

Hà Nội, ngày 29 tháng 6 năm 2022

KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN

KHOA SINH - KTNN GIAI ĐOẠN 2022-2025 VÀ TẦM NHÌN 2030

I. BỐI CẢNH VÀ THỰC TRẠNG

1. Cơ sở pháp lý xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển khoa Sinh - KTNN

- Căn cứ vào Kế hoạch chiến lược giai đoạn 2017-2022, tầm nhìn 2030 của Trường ĐHSP Hà Nội 2, ban hành ngày 14 tháng 12 năm 2017.

- Căn cứ vào nguồn lực của đơn vị, nhu cầu tạo tạo, NCKH&CGCN của xã hội.

2. Bối cảnh (quốc tế, trong nước và Trường ĐHSP Hà Nội 2)

- Toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế trong giáo dục đại học, thực hiện tự chủ và tự chịu trách nhiệm trong các hoạt động đào tạo, NCKH&CGCN gắn với đào tạo và nghiên cứu đặt hàng là một trong những xu thế phổ biến trong giáo dục đại học.

- Đội ngũ giảng viên nói chung và giáo viên ở các cơ sở giáo dục phổ thông nói riêng cần được đáp ứng đầy đủ về số lượng và chất lượng theo yêu cầu đổi mới giáo dục trong bối cảnh CMCN 4.0. Việc tổ chức tuyển sinh, đào tạo giáo viên được Bộ GD&ĐT chuyển sang cơ chế đào tạo đặt hàng giữa các địa phương với các cơ sở giáo dục đại học là một thách thức cho khoa và nhà trường.

- Tình hình dịch Covid-19 diễn biến phức tạp làm ảnh hưởng đến mọi mặt đời sống xã hội, đến công tác giảng dạy, học tập và NCKH của viên chức, giảng viên và sinh viên trong nhà trường.

- Trường ĐHSP Hà Nội 2 đang quyết tâm đưa nhà trường trở thành một trong những trường ĐHSP hàng đầu của Việt Nam, góp phần vào sự phát triển các cơ sở đào tạo giáo viên khu vực phía Bắc và cả nước; là trường đại học có uy tín ở khu vực Đông Nam Á về đào tạo giáo viên và kết nối với hệ thống các trường phổ thông, hướng tới các trường đại học sư phạm hàng đầu châu Á.

3. Hiện trạng khoa Sinh – KTNN

3.1. Về nguồn nhân lực của đơn vị

Khoa có 24 viên chức với trình độ và ngạch viên chức được trình bày ở Bảng 1.

- Điểm mạnh:

+ Viên chức trẻ hiện nay chiếm đa số, có trình độ, ham học, năng động, nhiệt tình, dễ tiếp cận với sự thay đổi.

+ Đội ngũ viên chức của khoa có tiềm năng rất lớn, có thể phát huy tối đa trong thời gian tới.

Bảng 1. Trình độ và ngạch viên chức viên chức của đơn vị

Trình độ (học hàm, học vị)		Ngạch viên chức	
Phó Giáo sư, Tiến sĩ	02	Giảng viên cao cấp	02
Tiến sĩ	09	Giảng viên chính	12
Thạc sĩ	10	Giảng viên	05
Cử nhân	03	Chuyên viên	02
		Kỹ thuật viên	03

- Điểm yếu:

+ Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng viên chức quản lý chưa tương xứng với sự phát triển của khoa.

+ Còn một số viên chức có năng lực yếu, chưa toàn tâm toàn ý với công việc của khoa.

+ Còn một số viên chức quản lý chưa được đào tạo, bồi dưỡng để lãnh đạo và quản lý, chưa chủ động sáng tạo trong công việc.

+ Một số viên chức có năng lực sư phạm, chuyên môn, trình độ tiếng Anh yếu; Một số viên chức có học vị cao nhưng chưa tạo ra bước đột phá; Chưa thu hút được các chuyên gia đầu ngành.

+ Chưa xây dựng được vị trí việc làm nên viên chức chưa có phong cách làm việc chuyên nghiệp, chưa làm hết khả năng, ngại khó, thiếu động lực.

+ Số lượng sinh viên và học viên giảm trong những năm gần đây đã ảnh hưởng đến niềm tin của một số viên chức.

3.2. Về công tác đào tạo, đảm bảo chất lượng và quản lý người học

- Điểm mạnh:

+ CTĐT được rà soát và chỉnh sửa đáp ứng yêu cầu đổi mới GD&ĐT.

+ Giảng viên được bồi dưỡng thường xuyên và có nhận thức tốt về CTĐT, phương pháp giảng dạy và đánh giá.

+ Việc dạy và học ở khoa nề nếp, nghiêm túc, không có tiêu cực.

+ Các hoạt động ngoài giờ học của SV được thực hiện khá tốt; Các phong trào của SV phát triển tốt.

- Điểm yếu:

+ Các ngành đào tạo vẫn là các ngành truyền thống, chưa có các ngành mũi nhọn và tích hợp theo hướng công nghệ cao. Quy mô đào tạo ĐH và SDH của khoa giảm nhanh và đang ở mức rất thấp.

+ Công tác đảm bảo chất lượng còn yếu; Chưa kiểm soát tốt được chất lượng giảng dạy; Các dịch vụ hỗ trợ người học chưa nhiều (trước, trong và sau khi tốt nghiệp).

3.3. Về nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ

- Điểm mạnh:

+ Các giảng viên có trình độ cao ngày càng nhiều góp phần nâng cao số lượng và chất lượng trong NCKH.

+ Khoa có 01 ngành đào tạo tiến sĩ và 02 ngành đào tạo thạc sĩ là cơ sở để kết hợp giữa NCKH và đào tạo SDH.

+ Các nhóm nghiên cứu đã bắt đầu được hình thành và phòng thí nghiệm phục vụ nghiên cứu đang được khai thác.

- Điểm yếu:

+ Công việc NCKH chưa được coi là nhiệm vụ và thu nhập chính của giảng viên.

+ Chưa có sự phối hợp giữa các giảng viên ở các bộ môn trong và ngoài khoa để thực hiện các đề tài/dự án lớn (quốc gia, quốc tế).

+ Chất lượng các đề tài NCKH chưa cao, chỉ đạt về lượng nhưng chưa có sự thay đổi về chất, chưa gắn với thực tiễn và chưa tìm được tính ứng dụng cao.

+ Một số viên chức chưa có định hướng nghiên cứu, thậm chí bế tắc trong nghiên cứu.

+ Công tác chuyển giao sản phẩm KH-CN yếu; Doanh thu từ KH-CN còn thấp.

+ Hợp tác nghiên cứu khoa học với các đối tác trong nước và quốc tế còn yếu.

+ Khoa chưa xây dựng được môi trường thuận lợi cho phát triển hoạt động NCKH, chưa khai thác được chính sách của nhà trường và nhà nước, chưa có chiến lược cụ thể cho NCKH và chuyển giao công nghệ.

3.4. Về hệ thống và cơ chế quản lý

- Điểm mạnh:

+ Tập thể viên chức đoàn kết, hòa đồng, ít có nạn bè phái.

+ Đội ngũ viên chức quản lý trẻ và nhiệt tình.

- Điểm yếu:

+ Chưa xây dựng được tầm nhìn và sứ mạng, mục tiêu chất lượng, kế hoạch phát triển của khoa.

+ Chưa xây dựng được vị trí việc làm trong đơn vị.

+ Quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm triển khai đến các trường bộ môn và các trợ lý còn ít.

+ Chức năng một số trợ lý chưa rõ ràng; Bố trí bộ môn và nhân sự chưa hợp lý.

+ Vai trò đầu tàu của các bộ môn trong giảng dạy và NCKH còn yếu.

+ Mô hình quản lý và đảm bảo chất lượng chưa phù hợp với sự phát triển của khoa.

3.5. Về cơ sở vật chất và tài chính

- Điểm mạnh:

+ Cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo và NCKH được nhà trường đầu tư khá tốt.

+ Kinh phí hoạt động của khoa được nhà trường cấp theo kế hoạch.

- Điểm yếu:

+ Chưa có nhiều nguồn thu, đặc biệt là nguồn thu từ NCKH, chuyển giao công nghệ và các dịch vụ.

+ Các hoạt động dịch vụ đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn chỉ mang tính tự phát, chưa có chiến lược và chính sách chung để khuyến khích khai thác thế mạnh này.

+ Hiệu quả sử dụng nguồn tài chính của nhà trường đầu tư cho trang thiết bị, phòng thí nghiệm còn thấp, lãng phí.

3.6. Về quan hệ quốc tế và liên kết đào tạo quốc tế

- Điểm mạnh:

+ Khoa có giảng viên là lưu học sinh hoặc đang học tập và nghiên cứu ở nước ngoài (02 NCS tại Nga và 01 NCS tại Nhật Bản).

+ Nhà trường có nhiều mối quan hệ với các trường nước ngoài với nhiều biên bản ghi nhớ, chương trình hợp tác được ký kết.

- Điểm yếu:

+ Khoa chưa có chiến lược khai thác các mối quan hệ từ các giảng viên đã và đang học tập, nghiên cứu ở nước ngoài.

+ Khoa chưa có kế hoạch khai thác các biên bản ghi nhớ, chương trình hợp tác được nhà trường ký kết với các đối tác nước ngoài.

3.7. Về xây dựng thương hiệu và quảng bá hình ảnh của đơn vị

- Điểm mạnh:

+ Khoa đã trải qua gần 50 năm xây dựng và phát triển, cùng với sự phát triển của nhà trường, khoa đã khẳng định được uy tín, chất lượng trong đào tạo, những đóng góp cho giáo dục phổ thông cũng như nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, những đóng góp cho cộng đồng.

+ Các hoạt động quảng bá về khoa được thực hiện kết hợp với tư vấn tuyển sinh được thực hiện với nhiều giải pháp đồng bộ và sáng tạo.

- Điểm yếu:

+ Khoa chưa có bộ phận chuyên về công tác quan hệ công chúng, quan hệ với các cơ sở giáo dục phổ thông, quan hệ với doanh nghiệp và tư vấn tuyển sinh nên chưa có chiến lược xây dựng thương hiệu và marketing một cách chuyên nghiệp.

+ Vị trí, vai trò và sứ mạng của khoa chưa lan tỏa đến xã hội đặc biệt là trong học sinh THPT ở các vùng sâu, vùng xa.

4. Thách thức và cơ hội của khoa Sinh – KTNN

4.1. Thách thức

- Khoa Sinh – KTNN đang phải chịu sự cạnh tranh gay gắt từ các khoa tương ứng của trường đại học khác ở địa bàn Hà Nội và các tỉnh lân cận. Trong những năm gần đây, quy mô đào tạo ĐH và SĐH của khoa giảm nhanh và đang ở mức rất thấp.

- Nhiều khoa Sinh học và các đơn vị có đào tạo về Sinh học ở các trường khác không ngừng đầu tư phát triển về cơ sở vật chất và con người để nâng cao chất lượng đào tạo, điều này thách thức đến chất lượng đào tạo và uy tín của khoa Sinh - KTNN.

- Nếu không đổi mới về mặt tư duy trong quản lý, không nâng cao năng lực cạnh tranh, không nâng cao được chất lượng đào tạo và uy tín, khoa Sinh - KTNN sẽ tụt hậu và thất bại là tất yếu.

4.2. Cơ hội

- Đội ngũ viên chức của khoa trẻ, có nhiều người đã học tập ở nước ngoài, có cơ hội áp dụng các kiến thức học được để phát triển NCKH và xây dựng CTĐT tiếp cận với chuẩn tiên tiến quốc tế.

- Khoa thuộc Trường ĐHSP Hà Nội 2, là một trong 8 trường sư phạm chủ chốt của cả nước đang được ưu tiên đầu tư.

II. KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN KHOA SINH - KTNN

1. Sứ mạng, tầm nhìn, mục tiêu, giá trị cốt lõi và triết lý giáo dục

1.1. Sứ mạng

Khoa Sinh – KTNN có sứ mạng đào tạo và bồi dưỡng giáo viên Sinh học và Khoa học tự nhiên trình độ đại học và sau đại học; nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ trình độ tiên tiến, đặc biệt trong lĩnh vực sinh học và giáo dục sinh học; phục vụ sự nghiệp giáo dục và đào tạo khu vực phía Bắc và cả nước, góp phần đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập của đất nước.

1.2. Tầm nhìn

Đến năm 2030, Khoa Sinh – KTNN trở thành đơn vị đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực sinh học và giáo dục sinh học hàng đầu của cả nước, vươn tới hội nhập các nước ở khu vực Đông Nam Á và tiếp cận quốc tế trong đào tạo, nghiên

cứu khoa học thuộc lĩnh vực sinh học; có ảnh hưởng và đóng góp vào sự phát triển của các cơ sở giáo dục phổ thông khu vực phía Bắc và của cả nước; đảm bảo người học sau tốt nghiệp có năng lực làm việc, thích ứng, sáng tạo và phát triển nghề nghiệp.

1.3. Mục tiêu

Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên Sinh học và Khoa học tự nhiên trình độ đại học và sau đại học có chất lượng cao; thực hiện và hướng dẫn nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực sinh học và giáo dục sinh học; hướng tới phục vụ cộng đồng. Người học sau khi tốt nghiệp có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có kiến thức cơ bản, chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng; có năng lực làm việc, thích ứng, sáng tạo và phát triển nghề nghiệp; có khả năng tự học, tự nghiên cứu, sáng tạo và giải quyết những yêu cầu của lý luận, thực tiễn trong giáo dục đặt ra; có năng lực ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu công việc và hội nhập quốc tế.

1.4. Giá trị cốt lõi

Hệ thống giá trị cốt lõi là những nguyên lý thiết yếu và mang tính lâu dài của một đơn vị; là bộ quy tắc hướng dẫn chi tiết, ảnh hưởng sâu sắc và là kim chỉ nam cho suy nghĩ và hành động của các thành viên trong đơn vị; cùng hệ giá trị, cùng nhau phấn đấu vì một tương lai tươi sáng hơn cho đơn vị và mỗi cá nhân, góp phần chấn hưng nền giáo dục nước nhà. Hệ thống giá trị cốt lõi của khoa Sinh – KTNN là:

Uy tín - Trí tuệ - Công hiến – Hợp tác – Sáng tạo – Công bằng

1.5. Triết lý giáo dục

Khoa Sinh – KTNN thực hiện quan điểm giáo dục “lấy người học làm trung tâm” và giúp người học “tự học, tự khám phá”, Khoa chọn triết lý dạy học là chủ động và thực tiễn gồm 3 nguyên lý: Quá trình học tập chỉ thực sự diễn ra khi người học chủ động học tập; Người học tự xây dựng kiến thức của mình thông qua những trải nghiệm thực tế và củng cố kiến thức qua những trải nghiệm đó; Người học phải ý thức được việc phải tiếp tục học tập suốt đời.

2. Chiến lược phát triển của khoa Sinh - KTNN

Nhằm khắc phục các yếu kém, phát huy thế mạnh, tận dụng cơ hội và tránh các rủi ro, thánh thức, 07 lĩnh vực được xếp theo thứ tự ưu tiên cần được triển khai và thực hiện.

2.1. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đơn vị

- Xây dựng chiến lược về phát triển đội ngũ viên chức trong giai đoạn mới.
- Xây dựng vị trí việc làm, chuyên nghiệp hóa cho người quản lý và viên chức.
- Tạo điều kiện nâng cao năng lực ngoại ngữ cho GV trẻ để có thể tham gia thi tuyển NCS theo đề án 89 đào tạo cả trong và ngoài nước và đáp ứng cho các kỳ tuyển NCS hàng năm nhằm tăng số lượng và chất lượng các PGS, TS.
- Triển khai các giải pháp đồng bộ để khoa trở thành đơn vị/tổ chức học tập.
- Cơ cấu lại các bộ môn, điều chuyển nhân sự ở các bộ môn này nhằm đảm bảo đủ về số lượng và nâng cao được chất lượng.

- Viên chức có học hàm học vị, có kinh nghiệm được giao kèm cặp và giúp đỡ đội ngũ viên chức trẻ trong công bố quốc tế, viết giáo trình,...

2.2. Quản lý đào tạo, đảm bảo chất lượng và quản lý người học

- Áp dụng đồng bộ các giải pháp nhằm quản lý chất lượng toàn diện trong quản lý đào tạo.

- Nâng cao chất lượng công tác quản lý đào tạo, học thuật và NCKH thông qua việc tiến hành đổi mới quản lý ở cả 2 cấp: khoa và các bộ môn. Nâng cao tính tự chủ và tự chịu trách nhiệm của các bộ môn. Tăng cường vai trò, trách nhiệm, tiêu chuẩn của trưởng bộ môn nhằm xây dựng các bộ môn mạnh.

- Tiếp tục cập nhật và chuẩn hóa CTĐT phù hợp với thực tế Việt Nam và khu vực Đông Nam Á. Từ đó, từng bước nâng cao được giá trị của văn bằng theo chuẩn khu vực và quốc tế.

- Xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng mới nhằm đáp ứng với các loại hình (ngắn hạn/địa phương) và nhu cầu của xã hội (chất lượng cao/dạy học bằng tiếng Anh). Nghiên cứu đề xuất nhà trường tạo cơ chế thuận lợi để khoa phát triển các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn ngắn hạn.

- Ứng dụng mạnh mẽ và triệt để CNTT trong quản lý đào tạo và các hoạt động khác.

- Thiết lập hệ thống hỗ trợ giảng viên và người học. Xây dựng bộ phận quan hệ công chúng, quan hệ với các cơ sở giáo dục phổ thông và quan hệ với doanh nghiệp để tư vấn tuyển sinh và tìm kiếm cơ hội việc làm cho người học.

2.3. Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ

- Xây dựng và phát triển các nhóm nghiên cứu mạnh hướng tới có thành viên là các chuyên gia nước ngoài. Phát huy vai trò của hội đồng khoa và nhóm tư vấn.

- Xây dựng định hướng nghiên cứu, phát triển sản phẩm chiến lược và thương mại hóa cho từng bộ môn/ nhóm nghiên cứu, tránh tình trạng NCKH manh mún, nhỏ lẻ.

- Xây dựng chiến lược khai thác năng lực thực hiện NCKH, công bố và chuyển giao các sản phẩm của NCKH đối với giảng viên trong khoa.

- Kết hợp chặt chẽ việc NCKH với đào tạo SDH. Cấu trúc lại một số phòng thí nghiệm gắn với hướng nghiên cứu của các giảng viên và hướng đào tạo SDH của khoa.

- Phối hợp nguồn lực của khoa với Viện NCKH&UD và các đơn vị khác để nghiên cứu, phát triển và chuyển giao hệ thống các sản phẩm nông nghiệp công nghệ cao đáp ứng nhu cầu của xã hội. Khoa có định hướng xây dựng doanh nghiệp khoa học công nghệ khi nguồn lực đủ mạnh.

- Tập trung vào NCKH và phát triển các sản phẩm chiến lược để chuyển giao công nghệ nhằm tạo nguồn thu.

- Tăng cường hợp tác với các nhóm nghiên cứu, viện nghiên cứu, trường đại học trong và ngoài nước nhằm nâng cao chất lượng trong nghiên cứu khoa học và giảng dạy.

2.4. *Đổi mới mô hình tổ chức và quản lý*

- Tăng cường trao quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm cho các trường bộ môn. Quản lý viên chức đơn vị theo vị trí việc làm và kết quả đầu ra của công việc. Tăng cường việc kiểm soát quá trình để có những hỗ trợ và điều chỉnh kịp thời. Tăng cường vai trò của bộ môn và trưởng bộ môn trong giảng dạy và NCKH.

- Thiết lập kỷ cương và kỷ luật lao động. Khoa quản lý viên chức theo nguyên tắc: việc tìm người, công bằng, minh bạch, đúng người, đúng việc, tất cả viên chức đều có cơ hội tiếp cận như nhau, không bỏ lại ai ở phía sau, ai chưa đạt thì Bộ môn có trách nhiệm tạo điều kiện hỗ trợ và giúp đỡ để đạt yêu cầu công việc rồi mới phân việc.

- Sắp xếp lại một số bộ môn, nhân sự theo hướng tinh gọn và hoạt động hiệu quả.

2.5. *Cơ sở vật chất và tài chính*

- Tăng cường việc khai thác và sử dụng hiệu quả CSVC do trường đầu tư.

- Cấu trúc lại các phòng thí nghiệm nhằm tạo ra các PTN chất lượng cao phục vụ NCKH, đào tạo SDH và chuyển giao các sản phẩm mũi nhọn của khoa.

- Xây dựng và triển khai chiến lược khai thác nội lực để tăng nguồn thu cho viên chức và cho khoa từ các hoạt động NCKH và các dịch vụ.

2.6. *Quan hệ quốc tế và liên kết đào tạo quốc tế*

- Tăng cường tìm kiếm các nguồn đầu tư CSVC và đào tạo nhân lực cho khoa từ các đơn vị trong và ngoài nước cũng như từ các hình thức liên kết, hợp tác đa dạng khác.

- Khai thác và tìm kiếm học bổng và các cơ hội thu hút đầu tư CSVC qua các biên bản ghi nhớ, chương trình hợp tác được trường ký kết.

2.7. *Xây dựng thương hiệu và quảng bá hình ảnh của đơn vị*

- Xây dựng bộ phận quan hệ công chúng, quan hệ với doanh nghiệp, quan hệ với các cơ sở giáo dục phổ thông, tư vấn tuyển sinh và tìm kiếm việc làm.

- Xây dựng và triển khai chiến lược củng cố và quảng bá thương hiệu, tuyển sinh và việc làm. Mỗi viên chức là một tuyên truyền viên quảng bá hình ảnh của khoa, của trường. Công tác quảng bá được thực hiện thường xuyên, mọi lúc, mọi nơi khi có điều kiện,... qua nhiều hình thức như mạng xã hội, hội thảo, hội nghị,...

- Triệt để tận dụng CNTT để quảng bá vị trí, vai trò, sứ mạng và thương hiệu của khoa ra xã hội. Nâng cấp, hoàn thiện, duy trì và cập nhật thường xuyên website đơn vị bằng hai thứ tiếng (Việt, Anh), coi website là công thông tin hữu hiệu và quảng bá hình ảnh của khoa.

- Xây dựng mô hình liên kết với địa phương và các tổ chức. Thiết lập và nâng cao hơn nữa mối quan hệ với các trường THPT, đặc biệt là các trường THPT ở các vùng sâu và vùng xa, trong các hoạt động chuyên môn.

- Thu hút nguồn lực từ cựu người học. Xây dựng hệ thống kết nối cựu người học của khoa và phát triển mạng lưới chi hội ở các địa phương.

III. KẾT LUẬN

Kế hoạch phát triển khoa Sinh – KTNN giai đoạn 2022-2025 và tầm nhìn đến năm 2030 là những mục tiêu tổng quát, những nội dung giải pháp cơ bản, khái quát có ý nghĩa định hướng phát triển của đơn vị trong thời gian dài. Tổ chức thực hiện và đánh giá quá trình thực hiện kế hoạch có ý nghĩa quan trọng đối với việc thực hiện tầm nhìn, mục tiêu tổng quát, sứ mệnh. Để kế hoạch thành hiện thực, Khoa cần chỉ đạo thực hiện tốt các công việc sau đây:

- Thông báo kế hoạch này đến toàn thể viên chức và các bên liên quan, đồng thời tuyên truyền nâng cao nhận thức đối với việc thực hiện kế hoạch phát triển đơn vị.

- Hằng năm tiến hành đánh giá tình hình thực hiện kế hoạch hành động để xác định sự tiến bộ, phù hợp với kế hoạch phát triển đơn vị. Có cơ sở để điều chỉnh, bổ sung các chỉ tiêu phát triển phù hợp với điều kiện thực tế của Khoa và Bộ môn.

Tổ chức thực hiện thành công kế hoạch đã được xây dựng trong giai đoạn 2022-2025 với những mục tiêu và định hướng lớn đã được tuyên bố trong kế hoạch phát triển là nhiệm vụ to lớn và nặng nề nhằm góp phần xây dựng, phát triển đơn vị, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài, nâng cao nhân trí, tạo nguồn nhân lực có trình độ cao đáp ứng nhu cầu xã hội, thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

TRƯỞNG KHOA



Người ký: Nguyễn
Xuân Thành
Email:
nguyenxuanthanh@
hpu2.edu.vn

Nguyễn Xuân Thành