

Vĩnh Phúc, ngày 15 tháng 10 năm 2024

KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN KHOA SINH HỌC ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN 2045

I. BỐI CẢNH VÀ THỰC TRẠNG

1. Cơ sở pháp lý xây dựng chiến lược phát triển đơn vị

- Căn cứ vào Chiến lược phát triển Trường ĐHSP Hà Nội 2 đến năm 2030, tầm nhìn 2045, ban hành ngày 28 tháng 6 năm 2024.
- Căn cứ vào Kế hoạch phát triển khoa Sinh - KTNN giai đoạn 2022-2025 và tầm nhìn 2030, công bố ngày 29 tháng 6 năm 2022.
- 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.
- Trong bối cảnh chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp lần thứ tư, công nghệ thông tin được tích hợp mạnh mẽ vào quá trình dạy và học, tạo môi trường tương tác và hấp dẫn hơn, phát triển tư duy sáng tạo, tăng khả năng làm việc độc lập của người học.
- Giáo dục đại học ở Việt Nam chưa đáp ứng tốt yêu cầu của thị trường lao động, còn tụt hậu so với các nước phát triển. Quản lý giáo dục chưa theo kịp tiến trình đổi mới; tài chính cho giáo dục chưa đáp ứng nhu cầu phát triển. Hoạt động khoa học công nghệ trong các cơ sở giáo dục đại học chưa đạt được trình độ khu vực và quốc tế; chưa gắn kết với doanh nghiệp; hoạt động ứng dụng chuyển giao, hỗ trợ đổi mới, sáng tạo và khởi nghiệp còn hạn chế.
- Trường ĐHSP Hà Nội 2 đang quyết tâm đưa nhà trường trở thành cơ sở giáo dục đại học đa ngành, thông minh, đổi mới sáng tạo, tham gia tích cực và hiệu quả vào kiến tạo và thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước; là môi trường học thuật uy tín trong khu vực Đông Nam Á và châu Á.

3. Hiện trạng đơn vị

Khoa Sinh học, Trường ĐHSP Hà Nội 2, tiền thân là khoa Sinh - Kỹ thuật Nông nghiệp, được thành lập năm 1977, là một trong những đơn vị dẫn đầu Trường ĐHSP Hà Nội 2 về nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

Địa điểm đơn vị: Phòng 804, 805; Nhà A1, Trường ĐHSP Hà Nội 2

Email: khoasinhhoc@hpu2.edu.vn

Trang tin điện tử: <https://biology.hpu2.edu.vn>

3.1. Về nguồn nhân lực của khoa

Đội ngũ viên chức của khoa Sinh học (Bảng 1) có 26 người theo ngạch viên chức gồm: Giảng viên cao cấp: 02; Giảng viên chính: 13; Giảng viên: 04; Trợ giảng: 01; Chuyên viên: 02; Kỹ thuật viên: 04. Học hàm, học vị: Phó Giáo sư, Tiến sĩ: 02; Tiến sĩ: 14; Thạc sĩ: 06 (Trong đó có 02 NCS trong nước (2023-2026) là Phạm Thị Kim Dung, Nguyễn Thị Diệu Linh); Cử nhân: 04.

Bảng 1. Đội ngũ viên chức của khoa Sinh học

Ngạch viên chức		Trình độ (học hàm, học vị)	
Giảng viên cao cấp	02	Phó Giáo sư, Tiến sĩ	02
Giảng viên chính	13	Tiến sĩ	14
Giảng viên	04	Thạc sĩ	06
Trợ giảng	01	Cử nhân	04
Chuyên viên	02		
Kỹ thuật viên	04		

Khoa có 04 bộ môn gồm: Công nghệ sinh học (06 viên chức); Động vật học (07 viên chức); Giáo dục sinh học (07 viên chức); Thực vật học (06 viên chức). Ngoài ra, đơn vị còn có 03 viên chức ở đơn vị khác trong trường tham gia sinh hoạt chuyên môn gồm: PGS.TS. La Việt Hồng (Bộ môn Thực vật học), TS. Cao Bá Cường (Bộ môn Động vật học), TS. Nguyễn Thị Việt Nga (Bộ môn Giáo dục sinh học).

- 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.

- 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 quản lý chưa chủ động và chưa sáng tạo trong công việc.

+ Còn một số viên chức chưa đáp ứng yêu cầu công việc, chưa toàn tâm toàn ý với công việc của khoa; Một số viên chức có năng lực chuyên môn, trình độ tiếng Anh chưa đáp ứng yêu cầu; Một số viên chức có học vị cao nhưng chưa tạo ra bước đột phá. Khoa chưa đủ hấp dẫn để thu hút được các chuyên gia đầu ngành.

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, tích cực đổi mới phương pháp giảng dạy và đánh giá.
- + Việc dạy và học ở khoa đảm bảo nề nếp, nghiêm túc, không phát hiện có tiêu cực.
- + Các hoạt động ngoài giờ học của SV được thực hiện khá tốt; Các phong trào của SV đa dạng.

- Điểm yếu:

- + Công tác đảm bảo chất lượng chưa đáp ứng tốt yêu cầu; Chưa kiểm soát tốt được chất lượng dạy và học; Các dịch vụ hỗ trợ người học chưa nhiều (trước, trong khi học 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:

+ Các trưởng bộ môn và các trợ lý chưa thực sự chủ động trong việc thực hiện quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm trong triển khai công việc.

+ Chức năng một số trợ lý chưa thực sự rõ ràng; Một số bộ môn bố trí nhân sự chưa thực sự hợp lý.

+ Vai trò đầu tàu của các bộ môn trong giảng dạy và NCKH chưa đáp ứng tốt yêu cầu.

+ Mô hình quản lý và đảm bảo chất lượng chưa phù hợp tốt 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.

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

- Điểm mạnh:

+ Khoa có giảng viên là cựu lưu học sinh ở nhiều quốc gia (Nga, Nhật Bản, Trung Quốc,...).

+ 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 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 khoa

- 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 kết hợp với tư vấn tuyển sinh được thực hiện với nhiều giải pháp đồng bộ và sáng tạo.

+ Khoa 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, bước đầu có chiến lược xây dựng thương hiệu và marketing một cách chuyên nghiệp.

- Điểm yếu:

+ Vị trí, vai trò và sứ mạng của khoa chưa lan tỏa rộng rãi đến xã hội và các bên liên quan, đặc biệt là trong các trường phổ thông ngoài công lập, các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất và kinh doanh,....

4. Thách thức, cơ hội của đơn vị

4.1. Thách thức

- Khoa Sinh học 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.

- 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 và nghiên cứu khoa học.

- Vì vậy, 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 học sẽ tụt hậu và khó có thể phát triển.

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 07 trường đại học sư phạm chủ chốt của cả nước đang được ưu tiên đầu tư phát triển.

II. KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC

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

1.1. Sứ mạng

Khoa Sinh học, Trường ĐHSP Hà Nội 2, có sứ mạng đào tạo đại học và sau đại học, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ trong lĩnh vực khoa học sự sống và giáo dục khoa học sự sống, tạo ra những sản phẩm đào tạo và nghiên cứu đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và hội nhập với nền giáo dục đại học tiên tiến của khu vực và trên thế giới.

1.2. Tâm nhìn

Đến năm 2045, Khoa Sinh học, Trường ĐHSP Hà Nội 2, trở thành đơn vị đổi mới sáng tạo trong hoạt động đào tạo và nghiên cứu về lĩnh vực khoa học sự sống và giáo dục khoa học sự sống hàng đầu của cả nước, vươn tới hội nhập các nước ở khu vực Đông Nam Á và tiếp cận quốc tế; có ảnh hưởng và đóng góp vào sự phát triển bền vững của khu vực phía Bắc và của cả nước; đảm bảo người học sau tốt nghiệp có năng lực làm việc, thích ứng và sáng tạo trong phát triển nghề nghiệp.

1.3. Mục tiêu

Đào tạo và nghiên cứu về lĩnh vực khoa học sự sống và giáo dục khoa học sự sống ở trình độ đại học và sau đại học có chất lượng cao; Nâng cao chất lượng dạy học gắn liền với nghiên cứu khoa học; Phát triển đơn vị lớn mạnh về số lượng và chất lượng của giảng viên; Mở rộng và tăng cường cơ sở vật chất đáp ứng hoạt động dạy học và nghiên cứu khoa 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 và chuyên sâu, chuyên môn và nghiệp vụ vững vàng; có năng lực làm việc, thích ứng và sáng tạo trong phát triển nghề nghiệp; có khả năng tự học, tự nghiên cứu, sáng tạo và giải quyết những yêu cầu của lý luận và thực tiễn 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 thực hiện Chiến lược phát triển Trường ĐHSP Hà Nội 2 đến năm 2030, tầm nhìn 2045. Hệ thống giá trị cốt lõi của khoa Sinh học là: Uy tín - Trí tuệ - Cống hiến.

1.5. Triết lý giáo dục

Khoa thực hiện quan điểm giáo dục “lấy người học làm trung tâm” và giúp người học “tự học, tự khám phá”, Khoa chọn quá trình dạy học là chủ động và thực tiễn gồm 3 nguyên lý: Việc 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. Triết lý giáo dục của khoa Sinh học là: Nhân văn - Khai phóng - Hội nhập.

2. Chiến lược phát triển của khoa Sinh học

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 khoa

- Xây dựng chiến lược về phát triển đội ngũ viên chức trong giai đoạn mới.
- Tạo điều kiện nâng cao năng lực ngoại ngữ cho GV để có thể đáp ứng thực hiện các CTĐT dạy bằng tiếng Anh và tăng số lượng các GS, PGS.
- Triển khai các giải pháp đồng bộ để khoa trở thành đơn vị/tổ chức học tập.

- Điều chuyển nhân sự ở các bộ môn 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 và các trợ lý. 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.

- Thúc đẩy phát triển hệ thống hỗ trợ giảng viên và người học. Đẩy mạnh hoạt động của các câu lạc bộ dành cho người học và câu lạc bộ dành cho viên chức. Phát huy hiệu quả bộ phận quan hệ công chúng, quan hệ với các cơ sở giáo dục phổ thông và quan hệ với doanh nghiệp để đổi mới CTĐT, đổi mới cách dạy và học, 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 hướng tới có thành viên là các chuyên gia trong và ngoài nước; 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 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. Thúc đẩy phát triển câu lạc bộ ươm tạo và thương mại hóa các sản phẩm KHCN. 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 hỗ trợ thực hiện quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm cho các trưởng bộ môn và các trợ lý. 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, NCKH và phục vụ cộng đồng.

- 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.

2.5. Cơ sở vật chất và tài chính

- Tăng cường việc khai thác và sử dụng hiệu quả CSVC do trường đầu tư, đặc biệt là trang thiết bị của các phòng thí nghiệm.

- 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 khoa

- Đẩy mạnh hoạt động của 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 và người học 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 cổng thông tin chính thức để truyền thông và quảng bá hữu hiệu hình ảnh, uy tín và thương hiệu 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 phổ thông, đặc biệt là các trường phổ thông chất lượng cao ngoài công lập, các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất và kinh doanh,... trong các hoạt động đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng.

- 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 chiến lược phát triển khoa Sinh học đến năm 2030, tầm nhìn 2045 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 tới. Kế hoạch chiến lược sẽ giúp khoa Sinh học phát huy hơn nữa những thành tựu đã đạt được, từng bước khắc phục tồn tại, tận dụng tốt cơ hội, ứng phó kịp thời với thách thức để tiếp tục phát triển bền vững. Tổ chức thực hiện và đánh giá quá trình thực hiện kế hoạch chiến lược có ý nghĩa quan trọng đối với việc thực hiện tầm nhìn, mục tiêu tổng quát, sứ mệnh. Để kế hoạch chiến lược thành hiện thực, Khoa Sinh học cần chỉ đạo thực hiện tốt các công việc sau đây:

- Thông báo kế hoạch chiến lược đến toàn bộ viên chức và các bên liên quan, đồng thời tuyên truyền nâng cao nhận thức đối với việc thực hiện kế hoạch chiến lược.

- Hằng năm tiến hành đánh giá tình hình thực hiện các hoạt động cụ thể của kế hoạch chiến lược để xác định sự tiến bộ, phù hợp với kế hoạch chiến lược. Có cơ sở để điều chỉnh, bổ sung các chỉ tiêu chiến lược cho phù hợp với điều kiện thực tế của khoa và các bộ môn.

Tổ chức thực hiện thành công kế hoạch đã được xây dựng đến năm 2030 và tầm nhìn 2045 với những mục tiêu và định hướng lớn đã được tuyên bố trong kế hoạch chiến lược đó là nhiệm vụ hết sức to lớn và nặng nề nhằm góp phần xây dựng, phát triển đơn vị, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài, nâng cao dân 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.

TM. HỘI ĐỒNG KHOA
CHỦ TỊCH

Nguyễn Xuân Thành