملائمة لنوعية البرامج المقدمة.	.٣٤٩
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٦٣	٧٠,٠٠	٢٦٧. يوجد تقرير متابعة سنوية عن نتائج الطلاب في الامتحanات.	.٣٥٠
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٦٣	٧٠,٠٠	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.	.٣٥١
٠,٠٠١٠٠	٤٤,٣٣	٠,٦٣	٧٠,٠٠	٢٧٥. حصول بعض كليات الجامعة على مشروعات دعم وتطوير الفاعلية التعليمية لبرامجها.	.٣٥٢

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

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العوامل الإستراتيجية (القوة)	الترتيب
٠,٠٠٠٩٩	٤٤,٠٠	٠,٦٠	٧٣,٣٣	١٠٧. توجد بالجامعة ممارسات لتعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف، مثل: تجميل مداخل ومباني وشوارع الجامعة، زيادة التسجيل والنافورات وتركيب عدد كبير من التندات بمظلات لانتظار الوقاية من حرارة الشمس.	.٣٧٢
٠,٠٠٠٩٩	٤٤,٠٠	٠,٦٠	٧٣,٣٣	١٥٣. حرص الجامعة على اختيار العاملين بالإدارة العامة للرقابة الداخلية وفق مواصفات ومؤهلات تعمل على تحقيق العدالة والحفاظ على الشفافية في فحص الموضوعات.	.٣٧٣
٠,٠٠٠٩٩	٤٤,٠٠	٠,٦٠	٧٣,٣٣	٤٤٣. اهتمام القيادة العليا للجامعة بتمثيل المرأة بال المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية.	.٣٧٤
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٣	٦٦,٦٧	٢٠٠. تعقد الجامعة دورات تدريبية للعاملين بالمكتبات والخاصة بمتطلبات العمل الإداري الحديث	.٣٧٥
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٣	٦٦,٦٧	٥. وجود حافر وجواز لنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس مما يسهم في زيادة عدد الأبحاث المنشورة.	.٣٧٦
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٧	٦٣,٣٣	٩. التزام الإدارة العليا بالجامعة بالجودة وتميز الأداء المؤسسي.	.٣٧٧
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٣	٦٦,٦٧	١٢. توافر المنشآت والبرامج الصحية، والإنسانية، والأساسية، والزراعية، والرياضية بالجامعة لزيادة فرص الإتاحة للتعليم العالي.	.٣٧٨
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٧	٦٣,٣٣	١٥. تميز الجامعة في تخصصات العلوم التطبيقية وخاصة: الطاقة النظيفة والمتعددة - الطب البيطري - الهندسة.	.٣٧٩
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٣	٦٦,٦٧	٣١. وجود ممارسات بالجامعة لربط مهارات الخريج باحتياجات سوق العمل المحلي والدولي.	.٣٨٠
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٣	٦٦,٦٧	٦١. وجود بروتوكولات تعاون بين الجامعة وبعض الجامعات الأوروبية.	.٣٨١
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٣	٦٦,٦٧	٦٤. وجود مؤتمرات تعقد سنويًا بالجامعة بجميع القطاعات مثل: مؤتمر شباب الباحثين، والمؤتمرات الدولية في مختلف التخصصات العلمية.	.٣٨٢
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٧	٦٣,٣٣	٧٧. يوجد بالجامعة عدد ٥ مراكز راعية للابتكار، وعدد من المدربين والاستشاريين.	.٣٨٣
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٣	٦٦,٦٧	٩٠. توجد بالجامعة ممارسات لتمكين المرأة والشباب والفتات الأكثرين احتياجًا وضمان حقوقهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية.	.٣٨٤
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٣	٦٦,٦٧	١١٤. توجد بالجامعة إدارة لرقابة الداخلية، وخطة سنوية مفعلة؛ لتنفيذ دورات توعوية وورش عمل؛ لترسيخ الشفافية ومحاربة الفساد.	.٣٨٥
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٧	٦٣,٣٣	١١٩. تقوم الجامعة ببعض ممارسات متميزة في ضمان الاستقرار السياسي والاقتصادي، والتوعية ومشاركة منسوبيها في الانتخابات الرئاسية.	.٣٨٦
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٧	٦٣,٣٣	١٣٧. تتخذ الجامعة وفق قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية قرارات خاصة بالجامعة تخدم منسوبيها وقطاعات المجتمع المحلي بما يحقق جودة العملية التعليمية بها.	.٣٨٧
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٧	٦٣,٣٣	٢٠٤. وجود تطور ملحوظ في أعداد أعضاء هيئة التدريس المتميزين على مستوى الجامعة وبكل كلية لنسبة الإجمالي.	.٣٨٨

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

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العوامل الإستراتيجية (القوة)	الترتيب
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٣	٦٦,٦٧	٤٥. وجود خطة لإعداد ونشر أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح والقرارات الحاكمة لعمل الجهاز الإداري للدولة في عام ٢٠٢٤.	.٤٠٦
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٣	٦٦,٦٧	٤٨. تبني الجامعة من خلال مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد سياسات التقييم وأدواتها في كافة مجالاتها.	.٤٠٧
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٣	٦٦,٦٧	٤١. تبني الجامعة للاستراتيجيات الوطنية الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	.٤٠٨
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٣	٦٦,٦٧	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 ومدرب ومجهز لاسلكياً، ويقوم بمهامات أمنية، ومدرب على أعمال مكافحة وإطفاء الحرائق، وعمليات الإخلاء في حالات الطوارئ، وتم تدريب ٨٠ % من أفراد الأمن على أعمال مكافحة وإطفاء الحرائق.	.٤٠٩
٠,٠٠٠٩٥	٤٢,٢٢	٠,٦٣	٦٦,٦٧	٤٦٤. تم تطوير منظومة الأمن الداخلي للجامعة؛ بتطوير البنية التحتية للبوابات، وتطبيق البوابات الإلكترونية، وعمل لاقنات توضيحية، وعمل مطبات صناعية، وتوفير مهامات الأمن، وتأمين بعض منشآت الجامعة بأجهزة إنذار، وتم تأمين جميع منشآت الجامعة بأجهزة إطفاء حريق مناسبة.	.٤١٠
٠,٠٠٠٩٤	٤٢,٠٠	٠,٧٠	٦٠,٠٠	١٧. وجود سياسات / آليات محددة للتعامل مع النقص والزيادة في الجهاز الإداري.	.٤١١
٠,٠٠٠٩٤	٤٢,٠٠	٠,٧٠	٦٠,٠٠	١٥٢. حرص إدارة الرقابة الداخلية بالجامعة على توفير سبل التواصل عن بعد للحصول على المعلومات واللوائح للاسترشاد بها في فحص بعض الموضوعات.	.٤١٢
٠,٠٠٠٩٤	٤٢,٠٠	٠,٦٠	٧٠,٠٠	٣. وجود دورات تدريبية بمركز التطوير الوظيفي؛ لتمكين الطلاب من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين.	.٤١٣
٠,٠٠٠٩٤	٤٢,٠٠	٠,٦٠	٧٠,٠٠	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".	.٤١٤
٠,٠٠٠٩٤	٤٢,٠٠	٠,٦٠	٧٠,٠٠	٧٦. حصول الجامعة على عدد من المراكز المتقدمة في مجال الابتكارات والإبداعات.	.٤١٥
٠,٠٠٠٩٤	٤٢,٠٠	٠,٦٠	٧٠,٠٠	١٣٤. وضوح سلطات الهيكل التنظيمي، ووضوح العلاقات مع المؤسسات التابعة للجامعة وإدارتها المختلفة.	.٤١٦

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

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العوامل الإستراتيجية (القوة)	الترتيب
٠,٠٠٠٩٠	٤٠,٠٠	٠,٦٧	٦٠,٠٠	٤١٣. نشر مدونة السلوك الوظيفي على بوابة إلكترونية للجامعة.	٤٣٣
٠,٠٠٠٨٩	٣٩,٦٧	٠,٥٧	٧٠,٠٠	١٠٤. توجد آلية لمكافأة منسوبى الجامعة من خلال جائزة النشر العلمي وجوائز الجامعة التشجيعية.	٤٣٤
٠,٠٠٠٨٩	٣٩,٦٧	٠,٥٧	٧٠,٠٠	١٦٠. توجد بالجامعة مكاتب إدارية ملائمة جزئياً للعاملين، وتسوّع بجزئياً المعاملين مع الجهاز الإداري.	٤٣٥
٠,٠٠٠٨٩	٣٩,٦٧	٠,٥٧	٧٠,٠٠	٣٤٩. يعمل مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة وفق نص اللائحة على تنظيم تبادل الخبرات والتعاون بين وحدات ضمان الجودة بكليات ومعاهد الجامعة، ويوفّر الدعم الفني والاستشاري لها.	٤٣٦
٠,٠٠٠٨٩	٣٩,٦٧	٠,٥٧	٧٠,٠٠	٨٧. توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق المساواة في الحقوق والفرص.	٤٣٧
٠,٠٠٠٨٨	٣٩,١١	٠,٥٣	٧٣,٣٣	١٠٨. توجد بالجامعة وحدات لإدارة الأزمات والكوارث وخطط الأخلاقي للمبني وجود تدريبات توعوية؛ لمواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية.	٤٣٨
٠,٠٠٠٨٨	٣٩,١١	٠,٥٣	٧٣,٣٣	١٥٤. وجود بعض الجهات الخارجية تقوم بعمل تقارير في موضوعات من خلالها يتم التأثير على العمل داخل الإدارة العامة للمراجعة الداخلية.	٤٣٩
٠,٠٠٠٨٨	٣٩,١١	٠,٥٣	٧٣,٣٣	١٥٨. وجود سياسات / آليات محددة للتعامل مع النقص والزيادة في الجهاز الإداري.	٤٤٠
٠,٠٠٠٨٥	٣٨,٠٠	٠,٦٣	٦٠,٠٠	٢١٠. وجود مركز لتربية قدرات أعضاء هيئة التدريس، ومدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة.	٤٤١
٠,٠٠٠٨٥	٣٨,٠٠	٠,٦٠	٦٣,٣٣	٣٠. وجود سياسات معتمدة ومعلنة في الجامعة لربط مهارات الخريج باحتياجات سوق العمل المحلي والدولي.	٤٤٢
٠,٠٠٠٨٥	٣٨,٠٠	٠,٦٠	٦٣,٣٣	٩٩. توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق الشمول المالي، مثل: استثمار أصول وأملاك الجامعة في تعزيز الموارد الذاتية للجامعة إلى جانب الميزانية الحكومية.	٤٤٣
٠,٠٠٠٨٥	٣٨,٠٠	٠,٦٣	٦٠,٠٠	١٠١. توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق الاستدامة المالية، مثل: إعادة هيكلة وتطوير الوحدات ذات الطابع الخاص.	٤٤٤
٠,٠٠٠٨٥	٣٨,٠٠	٠,٦٠	٦٣,٣٣	١٦٢. توجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد نماذج لاستبيانات قياس رضا العاملين بالجامعة عن الدورات التدريبية المقدمة لهم.	٤٤٥
٠,٠٠٠٨٥	٣٧,٧٨	٠,٥٧	٦٦,٦٧	٢١. يوجد بالمستشفيات الجامعية وحدات للتخصصات الدقيقة والنادرة، وتقدمها بشكل احترافي في المستشفيات الجامعية؛ مما يقلل عناء السفر إلى العاصمة أو مستشفيات أخرى للبحث عن هذه التخصصات النادرة، مثل: القسطرة القلبية الشخصية 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 والكيماوي.	٤٤٦

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

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	٠,٠٠٦٧
.٤٦٤	١٦. تمتلك الجامعة عدداً من كوادر الجهاز الإداري المتميزين إدارياً في بعض التخصصات.	٥٦,٦٧	٠,٤٧	٢٦,٤٤	٠,٠٠٥٩
.٤٦٥	١١٢. توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق أفضل استخدام للموارد الطبيعية.	٤٦,٨٧	٠,٥٣	٢٥,٠٠	٠,٠٠٥٦
مجموع عوامل القوة					٠,٥٠٠٠
٢٢٢٦٢,٦٦					

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

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

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

(*) 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 ناتج كل عبارة على مجموع العبارات، ثم ضربه في .٥

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

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

الوزن Weight	الأهمية Importance	الاحتمال Probability	التأثير Impact	العامل الإستراتيجية (الضعف) Strategic Factor (Weakness)	الترتيب Rank
٠,٠٠٠٩٨	٦٠,٠٦	٠,٧٧	٧٨,٣٣	٤٦. ضعف ترابط ونقط الاتصال مع أصحاب العمل والأطراف ذوي الصلة بالمجتمع.	.٤٦
٠,٠٠٠٩٨	٦٠,٠٦	٠,٧٧	٧٨,٣٣	٥٩. قلة أعداد الطلاب الوافدين الدارسين بالجامعة.	.٤٧
٠,٠٠٠٩٨	٦٠,٠٦	٠,٧٧	٧٨,٣٣	٦٩. لا يوجد معدل سنوي لممارسات تعزيز الريادة والإبداع لدى الطلاب والخريجين بالجامعة (ورش العمل التكنولوجية / مسابقات / والزيارات الميدانية للمناطق الصناعية / والندوات عبر الإنترنت / والمحاضرات من أساتذة زائرين).	.٤٨
٠,٠٠٠٩٨	٦٠,٠٦	٠,٧٧	٧٨,٣٣	٧٤. عدم وجود خطة معتمدة ومعلنة ومفعولة بالجامعة لأنشطة الابتكارات والإبداعات مرتبطة بالتجهيزات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	.٤٩
٠,٠٠٠٩٨	٦٠,٠٦	٠,٧٧	٧٨,٣٣	١٥٦. قلة مهارات بعض القيادات الأكاديمية والإدارية في الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات في الإدارة الجامعية.	.٥٠
٠,٠٠٠٩٨	٦٠,٠٦	٠,٧٧	٧٨,٣٣	٢٣٧. الجامعة بحاجة للتوسيع في النظم التكنولوجية الملائمة لتعطية جميع أنشطة الجامعة الإدارية، والتعليمية، والبحثية، والخدمة، وتنمية البيئة، نظراً لتباعد مباني الكليات والإدارات وضعف البنية التكنولوجية في بعض الأماكن.	.٥١
٠,٠٠٠٩٨	٥٩,٨٩	٠,٧٣	٨١,٦٧	٦٣. عدم وجود محاولات بكليات الجامعة وبرامجهما للتقدم لاعتماد برامج الدراسات العليا من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	.٥٢
٠,٠٠٠٩٨	٥٩,٨٩	٠,٧٣	٨١,٦٧	١١٢. عدم وجود آلية معتمدة لتعزيز دور أنشطة الجامعة في التعليم والبحث العلمي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.	.٥٣
٠,٠٠٠٩٨	٥٩,٨٩	٠,٧٣	٨١,٦٧	١٣١. عدم وجود آلية للتميز في مكونات التعليم الجامعي: مصادر التعلم / التدريس / التقييم.	.٥٤
٠,٠٠٠٩٨	٥٩,٨٩	٠,٧٣	٨١,٦٧	١٤١. توجد حاجة لصياغة أهداف إستراتيجية حديثة للخطوة الإستراتيجية الجديدة للجامعة في ضوء نتائج التحليل البيئي الحديث.	.٥٥
٠,٠٠٠٩٨	٥٩,٨٩	٠,٧٣	٨١,٦٧	١٤٢. توجد حاجة لتحديث الخطط التنفيذية للجامعة وتضمين التكلفة المالية بها.	.٥٦
٠,٠٠٠٩٨	٥٩,٨٩	٠,٧٣	٨١,٦٧	١٦٧. لا توجد بالجامعة موارد مالية كافية لدعم أنشطة البحث العلمي.	.٥٧
٠,٠٠٠٩٨	٥٩,٨٩	٠,٧٣	٨١,٦٧	١٩٦. هناك قصور في آلية التقييم لأداء العاملين إذ تتم عملية التقييم دون الرجوع لبيان الاستماراة.	.٥٨
٠,٠٠٠٩٨	٥٩,٨٩	٠,٧٣	٨١,٦٧	٣١٠. لا توجد دراسة مسحية دقيقة لتحديد الموارد المالية اللازمة لتعزيز البرامج التعليمية بكليات الجامعة لمخرجات التعلم المستهدفة منها.	.٥٩
٠,٠٠٠٩٨	٥٩,٨٩	٠,٧٣	٨١,٦٧	٣٩٤. لا توجد استبيانات وصفحات على البوابة الإلكترونية للجامعة مصممة لقياس رضا المستفيدين من المجتمع الخارجي عن أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	.٦٠
٠,٠٠٠٩٨	٥٩,٨٩	٠,٧٣	٨١,٦٧	٤٧٦. قلة الاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهما في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة.	.٦١
٠,٠٠٠٩٧	٥٩,٦٤	٠,٧٣	٨١,٣٣	٢٥. محدودية تعزيز الحافز المادي والمعنوي لأفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بالجامعة.	.٦٢

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

الوزن Weight	الأهمية Importance	الاحتمال Probability	التأثير Impact	العامل الإستراتيجية (الضعف) Strategic Factor (Weakness)	الترتيب Rank
٠,٠٠٠٩٦	٥٨,٦٧	٠,٧٣	٨٠,٠٠	٣٣٩. ضعف آليات ضمان التزام كليات الجامعة باستيفاء مؤشرات وأدوات قياس الفاعلية التعليمية لبرامجه.	.٨٣
٠,٠٠٠٩٦	٥٨,٦٧	٠,٧٣	٨٠,٠٠	٤٠٤. ضعف التجهيزات اللازمة لأداء المهام الخاصة بأشطة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.	.٨٤
٠,٠٠٠٩٦	٥٨,٦٧	٠,٧٣	٨٠,٠٠	٤١٤. قلة اهتمام العاملين بالجامعة والطلاب بثقافة الجودة.	.٨٥
٠,٠٠٠٩٦	٥٨,٦٧	٠,٧٣	٨٠,٠٠	٤١٩. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتقويم الأنشطة بالجامعة	.٨٦
٠,٠٠٠٨٤	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٤٨٤. قلة معرفة بعض مقدمي الخدمات المعاونة بأهمية قياس الرضا الوظيفي.	.٨٧
٠,٠٠٠٨٧	٥٣,٦٧	٠,٧٠	٧٦,٦٧	٤٥٥. أنشطة الجامعة في مجال الانشاءات الجديدة في السنوات الأخيرة موجهة إلى الجامعة الأهلية وتغفل الجامعة الحكومية، وقلة الموارد المالية لصيانة المباني القائمة.	.٨٨
٠,٠٠٠٨٤	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٥٠٢. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومحفظة لجمع تبرعات لتحسين الخدمات الطبية المجانية في المستشفيات الجامعية.	.٨٩
٠,٠٠٠٩٥	٥٨,١٨	٠,٧٣	٧٩,٣٣	٤٢. نقص الموارد المالية اللازمة لزيادة البرامج البنية اللازمة لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية.	.٩٠
٠,٠٠٠٩٥	٥٨,١٨	٠,٧٣	٧٩,٣٣	٤٨. قلة الموارد المالية بالجامعة اللازمة للتوسيع في تعزيز الإتاحة، وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة لأبناء المجتمع.	.٩١
٠,٠٠٠٩٥	٥٨,١٨	٠,٧٣	٧٩,٣٣	١٣٤. لا توجد أجندة أكademie معتمدة ومفعولة في الجامعة بتقويمات تحدد بداية ونهاية العام والدراسة والامتحانات واعتماد نتائج الخريجين والإجازات.	.٩٢
٠,٠٠٠٩٥	٥٨,١٨	٠,٧٣	٧٩,٣٣	١٤٦. توجد حاجة لتفعيل بعض الإدارات ذات الصلة بتحقيق رسالة وأهداف الجامعة.	.٩٣
٠,٠٠٠٩٥	٥٨,١٨	٠,٧٣	٧٩,٣٣	١٥٧. قلة عدد القيادات الأكademie والإدارية المهتمين بتحقيق الاستفادة القصوى من البنية التكنولوجية ووحدات تكنولوجيا المعلومات في تطوير العمل الجامعي.	.٩٤
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٩٣	٠,٧٣	٧٩,٠٠	٣٥٦. محدودية موارد الجامعة من الصناديق لتمويل البحث العلمي.	.٩٥
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٨٧	٠,٧٠	٨٢,٦٧	١٨٠. عدم تفعيل آليات للتعامل مع النقص والزيادة في الجهاز الإداري.	.٩٦
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٨٧	٠,٧٠	٨٢,٦٧	٣٩٧. عزوف كثير من أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة في أعمال الجودة بالجامعة والكليات.	.٩٧
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٨٧	٠,٧٠	٨٢,٦٧	٤١٠. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل نظام الخطط والتقارير السنوية لكافة مجالات العمل بكليات، وبرامج، وإدارات الجامعة.	.٩٨
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٦٩	٠,٧٣	٧٨,٦٧	٤١٧. قلة أنشطة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة في نشر ثقافة الجودة بين العاملين بالجامعة، والطلاب بطرق متعددة (منشورات وملصقات وأدلة ودراسات ... إلخ).	.٩٩
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٥٠	٠,٧٧	٧٥,٠٠	٤٥٠. وجود قصور شديد في المعلوماتية الدقيقة الخاصة بأنشطة الجامعة المختلفة مثل: الخاصة بشئون التعليم والطلاب.	.١٠٠

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

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العامل الإستراتيجية (الضعف)	الترتيب
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٤٤	٠,٧٣	٧٨,٣٣	٣٢٢. لا تتوافق المراجعة الدورية لتوصيف البرامج التعليمية.	١١٩
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٤٤	٠,٧٣	٧٨,٣٣	٣٢٦. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لمتابعة وتحفيظ طرق واستراتيجيات التدريس المتبعة في الكليات التي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف.	١٢٠
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٤٤	٠,٧٣	٧٨,٣٣	٣٢٧. لا توجد آليات لمراقبة تطبيق تظلمات الطلاب بالكليات.	١٢١
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٤٤	٠,٧٣	٧٨,٣٣	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.	١٢٢
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٤٤	٠,٧٣	٧٨,٣٣	٣٣٨. قلة اعتماد وتفعيل آلية التغذية الراجحة بالجامعة لعملية تقويم البرامج التعليمية بجميع كليات الجامعة.	١٢٣
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٤٤	٠,٧٣	٧٨,٣٣	٣٤٩. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لإعلام المؤسسات التابعة في الجامعة بمحاور الخطة البحثية لرسائل الماجستير والدكتوراه وبحوث أعضاء هيئة التدريس البحثية المنشورة في المجالات والمؤتمرات العلمية، ومتابعة تحقيقها.	١٢٤
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٤٤	٠,٧٣	٧٨,٣٣	٣٥٠. عدم وجود خطة معتمدة ومعلنة لنشر أخلاقيات البحث العلمي على منسوبي الجامعة.	١٢٥
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٤٤	٠,٧٣	٧٨,٣٣	٣٥١. وجود قصور في معرفة منسوبي الجامعة بالقوانين المنظمة للبحث العلمي وأخلاقياته.	١٢٦
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	٤٧٣. نقص أعداد العاملين بالإدارات المختلفة بالجامعة مما يزيد من أعباء العمل المكلفين بها.	١٢٧
٠,٠٠٠٨٢	٥٠,١٧	٠,٧٠	٧١,٦٧	٥٢٨. وجود حاجة لرفع وعي منسوبي الإدارة الهندسية بالجامعة في القياس الدوري لمعدل تطوير البنية التحتية وبينة العمل للوحدات في الجامعة وفقاً لخطة التطوير المستهدفة.	١٢٨
٠,٠٠٠٩٠	٥٥,٠٠	٠,٧٣	٧٥,٠٠	٤٥٩. مخصصات الجامعة للإنفاق من التمويل الذاتي على التعليم والتعلم قليلة مقارنة بالأنشطة الأخرى، وغير كافية.	١٢٩
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	٥٣٥. قلة تفعيل دليل الخدمات الحكومية بالجامعة.	١٣٠
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٤٠	٠,٧٠	٨٢,٠٠	٣٤٧. عدم صيانة الأجهزة العلمية بالمعامل في الجامعة.	١٣١
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٤٠	٠,٧٠	٨٢,٠٠	٤١١. لا توجد خطط تعزيز وتطوير بكليات الجامعة ومعاهدها معدة وفقاً لنتائج زيارات المراجعة الداخلية من مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.	١٣٢
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٤٠	٠,٧٠	٨٢,٠٠	٤٢٩. عدم عرض نتائج التقويم على المعينين للاستفادة منهم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها.	١٣٣
٠,٠٠٠٩٣	٥٧,٢٠	٠,٧٣	٧٨,٠٠	٨. عدم مواكبة البرامج التدريبية بمركز تنمية القدرات للتطورات السريعة في المهارات الشخصية والقيادة اللازمة لتولي الوظائف الأكademية والإدارية.	١٣٤
٠,٠٠٠٩٣	٥٧,٢٠	٠,٧٣	٧٨,٠٠	٦٤. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لاستحداث برامج دولية بالجامعة واستقطاب الوافدين إليها.	١٣٥
٠,٠٠٠٩٣	٥٧,٢٠	٠,٧٣	٧٨,٠٠	١٨٨. وجود خطط تدريبية للعاملين غير مفعولة ببعض كليات الجامعة.	١٣٦

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العامل الإستراتيجية (الضعف)	الترتيب
٠,٠٠٠٩٣	٥٧,٢٠	٠,٧٣	٧٨,٠٠	١٩٤. يوجد قصور في نظام الحواجز بالجامعة لتشجيع أعضاء الجهاز الإداري على الإبداع والابتكار، من حيث الإعلان عن الجوائز وقيمتها، وعدالة توزيع المكافآت على العاملين.	١٣٧
٠,٠٠٠٩٣	٥٧,١٧	٠,٧٠	٨١,٦٧	٥١٩. قصور في الإعلان والنشر عن التطبيقات الرقمية الجديدة بالجامعة ومتتابعة تفعيلها.	١٣٨
٠,٠٠٠٩٣	٥٧,١٧	٠,٧٠	٨١,٦٧	٢٧٩. قلة البرامج المعتمدة والمتميزة في الجامعة التي تعد عاملاً مهماً لجذب الطلاب الواقفين.	١٣٩
٠,٠٠٠٩٣	٥٧,١٧	٠,٧٠	٨١,٦٧	٣٦٧. توقف المشاريع البحثية بالجامعة منذ ٢٠٢٠م، حيث آخر ١٠ مشاريع تم تمويلها كان في ٢٠١٩م و١٤ مشروع كان في ٢٠١٨م.	١٤٠
٠,٠٠٠٩٣	٥٦,٩٦	٠,٧٣	٧٧,٦٧	٥٠٣. لا يتم التقييم الدوري لرضا منظمات سوق العمل والصناعة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	١٤١
٠,٠٠٠٩٣	٥٦,٩٦	٠,٧٣	٧٧,٦٧	٢٠٣. وجود قصور في ضبط إجراءات وسياسات الموارد المالية والمادية، والبنية التكنولوجية في الجامعة.	١٤٢
٠,٠٠٠٩٣	٥٦,٩٣	٠,٧٠	٨١,٣٣	٤٢٣. ضعف نشر ثقافة مؤشرات الأداء في تقويم الأنشطة بين منسوبي الجامعة.	١٤٣
٠,٠٠٠٩٢	٥٦,٧١	٠,٧٣	٧٧,٣٣	٥٣٢. وجود قصور في تحديث بعض الكليات والإدارات والوحدات ذات الطابع الخاص للبيانات على موقعها، ولا توجد بالجامعة/البوابة الإلكترونية قاعدة بيانات موحدة لجميع الخريجين.	١٤٤
٠,٠٠١٠١	٦١,٨٤	٠,٧٣	٨٤,٣٣	٤٣٤. ندرة بروتوكولات التعاون المشترك ما بين المركز والجهات الخارجية المعنية.	١٤٥
٠,٠٠٠٩٢	٥٦,٧٠	٠,٧٠	٨١,٠٠	٥٦٤. عدم إدراج البرامج والكليات النظرية في التصنيفات وضعف التمويل البحثي، والنشاط الطلابي مما يؤدي إلى تراجع التصنيف الكلي للجامعة.	١٤٦
٠,٠٠٠٩٢	٥٦,٧٠	٠,٧٠	٨١,٠٠	٣٥٤. ارتفاع تكلفة إجراء البحوث العلمية، وضعف ميزانية البحث العلمي بالجامعة.	١٤٧
٠,٠٠٠٨١	٤٩,٥٦	٠,٦٧	٧٤,٣٣	٤٣٥. هناك حاجة لتعزيز نظام حصر البيانات وأوجه الدعم الفني والاستشاري المطلوبة لوحدات الجودة بكليات ومعاهد الجامعة.	١٤٨
٠,٠٠٠٩٢	٥٦,٢٣	٠,٧٠	٨٠,٣٣	٤٩٠. ضعف دورية تطبيق استبيانات قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها الجامعة.	١٤٩
٠,٠٠٠٩٢	٥٦,٤٧	٠,٧٣	٧٧,٠٠	٤٦٣. غير محقق بالجامعة مراعاة معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على التعليم والتعلم.	١٥٠
٠,٠٠٠٩٢	٥٦,٢٣	٠,٧٠	٨٠,٣٣	٤١٥. ضعف المخصصات لبرامج التوعية ونشر ثقافة الجودة.	١٥١
٠,٠٠٠٨٨	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	٥٠٥. عدم وجود خطط معتمدة ومعلنة للعمل المؤسسي لجميع الوحدات الإدارية والكليات بالجامعة (خطط).	١٥٢
٠,٠٠٠٩٦	٥٨,٦٧	٠,٧٣	٨٠,٠٠	٤٦٠. وجود نقص في حجم الإنفاق من التمويل الذاتي لتمويل الأبحاث العلمية بالجامعة.	١٥٣
٠,٠٠٠٩٢	٥٦,٢٢	٠,٧٣	٧٦,٦٧	٤٤٢. ضعف جاهزية معظم كليات الجامعة للحصول على الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	١٥٤

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

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العامل الإستراتيجية (الضعف)	الترتيب
٠,٠٠٠٨٤	٥١,٣٣	٠,٧٠	٧٣,٣٣	٥٣٧. ضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والطلاب، والجهاز الإداري بثقافة تقدير الخدمات الحكومية المتاحة بالجامعة، ووجود قصور في تعريفهم بها وبكيفية الاستفادة منها.	١٧٤
٠,٠٠٠٩٢	٥٦,٢٢	٠,٧٣	٧٦,٦٧	٤٧٩. قلة أعداد مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.	١٧٥
٠,٠٠٠٩٢	٥٦,٢٢	٠,٧٣	٧٦,٦٧	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.	١٧٦
٠,٠٠٠٩٦	٥٨,٦٧	٠,٧٣	٨٠,٠٠	٤٤٦. وجود قصور في توعية مختلف الإدارات بأهمية المشاركة في أنشطة الجودة بالجامعة.	١٧٧
٠,٠٠٠٨٠	٤٩,٠٠	٠,٧٠	٧٠,٠٠	٤٦٦. غير محقق بالجامعة مراعاة معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على مستوى الجامعة	١٧٨
٠,٠٠٠٩٦	٥٨,٦٧	٠,٧٣	٨٠,٠٠	٤٧٧. عدم وجود قواعد بيانات لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيه بالجامعة.	١٧٩
٠,٠٠٠٩٢	٥٦,٢٢	٠,٧٧	٧٣,٣٣	٢٠. عدم مناسبة مؤهلات الجهاز الإداري، وتوزيعهم غير المتوازن، وعدم التزامهم بالتصنيف الوظيفي.	١٨٠
٠,٠٠٠٩٢	٥٦,٢٢	٠,٧٧	٧٣,٣٣	٥٠٧. لا توجد مراجعة للخطط التنفيذية في جميع الوحدات الإدارية وجميع الكليات بالجامعة (راجع).	١٨١
٠,٠٠٠٩٢	٥٦,٢٢	٠,٧٧	٧٣,٣٣	١٤٥. توجد حاجة لتفعيل التقييم الموضوعي للوضع التنافسي للجامعة وسياسة/آليات تحسينه.	١٨٢
٠,٠٠٠٩٢	٥٦,٢٢	٠,٧٧	٧٣,٣٣	٣٢٠. عدم وجود ضوابط وإجراءات محددة من الجامعة لمراجعة اللوائح وتعديلها.	١٨٣
٠,٠٠٠٩١	٥٦,٠٠	٠,٨٠	٧٠,٠٠	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.	١٨٤
٠,٠٠٠٩١	٥٦,٠٠	٠,٧٠	٨٠,٠٠	٦١. لا يوجد بالجامعة أفرع للجامعات الدولية.	١٨٥
٠,٠٠٠٩١	٥٦,٠٠	٠,٧٠	٨٠,٠٠	٦٥. لا يوجد بالجامعة برامج أكademie بالشراكة مع جامعات دولية.	١٨٦
٠,٠٠٠٩١	٥٦,٠٠	٠,٧٠	٨٠,٠٠	٢٥٢. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة في التنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفق التميز الدولي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	١٨٧
٠,٠٠٠٩١	٥٦,٠٠	٠,٧٠	٨٠,٠٠	٢٦٥. وجود قصور في قياس آراء ورضا أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة بمعظم كليات الجامعة.	١٨٨
٠,٠٠٠٩١	٥٦,٠٠	٠,٧٠	٨٠,٠٠	٣٤٨. قلة المخصصات للمشروعات البحثية التي تمولها الجامعة، وقلة مكافآت النشر العلمي بالجامعة.	١٨٩
٠,٠٠٠٩١	٥٦,٠٠	٠,٧٠	٨٠,٠٠	٣٦٦. قلة عدد الاتفاقيات والشراكات الخارجية بالجامعة.	١٩٠
٠,٠٠٠٩١	٥٦,٠٠	٠,٧٠	٨٠,٠٠	٣٦٨. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتقييم الاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة بوسائل علمية متعددة.	١٩١
٠,٠٠٠٩١	٥٥,٩٨	٠,٧٣	٧٦,٣٣	١٦٦. نقص في إجراءات قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بالجامعة وخارجها عن الدعم المالي والفنى والإداري للحرية الأكademie.	١٩٢

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

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

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

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العامل الإستراتيجية (الضعف)	الترتيب
٠,٠٠٠٨٨	٥٤,١٨	٠,٧٧	٧٠,٦٧	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-الإمام بثقافات الشعوب الأخرى-الفكر النقدي- الحلول غير التقليدية للمشكلات -المهارات العملية.	.٢٥٠
٠,٠٠٠٩٢	٥٦,٤٧	٠,٧٣	٧٧,٠٠	٤٨٦. القصور في معايير إسناد المهام لمقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة لضمان عدالة التوزيع.	.٢٥١
٠,٠٠٠٨٨	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	٢٣٦. وجود قصور في تحديد معدل التطور السنوي في صيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق بالجامعة.	.٢٥٢
٠,٠٠٠٨٨	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	٥٣٣. وجود حاجة لرفع وعي منسوبى الجامعة بكيفية إعداد أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح، والقرارات الحاكمة لعمل الجهاز الإداري في الجامعة.	.٢٥٣
٠,٠٠٠٨٨	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	٥٤١. وجود بنود في اللائحة المالية لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة تحد من الإنفاق على الأنشطة.	.٢٥٤
٠,٠٠٠٨٨	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	٢٨. نقص في تدريب مديري الوحدات الإدارية بالمستشفيات الجامعية لمواكبة المستجدات في مجال تقديم الخدمات الصحية ومواكبتها عالمياً	.٢٥٥
٠,٠٠٠٨٨	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	٣٩. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لإدراج التكنولوجيا الكمية Quantum Technology في مجال الاتصال وتكنولوجيا المعلومات في الخطة البحثية للجامعة.	.٢٥٦
٠,٠٠٠٨٨	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	٤٧. ضعف التمثيل الفاعل لأصحاب العمل والأطراف ذات الصلة بال المجالس الحاكمة بالجامعة.	.٢٥٧
٠,٠٠٠٨٨	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	٧٢. وجود قصور في تدريب الأعضاء القائمين على المراكز والحاضنات بالجامعة على كيفية تصريف شؤونها.	.٢٥٨
٠,٠٠٠٨٨	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	٩٢. قلة نقاط الانترنت نظراً لتزايد الخدمات الرقمية على مستوى الجامعة وكذلك هناك مباني تتطلب الاخلاق 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.	.٢٥٩
٠,٠٠٠٨٨	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	١٢٣. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لدعم نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات.	.٢٦٠
٠,٠٠٠٨٨	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	١٢٦. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لضمان الأمن الغذائي والمائي، وأمن الطاقة المستدام.	.٢٦١
٠,٠٠٠٨٨	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	١٥٩. قلة الاستقادة من نتائج تقييم القيادات في تحسين الأداء المؤسسي بالجامعة.	.٢٦٢
٠,٠٠٠٨٨	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	١٦٤. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لقياس استخدام التقويض بالجامعة والكليات والإدارات في توزيع السلطات والمسؤوليات بما يحقق كفاءة الأداء.	.٢٦٣
٠,٠٠٠٨٨	٥٣,٧٨	٠,٧٣	٧٣,٣٣	١٦٥. قلة الخبرة التكنولوجية لدى بعض كبار السن من السادة أعضاء هيئة التدريس والإداريين في استخدام النظم الإلكترونية.	.٢٦٤

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

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

الوزن Weight	الأهمية Importance	الاحتمال Probability	التأثير Impact	العامل الإستراتيجية (الضعف) Strategic Factor (Weakness)	الترتيب Rank
٠,٠٠٠٨٧	٥٣,٢٠	٠,٧٠	٧٦,٠٠	٢٤٩. عدم ملاءمة أعداد أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة وبرامجهما لعبء العمل.	.٣٠١
٠,٠٠٠٨٧	٥٣,٢٠	٠,٧٠	٧٦,٠٠	٣٤١. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لاتساق البحث العلمي مع الخطة الإستراتيجية للجامعة والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	.٣٠٢
٠,٠٠٠٨٧	٥٣,٢٠	٠,٧٠	٧٦,٠٠	٣٨٧. عدم وجود أدوات معتمدة ومعلنة في الجامعة لقياس آراء المجتمع في كل أنشطتها والاستفادة من النتائج في اتخاذ القرارات.	.٣٠٣
٠,٠٠٠٨٧	٥٣,١١	٠,٦٧	٧٩,٦٧	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.	.٣٠٤
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٦٧	٠,٦٧	٧٩,٠٠	٢٥٠. وجود بعض القصور في كليات الجامعة في تفعيل آليات التعامل مع العجز والفائض في أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة في معظم التخصصات.	.٣٠٥
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٦	٠,٧٣	٧١,٦٧	١٣٩. توجد حاجة لتحديث الخطة الإستراتيجية للجامعة وفق النسخة المحدثة من رؤية مصر ٢٠٣٠م، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠م.	.٣٠٦
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٦	٠,٧٣	٧١,٦٧	١٦٣. يوجد قصور في إجراءات قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بالجامعة وخارجها عن سياسات الجامعة وطرق تفعيلها ومراقبتها.	.٣٠٧
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٦	٠,٧٣	٧١,٦٧	١٩٠. لا يوجد حصر التطور في الكوادر المتدربة من العاملين بالجامعة سنويًا.	.٣٠٨
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٦	٠,٧٣	٧١,٦٧	٣٠١. عزوف بعض الطلاب من الشكوى والتظلم من الممارسات غير الراضية عنها لتخوفهم من اتخاذ موقف سلبي تجاههم.	.٣٠٩
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٦	٠,٧٣	٧١,٦٧	٣٢٤. كثير من كليات الجامعة لا تطبق إستراتيجية للتدريس والتعلم، التي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف.	.٣١٠
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	٥٣٠. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل مدونات سلوك الموظفين بكليات وإدارات الجامعة.	.٣١١
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٤٤	٠,٧٣	٧٨,٣٣	٥١٨. ندرة أدلة الممارسات المتميزة في تحسين الأداء بالجامعة.	.٣١٢
٠,٠٠٠٨٩	٥٤,٨٣	٠,٧٠	٧٨,٣٣	٤٣٠. وجود قصور في الاستفادة من نتائج التقويم في توجيه التخطيط، وصنع القرار، واتخاذ الإجراءات التصحيحية، والتطوير على مستوى الكليات والإدارات.	.٣١٣
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	٤٨٣. عدم وجود قواعد بيانات بالجامعة لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات المعاونة.	.٣١٤
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	٥٧٥. غلق بعض أبواب الطوارئ وفتح بعض النوافذ في بعض المنشآت بالجامعة مما يؤثر سلبًا على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعة.	.٣١٥
٠,٠٠٠٩٤	٥٧,٤٤	٠,٧٣	٧٨,٣٣	٤٦١. محدودية حجم الإنفاق من التمويل الذاتي على خدمة المجتمع وتعميم البيئة.	.٣١٦

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العامل الإستراتيجية (الضعف)	الترتيب
٠,٠٠٠٨٩	٥٤,٨٣	٠,٧٠	٧٨,٣٣	٤٣٢. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام وحدات ضمان الجودة بالكليات بأنشطة الدعم الفني والاستشاري التي يقدمها المركز لهم.	٣١٧
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	٥٢. عدم وجود شركات أسستها الجامعة بمفردها أو بمشاركة الغير لكي تمثل ظهيرًا استثمارياً واقتصادياً لها.	٣١٨
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	٦٢. عدم وجود آلية معتمدة معلنة ومفعولة لرصد معدل أداء الجامعة وعلاقتها مع خطط التنمية المحلية من خلال منصة متابعة/منصة شراكات التنمية المستدامة على المستوى المحلي.	٣١٩
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	٦٧. قصور الوعي بأهمية الحصول على شهادات الاعتماد الدولي.	٣٢٠
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	١٠٤. لا توجد آلية معتمدة ومفعولة لزيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة.	٣٢١
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	١٣٠. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة بالجامعة لتعزيز الشراكات إقليمياً ودولياً	٣٢٢
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	١٧٨. الهيكل الإداري غير ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة الجامعة وتوسعاتها.	٣٢٣
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	١٩٧. استثمارات تقييم أداء العاملين الموضوعة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم غير مفعولة في كليات الجامعة، وكذا الادارات المركزية.	٣٢٤
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	٢٠٥. غياب الخطة المالية الواقعية وفق الاحتياجات الحقيقية للجامعة وسيادة النظرية في التخطيط المالي بالجامعة مقابل العملية / أرض الواقع.	٣٢٥
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	٢٣٤. وجود قصور في نظافة بعض الأماكن في الجامعة، وبعض المباني في الممرات، والقاعات، والمدرجات، والمعامل.	٣٢٦
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	٢٤٥. نقص الدرجات المالية اللازمة لتعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتلبية الاحتياجات الحالية لمؤسساتها التابعة وتخدم خططها المستقبلية.	٣٢٧
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	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.	٣٢٨
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	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.	٣٢٩
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	٢٦٠. وجود حاجة ماسة إلى برنامج تأهيلي عالي المستوى لتعزيز ثقافة السلبية السائدة لدى منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة.	٣٣٠
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٥٠	٠,٧٠	٧٥,٠٠	٢٦٤. وجود قصور في تحديد نسبة رضا الأطراف ذات الصلة عن أداء أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة بكل كلية.	٣٣١

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

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

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

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

الوزن Weight	الأهمية Importance	الاحتمال Probability	التأثير Impact	العامل الإستراتيجية (الضعف) Strategic Factor (Weakness)	الترتيب Rank
٠,٠٠٠٨٧	٥٣,٢٠	٠,٧٠	٧٦,٠٠	٤٥٢. جميع إجراءات وسياسات العمل بالجامعة غير محددة، وبدون ضوابط معتمدة ومعلنة ومفعلة.	.٣٩٨
٠,٠٠٠٨٣	٥٠,٦٧	٠,٦٧	٧٦,٠٠	٥٦٧. عزوف منتسبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والباحثين عن المشاركة في الاستبيانات الخاصة بتصنيف الكو اس للجامعات التي تتم من خلال التصويت.	.٣٩٩
٠,٠٠٠٨٣	٥٠,٦٧	٠,٦٧	٧٦,٠٠	٣٨٢. قلة جودة الخدمات التي تقدمها الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بالجامعة.	.٤٠٠
٠,٠٠٠٨٣	٥٠,٦٣	٠,٧٠	٧٢,٣٣	٢٠٤. وجود قصور شديد في نظم تحليل الإنفاق مقابل العائد أو الفائدة بالجامعة.	.٤٠١
٠,٠٠٠٧٨	٤٨,٠٠	٠,٦٧	٧٢,٠٠	٥٥٥. وجود قصور بالجامعة في نشر وإعلان مدونات السلوك الصادرة عن الجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	.٤٠٢
٠,٠٠٠٨٦	٥٢,٧٣	٠,٧٠	٧٥,٣٣	٥١٥. عدم اهتمام القيادات بنتائج أداء العمليات الداخلية بالجامعة.	.٤٠٣
٠,٠٠٠٨٥	٥٢,٤٤	٠,٦٧	٧٨,٦٧	٥٣١. وجود قصور في تحديد عدد الوحدات الإدارية التي تطبق المعايير الموضوعية في الدليل لتقييم أداء العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة وفقاً لقانون الخدمة المدنية.	.٤٠٤
٠,٠٠٠٨٢	٥٠,٢٢	٠,٦٧	٧٥,٣٣	٤٩٨. لا توجد أدوات يتم من خلالها قياس رضا أولياء أمور الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	.٤٠٥
٠,٠٠٠٨٢	٥٠,٢٢	٠,٦٧	٧٥,٣٣	٤٠٠. ضعف التوعية بالهيكل التنظيمي لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد وعلاقته بإدارة الجامعة.	.٤٠٦
٠,٠٠٠٨٢	٥٠,١٧	٠,٧٠	٧١,٦٧	٤٦٤. غير محقق بالجامعة مراعاة معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على البحث العلمي.	.٤٠٧
٠,٠٠٠٨٩	٥٤,٨٣	٠,٧٠	٧٨,٣٣	٥٠٤. عدم التزام معظم كليات الجامعة بقياس منظمات سوق العمل والصناعة عن مستوى خريجيها.	.٤٠٨
٠,٠٠٠٨٢	٥٠,١٧	٠,٧٠	٧١,٦٧	٥١٢. قصور الإعلان عن أدوات قياس مستوى أداء العمليات الداخلية بالجامعة.	.٤٠٩
٠,٠٠٠٨٢	٥٠,١٧	٠,٧٠	٧١,٦٧	٤٠٣. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لرفع درجة مرونة وتنافسية الاقتصاد.	.٤١٠
٠,٠٠٠٨٢	٥٠,١٧	٠,٧٠	٧١,٦٧	٤٠٥. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحسين بيئة الأعمال، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.	.٤١١
٠,٠٠٠٨٢	٥٠,١٧	٠,٧٠	٧١,٦٧	٤٠٨. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق الاستدامة المالية.	.٤١٢
٠,٠٠٠٨٢	٥٠,١٧	٠,٧٠	٧١,٦٧	٤١٠. لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومعلنة لرصد تطور الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية.	.٤١٣
٠,٠٠٠٨٢	٥٠,١٧	٠,٧٠	٧١,٦٧	٤١٥. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف.	.٤١٤
٠,٠٠٠٨٢	٥٠,١٧	٠,٧٠	٧١,٦٧	٤١٨. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لصون الطبيعة، وحماية مواردها والتوعي البيولوجي.	.٤١٥
٠,٠٠٠٨٢	٥٠,١٧	٠,٧٠	٧١,٦٧	٤١٩. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لبني أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدام.	.٤١٦

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

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

الوزن Weight	الأهمية Importance	الاحتمال Probability	التأثير Impact	العامل الإستراتيجية (الضعف) Strategic Factor (Weakness)	الترتيب Rank
٠,٠٠٠٨١	٤٩,٥٦	٠,٦٧	٧٤,٣٣	٢٠٨. وجود بعض القوانين التي تحد من الاستقلالية المالية للجامعة.	٤٥٢
٠,٠٠٠٨١	٤٩,٥٦	٠,٦٧	٧٤,٣٣	٣٦٤. نقص عدد المؤتمرات العلمية التي تنظمها الجامعة بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس.	٤٥٣
٠,٠٠٠٨١	٤٩,٥٦	٠,٦٧	٧٤,٣٣	٣٨٨. لا توجد استبيانات، وصفحات على الإنترنت مصممة لقياس رضا المستفيدين من المجتمع الخارجي عن أنشطة خدمة المجتمع.	٤٥٤
٠,٠٠٠٨٠	٤٩,٣٣	٠,٦٧	٧٤,٠٠	١٠. تباعد فترات التدريب بمركز تربية أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وعدم وجود آلية موحدة للدورات التدريبية المتخصصة.	٤٥٥
٠,٠٠٠٨٠	٤٩,٣٣	٠,٦٧	٧٤,٠٠	٢٧٧. عدم وجود آلية معتمدة ومفعولة بالجامعة لجذب الطلاب الوافدين للدراسة في الجامعة.	٤٥٦
٠,٠٠٠٨٠	٤٩,٣٣	٠,٦٧	٧٤,٠٠	٤٧٠. قلة معرفة بعض الاداريين بأهمية قياس الرضا الوظيفي.	٤٥٧
٠,٠٠٠٨٠	٤٩,١١	٠,٦٧	٧٣,٦٧	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 الجامعية.	٤٥٨
٠,٠٠٠٨٠	٤٩,١١	٠,٦٧	٧٣,٦٧	٢٨٥. نظام الجامعة لتسجيل بيانات الطلاب ونتائج تقويمهم معرض للاختراق والقرصنة، أو التلف.	٤٥٩
٠,٠٠٠٨٠	٤٩,١١	٠,٦٧	٧٣,٦٧	٥٦١. عدم وجود أدلة / تقارير معتمدة بالجامعة للممارسات المتميزة والناجحة في مجال عدم التمييز ضد المرأة وذوي الإعاقة.	٤٦٠
٠,٠٠٠٨٠	٤٩,٠٠	٠,٧٠	٧٠,٠٠	٥٥١. ضعف التنسيق والتكميل بين جهود الكيانات الداعمة لتمكن المرأة وتكافؤ الفرص بالجامعة.	٤٦١
٠,٠٠٠٨٠	٤٩,٠٠	٠,٧٠	٧٠,٠٠	٢٢٠. عدم وجودوعي لدى الطلاب بالمدن الجامعية بأهمية المحافظة على نظافة المدن الجامعية، واتباع أنظمة الإقامة بها.	٤٦٢
٠,٠٠٠٨٠	٤٨,٨٩	٠,٦٧	٧٣,٣٣	٥٥٦. ضعف آليات ضمان تمثيل المرأة (طلابات - عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة-موظفات-عاملات إدارية-قيادات أكademie) بقطاعات الجامعة المختلفة.	٤٦٣
٠,٠٠٠٨٠	٤٩,٠٠	٠,٧٠	٧٠,٠٠	١٤٤. وجود قصور في تقييم التقارير السنوية لمتابعة تقدم الخطط التنفيذية على مستوى الجامعة والكليات وفقاً للجدول الزمني وتحقق مستويات الأداء المستهدفة.	٤٦٤
٠,٠٠٠٨٠	٤٩,٠٠	٠,٧٠	٧٠,٠٠	٥٧. محدودية الالتزام بعدم التوصيف الوظيفي لإناداريين بالجامعة وفق الاحتياجات التدريبية الفعلية.	٤٦٥
٠,٠٠٠٨٠	٤٩,٠٠	٠,٧٠	٧٠,٠٠	٤٧٤. ضعف الالتزام بالتوصيف الوظيفي لإناداريين بالجامعة بما يؤثر سلباً على درجة الرضا.	٤٦٦
٠,٠٠٠٨٠	٤٩,٠٠	٠,٧٠	٧٠,٠٠	٢٤٦. التحديات المالية قد تؤثر في القدرة على توفير مزايا مالية ومكافآت جذابة لأعضاء هيئة التدريس.	٤٦٧
٠,٠٠٠٨٠	٤٩,٠٠	٠,٧٠	٧٠,٠٠	٢٦٢. وجود قصور في تحديد نسبة مطابقة أعضاء هيئة التدريس القائمين على العملية التعليمية بكليات الجامعة، وبرامجها للمعايير الخاصة باختيارهم.	٤٦٨
٠,٠٠٠٨٠	٤٩,٠٠	٠,٧٠	٧٠,٠٠	٣٨٩. لا توجد عينة من نتائج تحليل أدوات قياس آراء المجتمع.	٤٦٩

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

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

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

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

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

الوزن Weight	الأهمية Importance	الاحتمال Probability	التأثير Impact	العامل الإستراتيجية (الضعف) Strategic Factor (Weakness)	الترتيب Rank
٠,٠٠٠٧٦	٤٦,٦٧	٠,٧٠	٦٦,٦٧	٥٥٣. ضعف التواصل بين ممثلي الجامعة في الهيئات والجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	.٥٥٧
٠,٠٠٠٧٩	٤٨,٤٤	٠,٦٧	٧٢,٦٧	٥٤٩. ضعف تمثيل المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة بمراحل إعداد الخطط الإستراتيجية بالكليات والادارات على مستوى الجامعة.	.٥٥٨
٠,٠٠٠٧٤	٤٥,٦٠	٠,٦٣	٧٢,٠٠	٥٥٠. ضعف الخبرات في التصميم والإعداد والتخطيط والتنفيذ لخطط العمل المستجيبة لنوع بالجامعة.	.٥٥٩
٠,٠٠٠٦٧	٤١,١٧	٠,٦٣	٦٥,٠٠	٥٥٦. لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومعلنة لقياس معدل الانخفاض السنوي في عدد حالات التمييز ضد المرأة بالجامعة.	.٥٦٠
٠,٠٠٠٦٧	٤١,١٧	٠,٦٣	٦٥,٠٠	٩١. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لقياس مدى تطور دور الجامعة في إثراء الحياة الثقافية.	.٥٦١
٠,٠٠٠٦٧	٤١,١٧	٠,٦٣	٦٥,٠٠	١٠٢. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق نمو اقتصادي مرتفع واحتوائي ومستدام.	.٥٦٢
٠,٠٠٠٧٨	٤٧,٧٨	٠,٦٧	٧١,٦٧	٥١٧. ضعف حصر ونشر ممارسات تحسين العمليات والإجراءات.	.٥٦٣
٠,٠٠٠٧٣	٤٤,٦٧	٠,٦٧	٦٧,٠٠	٥٥٤. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لوسائل نشر وإعلان الاستراتيجيات الوطنية الداعمة لتكافؤ الفرص، وتمكين المرأة.	.٥٦٤
٠,٠٠٠٦٦	٤٠,٢٠	٠,٦٠	٦٧,٠٠	٥٦٢. صمت المرأة على ممارسات التمييز ضدها في مجالات العمل بالجامعة.	.٥٦٥
٠,٠٠٠٦٥	٤٠,١١	٠,٦٣	٦٣,٣٣	٩٣. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة تحقق المساواة في الحقوق والفرص.	.٥٦٦
٠,٠٠٠٦٤	٣٩,٤٣	٠,٧٠	٥٦,٣٣	٣. عدم تضمين مهارات التحدث والاستماع في معظم مقررات اللغة الانجليزية بالبرامج غير المتخصصة بكليات الجامعة.	.٥٦٧
٠,٠٠٠٧٦	٤٦,٦٧	٠,٦٧	٧٠,٠٠	٥٥٩. عدم وجود آليات بالجامعة لتمكين المرأة وذوي الإعاقة من الحصول على دورات إعداد القيادات التي تناسب مع إمكانياتهم.	.٥٦٨
٠,٠٠٠٦٢	٣٨,٠٠	٠,٦٣	٦٠,٠٠	٥٥٧. ضعف التمويل المخصص بالجامعة لإجراءات وسياسات الإتاحة للمرأة وذوي الإعاقة.	.٥٦٩
٠,٠٠٠٦٢	٣٨,٠٠	٠,٦٣	٦٠,٠٠	٥٦. عدم وجود آلية لتنوعية منسوبى الجامعة بكيفية تعزيز الاستدامة الاقتصادية للجامعة من خلال تنمية مصادر التمويل للمؤسسات والأفراد (من خلال فرص تحالفات مع سوق العمل والمشاركة او الحصول على خدمات مدفوعة بموجب اللوائح والقوانين).	.٥٧٠
٠,٠٠٠٦٢	٣٨,٠٠	٠,٦٣	٦٠,٠٠	٧٨. عدم وجود أنشطة طلابية واستحداث مقررات وفترات ريادية تتخلل الجدول الدراسي بجميع الكليات، وعزوف بعض الطلاب والباحثين عن المشاركات في الأعمال التي تهدف إلى تعزيز الابتكار والإبداع.	.٥٧١
٠,٠٠٠٦٢	٣٨,٠٠	٠,٦٠	٦٣,٣٣	٧٩. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لدعم ريادة الأعمال، ودمجها في برامج التدريس بكليات الجامعة.	.٥٧٢
٠,٠٠٠٥٨	٣٥,٥٦	٠,٦٧	٥٣,٣٣	٥٥٨. عدم وجود تقارير بالمعدل السنوي لتمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية بالجامعة.	.٥٧٣
٠,٠٠٠٥٨	٣٥,٥٦	٠,٦٧	٥٣,٣٣	١٤. لا توجد آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتحديد الصيغ التكنولوجية الأكثر فعالية في عرض المعرفة المستهدفة، والبحث	.٥٧٤

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العوامل الإستراتيجية (الضعف)	الترتيب
				العلمي، وتدارلها بين الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس، والمعنيين من المجتمع المدني.	
٠,٠٠٠٥٧	٣٥,٠٠	٠,٧٠	٥٠,٠٠	٥٤٣. قلة الموارد البشرية (العمال-الموظفون المؤهلون لتقديم الخدمات للطلاب ذوي القدرات الخاصة) بالجامعة.	٥٧٥
٠,٠٠٠٣٢	١٩,٧٣	٠,٤٠	٤٩,٣٣	٥٧٦. عدم تدريب منسوبي بعض المنشآت على أعمال مكافحة الحرائق بنسبة ٢٠ % من شاغلي المباني.	٥٧٦
٠,٥٠٠٠	٣٠٦٧٩,٠٨			مجموع عوامل الضعف	

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

مصطلحات: التأثير^(١) - الاحتمال^(٢) - الأهمية^(٣) - الوزن^(٤)

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

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

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

(٣) الأهمية: حاصل ضرب التأثير × الاحتمال.

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

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

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

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

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

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العامل الإستراتيجية (عوامل الفرض)	الترتيب
٠,٠٠٢٨	٥٦,٢٢	٠,٧٧	٧٣,٣٣	٧٩. وجود إصدار محدث من رؤية مصر ٢٠٣٠م، وصدر الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠م يمكن البناء عليها في إعداد خطة إستراتيجية للجامعة تتوافق مع أهداف التنمية المستدامة.	.٧٩
٠,٠٠٢٨	٥٦,٢٢	٠,٧٧	٧٣,٣٣	٨٠. وجود مؤشرات قياس أداء دقيقة ومرحلية بالنسخة المحدثة من رؤية مصر ٢٠٣٠م، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠م.	.٨٠
٠,٠٠٢٨	٥٦,٠٠	٠,٨٠	٧٠,٠٠	١٠٠. وجود أعضاء هيئة التدريس من خريجي الجامعة يعملون في جهات محلية وخارجية مرموقة.	.٨١
٠,٠٠٢٨	٥٦,٠٠	٠,٨٠	٧٠,٠٠	١٠٧. تدشين عدد من الأنظمة الرقمية في الجامعات.	.٨٢
٠,٠٠٢٨	٥٦,٠٠	٠,٧٠	٨٠,٠٠	١٢٣. وجود مركز إبداع مصر الرقمية (كريتيفا) التابع لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات داخل الجامعة و يقدم عدد من الدورات المجانية للطلاب والباحثين في مجال الابتكارات والإبداعات.	.٨٣
٠,٠٠٢٨	٥٦,٠٠	٠,٧٠	٨٠,٠٠	٤٣. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ لإثراء الحياة الثقافية.	.٨٤
٠,٠٠٢٨	٥٦,٠٠	٠,٧٠	٨٠,٠٠	١٢٤. كثرة وتتنوع الجهات الخارجية الداعمة لمهارات التوظيف وريادة الأعمال.	.٨٥
٠,٠٠٢٨	٥٦,٠٠	٠,٧٠	٨٠,٠٠	١٧٥. وجود دعم من بعض مؤسسات المجتمع المدني مثل: الأورمان، ومصر الخير؛ لدعم أنشطة ذوي القدرات الخاصة بالجامعة.	.٨٦
٠,٠٠٢٨	٥٦,٠٠	٠,٧٠	٨٠,٠٠	١١٣. عقد عدد من مؤتمرات الشباب على المستوى القومي، وتوفير دعم للأنشطة الطلابية.	.٨٧
٠,٠٠٢٨	٥٦,٠٠	٠,٧٠	٨٠,٠٠	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.	.٨٨
٠,٠٠٢٨	٥٦,٠٠	٠,٧٠	٨٠,٠٠	١٢٧. توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي نحو دعم البحث العلمي نحو الابتكار والبحث عن مسار اكتشاف المبدع.	.٨٩
٠,٠٠٢٨	٥٥,٥٦	٠,٦٧	٨٣,٣٣	٣. توجه الدولة للتوجه في استقطاب الطلاب الوافدين للدراسة في مصر.	.٩٠
٠,٠٠٢٨	٥٥,٥٦	٠,٦٧	٨٣,٣٣	١٢. تضمين الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي عدد ٧ مبادئ رئيسية من بينها الاتصال.	.٩١
٠,٠٠٢٨	٥٥,٥٦	٠,٦٧	٨٣,٣٣	٧٤. وجود تعاون وتنسيق بين الجامعة وشبكة الجامعات المصرية يمكن الاستفادة منهم والاستعانة بخبراتهم في تدريب المهندسين بالمركز.	.٩٢
٠,٠٠٢٨	٥٥,٥٦	٠,٦٧	٨٣,٣٣	٧٨. يوجد نظام متابعة دوري لأدوار الجامعة في تحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠م.	.٩٣
٠,٠٠٢٨	٥٥,٥٦	٠,٦٧	٨٣,٣٣	٨٣. وجود اشتراطات من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد بضرورة قياس مدى اتساق الخطبة الإستراتيجية لكلية بالخطبة الإستراتيجية للجامعة.	.٩٤

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

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

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

الوزن Weight	الأهمية Importance	الاحتمال Probability	التأثير Impact	العامل الإستراتيجية (عوامل الفرصة) Strategic Factor (Opportunities)	الترتيب Rank
٠,٠٠٢٢	٤٤,٣٣	٠,٦٣	٧٠,٠٠	٦٤. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لصون الطبيعة وحماية مواردها والتوعي البيولوجي.	١٤٥
٠,٠٠٢٢	٤٤,٣٣	٠,٦٣	٧٠,٠٠	٦٥. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتبني أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدام.	١٤٦
٠,٠٠٢٢	٤٤,٠٠	٠,٦٠	٧٣,٣٣	٦٦. توجد أسواق واعدة بالمحافظة لتنفيذ ابتكارات في مجالات التكنولوجيا والزراعة والصناعة والخدمات.	١٤٧
٠,٠٠٢٢	٤٤,٠٠	٠,٦٠	٧٣,٣٣	٦٧. وجود صندوق رعاية المبتكرين والنوابغ بوابة التعليم العالي، الذي يدعم المشاريع الابتكارية من الطلاب والباحثين بالجوانب الفنية والتمويلية من خلال عديد من البرامج والمسابقات التي يتم إعلانها من خلال الصندوق.	١٤٨
٠,٠٠٢٢	٤٤,٠٠	٠,٦٠	٧٣,٣٣	٦٨. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحقيق الاستدامة المالية.	١٤٩
٠,٠٠٢٢	٤٣,٤٤	٠,٥٧	٧٦,٦٧	٦٩. 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.	١٥٠
٠,٠٠٢٢	٤٣,٢٨	٠,٦٣	٦٨,٣٣	٧٠. التعاون مع الجامعات العالمية في تبادل الخبرات، وتعزيز الشراكات البحثية يمكن أن يجذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين.	١٥١
٠,٠٠٢١	٤٢,٦٧	٠,٥٣	٨٠,٠٠	٧١. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحسين بيئة الأعمال، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.	١٥٢
٠,٠٠٢١	٤٢,٦٧	٠,٥٣	٨٠,٠٠	٧٢. اهتمام رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي بجودة التعليم.	١٥٣
٠,٠٠٢١	٤٢,٥٠	٠,٥٧	٧٥,٠٠	٧٣. توفير أكاديمية البحث العلمي فرص تداول طلابي.	١٥٤
٠,٠٠٢١	٤٢,٥٠	٠,٥٧	٧٥,٠٠	٧٤. إطلاق وتحديث جوائز مصر للتميز الحكومي، والتميز العربي بصورة دورية.	١٥٥
٠,٠٠٢١	٤٢,٢٢	٠,٦٣	٦٦,٦٧	٧٥. وجود بيانات داعمة مثل هيئة تنمية المشروعات الصغيرة، وهيئة تنمية الصعيد، وجمعيات رجال الأعمال، ووجود مناطق صناعية ومنطقة حرة بالمحافظة، وحاضنات لجمعيات أهلية وجامعة الأزهر.	١٥٦
٠,٠٠٢١	٤٢,٠٠	٠,٦٠	٧٠,٠٠	٧٦. عقد بروتوكولات تعاون بين بعض المؤسسات الخارجية، مثل: محافظات الإقليم والجامعة لإنشاء مشروعات تخدم التنمية المستدامة التعليمية.	١٥٧
٠,٠٠٢١	٤٢,٠٠	٠,٧٠	٦٠,٠٠	٧٧. وجود مشاريع بالجامعة بالمشاركة مع الاتحاد الأوروبي.	١٥٨
٠,٠٠٢١	٤١,٥٦	٠,٥٧	٧٣,٣٣	٧٨. توافر أدلة استرشادية يمكن الرجوع إليها في وضع اللوائح، وتعديلها الصادرة عن لجنة القطاع.	١٥٩
٠,٠٠٢١	٤١,٥٦	٠,٥٧	٧٣,٣٣	٧٩. تنوع عدد الجهات الحكومية التي يمكن أن تقدم خدماتها داخل الجامعة.	١٦٠

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

الوزن Weight	الأهمية	الاحتمال	التأثير	العامل الإستراتيجية (عوامل الفرص)	الترتيب
				معدل الاطلاع على الوسائل المستخدمة لنشر وتبسيط القوانين، والواحة، والقرارات.	
٠,٠٠١٨	٣٥,٠٠	٠,٥٠	٧٠,٠٠	٦٠. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لمواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية.	١٧٦
٠,٠٠١٨	٣٥,٠٠	٠,٥٠	٧٠,٠٠	١٣٠. الاستفادة من مميزات البرامج الحاصلة على الاعتماد من هيئة ضمان الجودة ومميزات هذه الشهادات.	١٧٧
٠,٠٠١٨	٣٥,٠٠	٠,٥٠	٧٠,٠٠	١٤٣. وجود نماذج استرشادية لأدلة نظم الجودة الداخلية على المستوى القومي والعالمي.	١٧٨
٠,٠٠١٧	٣٤,٢٢	٠,٤٧	٧٣,٣٣	٥٣. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لرفع درجة مرنة وتنافسية الاقتصاد.	١٧٩
٠,٠٠١٧	٣٣,٧٨	٠,٥٣	٦٣,٣٣	٤٢. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، لتعزيز الإتحاد، وتحسين جودة الخدمات الأساسية.	١٨٠
٠,٠٠١٧	٣٣,٣٣	٠,٥٠	٦٦,٦٧	١١. وجود تخصصات وبرامج مشتركة بين أطراف تحالف جامعات الصعيد برئاسة جامعة جنوب الوادي، يمكن البناء عليها في تحقيق المزيد من تكامل البرامج الأكademie مع احتياجات التنمية المحلية والدولية.	١٨١
٠,٠٠١٧	٣٣,٣٣	٠,٥٠	٦٦,٦٧	٣٦. تنفيذ دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الابتكار وريادة الأعمال من خلال هيئات دولية ومحلي، ومشروع الريادة الهولندي، وشركة انرورت للابتكار وريادة الأعمال.	١٨٢
٠,٠٠١٧	٣٣,٣٣	٠,٥٠	٦٦,٦٧	٦١. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف.	١٨٣
٠,٠٠١٧	٣٣,٣٣	٠,٥٠	٦٦,٦٧	١٥٨. تبني الدولة في رؤية مصر ٢٠٣٠ لأدوات قياس مستوى أداء العمليات.	١٨٤
٠,٠٠١٦	٣٢,٦٧	٠,٤٧	٧٠,٠٠	١٢٠. توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي نحوربط مهارات الخريج بسوق العمل الدولي والمحلي.	١٨٥
٠,٠٠١٦	٣١,٦٧	٠,٥٠	٦٣,٣٣	٣٨. توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ إلى الحد من الفقر بجميع أشكاله والقضاء على الجوع.	١٨٦
٠,٠٠١٥	٣٠,٨٣	٠,٥٠	٦١,٦٧	٣٤. وجود تعاون بين مراكز الإبداع بالمحافظة وبين الجامعة.	١٨٧
٠,٠٠١٥	٣٠,٣٣	٠,٤٣	٧٠,٠٠	٤٧. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحقيق العدالة المكانية وسد الفجوات التنموية الجغرافية.	١٨٨
٠,٠٠١٣	٢٦,٤٤	٠,٤٧	٥٦,٦٧	٣٧. وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ للحد من الفقر بجميع أشكاله، والقضاء على الجوع.	١٨٩
٠,٠٠١٢	٢٣,٢٢	٠,٣٧	٦٣,٣٣	١٠. عقد اتفاقية بولونيا بجامعات الصعيد وتضم جامعات (جنوب الوادي، سوهاج، أسوان، الأقصر، فرع جامعة جنوب الوادي بالغردقة) منذ العام الجامعي ٢٠٢٤/٢٠٢٣م.	١٩٠
٠,٥٠٠	٩٩٨٩,٧٣			مجموع عوامل الفرص	

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

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

الرتبة	العنوان	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
.١	١. تبني وتفعيل كثير من الجامعات المصرية والعالمية لقواعد الاعتماد والجودة المسارية 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 وتسيير البرامج التعليمية بالجامعة وفق متطلبات ثلثية احتياجات المجتمع.	٧٥,٠٠	٠,٧٠	٥٢,٥٠	٠,٠٠٦
.٥	١٢٤. ارتفاع تكلفة الأدوات الازمة لتحسين العمليات، والإجراءات، ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية، وخاصة التكنولوجية منها مما يشكل تهديداً لتحقيق معايير الأداء المتوازن بجامعة جنوب الوادي.	٧٣,٣٣	٠,٦٧	٤٨,٨٩	٠,٠٠٥
.٦	١٣٠. قلة توفير الدرجات المالية من الجهات المعنية لتعيين مواد 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 إلى 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 المحية 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 تعزيز أهداف التنمية المستدامة، وإعداد الممارسات الازمة 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 استخدام برامج جديدة وتطوير البرامج القائمة.	٦٦,٦٧	٠,٦٧	٤٤,٤٤	٠,٠٠٥
.١٣	٩٧. نقص الموارد، وعدم وعي المجتمع الدولي 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 ناتج كل عبارة على مجموع العبارات، ثم ضربه في .٥

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

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

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

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

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

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

الترتيب	العامل الإستراتيجية (عوامل التهديدات)	التأثير	الاحتمال	الأهمية	الوزن Weight
.١٢٥	٢٩. تغير واستحداث بعض القوانين، واللوائح المنظمة للترقية، 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	٤٠. 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 والأسمهم لمنتسبي الجامعة أقر متاخر وهناك بعض التخوفات من المشاركة والأسمهم.	٤٦,٦٧	٠,٤٣	٢٠,٢٢	٠,٠٠٢
.١٣١	٤٧. قيام بعض وسائل الإعلام المسومة، والمقرورة، والمرئية، ووسائل التواصل الاجتماعي بنشر بعض الشائعات ضد الجامعة.	٤٦,٦٧	٠,٤٣	٢٠,٢٢	٠,٠٠٢
.١٣٢	٤٥. تبني وتنعيم 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 والمتميزة 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. تكيف الجامعة بمهام قومية ومجتمعية طارئة غير مضمونة 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 الأقمية دون مراعاة الإبداع والابتكار والتميز في أداء المهام الوظيفية.	٤٠,٠٠	٠,٣٠	١٢,٠٠	٠,٠٠١
مجموع عوامل التهديدات					
٤٧٤٦,٠٠					

ملحق (٥) مصفوفة TOWS لتحديد القضايا الحرجية للآلية لجامعة جنوب الوادي

مصفوفة TOWS لتحديد القضايا الحرجية الآنية لجامعة جنوب الوادي

(أ) استراتيجيات التوسيع والنمو

العوامل الإستراتيجية (القوة) ق	العوامل الإستراتيجية الداخلية	العوامل الإستراتيجية الخارجية	القيم المنشآتية (القيم)
<ul style="list-style-type: none"> - استفادة 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 التوسيع والتطور المستقبلي. - تقوم جامعة جنوب الوادي بمارسات لتنمية الموارد الذاتية الجامعية، ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية. - يوجد على البوابة الإلكترونية لجامعة جنوب الوادي عديد من التطبيقات الرقمية، والمعلومات التي يحتاجها منسوبيو الجامعة والمجتمع مثل: نظام الاتصالات الإدارية (مسك) -نظام ابن الهيثم لنتائج الطلاب -موقع هيئة التدريس- منصة التعليم الإلكتروني. - إنشاء جامعة جنوب الوادي الأهلية من رحم جامعة جنوب الوادي، وبرسم دراسية تنافسية؛ لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للجامعة ويدو 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 الحاسوبات 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 ٤٥٪ عام ٢٠٢٠م بـ٢٠٪ بـ٢٠٢٢م بـ١٠٪ بـ٢٠٢٤م بـ٥٪. - تصدر معظم كليات جامعة جنوب الوادي دوريات علمية ضمن بنك المعرفة وتشجع الباحثين على الاستفادة منها بشكل كبير. - يتتوفر 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 تنفيذ منطقة جنوب الصعيد بالقواعد المجتمعية المتنوعة ولم تقتصر على محافظة قنا فقط بل تمتد إلى مناطق حلايب وشلاتين مع الحدود الدولية للسودان الشقيق. 	<ul style="list-style-type: none"> - العوامل الإستراتيجية الداخلية 	<ul style="list-style-type: none"> - وجود جامعة جنوب الوادي في محور المثلث الذهبي للتنمية في صعيد مصر. - وجود غاليات 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 شنغنهاي، 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 لضافة الموارد المالية من خلال التعاون والشراكة. 	<ul style="list-style-type: none"> - العوامل الإستراتيجية الخارجية
<p>استراتيجيات التوسيع والنمو (ق) (استخدام مجالات القوة والاستفادة من الفرص الخارجية)</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. التوسيع في التطبيق الفاعل لنهج التطوير المستمر PDCA "خطط-تنفيذ-راجع-عدل" بوضع وتنفيذ ومتابعة الخطط والتقارير على المستويات الإستراتيجية، والتنفيذية، والتشغيلية على مستوى الجامعة، وجميع الوحدات الإدارية والأكademie 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. التوسيع في تطبيق موازنة البرامج والمشروعات لربط مدخلات النظام بمخرجاته. ٤. مراعاة معادلة التكلفة مقابل القائدة 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 وتعديل سياسة وممارسات فاعلة لتنمية الموارد الذاتية للجامعة، ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية. ٦. التوسيع في وضع وإعلان أدلة السياسات، والإجراءات والتدريب عليها، ومتابعة تطبيقها بما يضمن تحقيق المرونة والفعالية في الأداء بكلفة القطاعات الجامعية. ٧. زيادة معدلات الشفافية في صنع السياسات، ومتاحتة وتدالو 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 للمتعلمين. 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 الصالحيات. 			

مصفوفة TOWS لتحديد القضايا الحرجية الآنية لجامعة جنوب الوادي

(ب) استراتيجيات التطوير والتحسين

العامل الإستراتيجية (الضعف)	العامل الإستراتيجية الداخلية	العامل الإستراتيجية الخارجية	مقدمة الاستراتيجية (القمع)
<ul style="list-style-type: none"> - ضعف التوازن بين مهارات خريجي الجامعة واحتياجات سوق العمل المحلي والدولي. - لا توجد آلية معتمدة وفعالة لضمان التزام إدارات الجامعة بأعمال الجودة والاعتماد. - نقص الموارد المالية اللازمة لرفع كفاءة المنشآت الجامعية، والصحية، والزراعية، والرياضية بالجامعة وفق متطلبات زيادة فرص الاتاحة بمؤسسات التعليم العالي. - وجود نقص في أعداد الجهاز الإداري بالجامعة لمهمات الوظيفة ومتطلبات العمل، وقلة خبراته، وضعف مستوى اللغة الأجنبية، والحاسب الآلي، ومهارات كتابة الخطابات والتقارير، وقلة مرونتهم وحماسهم للعمل والعمل بروح الفريق، وجود قصور في جميع باللواحة 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 ومف得起ة للتدريب على رأس العمل / تبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في الجهاز الإداري. - محدودية عدد الأسرة وغرف العمليات والمعلم بالمستشفيات الجامعية اللازمة لإتاحة الخدمة الصحية والشكاوى 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 للإمكانيات المتاحة. - قصور تحديث الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بكليات الجامعة. <p>استراتيجيات التطوير والتحسين (ض ف) (الاستفادة من الفرص في التغلب على مجالات الضعف)</p> <ul style="list-style-type: none"> ١١. تمكين الطلاب والخريجين من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين. ١٢. تطوير البرامج الأكademie القائمة في ضوء الإطار الوطني للمؤهلات واحتياجات سوق العمل المحلي والدولي، بما يتاسب مع التطورات العلمية والتكنولوجية العالمية ومع سمات المتعلمين، والارتكان إلى أساليب التدريس، والتعلم والتقويم مع الابتكار والتتنوع فيها. ١٣. استحداث برامج تعليمية فريدة / عالية المستوى / دولية / بنية / مزدوجة أو مشتركة متعددة تغطي الاحتياجات المستحدثة لسوق العمل والمجتمع والصناعة لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية. ١٤. تطوير بنية التعليم والتعلم بالجامعة ومراجعة وتطوير المصادر والتجهيزات الداعمة لها باستمرار بما يكفل الاستمرار في تقديم تجربة تعليم وتعلم ذات مستوى جيد للمتعلمين. ١٥. نظام عمل يتمس بالشفافية يتفاعل مع المواطن ويستجيب لمطالبه وي Pax للمساءلة المجتمعية. ١٦. زيادة عدد الكيانات أو التحالفات الإقليمية والدولية المتكاملة التي تشارك بها الجامعة مع الجامعات الحكومية والأهلية والخاصة والتكنولوجية، والماراكز البحثية المحلية منها والدولية والسعى نحو إنشاء أفرع الجامعات الدولية بالجامعة. ١٧. الاهتمام بمارسات التكامل مع سوق العمل والأنشطة الاقتصادية المحلية والدولية. ١٨. الاهتمام بمارسات التعاون الدولي بين الجامعة والمنظمات الدولية والمؤسسات العالمية، كاليونسكو، ومنظمة العمل الدولية، والأمم المتحدة، وغيرها. ١٩. الاهتمام بتأسيس الجامعة للشركات لتمثل ظهيرا استثماريا واقتصاديا لها. ٢٠. الاهتمام بمارسات استدامة البيئة المشيدة والافتراضية الجامعية. 	<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. - توسيع 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. - توسيع 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>العامل الإستراتيجية الداخلية</p> <p>العامل الإستراتيجية الخارجية</p> <p>مقدمة الاستراتيجية (القمع)</p>	

**ملحق (١) تحليل الفجوة الإستراتيجية لجامعة جنوب
الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠**

تحليل الفجوة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م بين الوضع المأمول للجامعة والوضع الراهن وآليات سد الفجوة

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
• إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في الميادين والساحات والطرق ولافتات واجهات وجوانب المبني وشواهد المبني واللوحات الإرشادية ولافتات تسيير حركة المرور وشواهد النظافة دورات المياه بجامعة جنوب الوادي.	لا توجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في الميادين والساحات والطرق ولافتات واجهات وجوانب المبني وشواهد المبني واللوحات الإرشادية ولافتات تسيير حركة المرور وشواهد النظافة دورات المياه بجامعة جنوب الوادي.	تكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة لجامعة جنوب الوادي في الميادين والطرق والنظافة واللافتات واللوحات الإرشادية ودورات المياه
• إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في تكويid المدرجات ومقاعد المدرجات ونماذج المكاتب الخاصة بالإدارة العليا للجامعة والكليات.	لا توجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في تطوير بوابات ومدخل الجامعة.	والطرق والنظافة واللافتات واللوحات الإرشادية ودورات المياه
• إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في تطوير بوابات ومدخل الجامعة.	وجود قصور في القيم الجمالية / الذوق الجمالي والهوية البصرية لدى منسوبي الجامعة.	ودورات المياه
• إعداد آلية معتمدة ومفعولة لتنمية القيم الجمالية / الذوق الجمالي والهوية البصرية لدى منسوبي الجامعة.	وجود قصور في للاء وانتقاء منسوبي الجامعة للجامعة لإمكانات الجامعة المادية والبشرية وسمعة الجامعة ورسالتها وغايتها وأهدافها.	لإمكانيات الجامعة المادية والبشرية وسمعة الجامعة ورسالتها وغايتها وأهدافها.
• إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في الميادين والساحات والطرق ولافتات واجهات وجوانب المبني وشواهد المبني واللوحات الإرشادية ولافتات تسيير حركة المرور وشواهد النظافة دورات المياه بجامعة جنوب الوادي.	وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف.	وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف.
• إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لتكوين هوية بصرية جاذبة ومتكاملة في تكويid المدرجات ومقاعد المدرجات ونماذج المكاتب الخاصة بالإدارة العليا للجامعة والكليات.		
• إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة 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 ميادي جامعة جنوب الوادي		

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<ul style="list-style-type: none"> • إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتعميم 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 التندتات بمظلات لانتظار للوقاية من حرارة الشمس. 		
<ul style="list-style-type: none"> • دراسة الوضع الراهن للمساحات الخضراء بالجامعة وفق المعدلات المرجعية المناظرة. • الاستفادة من الدراسات البجائية لتحلية مياه الجامعة الجوفية لتسهيل 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 المدرية بالأجر اليومي لزيادة الرقعة الخضراء داخل الجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تنتهي 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 عاملة تكفي زيادة الرقعة الزراعية والمسطحات 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"> • تطوير المساحات الخضراء بجامعة جنوب الوادي والوحدات التابعة لها
<ul style="list-style-type: none"> • إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتطوير البنية التحتية وبيئة العمل بجامعة 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • ٦٧٤,٦٪ معدل تطوير البنية التحتية وبيئة العمل للوحدات في الجامعة وفقاً لخطة التطوير المستهدفة في عام ٢٠٢٣م. • وجود إجراء متطلب من الجامعات في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لقياس الدوري لمعدل تطوير البنية التحتية وبيئة العمل للوحدات غير المنتقلة 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"> • تطوير البنية التحتية وبيئة العمل بجامعة جنوب الوادي وفقاً لخطة التطوير المستهدفة
<ul style="list-style-type: none"> • إعداد آلية معتمدة ومفعولة لتعميم ولاء وانتماء منسوبي الجامعة لإمكانات الجامعة المادية 	<ul style="list-style-type: none"> • تعقد الجامعة سنويًا بعض المسابقات الثقافية والندوات التوعوية والدورات التدريبية، يشارك فيها بعض الطلاب 	<ul style="list-style-type: none"> • رفع دور جامعة جنوب الوادي في تعزيز روح

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
والبشرية وسمعة الجامعة ورسالتها وغاييتها وأهدافها.	لتعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتتنوعها الثقافي.	الولاء والانتماء للهوية المصرية وتتنوعها الثقافي
	تقوم الجامعة بمارسات لتعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتتنوعها الثقافي مثل القوافل الصحية والتوعوية للقرى والمراكم 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 وتتنوعها الثقافي.	•
	لا توجد آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتتنوعها الثقافي.	•
	لا توجد آلية معتمدة ومعلنة بجميع كليات الجامعة لتعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتتنوعها الثقافي لجميع طلاب الجامعة.	•
إعداد آلية معتمدة ومعلنة للتخطيط للعمل المؤسسي في جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق المخطط (خطط).	محودية وجود خطط للعمل المؤسسي في بعض الوحدات الإدارية والكليات بالجامعة (خطط).	تطوير العمليات الداخلية
إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتنفيذ المهام في جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية يتم وفق المخطط (نفذ).	توجد خطط تنفيذية معتمدة ومعلنة للمهام في بعض الوحدات الإدارية بالجامعة والكليات مثل كلية الطب والتربية النوعية والزراعة (نفذ).	سياسات وإجراءات العمل والصلاحيات والمسؤوليات
إعداد آلية معتمدة ومعلنة لاتباع نظام المراجعة وتحديد نقاط القوة وفرص التحسين على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وفق المخطط (راجع).	لا توجد خطط تنفيذية معتمدة ومعلنة للمهام في جميع الوحدات الإدارية بالجامعة والكليات (نفذ).	بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية التابعة
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).	توجد ممارسات محودة 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).
إعداد دراسة لاستقادة جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية من الممارسات المتميزة للجامعات المحلية في دراسة تحديد مصادر الهدر المالي بالجامعة وطرق الحد منها.	توجد ممارسات محودة ببعض الوحدات الإدارية بالجامعة لنظام خطط التحسين والتطوير لتعزيز نقاط القوة ومعالجة فرص التحسين على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية (عدل/ طور).	توجد ممارسات محودة ببعض الوحدات الإدارية بالجامعة لنظام خطط التحسين والتطوير لتعزيز نقاط القوة ومعالجة فرص التحسين على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية (عدل/ طور).
إعداد أدلة للعمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية.	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.
تحديد مستوى أداء العمليات الداخلية بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية.	وجود دليل غير معتمدة ومعلن للعمليات والإجراءات والمؤشرات بالجامعة.	• وجود دليل غير معتمدة ومعلن للعمليات والإجراءات والمؤشرات بالجامعة.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
تنفيذ ممارسات لتحسين العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية.	• لا توجد أدلة معتمدة ومعلنة لكل العمليات والإجراءات ومؤشراتها بجميع الوحدات الإدارية والكليات بالجامعة.	•
تنفيذ ممارسات لتحسين الأدوات المستخدمة في العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية وخاصة التكنولوجية منها.	• عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لنشر أدلة العمليات والإجراءات والمؤشرات وتوعية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساعدة والطلاب والجهاز الإداري.	•
إصدار أدلة إرشادية للإجراءات والسياسات والصلاحيات والمسؤوليات بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية.	• عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة للعمل بالأدلة المتوفرة للعمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية.	•
اعتماد إجراءات محددة لسير العمل بجامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية بضوابط معتمدة ومعلنة ومفعولة.	• وجود قصور واضح في التحول من سياسة "رد الفعل" إلى سياسة "الفعل" في أداء المهام الأساسية للعمل بالجامعة وفق التوصيف الوظيفي.	•
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.	• وجود أدلة معتمدة ومعلنة للعمليات والإجراءات لجامعات مناظرة.	•
إعداد سياسات مرنّة وشاملة لجميع أنشطة جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية واعلانها.	• تبني الجامعة لسياسات قياس مستوى أداء العمليات.	•
إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل سياسات جامعة جنوب الوادي ووحداتها الإدارية ومراقبة تطبيقها.	• تبني الدولة في رؤية مصر ٢٠٣٠ لأدوات قياس مستوى أداء العمليات.	•
البحث عن موارد بديلة بالاستفادة القصوى من موارد الجامعة البشرية والمادية.	• 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 مساك 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 أتمتها سياسات وإجراءات قطاع الدراسات العليا.	•
•	شروع 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.	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<p>ضعف حصر ونشر ممارسات تحسين العمليات والإجراءات.</p> <p>ندرة أدلة الممارسات المتميزة في تحسين الأداء بالجامعة.</p> <p>التطور الملحوظ لتحسين العمليات والإجراءات ومؤشراتها على المستوى القومي.</p> <p>تنوع الأدوات المستخدمة في العمليات والإجراءات على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية.</p> <p>وجود توجه للتوسيع في تصميم التطبيقات الرقمية بالجامعة وتفعيتها.</p> <p>التوجه القومي والإقليمي نحو التحول الرقمي.</p> <p>قصور في الإعلان والنشر عن التطبيقات الرقمية الجديدة بالجامعة ومتابعة تفعيلها.</p> <p>قلة المخصصات المالية بجامعة جنوب الوادي يشكل تهديداً لتحقيق معايير الأداء المتوازن في تحسين الأدوات المستخدمة في العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية وخاصة التكنولوجية منها.</p> <p>التغيرات التكنولوجية المتسرعة 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 التكنولوجية منها مما يشكل تهديداً لتحقيق معايير الأداء المتوازن بجامعة جنوب الوادي.</p> <p>ارتفاع تكلفة الأدوات اللازمة لتحسين العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية وخاصة التكنولوجية منها مما يشكل تهديداً لتحقيق معايير الأداء المتوازن بجامعة جنوب الوادي.</p> <p>لا يوجد بالجامعة أدلة إرشادية معتمدة ومفعولة للإجراءات والسياسات والصلاحيات والمسؤوليات.</p>	<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 للتوسيع في تصميم التطبيقات الرقمية بالجامعة وتفعيتها. ● التوجه القومي والإقليمي نحو التحول الرقمي. ● قصور في الإعلان والنشر عن التطبيقات الرقمية الجديدة بالجامعة ومتابعة تفعيلها. ● تهديداً لتحقيق معايير الأداء المتوازن في تحسين الأدوات المستخدمة في العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية وخاصة التكنولوجية منها. ● التغيرات التكنولوجية المتسرعة 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 التكنولوجية منها مما يشكل تهديداً لتحقيق معايير الأداء المتوازن بجامعة جنوب الوادي. ● ارتفاع تكلفة الأدوات اللازمة لتحسين العمليات والإجراءات ومؤشراتها على مستوى الجامعة ووحداتها الإدارية وخاصة التكنولوجية منها مما يشكل تهديداً لتحقيق معايير الأداء المتوازن بجامعة جنوب الوادي. ● لا يوجد بالجامعة أدلة إرشادية معتمدة ومفعولة للإجراءات والسياسات والصلاحيات والمسؤوليات.
<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 يتاسب مع حجم جامعة جنوب الوادي ونشاطها لتحقيق رسالتها وأهدافها. ● توسيع وزيادة سلطات الهيكل التنظيمي وتوطيد العلاقات مع المؤسسات التابعة لجامعة جنوب الوادي وإدارتها المختلفة. 	<p>يوجد هيكل تنظيمي إداري معتمد بالجامعة.</p> <p>توجد حاجة لتفعيل بعض الإدارات ذات الصلة بتحقيق رسالة وأهداف الجامعة.</p> <p>عدم ملائمة الكوادر الإدارية لحجم الجامعة ونشاطها لتحقيق رسالتها وأهدافها.</p> <p>وضوح سلطات الهيكل التنظيمي ووضوح العلاقات مع المؤسسات التابعة للجامعة وإداراتها المختلفة.</p> <p>توجد خطة لتطوير البنية التنظيمية للجامعة تحقق المرونة والاستجابة وجودة التعليم.</p> <p>ال ترام الإدارية العليا بالجامعة بالجودة وتميز الأداء المؤسسي</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● تطوير القيادة والحكومة والإدارة الذاتية بجامعة جنوب الوادي ● تطوير القيادة والحكومة والإدارة الذاتية بجامعة جنوب الوادي ● تطوير القيادة والحكومة والإدارة الذاتية بجامعة جنوب الوادي ● تطوير القيادة والحكومة والإدارة الذاتية بجامعة جنوب الوادي ● تطوير القيادة والحكومة والإدارة الذاتية بجامعة جنوب الوادي ● تطوير القيادة والحكومة والإدارة الذاتية بجامعة جنوب الوادي

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

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
المستشفيات الجامعية بجامعة جنوب الوادي مثل وحدة العلاج بأجر ووحدة الشئون الطبية والعلاجية.	عدم اعتماد وإعلان وتفعيل سياسيات تنظيم الأعمال الإدارية بالمستشفيات الجامعية.	•
مراجعة وتحديث معايير اختيار القيادات الأكademie والإدارية بجامعة جنوب الوادي وتتوسيع طرق إعلانها.	زيادة عبء الأعمال في بعض وحدات المستشفيات الجامعية مثل وحدة العلاج بأجر ووحدة الشئون الطبية والعلاجية، وعدم وجود مقابل مادي مجزي للقيام بذلك الأعباء مما يؤدي إلى العزوف عن تولي المناصب الإدارية داخل المستشفيات الجامعية.	•
اتباع آليات جديدة متعددة (مباشرة/ غير مباشرة) لقياس مستوى رضا الأطراف المعنية للأداء العام للقيادات الأكademie والإدارية بجامعة جنوب الوادي.	توجد معايير معتمدة لاختيار القيادات الأكademie والإدارية موضوعية ومفعولة من خلال آليات شفافة تضمن تكافؤ الفرص.	•
استحداث وتطبيق نظم مفعولة لتقدير أداء القيادات الأكademie والإدارية بجامعة جنوب الوادي.	توجد حاجة لتحديث معايير اختيار القيادات الأكademie والإدارية وتتوسيع طرق إعلانها.	•
اتخاذ قرارات وإجراءات عاجلة لإعداد صف ثان مؤهل ومدرب من القيادات الأكademie والإدارية بجامعة جنوب الوادي.	يوجد قصور جزئي في قياس مستوى رضا الأطراف المعنية للأداء العام للقيادات الأكademie والإدارية بالجامعة.	•
زيادة وتأهيل القيادات الإدارية العليا والوسطى والصغرى في الكليات والإدارات المركزية بجامعة جنوب الوادي.	تنظم الجامعة دورة بعنوان تنمية مهارات القيادات للمتقدمين لشغل منصب عميد كلية.	•
تنمية مهارات القيادات الأكademie والإدارية بجامعة جنوب الوادي في الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات في الإدارة الجامعية.	عدم وجود نظم مفعولة لتقدير أداء القيادات الأكademie والإدارية بالجامعة.	•
زيادة وتنمية قدرات القيادات الأكademie والإدارية المهتمين بتحقيق الاستقادة القصوى من البنية التكنولوجية ووحدات تكنولوجيا المعلومات في تطوير العمل بجامعة جنوب الوادي.	وجود حاجة ماسة في الجامعة إلى إعداد صف ثان مؤهل ومدرب من القيادات الأكademie والإدارية.	•
زيادة مشاركة الأطراف المعنية في تقدير أداء القيادات بجامعة جنوب الوادي.	قلة عدد القيادات الإدارية العليا والوسطى والصغرى في الكليات والإدارات المركزية بالجامعة.	•
تعظيم الاستفادة من نتائج تقييم القيادات في تحسين الأداء المؤسسي بجامعة جنوب الوادي.	قلة مهارات بعض القيادات الأكademie والإدارية في الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات في الإدارة الجامعية.	•
تغيير قناعة القيادات بجامعة جنوب الوادي بأهمية مؤشرات تقييم الأداء.	قلة عدد القيادات الأكademie والإدارية المهتمين بتحقيق الاستقادة القصوى من البنية التكنولوجية ووحدات تكنولوجيا المعلومات في تطوير العمل الجامعي.	•
تفعيل إجراءات الأخذ بنتائج تقييم القيادات في تغيير القيادات الأكademie والإدارية بجامعة جنوب الوادي.	تبني 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.	•
	توفر نماذج استرشادية لمؤشرات ومارسات لتقدير 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.	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
• اتباع سياسات لمواجهة القصور في مراقبة تطبيق السياسات الخاصة بجامعة جنوب الوادي.	قلة الاستفادة من نتائج تقييم القيادات في تحسين الأداء المؤسسي بالجامعة.	•
• إعادة النظر في إجراءات قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بالجامعة وخارجها عن سياسات جامعة جنوب الوادي وطرق تعديليها ومراقبتها.	عدم قناعة بعض القيادات بالجامعة بأهمية مؤشرات تقييم الأداء.	•
• استحداث آلية معتمدة ومعلنة لقياس استخدام التقويض بجامعة جنوب الوادي والكليات والإدارات في توزيع السلطات والمسؤوليات بما يحقق كفاءة الأداء.	عدم استخدام نتائج تقييم القيادات في تغيير القيادات الأكademie والإدارية.	•
• استحداث سياسات وإجراءات في قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بجامعة جنوب الوادي وخارجها عن الدعم المالي والفكري والإداري للحرية الأكademie.	توجد وثيقة لسياسات الجامعة معتمدة ومعلنة وفعالة.	•
• اتخاذ إجراءات واقعية لمتابعة مدى الالتزام بالقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة في جامعة جنوب الوادي.	يوجد قصور في مراقبة تطبيق السياسات الخاصة بالجامعة.	•
• المتابعة الدورية لتنفيذ إجراءات قياس مستوى رضا المتعاملين مع الأطراف المختلفة بجامعة جنوب الوادي عن مدى الالتزام بالقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة.	يوجد قصور في إجراءات قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بالجامعة وخارجها عن سياسات الجامعة وطرق تعديليها ومراقبتها.	•
• استحداث نظام إلكتروني لاحساب معدل التناقض السنوي لعدد الخروقات المسجلة عن القيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة والشفافية والتمييز وتضارب المصالح بجامعة جنوب الوادي.	توجد سياسات ومارسات لتفويض في توزيع السلطات والمسؤوليات بالجامعة بما يحقق كفاءة الأداء ويتم تطبيقها داخل كليات الجامعة وإدارتها.	•
• استحداث آليات للتنظيم المناسب والتوفيق والمواءمة بين إدارة الرقابة الداخلية والإدارة الأخرى بجامعة جنوب الوادي في فحص بعض الموضوعات لأداء العمل بالصورة المناسبة.	عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لقياس استخدام التقويض بالجامعة والكليات والإدارات في توزيع السلطات والمسؤوليات بما يحقق كفاءة الأداء.	•
• الانفاق على آليات للتيسير بين جامعة جنوب الوادي والجهات الخارجية التي تعامل معها وبخاصة - هيئة النيابة الإدارية.	تدعم قيادة الجامعة وفق الإمكانيات المتاحة الحرية الأكademie لمؤسساتها التابعة ودعمها مادياً وفكرياً وإدارياً مثل دعم البحث العلمي من خلال التشجيع والجوائز.	•
	وجود جهات دولية داعمة للبحث العلمي يمكن المشاركة وتبادل الخبرات معها لدعم التبادل الباحثي، وتوفير الدعم المادي والفكري للبحث العلمي في الجامعة.	•
	نقص في إجراءات قياس مستوى رضا الأطراف المعنية بالجامعة وخارجها عن الدعم المالي والفكري والإداري للحرية الأكademie.	•
	لا توجد بالجامعة موارد مالية كافية لدعم أنشطة البحث العلمي.	•
	تقوق 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.	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
زيادة أعداد الكوادر الخاصة بالعاملين إدارة الرقابة الداخلية للمراجعة الداخلية لمواكبة التطور بجامعة جنوب الوادي.	• وجود إمام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل داخل الإدارة العامة للمراجعة الداخلية.	• حرص إدارة الرقابة الداخلية بالجامعة على حضور اللجان والدورات وذلك لتطوير الأفراد والعاملين بالإدارة.
اتخاذ قرارات من شأنها تضمن موافاة إدارة الرقابة الداخلية في جامعة جنوب الوادي بالأوامر والقرارات المتعلقة بالماليات لمراجعة الداخلية بها.	• 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.
اتخاذ قرارات وإجراءات لتنسيق العمل بين إدارات جامعة جنوب الوادي وإدارة الرقابة الداخلية في حالة الموضوعات لجهات خارج الجامعة لفحصها.	• 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.
استحداث آليات وإجراءات فاعلة لقياس رضا الأطراف المعنية بجامعة جنوب الوادي وخارجها عن آليات المساءلة والمحاسبة المتبعة.	• 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 التناقض السنوي لعدد الخروقات المسجلة عن القيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة والشفافية والتميز وتضارب المصالح.
	• كثرة الجهات الخارجية التي تعامل معها إدارة الرقابة الداخلية ومنها هيئة النيابة الإدارية لفحص الموضوعات التي يتم ارسالها من داخل الجامعة دون الرجوع والتسيق مع الإدارة.	• عدم توافر العدد اللازم من الكوادر الخاصة بالعاملين إدارة الرقابة الداخلية للمراجعة الداخلية لمواكبة التطور بالجامعة
	• عدم موافاة إدارة الرقابة الداخلية في الجامعة بالأوامر والقرارات المتعلقة بالماليات للمراجعة الداخلية بها.	• وجود عدم تنسيق من إدارات الجامعة وإدارة الرقابة الداخلية في حالة 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 التناقض السنوي في الجامعة لعدد الخروقات المسجلة.	• يوجد قصور في إجراءات احتساب معدل التناقض السنوي في الجامعة لعدد الخروقات المسجلة.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<ul style="list-style-type: none"> يتسنّ نظام العمل بالجامعة بالشفافية، ويتفاعل مع المواطن ويستجيب لمطالبه ويُخضع للمساءلة المجتمعية، ويتم تنفيذ متطلبات المجتمع الخارجي. محodosية استخدام أنظمة المراقبة في متابعة أداء أفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة وفعالة للتواصل بين المواطنين ومنهم أولياء الأمور والجامعة. 	
<ul style="list-style-type: none"> إعادة هيكلة أفراد الجهاز الإداري؛ وتوزيعهم على الإدارات بما يتاسب مع مؤهلاتهم، والتزامهم بالتوصيف الوظيفي. اتخاذ إجراءات تصحيحية لتحقيق التوزان 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 التناقض الكبير في أعداد الموظفين أصحاب الخبرة في الجامعة بسبب وصولهم لسن التقاعد وعدم وجود تعينات 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 والمتحدة لتعيين كوادر جديدة لتعيين كوادر جديدة مؤهلة من الجهاز الإداري / الخدمات المعاونة. اتخاذ إجراءات وسياسات فاعلة لرفع كفاءة المكاتب الإدارية للعاملين، وتوسيع أكبر عدد من المعاملين مع الجهاز الإداري. اتخاذ قرارات لرفع قدرات ومناسبة البنية التحتية للجامعة وبيئة العمل للوحدات الإدارية بالجامعة وفق ضوابط الجودة من حيث المساحات والإمكانات والتجهيزات. 	<ul style="list-style-type: none"> تطوير الجهاز الإداري بجامعة جنوب الوادي ورفع كفاءته في تقديم خدمات متميزة للمواطن والمستثمر. 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 تناقض كبير في أعداد الموظفين أصحاب الخبرة في الجامعة بسبب وصولهم لسن التقاعد وعدم وجود تعينات 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 وحماسهم للعمل والعمل بروح الفريق، ووجود قصور في وعيهم باللوائح والقرارات المنظمة للعمل. قلة الدرجات المالية الممولة والمتحدة لتعيين كوادر جديدة مؤهلة مما يؤثر على منافسة الجامعة مع الجامعات المناظرة. توجد بالجامعة مكاتب إدارية ملائمة جزئياً للعاملين وتوسيع جزئياً للمعاملين معهم. تسعي القيادة الحالية للجامعة لتوفير أماكن ملائمة تستوعب المعاملين مع الجهاز الإداري مثل إنشاء مظلة انتظار المترددرين لزيارة المرضى بالمستشفيات الجامعية. وجود قصور في مناسبة البنية التحتية وبيئة العمل للوحدات الإدارية بالجامعة وفق ضوابط الجودة من حيث المساحات والإمكانات والتجهيزات. 	

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
اتخاذ سياسات وتدابير فاعلة لقياس رضا العاملين بالجهاز الإداري بالجامعة عن مدى ملائمة أماكن عملهم واستيعابها للمتعاملين معهم.	• 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.	•
اتخاذ إجراءات فاعلة لتنمية قدرات الهيكل الإداري بالجامعة؛ حتى يلائم حجم أنشطة الجامعة وطبيعتها.	• توجد آلية لتحديد الاحتياجات التدريبية بالجامعة من خلال التنظيم والإدارة.	•
تدشين برنامج تأهيلي عالي المستوى لتغيير ثقافة السلبية السائدة لدى منسوبي الجامعة من أفراد الجهاز الإداري.	• توجد ب مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد نماذج لاستبيانات قياس رضا العاملين بالجامعة عن الدورات التدريبية المقدمة لهم.	•
تنوع أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالجامعة.	• وجود أماكن وكوادر لعملية التدريب بالجامعة ملائمة لتغطية كل التدريبات المطلوبة.	•
إعداد الخطط التدريبية للعاملين بالجامعة بناءً على تحديد فعلي لاحتياجاتهم التدريبية.	• وجود غايات وأهداف ومبادرات وأنشطة في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لرفع كفاءة أداء الجهاز الإداري.	•
إعداد برنامج تدريسي معتمد ومعلن للمدير المالي والإداري المحترف في التعليم العالي لتحقيق للإصلاح الإداري وتحسين كفاءة وفاعلية الأجهزة الحكومية.	• وجود حاجة ماسة إلى برنامج تأهيلي عالي المستوى لتغيير ثقافة السلبية السائدة لدى منسوبي الجامعة من أفراد الجهاز الإداري.	•
استمرارية عقد البرامج التدريبية كجزء أساسي من العمل.	• وجود خطط تدريبية للعاملين غير مفعولة ببعض كليات الجامعة.	•
عمل قاعدة بيانات إلكترونية لحصر البرامج التدريبية التي حصل عليها كل فرد من أفراد الجهاز الإداري بالجامعة سنويًا.	• الخطط التدريبية للعاملين بالجامعة يتم إعدادها بدون تحليل فعلي لاحتياجات التدريبية.	•
اتخاذ إجراءات علمية مدروسة لتحليل نتائج استبيانات قياس رضا العاملين بالجامعة عن الدورات التدريبية المقدمة لهم، وعمل التغذية الراجعة.	• لا يوجد حصر التطور في الكوادر المتدرية من العاملين بالجامعة سنويًا.	•
تحديث آليات الترقى المهني؛ من خلال تضمين الإبداع والابتكار والتميز في أداء المهام الوظيفية.	• وجود قصور في تقييم استبيانات قياس رضا العاملين بالجامعة عن الدورات التدريبية المقدمة لهم.	•
اعتماد آلية لمتابعة تحقيق أهداف خطة رفع وعي الإداريين بقيم مكافحة الفساد.	• وجود قصور في تحليل نتائج استبيانات قياس رضا العاملين بالجامعة عن الدورات التدريبية المقدمة لهم، وعمل التغذية الراجعة.	•
التوسع في استخدام أنظمة المراقبة في متابعة أداء أفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة.	• عدم تلبية جميع الاحتياجات التدريبية للعاملين.	•
إيجاد آلية موضوعية وفاعلة ودورية ومعلنة لمتابعة وتقيم أداء الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بالجامعة.	• وجود قرار بوقف عقد البرامج التدريبية ترشيدًا 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.	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
اتخاذ إجراءات تصحيحية لآلية تقييم أداء العاملين بالجامعة من خلال الرجوع لبنود الاستمرارة الخاصة بالتقدير.	استحدثت الجامعة عدداً من الجوائز في قطاعات محددة مثل: الموظف المثالي وجائزة التميز الحكومي.	•
تفعيل استثمارات تقييم أداء العاملين الموضوعة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم في كليات الجامعة والإدارات المركزية بها.	وجود قصور في الدعم المالي المطلوب للمكافآت بالجامعة.	•
اتخاذ إجراءات لإعلان نقاط التقييم التي يتم في ضوئها تقييم أداء العاملين بالجامعة.	يوجد قصور في نظام الحواجز بالجامعة لتشجيع أعضاء الجهاز الإداري على الإبداع والابتكار، من حيث الإعلان عن الجوائز، وعدالة توزيع المكافآت على العاملين.	•
تفعيل دور وحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة ومراجعة سياساتها في ضوء عمل مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة.	عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لآلية مكافأة العناصر الجادة من الجهاز الإداري.	•
رفع قدرات وتنمية مهارات التعامل مع التكنولوجيا لدى بعض الحرفيين والعاملين بالجامعة.	اعتماد نظام الترقى بين الدرجات المالية والإدارية على الأكاديمية دون مراعاة الإبداع والابتكار والتميز في أداء المهام الوظيفية.	•
تعظيم الاستفادة من ممارسات الجامعات المناظرة محلياً في استخدام أدوات مناسبة لقياس رضا العاملين، والاستفادة من نتائجها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	توجد خطة معتمدة من قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة لرفع وعي الإداريين بقيم مكافحة الفساد.	•
تطوير وتفعيل أدوات قياس الرضا الوظيفي لأفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة.	وجود الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٣٠/٢٠٢٣.	•
تطبيق الاستبيانات المعتمدة لقياس الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة المتوفرة في المستودع الرقمي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة.	لا توجد آلية لمتابعة تحقيق أهداف خطة رفع وعي الإداريين بقيم مكافحة الفساد.	•
اتباع آليات لتعريف الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة بأهمية قياس الرضا الوظيفي.	توجد استثماراً لقياس أداء العاملين بالجامعة معتمدة من التنظيم والإدارة.	•
اتباع سياسات وأليات للاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	يوجد ممارسات بالجامعة لتميز للعاملين ذوي الكفاءة عن طريق تشجيعهم وإلحاهم في أنشطة ومهام بمكافآت مالية إضافية.	•
تدشين قواعد بيانات لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.	توجد استثمارات تقييم العاملين بالجامعة مصممة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم واضحة البنود وتقييس الأداء بشفافية.	•
	هناك قصور في آلية التقييم أداء العاملين إذا تم عملية التقييم دون الرجوع لبنود الاستثمار.	•
	استثمارات تقييم أداء العاملين الموضوعة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم غير مفعّلة في كليات الجامعة وكذا الإدارات المركزية.	•
	نقطة التقييم التي يتم في ضوئها تقييم أداء العاملين بالجامعة غير معلنة.	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفي للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.	• توجد استثمارات تقيس رضا العاملين بالجامعة مصممة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم واضحة البنود وتقيس الأداء بشفافية.	•
استحداث آلية معتمدة ومعلنة لقياس رضا الإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	• 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.	•
اعتماد آلية واضحة لتدوير أفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بين الإدارات ذات الصلة بطبيعة العمل.	• قلة الاستفادة من نتائج قياس رضا العاملين في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة.	•
إيجاد آلية معتمدة ومفعولة للتتدريب على رأس العمل / تبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في أفراد الجهاز الإداري/ الخدمات المعاونة.	• لا يتم تطبيق استثمارات قياس الرضا الوظيفي على جميع العاملين بالجامعة وبالتالي لا يتم استخلاص نتائج حقيقة للرضا الوظيفي والاستفادة منها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	•
مكافأة المتميزين من أفراد الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة.	• عدم وجود نظام مفعل لمكافأة العاملين في ضوء نتائج تحليل رضا العاملين بالجامعة.	•
اعتماد آلية لسد العجز في إدارة جميع الكليات الوحدات الإدارية بالجامعة.	• وجود قصور في التعامل مع التكنولوجيا لدى بعض الحرفيين والعاملين بالجامعة.	•
اعتماد آلية لسد العجز ونقص أعداد العاملين بالإدارات المختلفة بالجامعة.	• وجود ممارسات لجامعة مناظرة محلية في استخدام أدوات مناسبة لقياس رضا العاملين، والاستفادة من نتائجها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	•
اتباع سياسات تلزم الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة بالتصويف الوظيفي.	• تبني وتعزيز الكثير من الجامعات المناظرة إقليمياً نظم فعالة لقياس الرضا والإجراءات التصحيحية المرتبطة بها.	•
إعادة تقييم ومراجعة أوجه القصور في معايير اسناد المهام لمقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة لضمان عدالة التوزيع.	• تمتلك الجامعة عدداً من كوادر الجهاز الإداري المتميزين إدارياً في بعض التخصصات.	•
تفعيل نظام لمكافأة الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة في الجامعة في ضوء نتائج تحليل رضا متافق الخدمة.	• وجود سياسات / آليات محددة للتعامل مع النقص والزيادة في الجهاز الإداري.	•
توعية طرق ووسائل الإعلان عن جوائز الجامعة للجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة.	• عدم مناسبة مؤهلات الجهاز الإداري وتوزيعهم غير المتوازن وعدم التزامهم بالتصويف الوظيفي.	•
دراسة أسباب عزوف الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة عن التقديم لجائزة الجامعة لمقدمي الخدمات المعاونة.	• قلة عدد البرامج التدريبية وورش العمل التي تعقدتها 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.	•
اعتماد آلية معلنة لمكافأة وتحفيز العناصر المتميزة من الجهاز الإداري / مقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة مادياً ومعنوياً.	• عدم وجود آلية موضوعية وفاعلية ودورية ومعلنة لمتابعة وتقدير أداء الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بالجامعة	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<p>عدم تطوير وتفعيل أدوات قياس الرضا الوظيفي لأفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة.</p> <p>عدم وجود آلية واضحة لتدوير أفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بين الإدارات ذات الصلة بطبيعة العمل.</p> <p>محodosية تعديل الحافز المادي والمعنوي لأفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بالجامعة.</p> <p>لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومفعولة للتدريب على رأس العمل / تبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في الجهاز الإداري.</p> <p>وجود كيانات خدمية منافسة في القطاع الخاص والحكومي تقدم مرتبات مجانية تستقطب المتميزين من أفراد الجهاز الإداري بالجامعة.</p> <p>وجود كوادر شابة من القيادات الإدارية بالمستشفيات الجامعية تتمثل في وجود مدير لكل مستشفى فرعى يقوم بإدارة شؤون المستشفى ومتابعتها على مدار الساعة.</p> <p>تبني الدولة لتطبيق أدوات الرضا الوظيفي.</p> <p>قلة معرفة بعض الاداريين بأهمية قياس الرضا الوظيفي</p> <p>قلة الاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي للإداريين في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة.</p> <p>عدم وجود قواعد بيانات لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي للإداريين بالجامعة.</p> <p>ضعف الالتزام بالتوصيف الوظيفي للإداريين بالجامعة بما يؤثر سلبا على درجة الرضا.</p> <p>القصور في إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفي للإداريين بالجامعة.</p> <p>اعتماد وتفعيل جائزة الجامعة لمقدمي الخدمات المعاونة في دورتها الأولى ٢٠٢٣.</p> <p>توافر مستودع رقمي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والاعتماد بالجامعة يتضمن استبيانات معتمدة لقياس الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات المعاونة.</p> <p>قلة وجود الآليات التي يتم من خلالها قياس الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات المعاونة بالجامعة.</p> <p>قلة الاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات المعاونة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة.</p> <p>قلة المتقدمين لجائزة الجامعة لمقدمي الخدمات المعاونة</p>	<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. ● محodosية تعديل الحافز المادي والمعنوي لأفراد الجهاز الإداري والخدمات المعاونة بالجامعة. ● لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومفعولة للتدريب على رأس العمل / تبادل الخبرات بين عناصر الخبرة والشباب في الجهاز الإداري. ● وجود كيانات خدمية منافسة في القطاع الخاص والحكومي تقدم مرتبات مجانية تستقطب المتميزين من أفراد الجهاز الإداري بالجامعة. ● وجود كوادر شابة من القيادات الإدارية بالمستشفيات الجامعية تتمثل في وجود مدير لكل مستشفى فرعى يقوم بإدارة شؤون المستشفى ومتابعتها على مدار الساعة. ● تبني الدولة لتطبيق أدوات الرضا الوظيفي. ● قلة معرفة بعض الاداريين 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 الراهن	الوضع المأمول
	<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. ● التاقص 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 استبيانات معتمدة لقياس رضا الإداريين ومقدمي الخدمات المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. ● استخدام 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. 	
<ul style="list-style-type: none"> ● إعداد آلية معتمدة ومعلنة للتوصّل في تعزيز التحول الرقمي بجامعة جنوب الوادي. ● وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لرفع كفاءة البنية التحتية المجهزة لإدارة التحول الرقمي بالجامعة. ● توسيع جامعة جنوب الوادي في امتلاك Quantum التكنولوجيا الكمومية 	<ul style="list-style-type: none"> ● جميع مباني و门شآت الجامعة تم ربطها بمركز البيانات بشبكة اللياف 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 	<p>تطوير التحول الرقمي بجامعة جنوب الوادي</p>

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
Technology في مجال الاتصال وتكنولوجيا المعلومات.	انها تم تركيب الشبكة الداخلية لها منذ أكثر من ١٥ عام وكذلك تزويد مركز البيانات بعدد من الخوادم حتى وزيادة المساحة المخصصة للنسخ الاحتياطي.	
تحديث وسائل الاتصال والنظم التكنولوجية المستخدمة بجامعة جنوب الوادي وفق متطلبات النشاط الأكاديمي والبحثي وللعمليات الإدارية.	• 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.
دعم نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات بجامعة جنوب الوادي.	• عدم وجود آية معتمدة ومعلنة بالجامعة لدعم نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات.	• وجود قصور شديد في المعلوماتية الدقيقة الخاصة بأنشطة المختلفة مثل: الخاصة بشؤون التعليم والطلاب.
التحديث الدوري للبوابة الإلكترونية بجامعة جنوب الوادي والكليات الإدارات التابعة لها بمتنوع المعلومات والخدمات لخدمة الأطراف المعنية المختلفة.	• عدم وجود آية معتمدة ومعلنة للأرشفة جميع ووثائق وأصول الجامعة مثل عقود الملكية وحق الانتفاع والخريط.	• جميع إجراءات وسياسات العمل بالجامعة غير محددة وب بدون ضوابط معتمدة ومعلنة ومفعولة.
ضمان الأمان المعلوماتي (السيبراني) بجامعة جنوب الوادي.	• وجود قصور في المعلوماتية للبنية التحتية بالجامعة مثل: خطوط المياه والصرف الصحي وشبكة الكهرباء.	• وجود قصور في المعلوماتية للبنية التحتية بالجامعة مثل: وجود كليات الهندسة والحسابات والمعلومات والحسابات والذكاء الاصطناعي بالجامعة في مجال الاتصال وتكنولوجيا المعلومات.
تطوير إجراءات حماية نظام الجامعة لتسجيل بيانات الطلاب ونتائج تقويمهم من الاختراق والقرصنة أو التلف.	• جميع إجراءات وسياسات العمل بالجامعة غير محددة وب بدون ضوابط معتمدة ومعلنة ومفعولة.	
إعداد صيغ تكنولوجية أكثر فعالية في عرض المعرفة المستهدفة والبحث العلمي بجامعة جنوب الوادي وتبادلها بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومن يرغب من أبناء المجتمع.	• وجود قصور في المعلوماتية للبنية التحتية بالجامعة مثل: خطوط المياه والصرف الصحي وشبكة الكهرباء.	• وجود توجهات قومية لتوسيع قاعدة فرز الكوادر الفنية المتميزة والمخصصة في التكنولوجيا الكمية Quantum Technology بمجال الاتصال وتكنولوجيا المعلومات، وإدراجها في الخطة البحثية بالجامعات.
تطوير منظومة إلكترونية ملائمة لتسهيل وتنظيم الاتصال والتسجيل بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي.	• عدم وجود آية معتمدة ومعلنة لإدراج التكنولوجيا الكمية Quantum Technology في مجال الاتصال وتكنولوجيا المعلومات في الخطة البحثية للجامعة.	• عدم وجود آية معتمدة ومعلنة لإدراج التكنولوجيا الكمية Quantum Technology في مجال الاتصال وتكنولوجيا المعلومات في الخطة البحثية للجامعة.
وضع خطة تدريبية معتمدة ومعلنة لتدريب جميع منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات والجهاز الإداري على برامج التحول الرقمي.	• وجود وسائل اتصال نظم تكنولوجية ملائمة لبعض أنشطة الجامعة مثل: نظام مسك للاتصالات الإدارية بالجامعة - الإدارة الإلكترونية لقاعات التدريس والامتحانات - فحص الاتصال العلمي - نظام استراحات الجامعة - حجز الوجبات.	• الجامعات بحاجة للتوسيع في النظم التكنولوجية الملائمة لتغطية جميع أنشطة الجامعة الإدارية والتعليمية والبحثية والخدمية وتنمية البيئة نظراً لتباعد مباني الكليات والإدارات وضعف البنية التكنولوجية في بعض الأماكن.
تفعيل نظام الاتصالات الإدارية الإلكترونية بالجامعة (مسك) في جميع أنشطة الجامعة وكلياتها ومعاهدها.	•	

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<ul style="list-style-type: none"> • وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناذرة في التحول الرقمي في وسائل الاتصال والنظم التكنولوجية. • للجامعة موقع إلكتروني به موقع 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 ويتبع تحديثها وصيانتها. • يوجد بجامعة جنوب الوادي كوادر بشرية وبنية تحتية في كليات الحاسوب والمعلومات والذكاء الاصطناعي والتربية النوعية والهندسة تساهم في دعم تطوير التحول الرقمي وتطوير البوابة الإلكترونية للجامعة. • وجود قصور في تحديث في المعلومات على موقع 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 كوادر بشرية في تخصص الامن السيبراني وأمن المعلومات. • التطور السريع في مجال التكنولوجيا والتحديث المستمر وكذلك اجهزة الحماية وحجم الاختراقات الدائمة. • بالجامعة نظام فعال ومؤمن لتسجيل بيانات الطلاب ونتائج تقويمهم مثل: نظام ابن الهيثم للنظام الأكاديمي -نتائج الطلاب -التقدم للدراسات العليا -نتائج الدراسات العليا. • تشين عدد من الأنظمة الرقمية في الجامعات. • نظام الجامعة لتسجيل بيانات الطلاب ونتائج تقويمهم 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 وتبادلها بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والمعنيين من المجتمع المدني. 	

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<ul style="list-style-type: none"> • توجد منظومة إلكترونية بالجامعة ملائمة لتسهيل وتنظيم الاتصال والتسجيل مثل نظام ابن الهيثم يسهل عملية التسجيل والاتصال ومعرفة النتائج. • توجه الدولة إلى التحول الرقمي في ميكنة الخدمات وتسهيل إجراءات العمل. • قلة عدد المهندسين والفنانين في ميكنة الخدمات وإجراءات العمل. • يواجه الطلاب الكثر من المشاكل أثناء التسجيل على الموقع الإلكتروني بالجامعة والإيميل الجامعي. • وجود ممارسات مميزة من بعض الجامعات المناظرة في التحول الرقمي في ميكنة الخدمات وإجراءات العمل. 	
إنشاء مركز التميز في التعليم والتقييم الجامعي.	<ul style="list-style-type: none"> • لا توجد آلية معتمدة ومفعولة لبناء المناهج / الكتب الجامعية ومراجعةها وتطويرها وفق الأسس العلمية. 	رفع كفاءة البرامج والمناهج التعليمية والمدرجات والقاعات
استحداث آلية معتمدة ومفعولة لبناء المناهج / الكتب الجامعية ومراجعةها وتطويرها وفق الأسس العلمية.	<ul style="list-style-type: none"> • لا توجد آلية معتمدة ومفعولة لرفع كفاءة المدرجات والقاعات الدراسية والمعامل وفق متطلبات تحقيق مخرجات التعليم ولتعلم. 	الدراسية بجامعة جنوب الوادي
استحداث آلية معتمدة ومفعولة لرفع كفاءة المدرجات والقاعات والمعامل الدراسية والتجهيزات والسماعية البصرية بها وفق متطلبات تحقيق مخرجات التعليم والتعلم.	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود آلية للتميز في مكونات التعليم الجامعي: مصادر التعلم / التدريس / التقييم. • لا توجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لضمان تميز وجودة محتوى المقررات الدراسية من حقوق الملكية الفكرية وتحقيق مخرجات التعلم. 	والقاعات والمعامل والدراسية بجامعة جنوب الوادي
تطوير جميع البرامج التعليمية بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي لتمكين الطلاب من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين وتلبية احتياجات المجتمع.	<ul style="list-style-type: none"> • لا يوجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة بالجامعة لقياس الامتحانات لمخرجات التعلم في كل برامج الأكاديمية التي تقدمها الجامعة في المرحلة الجامعية الأولى. • لا توجد أجندة أكاديمية معتمدة ومعلنة ومفعولة في الجامعة بتقويمات تحدد بداية ونهاية العام الدراسي والامتحانات وأعتماد نتائج الخريجين والاجازات. 	وتحقيق مخرجات التعلم.
اعتماد سياسات مراجعة دورية لضمان تفعيل مهارات التحدث والاستماع في مقررات اللغة الإنجليزية بالبرامج غير المتخصصة بكليات الجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> • لا توجد آلية معتمدة 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 الابتكارات الجديدة باستحداث مباني مدرجات ومراكمز وتوجد أنشطة في صيانة المبني القائم. 	الدراسية بجامعة جنوب الوادي
تطوير سياسات ونظم القبول بجميع برامج جامعة جنوب الوادي : اعتماد آلية معلنة لتطوير سياسات ونظم القبول بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي و الخاصة في التعامل مع زيادة أعداد الطلاب بالخصصات الإنسانية.	<ul style="list-style-type: none"> • وجود إجراء متطلب من الجامعات في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لتحسين البنية التحتية وبيئة العمل بوحدات الجهاز الإداري للدولة. 	الدراسية بجامعة جنوب الوادي
تطوير أنماط التعليم والتعلم بجميع برامج جامعة جنوب الوادي وفق متطلبات مخرجات تعلم كل برنامج.		

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
• تفعيل استخدام منصات معتمدة ومؤمنة في التعلم الإلكتروني / الهجين مثل: منصة سنكي Thinqi مع التعلم وجهاً لوجه في الارقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقييم والابتكار.	• وجود تنوع في البرامج التعليمية التي تقدمها الجامعة من حيث تواجد عدد من التخصصات الصحية والإنسانية الأساسية.	• لا توجد دراسة لتحديد احتياجات المجتمع ومن البرامج التعليمية التي تقدمها الجامعة من حيث الكم والكيف.
• تطوير البرامج الأكademie والارقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقييم مع الابتكار والتتنوع في ذلك.	• لا توجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة بالجامعة لإعادة هيكلة البرامج الأكademie التي تقدمها الجامعة وفق احتياجات المجتمع.	• قلة أعداد هيئة التدريس لتفعيل البرامج التعليمية في عدد من الكليات مثل كلية الحاسوب والمعلومات بقنا.
• تطوير آليات الجامعة لضمان تفعيل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.	• لا توجد دراسة مسحية دقيقة لتحديد الموارد المالية اللازمة لتفعيل تحقيق البرامج التعليمية بكليات الجامعة لمخرجات التعليم المستهدفة منها.	•
• استحداث قائمة بالجداريات الجديدة التي يتطلب أن تتحققها البرامج المختلفة بالجامعة.	• معظم لوائح الكليات غير محدثة (خاصة الكليات المنشأة حديثاً) وتعتمد في الأساس على اللوائح في الجامعات والكليات المناظرة.	•
• تطوير سياسة وآليات الجامعة لاستحداث برامج جديدة وتطوير أو إلغاء البرامج القائمة.	• قلة الموارد المالية المخصصة لشراء الأدوات والخامات والتجهيزات اللازمة لتطوير وتنويع البرامج التعليمية بالجامعة وفق متطلبات ثلثية احتياجات المجتمع.	•
• تبسيط ضوابط وإجراءات مراجعة اللوائح وتعديلها في كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي وتدعيم مرونة اللوائح والبرامج في المرحلة الجامعية.	• وجود جامعات مناظرة محلياً مقارنة بجامعة جنوب الوادي بها لوائح محدثة ومعتمدة تتوافق مع لوائح البرامج التعليمية ببعض الدول المتقدمة.	•
• وضع آليات معتمدة وفاعلة لمتابعة التزام كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي بتوصيف البرامج في المرحلة الجامعية ومراجعتها دورياً.	• وجود لوائح مطورة للبرامج بنظام الساعات المعتمدة في عدد من الكليات تتضمن مقررات عن ريادة الأعمال والتفكير النقدي واللغة الإنجليزية وเทคโนโลยيا المعلومات والاتصالات لتمكين الطلاب من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين.	•
• تعزيز تنوع موارد التعلم وملائمتها لمتطلبات البرامج وأعداد الدارسين.	• وجود دورات تدريبية بمركز التطوير الوظيفي لتمكين الطلاب من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين.	•
• وضع إستراتيجية مميزة للتدريس والتعلم بجامعة جنوب الوادي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب في المرحلة الجامعية.	• تركيز أبعد/ محاور/ أهداف/ برامج إستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ على تمكين المتعلم من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين.	•
• تطوير ضوابط وأدوات ضمان عدالة و موضوعية تقييم الطلاب بجامعة جنوب الوادي.	• 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- الإمام بثقافات الشعوب الأخرى- التفكير النقدي- الحلول غير التقليدية للمشكلات - المهارات العملية.	•
• تطوير قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان بجامعة جنوب الوادي من حيث توثيقها واعلانها وإيجاد آليات لمراقبة تطبيقها بالكليات.		

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
• تفعيل الاستفادة من نتائج تقويم الطلاب بجامعة جنوب الوادي في صنع القرار.	عدم تضمين مهارات التحدث والاستماع في معظم مقررات اللغة الانجليزية بالبرامج غير المتخصصة بكليات الجامعة.	•
• تفعيل دور مجلس التعليم والطلاب في تعزيز نوعية التعليم وتطويره في المرحلة الجامعية الأولى.	وجود قصور في تفعيل تعليم مهارات التحدث والاستماع في برامج اللغات العربية والإنجليزية والفرنسية والألمانية والتركية والفارسية والعبرية.	•
• تطوير مؤشرات وأدوات قياس الفاعلية التعليمية بجميع برامج جامعة جنوب الوادي • تطوير سياسات ونظم قبول الطلاب بكليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي لتتميز بالشفافية والعدالة.	وجود قصور في تنمية الجانب العملي في تعليم مقررات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وريادة الأعمال بمعظم لوائح البرامج الدراسية بكليات الجامعة.	•
• تطوير وضوح وعدالة وشفافية وتفعيل قواعد القبول والتحويل ومعادلة المقررات ومراجعتها دوريًا.	وجود قصور في تفعيل المهارات العملية والتدريب الميداني وفق متطلبات سوق العمل في عدد كبير جداً من لوائح البرامج الدراسية بكليات الجامعة.	•
• تطوير نظام متكامل وفعال لدعم الطلاب المتميزين والمتعثرين أكاديمياً.	استخدام الأنظمة الإلكترونية المجانية في التعليم غير آمنة وعرضة للاختراق والقرصنة.	•
• وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة بأنماط التعليم الملائمة لكل برنامج من البرامج التي تقدمها الجامعة.	تسخدم الجامعة أنماطاً للتعليم ملائمة لنوعية البرامج المقدمة.	•
• التوسيع في فتح برامج جديدة مميزة بالجامعة يُقبل عليها سوق العمل وتُتيح قبول أعداد كبيرة من الطلاب بناء على نتائج مكتب التنسيق للقبول بالجامعات.	لا توجد آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة بأنماط التعليم الملائمة لكل برنامج من البرامج التي تقدمها الجامعة.	•
• وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لإعداد تقارير دورية لمتابعة تحقيق جميع البرامج الأكademie لمخرجات تعلمها.	الالتزام الجامعي بقبول أعداد كبيرة من الطلاب بناء على نتائج مكتب التنسيق للقبول بالجامعات.	•
• وجود منصة سنكي Thinqi تابعة للمجلس الأعلى للجامعات للتعليم الإلكتروني والتي يمكن الاستفادة منها في تطوير البرامج الأكademie والارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم والابتكار.	منافسة الجامعات الأخرى لتقييم أنماط تعليمية متنوعة مميزة وتناسب البرامج الأكademie.	•
• لا توجد تقارير دورية لمتابعة تحقيق جميع البرامج الأكademie لمخرجات تعلمها.	يوجد بالجامعة مركز للتعلم الإلكتروني ومركز تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات.	•
• وجود ممارسات مميزة من بعض الجامعات المناظرة في تطوير البرامج الأكademie والارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الابتكار.	لا توجد تقارير دورية لمتابعة تحقيق جميع البرامج الأكademie لمخرجات تعلمها.	•
• توجد اهتمام بالجامعة للتوضّع في إنشاء البرامج الأكademie المميزة في كليات الجامعة.	وجود ممارسات مميزة من بعض الجامعات المناظرة في تطوير البرامج الأكademie والارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الابتكار.	•
• لا توجد دراسات مسحية لتحديد احتياجات سوق العمل من البرامج المطلوبة لدى المؤسسات والهيئات وأصحاب الأعمال.	توجد اهتمام بالجامعة للتوضّع في إنشاء البرامج الأكademie المميزة في كليات الجامعة.	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<p>عدم الاستفادة من التغذية الراجعة فيما يخص ملائمة البرامج التعليمية لسوق العمل والدليل على ذلك زيادة أعداد المتعطلين عن العمل من خريجي الجامعة.</p> <p>عدم ملائمة بعض اللوائح الاسترشادية للبرامج الأكاديمية المقدمة من المجلس الأعلى للجامعات لمتطلبات سوق العمل.</p> <p>يوجد توجه لدى جامعة جنوب الوادي لتحديث اللوائح لملائمة متطلبات سوق العمل.</p> <p>يوجد محاضر معتمدة لقرارات مجلس التعليم والطلاب.</p> <p>لا توجد آلية معتمدة ودورية لمجلس التعليم والطلاب لتعزيز نوعية التعليم وتطويره.</p> <p>توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى تعديل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.</p> <p>عدم وجود آلية معتمدة وعملية لتعديل دور الجامعة في تحقيق العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.</p> <p>وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تعديل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.</p> <p>للجامعة سياسة وأدوات لاستحداث برامج أكاديمية جديدة وتطوير البرامج القائمة.</p> <p>يوجد بالجامعة برامج أكademie مستحدثة / مميزة جديدة في بعض الكليات.</p> <p>توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى تكامل البرامج الأكاديمية مع احتياجات التنمية المحلية والدولية من خلال البرامج البنية.</p> <p>توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى إنشاء تحالفات إقليمية مع المؤسسات التعليمية لتحقيق التكامل.</p> <p>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 تناسب مع سوق العمل.</p> <p>وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في استحداث برامج جديدة وتطوير البرامج القائمة.</p> <p>تبني الجامعة لأدلة السياسات والإجراءات في كافة قطاعاتها.</p>	<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 تعديل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. ● عدم وجود آلية معتمدة وعملية لتعديل دور الجامعة في تحقيق العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. ● وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تعديل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. ● للجامعة سياسة وأدوات لاستحداث برامج أكاديمية جديدة وتطوير البرامج القائمة. ● يوجد بالجامعة برامج أكademie مستحدثة / مميزة جديدة في بعض الكليات. ● توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى تكامل البرامج الأكاديمية مع احتياجات التنمية المحلية والدولية من خلال البرامج البنية. ● توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى إنشاء 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 تناسب 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 الراهن	الوضع المأمول
	<p>عد وجود قائمة بالجدارات الجديدة التي لا تتحققها البرامج المختلفة بالجامعة.</p> <p>عدم وجود ضوابط وإجراءات محددة من الجامعة لمراجعة اللوائح وتعديلها.</p> <p>عدم وجود قائمة بالجدارات الجديدة التي لا تتحققها البرامج المختلفة بالجامعة.</p> <p>توافر أدلة استرشادية يمكن الرجوع إليها في وضع اللوائح وتعديلها الصادرة عن لجنة القطاع.</p> <p>دعم المجلس الأعلى للجامعات لمشروعات التطوير.</p> <p>توجد توصيفات وتقارير لكثير من برامج الجامعة معتمدة إنشاء وأتمتها مستودعات توصيف البرامج والمقررات الدراسية ونماذج المراجعة الداخلية والخارجية.</p> <p>لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد دور فاعل في متابعة تقديم الدعم الفني لمؤسسات الجامعة في توصيف البرامج ومراجعةها يوجد بالجامعة لنظام الجودة الداخلية.</p> <p>لا تتوافر المراجعة الدورية لتوصيف البرامج التعليمية.</p> <p>وجود قصور في آليات المتابعة الدورية لتوصيف معظم البرامج في كليات الجامعة.</p> <p>وجود نماذج استبيانات بمنصب مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة يمكن استخدامها لقياس رضا المعينين عن موارد التعلم التي تخدم البرامج التعليمية المختلفة بالجامعة.</p> <p>عدم وجود خطة مستقلة ومعتمدة لكل كلية من كليات الجامعة لتطوير الموارد المالية والمادية اللازمة لتطوير موارد التعلم وفق متطلبات البرامج وأعداد الدارسين بها.</p> <p>قلة تفعيل قياس رضا المعينين عن موارد التعلم التي تخدم البرامج التعليمية المختلفة بكل كليات الجامعة.</p> <p>بعض كليات الجامعة لديها إستراتيجية للتدريس والتعلم تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب.</p> <p>وجود شراكات بين كليات الجامعة وبعض المصانع ومؤسسات المجتمع.</p> <p>للجامعة إستراتيجية للتدريس والتعلم تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب من خلال وجود برامج للتدريب الميداني بعدد كبير من كليات الجامعة.</p> <p>كثرة وتتنوع الجهات الخارجية الداعمة لمهارات التوظيف وريادة الأعمال.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود قائمة بالجدارات الجديدة التي لا تتحققها البرامج المختلفة بالجامعة. • عدم وجود ضوابط وإجراءات محددة من الجامعة لمراجعة اللوائح وتعديلها. • عدم وجود قائمة بالجدارات الجديدة التي لا تتحققها 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 وأتمتها 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 ومراجعةها 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 استبيانات بمنصب مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة يمكن استخدامها لقياس رضا المعينين 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 المعينين 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. • لunjامعة إستراتيجية للتدريس والتعلم تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب من خلال وجود برامج للتدريب الميداني بعدد كبير من كليات الجامعة. • كثرة وتتنوع الجهات الخارجية الداعمة لمهارات التوظيف وريادة الأعمال.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<p>التجهات الحديثة في التعليم التي تدعم التعلم الذاتي ومهارات التوظيف وريادة الأعمال وغيرها.</p> <p>كثير من كليات الجامعة لا تطبق إستراتيجية للتدريس والتعلم التي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف.</p> <p>ندرة البرامج التدريبية المقدمة إلى أعضاء هيئة التدريس على طرق واستراتيجيات التدريس التي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف.</p> <p>عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لمتابعة وتقدير طرق واستراتيجيات التدريس المتبعة في الكليات والتي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف.</p> <p>التغير المتسارع في احتياجات ومتطلبات سوق العمل من الخريجين.</p> <p>وجود مبادرات في بعض الكليات خاصة بتكريم الطلاب المتميزين أكاديمياً، ودعم الطلاب المتعثرين.</p> <p>وجود ميزانية مخصصة لدعم الطلاب بالجامعة.</p> <p>عدم وجود آلية معلنة ومفعولة في عدد من الكليات للتعرف على الطلاب المتميزين والمتعثرين أكاديمياً، ودعهم.</p> <p>توجد آلية موحدة لقبول الطلاب بالجامعة من خلال مكتب التنسيق بالمجلس الأعلى للجامعات ووجود ممارسات بالجامعة لتطوير سياسات ونظم القبول بالمؤسسات التعليمية.</p> <p>لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لتطوير سياسات ونظم القبول بالمؤسسات التعليمية وخاصة في التعامل مع زيادة اعداد الطلاب بالخصصات الإنسانية.</p> <p>توجد بالجامعة سياسات قبول الطلاب للمرحلة الدراسية الأولى والثانية تتميز بالشفافية والعدالة وفق قانون تنظيم الجامعات ولاتها التنفيذية.</p> <p>دعوة المجلس الأعلى للجامعات إلى تطوير اللوائح وتحويلها إلى ساعات معتمدة.</p> <p>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.</p> <p>لا توجد بالجامعة آلية معتمدة لاستكشاف ميول الطلاب نحو الدراسة.</p> <p>حصول بعض كليات الجامعة على مشروعات دعم وتطوير الفاعلية التعليمية لبرامجها.</p>	<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 وتقدير 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 أكاديمياً، ودعم الطلاب المتعثرين. • وجود ميزانية مخصصة لدعم الطلاب بالجامعة. • عدم وجود آلية معلنة ومفعولة في عدد من الكليات للتعرف على الطلاب المتميزين والمتعثرين أكاديمياً، ودعهم. • 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 بالخصوصات الإنسانية. • توجد بالجامعة سياسات قبول الطلاب للمرحلة الدراسية الأولى والثانية تتميز بالشفافية والعدالة وفق قانون تنظيم الجامعات ولاتها 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 الراهن	الوضع المأمول
	<p>للجامعة مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لبرامجه من خلال زيادة الاقبال على البرامج التعليمية المتميزة.</p> <p>وجود نماذج استبيانات بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة يمكن استخدامها لقياس الفاعلية التعليمية للبرامج بالجامعة.</p> <p>يوجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة آلية معتمدة يمكن استخدامها للتغذية الراجعة لعملية تقويم البرامج التعليمية.</p> <p>ضعف المتابعة الدورية من قبل الجامعة لاستيفاء مؤشرات الفاعلية التعليمية لبرامجه.</p> <p>قلة اعتماد وتفعيل آلية التغذية الراجعة بالجامعة لعملية تقويم البرامج التعليمية بجميع كليات الجامعة.</p> <p>ضعف آليات ضمان التزام كليات الجامعة باستيفاء مؤشرات وأدوات قياس الفاعلية التعليمية لبرامجه.</p> <p>القصور في الإعلان عن نتائج قياس الفاعلية التعليمية.</p> <p>تنبيح وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مشروعات لدعم وتطوير الفاعلية التعليمية بالجامعات.</p> <p>عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لإعلان قواعد القبول والتحويل ومعادلة المقررات.</p> <p>عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للمراجعة الدورية لقواعد القبول والتحويل ومعادلة المقررات.</p> <p>انتشار الجامعات الأهلية التي تسمح بتلبية رغبات الطلاب بتكلفة أقل من الجامعات الخاصة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● للجامعة مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لبرامجه من خلال زيادة الاقبال على البرامج التعليمية المتميزة. ● وجود نماذج استبيانات 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 لبرامجه. ● 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 لبرامجه. ● القصور في الإعلان عن نتائج قياس الفاعلية التعليمية. ● تنبيح 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>إعداد امتحانات تحريرية وعملية وشفوية مبنية للمقررات الدراسية مبنية على مخرجات التعلم.</p> <p>تصميم بنوك أسئلة مبنية (موضوعية/ مقالية) بالجامعة وكلياتها للمقررات الدراسية مبنية على مخرجات تعلم.</p> <p>اعتماد آلية مفعولة بالجامعة للضوابط والأدوات تضمن عدالة و موضوعية تقييم الطلاب في الامتحانات العملية والشفهية والتحريرية الموضوعية والمقالية.</p> <p>تفعيل قياس رضا الطلاب عن عملية التقويم بجميع كليات الجامعة.</p> <p>تطوير قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان بجامعة جنوب الوادي</p>	<p>● توجد لوائح وقرارات معتمدة لضوابط تقييم الطلاب بكليات الجامعة، ووجود مركز تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات.</p> <p>● توجد بالجامعة ضوابط وأدوات لضمان عدالة و موضوعية تقييم الطلاب من خلال نماذج استبيانات الجودة لقياس رضا الطلاب عن عملية التقويم.</p> <p>● توجد لوائح وقرارات معتمدة بتشكيل لجنة مكونة من ثلاثة إلى خمسة أعضاء هيئه تدريس لضمان عدالة و موضوعية تقييم الطلاب بكليات الجامعة.</p> <p>● وجود مركز تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات بالجامعة ووجود نظام تصحيح إلكتروني للاختبارات MCQ يضمن عدالة و موضوعية تقييم الطلاب.</p> <p>● عدم وجود بنوك أسئلة مبنية بالجامعة وكلياتها للمقررات الدراسية.</p>	تطوير تقييم الطلاب بجامعة جنوب الوادي

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<p>من حيث توثيقها واعلانها وإيجاد آليات لمراقبة تطبيقها بالكليات.</p> <p>• تعديل الاستفادة من نتائج تقويم الطلاب بجامعة جنوب الوادي في صنع القرار.</p>	<p>قلة تفعيل قياس رضا الطلاب عن عملية التقويم بجميع كليات الجامعة.</p> <p>• عدم وجود آلية معتمدة ومعمولة بالجامعة للضوابط والأدوات التي تضمن عدالة موضوعية تقييم الطلاب في الاختبارات العملية والشفهية والتحريرية المقالية.</p> <p>• إنشاء الجامعة لمباني الامتحانات الإلكترونية. توافر نظم محددة ومعلنة وعادلة لتقدير أداء الطلاب.</p> <p>• توجد آليات مؤقتة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان بعض الكليات.</p> <p>• يوجد تقرير متابعة سنوية عن نتائج الطلاب في الامتحانات.</p> <p>• استحداث دليل الجامعة لسياسات واجراءات شؤون التعليم والطلاب.</p> <p>• لا توجد آليات لمراقبة تطبيق تظلمات الطلاب بالكليات.</p> <p>• قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب في الجامعة من نتائج الامتحان غير معلنة.</p> <p>• 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.</p> <p>• 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>	<ul style="list-style-type: none"> •
<p>إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لتنمية الإبداع والابتكار وريادة الأعمال في جميع البرامج التعليمية بجامعة جنوب الوادي.</p> <p>• إنشاء حاضنة لريادة الأعمال بجامعة جنوب الوادي.</p> <p>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).</p> <p>• اتخاذ قرارات لزيادة عدد رواد الأعمال الداخليين بالجامعة.</p> <p>• اعتماد سياسات لمعالجة أوجه القصور في تدريب الأعضاء القائمين على المراكز</p>	<p>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.</p> <p>• يوجد بالجامعة مركز دعم وتطوير ونقل التكنولوجيا (TICO).</p> <p>• توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي نحو دعم البحث العلمي نحو الابتكار والبحث عن مسار اكتشاف المبدع.</p> <p>• توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي نحو تأسيس حاضنات أعمال ومراكم ابتكار.</p> <p>• توجه الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي نحو دعم ريادة الأعمال ودمجها في برامج التدريس.</p> <p>• وجود مركز لابتكار وريادة الأعمال بالجامعة يقدم أنشطة لتعزيز الريادة والإبداع لدى الطلاب.</p>	<p>تنمية الإبداع والابتكار وريادة الأعمال في جميع البرامج التعليمية بجامعة جنوب الوادي</p>

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
والحاضنات بالجامعة على كيفية تصرف شئونها.	• وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تعزيز الريادة والإبداع لدى الطلاب والخريجين بها.	•
اتخاذ قرارات لزيادة عدد المشاريع الابتكارية وحاضنات الأعمال الجديدة بالجامعة، مع التطوير المستمر للمشاريع ومراكم الابتكار الموجودة.	• 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).	•
اعتماد خطة معلنة ومفعولة بالجامعة لأنشطة الابتكارات والإبداعات مرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	• يوجد بجامعة جنوب الوادي مركز اكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين والنوابغ والمبدعين تم إنشاءه بقرار من المجلس الأعلى للجامعات عام ٢٠٢٢ ويقوم بالتنسيق والتعاون مع كافة الكليات والمعاهد التي تتنمي للجامعة لرعاية الطلاب الموهوبين والنوابغ.	•
تجهيز مكان بالجامعة بالإمكانات اللازمة لاستقبال الطلاب والباحثين وعرض ابتكاراتهم وإبداعاتهم.	• وجود عدد ٤٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من ذوي الخبرات في مجال الابتكارات المختلفة وريادة الأعمال.	•
استحداث قاعدة بيانات بالطلاب والباحثين المهتمين بالابتكارات والإبداعات داخل الجامعة لتسهيل عملية التواصل.	• يوجد عدد كبير من أصحاب المشاريع من الطلاب ومنسوبي الجامعة، ويوجد عدد من المشاريع مرتبطة مع هيئات دولية مثل مشروع هيدروبونيك مع منظمة الفاو - مشروع تدوير مخلفات للكمبوست مع الفاو - مشروع طاقة شمسية مع حاضنة رواق -مشروع زولا مع الفاو.	•
اعتماد آلية معلنة لتفعيل الاتصال بين الابتكارات والإبداعات في الجامعة والمؤسسات والهيئات المحيطة للاستفادة القصوى منها مما يكون له دور في تطوير البيئة والمجتمع.	• يوجد بالجامعة عدد ٣ مكاتب رعاية ابتكار وموهوبين، وكمشاريع توجد حاضنة لريادة الأعمال والابتكار.	•
تفعيل أنشطة طلابية وفترات رياضية تتخلل الجدول الدراسي بجميع الكليات، وتحفيز الطلاب والباحثين للمشاركة في الأعمال التي تهدف إلى تعزيز الابتكار والإبداع.	• 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.	•
التأكد على ثبات أصحاب المشاريع على أفكار معينة ابتكارية.	• يوجد بالجامعة عدداً من الطلاب والباحثين المبدعين والنوابغ في مجال الابتكارات المختلفة وريادة الأعمال.	•
تحديث نصوص بعض اللوائح والقوانين الخاصة بإنشاء المشاريع الابتكارية الجديدة بالجامعة.	• يوجد بالجامعة مجموعات التخرج في العديد من الكليات مما يؤثر على الطلاب بالإيجاب في تشجيعهم للمشاركة في المنافسات الابتكارية، ووجود معرض سنوي للابتكارات والإبداعات على مستوى الجامعة.	•
اتخاذ قرارات بشأن تحديث القواعد الإدارية ومواد القوانين واللوائح التي تعيق إنشاء الحاضنات التكنولوجية.	• وجود بوابة إلكترونية بالجامعة تتيح للطلاب والباحثين الحصول على كافة المعلومات الخاصة بالابتكارات والإبداعات وحضور التدريبات المقدمة من الصندوق والمسابقات أونلاين.	•
اعتماد خطة للتعامل مع الأزمات الاقتصادية العالمية وتتأثيراتها على دعم المشروعات الابتكارية في الإقليم.		
اعتماد آليات وبرامج لوعية المجتمع بقبول الشركات والابتكارات الناشئة، وتوفير التمويل للمشروعات البحثية والابتكارية		

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
والإبداعية من المؤسسات والهيئات المجتمعية المحيطة بالإقليم.	وجود بيئة داعمة لرواد الأعمال على المستوى الإداري والحكومي من الوزارات المعنية والهيئات الحكومية.	•
اعتماد خطة للتعامل مع التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل والاتجاه إلى الأعمال الحرة.	توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الريادية والابتكارية للطلاب والباحثين من خلال صندوق رعاية المبتكرين والتوايغ.	•
اعتماد آلية معلنة لتضمين مبادرات ريادة الأعمال والمشروعات الابتكارية في تدريس المقررات ونظم تقويم الطلاب والامتحانات بالجامعة.	تضمين الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي عدد ٧ مبادئ رئيسة من بينها الريادة والإبداع.	•
زيادة عدد الممارسات السنوية لتوليد الطاقة الريادية بالجامعة مثل: بناء القدرات - المسابقات -تطوير الأعمال.	وجود بيئة داعمة مثل هيئة تنمية المشروعات الصغيرة وهيئة تنمية الصعيد، وجمعيات رجال الأعمال، ووجود مناطق صناعية ومنطقة حرة بالمحافظة، وحاضنات لجمعيات أهلية وجامعة الأزهر.	•
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.	وجود مركز إبداع مصر الرقمية كريتيفا التابع لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا داخل الجامعة ويقدم عدد من الدورات المجانية للطلاب والباحثين في مجال الابتكارات والإبداعات.	•
استحداث آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.	وجود صندوق رعاية المبتكرين والتوايغ بوزارة التعليم العالي، والذي يدعم المشاريع الابتكارية من الطلاب والباحثين بالجوانب الفنية والتمويلية من خلال الصندوق.	•
	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 ومفوعلة بالجامعة لأنشطة الابتكارات والإبداعات مرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.	•
	عدم وجود مكان بالجامعة مجهز بالإمكانات 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	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<p>للاستفادة القصوى منها مما يكون له دور فى تطوير البيئة والمجتمع.</p> <ul style="list-style-type: none"> عدم وجود أنشطة طلابية واستحداث مقررات وفترات ريادية تخل الجدول الدراسي بجميع الكليات، وعزوف بعض الطلاب والباحثين عن المشاركات في الأعمال التي تهدف إلى تعزيز الابتكار والإبداع. قوانين المشاركة والأسهم لمنتسبي الجامعة أقل متاخرًا وهناك بعض التخوفات من المشاركة والأسهم. عدم ثبات أصحاب المشاريع على أفكار معينة ابتكارية وتغييرها باستمرار، مما يؤثر سلباً 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 وتاثيراتها على دعم المشروعات الابتكارية في الإقليم يؤثر سلباً 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 المحظوظة بالإقليم. التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل والاتجاه إلى الأعمال الحرة. تدعم الجامعة ريادة الأعمال ودمجها في برامج التدريس. من خلال: مركز تسويق التكنولوجيا - مركز الابتكار المجتمعي - نادى ريادة الأعمال - مركز اكتشاف الطلاب - المبتكرin 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 الهيئة العالمي، وهيئة سلامة الغذاء تهتم بالابتكار 	

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد خطة مبنية على الاحتياجات الفعلية لتطوير صيانة وتنمية البنية الأساسية والمراافق بجامعة جنوب الوادي. • تفهيل ممارسات لمواجهة القصور في تحديد معدل التطور السنوي في صيانة وتنمية البنية الأساسية والمراافق بالجامعة. • إعداد آلية معتمدة ومعلنة للتوسيع في منشآت الجامعة التعليمية والترفيهية لتلبية كافة متطلباتها المستقبلية ومتابعة تنفيذها. 	<p>وريادة الأعمال لدى طلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.</p> <p>تنفيذ دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الابتكار وبرادة الأعمال من خلال هيئات دولية و محلية ومشروع الريادة الهولندي وشركة انروت للابتكار وريادة الأعمال.</p> <p>وجود تعاون بين مراكز الإبداع بالمحافظة وبين الجامعة.</p> <p>عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة وفعالة لدعم ريادة الأعمال ودمجها في برامج التدريس بكليات الجامعة.</p> <p>عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتضمين مبادرات ريادة الأعمال والمشروعات الابتكارية في نظم تقويم الطلاب والامتحانات في المقررات الدراسية بالجامعة.</p> <p>قلة عدد الممارسات السنوية لتوليد الطاقة الريادية بالجامعة مثل: بناء القدرات - المسابقات -تطوير الأعمال.</p> <p>تغير واستحداث بعض القوانين واللوائح المنظمة للترقية 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.</p> <p>يوجد في الجامعة دورات تدريبية وورش عمل ومبادرات لتحسين بيئه الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، من خلال التدريبات والمبادرات مثل مبادرة اصرف على نفسك، ومنتجات كلية الهندسة والأثار والتربية النوعية وتدريبات على ريادة الأعمال والخفف.</p> <p>وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتحسين بيئه الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.</p> <p>عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحسين بيئه الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تطوير تنمية وصيانة البنية الأساسية والمراافق بالجامعة. • عدم وجود خطة معتمدة ومبنية على الاحتياجات الفعلية لصيانة البنية التحتية والقاعات والمدرجات والتجهيزات والسمعية البصرية. • وجود قصور في تحديد معدل التطور السنوي في صيانة وتنمية البنية الأساسية والمراافق بالجامعة. • تنظيم مبني الجامعه والوحدات التابعة لها يتيح فرص وجود بيئه عمل محفزة.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<ul style="list-style-type: none"> إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتدبير كافة التجهيزات والأثاث والأجهزة للمبني 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 تتبع 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"> تم استحداث وإنشاء كثير من المبني بالجامعة الملائمة لطبيعة دورها ونشاطها. توجد مساحات أراضي كبيرة بالجامعة غير مستغلة ووجود بعض المبني التي تحتاج إلى التنظيم والاستغلال الجيد لها. قلة عدد المبني بالجامعة التي تغطي الخدمات والأنشطة الترفيهية، وبعض المبني غير ملائمة لأنشطتها التعليمية والبحثية والخدمية. كثير من المبني بالجامعة تفتقر إلى الاشتراطات البيئية، وعدم تخصيص مساحات مناسبة للأنشطة الاصفية 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 مبني الجامعة مزود بالتسهيلات الإنسانية اللازمة لذوي الاحتياجات الخاصة. وجود مركز مجهز بأحدث الإمكانيات 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 مبني الجامعة لا تتيح تجهيزات ذوي الاحتياجات الخاصة مثل توافر الفراغات اللازمة؛ التي تتبع 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"> الإنسانية اللامزمه لذوي الاحتياجات الخاصة.
<ul style="list-style-type: none"> تطوير سياسات ترميم وصيانة مبني المدن الجامعية الحالية. تطوير إجراءات معالجة أوجه القصور في بعض الخدمات بالمدن الجامعية مثل: ضعف الإضاءة بالغرفة، وضعف شبكة الإنترن特 داخل المدينة وعدم وصولها لجميع الغرف، وبطء للأجهزة الموجودة بها، وقلة أدوات النظافة، والطرق المؤدية إليها غير ممهدة، وعدم وجود مواصلات لمدينة الأولاد بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> توفر المدن الجامعية إقامة آمنة وتوفير وجبات صحية مناسبة للطلاب تكفي احتياجاتهم الغذائية لعدد من طلاب الجامعة وبأسعار مدرومة جدًا. توجد مساحات أراضي واسعة بحرم الجامعة يمكن الاستفادة منها في إنشاء مدن جامعية جديدة. تتيح المدن الجامعية استخدام الدفع الإلكتروني لمصروفات الإقامة تيسيرًا على الطلاب. وجود المدن الجامعية في مكان قريب من كليات الجامعة. زيادة عدد الطلاب في غرف المدينة الجامعية، وحاجة بعض المبني منها للترميم والصيانة. 	<ul style="list-style-type: none"> تطوير المدن الجامعية من حيث السعة والتجهيزات لأعداد الطلاب المنتفعين.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<ul style="list-style-type: none"> زيادة عدد الأماكن المتناثرة لاتحاق 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 بتعظيل 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 لرفعوعي 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. 	<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 ممهدة، وعدم وجود مواصلات لمدينة الأولاد بالجامعة محدودية الأماكن المتناثرة لاتحاق الطلاب بالمدن الجامعية مقارنة بإجمالي أعداد طلاب الجامعة. يوجد نقص في الأجهزة الحديثة بالمباني والمطاعم بالمدن الجامعية، وقلة العمالة الكافية بها. عدم تعظيل التحول الرقمي لميكنة أنظمة التصاريح والتغذية والحضور والغياب. عدم وجود أماكن مناسبة لاستقبال الزائرين للمدن من أولياء الأمور خارج الغرف والمباني. عدم وجودوعي 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"> إنشاء مبني مستقل ملائم ومتكملاً للمكتبة المركزية في مكان استراتيجي بالجامعة يتوافق مع الأنشطة والبرامج المقدمة بالجامعة، يجهز بأحدث الإمكانيات والأجهزة التقنية والإلكترونية. اعتماد آلية معلنة لتعظيل دور المكتبة المركزية بالجامعة لتلائم الأنشطة والبرامج المقدمة بالجامعة. استحداث قاعات في الجامعة تتيح لطلاب الجامعة خدمة الاطلاع على محتويات المكتبة الرقمية وبنك المعرفة. 	<ul style="list-style-type: none"> وجود مكتبة مركزية في بدورهم كلية الحاسوبات 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 مبني مستقل ومتكملاً وتجهيزات كافية بالمكتبة المركزية بالجامعة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتعظيل دور المكتبة المركزية بالجامعة لتلائم الأنشطة والبرامج المقدمة بالجامعة. 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 تكيف بالإدارة. عدم وجود قاعة في الجامعة تتيح لطلاب بالجامعة خدمة الاطلاع على محتويات المكتبة الرقمية وبنك المعرفة. وجود عزوف من الطلاب والباحثين عن ارتقاء بالمكتبة المركزية بالجامعة. 	<p>تطوير المكتبات المركزية وفق متطلبات الأنشطة والبرامج المقدمة والجامعة جنوب الوادي.</p>

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<p>دراسة الاهتمامات المتعددة لطلاب الجامعة في ممارسة الأنشطة الطلابية.</p> <p>تعزيز اهتمامات الطلاب على ممارسة الأنشطة الصحفية واللاصفية.</p> <p>توفر أماكن كافية ومجهزة لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة.</p> <p>تصميم أنشطة طلابية جديدة مبنية على الاهتمامات المتعددة لطلاب الجامعة ودعمها وتفعيتها.</p> <p>عقد ورش عمل لتنمية قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية في إطار أخلاقي وصحي.</p> <p>وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لاستحداث السجل المهاري للطلاب بجامعة جنوب الوادي.</p> <p>وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة توفير الموارد المالية اللازمة لدعم الأنشطة الطلابية الصحفية واللاصفية بجامعة جنوب الوادي.</p>	<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 المتعددة لطلاب الجامعة في ممارسة الأنشطة الطلابية. لا توجد آلية معتمدة لتعزيز اهتمامات الطلاب على ممارسة الأنشطة الصحفية واللاصفية. قلة عدد الأنشطة طلابية الجديدة المبنية على الاهتمامات المتعددة لطلاب الجامعة ودعمها وتفعيتها. تتضم الجامعة العديد من الأنشطة الطلابية القمية 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 تتوافر 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 توسيع الأنشطة الطلابية وتشجيع مشاركة ذوي الإعاقة بها. 	تطوير الأنشطة والثقافية والشخصية واللامنهجية لبناء الطالب بجامعة جنوب الوادي.
<p>اعتماد آليات فاعلة لجذب الطلاب المتميزين للدراسة بجامعة جنوب الوادي.</p> <p>تعظيم الاستفادة من الممارسات المتميزة من بعض الجامعات المناظرة في جذب الطلاب المتميزين.</p> <p>زيادة عدد البرامج الخاصة بالتبادل الطلابي ودعم الإعلان عنها واتباع سياسات معتمدة لتشجيع الطلاب على الالتحاق بها.</p>	<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 لتشجيع التداولي من خلال الأنشطة الطلابية مثل IEEE على مستوى الجمهورية /إقليمي / 	تطوير آليات جذب الطلاب المتميزين لجامعة جنوب الوادي وتشجيع التداولي على المستوى الإقليمي /

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<p>اعتماد آلية معلنة ومفعولة بالجامعة لتشجع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آلياته.</p> <p>تشجيع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آليات ه بالجامعة اتخاذ إجراءات جديدة للإعلان عن المنح بالجامعة تمكن الطلاب في الوصول إليها.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • وطلب من أجل مصر، وتوجد مجموعة من الشراكات مع جامعات أجنبية. • الجامعة تشجع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتتوفر آليات ه من خلال عقد مجموعة من الشراكات مع الجامعات الأوروبية (الابراسيموس). • 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 ومفعولة بالجامعة لتشجع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتتوفر آلياته. • تحتاج الجامعة إلى تشجيع التداول الطلابي على المستوى الإقليمي / الدولي وتوفير آلياته. • طريقة الإعلان على المنح بالجامعة لا يساعد الطلاب في الوصول إليها. 	<p>الدولي وتوفير آلياته</p>
<p>إصدار دليل قواعد حقوق ومسؤوليات الطلاب والسلوك القوي بجامعة جنوب الوادي.</p> <p>عقد ورش العمل بجميع كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي لتنمية الطلاب بحقوقهم ومسؤولياتهم والسلوك القوي.</p> <p>اعتماد آلية مفعولة لتمثيل الطلاب في المجالس واللجان ذات الصلة في الجامعة.</p> <p>اعتماد آليات وسياسات لتحفيز الطلاب عن المشاركة في الإدلاء بأصواتهم في انتخابات اتحادات الطلاب.</p> <p>تحديث لائحة انتخابات اتحادات الطلاب بالجامعة وإعلانها.</p> <p>اعتماد آلية لقياس رضا الأطراف في نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص فيها.</p> <p>استحداث إجراء يقيس نسبة رضا أعضاء اتحاد الطلاب عن دعم الجامعة لاتحاد الطلاب ودورها في الحرص على تعزيز دوره.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • للجامعة قواعد موثقة ومعلنة فيما يخص حقوق الطلاب ومسؤولياتهم، والسلوك القوي داخل الحرم الجامعي. • وجود اهتمام من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة الشباب واتحاد الجامعات العربية لتنظيم أنشطة طلابية متعددة مستوى الجامعات المصرية والعربية. • عدم إعلان قواعد حقوق ومسؤوليات الطلاب. • وجود نصوص ولوائح تتنص على تمثيل الطلاب في المجالس واللجان ذات الصلة مثل تمثيل الطلاب في مجلس الجودة ومجلس مؤتمر القسم حال دراسة موضوع يهم الطلاب بشكل مباشر. • لا توجد آلية مفعولة لتمثيل الطلاب في المجالس واللجان ذات الصلة في الجامعة مما يؤدي إلى إهانة 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 وتتضمن 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. 	<p>تطوير قواعد حقوق ومسؤوليات الطلاب وممارسة السلوك القوي داخل وخارج الجامعة</p>

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<p>وجود عزوف من الطلاب عن المشاركة في الأداء بأصواتهم في انتخابات اتحادات الطلاب.</p> <p>لائحة انتخابات اتحادات الطلاب بالجامعة غير معينة، وغير محدثة.</p> <p>لا توجد آلية لقياس رضا الاطراف في نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب وتكافؤ الفرص فيها.</p> <p>لا يوجد إجراء يقيس نسبة رضا أعضاء اتحاد الطلاب عن دعم الجامعة لاتحاد الطلاب ودورها في الحرص على تفعيل دوره.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد آلية لدعم الجامعة للكليات في توفير برامج للتنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل. • اتخاذ إجراءات ملموسة واقعية لتوفير الأدوات اللازمة والبرامج الخاصة لتوفير برامج التنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل. 	<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 ونقاية الصيادلة للتنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل. • عدم وجود آلية لدعم الجامعة للكليات في توفير برامج للتنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> • توفير برامج للتنمية المهنية للخريجين وفقاً لتطورات سوق العمل.
<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد مؤشرات لقياس القيمة المهنية لخريجي الجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود الأدوات اللازمة والبرامج الخاصة لتوفير برامج التنمية المهنية للخريجين وفقاً 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. 	
<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة وملونة ومفعولة لإصدار دليل الممارسة المهنية لجامعة جنوب الوادي. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود مشروع تفعيل روابط الخريجين بالجامعة. • لا توجد آلية واضحة لمتابعة الخريجين بالجامعة والتواصل معهم. 	
<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة وملونة ومفعولة إنشاء مقر مجهز بأحدث الأجهزة والتقنيات لرابطة خريجي جامعة جنوب الوادي. 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم بدء تفعيل قواعد بيانات روابط الخريجين بالجامعة. • وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في متابعة الخريجين. 	
<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة وملونة ومفعولة إصدار دليل لائحة رابطة خريجي جامعة جنوب الوادي تحت شعار "جنوب الوادي تتواصل وتكرم الخريجين المتميزين". 		
<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة وملونة ومفعولة للتوصّل في تفعيل الملقي التوظيفي لتعزيز الاتصال بين أصحاب العمل وخريجي الجامعة لتوفير فرص عمل. 		
<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة وملونة ومفعولة لاستحداث دليل وجائزة خريج جامعة جنوب الوادي المتميز. 		

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<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 المحلي. إعداد خطة للبحث العلمي بالجامعة تنسق مع رؤية رسالة الجامعة والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحلي. اتخاذ قرارات لزيادة عدد الأبحاث التطبيقية التي تتبعها الجامعة وفق التوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحلي. اعتماد سياسات وإجراءات لتعميم 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 المجالات والمؤتمرات العلمية، ولمتابعة 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 المحلي. قلة عدد الأبحاث التطبيقية التي تتبعها الجامعة وفق التوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحلي. نقص الوعي المجتمعي بدور وأهمية البحث العلمي. يتم في الجامعة إعلام الكليات والأقسام بالخطة البحثية (الخمسية) في تعين المعيدين. عد 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، ولمتابعة تحقيقها. 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد خطة للبحث العلمي والأنشطة العلمية بمشاركة المؤسسات. التابعة ترتبط برؤية رسالة الجامعة والتوجهات القومية. واحتياجات المجتمع المحلي وإعلامها بها وبدورها في تحقيقها.
<ul style="list-style-type: none"> اعتماد خطة بحثية معلنة للكليات ومعاهد الجامعة تنسق مع الخطة البحثية للجامعة. اعتماد آلية معلنة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية على مستوى الجامعة والكليات ومعاهد التابعة لها. إنشاء مركز للتميز البحثي بالجامعة. اعتماد إجراءات لتوفير الموارد المالية والمادية للمشروعات البحثية التي تمولها الجامعة، وقلة مكافآت النشر العلمي بالجامعة. 	<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. Q1 . تدفع الجامعة قيمة تكاليف نشر الأبحاث للمجلات ، Q2 . 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد خطة للبحث العلمي بكليات ومعاهد الجامعة تنسق مع الخطة البحثية للجامعة. التابعة تابعة متابعة وآليات متابعة تنفيذها.
	<ul style="list-style-type: none"> تنوع الجهات المحلية والإقليمية والدولية المولدة للمشروعات البحثية. عدم وجود خطة بحثية معتمدة ومعلنة للكليات الجامعية منبثقه من الخطة الإستراتيجية للجامعة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية على مستوى الجامعة والكليات. عدم وجود مراكز للتميز البحثي بالجامعة. عد صيانة الأجهزة العلمية بالمعامل في الجامعة. قلة المخصصات للمشروعات البحثية التي تمولها الجامعة، وقلة مكافآت النشر العلمي بالجامعة. 	

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<p>اعتماد خطة معلنة لنشر أخلاقيات البحث العلمي على منسوبي الجامعة.</p> <p>اعتماد دورات تدريبية لتعريف منسوبي الجامعة بالقوانين المنظمة للبحث العلمي وأخلاقياته.</p> <p>إصدار لائحة بأخلاقيات البحث في الجامعة وفي الكليات والمعاهد التابعة وتفعيل تنفيذها</p> <p>اعتماد خطة تنفيذية لتقديم ندوات وورش عمل عن الملكية الفكرية وقصور تنفيذ آليات حقوق الملكية.</p>	<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 منبقة بكليات 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 التوعية بحقوق الملكية الفكرية وتطبيقها، وتوجد لوحات استرشادية بعض الكليات عن حقوق الملكية الفكرية. وجود الدليل الاسترشادي الموحد لسياسات الملكية الفكرية بالجامعات الحكومية المصرية المعتمد بقرار المجلس الأعلى للجامعات بتاريخ ٣٠/٤/٢٠٢٣م. قصور في تقديم ندوات وورش عمل عن الملكية الفكرية وقصور تنفيذ آليات حقوق الملكية. 	<p>إعداد آليات فاعلة لنشر الوعي بحقوق الملكية الفكرية وأخلاقيات البحث العلمي وضمان الالتزام بالعمل بها.</p>
<p>اعتماد خطة لاعتماد جميع المعامل المركزية بالجامعة من الهيئات المحلية والدولية.</p> <p>اعتماد خطة وسياسات لتحديث الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكليات العلمية بالجامعة.</p> <p>اعتماد خطة تدريبية للفنيين لتشغيل وصيانة الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكليات العلمية بالجامعة.</p> <p>اعتماد خطة لصيانة الأجهزة العلمية بالمعامل في الجامعة.</p>	<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 والتحاليل المعملية. قصور تحديث الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكليات العلمية بالجامعة. قصور في إعداد الفنيين المهرة ذوي المهارات العالمية لتشغيل وصيانة الأجهزة بالمعامل التعليمية والبحثية بالكليات العلمية بالجامعة. إقبال المجتمع الخارجي على المعامل الخاصة. 	<p>رفع ملائمة المعامل المركزية للجامعة من حيث التجهيزات والخدمات المعملية لاحتياجات الباحثين وأعضاء هيئة التدريس.</p>
<p>اعتماد خطة لمواكبة ارتفاع تكافه إجراء البحث العلمية، وضعف ميزانية البحث العلمي بالجامعة.</p> <p>اعتماد سياسات وإجراءات لتعزيز الشراكات البحثية الخارجية بالنسبة إلى عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.</p> <p>اعتماد خطة لتعظيم موارد الجامعة من الصناديق لتمويل البحث العلمي، حتى تتواءم مع موارد الجامعات المناظرة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> تنبع الجامعة جوائز سنوية مادية ومعنوية للتميز في النشر العلمي. تقدّم الجامعة سلّماً بحثيّاً، تعتمد لكل كلية بناءً 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 بكليات الجامعة مثل كلية العلوم وكلية الهندسة. 	<p>تطوير سياسات وأدوات الجامعة لدعم البحث العلمي وتحفيزه وتمويله من مصادر خارجية وقياس فاعليته.</p>

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<ul style="list-style-type: none"> اعتماد سياسات لتنمية وعي المجتمع الخارجي بأهمية البحث العلمي وتوفير مصادر لتمويله. إنشاء مركز تمويل البحث من مصادر خارجية. 	<ul style="list-style-type: none"> ارتفاع تكلفه إجراء البحوث العلمية، وضعف ميزانية البحث العلمي بالجامعة. وجود قصور في الشراكات البحثية الخارجية بالنسبة إلى عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. حدودية موارد الجامعة من الصناديق لتمويل البحث العلمي. موارد الجامعة من الصناديق لتمويل البحث العلمي أقل 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 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 المستوى الداخلي الخارجي. استحداث قرارات بإنشاء قاعدة بيانات للبحوث العلمية والمشاريع والأنشطة البحثية بالجامعة وتحديثها دوريًا 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 إلى ١١٩١ في عام ٢٠٢٢. 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 ٤٥٪ عام ٢٠٢٠ م بحث سنوي لكل عضو هيئة تدريس إلى ١٠٥٪ عام ٢٠٢٢ م بحث لكل عضو هيئة تدريس تقريبًا. 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 للإمكانيات المتاحة. قصور في المعلومات المتاحة عن عدد الأبحاث المحلية والدولية. الظروف المستجدة قللت من التمويل على المستوى الداخلي الخارجي. تنتج الجامعة سنويًا عدًّا من البحوث العلمية في مختلف المجالات والتخصصات العلمية بها. وجود حاجة لإنشاء قاعدة بيانات للبحوث العلمية والمشاريع والأنشطة البحثية بالجامعة وتحديثها دوريًا وإتاحتها للمعنيين. 	<p>رفع معدل الإنتاج البحثي للجامعة بما يتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس، وتحديث قواعد بيانات البحث العلمية وإتاحتها للمعنيين.</p>

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<ul style="list-style-type: none"> وجود قواعد بيانات محدثة دوريًا للبحوث والمشاريع والأنشطة العلمية في بعض الجامعات المناظرة ومتاحة للمعنيين. 	
<ul style="list-style-type: none"> اعتماد خطة لزيادة عدد المؤتمرات العلمية التي تتنظمها الجامعة. وضع آلية معتمدة ومعلنة في زيادة عدد الدوريات العلمية بالجامعة وتدوينها. اعتماد سياسات وأدوات لتوفير الدعم المالي لمشاركة أعضاء التدريس المؤتمرات بالخارج. اعتماد آليات تقنية وتكنولوجية لعقد المؤتمرات عن بعد لإتاحتها لأكبر عدد ممكن من المشاركين. اعتماد سياسات وإجراءات لاستمرارية المشاريع البحثية بالجامعة المملوكة من أكاديمية البحث العلمي والاتحاد الأوروبي. اعتماد سياسات وإجراءات لتزويد عدد الاتفاقيات والشراكات الخارجية بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> تعقد الجامعة مؤتمرات دورية سنويًا، يشارك فيها أساتذة وأعضاء هيئة تدريس وباحثون من جامعات محلية ودولية، وتكون متاحة للجميع محليًا وعالميًا. 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 تتنظمها الجامعة بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس. سياسة التقشف في الفترة الأخيرة يحد من توفير الدعم المالي لمشاركة أعضاء التدريس المؤتمرات بالخارج. قلة أعداد المشاركين في المؤتمرات التي تعقدها الجامعة بسبب المسافة عن القاهرة والطقس شديد الحرارة ونقص الموارد المالية منذ جائحة كورونا. توجد بعض المشاريع البحثية المملوكة من أكاديمية البحث العلمي والاتحاد الأوروبي. توقف المشاريع البحثية بالجامعة منذ ٢٠٢٠ حيث اخر ١٠ مشاريع تم تمويلها كان ٢٠١٩ و١٤ مشروع كان في ٢٠١٨. قصور في تمويل البحوث بداية من ٢٠٢٠ بسبب جائحة كورونا. قلة عدد الاتفاقيات والشراكات الخارجية بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> 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"> اعتماد آلية معلنة ومفعلة لتنمية المهارات البحثية لطلاب البكالوريوس والليسانس والدراسات العليا من خلال مقررات عن المهارات البحثية / ورش عمل. إعداد آلية معتمدة ومعلنة مشاركة طلاب البكالوريوس والليسانس والدراسات العليا في المؤتمرات العلمية الطلابية داخل وخارج الجامعة ومتتابعة تفعيلها. 	<ul style="list-style-type: none"> تنظم الجامعة سنويًا مؤتمرات لشباب الباحثين في مرحلتي الماجستير والدكتوراه في التخصصات الرئيسية: 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"> تنمية المهارات البحثية للطلاب في كليات ومعاهد الجامعة واتاحة الفرص لمشاركتهم في النشاط البحثي.
اعتماد سياسات وإجراءات لتحفيز ذوي التخصصات الإنسانية بالمشاركة البحثية الدولية.	<ul style="list-style-type: none"> زيادة عدد البحوث الدولية بالجامعة لأعضاء هيئة التدريس طبقاً لمؤشرات قواعد البيانات. 	<ul style="list-style-type: none"> تعزيز ممارسات الريادة والإبداع لدى الباحثين

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<ul style="list-style-type: none"> تعزيز ممارسات الريادة والإبداع لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة من خلال عقد ورش العمل التكنولوجية / مسابقات / براءات الاختراع / الأبحاث والابحاث التطبيقية / مؤتمرات ومن محاضرات أستاذة زائرين. اعتماد آلية معلنة ومفعولة 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"> وجود مؤتمرات تعقد سنويًا 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 قدراتأعضاء هيئة التدريس القيادات ومركز التطوير الوظيفي ومركز كرياتيفيا بالتعاون مع وزارة الاتصالات. لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لرصد تطور الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية. 	<ul style="list-style-type: none"> بالجامعة، والاستثمار فيهم وبناء قدراتهم الإبداعية. • تحرير الإبتكار ونشر ثقافته وتعزيز الروابط بين التعليم والبحث العلمي والتنمية بجامعة جنوب الوادي. • توجد آلية لمكافأة منسوبي الجامعة من خلال جائزة النشر العلمي وجائز الجامعات التشجيعية. • ضعف الميزانية الخاصة بالتحفيز على الإبتكار ونشر ثقافته ودعم البحث العلمي. • وجود ممارسات متميزة من جامعات مناظرة محليا في التحفيز على الإبتكار 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 الجداريات وحل المشكلات.
<ul style="list-style-type: none"> اعتماد آلية معتمدة ومعلنة لتعزيز دور أنشطة الجامعة في التعليم والبحث العلمي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. اعتماد خطة لتحديث النظام التعليمي والبحث العلمي بالجامعة القائم على الجداريات وحل المشكلات. 	<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 ومعلنة. لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومعلنة 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"> إعادة هيكلة برامج الدراسات العليا بالجامعة بالجامعة بمشاركة المؤسسات التابعة والأطراف المعنية. • إعادة هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بالجامعة بالجامعة وفق متطلبات خدمة المجتمع. • إعداد هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بالجامعة وفق متطلبات خدمة المجتمع. • اعتماد آلية معلنة 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.
<ul style="list-style-type: none"> اعتماد آلية معتمدة ومعلنة لمشاركة الأطراف المعنية في إعادة هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بالجامعة بالجامعة وفق متطلبات خدمة المجتمع. إعداد هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بالجامعة وفق متطلبات خدمة المجتمع. اعتماد آلية معلنة 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. 	<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 ومعلنة. لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومعلنة 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"> إعادة هيكلة برامج الدراسات العليا بالجامعة بمشاركة المؤسسات التابعة والأطراف المعنية. • إعادة هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بالجامعة بالجامعة وفق متطلبات خدمة المجتمع. • إعداد هيكلة برامج وتخصصات الدراسات العليا بالجامعة وفق متطلبات خدمة المجتمع. • اعتماد آلية معلنة 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.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<ul style="list-style-type: none"> اعتماد قائمة بالجدرات الجديدة التي لا تتحقق البرامج المختلفة بالجامعة. اعتماد ضوابط وإجراءات محددة من الجامعة لمراجعة اللوائح وتعديلها. اعتماد خطة لمواكبة التغير المتتسارع في نظم التعليم بالدراسات العليا. 	<ul style="list-style-type: none"> عدم وجود قائمة بالجدرات الجديدة التي لا تتحقق 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 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 وتقدير طرق واستراتيجيات التدريس المتبعة في الكليات والتي تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف للطلاب في الدراسات العليا. اعتماد إجراءات تحفيزية للكليات الجامعية للحصول على مشروعات دعم وتطوير الفاعلية التعليمية لبرامجها في الدراسات العليا. 	<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. محورية برامج التدريب الميداني في الدراسات العليا. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لمتابعة وتقدير 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. 	<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"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> وجود نماذج استثناءات بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة يمكن استخدامها لقياس الفاعلية التعليمية لبرامج 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 توصيات وتقارير لكثير من برامج الجامعة معتمدة 	

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد خطة للمراجعة الدوري لتوصيف البرامج التعليمية بالدراسات العليا في الجامعة. • اعتماد خطة معلنة للمتابعة الدوري 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"> • 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 ومراجعةها. • يوجد بالجامعة لنظام الجودة الداخلية. • لا تتوفر المراجعة الدوري لتوصيف البرامج التعليمية. • وجود قصور في آليات المتابعة الدوري 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"> • تعديل مصفوفة الدورات بمركز تنمية القدرات بوضع حزم تدريبية حديثة لتنمية المهارات الشخصية والقيادية للمرشحين للمناصب القيادية والأكademie. • تدبير الموارد المالية بالبحث عن مصادر تمويل ذاتي لقليل 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 محلياً وخاصة الجامعات الخاصة والاهلية في دعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والقيادات والاستفادة منها بآليات حديثة التطوير والتنمية. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود مركز بالجامعة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، ومركز للتحول الرقمي. • وجود حافز وجوائز النشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس مما يساهم في زيادة عدد الأبحاث المنشورة. • وجود عدد كبير من السادة أعضاء التدريس كمدربين 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 الأكademie والإدارية. • ارتفاع تكلفه تدريبات تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وعدم توفر امكانيات اللازمة التدريب. • تباعد فترات التدريب بمركز قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وعدم وجود اليه موحدة للدورات التدريبية المتخصصة. • وجود قصور في آلية تشجيع أعضاء هيئة التدريس لتقديم بحوث إبداعية تطبيقية تسهم في تحقيق التنمية المستدامة في صعيد مصر. • وجود ممارسات متميزة من الجامعات المناظرة محلياً وخاصة الجامعات الخاصة والاهلية في دعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والقيادات. 	<p align="center">دعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات الأكademie</p>
<ul style="list-style-type: none"> • مخاطبة التنظيم والإدارة لتدبير الدرجات المالية الازمة لتعيين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفق خطة تعيين مدرسية معتمدة قائمة على تحليل الاحتياجات الفعلية للدرجات. 	<ul style="list-style-type: none"> • توجد آلية بالجامعة ملائمة جزئياً لجذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين والاحتفاظ بهم. • توجد قواعد وفق نصوص مواد قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ م. 	<p align="center">وضع آليات وسياسات فاعلة لتعيين وجذب أعضاء هيئة التدريس والهيئة</p>

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<ul style="list-style-type: none"> • التوسيع في عقد بروتوكولات التعاون والشراكة مع الجامعات العالمية لتبادل الخبرات وتعزيز الشراكات البحثية مما يسهم 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 كفاءاتها ليصبح بيئه 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 ومعلنـة. • الاعتماد على الانتدابات الداخلية والخارجية للتخصصات المتاضرة لسد العجز في أعضاء هيئة التدريس للتناسب وعدد الطلاب. • وضع آلية معلنـة ومفعـلة للتعامل مع العجز والفائض في أعضاء هيئة التدريس ومعاونـيهـم وفق دراسـة لتحليل الفجـوة في جميع التخصصـات بالجـامعة. • وضع آلية معتمـدة ومعلنـة لاستـعـانـة الجـامعة بـخـبرـات خـارـجـيـة محلـيـة/دولـيـة لتـوـيـع وإـثـراء المـناـخ الأـكـادـيـمي. 	<ul style="list-style-type: none"> • نقص الدرجات المالية اللازمة لتعيين أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة لتلبية الاحتياجات الحالية لمؤسساتها التابعة وتحمـلـ خـطـطـها المستـقبلـية. • وجود تطور ملحوظ في أعداد أعضاء هيئة التدريس المتميزـين على مستوى الجامعة وبكل كلية لنسبة الإجمالي زادـتـ نـسـبـةـ تـرـقـيـ أـعـضـاءـ هـيـةـ التـدـرـيـسـ المـتـمـيـزـينـ بكلـ كـلـيـاتـ الجـامـعـةـ. • التـحـديـاتـ المـالـيـةـ قدـ تـؤـثـرـ فيـ الـقـدـرـةـ عـلـىـ توـفـيرـ مـزاـيـاـ مـالـيـةـ ومـكـافـاتـ جـاذـبـةـ لـأـعـضـاءـ هـيـةـ التـدـرـيـسـ. • تشـجـعـ الدـوـلـةـ عـلـىـ التـمـيـزـ منـ خـالـ تـنـظـيمـ المؤـتـمـراتـ الـعـلـمـيـةـ وـالـمـنـحـ الـخـارـجـيـةـ وـالـجـوـائزـ الـعـلـمـيـةـ. • زيـادـةـ الـطـلـبـ عـلـىـ التـعـلـيمـ الـعـالـيـ وـالـتوـسـعـ فـيـ بـرـامـجـ الـدـرـاسـاتـ الـعـلـيـاـ قدـ يـوـفـرـ فـرـصـاـ لـجـذـبـ أـعـضـاءـ هـيـةـ تـدـرـيـسـ مـتـمـيـزـينـ. • التـعـاـونـ مـعـ الجـامـعـاتـ الـعـالـمـيـةـ فـيـ تـبـادـلـ الـخـبـرـاتـ وـتـعـزـيزـ الشـرـاكـاتـ الـبـحـثـيـةـ يـمـكـنـ أـنـ يـجـذـبـ أـعـضـاءـ هـيـةـ التـدـرـيـسـ. • الروـاتـبـ الـعـالـمـيـةـ الـتـيـ تـدـفـعـهـاـ الجـامـعـاتـ الـخـاصـةـ وـالـدـولـيـةـ تـعـمـلـ عـلـىـ تـفـريـغـ الجـامـعـةـ مـنـ الـكـوـادـرـ الـمـمـيـزةـ مـنـ أـعـضـاءـ هـيـةـ التـدـرـيـسـ. • النـقـصـ فـيـ التـموـيلـ الـحـكـومـيـ وـأـثـرـهـ فـيـ الـحدـ مـنـ توـفـيرـ بنـيـةـ تـحـتـيـةـ وـمـكـافـاتـ جـاذـبـةـ لـأـعـضـاءـ هـيـةـ التـدـرـيـسـ. • صـعـوبـةـ جـذـبـ أوـ الـاحـتـاطـ بـأـعـضـاءـ هـيـةـ تـدـرـيـسـ مـمـيـزـينـ وـمـؤـهـلـينـ فـيـ بـعـضـ التـخـصـصـاتـ الـمـحـدـدـةـ وـبـقـائـهـمـ فـيـ الـخـارـجـ. • وجودـ نـسـبـةـ كـبـيرـةـ مـنـ أـعـضـاءـ هـيـةـ التـدـرـيـسـ وـالـهـيـةـ الـمـعـاـونـةـ فـيـ سـنـ الشـابـابـ،ـ وـوـجـودـ نـخبـةـ مـنـهـمـ فـيـ بـعـضـ التـخـصـصـاتـ الـعـلـمـيـةـ وـالـتـطـبـيقـيـةـ وـالـقـادـرـينـ عـلـىـ دـعـمـ قـدـرـةـ الـجـامـعـةـ عـلـىـ التـيـزـ وـالـمـنـافـسـةـ. • وجودـ قـصـورـ فـيـ أـعـضـاءـ هـيـةـ التـدـرـيـسـ وـالـهـيـةـ الـمـعـاـونـةـ مـنـ حـيثـ قـلـةـ عـدـهـمـ فـيـ بـعـضـ التـخـصـصـاتـ،ـ كـمـاـ فـيـ كـلـيـاتـ الـطـبـ،ـ وـالـصـيـلـةـ،ـ وـالـعـلـاجـ الـطـبـيـعـيـ،ـ وـالـتـمـريـضـ،ـ وـطـبـ الـفـمـ،ـ وـالـأـسـنـانـ،ـ وـالـحـاسـبـاتـ وـالـمـعـلـومـاتـ،ـ وـالـأـسـنـ،ـ وـالـإـعلامـ،ـ وـالـتـجـارـةـ وـالـحـقـوقـ. • يوجدـ تـطـورـ مـلـحوـظـ فـيـ أـعـدـادـ درـجـاتـ أـعـضـاءـ هـيـةـ التـدـرـيـسـ الـمـمـنـوـحةـ سنـوـيـاـ لـعـدـ كـلـيـاتـ الـجـامـعـةـ وـعـدـ الطـلـابـ. 	<p>المـعـاـونـةـ المـتـمـيـزـينـ وـالـاحـقـاظـ بـهـمـ لتـابـيـةـ اـحـتـياـجـاتـ كـلـيـاتـ الـجـامـعـةـ وـمـعـاهـدـهـاـ وـتـخـطـطـهـاـ الـمـسـتـقـبـلـيـةـ وـإـثـراءـ الـمـنـاخـ الـأـكـادـيـمـيـ وـتـتـفـقـ مـعـ الـمـعـدـلـاتـ الـمـرـجـعـيـةـ الـمـنـاظـرـةـ وـلـلـتـعـاـمـلـ مـعـ الـعـجـزـ /ـ الـفـائـضـ مـنـهـمـ</p>

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • عدم ملائمة خطة توزيع الدرجات الأكademie بممؤسسات الجامعة للتخصصات العلمية وعدد الطلاب. • عدم ملائمة أعداد أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة وبرامجها لعبء العمل. • نقص الموارد البشرية والمادية والذي قد يشكل تهديداً على تنفيذ معيار تناسب توزيع أعضاء هيئة التدريس على الدرجات الأكاديمية في المؤسسات التابعة للجامعة. • يتوفّر 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 تعديل آليات التعامل مع العجز والفائض في أعضاء التدريس والهيئة المعاونة في معظم التخصصات. • سفر المتميزين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إلى للإعارة أو المهمات العلمية. • يوجد بروتوكولات تعاون لاستعاناً بخبرات خارجية محلية ودولية لتتوسيع وإثراء المناخ الأكاديمي. • وجود أعضاء هيئة التدريس من خريجي الجامعة يعملون في جهات محلية وخارجية مرموقة. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لاستعاناً الجامعة بخبرات خارجية محلية/دولية لتتوسيع وإثراء المناخ الأكاديمي. • ثبات / تغير العلاقات الخارجية المصرية مع بعض الدول ومدى إمكانية عقد اتفاقيات وبروتوكولات تعاون معها. 	<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 ومفعولة بالجامعة في التنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفق التميز الدولي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع سياسة فاعلة للتنمية المهنية للأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات بالجامعة في 	

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<p>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 تربية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • وجود منصة التعلم الإلكتروني Thinqi Tابعة للمجلس الأعلى للجامعات يمكن تعليها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلاة 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 بنائهما على الاحتياجات التدريبية الفعلية لهم وعدم قياس أثرها. 	التدريس وتقويم مخرجات التعلم وتوفير الموارد الملائمة لها.
<p>التوعية بثقافة الجودة والتميز في التدريس وتقويم مخرجات التعلم لدى القيادات وأعضاء هيئة التدريس.</p> <p>وضع آلية فاعلة في جميع كليات الجامعة لقياس معدلات الرضا عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • محودية استخدام معظم أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם للتكنولوجيا وبنك المعرفة والأساليب الحديثة في التعليم والتعلم وتقييم الطلاب. • وجود قصور في نشر ثقافة الجودة والتوعية بمعايير الاعتماد لدى القيادات وأعضاء هيئة التدريس. • محودية التردد أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם بتوصيف للمقررات الدراسية. 	ووجود آلية فاعلة في جميع كليات الجامعة لقياس معدلات الرضا عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.
<p>دراسة الاحتياجات الفعلية لتنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في كل كليات الجامعة، وتوفير مصادر تمويل ذاتي لتنفيذها</p> <p>وضع برامج تأهيلية عالية المستوى ضمن حزم التدريب لأعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם في مركز تمية القدرات لتغيير الثقافة السلبية السائدة تجاه التنمية المهنية وتطوير الذات.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • اخترال 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. 	التدريس وتقويم مخرجات التعلم وتوفير الموارد الملائمة لها.
<p>وضع تصور واضح ومعتمد لتغيير سياسات الابتعاث بالجامعة لتيسير ابتعاث أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لزيادة القدرة</p>	<ul style="list-style-type: none"> • يخدم نظام الابتعاث بالجامعة تحقق رسالتها ورؤيتها. • يوجد دليل نظام البعثات بالجامعات معتمدة ومحدث بشكل دوري. 	تطوير نظام الابتعاث بما يخدم تحقيق رسالة الجامعة

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<p>التافسية لديهم في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.</p> <p>وضع آلية منظمة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تحفظ حق كل جامعة في الحصول على المنح والبعثات.</p>	<ul style="list-style-type: none"> قصور في تطور في عدد المبعوثين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة. وجود تنافس كبير من الجامعات المناذرة 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ورؤيتها ويتسم بالشفافية وتكافؤ الفرص.
<p>وضع آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل مطابقة أعضاء هيئة التدريس القائمين على العملية التعليمية بكليات الجامعة وبرامجه للمعايير الخاصة باختيارهم في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.</p> <p>وضع آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل التقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس وتقويم مخرجات التعلم.</p> <p>وضع آلية معتمدة ومعلنة للاستفادة من نتائج التقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس وتقويم مخرجات التعلم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>	<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 استبيانات لتقدير أداء أعضاء هيئة التدريس. وجود قصور في تحديد نسبة مطابقة أعضاء هيئة التدريس القائمين على العملية التعليمية بكليات الجامعة وبرامجه 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. تطبيق بعض كليات الجامعة التي يتم تأهيلها للحصول على الاعتماد أدوات لتقدير أداء أعضاء هيئة التدريس في التعليم والتعلم. 	<ul style="list-style-type: none"> تطوير نظام تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وتقديم مخرجات التعلم والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.
<p>وضع آلية معتمدة ومعلنة لتعزيز مشاركة الجامعة في حماية البيئة المحيطة بها.</p> <p>وضع آلية معتمدة ومعلنة مفعلة لمتابعة مشاركة الجامعة في حماية البيئة المحيطة بها.</p> <p>وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لمواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية.</p> <p>وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتعزيز المرونة والقدرة على مواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية.</p> <p>وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> تقوم الجامعة بأنشطة وممارسات لحماية البيئة المحيطة بها مثل: الشجير - 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 وجود خطوة واضحة لمحاباة 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"> تطوير مشاركة جامعة جنوب الوادي في مواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية وتعزيز المرونة والقدرة على مواجهة المخاطر المتزايدة.

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آلية سد الفجوة
• وارد الطبيعة والاعتتماد على الطاقة المتجددة وصون الطبيعة وحماية مواردها والتلوّن البيولوجي.	• توجد بالجامعة وحدات لإدارة الأزمات والكوارث وخطط الإخلاء للمبني وجود تدريبات توعوية مواجهة 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 والتلوّن البيولوجي. • وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لصون الطبيعة وحماية مواردها والتلوّن البيولوجي. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لصون الطبيعة وحماية مواردها والتلوّن البيولوجي.	• وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للتوصّل في المساحات الخضراء بالجامعة لصون الطبيعة. • وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لصون الطبيعة وحماية مواردها والتلوّن البيولوجي. • دراسة الممارسات المتميزة في الجامعات المناظرة محلياً و الخاصة الجامعات الخاصة والأهلية في طرق التخلص من النفايات وخاصة الخطورة والكيميائية والطبية والإلكترونية منها. • وضع آلية معتمدة ومعلنة لطرق تخلص الجامعة ومؤسساتها من النفايات وخاصة الخطورة والكيميائية والطبية والإلكترونية منها. • إنشاء مركز بالجامعة للتخلص الآمن من النفايات الطبية والخطورة مما يقلل من فرص التخلص الآمن من تلك النفايات ويقلل النفقات المدفوعة للشركات المقدمة لتلك الخدمة.
تطوير طرق تخلص الجامعة ومؤسساتها من النفايات وخاصة الخطورة والكيميائية والطبية والإلكترونية منها والمشاركة في البصمة الكربونية.	• وجود سياسة معتمدة بالمستشفيات الجامعية للتخلص الآمن من النفايات الطبية والخطرة، ووجود تعاقدي مع بعض الشركات المتخصصة للتخلص الآمن من النفايات الطبية والخطرة المتخصصة في هذا الشأن. • وجود إدارة تسمى إدارة سلامه 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، وما يزيد من النفقات المدفوعة للشركات المقدمة لتلك الخدمة. • لا توجد دراسة الوضع الراهن لمشاركة الجامعة وكلياتها ومعاهدها في البصمة الكربونية. • لا توجد بالجامعة والوحدات الإدارية التابعة لها والكليات خططة معتمدة ومعلنة للمشاركة في أنشطة البصمة الكربونية.	• توجد بالجامعة وحدات لإدارة الأزمات والكوارث وخطط الإخلاء للمبني وجود تدريبات توعوية مواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول	
<ul style="list-style-type: none"> إعداد دراسة الوضع الراهن لمشاركة الجامعة وكلياتها ومعاهدها في البصمة الكربونية. وضع خطة مدرسية ومعتمدة ومعلنة لمشاركة الجامعة وكلياتها ومعاهدها في أنشطة البصمة الكربونية. 			
<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 الجامعية وكلياتها ومعاهدها. 	<ul style="list-style-type: none"> يوجد بالمستشفيات الجامعية في الجامعة غرفة مخصصة لحرق النفايات. لا توجد بالجامعة والوحدات الإدارية التابعة لها والكليات الصادرة عنها آلية معتمدة ومعلنة لتقليل العوادم والملوثات الصادرة عنها. يوجد انخفاض في استهلاك الجامعة من الكهرباء في الثلاث سنوات الأخيرة حيث بلغ في عام ٢٠٢١ م عدد ٣٣٣١٣٥٩٩ كيلو وات بمبلغ تسع وعشرون مليون وأربعين ألف وتسعمائة وخمس وثمانون جنيها، وفي عام ٢٠٢٢ م بلغ عدد ٢٢٦٩٠٩٨ كيلو وات بمبلغ أربعة وعشرون مليون ومائة وأربعة وعشرون ألف وأربعين ألف وعشرون مليون وثلاثون جنيها، وفي عام ٢٠٢٣ م بلغ عدد ١٩١٣٩٨١٨ كيلو وات بمبلغ سنت وعشرون مليون وسبعين ألف وأربعين ألف وعشرين جنيها. زيادة استهلاك الجامعة من الغاز لعام ٢٠٢٢ بلغت (٦٣٠٥٦٧) ستمائة وثلاثون ألف وخمسين وسبعين 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 وأربعون، 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"> تطوير طرق تقليل العوادم والملوثات الصادرة عنها وترشيد استهلاك الجامعة وكلياتها ومعاهدها من الكهرباء والمياه والغاز. 	
<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 في جامعة جنوب الوادي. إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة المساحات الخضراء بجامعة جنوب الوادي. إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة المساحات الخضراء بجامعة جنوب الوادي. إعداد آلية معتمدة ومعلنة لصيانة شبكات المياه 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"> استخدام السيارات الكهربائية والطاقة النظيفة وزيادة المساحات الخضراء وصيانة شبكات المياه والكهرباء والاتصالات بجامعة جنوب الوادي.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
إعداد أدوات علمية متعددة لتقدير الاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة.	• يتم تحديد الاحتياجات السنوية للمجتمع والبيئة وفق اقتراحات الكليات والتكتليات الوارد من وزارة التعليم العالي وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتقدير الاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة.	• تطوير القوافل والخدمات المجتمعية والبيئية التي تنفذها الجامعة وفقا
وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتقدير الدورى للاحتجاجات 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.	• تتفذها الجامعة للأولويات الفعلية وتعكس الأولويات القومية
وضع خطة خمسية معتمدة ومعلنة لخدمة وتنمية المجتمع والبيئة موجهة للاحتجاجات الفعلية وتعكس الأولويات القومية.	• عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتقدير الاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة بوسائل علمية متعددة.	• وفقا للاحتجاجات الفعلية وتعكس الأولويات
عقد بروتوكولات شراكة مع هيئات وشركات لدعم القوافل والخدمات المجتمعية والبيئية.	• توجد خطة سنوية يتم اعتمادها من مجلس خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومجلس الجامعة لخدمة وتنمية المجتمع والبيئة موجهة للاحتجاجات الفعلية وتعكس الأولويات القومية في هذا المجال مثل توجيه القوافل الخدمية إلى قرى ومراقد من محافظات قنا والأقصر والبحر الأحمر.	• تتفذها الجامعة للأولويات الفعلية وتعكس الأولويات القومية
وضع جدول زمني محدد للقوافل والخدمات المجتمعية والبيئية لتحقيق معايير الأداء المتوازن بشأن الالتزام البيئي والمجتمعي للجامعة ومؤسساتها ووحداته الإدارية.	• وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لخدمة وتنمية المجتمع والبيئة.	• تتفذها الجامعة للأولويات الفعلية وتعكس الأولويات القومية
دراسة الاحتياجات والخدمات التي يمكن أن تقدمها الجامعة للمجتمع المحيط، مبنية على تحليل الاحتياجات الفعلية للمجتمع.	• عدم وجود خطة خمسية معتمدة ومعلنة لخدمة وتنمية المجتمع والبيئة موجهة للاحتجاجات الفعلية وتعكس الأولويات القومية في هذا المجال.	• تتفذها الجامعة للأولويات الفعلية وتعكس الأولويات القومية
وضع آلية لتشغيل واستغلال امكانيات مزارع الجامعة وتوظيفها بما يعود بالنفع على الجامعة والمجتمع، وتقديم خدمات متميزة.	• تحرص بالجامعة ومؤسساتها ووحداته الإدارية على القيام بدورها في الالتزام البيئي والمجتمعي من خلال تغطية منطقة جنوب الصعيد بالقوافل المجتمعية المتوعة ولم تقتصر على محافظة قنا فقط بل تمتد إلى مناطق حلايب وشلاتين مع الحدود الدولية للسودان الشقيق.	• تتفذها الجامعة للأولويات الفعلية وتعكس الأولويات القومية
• عدم توافر العمالة المطلوبة وضعف الميزانية لتنفيذ القوافل والخدمات المجتمعية والبيئية، وندرة أجهزة الحاسب الآلي بالإدارة.	• تطبيق بعض تفزيذ 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.	• تتفذها الجامعة للأولويات الفعلية وتعكس الأولويات القومية
تقديم الجامعة خدمات متميزة مرتبطة بالجودة تطبق الأساليب الحديثة بمركز الاستشارات الهندسة بكلية الهندسة والوحدة الإنذاجية بكلية التربية النوعية ومركز المنظمات بالجامعة.	• تقديم الجامعة خدمات متميزة مرتبطة بالجودة تطبق الأساليب الحديثة بمركز الاستشارات الهندسة بكلية الهندسة والوحدة الإنذاجية بكلية التربية النوعية ومركز المنظمات بالجامعة.	• تتفذها الجامعة للأولويات الفعلية وتعكس الأولويات القومية

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<ul style="list-style-type: none"> • حاجة المجتمع المحلي لجامعة جنوب الوادي للمزيد من الخدمات المتميزة مرتفعة الجودة والتي تطبق الأساليب الحديثة. • توقف مزرعة الجامعة عن تقديم خدماتها الإنتاجية، وقلة اهتمام بعض منسوبى 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. 	
<ul style="list-style-type: none"> • دراسة الممارسات المتميزة في الجامعات المناظرة محلياً وخاصة الجامعات الخاصة والأهلية في ربط السياسات والأنشطة التعليمية والبحثية للجامعة بمهام وأدوار واضحة للمشاركة المجتمعية. • وضع خطة خمسية متكاملة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة في تعزيز المسئولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي في التنمية المستدامة. • إعداد تقارير سنوية عن دور خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة وكلياتها ومعاهدها في تعزيز المسئولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي. 	<ul style="list-style-type: none"> • توجد بالجامعة سياسات وأنشطة تعليمية وبحثية تظهر مهاماً وأدواراً واضحة للمشاركة المجتمعية مثل: أبحاث المثل الذهبى وأبحاث تطوير المصانع والمزارع. • تصدر الجامعة تقريراً سنوياً 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • تطوير السياسات والأنشطة التعليمية والبحثية لجامعة جنوب الوادي لتحقيق مهام وأدوار واضحة في تعزيز المسئولية المجتمعية لها في التنمية المستدامة.
<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتنمية وعي المؤسسات التابعة بدور كل منها في تحقيق أهداف خطة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة في تعزيز المسئولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي. • وضع دليل ورقي / إلكتروني معتمد ومعلن يختص بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ودور كل منها في تعزيز المسئولية المجتمعية لجامعة جنوب الوادي. • سن قرارات ملزمة لإدراج أنشطة خدمة المجتمع ضمن متطلبات الترقى لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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، يوجد بكليات 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. 	

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<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 بمارسات لتوجيهها سياساتها وأليات عملها لدعم التنمية المستدامة مثل توجيهه الأنشطة البحثية والتعليمية نحو المثلث الذهبي. ● عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتوجيهها سياساتها وأليات عملها لدعم التنمية المستدامة. ● وجود بند في استماراة 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. 	
<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 مفعلة 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ● تقوم الجامعة بدورها في المسئولية 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"> ● توسيع ما تقدمه الجامعات من صناديق خاصة بما يلائم طبيعة واحتياجات المجتمع.
<ul style="list-style-type: none"> ● إعداد مقاييس واستبيانات معتمدة ورقية / إلكترونية، ومعلنة في الجامعة لقياس آراء المجتمع في كل أنشطتها والاستفادة من النتائج في اتخاذ القرارات. ● تصميم استبيانات إلكترونية لقياس رضا المستفيدين من المجتمع الخارجي عن أنشطة خدمة المجتمع. 	<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 استبيانات معتمدة لقياس آراء المجتمع. 	<ul style="list-style-type: none"> ● تحسين رضا المجتمع ومنظمات سوق العمل والصناعة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة والاستفادة من

الآلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<p>وضع آلية دورية لتحليل نتائج قياس رضا المستفيدين من المجتمع المدني، وإعداد التقارير والإجراءات التصحيحية.</p> <p>تفعيل وتطبيق بشكل دوري لمقاييس الرضا لمنظمات سوق العمل والصناعة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.</p> <p>تفعيل تطبيق الاستبيانات الورقية والإلكترونية لقياس رضا منظمات سوق العمل والصناعة عن مستوى الخريجين.</p> <p>وضع آلية معتمدة وموثقة لإعلان نتائج قياس اراء المجتمع في الخدمات المجتمعية للجامعة.</p> <p>إعداد التقارير السنوية للاستفادة من نتائج قياس اراء المجتمع في اتخاذ القرارات التصحيحية بالجامعة في الخدمات المجتمعية للجامعة.</p>	<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 استبيانات، 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 المتتبعة استجابة لنتائج تحليل أدوات قياس آراء المجتمع. قلة التمثيل الفاعل للمجتمع الخارجي بال المجالس 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 استبيانات وصفحات على البوابة الإلكترونية للجامعة مصممة لقياس رضا المستفيدين من المجتمع الخارجي عن أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة. القصور في إعلان نتائج قياس اراء المجتمع والاستفادة منها في اتخاذ القرارات التصحيحية بالجامعة. وجود قصور في إعداد تقارير واعتمادها بالإجراءات التصحيحية المتتبعة 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. 	<p>النتائج في اتخاذ القرارات.</p>
<p>إعداد آلية معتمدة ومعلنة للجامعة في تعزيز الروابط بين التعليم والبحث العلمي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.</p>	<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. 	<p>تطوير دور جامعة جنوب الوادي في تعزيز الروابط</p>

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<p>إعداد آلية معتمدة وعملية للبحث عن تمويل مالي لاستدامه الأنشطة المرتبطة بالتنمية المجتمعية.</p> <p>إعداد آلية معتمدة وعملية لتحديث النظام التعليمي بالجامعة القائم على الجدارات وحل المشكلات.</p> <p>تفعيل تمثيل الأطراف المجتمعية في جميع المجالس الحاكمة واللجان ذات الصلة مثل مجالس الكليات ومجلس خدمة المجتمع وتربية البيئة ومجلس الجامعة.</p> <p>تعديل الهيكل الإداري للمجالس الحاكمة ذات الصلة بخدمة المجتمع وتربية البيئة.</p>	<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 وتربية البيئة بالجامعة وفريق العمل بكل منها. قلة التمثيل الفاعل للأطراف المجتمعية في معظم المجالس الحاكمة واللجان ذات الصلة مثل مجالس الكليات ومجلس خدمة المجتمع وتربية البيئة ومجلس الجامعة. وجود قصور في إعداد هيكل إداري معتمد بأعضاء المجالس الحاكمة ذات الصلة بخدمة المجتمع وتربية البيئة. 	<p>بين التعليم والبحث العلمي والتنمية وتعزيز تمثيل الأطراف المجتمعية في المجالس الحاكمة.</p>
<p>وضع آلية معتمدة وعملية لتكوين شراكات تسهم في تدبير الموارد المالية بالجامعة اللازمة لحد من الفقر بجميع أشكاله والقضاء على الجوع.</p> <p>وضع آلية معتمدة ومفعولة للحماية الاجتماعية لمنسوبي الجامعة من حيث تنظيم المصايف والرحلات الترفيهية المناسبة وإقامة المناسبات والفعاليات الاجتماعية وتوفير الخدمات الصحية الملائمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם والجهاز الإداري والطلاب.</p> <p>وضع آلية لتدير موارد مالية وخصصات بالجامعة للتوجه في توفير منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية.</p> <p>وضع آلية لتعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية زيادة عددها بالجامعة وتطويرها مثل ميكنة / رقمنة الخدمات لمنسوبي الجامعة في الاتصال بالمدن الجامعية والإقامة في الاستراحات والبوايات الإلكترونية وأماكن لائقية لانتظار أهالي المرضى في المستشفيات الجامعية.</p> <p>وضع آلية لتدير موارد مالية وخصصات بالجامعة الازمة للتوجه في تعزيز الإتاحة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة لأنباء المجتمع.</p>	<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 اللاقعة، تبني أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة، وتحقيق 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 الازمة لحد من الفقر بجميع أشكاله والقضاء على الجوع. عدم وجود آلية معتمدة ومفعولة للحماية الاجتماعية لمنسوبي الجامعة من حيث تنظيم المصايف والرحلات 	<p>تطوير دور جامعة جنوب الوادي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.</p>

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
• وضع آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لقياس مدى تطور دور الجامعة في تعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية.	الترفيهية المناسبة وإقامة المناسبات والفعاليات الاجتماعية وتوفير الخدمات الصحية الملائمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם والجهاز الإداري والطلاب.	
• وضع آلية معتمدة ومعلنة لقياس مدى تطور دور الجامعة في إثراء الحياة الثقافية.	تنظم الجامعة العديد من الأنشطة للحماية الاجتماعية مثل تقديم المساعدات المالية للطلاب المتعسرین مادياً عبر التكافل الاجتماعي.	•
• وضع آلية معتمدة ومعلنة لزيادة تحقق المساواة في الحقوق والفرص.	قلة الموارد المالية بالجامعة الازمة للتتوسيع في توفير منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية.	•
• وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة تحقيق المساواة في الحقوق والفرص.	توجد ممارسات محدودة بالجامعة لزيادة عدد الخدمات وتطويرها.	•
• وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق العدالة المكانية وسد الفجوات التنموية الجغرافية.	لا توجد آلية معتمدة لتعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية.	•
• وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتمكين المرأة والشباب والفتات الأكثر احتياجاً وضمان حقوقهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية.	قلة الموارد المالية بالجامعة الازمة للتتوسيع في تعزيز الإتاحة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة لأبناء المجتمع.	•
• وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة تحقيق الشمول المالي.	قلة الموارد المالية بالجامعة الازمة لتعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية.	•
• وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لإدماج البعد البيئي والاجتماعي في التنمية الاقتصادية.	عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لقياس مدى التطور في تعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية.	•
• وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لدعم المشاركة المجتمعية في التنمية لكافة الفئات.	وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في تعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية.	•
• وضع آلية معتمدة ومفعولة لزيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة.	توجد بالجامعة ممارسات لإثراء الحياة الثقافية مثل الندوة والندوات وأسبوع الشباب الجامعي والملتقيات والندوات.	•
• وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتبني أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدام.	عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لقياس مدى تطور دور الجامعة في إثراء الحياة الثقافية.	•
• وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق أفضل استخدام للموارد الطبيعية.	وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في إثراء الحياة الثقافية.	•
• وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لضمان الأمن الغذائي والمائي وأمن الطاقة المستدام.	توجد بالجامعة ممارسات محدودة لتحقيق المساواة في الحقوق والفرص.	•
• وضع آلية معتمدة ومعلنة يوضح دور الجامعة في تحقيق الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي والبيئي.	عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة تحقيق المساواة في الحقوق والفرص.	•
• إنشاء مدرسة مجتمعية متخصصة لرعاية المسنين والأطفال وذوي الاحتياجات	توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق العدالة المكانية وسد الفجوات التنموية الجغرافية مثل ارسال قوافل للعديد من القرى والمراکز في مجتمع جنوب الصعيد وخاصة إلى حلبي وشلاتين وأبو رماد.	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
الخاصة والعناية الفائقة بالمنزل والحدائق وخدمات المستشفيات.	عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق العدالة المكانية وسد الفجوات التنموية الجغرافية.	•
وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لرفع درجة مرنة وتتنافسية الاقتصاد.	توجد بالجامعة ممارسات لتمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجاً وضمان حقوقهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية.	•
وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتعزيز الشمول الرقمي.	عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجاً وضمان حقوقهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية.	•
خطة معتمدة لإعادة هيكلة وتطوير الوحدات ذات الطابع الخاص ومزارع الجامعة لتحقيق الاستدامة المالية.	توجد بالجامعة ممارسات لتحقيق الشمول المالي مثل استثمار أصول وأملاك الجامعة في تعزيز الموارد الذاتية للجامعة إلى جانب الميزانية الحكومية.	•
وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق الاستدامة المالية.	عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لتحقيق الشمول المالي.	•
وضع آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للتحول نحو الاقتصاد الرقمي ومستدام والاقتصاد القائم على المعرفة.	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 ومفعولة 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.	توجد بالجامعة بعض الممارسات لضمان الأمن الغذائي والمائي وأمن الطاقة المستدام.	•

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

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<ul style="list-style-type: none"> وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي للتحول نحو الاقتصاد الرقمي ومستدام والاقتصاد القائم على المعرفة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة للتحول نحو الاقتصاد الرقمي ومستدام والاقتصاد القائم على المعرفة. 	
<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 لتنوعية 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 والاتصال المتداخلة الدقيقة وفق احتياجات سوق العمل بين مع أطراف تحالف 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 توطين الصناعة وتعزيز الابتكار في إقليم جنوب الصعيد. 	<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 وال الدولي 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 الرئيسية للإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي. عقد اتفاقية بولونيا بجامعات الصعيد وتضم جامعات (جنوب الوادي، سوهاج، أسوان، الأقصر، جامعة الغردقة) منذ العام الجامعي الحالي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م. وجود مذكرات تفاهم للتعاون بين بعض كليات الجامعة وبعض المديريات مثل مديرية الصحة والتربية والتعليم وبعض المصانع. عدم وجود آلية لتنوعية منسوبي الجامعة بكيفية تفعيل التكامل بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد. القيادة العليا الحالية للجامعة لديها توجه نحو زيادة البرامج البنية لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية. وجود تخصصات وبرامج مشتركة بين أطراف تحالف جامعات الصعيد برئاسة جامعة جنوب الوادي يمكن البناء 	

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
وضع آلية لتعزيز المشاركة الفعالة بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.	عليها في تحقيق المزيد من تكامل البرامج الأكاديمية مع احتياجات التنمية المحلية والدولية.	
وضع آلية لتعاون أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد في المشروعات القومية ذات البعد الاجتماعي والاقتصادي.	نقص الموارد المالية اللازمة لزيادة البرامج البنية الازمة لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية.	
وضع آلية تحقيق التميز الدولي من خلال التعاون بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.	قلة تعاون أطراف تحالف جامعات الصعيد في تعديل زيادة البرامج البنية لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية.	
وضع آلية تعاون جامعات جنوب الصعيد من خلال التعاون بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.	قلة عدد ممارسات التكامل مع سوق العمل والأنشطة الاقتصادية المحلية والدولية.	
وضع آلية تحقيق الريادة والإبداع من خلال التعاون بين أطراف تحالف جامعات جنوب الصعيد.	وجود بروتوكولات اتصال بين جامعات الأقاليم وفق مذكرة التفاهم تفاهم بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد برعاية المجلس الأعلى للجامعات.	
وضع آلية لزيادة عدد ممارسات التكامل مع سوق العمل والأنشطة الاقتصادية المحلية والدولية.	تضمين الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي عدد ٧ مبادئ رئيسة من بينها الاتصال.	
وضع آلية لتدبير الموارد المالية اللازمة لزيادة البرامج البنية الازمة لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية من ميزانية الجامعة الحكومية ومن الصناديق الخاصة.	وجود سياسات معتمدة ومعلنة في الجامعة لربط مهارات الخريج باحتياجات سوق العمل المحلي والدولي.	
وضع آلية مشتركة بين تحالف جامعات الصعيد لدراسة وتعديل أوجه التعاون لزيادة البرامج البنية لتلبية احتياجات التنمية المحلية والدولية.	وجود ممارسات بالجامعة لربط مهارات الخريج باحتياجات سوق العمل المحلي والدولي.	
وضع آلية مشتركة بين تحالف جامعات الصعيد لدراسة احتياجات سوق العملي المحلي والدولي بشكل دقيق لتحديد وتنمية مهارات خريجي الجامعة.	يوجد بالجامعة إدارة للتحول والمعلومات تعد مصدرًا أساسياً للإحصائيات والبيانات والمعلومات للجهات الداخلية والخارجية وهذا يضعها في مصدر قوة وضرورة التركيز على التطور باستمرار.	
التوسيع في عقد بروتوكولات التعاون لتعزيز الشراكات بين كافة شركاء التنمية.	يوجد بالجامعة برنامج التقارير الإحصائية المأخوذة فكرته من المجلس الأعلى للجامعات حتى يسهل التواصل مع الكليات للحصول على الإحصائيات بسهولة ويسر.	
بيان معتمد ومحدث بشكل دوري ومعلن يوضح الشراكات بين كافة شركاء التنمية والجامعة.	تعدد جهات التوظيف بالمجتمع المحلي والإقليمي لجامعة جنوب الوادي.	
الاستحداثات الإطار القومي للمؤهلات لربط مهارات الخريج بسوق العمل الدولي والمحلية.	وجود تكتلات زراعية وصناعية لسوق العمل بإقليم جامعة جنوب الوادي.	
لا توجد آلية معتمدة ومفعولة لمشاركة الجامعة في المبادرات الوطنية.	عدم وجود آلية لتوسيعة منسوبي الجامعة بكيفية تعديل الاتصال المادي بين جامعة جنوب الوادي وأطراف التحالف بإقليم جنوب الصعيد.	
ضعف التوافق بين مهارات خريجي الجامعة واحتياجات سوق العملي المحلي والدولي.	ضعف التوافق بين مهارات خريجي الجامعة واحتياجات سوق العملي المحلي والدولي.	

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<ul style="list-style-type: none"> عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لزيادة عدد ممارسات ربط مهارات الخريج باحتياجات سوق العمل المحلي والدولي. ضعف ترابط ونقاط الاتصال مع أصحاب العمل والأطراف 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 مهارات الخريج باحتياجات سوق العمل. عدم وجود بيان معتمد ومعلن بالجامعة لتعزيز الشراكات بين كافة شركاء التنمية. 	
<ul style="list-style-type: none"> إنشاء قواعد بيانات إلكترونية بالجامعة للبيانات البيانية على النوع الاجتماعي على مستوى الجامعة. إعداد آلية معتمدة ومعلنة للتنسيق والتكميل 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. 	<ul style="list-style-type: none"> قامت الجامعة بتنفيذ مبادرات خاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة مثل: المشاركة في جائزة التميز الحكومي لنكافؤ الفرص وتمكين المرأة في دورتها الأولى ٢٠٢٢ وجود فرع في جائزة التميز الحكومي لنكافؤ الفرص وتمكين المرأة. حداثة العمل في الجامعة على قضايا النوع الاجتماعي. عدم وجود قواعد للبيانات البيانية 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 لكيانات 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"> تعزيز مشاركة جامعة جنوب الوادي في تمكين المرأة في المناصب الإدارية ودعم ذوي القدرات ذوي القدرة الخاصة.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<ul style="list-style-type: none"> عقد بروتوكول تعاون بين المجلس القومي للمرأة والجامعة لتعزيز التعاون والتواصل. وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لوسائل نشر واعلان الاستراتيجيات الوطنية الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. تفعيل النشر الإلكتروني لنشر واعلان مدونات السلوك الصادرة عن الجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. إعداد آلية معتمدة ومعلنة لضمان تمثيل المرأة (طالبات - عضوات هيئة التدريس - والهيئة المعاونة-موظفات-عاملات - قيادات إدارية-قيادات أكاديمية) بقطاعات الجامعة المختلفة. تدبير الموارد المالية بالجامعة لإجراءات وسياسات الإئحة للمرأة وذوي الإعاقة. إعداد تقارير سنوية دورية بالمعدل السنوي لتمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية بالجامعة. وضع آلية لتمكين المرأة وذوي الإعاقة من الحصول على دورات اعداد القيادات التي تناسب مع امكانياتهم. وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لقياس معدل الانخفاض السنوي في عدد حالات التمييز ضد المرأة بالجامعة. اصدار تقارير دورية معتمدة بالجامعة للممارسات المتميزة والناجحة في مجال عدم التمييز ذوي 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 ومعلنة لتنمية الموارد المالية لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة للتوسيع في تقديم الدعم وتحقيق التكافل الاجتماعي لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة. إعداد آلية معتمدة للتوسيع في الشركات وعقد البروتوكولات مع مؤسسات المجتمع المدني 	<ul style="list-style-type: none"> اهتمام القيادة السياسية بالدولة لقضاياها تكافؤ الفرص وتمكين المرأة. ضعف تمثيل المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة بمراحل اعداد الخطط الإستراتيجية بالكليات والادارات على مستوى الجامعة. ضعف الخبرات في التصميم والاعداد والتخطيط والتنفيذ لخطط العمل المستجيبة لنوع بالجامعة. ضعف التنسيق والتكميل 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 الجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة على تمثيل الجامعة في 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 في الجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لوسائل نشر واعلان الاستراتيجيات الوطنية الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. وجود قصور بالجامعة في نشر واعلان مدونات السلوك الصادرة عن الجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. 	<ul style="list-style-type: none"> ● اهتمام القيادة السياسية بالدولة لقضاياها تكافؤ الفرص وتمكين المرأة. ● ضعف تمثيل المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة بمراحل اعداد الخطط الإستراتيجية بالكليات والادارات على مستوى الجامعة. ● ضعف الخبرات في التصميم والاعداد والتخطيط والتنفيذ لخطط العمل المستجيبة لنوع بالجامعة. ● ضعف التنسيق والتكميل 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 الجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة على تمثيل الجامعة في 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 في الجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. ● عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة بالجامعة لوسائل نشر واعلان الاستراتيجيات الوطنية الداعمة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة. ● وجود قصور بالجامعة في نشر واعلان مدونات السلوك الصادرة عن الجهات المعنية بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
وبعض المؤسسات الحكومية، لدعم أنشطة ذوي القدرات الخاصة بالجامعة.	الفجوات بين مستوى الجامعة ومستويات التجارب الرائدة في الجامعات المناظرة على المستوى الإقليمي والعالمي.	•
تحديث اللائحة المالية لمركز ذوي الاحتياجات الخاصة وخصوصا البنود الخاصة بالإنفاق على الأنشطة.	حرص الجامعة على ضمان تمثيل المرأة في قطاعات الجامعة المختلفة.	•
وضع آلية بالجامعة لقياس المعدل السنوي لإنفاق الجامعة على أنشطة الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة.	إصدار الدولة لآليات رفع نسب تمثيل المرأة وذوي الإعاقة في قطاعات المرأة المختلفة.	•
خطة معتمدة لزيادة الخدمات المجانية للتأهيل بمركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة.	ضعف آليات ضمان تمثيل المرأة (طالبات - عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة-موظفات-عاملات -قيادات إدارية-قيادات أكademie) بقطاعات الجامعة المختلفة.	•
خطة تدريبية للتوعية في تدريب العاملين بمجال ذوي الإعاقة بالجامعة، وعدد من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتنمية الوعي بالإعاقة ومستوياتها.	ضعف التمويل المخصص بالجامعة لإجراءات وسياسات الإتاحة للمرأة وذوي الإعاقة.	•
خطة معتمدة لتعظيم الاستفادة من البنية التحتية والأجهزة المتخصصة بمركز خدمات ذوي الإعاقة بالجامعة تلائم ذوي الإعاقة.	الثقافة المجتمعية السائدة السلبية تجاه قضايا تكافؤ الفرص وتمكين المرأة.	•
تحديث قواعد البيانات الخاصة بالطلاب ذوي الإعاقة على البوابة الإلكترونية للجامعة بشكل دوري.	اهتمام القيادة العليا للجامعة بتمثيل المرأة بال المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية.	•
الاستعانة بالخبراء في مجال ذوي الإعاقة وابرام تعاقدات بالأجر لسد العجز في الموارد البشرية المؤهلة.	وجود زيادة في تمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية بالجامعة.	•
وضع آلية معتمدة ومعلنة لقياس المعدل السنوي للخدمات التي تقدمها الجامعة لدعم ذوي القدرات الخاصة والأنشطة المقدمة لتسهيل وصولهم للموارد.	توجه القيادة السياسية نحو تبني سياسات واجراءات تضمن تمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية.	•
وضع آلية تيسير عملية النشر والتسويق والوصول لذوي الإعاقة من المجتمع المدني وطلاب المدارس وتعريفهم بالخدمات المقدمة لهم بالجامعة.	عدم وجود تقارير بال معدل السنوي لتمثيل المرأة في المجالس الحاكمة والمناصب الإدارية بالجامعة.	•
تعديل وتطوير البنية التحتية بمباني الجامعة والمستشفيات الجامعية تراعي سهولة وصول وحصول ذوي الاحتياجات الخاصة على الخدمات الطبية.	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 تقدمن بالشكوى.	•
	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	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
• اعتماد سياسة معتمدة ومعلنة لدعم ذوي الإعاقة في المجتمع الطلابي بجميع كليات الجامعة.	لا توجد بالجامعة آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لقياس معدل الانخفاض السنوي في عدد حالات التمييز ضد المرأة بالجامعة.	•
• استحداث سياسات لا تمنع قبول الطلاب ذوي الإعاقة في بعض الكليات بالجامعة.	عدم وجود أدلة / تقارير معتمدة بالجامعة للممارسات المتميزة والناجحة في مجال عدم التمييز ضد المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة.	•
• اعتماد سياسات وإجراءات لنشر ثقافة الوعي بذوي الإعاقة ودمجهم بالمجتمع المدني.	صمت المرأة على ممارسات التمييز ضدها في مجالات العمل بالجامعة.	•
• إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة تعريف دور مركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة في مجال الأنشطة العامة والمتخصصة لذوي الإعاقة.	الثقافة المجتمعية السلبية السائدة تجاه قضايا النوع الاجتماعي وعدم التمييز ضد المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة.	•
• إعداد آلية معتمدة ومعلنة للأنشطة التي تنظمها الجامعة لكل أنواع الاعاقات لدى الطلاب ذوي الإعاقة أثناء العام الدراسي.	تنظم الجامعة من الأنشطة العامة والمتخصصة لذوي الإعاقة مثل تمثيل ذوي الإعاقة باتحاد طلاب الكليات والجامعة.	•
• إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتشجيع الطلاب ذوي الإعاقة للمشاركة في أنشطة الجامعة بتقديم جوائز وحوافز، ودراسة مناسباته الأنشطة لاحتياجاتهم.	توجد انشطة سنوية لدعم ذوي القدرات الخاصة مقدمة من مؤسسات المجتمع المدني، ومن وزارة التعليم العالي، وأنشطة دولية.	•
• إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتعزيز التعاون والترابط بين مركز ذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة وإدارة النشاط برعاية الشباب المركزية بالجامعة.	قلة عدد الأنشطة التي تنظمها الجامعة لكل أنواع الاعاقات لدى الطلاب ذوي الإعاقة أثناء العام الدراسي.	•
	عزوف بعض الطلاب ذوي الإعاقة عن المشاركة في أنشطة لعدم مناسبتها لاحتياجاتهم.	•
	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.	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<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 للإنفاق الجامعية 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 التكنولوجيا 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 علىبوابة 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 بمرات تراعي سهولة وصول ذوي الاحتياجات الخاصة وحصولهم على الخدمات الطيبة. 	

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<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 الطالبي. • وجود دليل لسياسات القبول لذوي الاحتياجات الخاصة بالجامعة. • وجود بروتوكول تعاون بين هيئة أمديسست 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 ومفعولة بجميع كليات الجامعة لدعم ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الطالبي. • وجود سياسات تمنع قبول الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في بعض الكليات بالجامعة. • وجود قصور في نشر ثقافة الوعي بذوي الاحتياجات الخاصة ودمجهم بالمجتمع المدني. 	
<ul style="list-style-type: none"> • إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل إتاحة جميع المعلومات التي يحتاجها منسوبي الجامعة والمجتمع عبر التطبيقات الرقمية. • اعتماد إعلان آلية رقمية بتلقي شكاوى وتظلمات الطلاب بالجامعة، والاستجابة لها بشكل دوري. • اعتماد سياسات وإجراءات لتشجيع الطلاب على الشكوى والتظلم من الممارسات غير الراضيين 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 	<ul style="list-style-type: none"> • يوجد على بوابة الإلكترونية لجامعة جنوب الوادي العديد من التطبيقات الرقمية والمعلومات التي يحتاجها منسوبي الجامعة والمجتمع مثل: نظام الاتصالات الإدارية (مسك)-نظام ابن الهيثم لنتائج الطلاب -موقع هيئة التدريس-نظام اجتماع -منصة التعليم الإلكتروني. • توجه رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٢٣م للتوسيع في إتاحة المعلومات عن الوحدات الحكومية. • وجود قصور في تحديث بعض الكليات والإدارات والوحدات ذات الطابع الخاص للبيانات على موقعها، ولا توجد بالجامعة/ البوابة الإلكترونية قاعدة بيانات موحدة لجميع الخريجين. • وجود صفحة في البوابة الإلكترونية لجامعة 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. 	

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
يقيم النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد بكافة أشكاله وأنواعه ومتابعة تنفذها.	• وجود منظومة للشكاوى الحكومية الموحدة علىبوابة الإلكترونية لمجلس الوزراء لتلقى وفحص وتوجيه جميع الشكاوى والرد عليها إلكترونيا بما يجعلها قناة تواصل رسمية ذو اتجاهين بين المواطن والحكومة بأجهزتها المختلفة.	•
التوسيع في تدريس المقررات ذات الصلة بمكافحة الفساد في جميع كليات ومعاهد جامعة جنوب الوادي الجامعي.	• وجود قصور في اعلان الآلية الخاصة بشكاوى وتظلمات الطلاب بالجامعة.	•
اعتماد خطة معتمدة ومعلنة لتعريف منسوبى الجامعة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والقيادات بحقوقهم وواجباتهم في ضوء اللوائح والقوانين المنظمة للعمل.	• عدم الاستجابة للمشكلات بشكل دوري.	•
اعتماد آلية محددة ومعلنة لتفعيل مدونات سلوك الموظفين بكليات وإدارات الجامعة ومتابعة تنفيذها.	• وجود حالة من عدم الثقة لدى الطالب في جدية وشفافية التعامل مع شكاوى وتظلمات الطلاب.	•
تطوير نظام المساءلة والمحاسبة لمنسوبى الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات والجهاز الإداري، واعلانه وتفعيله وفق متطلبات الشفافية والتفاعل مع المواطن والاستجابة لمطالبه والمساءلة المجتمعية.	• عزوف بعض الطلاب من الشكوى والتظلم من الممارسات غير الراضيين عنها لتخوفهم اتخاذ موقف سلبية تجاههم توجد بالجامعة إدارة للرقابة الداخلية، وخطة سنوية مفعولة لتنفيذ دورات توعوية وورش عمل لترسيخ الشفافية ومحاربة الفساد.	•
اعتماد آليات وإجراءات فاعلة لضمان الشفافية وعدم تضارب المصالح والممارسات العادلة وعدم التمييز بين منسوبى الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات والجهاز الإداري.	• وجود غايات وأهداف ومبادرات وأنشطة في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لترسيخ الشفافية ومحاربة الفساد.	•
إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتحديد الوحدات الإدارية التي تطبق المعايير الموضوعة في الدليل لتقدير أداء العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة وفقاً لقانون الخدمة المدنية.	• وجود تخوف لدى منسوبى من جدو الإبلاغ عن ممارسات الفساد.	•
إعداد خطة تدريبية لرفع وعي منسوبى الإدارة العامة للشئون القانونية بكيفية إعداد أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح والقرارات الحاكمة للعمل بالجامعة.	• تلتزم الجامعة بتطبيق اللوائح والقوانين والشئون القانونية وال المجالس التأدية في ممارساتها تحقيقاً للمساءلة وسيادة القانون.	•
وضع آلية معتمدة ومعلنة لإعداد أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح والقرارات الحاكمة للعمل بالجامعة ونشرها عبر القنوات الرسمية ومتابعة التوعية بها.	• وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتعزيز المسائلة وسيادة القانون.	•
	• وجود قصور في وعي بعض منسوبى 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 ٢٠٢٣-٢٠٣٠م 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.	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
إعداد آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لإنشاء جوائز لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والقيادات.	• لا توجد آلية لمتابعة تحقيق أهداف خطة رفع وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري بقيم مكافحة الفساد.	•
استحداث نظام علىبوابة الإلكترونية للجامعة لتقييم جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والقيادات بالجامعة سنويًا.	• نشر مدونة السلوك الوظيفي على بوابة الإلكترونية للجامعة. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل مدونات سلوك الموظفين بكليات وارات الجامعة.	•
إعداد آلية معتمدة ومعلنة لاستكمال الخدمات الحكومية المهمة في الجامعة مثل: الأحوال المدنية - الجوازات - المرور - الاتصالات.	• وجود إجراء متطلب من الجامعات في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد في استكمال تطوير منظومة تقييم أداء العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة وفقاً لقانون الخدمة المدنية.	•
إعداد آلية معتمدة ومعلنة حتى تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإداري على تقييم الخدمات الحكومية المتاحة بالجامعة وكيفية الاستفادة منها.	• وجود قصور في تحديد عدد الوحدات الإدارية التي تطبق المعايير الموضوعة في الدليل لتقييم أداء العاملين بوحدات 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.	•
إعداد آلية معتمدة ومعلنة لتأمين المعلومات بالجامعة من مخاطر الاختراق والهاكرز.	• وجود إجراء متطلب من الجامعات في الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لإعداد أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح والقرارات الحاكمة لعمل الجهاز الإداري للدولة.	•
توجه رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٣-٢٠٢٣ لزيادة معدل الاطلاع على الوسائل المستخدمة لنشر وتيسير القوانين واللوائح والقرارات.	• وجود حاجة لرفع وعي منسوبي الجامعة بكيفية إعداد أدلة مبسطة لشرح القوانين واللوائح والقرارات الحاكمة لعمل الجهاز الإداري في الجامعة.	•
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 ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٣-٢٠٢٣ تحديث ونشر وتفعيل دليل موحد للخدمات الحكومية.	•	•
وجود ممارسات متميزة من جامعات وجهات حكومية مناظرة في تحديث ونشر وتفعيل دليل معتمد وموحد للخدمات الحكومية.	•	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<p>توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ إلى التحول الرقمي لتطوير منظومة تقييم الخدمات الحكومية.</p> <p>تنوع عدد الجهات الحكومية التي يمكن أن تقدم خدماتها داخل الجامعة.</p> <p>عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلاً 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، دوره نقل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه، والعاملين "الأتوبيس الجامعي"، وعدم توافر عدد من الخدمات الحكومية المهمة في الجامعة مثل: الأحوال المدنية - الجوازات - المرور - الاتصالات.</p> <p>ضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإداري بثقافة تقييم الخدمات الحكومية المتاحة بالجامعة، وجود قصور تعرفهم بها وبكيفية الاستفادة منها.</p> <p>احتمالية تعرض منظومة تقييم الخدمات بالجامعة لمخاطر الاختراق والهاكرز، وتزايد أعداد منسوبي الجامعة من مختلف الفئات.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ إلى التحول الرقمي لتطوير منظومة تقييم الخدمات الحكومية. • تتنوع عدد الجهات الحكومية التي يمكن أن تقدم خدماتها داخل الجامعة. • عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلاً 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، دوره نقل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه، والعاملين "الأتوبيس 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 تعرفهم بها وبكيفية الاستفادة منها. • احتمالية تعرض منظومة تقييم الخدمات بالجامعة لمخاطر الاختراق والهاكرز، وتزايد أعداد منسوبي الجامعة من مختلف الفئات.
<ul style="list-style-type: none"> • وضع خطة لتنمية الموارد الذاتية للمستشفيات الجامعية تضمن التوسيع في تعزيز الإتاحة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة في مستشفيات جامعة جنوب الوادي لأنباء المجتمع. • التوسيع في إنشاء الوحدات البحثية ومرافق نقل الأعضاء وخدمات العلاج بالخلايا الجذعية بالمستشفيات الجامعية. • إنشاء مركز إقليمي لعلاج السرطان بالمستشفيات الجامعية. 	<p>تقديم الجامعة من خلال المستشفيات الجامعية العديد من الخدمات الصحية ذات الجودة لأبناء المجتمع المحلي، كما تنظم العديد من القوافل الصحية إلى قرى ومراكم المجتمع المحلي بمحافظات قنا والأقصر والبحر الأحمر مثل حلايب وشلاتين وأبو رماد.</p> <p>وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ لتعزيز الإتاحة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة.</p> <p>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 الشخصية 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.</p>	<p>تعزيز إتاحة وجودة الخدمات الطبيعية التخصصية المتميزة في مستشفيات جامعة جنوب الوادي.</p>

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<p>قلة الموارد المالية بالجامعة الازمة للتوسيع في تعزيز الإتاحة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة لأنباء المجتمع.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة ومعلنة لتوفير الكافية من الأطباء وطاقم التمريض والعماله والفنين والكيميائيين والفيزيائيين وعمالة مؤقتة بالأجر لتحسين الخدمات الصحية، ومتابعة تفعيلها. • وضع حزمة تدريبية متخصصة ومعتمدة ومعلنة لمقدمي الخدمات الصحية من الأطباء والتمريض والفنين والسجلات الطبية. 	<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 والفنين والسجلات الطبية بالمستشفيات الجامعية. • وجود نقص في الوحدات البحثية ومرافق نقل الأعضاء وخدمات العلاج بالخلايا الجذعية بالمستشفيات الجامعية رغم أهميتها في زيادة عدد الخدمات المتميزة مرتفعة الجودة التي تلبى احتياجات المجتمع وتطبق الأساليب الحديثة. • عدم وجود مركز إقليمي لعلاج السموم بالمستشفيات الجامعية رغم أهميته في تقديم خدمة متميزة مرتفعة الجودة تطبق الأساليب الحديثة لأنباء 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 والفنين والسجلات الطبية، وتمويلها. 	<ul style="list-style-type: none"> • توفير الأعداد الكافية من الأطباء وأفراد التمريض والعماله والفنين والكيميائيين والفيزيائيين بالمستشفيات الجامعية ورفع كفاءتهم.
<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة ومعلنة للتوسيع 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"> • محدودية عدد الأسرة وغرف العمليات والمعالج بالمستشفيات الجامعية الازمة لإتاحة الخدمة الصحية والشكاوى من التعامل مع المرضى والجمهور في المستشفيات الجامعية. 	<ul style="list-style-type: none"> • استحداث مصادر تمويل كافية لتوفير كافة المستلزمات الطبية وتطوير كفاءة المعدات والتجهيزات بالمستشفيات الجامعية.
<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية معتمدة ومعلنة لاستطلاع آراء عمالء المستشفيات الجامعية عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة، ومتابعة تفعيلها. • وضع آلية معتمدة للإعلان عن الخدمات الصحية التي تقدمها المستشفيات الجامعية ومتابعة تفعيلها. 	<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 تعامل مع شكاوى المرضى ومتابعتها لتقديم خدمة طبية متميزة لهم، مما يعكس على زيادة رضا عمالء المستشفيات الجامعية عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> • التوسيع في المنشآت والميكرونة الإلكترونية للمستشفيات الجامعية.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<ul style="list-style-type: none"> وضع خطة زمنية معتمدة ومعلنة لتظيم 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 دون عناء. 	<ul style="list-style-type: none"> وجود مشاركة مجتمعية من جهات مانحة لإنشاء وحدات وإضافة خدمات طبية في المستشفيات الجامعية مثل مستشفى الإصابات والطوارئ (المرزوفي)، وإنشاء وحدة لمناظير الجهاز الهضمي بتمويل من الجهات المانحة محلياً. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لاستطلاع آراء عمالء 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 ومفعولة لجمع تبرعات لتحسين الخدمات الطبية المجانية في المستشفيات الجامعية. ترابيد أعداد المرضى المتربدين على المستشفيات الجامعية مما يقلل من فرص رضاهم عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. وجود ممارسات تميز من مستشفيات جامعة مناظرة في الإعلان الخدمات الصحية المجانية والمدفوعة التي تقدمها وجود آليات معتمدة ومفعولة في جمع التبرعات لزيادة وتحسين الخدمات الطبية المجانية في المستشفيات المناظرة. 	
<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 ظهيراً استثمارياً واقتصادياً لها ومتابعة تفعيلها. وضع آلية معتمدة ومعلنة لدراسة الاحتياجات والخدمات التي يمكن أن تقدمها الجامعة بالشراكة مع سوق العمل. وضع آلية لتوسيع منسوبي الجامعة بكيفية تعزيز الاستدامة الاقتصادية للجامعة لتنمية مصادر التمويل للمؤسسات من خلال التحالف مع سوق العمل والمشاركة أو 	<ul style="list-style-type: none"> يوجد بالجامعة كوادر هندسية في كلية الهندسة ومهندسين مؤهلين لإنشاء مباني مستدامة تحقق جودة العملية التعليمية، وتم في آخر 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 الجمهورية 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 وبرسم دراسية تناضلية لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للجامعة وبدء الدراسة بها في برامج: الطب 	التطوير السنوي في توفير بيئة مستدامة للاستثمار وتعظيم الموارد الذاتية بجامعة جنوب الوادي.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
الحصول على خدمات مدفوعة بموجب اللوائح والقوانين.	والجراحة والعلاج الطبيعي والحسابات والمعلومات والهندسة والصيدلة والتمريض والأنسنة والعلوم الإدارية والمالية.	
• تطبيق وتنعيم نظام الكارت الذكي للحساب الإلكتروني الموحد لجميع الخدمات لكل منسوبى الجامعة.	• زيادة عدد الدورات التدريبية التي تستهدف تحقيق الاستدامة الاجتماعية للجامعة بتنمية الموارد البشرية بالتأهيل والتدريب من خلال مراكز التدريب ومركز التدريب الوظيفي.	
• استحداث الكراسي البحثية بالجامعة لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للجامعة من خلال المساهمة حل المشكلات الصناعية.	• توجد جامعة جنوب الوادي ممارسات الاستدامة الاجتماعية من منظومة تكافل ورعاية صحية واجتماعية مثل: دعم صندوق الرعاية الصحية للعاملين وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيه.	
• وضع آلية معتمدة ومعلنة في الجامعة لتنمية الموارد الذاتية للجامعة ولتحفيز المؤسسات التابعة للمشاركة في تلك التنمية.	• يوجد تعاون بين الجامعة ووزارة التضامن الاجتماعي والمؤسسات الخيرية في إتاحة التكافل الاجتماعي للطلاب الأكثر احتياجاً.	
• وضع عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة في الجامعة لمتابعة مدى التزام الوحدات ذات الطابع الخاص بتنمية مصادر دخلها.	• تضمين الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي عدد ٧ مبادئ رئيسة من بينها الاستدامة يمكن الاستفادة منها في تحفيز البيئة المستدامة للجامعة.	
• خطة لتعظيم الاستفادة من موقع الجامعة وجودها محور المثلث الذهبي للتنمية في صعيد مصر في التنمية المستدامة.	• توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى زيادة عدد ممارسات الاستدامة الاجتماعية للجامعة من منظومة تكافل ورعاية صحية واجتماعية.	
• إعداد آلية معتمدة ومعلنة للاستغلال الأمثل لسور الجامعة من الخارج لزيادة الموارد الذاتية للجامعة.	• وجود قصور في عمل حساب إلكتروني واحد لجميع الخدمات لكل منسوبى الجامعة.	
• إنشاء شركة بالجامعة تدير ممتلكات الجامعة الاستثمارية وتحقق أقصى عائد مادي للجامعة لتوفير الموارد الذاتية.	• عدم وجود آلية لتوسيع منسوبى الجامعة بكفاءة تتعدي 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).	
• وجود مبادرة بالجامعة لتعزيز الموارد المالية للجامعة تتضمن اقتراح تأسيس شركات بمفردها أو بمشاركة الغير لتكون ظهيراً استثمارياً واقتصادياً لها.	• وجود وحدات ومراكز تقدم خدمات بالجامعة مثل: المزارع -المعامل المركزية - الوحدات الإنتاجية بكلية التربية النوعية صدور قانون ٢٣ لسنة ٢٠١٨م حواجز العلوم والتكنولوجيا والابتكار يتيح للجامعات تأسيس شركات بمفردها أو بمشاركة الغير لتكون ظهيراً استثمارياً واقتصادياً لها.	
• توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى زيادة الخدمات التي تعزز المشاركة مع سوق العمل.	• توجه الدولة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي إلى زيادة الخدمات التي تعزز المشاركة مع سوق العمل.	

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

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<ul style="list-style-type: none"> اعتماد آلية معتمدة ومعلنة بالجامعة لجذب الطلاب الوافدين للدراسة بجامعة جنوب الوادي ومتابعة تفديتها. زيادة البرامج المعتمدة والمتميزة في جامعة جنوب الوادي التي تعد عاملًا مهمًا لجذب الطلاب الوافدين. اعتماد آلية معتمدة ومعلنة لرفعوعي منسوبي جامعة جنوب الوادي بأساليب جذب الطلاب الوافدين للدراسة بالجامعة ومتابعة تفديتها. 	<ul style="list-style-type: none"> للجامعة ممارسات يمكن البناء عليها في جذب المزيد من الطلاب الوافدين ورعايتهم. عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة بالجامعة لجذب الطلاب الوافدين للدراسة في الجامعة. وجود قصور في وعي بعض المنسوبين في أساليب جذب الطلاب الوافدين للدراسة بجامعة جنوب الوادي. قلة البرامج المعتمدة والمتميزة في الجامعة التي تعد عاملًا مهمًا لجذب الطلاب الوافدين. تشين برامج أكاديمية جديدة مميزة بالخصصات المتنوعة في الجامعات المصرية يمكن لجامعة جنوب الوادي التعاون معها. 	<ul style="list-style-type: none"> تطوير أساليب وأدوات جذب الطلاب الوافدين للدراسة بجامعة جنوب الوادي.
<ul style="list-style-type: none"> إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة ميزانية الجامعة من التمويل الحكومي للإنفاق على التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة. إعداد آلية معتمدة ومعلنة لضبط إجراءات وسياسات الموارد المالية والمادية والبنية التكنولوجية في الجامعة. إعداد آلية مالية معتمدة ومعلنة لسد الفجوة بين الإنفاق مقابل العائد أو الفائدة بالجامعة ووفق الاحتياجات الحقيقة للجامعة. إعداد دراسة متخصصة معتمدة تحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على مستوى الجامعة. إعداد دراسة متخصصة معتمدة تتحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على مستوى الجامعة على التعليم والتعلم. إعداد دراسة متخصصة معتمدة تتحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على مستوى الجامعة على البحث العلمي. إعداد دراسة متخصصة معتمدة تتحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على مستوى الجامعة على خدمة المجتمع وتنمية البيئة. 	<ul style="list-style-type: none"> حجم ميزانية الجامعة من التمويل الحكومي كافي جزئياً ويغطي جزئياً احتياجات الجامعة. حجم الإنفاق من التمويل الحكومي على التعليم والتعلم بالجامعة كافي جزئياً. قلة الموارد المالية المخصصة من التمويل الحكومي للإنفاق على التعليم والتعلم. وجود قصور شديد في نظم تحليل الإنفاق مقابل العائد أو الفائدة بالجامعة. غياب الخطة المالية الواقعية وفق الاحتياجات الحقيقية للجامعة وسياسة النظرية في التخطيط المالي بالجامعة مقابل العملية / أرض الواقع. تضييق موارد الجامعة يتم وفقاً لقواعد / معايير عادلة وشفافية تراعي الاحتياجات الفعلية للجامعة وتباين التكلفة الفعلية للتعلم في البرامج المختلفة وأعداد الطلاب في كل منها. توجد بالجامعة آلية للتوزيع المتوازن لموازنة الجامعة على أنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع ويراعي الاحتياجات الفعلية لهذه الأنشطة وفق الموازنة المتاحة. قلة الموارد المالية المخصصة من التمويل الحكومي للإنفاق على التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة. معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على مستوى الجامعة لم تتحقق بشكل واضح. غير محق بالجامعة مراعاة معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الحكومي على التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة. 	<ul style="list-style-type: none"> التطوير السنوي في تحقيق معايير الأداء المتوازن والحد من الهدر بجامعة جنوب الوادي. التمويل الحكومي كافي جزئياً في تحقيق معايير الأداء المتوازن والحد من الهدر بجامعة جنوب الوادي. التمويل الحكومي كافي جزئياً في تحقيق معايير الأداء المتوازن والحد من الهدر بجامعة جنوب الوادي. التمويل الحكومي كافي جزئياً في تحقيق معايير الأداء المتوازن والحد من الهدر بجامعة جنوب الوادي. التمويل الحكومي كافي جزئياً في تحقيق معايير الأداء المتوازن والحد من الهدر بجامعة جنوب الوادي. التمويل الحكومي كافي جزئياً في تحقيق معايير الأداء المتوازن والحد من الهدر بجامعة جنوب الوادي. التمويل الحكومي كافي جزئياً في تحقيق معايير الأداء المتوازن والحد من الهدر بجامعة جنوب الوادي. التمويل الحكومي كافي جزئياً في تحقيق معايير الأداء المتوازن والحد من الهدر بجامعة جنوب الوادي.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<p>إعداد دراسة متخصصة معتمدة تحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على مستوى الجامعة.</p> <p>إعداد دراسة متخصصة معتمدة تتحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على مستوى الجامعة على التعليم والتعلم.</p> <p>إعداد دراسة متخصصة معتمدة تتحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على مستوى الجامعة على البحث العلمي.</p> <p>إعداد دراسة متخصصة معتمدة تتحقق معادلة التكلفة مقابل الفائدة في الإنفاق من التمويل الذاتي على مستوى الجامعة على خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>وضع آلية لضمان جودة أداء المطابع والفندق والمزارع في الجامعة وفق النفقات مقابل العائد.</p> <p>وضع آلية معتمدة ومفعولة للحد من الهدر.</p>	<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. 	
<p>تعزيز أمن وحماية سور الجامعة من ناحية:</p> <p>- 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 الجامعي.</p> <p>تكثيف دورات وندوات وورش العمل لتنمية وعي بعض منسوبي الجامعة بمهام دور الأمن الجامعي، من أجل العمل على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعي.</p> <p>تكثيف دورات وندوات وورش العمل لزيادة معرفة بعض منسوبي الجامعة بكيفية التخزين وأعمال التشويين حفاظاً على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعي.</p> <p>توفير سيارة اطفاء حريق بالجامعة لدعم حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعي.</p> <p>تأمين مباني الجامعة بأجهزة إنذار للكشف المبكر عن الحريق، وتركيب معدات مكافحة</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 منتظمة 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 بعدأخذ الموافقة المسبقية عليها، وتبيّغ الجهات المتخصصة 	تطوير حماية الأمن والسلامة والنظام الداخلي بجامعة جنوب الوادي.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
الحريق ببعض المباني للعمل على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعية.	عن أية واقعة تخل بالأمن والنظام، وحسن سير العمل والدراسة في الجامعة.	
تصميم وإنشاء سلم طوارئ لمباني الجامعه، خاصة الحيوية منها، على سبيل المثال المدن الجامعية لحماية الأمن والنظام الداخلي الجامعه.	• يقوم الأمن الجامعي بالحفاظ على السلامة العامة، ومعالجة أي طارئ كالحريق أو الأحوال الجوية السيئة، بالوسائل المتوفرة.	•
فتح أبواب الطوارئ وفتح بعض النوافذ في بعض المنشآت بالجامعة لحماية الأمن والنظام الداخلي الجامعه.	• يقوم الأمن الجامعي بالإشراف الأمني على كافة الأنشطة التي تجريها الجامعة، مثل: الانتخابات الطلابية، واحتفالات التخرج، والاحتفالات الفنية، وتسييل الطلبة.	•
زيادة عدد الدورات التدريبية لمنسوبي بعض المنشآت الجامعية على أعمال مكافحة الحرائق.	• يشارك الأمن الجامعي في دراسة وتطوير وتحديث أنظمة الأمن في المباني والمنشآت ومواكبة التقنيات الحديثة، والتأنق 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.	•
تطوير البنية التحتية للبوابات وتطبيق البوابات الإلكترونية، وعمل لافتات توضيحية، وعمل مطباط صناعية، وتوفير مهامات الأمن، وتأمين بعض منشآت الجامعة بأجهزة إنذار.	• انخفاض سور الجامعة من ناحية: خلف الصالة الرياضية المغطاة للجامعة - سور المحرقة - سور الجامعة في الكيلو ٦ - سور مزرعة الجامعة - سور المدينة الجامعية لـ - معامل كلية الهندسة، مما يؤثر على سلبا على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعه.	•
اتخاذ إجراءات واقعية لتطوير منظومة التفتيش الأمني على البوابات بالجامعة وإمداد أفراد الأمن بجهاز كشف المعادن.	• وجود قصور في وعي بعض منسوبي الجامعة بمهام ودور الأمن الجامعي مما يؤثر على سلبا على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعه.	•
إعداد آلية معتمدة ومعلنة لسد النقص في نظم ووسائل الأمن والسلامة في بعض مباني الجامعة مثل طفاليات الحريق / جرائد رمال/ مصدر للمياه / خراطيم للإطفاء/ جهاز إنذار ضد الحريق.	• عدم معرفة بعض منسوبي الجامعة بكيفية التخزين وأعمال التسوين العشوائي التي قد تؤدي إلى حدوث حريق مما يؤثر على سلبا على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعه.	•
إعداد برامج تدريبية وورش عمل لمنسوبي الجامعة عن نظم ووسائل الأمن والسلامة وإدارة المخاطر الأزمات.	• عدم وجود سيارة اطفاء حريق بالجامعة مما يؤثر على سلبا على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعه.	•
إعداد آلية معتمدة ومعلنة لأعداد خطة سنوية لأعمال الصيانة والفحص الدوري لوسائل الأمن والسلامة بالجامعة.	• 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 الجامعه.	•
إعداد برامج تدريبية وورش عمل لمسؤولي وحدات الأمن والسلامة في كليات الجامعة ومعاهدها ومنها كيفية استخدام جهاز الإطفاء.	• بعض المباني تحتاج إلى عمل سلم طوارئ على سبيل المثال مدينة (أ)، مما يؤثر على سلبا على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعه.	•
إعداد آلية معتمدة ومعلنة للمتابعة الدوري لتقدير نظم ووسائل الأمن والسلامة في مبانى الجامعة.	• غلق بعض أبواب الطوارئ وفتح بعض النوافذ في بعض المنشآت بالجامعة مما يؤثر على سلبا على حماية الأمن والنظام الداخلي الجامعه.	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
• إعداد آلية معتمدة وعملية لتفعيل جميع أبواب الطوارئ في مبني الجامعة.	عدم تدريب منسوبى بعض المنشآت على أعمال مكافحة الحريق بنسبة ٢٠ % من شاغلي المبني.	•
• إعداد آلية معتمدة وعملية لتفعيل القرارات والصلاحيات لإزالة الخطر بالجامعة.	وجود حاجة لتطوير منظومة الأمن الداخلي للجامعة؛ بتطوير البنية التحتية للبوابات، وتطبيق البوابات الإلكترونية، وعمل لافتات توضيحية، وعمل مطبات صناعية، وتوفير مهامات الأمن، وتأمين بعض منشآت الجامعة بأجهزة إنذار وتم تأمين جميع منشآت الجامعة بأجهزة إطفاء حريق مناسبة.	•
• إعداد آلية معتمدة وعملية لمواجهة العشوائية واللامبالاة من بعض منسوبى الجامعة في اتخاذ بعض القرارات فيما يخص الأمان والسلامة أو إزالة الخطر.	وجود حاجة لتطوير منظومة التفتيش الأمنى على البوابات بالجامعة وإمداد أفراد الأمن بجهاز كشف المعادن.	•
• اعتماد خطة ملزمة للتسيق بين الإدارة العامة للشؤون الهندسية والدفاع المدني في احتياجات المبني قبل الإنشاء والمشاركة في إعداد المبني لتأمينها.	توجد إدارة مستقلة للأمن والسلامة بالجامعة.	•
• تفعيل القرارات بشأن بعض الأماكن التي تشكل خطورة والواردة بشأنها مذكرات من الدفاع المدني.	تم تأمين جميع المبني بالجامعة بأجهزة إطفاء حريق بودرة كيماوية جافة وموزعة على جميع الأدوار والقاعات والمعامل والمخازن.	•
• توجيه المسؤولين عن متابعة أعمال نظافة الأماكن في الجامعة والمبني والممرات والقاعات والمدرجات والمعامل.	تم توزيع أجهزة إطفاء حريق CO2 بجميع القاعات والمعامل التي تحتاج إلى أجهزة ثاني أكسيد الكربون فئة ٦٠ / ٦٠.	•
• اعتماد خطة لمراقبة المتغيرات الاقتصادية وارتفاع أسعار تجهيزات الأمن والسلامة.	تم تركيب وتشغيل أجهزة إنذار ببعض المبني بالجامعة.	•
	توجد بالجامعة برامج لوعية 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 وعملية 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 مبني الجامعة مثل طفائيات الحريق / جرائد رمال / مصدر للمياه / خراطيش للإطفاء / جهاز إنذار ضد الحريق.	•
	قلة البرامج التدريبية لوعية وتدريب منسوبى الجامعة عن نظم ووسائل الأمن والسلامة، ووجود كليات لم تشارك في أي عمل لوعية الطلاب عن المخاطر وإدارة الأزمات.	•
	ضعف أعمال الصيانة والفحص الدوري لوسائل الأمن والسلامة بالجامعة.	•
	ضعف أداء وحدات الأمن والسلامة في كثير من كليات الجامعة، واجتهم إلى المزيد من التدريب على كيفية استخدام جهاز الإطفاء.	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<p>قيام بعض الكليات والإدارات بالتقفيل لبعض الطرق لعمل مكاتب إدارية مما يؤثر سلبا على توافر نظم ووسائل الأمن والسلامة في مباني الجامعة.</p> <p>عدم تفعيل أبواب الطوارئ في مباني الجامعة، عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة بالقرارات والصلاحيات لإزالة الخطر بالجامعة.</p> <p>وجود عشوائية ولامبالاة من بعض منسوبي الجامعة في اتخاذ بعض القرارات فيما يخص الأمان والسلامة أو إزالة الخطر.</p> <p>اتخاذ قرارات عشوائية فيما يخص الأمان والسلامة من قبل بعض العمداء والمديرين العموم دون الرجوع إلى الدفاع المدني بالجامعة.</p> <p>وجود قصور في التسويق بين الإدارة العامة للشئون الهندسية والدفاع المدني في احتياجات المباني قبل الإنشاء والمشاركة في إعداد المباني لتأمينها.</p> <p>وجود قصور في اتخاذ القرارات بالجامعة بشأن بعض الأماكن التي تشكل خطورة والواردة بشأنها مذكرات من الدفاع المدني.</p> <p>وجود قصور في نظافة بعض الأماكن في الجامعة وبعض المباني في المرات والقاعات والمدرجات والمعامل.</p> <p>المتغيرات الاقتصادية وارتفاع أسعار تجهيزات الأمن والسلامة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● قيام بعض الكليات والإدارات بالتقفيل لبعض الطرق ● 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 الأمان والسلامة أو إزالة الخطر. ● اتخاذ قرارات عشوائية فيما يخص الأمان والسلامة من قبل بعض العمداء والمديرين العموم دون الرجوع إلى الدفاع المدني بالجامعة. ● وجود قصور في التسويق 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 والواردة بشأنها مذكرات من الدفاع المدني. ● وجود قصور في نظافة بعض الأماكن في الجامعة وبعض المباني في المرات والقاعات والمدرجات والمعامل. ● المتغيرات الاقتصادية وارتفاع أسعار تجهيزات الأمن والسلامة.
<ul style="list-style-type: none"> ● وضع آلية مناسبة ومعتمدة ومعلنة للتسيويق والدعائية 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 والمراكم الخاصة المتميزة وفقاً لمتطلبات رفع التصنيف الدولي لجامعة جنوب الوادي. ● وضع آلية معتمدة ومعلنة لتشجيع وتحفيز المتميزين من أعضاء هيئة تدريس نحو الارتقاء بتقدير تصنيف الدولي لجامعة 	<p>يوجد بجامعة جنوب الوادي فرع للجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني.</p> <p>تلزم الجامعة بإعداد تقرير عن معدل الأداء بها وفق خطط التنمية المحلية.</p> <p>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.</p> <p>تشكيل فريق تصنيف الجامعة من أعضاء هيئة التدريس المتميزين لمتابعة موقف من التصنيفات الدولية</p> <p>حصول الجامعة على مراكز متقدمة في التصنيفات الدولية في جودة التعليم.</p> <p>تتميز الجامعة في بعض التخصصات في التصنيفات الدولية بمراكز متميزة مثل الطاقة الجديدة والمتتجدة والطب البيطري والهندسة، يمكن البناء عليها في استحداث برامج دولية بالجامعة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● تعزيز المرجعية الدولية لجامعة جنوب الوادي في التصنيفات الدولية. ● 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. ● تتميز الجامعة في بعض التخصصات في التصنيفات الدولية بمراكز متميزة مثل الطاقة الجديدة والمتتجدة والطب البيطري والهندسة، يمكن البناء عليها في استحداث برامج دولية بالجامعة.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
جنوب الوادي الدولي في مختلف التخصصات.	تدعم الجامعة الحصول على شهادات الاعتماد الدولي قصوروعي بأهمية الحصول على شهادات الاعتماد الدولي.	•
زيادة عدد بروتوكولات التعاون بين جامعة جنوب الوادي والجامعات الأوروبية والدولية فتح برامج مشتركة أو مزدوجة، وتطوير اللوائح الخاصة بها لتماشى برامج جامعة جنوب الوادي مع الإطار الأوروبي أو العالمي.	تعدد الجهات المسؤولة عن الاعتماد الدولي للبرامج والإدارات والمؤسسات الجامعية. زيادة التكلفة المالية للحصول على شهادة الاعتماد الدولي.	•
وضع آلية معتمدة ومعلنة تحقّق حصول جامعة جنوب الوادي على شهادات الاعتماد الدولي للكليات والمعامل البحثية.	وجود أعضاء هيئة تدريس حاصلين على درجات علمية من كبرى الجامعات في نفس التخصصات التي تميز فيها الجامعة في التصنيفات الدولية يمكنهم المساهمة في استحداث برامج دولية بالجامعة.	•
وضع آلية معتمدة ومعلنة لتدبّر الموارد المالية الازمة لتقديم الكليات والمعامل بجامعة جنوب الوادي للحصول على شهادة الاعتماد الدولي.	وجود الجامعة في موقع جغرافي تميّز بالقرب من المناطق السياحية في محافظات الأقصر والبحر الأحمر يمكن البناء عليها في استحداث برامج دولية بالجامعة يقبل عليها الطلاب الوافدين.	•
وضع آلية معتمدة ومعلنة لزيادة مشاركة منسوبى جامعة جنوب الوادي في البحوث الدولية المشتركة مع أجانب ومشاركتهم في المحافل الدولية وفق متطلبات رفع التصنيف الدولي لجامعة جنوب الوادي.	وجود بروتوكولات تعاون بين الجامعة وبعض الجامعات الأوروبية. لا يوجد برنامج مشتركة أو مزدوجة بالجامعة، وعدم تماشى اللوائح الدراسية لبرامج الجامعة مع الإطار الأوروبي أو العالمي.	•
وضع آلية معتمدة لزيادة الحصول على مشروعات الاتحاد الأوروبي والوكالة الأمريكية التي تُمكّن جامعة جنوب الوادي من المشاركة في أنشطة دولية تعزّز مكانة مصر إقليمياً ودولياً.	وجود مشاريع بالجامعة بالمشاركة مع الاتحاد الأوروبي. توجه الدولة بإنشاء جامعات أهلية ذات قوانين ومصادر تمويل مختلفة.	•
وضع آلية لتسويق أنشطة جامعة جنوب الوادي في دراسات المشكلات المحلية والإقليمية والعالمية.	تطور ظهور اسم جامعة جنوب الوادي وجهورية مصر العربية في تصنيف معظم التخصصات العلمية بمختلف التصنيفات الدولية من خلال زيادة انتاج البحث العلمية، والمشاركة في جميع المحافل الدولية.	•
وضع خطة للتوسيع في استقطاب وتبادل أعضاء هيئة تدريس وطلاب أجانب في جامعة جنوب الوادي.	وجود مشاريع الاتحاد الأوروبي والوكالة الأمريكية التي يمكن للجامعة مع المشاركة معهما في أنشطة دولية مشتركة تعزّز مكانة مصر إقليمياً ودولياً.	•
الترويج بأهمية مشاركة منسوبى جامعة جنوب الوادي من أعضاء هيئة التدريس والباحثين في الاستبيانات الخاصة بتصنيف QS للجامعات.	ضعف التسويق لإبراز أنشطة الجامعة بما تساهم به من بحوث وحل مشكلات محلية وإقليمية ودولية من خلال رصيدها البحثي.	•
وضع خطة متكاملة لإدراج البرامج والكليات النظرية في التصنيفات العالمية.	عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعّلة بالجامعة لتعزيز الشراكات إقليمياً ودولياً. وجود ممارسات متميزة من جامعات محلية مناظرة في تعزيز مكانة مصر إقليمياً ودولياً.	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
اتخاذ إجراءات معتمدة لتعزيز معايير تحسين درجة التنافس في تقارير التعليم العالمية في مقابل زيادة أعداد الطلاب بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.	• وجود ممارسات متميزة من جامعات محلية مناظرة في تعزيز الشراكات إقليمياً ودولياً.	• وجود تزايد في جودة الأبحاث العلمية لأعضاء هيئات التدريس ومعاونيهما مما يساهم في رفع تصنيف الجامعة.
اتخاذ قرارات لمعالجة نقص الموارد المالية الازمة لرفع كفاءة المنشآت الجامعية والصحية والزراعية والرياضية بالجامعة وفق متطلبات زيادة فرص الإتحاد بمؤسسات التعليم العالي.	• وجود جميع التخصصات الأكademie بالجامعة؛ الأمر الذي يساهم في رفع تصنيف الجامعة.	• وجود منح خارجية وأعضاء هيئة تدريس مبعوثين يمكن الاستفادة منه والبناء عليه في رفع تصنيف الجامعة.
وضع آلية معتمدة ومعلنة لتعزيز استفادة الجامعة من التعاون الدولي من المنظمات الدولية والمؤسسات العالمية كاليونسكو ومنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة لإعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة القدرة التنافسية الدولية لجامعة جنوب الوادي وتحقق أهدافها بكفاءة وفاعلية	• مقارنة أعداد أعضاء هيئة التدريس والطلاب المصريين.	• عدم وجود أعضاء هيئة تدريس وطلاب أجانب في الجامعة
	• 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 التاييمز 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 الكبو اس للجامعات.	• عدم ظهور الجامعة في التصنيف العالمي تصنيف الكبو اس للجامعات أو حصولها على رصيد ضعيف.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<ul style="list-style-type: none"> عزوف منتسبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والباحثين على المشاركة في الاستبيانات الخاصة بتصنيف الكيو 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 المتعددة. 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 متربع 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 يتناهى مع النسب العالمية ويقلل فرص تحسين قدرة الجامعة للتنافس في تقارير التعليم العالمية. تميز الجامعة في تخصصات العلوم التطبيقية وخاصة: الطاقة النظيفة والمتعددة - الطب البيطري - الهندسة. زيادة سنوية في عدد الجامعات المشاركة في التصنيفات عالميا. توفير المنشآت والبرامج الصحية والإنسانية والأساسية والزراعية والرياضية بالجامعة لزيادة فرص الإئحة للتعليم العالي. نقص الموارد المالية اللازمة لرفع كفاءة المنشآت الجامعية والصحية والزراعية والرياضية بالجامعة وفق متطلبات زيادة فرص الإئحة بمؤسسات التعليم العالي. وجود بروتوكولات تعاون وتبادل طلابي بين والجامعات الدولية ضمن مشاريع الاتحاد الأوروبي عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لاستقادة الجامعة من التعاون الدولي من المنظمات الدولية والمؤسسات العالمية كاليونسكو ومنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة. 	

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
• وضع آلية للتوسيع في البرامج الدراسية التي يقدمها فرع الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني بجامعة جنوب الوادي.	حصول العديد من الكليات والبرامج الأكاديمية المناظرة في الجامعات المصرية على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.	تعزيز السمعة المؤسسية لجامعة جنوب الوادي.
• وضع آلية معتمدة معلنة ومفعلة لرصد معدل أداء الجامعة وعلاقتها مع خطط التنمية المحلية من خلال منصة متابعة/ منصة شركات التنمية المستدامة على المستوى المحلي.	تنوع البرامج التعليمية المتميزة التي تقدمها الجامعة (نظم المعلومات الجغرافية، الصيدلة الإكلينيكية، الترجمة من وإلى الانجليزية، الترجمة الفرنسية، معلم العلوم والرياضيات باللغة الإنجليزية).	
• وضع آلية معتمدة ومعلنة للتوسيع في فتح برامج مميزة جديدة بجامعة جنوب الوادي والتي يقبل عليها سوق العمل بمختلف كليات الجامعة.	استيفاء كليات جامعة جنوب الوادي لمعظم التخصصات الصحية والأساسية والإنسانية.	
• وضع آلية معتمدة ومعلنة لزيادة عدد كليات وبرامج جامعة جنوب الوادي الحاصلة على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم مقارنة بالجامعات المناظرة محلياً.	حصول كليات الزراعة والطب والتربية النوعية بالجامعة على الاعتماد المؤسسي، وحصول برنامج قسم علم النفس بكلية الآداب بقنا على الاعتماد البرامجي.	
• وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة لرصد تطور دور الجامعة في تعزيز الإتاحة وتحسين جودة وتنافسية التعليم بجميع كليات الجامعة.	يقوم مركز لضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة بتغيير عدد الأنشطة سنوياً لتحسين جودة وتنافسية التعليم وتنتهج الجامعة سياسة فتح برامج جديدة مميزة يقبل عليها سوق العمل مثل برنامج معلم العلوم والرياضيات بكلية التربية، وبرامج الصيدلة الإكلينيكية بكلية الصيدلة.	
• إجراء دراسة ميدانية متكاملة لتوفير الإتاحة لاستيعاب التوسيع في برامج جامعة جنوب الوادي.	وجود غايات وأهداف إستراتيجية في رؤية مصر ٢٠٣٠ لتعزيز الإتاحة وتحسين جودة وتنافسية التعليم.	
• وضع آلية معتمدة ومعلنة لالتزام جميع كليات جامعة جنوب الوادي بتعزيز 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.	
• وضع آلية معتمدة ومعلنة لزيادة عدد بروتوكولات التعاون لتعزيز الشراكة بين جامعة جنوب الوادي والجهات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني.	وجود تحديات في توفير الإتاحة لاستيعاب التوسيع في برامج الجامعة.	
• وضع خطة تربوية وورش عمل لمنسوبي جامعة جنوب الوادي حول أهداف التنمية المستدامة وكيفية إعداد الممارسات اللازمة لرفع تصنيف الجامعة في تصنيفات التنمية المستدامة للجامعات.	لا توجد آلية معتمدة ومعلنة لالتزام جميع كليات الجامعة بتعزيز الإتاحة وتحسين جودة وتنافسية التعليم.	
• إعداد آلية معتمدة ومعلنة لزيادة تشجيع ودعم أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في أعمال الجودة بالجامعة.	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 أجانب.	
	ضعف التسويق لإبراز أنشطة الجامعة بما تساهم به من بحوث وحل مشكلات مجتمعية من خلال رصيدها البحثي.	
	للجامعة خارطة طريق معتمدة لاعتماد برامجها وكلياتها واداراتها.	تعزيز إدارة الجودة بالجامعة

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
• وضع آليات تضمن التزام منسوبى الجامعة بأعمال الجودة في كافة الأنشطة.	للجامعة قيادة أكاديمية وإدارية خبيرة وداعمة لسياسات ضمان الجودة.	• وكلياتها وبرامجهما ومعاملها والتأهيل للاعتماد.
• وضع خطة تدريبية لمنسوبى الجامعة لبناء الكوادر ذات الصلة باستراتيجيات وسياسات 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.
• وضع سياسة لنشر الهيكل التنظيمي لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد وعلاقته بإدارة الجامعة.	هناك حاجة لزيادة دعم الإدارة العليا للكليات الجامعية 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.
• وضع آلية لتشجيع ودعم الجهاز الإداري والطلاب والمجتمع الخارجي بالجامعة للمشاركة في أعمال الجودة.	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 الجامعية.
• خطة لتدبیر الموارد المالية الازمة لسد عجز مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد من التجهيزات الازمة لأداء المهام الخاصة بأنشطته.	يوجد بالجامعة دليل سياسات موثق لضمان الجودة.	• دعم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لضمان الجودة والاعتماد بالجامعات.
• 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.	عزوف كثير من أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة في أعمال الجودة بالجامعة والكليات.	• ضعف آليات ضمان التزام منسوبى الجامعة بأعمال الجودة في كافة الأنشطة.
• سن قرارات ملزمة للسادة المسؤولين بمؤسسات وإدارات الجامعة بدليل نظام الجودة الداخلي للجامعة.	ندرة الكوادر بالجامعة ذات الصلة باستراتيجيات وسياسات ضمان الجودة.	• التصنيفات الدولية التي تأخذ في اعتبارها أنشطة ضمان الجودة أحد مؤشرات تميز الجامعات.
• وضع آلية معتمدة ومعلنة لتفعيل نظام الخطط والتقارير السنوية لكافة مجالات العمل بكليات وبرامج وإدارات الجامعة.	اللائحة الداخلية لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد معتمدة وعلناها هيكل تنظيمي محدد وذو علاقات واضحة.	• وجود جمعية مراكز ضمان الجودة باتحاد الجامعات العربية.
• وضع خطة لتعزيز وتطوير كليات الجامعة ومعاهدها وفقاً لنتائج زيارات المراجعة الداخلية من مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.	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.
• وضع آلية تستهدف نشر ثقافة الجودة لدى الطلاب وكافة منتسبي الجامعة وتتسم بالتنوع في وسائل نشر الوعي بثقافة الجودة بالجامعة.	وجود جمعية مراكز ضمان الجودة باتحاد الجامعات العربية.	
• إصدار قرارات ملزمة للتقويم الدوري لأنشطة الجامعة باستخدام مؤشرات أداء موضوعية،	اللائحة الداخلية لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.	

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
أدوات ملائمة، وباستخدام المراجعات الداخلية والخارجية.	يتوفر 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.	•
وضع خطة للمراجعات الداخلية والخارجية الدورية لأنشطة الجامعة.	• توفر الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد التربويات اللازمة لتنمية وخبرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם في مجال الجودة والاعتماد بصورة دورية.	•
وضع آلية الإعلان عن نتائج تنفيذ الأنشطة بالجامعة.	• ضعف التمثيل الفاعل للجهاز الإداري والطلاب والمجتمع الخارجي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.	•
وضع آلية معتمدة ومعلنة لإجراءات تنفيذ القرارات والأنشطة الخاصة بالجودة على مستوى كليات ومعاهد الجامعة وبرامجهما.	• قلة مراعاة التباين في الخبرات والمهارات للعاملين بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد لتغطية مهامه المتعددة.	•
وضع آلية معتمدة ومعلنة ومفعولة لالتزام القيادات الجامعية بكليات وبرامج الجامعة بمناقشة نتائج التقويم مع المعنيين والاستفادة منها في توجيهه التخطيط وصنع القرار واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.	• ضعف التجهيزات اللازمة لأداء المهام الخاصة بأنشطة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.	•
آلية دورية لعرض نتائج التقويم على المعنيين للاستفادة منهم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها.	• ضعف العائد المادي المخصص للمشاركة في أعمال الجودة.	•
إلزم القطاعات والكليات بالجامعة بإعداد تقارير دورية مستفيدة من نتائج التقويم في توجيهه التخطيط وصنع القرار واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير على مستوى الكليات والإدارات.	• توافر دليل لنظام الجودة الداخلي للجامعة من إعداد مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة.	•
وضع آلية معتمدة ومعلنة لضمان التزام وحدات ضمان الجودة بكليات بأنشطة الدعم الفني والاستشاري التي يقدمها المركز لهم.	• التحديث والتطوير المستمر في أنظمة ضمان الجودة- التغيير المتتابع في أنظمة ضمان الجودة.	•
عقد العديد من بروتوكولات التعاون المشترك ما بين المركز والجهات الخارجية المعنية.	• وجود نماذج استرشادية لأدلة نظم الجودة الداخلية على المستوى القومي والعالمي.	•
ابرام عدد من بروتوكولات التعاون بين وحدات الكليات بالجامعة لتبادل الخبرات في مجال الجودة والاعتماد.	• وجود قصور في وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإداري والقيادات بالجامعة والأطراف المجتمعية بدليل نظم الجودة الداخلي للجامعة وما يتضمنه من مهام وأدبيات عمل محددة.	•
ابرام بروتوكولات التعاون المشترك ما بين المركز والجهات الخارجية المعنية>	• ضعف التزام المسؤولين بمؤسسات وإدارات الجامعة بدليل نظام الجودة الداخلي للجامعة.	•
إنشاء قاعدة بيانات لحصر الخبرات وأوجه الدعم الفني والاستشاري المطلوبة لوحدات الجودة بكليات ومعاهد الجامعة.	• 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.	•
وضع آلية معتمدة لتفعيل قياس مدى رضا وحدات ضمان الجودة بكليات 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	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
ومعاهدها عن أنشطة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد فيما يخص تنظيم تبادل الخبرات والتعاون بينها، ومدى توفيره للدعم الفني والاستشاري لها.	المختلفة تتضمن نشر ثقافة الجودة والتدريب على تطبيقات الجودة.	
• وضع آلية معتمدة وملعنة لضمان التزام مؤسسات الجامعة بأعمال الجودة واستيفاء معايرها والتقديم للاعتماد.	• توجد صفحة لمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد على بوابة الإلكترونية للجامعة تعرض دوره المتامي في نشر ثقافة الجودة.	•
• وضع نظم ملزمة ومعتمدة وملعنة لتفعيل التزام الإدارة العليا لكليات وإدارات الجامعة بدعم ومتابعة المشروعات التطويرية التابعة لهم.	• بالجامعة فريق من المدربين المؤهلين بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد.	•
• وضع آلية لتشجيع وحث منسوبي الجامعة للمشاركة في المشروعات التطويرية بها.	• 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.	•
• استحداث آلية معتمدة وملعنة لضمان التزام الكليات والوحدات الإدارية بالجامعة بالمعايير المتبناة واستيفاء مؤشراتها.	• التنوع في مصادر المعرفة بثقافة الجودة ووسائلها.	•
• 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.	• ضعف متابعة أنشطة التوعية التي تستهدف الطلاب ونشر ثقافة الجودة لديهم.	•
• وضع خطة لتشجيع البرامج الأكademie للتقدم للاعتماد البرامجي.	• ضعف تنويع وسائل نشر الوعي بثقافة الجودة بالجامعة.	•
• وضع آلية للنشر والتوعية وبعض البرامج التدريبية للحث على المشاركة في جوائز التميز المؤسسي للارتقاء بالأداء المؤسسي للإدارات بالجامعة.	• قلة اهتمام العاملين بالجامعة والطلاب بثقافة الجودة.	•
• وضع خطة لتدبير الموارد المالية والتجهيزات للمساهمة في حصول معامل الجامعة على شهادات الجودة والاعتماد.	• ضعف المخصصات لبرامج التوعية ونشر ثقافة الجودة.	•
• وضع آليات معتمدة وملعنة لضمان التزام معامل الجامعة بأعمال الجودة والاعتماد.	• زيادة الأنشطة والأعباء على فريق مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد للاتساع.	•
• وضع خطة لتدبير المخصصات المالية اللازمة للتدريب على معايير اعتماد المعامل.	• قلة أنشطة مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والتأهيل للاعتماد بالجامعة في نشر ثقافة الجودة بين العاملين بالجامعة والطلاب بطرق متعددة (منشورات وملصقات وأدلة ودراسات ... إلخ).	•
• وضع خطة لتنمية المؤسسي للارتقاء بالأداء المؤسسي للإدارات بالجامعة.	• يقوم مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بزيارة مراجعة داخلية للكليات وبرامج الجامعة التي يتم تأهيلها للتقدم للاعتماد.	•
• وضع خطة لتدبير الموارد المالية والتجهيزات للمساهمة في حصول معامل الجامعة على شهادات الجودة والاعتماد.	• يوجد بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة دليل لمؤشرات الأداء على مستوى البرامج والكليات والجامعة.	•
• وضع آليات معتمدة وملعنة لضمان التزام معامل الجامعة بأعمال الجودة والاعتماد.	• لدى الجامعة مستودع رقمي يتضمن أدوات تقويم أنشطة الجامعة.	•
• وضع خطة لتنمية المخصصات المالية اللازمة للتدريب على معايير اعتماد المعامل.	• يتتوفر بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بجامعة جنوب الوادي لجان للمراجعة الداخلية والدعم الفني.	•
• وضع خطة لتنمية المخصصات المالية اللازمة لتمويل وحدة الجودة بالمشافي.	• تقوم الجامعة بتقييم أنشطتها بصفة دورية باستخدام خطتها الإستراتيجية.	•

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
الجامعية للحصول على الاعتماد من الهيئة العامة للاعتماد والرقابة الصحية.	• توافر نماذج قومية ودولية لمؤشرات الأداء للمؤسسات التعليمية التغيرات المتتسارعة في أساليب التقويم على المستوى القومي والإقليمي والدولي.	• توافر نماذج قومية ودولية لمؤشرات الأداء للمؤسسات التعليمية التغيرات المتتسارعة في أساليب التقويم على المستوى القومي والإقليمي والدولي.
اتخاذ قرارات لتفعيل قياس آراء الطلاب في معظم كليات الجامعة والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية وزيادة الرضا الطاببي.	• لا يتم التقويم الدوري لأنشطة الجامعة باستخدام مؤشرات أداء موضوعية، وأدوات ملائمة، وباستخدام المراجعات الداخلية والخارجية.	• لا يتم التقويم الدوري لأنشطة الجامعة باستخدام مؤشرات أداء موضوعية، وأدوات ملائمة، وباستخدام المراجعات الداخلية والخارجية.
وضع وتطبيق مقاييس محكمة لقياس آراء رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بمعظم كليات الجامعة.	• عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتقويم الأنشطة بالجامعة.	• عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لتقويم الأنشطة بالجامعة.
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.	• ضعف استخدام مؤشرات الأداء في تقويم أنشطة الجامعة بصورة دورية.	• قصور الإعلان عن نتائج تقييم الأنشطة بالجامعة.
وضع آلية للإعلان عن نتائج استبيانات الرضا تتسم بالشفافية والمصداقية، وكيفية الاستفادة منها.	• ضعف نشر ثقافة مؤشرات الأداء في تقويم الأنشطة بين منسوبي الجامعة.	• ضعف نفعيل نظام المراجعات الداخلية والخارجية لتقويم أنشطة الجامعة.
وضع آلية تبحث سبل زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس معتمداً على مصادر التمويل الذاتي للجامعة.	• عدم استخدام نتائج التقييم في تحسين الأداء.	• عدم استخدام نتائج التقييم في تحسين الأداء.
تحليل نتائج قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بشكل دوري من خلال وحدات الجودة بالكليات، لاتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة.	• 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 موضوعات الجودة.
آلية واضحة لبناء قواعد بيانات إلكترونية لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة.	• يوجد تمثيل لمديري وحدات الجودة بمجالس بعض الكليات.	• يوجد تمثيل لمديري وحدات الجودة بمجالس بعض الكليات.
وضع آلية معتمدة ومعلنة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	• عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لإجراءات تنفيذ القرارات والأنشطة الخاصة بالجودة على مستوى الكليات.	• عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة لإجراءات تنفيذ القرارات والأنشطة الخاصة بالجودة على مستوى الكليات.
إعلان نتائج قياس رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة بشكل دوري.	• عدم تمثيل مديري وحدات الجودة في بعض مجالس الكليات لأخذ رأي الجودة في كل ما يعرض على المجلس من موضوعات وما يؤخذ من قرارات.	• عدم تمثيل مديري وحدات الجودة في بعض مجالس الكليات لأخذ رأي الجودة في كل ما يعرض على المجلس من موضوعات وما يؤخذ من قرارات.
البحث عن تمويل ذاتي لخفض أسعار الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة.	• قيادة الجامعة داعمة لمناقشة وتداول نتائج التقويم والاستفادة منها في توجيه التخطيط وصنع القرار.	• قيادة الجامعة داعمة لمناقشة وتداول نتائج التقويم والاستفادة منها في توجيه التخطيط وصنع القرار.
	• تبني الجامعة لسياسات اتخاذ إجراءات تصحيحية في مسارات التطوير.	• تبني الجامعة لسياسات اتخاذ إجراءات تصحيحية في مسارات التطوير.
	• وجود مجالس حاكمة على مستوى القسم / الكلية في معظم كليات الجامعة لمناقشة المسائل التعليمية.	• وجود مجالس حاكمة على مستوى القسم / الكلية في معظم كليات الجامعة لمناقشة المسائل التعليمية.
	• التوجّه القومي الداعم للاستفادة من نتائج التقويم في التخطيط وصنع القرار.	• التوجّه القومي الداعم للاستفادة من نتائج التقويم في التخطيط وصنع القرار.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
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 الطالب عن الخدمات التي تقدمها الجامعة.	عدم وجود آلية معتمدة ومعلنة ومفعلة للالتزام القيادات الجامعية بكليات وبرامج الجامعة بمناقشة نتائج التقويم مع المعنيين والاستفادة منها في توجيه التخطيط وصنع القرار واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.	• عدم عرض نتائج التقويم على المعنيين للاستفادة منهم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها.
استحداث خطة لمعالجة القصور في إعلان نتائج قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	وجود قصور في الاستفادة من نتائج التقويم في توجيه التخطيط وصنع القرار واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير على مستوى الكليات والإدارات.	• وجود ممارسات متميزة من بعض الجامعات المناظرة في عرض ومناقشة نتائج التقويم واتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها.
استحداث آليات لمتابعة دورية تطبيق استبيانات قياس رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	اقتصر المجالس الحاكمة على اعتماد نتائج الامتحانات دون عرض ومناقشة نتائج التقويم واتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها.	• يعمد مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة وفق نص اللائحة على تنظيم تبادل الخبرات والتعاون بين وحدات ضمان الجودة بكليات ومعاهد الجامعة، ويتوفر الدعم الفني والاستشاري لها.
استحداث أدوات يتم من خلالها قياس رضا أولياء أمور الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	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.
اعتماد آلية معلنة لقياس رضا أولياء أمور الطلاب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة.	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.

آلية سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	<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 تطويرياً 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 وداعية 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. تنبني الجامعة معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد المسيرة للمعايير العالمية. عدم وجود آلية معتمدة ومعلن لضمان التزام الكليات والوحدات الإدارية بالجامعة بالمعايير المتبناة واستيفاء مؤشراتها. تبني وتفعيل الكثير من الجامعات المصرية والعالمية لقواعد الاعتماد والجودة المسيرة للمعايير العالمية. يوجد بالجامعة مركز لضمان الجودة والاعتماد لدعم كليات للتقدم للاعتماد، واعتماد كليات الزراعة والطب والتربية والتنوعية. 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 الراهن	الوضع المأمول
	<ul style="list-style-type: none"> يوجد بالجامعة مركز لضمان الجودة والاعتماد لدعم برامجها للتقدم للاعتماد، واعتماد برنامج علم النفس بكلية الآداب. محodosية 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 وفرق 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 ومعملة 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 وعي بعض الاداريين 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 الراهن	الوضع المأمول
	<p>الجامعة دولياً ومعلم في طور الاعتماد، والحصول على مشاريع 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 المتسرعة 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 الازمة لتمويل وحدة الجودة بالمستشفيات الجامعية للحصول على الاعتماد GAHAR من الهيئة العامة للاعتماد والرقابة الصحية. ▪ وجود استماراة 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 الطالبي. ▪ ندرة تفعيل قياس آراء الطلاب في معظم كليات الجامعة والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية وزيادة الرضا الطالبي. ▪ 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 الراهن	الوضع المأمول
	<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 ومعاونيه في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بالجامعة. عدم وجود قواعد بيانات لمعرفة اتجاهات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيه بالجامعة. القصور في إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيه 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 استبيانات 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 الراهن	الوضع المأمول
	<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 ومتعاونيه وإجراءات التصحيحية المرتبطة بها في بعض الكليات والجامعات المناظرة إقليمياً. ارتفاع أسعار الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيه بالجامعة. يتم قياس مستوى رضا الطالب عن بعض الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. توافر مستودع رقيي بمدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة يتضمن استبيانات معتمدة لقياس رضا الطالب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. قلة الاستفادة من نتائج قياس رضا الطالب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية فصور آليات قياس مدى رضا الطالب عن الخدمات التي تقدمها الجامعة. القصور في إعلان نتائج قياس رضا الطالب عن الخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. ضعف دورية تطبيق استبيانات قياس رضا الطالب عن الخدمات التي تقدمها الجامعة. ضعف الالتزام باتخاذ الإجراءات التصحيحية طبقاً لنتائج تحليل قياس رضا الطالب 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



قرار رئيس الجامعة

رقم (١٥٦) صادر في ٢ سبتمبر ٢٠٢٢

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 احكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢م.
- وعلى قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م.
- وعلى قرار مجلس الجامعة رقم (٢١٥) بتاريخ ٢٧ أبريل ٢٠١٤م، بالموافقة على إنشاء مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل.
- وعلى موافقتنا.

قرارات

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

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ١. مدير المركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل | ١. د. حسين محمد أحمد عبد الباسط |
| ٢. نائب مدير مركز التخطيط الاستراتيجي | ٢. د. محمد سعيد محمد السيد |
| ٣. مدير الوحدة الإدارية الاستراتيجية | ٣. د. عمرو عبد القادر محمود محمد |
| ٤. مدير الوحدة بحوث ودراسات المثلث النهبي | ٤. د. محمد إسماعيل أحمد عبد الكرييم |
| ٥. مدير الوحدة التفكير الاستراتيجي ودراسات المستقبل | ٥. طارق محمد أبو الفضل إبراهيم |
| ٦. مدير الوحدة التخطيط الاستراتيجي لتنمية المجتمع | ٦. د. عماد على أحمد عامر |
| ٧. عضو مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل | ٧. د. محسود محمد حسين أحمد |
| ٨. عضو مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل | ٨. د. حمدان سعد نجار |
| ٩. عضو مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل | ٩. د. أحمد سعيد أحمد علس |

South Valley University
President Office
Qena



جامعة جنوب الوادي
مكتب رئيس الجامعة
قنا

١٠. عضو إداري
١١. عضو إداري
١٢. عضو إداري

أ. شوقي محمد أمين
أ. أحمد حمدي يوسف موسى
أ. أحمد حمدي حجاب بيومي

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

٢ سبتمبر ٢٠٢٢
أحمد حمدي

القائم بعمل
رئيس الجامعة

أ.د/ أحمد عكاوى

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



قرار رئيس الجامعة
رقم (١٨٨٩) صادر في ١٥ أكتوبر ٢٠٢٢ م

رئيس الجامعة

- بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ م في شأن تنظيم الجامعات في جمهورية مصر العربية ولائحته التنفيذية وتعديلاته .
- وعلى قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (٥٢) لسنة ٢٠١٤ م بشأن تعديل بعض أحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .
- 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 .

قـسـطـر

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

الاسم	الوظيفة	الدور في المشروع
أ.د. أحمد عكاوي عبد العزيز	رئيس الجامعة	المشرف العام
أ.د. حسين محمد أحمد عبد الباسط	مدير مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل	رئيس الفريق
أ.د. محمد سيد محمد السيد	نائب مدير مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل	نائب رئيس الفريق
أ.د. عمرو عبد القادر محمود محمد	مدير وحدة الإدارة الاستراتيجية بمركز التخطيط الاستراتيجي	عضووا
د طارق محمد أبو الفضل إبراهيم	مدير وحدة التفكير الاستراتيجي بمركز التخطيط الاستراتيجي	عضووا
أ.د. محمد إسماعيل أحمد عبد الكريم	مدير وحدة دراسات المثلث الذهبي بمركز التخطيط الاستراتيجي	عضووا
أ.م.د عمار على أحمد عامر	مدير وحدة التخطيط الاستراتيجي لتنمية المجتمع	عضووا
أ.م.د محمود محمد حسين أحمد	عضو مركز التخطيط الاستراتيجي	عضووا
أ.م.د حمدان سعد نجار	عضو مركز التخطيط الاستراتيجي	عضووا
د. أحمد سعيد أحمد على	عضو مركز التخطيط الاستراتيجي	عضووا
أ.د رأفت شيبة الحمد بحيج خلف الله	أستاذ بكلية الزراعة	عضووا
أ.د ناجي عبد الوهاب هلال	أستاذ بكلية التربية بقنا	عضووا
أ.د محمد خضرى محمد عرابى	أستاذ مساعد بكلية التربية الرياضية	عضووا
أ.م.د حسين أبو المجد سيد عويسه	مدير مركز ذوى الاحتياجات الخاصة بالجامعة	عضووا
أ.م.د رفعت علوى حافظ علام	أستاذ مساعد بكلية الزراعة	عضووا
أ.م.د عصام حشمت محمد محمود	أستاذ مساعد كلية الآثار	عضووا



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

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

١٥ أكتوبر ٢٠٢٢ م
أحمد محمد

رئيس الجامعة

Chairman

أ.د/ أحمد عكاوي

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



مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل



الموضوع : طلب عقد جلسات عصف الذهني لقيادات العلية 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 الذهني لكلا من :

- السيد أ.د رئيس الجامعة.
- السادة نواب أ.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.

وتفضيلاً معاليكم بقبول وافر التحيية والاحترام

تحرير في : ٢٠٢٤/١٢ م

مدير مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات

المستقبل

أ.د حسين محمد أحمد عبد الباسط

سر ائمه
بهم

جلسات المصحف الذهني					
م	الفترة	المكان	التاريخ	التوقيت	فريق إدارة الجلسة
١	السادة عمداء كليات الجامعة	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الاثنين ٢٠٢٤/١/٨	٥-٣ م	• أ.د/ ناجي عبد الوهاب ملال • أ.د/ رافت شيبة الحمد بيهيج • أ.م.د/ عصام على احمد عامر
٢	أ.د. نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا	مكتب أ.د. نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا	الاثنين ٢٠٢٤/١/٨	٥-٣ م	• أ.د. حسنين عبد الواسط • رئيس الجامعة • 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	٥-٣ م	• 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	٥-٣ م	• أ.م.د/ محمد إسماعيل أحد • أ.م.د/ عصام حشمت محمد محمود
٥	السيد أمين عام الجامعة	مكتب السيد أمين عام	الاثنين ٢٠٢٤/١/٨	٥-٣ م	• أ.م.د/ رفعت علوى حافظ • أ.م.د/ فاطمة الزهراء محمد فوزي • د/ حمدي سعيد احمد علي • د/ هانى فوزى البناوى
٦	قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الاثنين ٢٠٢٤/١/٨	٦ ص	• د/ تجويد سليمان محمد إسماعيل • د/ شادية بكرى
٧	فريق تكين المرأة • صندوق علاج أعضاء هيئة التدريس والعاملين	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الاثنين ٢٠٢٤/١/٨	٦ ص	• أ.م.د/ محمود محمد درديرى • 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	٦ ص	• أ.د/ ناجي عبد الوهاب هلال • أ.م.د/ منتصر عبد المختار محمد
٩	• إدارة الطلاب الوافدين • الطلاب الوافدين	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الثلاثاء ٢٠٢٤/١/٩	٦ ص	• د. طارق محمد أبو الفضل إبراهيم • أ.م.د/ محمد خضرى محمد عرابى
١٠	• مدير وحدات الجودة بالكليات • مركز ضمان الجودة	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الثلاثاء ٢٠٢٤/١/٩	٦ ص	

مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل					
م	الفترة	المكان	التاريخ	التوقيت	فريق إدارة الجلسة
١١	• إدارة الأئمنة والسلامة • إدارة العامل المركبة	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الأربعاء ٢٠٢٤/١/١٠	١١-٩ ص	• د/ سهام علي مبارك
١٢	• إدارة المستثنيات الجامعية • التدريب في المستثنيات الجامعية	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الأربعاء ٢٠٢٤/١/١٠	١١ م	• أ.م.د/ نزار عبد الرؤوف أبو حلوة • أ.م.د/ هشام أسامة عبد الواضى
١٣	• مكتب التعاون الدولي • مركز القياس والتقويم - نظم التقويم والامتحانات	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الأربعاء ٢٠٢٤/١/١٠	٣-١ م	• أ.م.د/ منتصر عبد المختار محمد • د/ هانى فوزى البناوى
١٤	• الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة • مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	مركز ذوي الاحتياجات الخاصة	الخميس ٢٠٢٤/١/١١	١٢-١٠	• أ.م.د/ محمد سيد
١٥	• البوابة الإلكترونية	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الخميس ٢٠٢٤/١/١١	١١-٩ ص	• أ.م.د/ محمد السيد كامل أحمد
١٦	• مركز تربية قدرات أعضاء هيئة التدريس • مركز التاباكو - مركز زيادة الأعمال	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الخميس ٢٠٢٤/١/١١	١٢-١١ ظ	• أ.د/ عمرو عبد القادر • د/ هانى فوزى البناوى
١٧	• الشركات الاستراتيجيين • الأطراف المجتمعية	قاعة التخطيط الاستراتيجي	الخميس ٢٠٢٤/١/١٠	٢-١٢ م	• أ.م.د/ خيرية حامد ابراهيم • د/ فاطمة عماوية محمود • الأستاذ شوقي امين
١٨	• الخبريين	قاعة المؤتمرات متعددة	الخميس ٢٠٢٤/١/١٠	٢-١٢ م	• أ.م.د/ محمد تجار • أ.م.د/ محمد خضرى محمد
١٩	• السيد أ.د رئيس الجامعة	مكتب أ.د رئيس الجامعة	الخميس ٢٠٢٤/١/١٠	٢-١٢ م	• د/ حسنين عبد الواسط • 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 - ٢٠٣٠ م على
مجلس الجامعة**



نظام الإدارة الإلكترونية لمجتمعات
جامعة جنوب الوادي
(اجتماع)

٦٣٩

رقم الموضوع

الى / 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 الاستراتيجية للجامعة ٢٠٢٤
- ٢٠٢٣ - ٢٠٢٧ - ٢٠٢٨ - الإصدار الرابع (اعداد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات)

تقرر الآتي: الموافقة

أمين المجلس

أ/ مجدي محمد يوسف النبوي

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 ٢٥/٠٢/٢٠٢٤ والمتدة حتى تاريخ ٢٥/٠٢/٢٠٢٧ برئاسة السيد أ/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 البياني للخطة الاستراتيجية للجامعة 2023-2028 / 2027/2028 الاصدار الرابع (إعداد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات) ليصبح المدة :-
من :- (2028-2027 / 2024-2023)
الي:- (2030 / 2024)

تقرر الآتي: الموافقة على نتائج التحليل البياني (القوة والضعف والفرص والتهديدات) للخطة الاستراتيجية للجامعة (2024/2030) .

أمين المجلس

أ/ طروب طلبة محمد احمد

منسق المجلس

أ/ مجدي محمد يوسف النوبى

**ملحق (١٦) تطبيق استبانة استطلاع رأي المعنيين في
الرؤية والرسالة والغايات الإستراتيجية الجديدة لجامعة
جنوب الوادي**



مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل

الموضوع: طلب تطبيق استثناء استغلال رأي المعنين في الرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية في الخطة الجديدة للجامعة

معالي الأستاذ الدكتور / رئيس الجامعة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

نود لكم أطيب التحاباً والتقدير. ونحيط معاييركم بأنه بناء على اعتماد مجلس الجامعة في جلسته بتاريخ ٢٨/٧/٢٠٢٤ لنتائج التحليل البياني اللازم لإعداد خطة الاستراتيجية الجديدة للجامعة، فإنه تم إعداد صيغة مقترنة لرؤية ورسالة الجامعة وغيرها 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 الاستفادة المتأتية في الرابط: <https://forms.gle/8ZTATNwqfJLmHgXa>

- القيادات العليا للجامعة "الأكاديمية والإدارية" • هيئة التدريس بكليات الجامعة ومعاهدها
 - القيادات الأكademie 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
 - متضامنون مع جامعة الـ كمـ دة مـ لـ اـ فـ اـ تـ حـ تـ وـ الـ اـ لـ اـ قـ اـ اـ

تعدادیا ف : ۱۹ / ۲۴ / ۲۰۲۰

مدى مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل

د. حسن محمد احمد عبد الباسط

صرافی

اٹادہ مفاہیں بیان

سید علی

اے ایمن، میر

ساده میریں

سی و سه

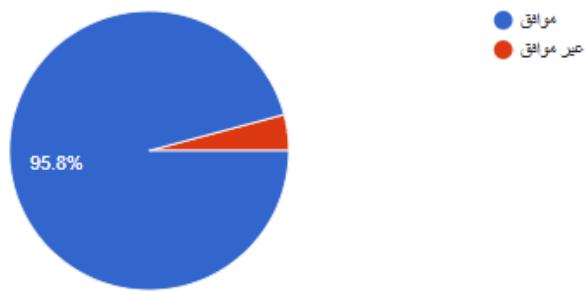
C621

أولاً : الرؤية

 نسخ الرسم البياني

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

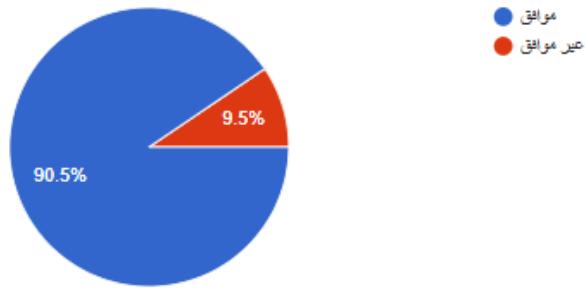
رد 1,393



 نسخ الرسم البياني

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

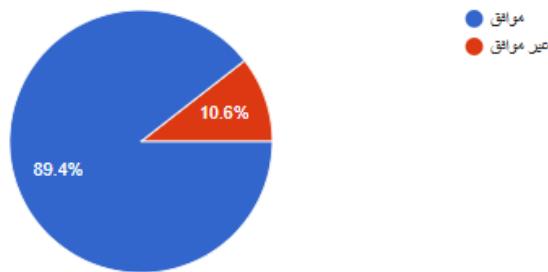
رد 1,393



[نسخ الرسم البياني](#)

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

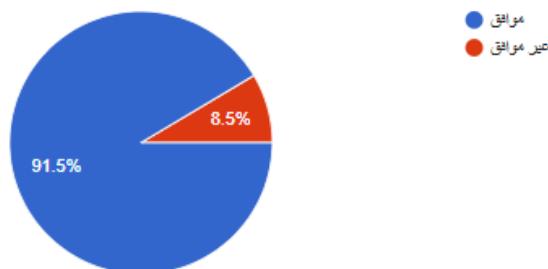
رداً 1,393



[نسخ الرسم البياني](#)

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

رداً 1,393



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

رداً 475

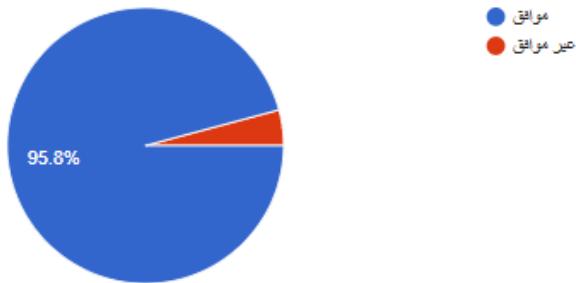


ناتيا : الرسالة

 سخ الرسم البياني

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

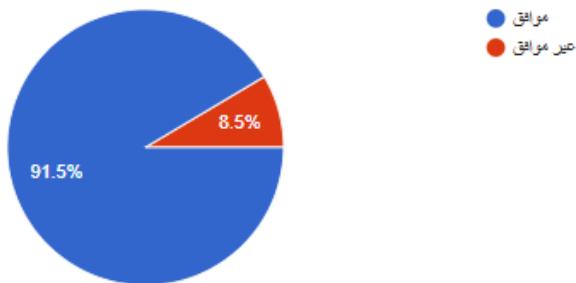
رداً 1,392



 سخ الرسم البياني

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

رداً 1,392

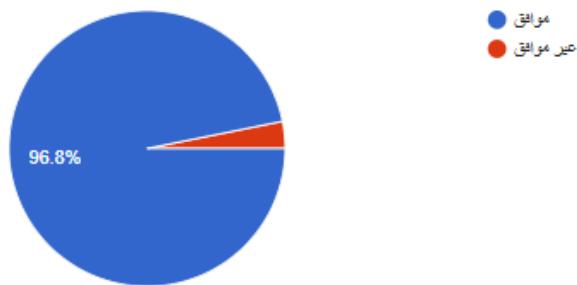


ثالثاً : الغايات الاستراتيجية

سخ الرسم البياني

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

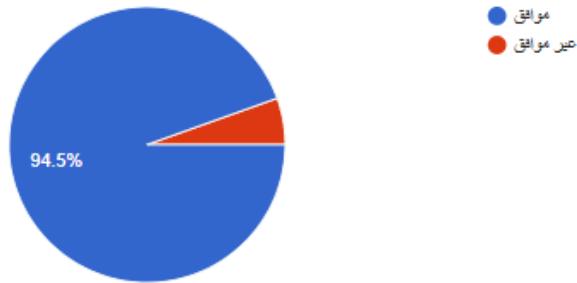
١,٣٩٢ ردًّا



سخ الرسم البياني

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

١,٣٩٢ ردًّا



(3) بحكم خبرتكم: مقترح ترون سعادتكم إضافته في صياغة الغايات الاستراتيجية في الخطة الاستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي
م 2028 – 2024

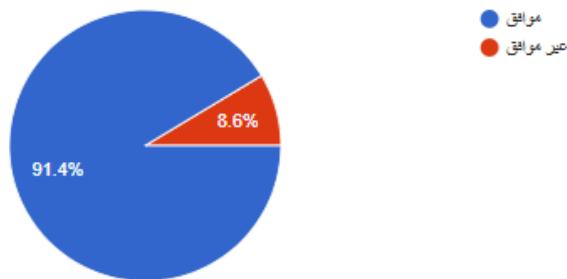
٥١٦ ردًّا



نسخ الرسم البياني

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

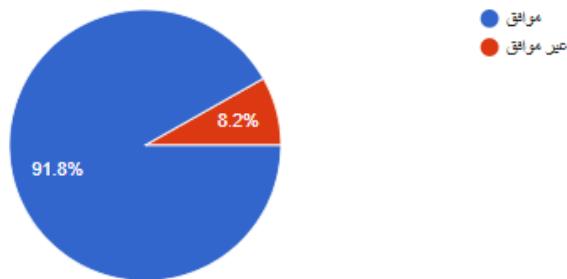
رداً 1,392



نسخ الرسم البياني

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

رداً 1,392



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

رداً 521





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 ٢٠٢٨/٢٠٢٤م، نحيط معاليكم بأنه تم الكترونياً استطلاعاً رأي عدد (١٣٧٠) من المعنيين في الرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية الجديدة للجامعة في خطتها الاستراتيجية الجديدة ٢٠٢٨/٢٠٢٤م. وبتحليل النتائج تبين أن نسبة الموافقة لكل منها تراوحت: بين ٩٦,٨% - ٨٩,٤% ، 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 ترون مناسب بهذا الشأن.

وتفضلو بقبول وافر التحية والاحترام ،،،

تحرير في : ٢٠٢٤/١٠/٢٨ م

مدير مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات

المستقبل

د. حسين محمد أحد عبد الباسط

يعتبر
مود سكرتيرة
اعتنى

جامعة جنوب الوادي
مكتب رئيس الجامعة
رقم ١٣١ تاريخ ٢٠٢٤/١٠/٢٨



**ملحق (١٢) تقارير السادة المدكّمين للخطة الاستراتيجية
الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠ م**

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 سعادتكم صادق تحياتي مقرونة بأرق الأمنيات

في إطار خبرة سعادتكم في القيادات الجامعية والتخطيط الاستراتيجي للتعليم العالي والبحث العلمي، والتعاون المثمر والبناء. نتشرف بابحاطة سعادتكم علما بأنه بناء على ترشيح سعادتكم للمشاركة في مراجعة وتحكيم الخطة الاستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م. يطيب لنا ان نرفق لسعادتكم الخطة الاستراتيجية (مرفق).

وانني إذ أنتهز هذه المناسبة لأعرب لسعادتكم عن خالص شكري وتقديرني لشخصكم الكريم متمنيا لسعادتكم كل التقدم والازدهار.

مع عظيم مودتي وتقديرني

وتعضوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس الجامعة

أحمد عكاوي

د. أحمد عكاوي

Prof. Dr. Abbas M. Mansour

Former President

South Valley University

83523-Qena, EGYPT



الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادى

٢٠٢٤ - ٢٠٢٨ م

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

قام فريق العمل بجهود كبيرة بتحقيق الشكر والثناء عليه في وضع خطة إستراتيجية لجامعة جنوب الوادى في الفترة من ٢٠٢٨-٢٠٢٤، تكونت الخطة من ثلاثة أبواب. تناول الباب الأول التعريف بجامعة جنوب الوادى من نشأتها وتكوينها وما تحتويه من مصادر طبيعية وإمكانات مادية وبشرية وانشطتها المختلفة. وإشتمل الباب الثاني على كيفية إعداد الخطة الإستراتيجية ومنهجيتها ودفتها الرئيسية وصياغة الرؤية والرسالة وتحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية ثم وضع الخطة التنفيذية. تناول الباب الثالث متابعة وتقييم الخطة. وتم في نهاية الخطة إضافة الملحق. كما إشتملت الخطة على قائمة بالأشكال وقائمة بالجدوالت.

تم إتباع المنهجية العلمية القائمة على إسلوب التخطيط الإستراتيجي المؤسس على الإطار المنطقي وهي ذات المنهجية المتبعة في الخطة الإستراتيجية لوزارة التعليم العالى وغيرها والتي تهدف إلى وضع خارطة طريق للخمس سنوات القادمة والتي تعافت فيها الجامعة مع جميع الشركاء المعندين لإعدادها والتي مرت بثمان مراحل بدءاً من الإعداد للخطة مروراً بالتحليل البيئي والتحليل البيئي الرابعى وإجراء عملية التحليل البيئي وتحليل الفجوة الإستراتيجية وصولاً إلى صياغة رؤية الجامعة ورسالتها وغاياتها الإستراتيجية وقيمها الحاكمة، تم تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية وأخيراً وضع الخطة التنفيذية المفصلة مبنية على توقعات الأطراف المعنية وتقدير الاحتياجات للمجتمع الأكاديمى فضلاً عن قابليتها للتنفيذ على شكل مشروعات ومؤشرات أداء يمكن قياسها من خلال جدول زمنى محدد.

تضمن خال تحديد الوضع الإستراتيجي الداخلى للجامعة أنه يتركز في منطقة المعالجة لنقطة الضعف وأن الوضع الإستراتيجي الخارجى يتركز في منطقة النمو والتطلع لنقطة التهديدات. أما موقع الجامعة وفق مصفوفة التحليل البيئي فيقع في منطقة النمو والتطلع، ومن خلال تناول التحليل البيئي للعوامل الداخلية والخارجية تبين أن لدى جامعة جنوب الوادى الكبير من جوانب القوة والفرص التي يمكن البناء عليها لتحسين وضع الجامعة مستقبلاً. وبناء على الوضع الإستراتيجي السابق ذكره للجامعة تم تحديد الإستراتيجيات البديلة من التوسيع والنمو، وبناء عليه ستقوم الجامعة باستخدام مجالات القوة والاستفادة من الفرص الخارجية في إستراتيجيات التوسيع والنمو، وذلك من خلال القيام بالعديد من الممارسات الخاصة بالتطوير والتحسين والإستفادة من الممارسات العالمية في التعليم العالى وخاصة مفاهيم الجيل الرابع لمؤسسات التعليم العالى والبحث العلمي .



النشاط ٣-٢-٨ هناك أماكن مجهزة لذلك وفي أماكن بعيدة عن العمران ويمكن الإستفادة 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 كالتالي- الكهرباء والمياه والغاز وإلغاء المشروعين التاليين ٥-٣-٨ ، ٤-٣-٨

ص ٢٤٥ المشروع ١٠-٦-٩ : يمكن الدمج مع ماليه 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 - ٢٠٢٨ م

ص ٢٨٥ البند ١-٣ : تحديد العقبات والمخاطر المحتملة

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

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

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

كل هذه الملاحظات لاتقلل 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 سعادتكم صادق تحياتي مقرونة بأرق الأمنيات

في إطار خبرة سعادتكم في القيادات الجامعية والتخطيط الاستراتيجي للتعليم العالي والبحث العلمي، والتعاون المثمر والبناء. نتشرف بإحاطة سعادتكم علما بأنه بناء على ترشيح سعادتكم للمشاركة في مراجعة وتحكيم الخطة الاستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤ - ٢٠٣٠ م. يطيب لنا ان نرفق لسعادتكم الخطة الاستراتيجية (مرفق).

وانني إذ أنتهز هذه المناسبة لأعرب لسعادتكم عن خالص شكري وتقديرني لشخصكم الكريم متمنيا لسعادتكم كل التقدم والازدهار.

مع عظيم مودتي وتقديرني

ونفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

رئيس الجامعة

أحمد عكاوي

د. أحمد عكاوي

تقرير عن
الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي

٢٠٢٤-٢٠٢٨

مقدم من

أ. د. حسين محمود المغربي

نائب رئيس جامعة بنها الأهلية للشئون الأكademie

بالإشارة إلى التكليف الصادر من السيد الأستاذ الدكتور / أحمد عكاوي رئيس جامعة جنوب الوادي
مراجعة وتحكيم الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٢٨ ، وتقديم تقرير بالملحوظات
والمرئيات، أشرف بان أفيد بالتالي :

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

وأشتمل الباب الثاني على منهجية ومراحل إعداد الخطة الاستراتيجية والتي تمثلت في توضيح
إجراءات الإعداد للتخطيط وعمليات ونتائج التحليل للبيئة الداخلية والخارجية لتحديد الوضع الاستراتيجي
وال استراتيجيات البديلة والقضايا الاستراتيجية للجامعة ، وكذلك صياغة رؤية ورسالة الجامعة وقيمها
الحاكمة، وتحديد الغايات والأهداف ومؤشرات الأداء ، والخطة التنفيذية، أما الباب الثالث فقد تطرق إلى
متابعة وتقديم 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) وأشتمل على نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات ، وشارك





فيه عدد مناسب من الأطراف المعنية ، وتعدّت الوسائل المستخدمة في إجرائه بما يضمن ملائمة الوسيلة لموضوع التحليل والنّة المستهدفة. كما تم تحليل الفجوة الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي شاملة الوضع الراهن والوضع المأمول وأليات سد الفجوة ، مما يشير إلى أن الخطة الاستراتيجية للجامعة مكتملة العناصر.

وقد اتضح من فحص الوثيقة أن رسالة ورؤى الجامعة شارك في وضعها الأطراف المعنية من داخل وخارج الجامعة، وأن الرسالة تعكس دور الجامعة التعليمي والبحثي ومسئوليّتها المجتمعية ، كما تم تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية للجامعة في ضوء رؤيتها ورسالتها حيث اشتملت على (١٢) غالياً (٥٨) هدف استراتيجي ، وتبين أن الأهداف الاستراتيجية للجامعة مبنية على التحليل البياني وواضحة، وتسهيّم 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 الأداء الكمية ليسهل تتبعها ومقارنتها.

ومن خلال استعراض الخطة وضُعُجُ 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 بال توفيق والسداد

نائب رئيس جامعة بенها الأهلية
للشئون الأكademie

ا . د. حسين محمود المغربي

٢



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



مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل



معالي الأستاذ الدكتور / أحمد عكاوي

رئيس جامعة جنوب الوادي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، ،

نديكم أطيب التحايا والتقدير. وبشأن مشروع إعداد الخطة الاستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي. يطيب لنا أن نحيط معاليكم بأن الخطة الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي لعام ٢٠٢٨-٢٠٢٤ تم الانتهاء من إعدادها، وأصبحت الآن في صورتها النهائية.

والامر معروض على معاليكم للإطلاع والتوجيه بما ترون مناسب بهذا الشأن.

وتقبلوا معاليكم بقبول فائق التحية والتقدير ، ، ، ،

تحريفي : ٢٠٢٤/١٢/٢٨ م

مقدمة

أ.د. حسين محمد أحمد عبد الباسط

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

سبعين
٦٩



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 ٢٠٢٤/١٢/٢٠ برئاسة السيد الأستاذ الدكتور /
أحمد عكاوي - رئيس الجامعة ورئيس المجلس :

الخطة الاستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٨/٢٠٢٤ ، فقرر المجلس
الموافقة على الخطة الاستراتيجية وتحذى باقي الإجراءات الازمة لذلك .

مرسل للعلم والإحاطة والتنبيه باتخاذ اللازم ،

وتفضلاً 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 ٢٥/٢٠٢٤ و والممتدة حتى تاريخ ٢٥/٢٠٢٥ 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 الاستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي 2024/2028 . ليصبح :- 2024/2030

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

أمين المجلس

أ/ طروب طلبة محمد احمد

منسق المجلس

أ/ مجدي محمد يوسف النوبى

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

فريق إعداد الخطة الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٤-٢٠٣٠م

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

فريق المراجعة اللغوية للخطة الاستراتيجية

ا.م.د بخيتة حامد إبراهيم أستاذ مساعد بقسم اللغة العربية كلية الآداب	ا.م.د فاطمة الزهراء محمد فوزى أستاذ مساعد بقسم اللغة العربية كلية الآداب
د. نجوى يسین محمد مدرس تعليم اللغة الإنجليزية بكلية التربية	

فريق مراجعة وتحكيم الخطة الاستراتيجية

ا.د حسين محمود مغربي خبير التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي نائب رئيس جامعة بنها الأهلية للشئون الأكاديمية ورئيس جامعة بنها الأسبق	ا.د عباس محمد محمد منصور خبير التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي ورئيس جامعة جنوب الوادي الأسبق
--	--



مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل جامعة جنوب الوادي

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

