

Số: **10** /NQ-HĐT

Hà Nội, ngày **19** tháng **01** năm 2023

NGHỊ QUYẾT
Về việc ban hành Kế hoạch thực hiện
Chiến lược phát triển các khoa giai đoạn 2022 - 2025

HỘI ĐỒNG TRƯỜNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT

Căn cứ Luật Giáo dục đại học ngày 18/6/2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018;

Căn cứ Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

Căn cứ Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 15/4/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo;

Căn cứ Quyết định số 2754/QĐ-BGDĐT ngày 25/9/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc công nhận Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất nhiệm kỳ 2020 - 2025;

Căn cứ Nghị quyết số 05/NQ-HĐT ngày 19/01/2021 của Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Mỏ - Địa chất;

Căn cứ Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08/9/2021 của Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc ban hành Chiến lược phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045;

Căn cứ Tờ trình số 03/TTr-MĐC ngày 09/01/2023 của Hiệu trưởng về việc đề xuất thông qua chủ trương ban hành kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển các đơn vị giai đoạn 2022 - 2025;

Căn cứ kết quả biểu quyết của Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất ngày 18/01/2023 về việc ban hành kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển các đơn vị giai đoạn 2022 - 2025.

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Ban hành kế hoạch thực hiện Chiến lược phát triển các khoa giai đoạn 2022 - 2025 (phụ lục kèm theo).

Điều 2. Hiệu trưởng có trách nhiệm chỉ đạo triển khai kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển các khoa giai đoạn 2022 - 2025 theo đúng các quy định của pháp luật hiện hành.

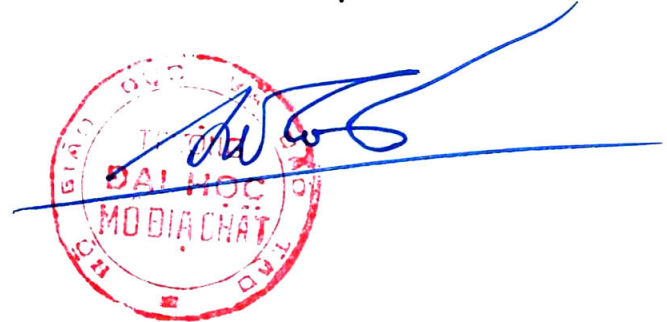
Điều 3. Nghị quyết này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành.

Các thành viên Hội đồng trường, Hiệu trưởng, các Phó Hiệu trưởng; Trưởng các đơn vị thuộc và trực thuộc trường; viên chức, người lao động trong trường chịu trách nhiệm thi hành Nghị quyết này./.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- Đảng ủy Trường (để b/c);
- Các thành viên HDT, BGH (để t/h);
- HUMG E-OFFICE;
- Lưu: HCTH, HĐT, TCCB₍₀₁₎.

**TM. HỘI ĐỒNG TRƯỜNG
CHỦ TỊCH**



PGS.TS. Trần Xuân Trường



KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN KHOA LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ GIAI ĐOẠN 2022-2025

1. Căn cứ pháp lý

Căn cứ Luật giáo dục đại học ngày 18/6/2012 và luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật giáo dục đại học ngày 19/11/2018;

Căn cứ nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật giáo dục đại học;

Căn cứ nghị quyết số 45/NQ-HDT ngày 08/9/2021 của Hội đồng Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc ban hành chiến lược phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045;

Căn cứ Quyết định số 494/QĐ-TTg, ngày 24/6/2002 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án “Một số biện pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả giảng dạy, học tập các bộ môn khoa học Mác – Lênin và Tư tưởng Hồ Chí Minh trong các trường đại học, cao đẳng, môn chính trị trong các trường trung học chuyên nghiệp và dạy nghề”;

Căn cứ Công văn số 2488/BGDĐT-ĐH&SĐH, ngày 25/3/2008 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc thông báo kế hoạch tổ chức giảng dạy các môn lý luận chính trị cho sinh viên các trường đại học, cao đẳng.

2. Sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi

2.1. Sứ mạng

Khoa Lý luận Chính trị có sứ mạng trang bị cho người học thế giới quan, phương pháp luận khoa học của chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam, hệ thống pháp luật Việt Nam và những tri thức khoa học của các môn khoa học xã hội nhân văn khác.

2.2. Tầm nhìn

Định hướng giai đoạn 2020-2030, tầm nhìn đến năm 2045, Khoa Lý luận Chính trị phấn đấu trở thành một Khoa giảng dạy và đào tạo các môn khoa học xã hội và nhân văn của Trường, đáp ứng các yêu cầu của Nhà trường và xã hội trong giai đoạn mới.

2.3. Giá trị cốt lõi

Đoàn kết – Sáng tạo – Đổi mới – Dân chủ - Phát triển

3. Mục tiêu

3.1 Mục tiêu chung

Xây dựng khoa Lý luận Chính trị thành Khoa vững mạnh toàn diện, có đội ngũ cán bộ, viên chức đạt chuẩn theo yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo, có khả năng giảng dạy và nghiên cứu khoa học đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp trong tình hình mới.

3.2 Mục tiêu cụ thể

- Tập thể cán bộ viên chức trong Khoa phấn đấu nâng cao năng lực chuyên môn, giảng dạy đạt chất lượng tốt ở tất cả các học phần bắt buộc và tự chọn đối với sinh viên các hệ đào tạo của Trường.

- Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, nâng cao số lượng và chất lượng các công trình nghiên cứu. Ưu tiên các đề tài góp phần giải quyết những vấn đề thực tiễn đang đặt ra, đặc biệt các đề tài phục vụ trực tiếp cho nhà trường về giáo dục lý luận, giáo dục nhân cách cho cán bộ và sinh viên.

- + Phấn đấu mỗi năm có từ 1 đến 2 đề tài cấp cơ sở; xuất bản từ 1-2 sách chuyên khảo, tham khảo hoặc hướng dẫn học.

- + Tăng cường việc mở rộng quan hệ hợp tác nghiên cứu khoa học với các cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học trong nước, thực hiện liên kết để đảm nhiệm đề tài, nhiệm vụ khoa học cấp nhà nước cũng như tổ chức Hội thảo khoa học các cấp.

4. Giải pháp cụ thể

- Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện bộ máy tổ chức của Khoa và các Bộ môn theo hướng tăng cường mối quan hệ dọc (khoa và bộ môn) và quan hệ ngang (giữa các bộ môn với nhau).

- Phát huy dân chủ trong công tác cán bộ và tổ chức quản lý; tạo không khí cởi mở, dân chủ để tất cả cán bộ, viên chức có thể đưa ra sự đánh giá chân thực, tích cực của mình về công tác xây dựng đơn vị và phương pháp quản lý của Ban Chủ nhiệm Khoa, Trưởng Bộ môn.

- Thường xuyên tổ chức các buổi sinh hoạt học thuật để nâng cao trình độ, năng lực nghiên cứu, đồng thời, tìm ra những vấn đề để có thể tiếp tục nâng cao thành các đề tài nghiên cứu khoa học.

- Định kỳ hàng năm tổ chức Hội nghị khoa học để nâng cao năng lực nghiên cứu cho cán bộ trong Khoa và cũng là tạo diễn đàn để các cán bộ viên chức của Khoa có thể trao đổi học thuật với các nhà khoa học, giảng viên ngoài Trường nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy và công tác nghiên cứu khoa học.

5. Kế hoạch thực hiện giai đoạn 2022-2025

5.1 Đào tạo và đảm bảo chất lượng giáo dục

Thực hiện nghiêm túc kế hoạch phân công giảng dạy của Nhà trường. Đảm bảo ngân hàng câu hỏi thi được cập nhật, bổ sung theo yêu cầu của Phòng chức năng. Bổ sung, chỉnh sửa đề cương chi tiết các học phần giảng dạy (nếu có).

5.2 Khoa học công nghệ và hợp tác trong nước, quốc tế

Tháng 11/2022, Khoa tổ chức Hội nghị khoa học cấp quốc gia “Khoa học xã hội với phát triển bền vững”. Dự kiến Hội nghị khoa học này sẽ được tổ chức định kỳ hàng năm.

Trong khoảng từ năm 2022 đến năm 2025, phấn đấu có 3 đề tài nghiên cứu khoa học các cấp được nghiệm thu; 3 sách chuyên khảo, tham khảo, hướng dẫn học được xuất bản; có 15 bài báo đăng trên tạp chí chuyên ngành; 25 báo cáo đăng trên kỷ yếu Hội nghị khoa học quốc tế, quốc gia, cấp trường/học viện...

5.3 Tổ chức cán bộ

Tính đến tháng 8/2022, Khoa Lý luận Chính trị có 17 cán bộ, viên chức.

Trong đó có: 16 viên chức giảng dạy, 01 viên chức hành chính; 07 TS; 9 ThS; 01 CN; 12 giảng viên đạt chức danh nghề nghiệp giảng viên chính.

Phấn đấu, đến năm 2025 có 03 giảng viên chuyển chức danh nghề nghiệp giảng viên chính và 03 giảng viên chính chuyển chức danh nghề nghiệp giảng viên cao cấp.

Để đảm bảo cơ cấu cán bộ cũng như chất lượng giảng dạy, các Bộ môn có lộ trình tuyển dụng viên chức giảng dạy theo đề án vị trí việc làm.

Cán bộ, viên chức tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo kế hoạch hàng năm của Nhà trường và kế hoạch riêng của cá nhân.

5.4 Cơ sở vật chất

Khoa, Bộ môn được cung cấp đầy đủ cơ sở vật chất, công cụ lao động trong quá trình làm việc.

TRƯỞNG KHOA

TS. Trần Thị Phúc An

**KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN
KHOA TRẮC ĐỊA – BẢN ĐỒ VÀ QUẢN LÝ ĐẤT ĐAI
GIAI ĐOẠN 2022-2025**

1. Căn cứ pháp lý

Căn cứ Luật Giáo dục đại học ngày 18/6/2012; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018;

Căn cứ Nghị định 99/2009/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Thủ tướng chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

Căn cứ Thông tư số 17/2021//TTTL-BGDĐT-BNV ngày 22 tháng 6 năm 2021 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo;

Căn cứ Thông tư số 02/2022//TT-BGDĐT ngày 18 tháng 01 năm 2022 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành đào tạo, đình chỉ hoạt động của ngành đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ;

Căn cứ Thông tư số 03/2022//TT-BGDĐT ngày 18 tháng 01 năm 2022 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh đại học, thạc sĩ, tiến sĩ và chỉ tiêu tuyển sinh cao đẳng ngành Giáo dục Mầm non;

Căn cứ Thông tư 08/2021/TT-BGDĐT ngày 18 tháng 03 năm 2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế đào tạo trình độ đại học;

Căn cứ Thông tư 23/2021/TT-BGDĐT ngày 30 tháng 8 năm 2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ đại học;

Căn cứ Nghị quyết số 05/NQ-HĐT ngày 19 tháng 01 năm 2021 của Hội đồng Trường, Trường Đại học Mở - Địa chất ban hành Quy chế về Tổ chức và Hoạt động của Trường Đại học Mở - Địa chất;

Căn cứ Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 8/9/2021 của Hội đồng trường về việc phê duyệt Chiến lược phát triển Trường Đại học Mở - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 và tầm nhìn 2045;

Căn cứ Nghị quyết số 29/NQ-ĐU ngày 29/5/2020 của Đảng ủy Trường;

Căn cứ vào kế hoạch hoạt động, chương trình công tác của Trường khoa Trắc địa - Bản đồ và Quản lý đất đai Nhiệm kỳ 2020-2025;

Căn cứ vào công văn số 313/MĐC-TCCB ngày 08 tháng 6 năm 2022 về việc xây dựng kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển Trường Đại học Mở - Địa chất giai đoạn 2022-2025.

2. Triết lý, sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi

Khoa Trắc địa - Bản đồ và Quản lý đất đai là một đơn vị trực thuộc Trường Đại học Mở - Địa chất do vậy thực hiện Triết lý, Sứ mạng, Tầm nhìn, Giá trị cốt lõi theo Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 8 tháng 9 năm 2021 gồm các nội dung sau:

- Triết lý giáo dục: "NHÂN VĂN - KHAI PHÓNG - HỘI NHẬP"

+ *Nhân văn:*

Trường Đại học Mở - Địa chất đào tạo người học vừa có kiến thức chuyên sâu, có khát vọng vươn lên, có phẩm giá tình cảm, văn hóa tốt;

+ *Khai phóng*

Trường Đại học Mở - Địa chất cung cấp, trang bị cho người học những kiến thức và kỹ năng toàn diện, năng lực thích ứng linh hoạt trong bất cứ môi trường làm việc nào, có đạo đức tốt, phát triển phong cách và lối sống có trách nhiệm xã hội;

+ *Hội nhập*

Tăng cường kết nối giữa Nhà trường với các cá nhân, tổ chức có liên quan, tiếp thu các chuẩn mực, giá trị văn hóa, sản phẩm khoa học tiên bộ của thế giới để nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học của Trường./.

- Sứ mạng:

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức - công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế

- Tầm nhìn đến năm 2030: Trở thành đại học đa ngành định hướng nghiên cứu, có uy tín trong nước và quốc tế

- Giá trị cốt lõi: "ĐOÀN KẾT - LIÊM CHÍNH - TRÁCH NHIỆM - SÁNG TẠO - CHẤT LƯỢNG"

+ Đoàn kết: Gắn kết thành một tập thể thống nhất vì sự phát triển

+ Liêm chính: Tuân thủ nguyên tắc, trung thực, công bằng và khách quan.

+ Trách nhiệm: Mang lại sự phát triển bền vững cho các bên liên quan.

+ Sáng tạo: Thúc đẩy việc tạo ra giá trị mới, hữu ích cho xã hội.

+ Chất lượng: Tạo ra nguồn nhân lực và các sản phẩm khoa học - công nghệ chất lượng cao.

3. Quan điểm, mục tiêu

3.1 Quan điểm

- Phát huy tối đa vai trò của Hội đồng khoa để làm tốt công tác tư vấn, hoạch định chiến lược phát triển khoa và dự báo xu hướng phát triển của các ngành nghề của khoa trong tương lai.

- Khoa giữ vai trò hỗ trợ, tạo môi trường thuận lợi để phát triển các đơn vị thuộc khoa

- Phát huy hiệu quả nguồn lực con người, cơ sở vật chất. Đẩy mạnh xã hội hóa, huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực đầu tư cho hoạt động giáo dục, nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức - công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế.

- Hợp tác ngoại giao, gắn kết với các doanh nghiệp, đơn vị sản xuất bên ngoài, các đơn vị sử dụng lao động để tạo đầu ra cho sinh viên ra trường có việc làm ổn định, đúng ngành nghề đào tạo với nguồn lao động đạt chất lượng cao

- Mở rộng quan hệ, hợp tác với các cơ sở giáo dục đại học trên thế giới, nhất là với các nền giáo dục tiên tiến, hiện đại nhằm nâng cao hình ảnh của Nhà trường trên trường quốc tế.

3.2 Mục tiêu

3.2.1 Mục tiêu chung

1- Ổn định tổ chức, phát triển đội ngũ cán bộ, tăng cường số lượng đội ngũ Giáo sư, Phó GS. Xây dựng đội ngũ viên chức có đạo đức nghề nghiệp trong sáng, có trình độ chuyên môn cao, đáp ứng được các yêu cầu của xã hội trong tình hình mới.

2- Mở rộng và đa dạng hóa các chuyên ngành đào tạo ở tất cả các bậc học nhằm đáp ứng nhu cầu của xã hội.

3- Nâng cao chất lượng của các ngành đào tạo, đảm bảo cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao cho phát triển kinh tế xã hội, tiến tới có các ngành đào tạo đạt trình độ khu vực và thế giới.

4- Tăng cường các hoạt động nghiên cứu khoa học; tăng số lượng và chất lượng các đề tài nghiên cứu; các sản phẩm nghiên cứu phải có những đóng góp to lớn cho các chương trình nghiên cứu và phát triển KHCN của đất nước.

5- Mở rộng liên kết với các địa phương, các tổ chức và các doanh nghiệp trong nước và quốc tế, trong các vấn đề: đào tạo, chuyển giao công nghệ.

6- Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại cho Khoa, để thực hiện các hoạt động đào tạo, NCKH và chuyển giao công nghệ đáp ứng các yêu cầu của đất nước trong giai đoạn tới.

3.2.2 Mục tiêu cụ thể

a. Công tác tổ chức cán bộ

1- Xây dựng một chương trình hành động nhằm đoàn kết tất cả các bộ phận và cán bộ viên chức trong khoa thành một khối thống nhất dưới sự lãnh đạo của Đảng ủy bộ phận và trực tiếp của BCN khoa.

2- Có biện pháp giữ người tài, người cần thiết, đáp ứng yêu cầu của khoa; phân loại đội ngũ cán bộ để có hướng bồi dưỡng, để nâng cao trình độ chuyên môn ở trong và ngoài nước.

3- Xây dựng môi trường làm việc trong khoa đáp ứng các tiêu chí: *khoa học, hiện đại, thân thiện*. Ở đó, mọi người được tôn trọng, được thể hiện các năng lực và được phấn đấu đạt mục tiêu của mình.

4- Phát huy các tiềm lực khoa học và kinh nghiệm của các cán bộ lâu năm trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ; đóng góp xây dựng khoa trong các hoạt động chuyên môn và các hoạt động khác.

5- Cam kết bảo vệ quyền lợi chính đáng của đội ngũ CBVC trong khoa trong các nội dung như: học hàm, học vị; chức danh; thi đua khen thưởng và các quyền lợi khác khi cán bộ viên chức có đủ điều kiện so với tiêu chuẩn.

b. Công tác đào tạo

1- Hoàn thiện các chương trình đào tạo đã có theo hướng hiện đại dần để đảm bảo kiểm định thành công các CTĐT và đáp ứng với yêu cầu của xã hội hiện nay.

2- Xây dựng mới các chương trình đào tạo đảm bảo các tiêu chí: kế thừa, hiện đại và phù hợp với tình hình mới của Việt Nam.

3- Đẩy mạnh công tác biên soạn giáo trình, tất cả các môn học phải có giáo trình, bài giảng, theo chuẩn quy định. Đồng thời, làm tốt công tác biên soạn giáo trình điện tử phục vụ cho công tác đào tạo Elearning trong giai đoạn tới.

4- Đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy tiên tiến, lấy SV làm trọng tâm.

5- Xây dựng được ít nhất một chuyên ngành theo chuẩn chất lượng cao.

6- Tự chủ trong công tác tuyển sinh đầu vào cho khoa, giảm áp lực và sự phụ thuộc vào Nhà trường.

c. Nghiên cứu khoa học và công nghệ

1- Phát huy tối đa vai trò của Hội đồng khoa để làm tốt công tác tư vấn, hoạch định chiến lược phát triển khoa và dự báo xu hướng phát triển của các ngành nghề của khoa trong tương lai.

2- Thành lập các nhóm nghiên cứu theo các hướng chuyên môn trong phạm vi toàn khoa, từ đó sẽ hình thành nhóm nghiên cứu mạnh của khoa. Từ đó sẽ xây dựng các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học cho các chương trình mục tiêu của Quốc gia.

3- Chủ động làm việc với các Bộ, Sở, Ban ngành ở trung ương và địa phương để bàn về hợp tác theo các mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu mà khoa đã chuẩn bị.

4- Khai thác lợi thế từ các NCS ở nước ngoài để xây dựng các đề tài nghiên cứu, các chương trình hợp tác với các trường, cơ sở NC ở nước ngoài về đào tạo, NCKH và các chương trình Quốc tế khác.

d. Hợp tác trong nước và quốc tế

** Đối nội với Nhà trường*

1- Hoàn thành xuất sắc tất cả các nhiệm vụ chính trị được giao.

2- Tham mưu cho Nhà trường trong chiến lược phát triển Trường trong giai đoạn tới.

3- Tham gia và đóng góp tích cực trong tất cả các hoạt động của Nhà trường.

4- Hợp tác với các khoa khác trong Trường để thực hiện các nhiệm vụ đào tạo và NC ở các lĩnh vực liên quan.

** Đối ngoại*

+ Trong nước:

1- Xây dựng mô hình liên kết, hợp tác Khoa - Viện - Doanh nghiệp, để làm tốt các nhiệm vụ chính trị của Nhà trường về Đào tạo, NCKH, và hoạt động công nghệ.

2- Chủ động làm việc với các Bộ, Ban ngành để hợp tác trong các lĩnh vực chuyên môn cũng như các chương trình nghiên cứu.

+ Ngoài nước:

- Chủ động xây dựng chương trình hợp tác, trao đổi về đào tạo và NCKH với một số nước trong khu vực như: Lào, Campuchia tiến tới các nước tiên tiến khác.

e. Xây dựng cơ sở vật chất trang thiết bị

1- Tổ chức kiểm kê và quản lý tài sản theo đúng qui định của Nhà trường, Phòng cơ sở vật chất.

2- Xây dựng ít nhất 1 dự án nâng cao năng lực nghiên cứu cho Phòng thí nghiệm chung của Khoa theo các hình thức cấp vốn khác nhau.

3- Khai thác tốt các điều kiện thiết bị hiện có của khoa để triển khai các hoạt động NCKH và CN nhằm nâng cao kỹ năng chuyên môn, và tăng thu nhập cho cán bộ.

4- Nâng cấp, cải thiện Website của Khoa, ít nhất các BM trong Khoa có website riêng. Tăng cường viết bài, chia sẻ thông tin, quảng bá hình ảnh hoạt động của khoa, tăng số lượng truy cập.

4. Giải pháp cụ thể

**** Đào tạo và đảm bảo chất lượng giáo dục***

- Tạo môi trường làm việc, học tập thân thiện.
- Áp dụng một số giải pháp phù hợp và đồng bộ để nâng cao chất lượng tuyển sinh của các bậc học.

- Điều chỉnh chương trình đào tạo theo hướng đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực trong nước và tiếp cận với trình độ của các cơ sở giáo dục đại học trong khu vực.

- Mở mới các ngành đào tạo theo nhu cầu xã hội và xây dựng các chương trình đào tạo theo hướng liên ngành, các chương trình đào tạo chất lượng cao và các chương trình đào tạo tiên tiến phù hợp với yêu cầu phát triển ngày càng nhanh của xã hội.

- Đổi mới mạnh mẽ phương pháp giảng dạy và học. Kết hợp chặt chẽ việc trang bị kiến thức với bồi dưỡng tư duy sáng tạo, kỹ năng làm việc theo nhóm và năng lực lãnh đạo cho người học.

- Nâng cao năng lực tự học, khả năng làm việc độc lập và các kỹ năng mềm cho sinh viên.

- Đẩy mạnh công tác biên soạn giáo trình, bài giảng.

- Hàng năm thực hiện việc kiểm định các chương trình đào tạo theo tiêu chuẩn trong nước và quốc tế. Cải tiến và triển khai có hiệu quả công tác đảm bảo chất lượng, tổ chức đánh giá và đánh giá ngoài cơ sở giáo dục và chương trình đào tạo theo quy định.

**** Khoa học - công nghệ và hợp tác trong nước, quốc tế***

- Xây dựng, tổ chức lại hệ thống các đơn vị nghiên cứu trong Khoa: Viện nghiên cứu, Nhóm nghiên cứu.

- Đào tạo và bồi dưỡng cán bộ nghiên cứu để hình thành các nhóm nghiên cứu và trường phái khoa học mạnh; Tạo dựng môi trường nghiên cứu chuyên nghiệp, thu hút các chuyên gia đầu ngành trong nước và quốc tế đến làm việc tại Trường; Tái cấu trúc, đầu tư nâng cấp và xây dựng mới các phòng thí nghiệm và cơ sở phục vụ nghiên cứu đạt chuẩn quốc gia và quốc tế;

- Ưu tiên đầu tư cho các đề tài nghiên cứu, dự án giải quyết những vấn đề đang đặt ra trong thực tiễn liên quan đến ngành nghề đào tạo của Khoa.

- Xây dựng văn minh, văn hóa công sở; đề cao tinh thần phục vụ và trách nhiệm trong công việc của cán bộ, viên chức và người lao động.

- Quy hoạch lại hệ thống các phòng thí nghiệm, thực nghiệm. Đầu tư và nâng cao hiệu quả hoạt động các phòng thí nghiệm, tăng cường trang thiết bị phục vụ đào tạo

5. Kế hoạch thực hiện giai đoạn 2022-2025

a. Đào tạo và đảm bảo chất lượng giáo dục

- Đổi mới hình thức truyền thông và phương thức tuyển sinh các bậc đào tạo nhằm thu hút người học có tố chất, năng lực tốt.

- Mở rộng và đa dạng hóa các chuyên ngành đào tạo ở tất cả các bậc học nhằm đáp ứng nhu cầu của xã hội, số lượng mở mới ngành đào tạo trình độ gồm:

+ Trình độ Đại học là 02 ngành gồm: ngành Quản lý phát triển đô thị (năm 2022) và ngành Quản lý rủi ro thiên tai (năm 2024).

+ Trình độ Sau Đại học là 02 ngành gồm: mở ngành Tiến sĩ Bản đồ - Viễn thám và Thông tin địa lý (năm 2022) và Tiến sĩ ngành Quản lý đất đai (sau năm 2025). Phát triển các chương trình đào tạo theo hướng tự chủ. Duy trì sự phát triển bền vững và linh hoạt của các chương trình đào tạo.

- Tự chủ trong công tác tuyển sinh đầu vào cho khoa, giảm áp lực và sự phụ thuộc vào Nhà trường.

- Đổi mới nội dung và các hoạt động dạy học theo hướng tiếp cận các phương pháp giáo dục tiên tiến, tăng cường tính chủ động, sáng tạo, thúc đẩy sự ham học hỏi của người học.

- Tăng cường sự kết nối với các đơn vị sử dụng lao động, các tổ chức kinh tế xã hội để đẩy mạnh sự tham gia của các bên liên quan này trong các hoạt động đào tạo của Khoa. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý đào tạo, quản lý và hỗ trợ người học.

- Tỷ lệ kiểm định ngành đào tạo đạt tiêu chuẩn quốc gia. Từ nay đến năm 2025 hoàn thành kiểm định 01 ngành đào tạo trình độ đại học, 01 ngành đào tạo trình độ thạc sỹ.

b. Khoa học – công nghệ và hợp tác trong nước, quốc tế

- Thành lập các nhóm nghiên cứu theo các hướng chuyên môn trong phạm vi toàn khoa, hiện nay đã có 05 nhóm nghiên cứu đã được thành lập trong đó có 02 nhóm Nghiên cứu mạnh.

- Số lượng các bài báo đăng trên các tạp chí trong nước và quốc tế tối thiểu 20 bài/năm

- Hợp tác với các khoa khác trong Trường để thực hiện các nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu ở các lĩnh vực liên quan.

- Thực hiện mô hình liên kết hợp tác Khoa - Viện - Doanh nghiệp, để làm tốt các nhiệm vụ chính trị của Nhà trường về Đào tạo, NCKH, và hoạt động công nghệ.

- Chủ động làm việc với các Bộ, Ban ngành để hợp tác trong các lĩnh vực chuyên môn cũng như các chương trình nghiên cứu

- Tổ chức được 1 hội nghị khoa học quốc tế “Hội nghị khoa học công nghệ Địa không gian trong khoa học Trái đất và Môi trường” năm 2022

- Dự kiến Lập một Viện nghiên cứu khoa học của khoa trong tương lai sau năm 2025.

c. Tổ chức - Cán bộ

- Tạo điều kiện cho giảng viên tham gia học tập và công tác tại nước ngoài. Cử cán bộ tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn, nhằm nâng cao trình độ ngoại ngữ, chuyên môn nghiệp vụ...

- Xây dựng môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết, công bằng dân chủ, tạo điều kiện cho cán bộ yên tâm công tác, thực hiện chế độ chính sách nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của đội ngũ CBVC trong khoa trong các nội dung như: học hàm, học vị; chức danh; thi đua khen thưởng và các quyền lợi khác khi cán bộ viên chức có đủ điều kiện so với tiêu chuẩn.

d. Cơ sở vật chất

- Xây dựng ít nhất 1 dự án nâng cao năng lực nghiên cứu cho Phòng thí nghiệm chung của Khoa theo các hình thức cấp vốn khác nhau (đang thực hiện).

- Nâng cấp, cải thiện Website của Khoa, ít nhất các bộ môn trong Khoa có website riêng. Tăng cường viết bài, chia sẻ thông tin, quảng bá hình ảnh hoạt động của khoa, tăng số lượng truy cập.

TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT
KHOA DẦU KHÍ

**CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN
KHOA DẦU KHÍ**

Giai Đoạn 2022 - 2025

Hà Nội - 2022

1. CĂN CỨ PHÁP LÝ

- Luật Giáo dục đại học ngày 18/6/2021 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018.

- Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

Thông tư số 17/2021//TTTL-BGDĐT-BNV ngày 22 tháng 6 năm 2021 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo;

- Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;

- Thông tư số 02/2022//TT-BGDĐT ngày 18 tháng 01 năm 2022 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành đào tạo, đình chỉ hoạt động của ngành đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ;

- Thông tư số 03/2022//TT-BGDĐT ngày 18 tháng 01 năm 2022 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh đại học, thạc sĩ, tiến sĩ và chỉ tiêu tuyển sinh cao đẳng ngành Giáo dục Mầm non;

- Thông tư 08/2021/TT-BGDĐT ngày 18 tháng 03 năm 2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế đào tạo trình độ đại học;

Căn cứ Nghị quyết số 05/NQ-HĐT ngày 19 tháng 01 năm 2021 của Hội đồng Trường, Trường Đại học Mở - Địa chất ban hành Quy chế về Tổ chức và Hoạt động của Trường Đại học Mở - Địa chất;

Căn cứ Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08/09/2021 của Hội đồng Trường Trường Đại học Mở - Địa chất về việc ban hành Chiến lược phát triển Trường Đại học Mở - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 tầm nhìn đến năm 2045.

- Kế hoạch số 661/KH-MĐC ngày 10/12/2021 của Hiệu trưởng Trường Đại học Mở - Địa chất về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức và người lao động giai đoạn 2021 - 2025;

Căn cứ vào công văn số 313/MĐC-TCCB ngày 08 tháng 6 năm 2022 về việc xây dựng kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển Trường Đại học Mở - Địa chất giai đoạn 2022-2025.

Căn cứ vào kế hoạch hoạt động, chương trình công tác của Trường khoa Dầu khí nhiệm kỳ 2018-2023;

2. TRIẾT LÝ, SỨ MẠNG, TẦM NHÌN VÀ GIÁ TRỊ CỐT LÕI

Triết lý, Sứ mạng, Tầm nhìn và các giá trị của Khoa Dầu khí được xây dựng trên cơ sở Sứ mạng, Tầm nhìn và các giá trị theo Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08 tháng 09 năm 2021 của Hội đồng trường Trường Đại học Mở - Địa chất.

2.1. Triết lý

"NHÂN VĂN - KHAI PHÓNG - HỘI NHẬP"

- Nhân văn: Trường Đại học Mở - Địa chất đào tạo người học vừa có kiến thức chuyên sâu, có khát vọng vươn lên, có phẩm giá tình cảm, văn hóa tốt;

- Khai phóng: Trường Đại học Mở - Địa chất cung cấp, trang bị cho người học những kiến thức và kỹ năng toàn diện, năng lực thích ứng linh hoạt trong bất cứ môi trường làm việc nào, có đạo đức tốt, phát triển phong cách và lối sống có trách nhiệm xã hội;

- Hội nhập: Tăng cường kết nối giữa Nhà trường với các cá nhân, tổ chức có liên quan, tiếp thu các chuẩn mực, giá trị văn hóa, sản phẩm khoa học tiên bộ của thế giới để nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học của Trường.

2.2. Sứ mạng

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng, nghiên cứu khoa học, ứng dụng và chuyển giao công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội, phát triển đất nước trong lĩnh vực Dầu khí, Năng lượng, Khoáng sản, Vật liệu và Hóa chất.

2.3. Tầm nhìn

Đến năm 2030 trở thành cơ sở đào tạo, nghiên cứu và cung cấp dịch vụ Khoa học - Công nghệ có uy tín trong lĩnh vực Dầu khí, Năng lượng, Khoáng sản, Vật liệu và Hóa chất.

2.4. Giá trị cốt lõi

"ĐOÀN KẾT - LIÊM CHÍNH - TRÁCH NHIỆM - SÁNG TẠO - CHẤT LƯỢNG"

- Đoàn kết: Gắn kết thành một tập thể thống nhất vì sự phát triển;
- Liêm chính: Tuân thủ nguyên tắc, trung thực, công bằng và khách quan;
- Trách nhiệm: Mang lại sự phát triển bền vững cho các bên liên quan;
- Sáng tạo: Thúc đẩy việc tạo ra giá trị mới, hữu ích cho xã hội;
- Chất lượng: Tạo ra nguồn nhân lực và các sản phẩm khoa học - công nghệ chất lượng cao.

3. QUAN ĐIỂM MỤC TIÊU

3.1. Quan điểm

- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng ủy Khoa và Hội đồng khoa, nâng cao vai trò các tổ chức, đoàn thể chính trị, xã hội trong thực hiện chiến lược phát triển Nhà trường nói chung và của Khoa Dầu khí nói riêng;
- Nhà trường giữ vai trò kiến tạo và hỗ trợ thông qua việc xây dựng chính sách, tạo môi trường thuận lợi để phát triển các đơn vị thuộc và trực thuộc Nhà trường;
- Phát huy hiệu quả nguồn lực con người, cơ sở vật chất, đẩy mạnh xã hội hóa, huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực đầu tư cho hoạt động giáo dục, nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức - công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế;
- Gắn kết giữa Khoa và tổ chức sử dụng lao động trong toàn bộ hoạt động của Khoa. Tăng cường các điều kiện bảo đảm chất lượng, công khai, minh bạch các điều kiện này để người học và xã hội biết, giám sát;
- Mở rộng quan hệ, hợp tác với các cơ sở giáo dục đại học trên thế giới, nhất là với các nền giáo dục tiên tiến, hiện đại; phát hiện và khai thác kịp thời các cơ hội thu hút nguồn lực có chất lượng cao.

3.2. Mục tiêu

3.2.1. Mục tiêu chung

Từng bước xây dựng Khoa Dầu khí trở thành đơn vị đặc thù trong nước và khu vực: đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực trong các lĩnh vực dầu khí, năng lượng, khoáng sản, môi trường, vật liệu và hóa chất với chất lượng, trình độ xứng tầm với vai trò, vị trí của Khoa trong xã hội. Điều chỉnh tên Khoa phù hợp với định hướng phát triển của Khoa trong tình hình mới.

3.2.2. Mục tiêu cụ thể

a- Đào tạo và đảm bảo chất lượng giáo dục:

- Mở mới ít nhất 1 chương trình đào tạo trình độ đại học;
- Hoàn thiện và tuyển sinh chương trình đào tạo 2+2 ngành Kỹ thuật dầu khí với Trường Đại học New Mexico Tech, Hoa Kỳ;
- Từ năm 2024 các ngành đào tạo mới Kỹ thuật khí thiên nhiên, Công nghệ số trong thăm dò khai thác tài nguyên, Quản lý và phân tích dữ liệu khoa học trái đất tuyển sinh mỗi khóa 20 sinh viên;

- Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp hàng năm từ 90%; Tỷ lệ sinh viên có việc làm đúng ngành sau khi tốt nghiệp 6 tháng tối thiểu 60%;

- Mỗi ngành đào tạo thạc sỹ trung bình mỗi năm tuyển sinh tối thiểu 05 học viên; mỗi ngành đào tạo tiến sỹ tuyển sinh trung bình mỗi năm 01 NCS.

- Bình quân mỗi năm xuất bản tối thiểu 02 giáo trình cấp nhà xuất bản.

- Kiểm định 1 chương trình đào tạo thạc sỹ.

b- Khoa học công nghệ và hợp tác trong nước, quốc tế:

- Xây dựng thêm 01 nhóm nghiên cứu;

- Số lượng bài báo đăng tên các tạp chí thuộc Web of Science và Scopus bình quân hàng năm tối thiểu 08 bài, trong đó có tối thiểu 03 bài về lĩnh vực năng lượng; số lượng bài báo đăng trên các tạp chí uy tín trong nước 12 bài;

- Xây dựng quan hệ hợp tác với 01 đối tác nước ngoài trong hoạt động nghiên cứu khoa học;

- Tổ chức 01 hội nghị khoa học quốc tế;

- Xây dựng 01 mô đun thí nghiệm về CO₂ và Năng lượng sạch trong 01 trong phòng thí nghiệm đã có của Khoa.

- Mỗi năm có ít nhất 01 ý tưởng sáng tạo của người học và cán bộ, viên chức được hình thành và có ít nhất 01 ý tưởng được ươm mầm để chuyển sang giai đoạn startup.

- Đề xuất triển khai 02 đề tài cấp Nhà nước; bình quân mỗi năm đề xuất triển khai 02 đề tài cấp bộ, 03 đề tài cấp cơ sở

c- Tổ chức cán bộ:

- Tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ trên tổng số giảng viên cơ hữu đạt tối thiểu 80%; Tỷ lệ giảng viên có chức danh GS, PGS trên tổng giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ đạt trên 20%;

- 100% cán bộ, viên chức diện quy hoạch được bồi dưỡng để đáp ứng đủ điều kiện tiêu chuẩn bổ nhiệm đối với chức vụ được quy hoạch. 100% cán bộ, viên chức được tạo điều kiện để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu công việc.

d- Cơ sở vật chất:

- Thường xuyên bảo trì, bảo dưỡng, sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất các phòng thí nghiệm, phòng hội thảo của Khoa.

- Tìm nguồn kinh phí xây dựng 01 mô đun thí nghiệm về CO₂ và vật liệu, năng lượng mới.

4. GIẢI PHÁP CỤ THỂ

4.1. Đào tạo và đảm bảo chất lượng giáo dục

- Chuẩn hoá mục tiêu giáo dục và chuẩn đầu ra của Khoa. Định kỳ rà soát, cải tiến tất cả chương trình giáo dục cho phù hợp hơn với yêu cầu công việc sau khi ra trường của sinh viên;

- Thường xuyên tham khảo, cập nhật các thay đổi của các chương trình đào tạo tương đương ở các trường đại học uy tín trong và ngoài nước;

Đổi mới, bổ sung và cập nhật nội dung giáo trình, lựa chọn và sử dụng giáo trình, tài liệu tham khảo có giá trị mới. Thúc đẩy mạnh mẽ việc biên soạn giáo trình sử dụng trong đào tạo sinh viên, học viên, nghiên cứu sinh của Khoa;

- Tăng cường tính chuyên nghiệp trong quản lý đào tạo của Ban chủ nhiệm Khoa, Ban chủ nhiệm các bộ môn. Thiết lập và vận hành hiệu quả cơ chế phối hợp giữa Khoa và giảng viên, Đoàn Thanh niên, Hội sinh viên trong quản lý đào tạo. Tăng cường tính hiệu quả trong hoạt động của cố vấn học tập và giảng viên chủ nhiệm cho từng lớp;

- Tăng cường và đa dạng hóa công tác tư vấn tuyển sinh đến các trường phổ thông thông qua các hình thức tổ chức thăm quan, tổ chức cuộc thi online.

4.2. Khoa học - công nghệ và hợp tác trong nước, quốc tế

- Khoa, bộ môn phối hợp chặt chẽ với các đối tác và có định hướng cụ thể cho từng cán bộ trong chiến lược phát triển nghiên cứu khoa học và triển khai công nghệ của mình. Các hướng nghiên cứu thời gian tới cần tập trung vào các vấn đề đang đặt ra trong thực tiễn, bao gồm:

+ Thăm dò dầu khí trong các đối tượng phi truyền thống và các đối tượng đặc biệt, xa bờ;

+ Khoan giếng dầu khí trong điều kiện áp suất cao/nhiệt độ cao; giếng có cửa sổ khoan hẹp;

+ Khai thác dầu bằng gaslift trong điều kiện lưu lượng thấp hoặc/và giếng bị ngập nước;

+ Kích thích giếng hoặc/và nâng cao thu hồi dầu bằng phương pháp hóa, phương pháp nhiệt;

+ Sản xuất Hydro từ các mỏ suy giảm sản lượng;

+ Ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong các hoạt động dầu khí;

- + Nghiên cứu sản xuất các dạng năng tái tạo, năng lượng xanh;
- + Nghiên cứu chế tạo vật liệu mới, hóa phẩm xúc tác.
- Khai thác tối đa các nguồn kinh phí nghiên cứu từ các Bộ như bộ giáo dục và Đào tạo, Bộ công Thương, Bộ Khoa học công nghệ, Bộ tài Nguyên và Môi trường; từ các cơ sở sản xuất như Tập đoàn Dầu khí, Tập đoàn than và khoáng sản Việt Nam, Tổng cục địa chất và khoáng sản...; và từ các địa phương trong cả nước.
- Tùy từng trường hợp cụ thể, định hướng cho cán bộ tham gia đề xuất, đấu thầu độc lập, hoặc liên kết trực tiếp với các cơ sở sản xuất để tiếp cận nguồn kinh phí của chính họ.
- Thực hiện xây dựng catalog các khóa ngắn hạn do các cán bộ trong Khoa đảm nhiệm cho các cơ sở sản xuất, thông qua đó sẽ cập nhật cho nội dung đào tạo và tăng cường hợp tác giữa khoa và cơ sở sản xuất.
- Tăng cường quảng bá thương hiệu Khoa Dầu khí trên các phương tiện thông tin đại chúng, đẩy mạnh liên doanh, liên kết với các cơ sở đào tạo ngoài nước, khuyến khích các nhà khoa học nước ngoài có uy tín đến giảng dạy, NCKH và các sinh viên đến học tập tại trường Đại học Mỏ-Địa chất.
- Đẩy mạnh việc thực hiện có hiệu quả các chương trình hợp tác đào tạo với các nước trong khu vực và thế giới nhất là các trường có mối quan hệ song phương truyền thống (Trung Quốc, Nga, Đức, Ba Lan, Pháp, Nhật, Hàn Quốc...).
- Tận dụng tối đa tiềm năng các cán bộ của khoa đang học tập nghiên cứu ở nước ngoài để mở rộng mối quan hệ hợp tác tìm kiếm các đề tài nghiên cứu, nguồn học bổng từ các thầy hướng dẫn của NCS.
- Khuyến khích cán bộ tích cực tham gia các hội thảo ngoài nước, tìm kiếm cơ hội, học bổng về đào tạo và các đề tài khoa học tiên tiến trên thế giới bổ sung vào chương trình đào tạo và NCKH của Nhà trường cũng như ứng dụng có hiệu quả các thành tựu khoa học hiện đại của thế giới vào thực tiễn Việt Nam.

4.3. Tổ chức cán bộ

- Song song với việc tuyển mới cán bộ theo định hướng chung của Nhà trường, cần phải chú trọng phối hợp với các bộ môn trong công tác bồi dưỡng cán bộ trẻ.
- Đối với cán bộ đang tập sự hoặc mới hết tập sự cần trao đổi định hướng rõ ràng theo hai hướng phát triển:
 - + Thứ nhất: Tìm học bổng, gửi đi đào tạo ngay sau khi hết tập sự ở các cơ sở đào tạo ngoài nước (trong trường hợp cán bộ đáp ứng các đòi hỏi về ngoại ngữ);

+ Thứ hai: Tạo điều kiện cho cán bộ trẻ trau dồi kinh nghiệm nghiên cứu, trình độ ngoại ngữ trước khi đi học thông qua các hình thức thỉnh giảng và tham gia thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học cùng nhóm các cán bộ có kinh nghiệm.

- Tạo điều kiện để cán bộ học tập từ nước ngoài nhanh chóng bắt nhịp và hòa cùng nhịp độ phát triển của bộ môn, của khoa; định hướng cho số cán bộ này trong chiến lược phát triển nguồn PGS của Khoa thông qua viết báo khoa học, chủ trì thực hiện các đề tài NCKH cấp Bộ, cấp Nhà nước...;

- Công tác dự giờ cần phải được đôn đốc thực hiện thường xuyên theo hai chiều. Cán bộ trẻ dự giờ cán bộ có kinh nghiệm, và cán bộ có kinh nghiệm dự giờ cán bộ trẻ.

4.4. Chương trình Tăng cường cơ sở vật chất

- Phát huy và sử dụng hiệu quả các trang thiết bị thí nghiệm sẵn có;

- Các trang thiết bị thí nghiệm một mặt được sử dụng phục vụ cho công tác đào tạo sinh viên, nhưng mặt khác cũng cần được sử dụng hiệu quả cho các đề tài nghiên cứu khoa học của cán bộ trong khoa chủ trì;

- Tạo nguồn kinh phí từ các phòng thí nghiệm thông qua việc liên kết với các cơ sở sản xuất tiến đến đào tạo và cấp chứng chỉ đào tạo thí nghiệm viên cho các cán bộ của cơ sở sản xuất;

- Tìm đối tác tư vấn xây dựng các mô đun thí nghiệm về CO₂ và vật liệu, năng lượng thay thế năng lượng hóa thạch.

5. KẾ HOẠCH THỰC HIỆN GIAI ĐOẠN 2022 – 2025

Ban Chủ nhiệm khoa và ban chủ nhiệm các bộ môn:

- Phổ biến sâu rộng các nội dung của chiến lược đến toàn thể cán bộ, viên chức, người lao động trong Khoa;

- Chủ động huy động và phát triển các nguồn lực để tổ chức thực hiện các hoạt động nhằm đạt được các chỉ tiêu đề ra;

- Điều chỉnh, bổ sung các chỉ tiêu kế hoạch cho phù hợp với thực tiễn trong quá trình triển khai hàng năm.

Kế hoạch thực hiện các chỉ tiêu chính giai đoạn 2022 - 2025

TT	Nội dung	Năm thực hiện (số lượng)			
		2022	2023	2024	2025
I	Điều chỉnh tên Khoa	x			
II	Đào tạo và đảm bảo chất lượng giáo dục				
1	Mở mới chương trình đào tạo (ngành)			1	1

TT	Nội dung	Năm thực hiện (số lượng)			
		2022	2023	2024	2025
2	Tuyển sinh chương trình đào tạo 2 + 2			1	
3	Xuất bản giáo trình cấp nhà xuất bản (giáo trình)	2	2	2	2
4	Kiểm định chương trình đào tạo sau đại học (chương trình)			1	
III	Khoa học – công nghệ và hợp tác trong nước, quốc tế				
1	Xây nhóm nghiên cứu		1		
2	Bài báo trên tạp chí uy tín quốc tế	8	8	8	8
3	Bài báo tạp chí trong nước	12	12	12	12
4	Tổ chức hội nghị khoa học quốc tế	1			
5	Đề xuất triển khai đề tài cấp Nhà nước		1		1
6	Đề xuất triển khai đề tài cấp Bộ	2	2	2	2
7	Đề xuất triển khai đề tài cấp Cơ sở	3	3	3	3
IV	Tổ chức cán bộ				
	Cử cán bộ học tập nâng cao trình độ	1		1	
V	Cơ sở vật chất				
	Xây dựng mô đun thí nghiệm mới			1	

TRƯỞNG KHOA DẦU KHÍ

PGS.TS Nguyễn Thế Vinh

KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN KHOA GIÁO DỤC QUỐC PHÒNG GIAI ĐOẠN 2022 - 2025

1. Căn cứ pháp lý

Căn cứ Luật Giáo dục đại học ngày 18/6/2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018;

Căn cứ Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

Căn cứ Luật Giáo dục quốc phòng và an ninh 19/6/2013;

Căn cứ Nghị định số 165/2003/NĐ-CP ngày 22/12/2003 của Chính phủ Quy định về biệt phái Sĩ quan Quân đội nhân dân Việt Nam;

Căn cứ Thông tư số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 15/4/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo;

Căn cứ Thông tư số 15/2015/TTLT-BGDĐT-BLĐTBXH-BQP-BCA-BNV-BTC ngày 16/7/2015 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Quốc phòng, Bộ Công an, Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính quy định chế độ, chính sách đối với cán bộ quản lý, giáo viên, giảng viên giáo dục quốc phòng và an ninh;

Căn cứ Thông tư liên tịch số 123/2015/TTLT-BQP-BGDĐT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 11 năm 2015 quy định tổ chức hoạt động của các Trung tâm Giáo dục Quốc phòng và An ninh, liên kết đào tạo giáo dục quốc phòng và an ninh của các trường cao đẳng cơ sở giáo dục đại học;

Căn cứ Thông tư số 18/2015/TTLT-BGDĐT-BLĐTBXH ngày 08/9/2015 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định tổ chức dạy, học và đánh giá kết quả học tập môn học Giáo dục quốc phòng và an ninh;

Căn cứ Thông tư số 05/2020/TT-BGDĐT ngày 18/3/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Chương trình Giáo dục quốc phòng và an ninh trong trường trung cấp sư phạm, cao đẳng sư phạm và cơ sở giáo dục đại học;

Căn cứ công văn số 5875/BGDĐT-GDQPAN ngày 16/12/2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc tổ chức giảng dạy môn học Giáo dục quốc phòng

và an ninh tại Trường Đại học Mỏ - Địa chất;

Căn cứ Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08/9/2021 của Hội đồng Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc ban hành Chiến lược phát triển của Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

2. Triết lý, sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi

2.1. Triết lý

“CHỦ ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM, KỶ CƯƠNG, TIN CẬY, HIỆU QUẢ”

- **Chủ động:** Khoa Giáo dục quốc phòng luôn chủ động tham mưu cho Trường Đại học Mỏ - Địa chất về công tác GDQP&AN, công tác quân sự địa phương góp phần đào tạo người học có ý thức trách nhiệm với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc

- **Trách nhiệm:** Luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm trong mọi hoạt động của Khoa và Nhà trường.

- **Kỷ cương:** Khoa Giáo dục quốc phòng là đơn vị tiên phong trong rèn luyện ý thức tổ chức kỷ luật cho người học góp phần giáo dục toàn diện sinh viên.

- **Tin cậy:** Khoa Giáo dục quốc phòng luôn là địa chỉ tin cậy của Trường Đại học Mỏ - Địa chất về mọi hoạt động của Nhà trường, đặc biệt là công tác GDQP&AN cho sinh viên.

- **Hiệu quả:** Chất lượng GDQP&AN cho sinh viên luôn được đặt lên hàng đầu

2.2. Sứ mạng

Khoa GDQP có nhiệm vụ giảng dạy môn học GDQP&AN cho sinh viên và nghiên cứu khoa học phục vụ nhu cầu phát triển chung của Trường Đại học Mỏ - Địa chất..

Giải thích: quá trình tồn tại của khoa GDQP nhằm mục đích cơ bản là giảng dạy GDQP&AN cho sinh viên đại học, nghiên cứu khoa học, đóng vai trò nòng cốt trong hệ thống các Khoa GDQP của Hà Nội.

2.3. Tầm nhìn

Đến năm 2030 Khoa GDQP sẽ là một trung tâm GDQP&AN chất lượng cao trong hệ thống trung tâm GDQP&AN trong phạm vi cả nước; hoạt động

theo các tiêu chuẩn đảm bảo chất lượng theo quy định chung của khu vực.

Trong giai đoạn sắp tới Khoa GDQP tập trung mọi nguồn lực phấn đấu trở thành trung tâm GDQP, có uy tín trong khu vực Hà Nội, thu hút khoảng 5000 sinh viên mỗi năm.

2.4. Giá trị cốt lõi

“CHẤT LƯỢNG - ĐỔI MỚI - PHÁT TRIỂN”

Giải thích: Khoa GDQP luôn đặt chất lượng đào tạo lên hàng đầu trong mọi hoạt động phát triển chung của Nhà trường; Định hướng phát triển đáp ứng nhu cầu của các cơ sở giáo dục, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên. Người học trải qua hoạt động học tập và rèn luyện có phẩm chất chính trị, đạo đức; có kiến thức, kỹ năng thực hành; có sức khỏe; có khả năng sáng tạo và trách nhiệm; có ý thức bảo vệ Tổ quốc, phục vụ nhân dân, đó là hành trang cho tương lai của người học sau khi học tập GDQP&AN.

3. Quan điểm, mục tiêu

3.1. Quan điểm

- Phát triển Khoa giáo dục quốc phòng đúng với chủ trương của Bộ Giáo dục & Đào tạo và Trường Đại học Mỏ - Địa chất, thực hiện nghiêm nếp sống văn hóa quân sự trong môi trường giáo dục đại học, tạo dựng môi trường, điều kiện tốt để mỗi cán bộ, giảng viên, người học công tác, học tập, rèn luyện và phát triển toàn diện đồng thời phát huy được hết năng lực của bản thân.

- Chung sức cùng Trường Đại học Mỏ - Địa chất thực hiện vai trò tiên phong và nòng cốt trong công tác đổi mới giáo dục đại học, xây dựng Khoa có vị thế và uy tín trong hệ thống các trường đại học của cả nước.

- Trường Đại học Mỏ - Địa chất quan tâm đầu tư kinh phí xây dựng Cơ sở GDQP&AN đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đào tạo GDQP&AN của Bộ Giáo dục và Đào tạo giao.

- Phát huy tối đa các nguồn lực, trong đó dựa vào nội lực là chính tranh thủ sự giúp đỡ của các đơn vị có liên quan để phát triển và mở rộng quy mô đào tạo của Cơ sở GDQP&AN.

- Phát triển toàn diện, ổn định, bền vững áp dụng các giải pháp mang tính đột phá, trong đó chú trọng nâng cao chất lượng dạy học và thực hiện kỉ cương sát với môi trường quân đội, các hoạt động phục vụ, dịch vụ chuyên nghiệp hóa.

3.2. Mục tiêu

3.2.1. Mục tiêu chung

Khoa Giáo dục quốc phòng trở thành một Cơ sở GDQP&AN mạnh, có vị thế và uy tín trong Trường Đại học Mở - Địa chất và các cơ sở giáo dục đại học về quy mô và chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực GDQP&AN. Chú trọng xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý chất lượng cao, cơ sở vật chất hiện đại.

3.2.2. Mục tiêu cụ thể

3.2.2.1. Đào tạo

- Người học sau khi hoàn thành chương trình GDQP&AN có chuyển biến căn bản về nhiều mặt, đặc biệt là nhận thức về QP&AN, tác phong học tập, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, tầm nhìn và kỹ năng sống, kỹ năng làm việc nhóm, có tinh thần đồng đội, biết chia sẻ...

- Đội ngũ cán bộ giảng dạy và quản lý đạt chuẩn theo quy định. Khai thác tối đa ứng dụng công nghệ thông tin trong kiểm tra đánh giá kết quả và quản lý đào tạo, kiểm định chất lượng.

- Giữ vững mối quan hệ với các đối tác đào tạo, mở rộng các hình thức đào tạo và các loại hình liên kết đào tạo mới.

3.2.2.2. Nghiên cứu khoa học và công nghệ

- Thay đổi căn bản về nhận thức của cán bộ, đặc biệt là đội ngũ giảng viên trong thực hiện nhiệm vụ NCKH, coi đây là một trong những nhiệm vụ không thể thiếu của mỗi giảng viên.

- Hoạt động NCKH cần chú trọng đến chất lượng các đề tài nghiên cứu, các sáng kiến, cải tiến đảm bảo cho công tác NCKH từng bước đi vào chiều sâu và có tính ứng dụng cao trong quá trình giảng dạy cũng như quản lý, đáp ứng tốt mục tiêu, yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, phù hợp với tình hình thực tiễn của Khoa.

3.2.2.3. Công tác tổ chức - cán bộ

- Kiện toàn cơ cấu tổ chức theo các quy định hiện hành phù hợp với tình hình thực tiễn và nhu cầu phát triển của Khoa và của Trường Đại học Mở - Địa chất.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên có năng lực trình độ, chuyên môn sâu đặc biệt là nâng cao chất lượng đào tạo, NCKH cho cán bộ, giảng viên, đội ngũ cán bộ ngày càng chuyên nghiệp trong mọi lĩnh vực. Khuyến khích cán bộ, giảng viên đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ phục vụ công tác

chuyên môn và lĩnh vực công tác.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt và đội ngũ cán bộ kế cận có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, năng lực chuyên môn sâu, quản lý giỏi đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển Khoa Giáo dục quốc phòng.

3.2.2.4. Cơ sở vật chất

- Sử dụng, đầu tư tiết kiệm, hiệu quả tài sản, cơ sở vật chất hiện có, xây dựng hệ thống tài sản, cơ sở vật chất kĩ thuật đồng bộ ngày càng đáp ứng và đảm bảo tốt nhất các điều kiện cho người học.

- Đầu tư hợp lí và đồng bộ hóa hệ thống trang thiết bị kĩ thuật, giáo trình, tài liệu tham khảo, phòng học thông minh, thao trường bãi tập phục vụ công tác đào tạo, từng bước nâng cao chất lượng phục vụ nhằm thu hút và đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao.

- Xây dựng Cơ sở GDQP&AN Trường Đại học Mở - Địa chất đáp ứng nhiệm vụ đào tạo GDQP&AN với quy mô 5.000 sinh viên/năm.

4. Giải pháp cụ thể

4.1. Công tác chính trị, tư tưởng

- Nâng cao vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chi bộ GDQP, ban chủ nhiệm Khoa, sự năng động, sáng tạo của các tổ bộ môn, tổ công đoàn Khoa nhằm đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị tư tưởng, tạo sự đồng thuận với tinh thần cộng đồng trách nhiệm trong toàn thể cán bộ, viên chức nhằm thực hiện thành công chiến lược phát triển của Khoa.

- Phát huy giá trị cốt lõi, giá trị truyền thống, tính chủ động, sáng tạo của mỗi cá nhân tập thể; tạo động lực và cơ hội phấn đấu cho mỗi giảng viên, cán bộ quản lý và người học, qua đó khen thưởng và tôn vinh kịp thời những tập thể và cá nhân có nhiều đóng góp cho sự phát triển bền vững của Khoa. Xây dựng văn minh công sở, thể hiện đậm đà văn hóa quân sự trong môi trường đại học để mỗi cán bộ, viên chức có cơ hội phấn đấu tự hoàn thiện mình tốt nhất và phát huy được tối đa phẩm chất và sở trường của mỗi cá nhân.

- Đẩy mạnh học tập và làm theo “Tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”, “Nói không với bệnh thành tích” và “Mỗi thầy giáo, cô giáo là một tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo”.

- Tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, bình đẳng, luôn đoàn kết hoàn thành suất sắc mọi nhiệm vụ được giao.

4.2. Công tác tổ chức - cán bộ

- Xây dựng đề án kế hoạch tổng thể phát triển nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong Khoa và cụ thể đến từng tổ bộ môn với các tiêu chí rõ ràng, công khai minh bạch. Hằng năm, có kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn đảm bảo quy mô hợp lý, cơ cấu đồng bộ về chuyên môn, trình độ, độ tuổi và giới tính, có tính kế thừa và phát triển. Ưu tiên cán bộ trẻ có phẩm chất đạo đức, năng lực và tinh thần trách nhiệm tốt đi đào tạo sau đại học để phát triển đội ngũ cán bộ chuyên môn sâu, đảm bảo đủ nhân lực để hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ được giao.

- Xây dựng đề án danh mục vị trí việc làm theo nhiệm vụ và từng giai đoạn, đảm bảo bộ máy tinh gọn, hiệu quả, sát tình hình thực tiễn của Khoa và của Trường Đại học Mở - Địa chất. Phân định rõ chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của các tổ bộ môn, đảm bảo cho Khoa hoạt động hiệu quả và chuyên nghiệp. Thực hiện nguyên tắc thống nhất chỉ huy theo hệ thống dọc, đảm bảo phát huy tối đa vai trò quản lý điều hành và trách nhiệm của các cấp trong Khoa.

- Hoàn thiện cơ cấu tổ chức, quản lý công tác GDQP&AN, bố trí, sắp xếp, cán bộ theo năng lực, sở trường và đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao. Phát huy tối đa nguồn cán bộ biệt phái từ Binh chủng Pháo binh. Chủ động phát triển, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cơ hữu.

- Gắn nhiệm vụ nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác với việc đánh giá kết quả hoàn thành nhiệm vụ năm học của mỗi giảng viên, cán bộ, viên chức, áp dụng các chính sách mang lại cơ hội phát triển và cống hiến cho cán bộ, giảng viên.

- Phối hợp chặt chẽ với các phòng, ban chức năng của Trường Đại học Mở - Địa chất; Ban chỉ huy Quân sự quận Bắc Từ Liêm tổ chức bồi dưỡng kiến thức QP&AN cho các đối tượng 3; 4 trong Nhà trường; tham mưu cho lãnh đạo Trường Đại học Mở - Địa chất về công tác GDQP&AN và công tác quốc phòng, công tác quân sự địa phương.

- Tiếp tục hoàn thiện cơ cấu tổ chức, tinh gọn bộ máy của Khoa góp phần phát triển Khoa thành đơn vị có uy tín trong lĩnh vực GDQP&AN theo đúng định hướng của Trường Đại học Mở - Địa chất.

- Kiện toàn nhân sự lãnh đạo quản lý các đơn vị thuộc Khoa phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, đảm bảo phát huy tối đa năng lực, sở trường của từng cá nhân.

- Xây dựng, bổ sung Đề án vị trí việc làm phù hợp với quy định về tổ

chức và hoạt động của Khoa.

- Đổi mới công tác đánh giá đi đôi với việc bồi dưỡng cán bộ về các mảng công tác, trong đó chú trọng về công tác cán bộ theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp.

- Đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng quản lý, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ lãnh đạo, quản lý đương nhiệm và cán bộ thuộc diện quy hoạch của Khoa, nhiệm kỳ 2020-2025.

- Chủ động xây dựng kế hoạch, phối hợp với Trường Đại học Mở - Địa chất tổ chức các lớp bồi dưỡng kiến thức quốc phòng và an ninh; triển khai huấn luyện Dân quân tự vệ, cử cán bộ đi tập huấn sĩ quan dự bị...

4.3. Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học

- Đổi mới căn bản phương pháp dạy học, phương pháp kiểm tra đánh giá, kết hợp chặt chẽ giữa trang bị kiến thức với rèn luyện ý thức tổ chức kỉ luật, tầm nhìn, năng lực và kỹ năng sống và các kỹ năng khác cho người học. Hàng năm tổ chức lấy ý kiến phản hồi từ sinh viên và giảng viên qua trang website của Trường Đại học Mở - Địa chất nhằm đánh giá và nâng cao chất lượng giảng dạy.

- Đổi mới công tác quản lý đào tạo, áp dụng công nghệ hiện đại vào giảng dạy, luôn cập nhật thông tin kịp thời, đảm bảo đủ đề cương môn học, giáo trình, tài liệu tham khảo phục vụ cho dạy học và nghiên cứu theo đúng quy định hiện hành. Mở rộng quan hệ hợp tác với các khoa, trung tâm GDQP&AN, nhà trường quân đội để trao đổi và học tập kinh nghiệm, đáp ứng yêu cầu phát triển.

- Xác định nhiệm vụ NCKH là một trong những tiêu chí quan trọng đánh giá kết quả hoàn thành nhiệm vụ của mỗi cán bộ, giảng viên. Có chính sách khuyến khích thỏa đáng với những cá nhân thường xuyên có đề tài, sáng kiến có giá trị ứng dụng cao trong quá trình giảng dạy cũng như trong quản lý.

4.4. Hoàn thiện bộ máy quản lý theo hướng đổi mới quản trị đại học, xây dựng văn hoá chất lượng và đánh giá sản phẩm theo chất lượng đầu ra

- Thực hiện phân cấp quản lý, phát huy quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm, tính tự chủ, sáng tạo của mỗi cá nhân, đơn vị, sử dụng hiệu quả các nguồn lực, nâng cao chất lượng đào tạo, NCKH đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội.

- Thống kê, bổ sung các văn bản phục vụ công tác quản lý, điều hành mọi hoạt động của Khoa ngày càng chặt chẽ và chuyên nghiệp. Tăng cường tính pháp chế khi ban hành các văn bản.

- Áp dụng phương pháp quản trị đại học tiên tiến trong lĩnh vực đào tạo,

hoạt động khoa học công nghệ, nguồn nhân lực, cải cách hành chính theo hướng nhanh gọn, hiệu quả, áp dụng triệt để công nghệ thông tin và truyền thông trong mọi hoạt động của Khoa.

- Đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, thực hiện chuẩn hóa công tác lưu trữ và khai thác văn bản. Hệ thống văn bản quản lý được đưa lên Website của Khoa để chủ động thực hiện.

4.5. Hiện đại hóa cơ sở vật chất, thiết bị dạy học

- Cải tạo nâng cấp cơ sở vật chất hiện có theo hướng đảm bảo ngày càng tốt chất lượng phục vụ đào tạo cho người học, khắc phục theo thứ tự ưu tiên về tình trạng hỏng hóc do cơ sở vật chất xuống cấp.

- Đề nghị Trường Đại học Mở - Địa chất đầu tư hệ thống trang thiết bị dạy học hiện đại, hệ thống thao trường bãi tập xoay vòng đồng bộ, hiện đại hóa cơ sở vật chất, cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin.

- Quản lý và khai thác, sử dụng có hiệu quả các hạng mục công trình và hệ thống thiết bị được đầu tư.

- Phối hợp với các đơn vị trong và ngoài Trường Đại học Mở - Địa chất bổ sung các hạng mục còn thiếu đáp ứng nhu cầu phát triển.

4.6. Tăng cường công tác truyền thông, xây dựng và quảng bá thương hiệu

- Có chiến lược tổng thể, chi tiết trong xây dựng và quảng bá các hoạt động cũng như thương hiệu của Khoa cụ thể.

- Sử dụng đồng bộ và hiệu quả các phương tiện truyền thông như: website, fanpage, zalo, youtube...và các hoạt động khác, chú trọng đến vai trò truyền thông của người học. Qua đó, mỗi cán bộ, người học biết được, nhận thức sâu sắc việc thực hiện sứ mệnh và các mục tiêu chiến lược của Khoa.

- Thường xuyên cập nhật tin, bài và hình ảnh về các hoạt động của Khoa lên Website.

4.7. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát

Xây dựng kế hoạch kiểm tra giám sát cán bộ, viên chức coi đây là nhiệm vụ thường xuyên, thực hiện phương châm lấy phát hiện, ngăn ngừa là chính, bên cạnh đó xử lý nghiêm minh những sai phạm mà cá nhân, tập thể mắc phải trong quá trình xây dựng và phát triển Khoa.

5. Kế hoạch thực hiện giai đoạn 2022 - 2025

5.1. Đào tạo và đảm bảo chất lượng giáo dục

- Tổ chức triển khai thực hiện nhiệm vụ đào tạo môn học GDQP&AN cho

người học theo đúng quy định hiện hành và các quy định của Trường Đại học Mở - Địa chất ban hành.

- Kết hợp chặt chẽ việc nâng cao chất lượng giảng dạy với rèn luyện kỷ cương, kỷ luật, tác phong, nề nếp, nếp sống quân đội, bồi dưỡng kỹ năng tạo sự chuyển biến căn bản trong nhận thức của người học về nhiệm vụ QPAN và trách nhiệm của công dân đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới phù hợp với từng giai đoạn cụ thể.

- Đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác dạy học, kiểm tra đánh giá, quản lý đào tạo cũng như lấy ý kiến phản hồi từ người học.

- Giải quyết nhanh, gọn các thủ tục, đảm bảo đầy đủ chế độ của người học giúp người học yên tâm học tập, rèn luyện.

5.2. Khoa học - công nghệ và hợp tác trong nước

- Tạo sự chuyển biến căn bản về nhận thức của cán bộ đặc biệt là đội ngũ cán bộ giảng viên, cán bộ quản lý trong việc thực hiện nhiệm vụ NCKH, coi đây là một trong những nhiệm vụ chính trị quan trọng đối với sự phát triển của Khoa.

- Lựa chọn những đề tài NCKH có tính ứng dụng cao áp dụng trong giảng dạy cũng như quản lý khoa học, hiệu quả, tiết kiệm chi phí đáp ứng nhiệm vụ trước mắt và lâu dài vì sự phát triển bền vững của Khoa.

5.3. Công tác tổ chức - cán bộ

- Hoàn thiện cơ cấu tổ chức, định biên nhân lực đối với tổ bộ môn sau khi đã kiện toàn phù hợp với Quy chế tổ chức và hoạt động của Khoa đã được Hiệu trưởng phê duyệt.

- Phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên có trình độ, năng lực quản lý, giảng dạy và NCKH, từng bước đáp ứng yêu cầu về khung năng lực của giảng viên và cán bộ quản lý của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Trường Đại học Mở - Địa chất.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, năng lực chuyên môn sâu, quản lý giỏi, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao đối với sự phát triển của Khoa.

5.4. Công tác đảm bảo cơ sở vật chất

- Quản lý và sử dụng tiết kiệm, hiệu quả tài sản, cơ sở vật chất hiện có, tiếp tục cải tạo nâng cấp các hạng mục cần cải tạo, sửa chữa đáp ứng ngày càng tốt hơn các điều kiện cho người học phù hợp với từng giai đoạn.

- Đảm bảo tốt cơ sở vật chất đáp ứng lưu lượng được giao đào tạo môn

học GDQP&AN là 5.000 sinh viên/năm.

- Xây dựng quy trình quản lý tài sản, cơ sở vật chất, thiết bị học liệu đồng bộ và chặt chẽ và khoa học.

PHỤ LỤC SỐ 2

KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN KHOA MÔI TRƯỜNG GIAI ĐOẠN 2022 - 2025

1. Căn cứ pháp lý:

Căn cứ Luật Giáo dục đại học ngày 18/6/2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018;

Căn cứ Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

Căn cứ nghị định số 120/2020/NĐ - CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ về quy định thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập;

Căn cứ Nghị quyết 45/NQ-HĐT ngày 08/9/2021 của Hội đồng trường, Trường đại học Mở-Địa chất về việc ban hành chiến lược phát triển Trường đại học Mở - Địa chất giai đoạn 2021-2030 tầm nhìn đến năm 2045

2. Triết lý, sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi

*** Sứ mạng**

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức - công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế.

*** Tầm nhìn đến năm 2030**

Đến năm 2030, trở thành đại học đa ngành định hướng nghiên cứu, có uy tín trong nước và quốc tế.

*** Giá trị cốt lõi**

"Đoàn kết - Liêm chính - Trách nhiệm - Sáng tạo - Chất lượng"

- Đoàn kết: Gắn kết thành một tập thể thống nhất vì sự phát triển.
- Liêm chính: Tuân thủ nguyên tắc, trung thực, công bằng và khách quan.
- Trách nhiệm: Mang lại sự phát triển bền vững cho các bên liên quan.
- Sáng tạo: Thúc đẩy việc tạo ra giá trị mới, hữu ích cho xã hội.
- Chất lượng: Tạo ra nguồn nhân lực và các sản phẩm khoa học - công nghệ chất lượng cao.

3. Quan điểm, mục tiêu

3.1 Quan điểm: Xây dựng và phát triển khoa Môi trường thành một đơn vị có năng lực, có vị thế cao trong đào tạo và nghiên cứu khoa học.

3.2 Mục tiêu

3.2.1 Mục tiêu chung: Xây dựng khoa Môi trường thành một khoa chuyên môn đào tạo cán bộ có trình độ cao, có vị thế khoa học trong và ngoài trường

3.2.2 Mục tiêu cụ thể:

- Xây dựng khoa Môi trường thành một khoa đào tạo cán bộ với 3 cấp độ từ trình độ đại học đến thạc sĩ và tiến sĩ
- Xây dựng khoa Môi trường là một tập thể có khả năng nghiên cứu khoa học, triển khai ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn sản xuất
- Xây dựng Khoa Môi trường đào tạo cán bộ ở các trình độ vừa rộng, vừa chuyên sâu đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế.

4. Giải pháp cụ thể:

Giải pháp 1: Tăng cường công tác đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội trong tình hình mới.

- Thường xuyên rà soát, cập nhật chương trình đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu chuyên môn ngày càng cao của thực tiễn xã hội.
- Xây dựng chương trình đào tạo mở ngành mới. Khoa đã và đang thực hiện mở thêm ngành đào tạo mới (Môi trường và An toàn - trình độ đại học và Kỹ thuật môi trường - trình độ tiến sĩ). Dự kiến tuyển sinh cả 2 ngành ở 2 bậc đào tạo trên trong năm 2023.
- Đánh giá nhu cầu, xây dựng thêm ngành/chuyên ngành phù hợp với nhu cầu của xã hội và năng lực của các đơn vị trong Khoa và Trường Đại học Mở - Địa chất.
- Tăng cường mối liên hệ giữa cơ sở đào tạo (Khoa, Bộ môn, các thầy cô giáo) với các cơ quan bên ngoài, cũng như các đối tác trong và ngoài nước. Nâng cao chất lượng thực tập sản xuất, thực tập tốt nghiệp thông qua việc gắn kết chặt chẽ giữa Khoa, Bộ môn và các đơn vị sản xuất.
- Tăng cường tư vấn tuyển sinh, quảng bá hình ảnh Nhà trường, Khoa, ngành nghề để thu hút sinh viên, học viên và nghiên cứu sinh.
- Tiếp tục biên soạn bài giảng, giáo trình các môn học đào tạo Tiến sĩ ngành Kỹ thuật môi trường, chuẩn bị đầy đủ bài giảng, giáo trình cho ngành Quản lý Tài nguyên và môi trường mới mở. Đồng thời cũng lên kế hoạch đào tạo, cấp chứng chỉ hành nghề theo các chuyên đề đã được Nhà trường phê duyệt.

Giải pháp 2: Tăng cường công tác nghiên cứu khoa học.

- Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học và nghiên cứu khoa học phục vụ sản xuất, nâng cao thu nhập cho cán bộ, đóng góp thêm doanh thu cho Khoa và Nhà

trường.

- Tích cực chủ động hợp tác nghiên cứu, đào tạo với các tổ chức, cơ quan trong và ngoài nước, mở thêm lớp học môi trường ở một số cơ sở ngoài trường.

- Tăng cường tổ chức các seminar, hội nghị, hội thảo chuyên ngành với các nhà khoa học trong và ngoài nước tham gia.

- Tăng cường tìm kiếm nguồn tài chính thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học và triển khai công nghệ, phục vụ sản xuất. Phân đầu mỗi năm khoa có từ 3-7 đề tài nghiên cứu các cấp và hàng chục đề tài phục vụ sản xuất.

- Tăng cường công bố kết quả nghiên cứu trên các tạp chí, nhất là tạp chí uy tín thế giới. Phân đầu mỗi năm có từ 30 -50 bài báo công bố trên các tạp chí, hội nghị khoa học, hội thảo.

- Mở rộng quan hệ và tăng cường hợp tác khoa học với các cơ sở nghiên cứu, đào tạo trong nước cũng như quốc tế. Nâng cao trọng số nghiên cứu khoa học trong KPI đánh giá cán bộ của Nhà trường.

- Thành lập nhóm nghiên cứu và nghiên cứu mạnh do Khoa Môi trường chủ trì thông qua việc liên kết với các đơn vị xây dựng các nhóm nghiên cứu, nhóm nghiên cứu mạnh trên cơ sở đội ngũ cán bộ của Khoa và kết hợp với các cán bộ trong và ngoài nước.

Giải pháp 3: Tổ chức - cán bộ

Từng bước cơ cấu và tổ chức phù hợp các bộ môn, các tổ chức trong khoa nhằm phát huy điểm mạnh của Khoa, cán bộ để phát triển. Phát huy thế mạnh của từng cán bộ, nhóm cán bộ để thực hiện nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học và phát triển khoa, xây dựng khoa có vị thế cao trong xã hội.

5. Kế hoạch thực hiện giai đoạn 2022-2025

Trong tâm vào cáo hoạt động sau:

- + Đào tạo và đảm bảo chất lượng giáo dục: Tăng cường công tác giám sát, kiểm tra chuyên môn (bài giảng, giáo trình, thông tin khoa học, công tác tổ chức dạy, chấm thi, hướng dẫn đồ án, luận văn, luận án tiến sĩ...).

Bổ sung các giáo trình, bài giảng in cấp Trường và cấp Nhà xuất bản.

Đề xuất, định hướng các đề tài tốt nghiệp, luận văn, luận án gắn với quá trình hoạt động nghiên cứu khoa học công nghệ của Khoa, giúp các học viên, NCS có cơ sở lựa chọn đề tài phù hợp, khả thi.

- + Tăng cường công tác hội thảo khoa học, tổ chức 01 Hội nghị khoa học quốc gia (hoặc Quốc tế), tăng cường học thuật, trao đổi thông tin khoa học giữa Khoa với các đơn vị trong và ngoài nước.

+ Hoàn thành các đề án mở ngành: Đề án mở ngành đào tạo KTMT bậc tiến sỹ, ngành Môi trường và an toàn bậc đại học, hoàn thành trong quý III/2022 và tổ chức tuyển sinh trong năm 2022 -2023.

+ Khoa học - công nghệ và hợp tác trong nước, quốc tế

Trong giai đoạn 2022-2025: mỗi năm có từ 3-7 đề tài nghiên cứu khoa học các cấp (cấp cơ sở trở lên)

Trong năm 2022-2025, mỗi năm có từ 10 đến 12 đề tài khoa học phục vụ sản xuất.

Tích cực tìm kiếm các đề tài các cấp (từ ngân sách nhà nước hoặc từ doanh nghiệp), nâng cao năng lực nghiên cứu, ứng dụng thành tựu khoa học vào thực tiễn sản xuất xã hội.

Xây dựng “Văn hóa công bố khoa học” trong đội ngũ cán bộ giảng dạy của Khoa: Mỗi cán bộ có học vị Tiến sỹ trong Khoa mỗi năm có tối thiểu 02 bài báo được đăng trong các tạp chí trong và ngoài nước. Khuyến khích cán bộ giảng dạy tham gia các Hội nghị/Hội thảo khoa học chuyên ngành cấp quốc gia và quốc tế.

Tăng cường hợp tác quốc tế, triển khai xây dựng kế hoạch hợp tác cụ thể với các đối tác nước ngoài trong giảng dạy, NCKH, đào tạo sau đại học, trao đổi giảng viên, sinh viên và triển khai dự án chung giữa hai bên...

+ Tổ chức - Cán bộ

Từng bước cơ cấu, sắp xếp lại tổ chức các bộ môn phù hợp chuyên môn và sự phát triển của khoa Môi trường trong giai đoạn 2022 - 2025. Nghiên cứu tổ chức lại khoa với 3 bộ môn với tên gọi và ngành đào tạo là: Quản lý tài nguyên và môi trường; Kỹ thuật môi trường; Môi trường và an toàn.

Phân đầu từ năm đến năm 2025 Khoa sẽ có thêm ít nhất 01 phó giáo sư, tất cả các Bộ môn có từ 70-75% cán bộ giảng dạy có trình độ đào tạo tiến sỹ.

Động viên, tạo mọi điều kiện thuận lợi để các cán bộ giảng dạy trẻ của các bộ môn trau dồi ngoại ngữ, tạo điều kiện để các cán bộ trẻ đi đào tạo sau đại học tại nước ngoài.

+ Cơ sở vật chất:

Tăng cường năng lực các phòng thí nghiệm của khoa (phòng thí nghiệm Địa sinh thái - Địa môi trường) và phòng thí nghiệm Kỹ thuật môi trường để khai thác hiệu quả các thiết bị phục vụ công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học của Khoa.

Liên kết với các phòng thí nghiệm trong và ngoài trường để đáp ứng yêu cầu đào tạo

Hợp tác nghiên cứu với Viện khoa học Kỹ thuật hạt nhân, Viện Công nghệ môi trường, Viện Hóa ... để khai thác hiệu quả năng lực phòng thí nghiệm, con người và cơ sở vật chất của các đối tác phục vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN KHOA KINH TẾ - QTKD GIAI ĐOẠN 2022-2025

1. Căn cứ pháp lý

- Luật Giáo dục Đại học ngày 18/6/2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục Đại học ngày 19/11/2018;
- Nghị định số 99/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục Đại học ngày 19/11/2018;
- Nghị định 120/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ về việc quy định thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập;
- Nghị quyết số 45/NQ-HDT ngày 08/9/2021 99/NĐ-CP của Hội đồng Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc ban hành Chiến lược phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021-2030 tầm nhìn đến 2045.

2. Quan điểm, mục tiêu

2.1. Quan điểm

Đề phù hợp với chiến lược phát triển của Trường Đại học Mỏ - Địa chất, Khoa Kinh tế đặt trọng tâm vào đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng chuyên môn ngày càng cao đáp ứng các nhu cầu của xã hội về cán bộ trong lĩnh vực kinh tế nói chung, trong ngành công nghiệp mỏ, địa chất, dầu khí nói riêng

2.2. Triết lý, sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi

2.2.1. Triết lý: Thành công đến từ sự kết nối nguồn lực và trách nhiệm từ những cá nhân, tập thể và tạo sự tin tưởng của người học.

2.2.2. Sứ mạng: Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức - công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực kinh tế

2.2.3. Tầm nhìn: Trở thành đơn vị đào tạo đa ngành, có uy tín trong nước và quốc tế

2.2.4. Giá trị cốt lõi: Đoàn kết – Trách nhiệm – Thân thiện – Thành công

3. Mục tiêu

3.1. Mục tiêu chung

Xây dựng Khoa trở thành Khoa tiên tiến, phát triển theo hướng đa ngành, mở rộng đào tạo các ngành mới và nâng cao về chất trong đào tạo nhân lực kinh tế có chất lượng cao trong lĩnh vực khoa học trái đất và nền kinh tế; Mở rộng quan hệ quốc tế; trở thành 1 trong những khoa có vị trí quan trọng ở trong Trường Đại học Mở - Địa chất và có uy tín đối với xã hội.

3.2. Các mục tiêu cụ thể

- Về công tác đào tạo: đổi mới nội dung, chương trình đào tạo ở các bậc đại học, sau đại học, các hệ đào tạo tại chức, chính quy, văn bằng 2. Đổi mới phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo; Duy trì ngành đào tạo truyền thống hiện đang quản lý, Mở rộng thêm và nâng cao về chất trong đào tạo một số ngành đối với hệ đào tạo đại học: Luật kinh tế, Quản trị kinh doanh chất lượng cao, Kế toán chất lượng cao và mở rộng thêm 1 ngành nghề đào tạo sau đại học;

- Về công tác nghiên cứu khoa học - chuyển giao công nghệ: phát huy tiềm năng của đội ngũ CBGD, tạo điều kiện và bồi dưỡng cán bộ khoa học có trình độ chuyên môn cao; khai thác có hiệu quả phòng thực nghiệm, đáp ứng nhu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, chất lượng CBGD và NCKH, nâng cao đời sống cán bộ viên chức. Tăng cường quan hệ với cơ quan bên ngoài, duy trì tổ chức hội thảo quốc tế do Khoa chủ trì; thúc đẩy CBGD tham gia các Hội nghị Khoa học – Công nghệ trong và ngoài nước, đăng bài tại các tạp chí có uy tín trong nước và quốc tế, chủ trì và tham gia đề tài các cấp, tăng cường sinh hoạt học thuật ở các bộ môn;

- Về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ: Có kế hoạch cụ thể nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực và trình độ chuyên môn cao đáp ứng các nhiệm vụ đào tạo và NCKH theo các tiêu chuẩn chức danh trong thời gian tới. Xây dựng quy hoạch cán bộ từng giai đoạn phù hợp với sự phát triển của khoa; chú ý động viên các CBGD học tập và nghiên cứu nâng cao trình độ ở các cơ sở đào tạo uy tín trong và ngoài nước;

- Về công tác tăng cường cơ sở vật chất: nâng cấp Phòng thực nghiệm thông qua trang bị các phần mềm phục vụ đào tạo và NCKH. Huy động nguồn vốn xã hội hóa để tăng cường cơ sở vật chất ở các Bộ môn và Văn phòng khoa;

5- Về công tác phát triển hợp tác trong và ngoài nước: củng cố và phát triển các mối quan hệ với các tổ chức, doanh nghiệp trong nước ~~và~~, các cơ sở đào tạo trong hệ thống giáo dục, đào tạo trong nền kinh tế quốc dân, và các cơ sở sản xuất của ngành Mỏ - Địa chất, dầu khí; tham gia đào tạo, liên đào tạo sau đại học quốc tế. Tăng cường mối quan hệ đào tạo, NCKH phục vụ sản xuất. Tăng cường mối quan hệ đào tạo, NCKH với các nước trên thế giới.

4. Giải pháp thực hiện

4.1. Với công tác đào tạo và đảm bảo chất lượng

- Phân công các bộ môn để thực hiện các bước công việc Hoàn-hoàn thiện xây dựng đề án mở các ngành đào tạo hệ đại học: QTKD chất lượng cao, Kế toán chất lượng cao, Luật Kinh tế;
- Khảo sát để quyết định mở thêm ngành nghề đào tạo sau đại học;
- Đảm bảo 100% các học phần thi theo hình thức khảo thí;
- Thực hiện báo cáo giữa nhiệm kỳ về cải tiến chất lượng các ngành đã được kiểm định;
- Bổ sung ngành đào tạo đại học và chuẩn bị ngành đào tạo sau đại học được kiểm định ngoài về chất lượng.
- Tăng cường viết sách, bài giảng, giáo trình cấp nhà xuất bản phục vụ cho công tác đào tạo

4.2. Công tác NCKH và hợp tác quốc tế

- Tiếp tục duy trì hội thảo quốc tế EMMA 2 năm/lần bằng việc phân công công việc theo các đầu mối của các bộ môn, thông báo đến cán bộ trong và ngoài khoa, thu hút các NCS và mở rộng các chủ đề nghiên cứu;
- Xây dựng mục tiêu của hoạt động này của từng bộ môn, khuyến khích và có sự hợp tác trong các hướng nghiên cứu nhằm khai thác tối đa nguồn lực để thực hiện các đề tài và đăng bài trên các tạp chí uy tín ~~trong~~ trong nước và quốc tế;
- Khai thác triệt để các hướng sinh hoạt học thuật trong các bộ môn phục vụ chuyên môn, đặc biệt là các những tri thức liên quan đến ngành nghề đào tạo mới của Khoa, từng bước hình thành các nhóm nghiên cứu trong khoa;

- Mở rộng hợp tác quốc tế theo các hình thức trao đổi sinh viên, giảng viên hoặc các chương trình liên kết quốc tế.

4.3. Công tác cán bộ

- Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhân lực của từng bộ môn phù hợp với định hướng phát triển của bộ môn, của Khoa;
- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân sự cho các bộ môn;
- Chuẩn bị nhân sự cho các nhiệm kỳ bộ môn mới và nhiệm kỳ khoa mới

4.4. Cơ sở vật chất

- Xây dựng dự toán mua các phần mềm, nâng cấp phần cứng để nâng cao năng lực đào tạo, nghiên cứu của phòng thực nghiệm đáp ứng cho đào tạo các ngành chất lượng cao và sau đại học;
- Đề xuất nhà trường xây dựng phòng thực hành tư vấn pháp luật, phòng diễn án phục vụ đào tạo ngành Luật kinh tế.

5. Kế hoạch thực hiện

5.1. Công tác đào tạo và đảm bảo chất lượng

5.1.1. Mở thêm các ngành đào tạo hệ đại học

a. Mục tiêu: Đáp ứng mục tiêu là khoa đào tạo đa ngành, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng ngày càng cao cho xã hội

b. Kế hoạch:

- Hoàn thiện đề án mở ngành QTKD và Kế toán chất lượng cao: Tháng 12/2022;
- Hoàn thiện đề án mở ngành Luật Kinh tế: Tháng 3/2022;
- Tuyển sinh các ngành mới: Năm 2023.

5.1.2. Nghiên cứu tìm hiểu và xây dựng đề án mở ngành mới đào tạo trình độ thạc sĩ.

a. Mục tiêu: Đáp ứng nhu cầu của xã hội, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao của Khoa

b. Kế hoạch:

- Tổ chức hội thảo: Tháng 9/2024

- Khảo sát tìm hiểu nhu cầu: Tháng 10-12/2024;
- Chuẩn bị đội ngũ giảng viên cơ hữu: Từ tháng 10/2022 đến 12/2024;
- Xây dựng đề án mở ngành đào tạo sau đại học trình độ thạc sĩ: Tháng 3/2025-tháng 6/2025.

5.1.3. Công tác đảm bảo chất lượng

a. Mục tiêu: Đào tạo gắn với chất lượng và liên tục cải tiến

b. Kế hoạch:

- Báo cáo về cải tiến chất lượng cho 2 ngành đã được kiểm định ngoài: Tháng 10-12/2022
- Tổ chức kiểm định ngoài cho các ngành đào tạo đại học: Ngành tài chính ngân hàng và quản lý công nghiệp (năm học 2024-2025)
- Thực hiện các công việc thường niên về khảo thí và đảm bảo chất lượng do nhà trường yêu cầu: Hàng năm.

5.2. Công tác NCKH và hợp tác quốc tế

5.2.1. Duy trì tổ chức hội thảo quốc tế EMMA

a. Mục tiêu: Khuyến khích và mở rộng hợp tác quốc tế, nâng cao năng lực ngoại ngữ cho giảng viên, kết nối chia sẻ tri thức khoa học về kinh tế trong hoạt động khoáng sản và các hoạt động kinh tế khác với các cá nhân, tổ chức trong và ngoài nước, mở rộng tên tuổi của Khoa Kinh tế - QTKD của HUMG trong nước và trên trường quốc tế.

b. Kế hoạch: Thực hiện vào tháng 10/2024.

5.2.2. Viết bài báo đăng trên tạp chí khoa học uy tín trong và ngoài nước và các hội thảo trong nước và quốc tế

a. Mục tiêu: Chuyển tải các ý tưởng NCKH của các giảng viên theo các hướng nghiên cứu; kết nối với những xu hướng nghiên cứu hiện đại trên thế giới;

b. Kế hoạch: Thực hiện mỗi năm học với mức bình quân 1,5-2 công trình/giảng viên.

5.2.3. Công tác viết giáo trình, sách tham khảo

a. Mục tiêu: Tạo nguồn tài liệu phong phú đáp ứng cho đào tạo;

b. Kế hoạch: Thực hiện toàn khoa từ 3-5 cuốn/năm học.

5.3. Công tác tổ chức cán bộ:

5.3.1. Công tác bồi dưỡng phát triển cán bộ

a. Mục tiêu: Đảm bảo nhân lực chất lượng cao đáp ứng cho sự phát triển của khoa, của trường;

b. Kế hoạch:

- Đến hết năm học 2024-2025 bổ sung thêm từ ~~3~~42-3 PGS các ngành;
- Mỗi năm tăng từ 1-2 tiến sĩ;
- Mỗi năm có từ 2-3 NCS;
- Hết năm học 2024-2025, mỗi bộ môn có từ 1-2 giảng viên bồi dưỡng ngoại ngữ đảm bảo đủ điều kiện để tham gia giảng dạy các học phần thuộc chương trình chất lượng cao.

5.3.2. Công tác tuyển dụng và thỉnh giảng

- Mỗi năm tuyển dụng từ 2-4 cán bộ, bổ sung cho đội ngũ các giảng viên;
- Thực hiện các hợp đồng thỉnh giảng đối với 20 giảng viên chất lượng cao hàng năm phục vụ cho hoạt động đào tạo, chủ yếu là đào tạo sau đại học.

5.4. Cơ sở vật chất

5.4.1. Nâng cấp phòng thực nghiệm bằng bổ sung các phần mềm phục vụ cho đào tạo các ngành khối Kinh tế: Xây dựng dự toán vào tháng 12/2022.

5.4.2. Hoàn thiện dự án mở phòng diễn án, phòng thực hành pháp luật: Tháng 12/2022.

TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT
KHOA KH&KT ĐỊA CHẤT

KẾ HOẠCH THỰC HIỆN
CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT
GIAI ĐOẠN 2022 - 2025
KHOA KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT ĐỊA CHẤT

Hà nội, 9/2022

1. CĂN CỨ PHÁP LÝ

- Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ Trường Đại học Mở - Địa chất lần thứ XX nhiệm kỳ 2020 - 2025 đã khẳng định phương hướng phát triển Trường Đại học Mở - Địa chất trở thành cơ sở giáo dục đại học tự chủ, tiến tới tự chủ hoàn toàn vào năm 2030; có bước đột phá về chất lượng, hiệu quả đào tạo và nghiên cứu khoa học; có lộ trình cụ thể và thực hiện những bước đi đầu tiên để phát triển Trường Đại học Mở - Địa chất thành ĐẠI HỌC ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU vào năm 2030 theo hướng đa ngành, đa lĩnh vực, đạt trình độ ngang tầm các nước tiên tiến trong khu vực, góp phần đưa hệ thống giáo dục đại học Việt Nam hội nhập quốc tế.

- Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08 tháng 9 năm 2021 về “Chiến lược phát triển Trường Đại học Mở - Địa chất giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn 2045” của Hội đồng trường Đại học Mở -Địa chất.

- Nghị quyết đại hội đại biểu Đảng bộ bộ phận Khoa KH&KT Địa chất nhiệm kỳ 2020-2025 về công tác Đào tạo và nghiên cứu Khoa học.

2. SỨ MẠNG, TẦM NHÌN VÀ GIÁ TRỊ CỐT LÕI (KHOA KH&KT ĐC)

2.1. Triết lý

"NHÂN VĂN - KHAI PHÓNG - HỘI NHẬP"

- Nhân văn: Đào tạo người học vừa có kiến thức chuyên sâu, có khát vọng vươn lên, có phẩm giá tình cảm, văn hóa tốt.

- Khai phóng: Cung cấp, trang bị cho người học những kiến thức và kỹ năng toàn diện, năng lực thích ứng linh hoạt trong bất cứ môi trường làm việc nào, có đạo đức tốt, phát triển phong cách và lối sống có trách nhiệm xã hội.

- Hội nhập: Tăng cường kết nối giữa các Khoa với các cá nhân, tổ chức có liên quan, tiếp thu các chuẩn mực, giá trị văn hóa, sản phẩm khoa học tiên bộ của thế giới để nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học./.

2.2. Sứ mạng

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế trong các lĩnh vực khoa học địa chất.

2.3. Tầm nhìn

Đến năm 2030, trở thành đơn vị đào tạo, nghiên cứu và cung cấp dịch vụ Khoa học-Công nghệ đạt trình độ khu vực và quốc tế về lĩnh vực khoa học địa chất.

2.4. Giá trị cốt lõi

"ĐOÀN KẾT - TRÁCH NHIỆM - SÁNG TẠO - CHẤT LƯỢNG"

- Đoàn kết: Gắn kết thành một tập thể thống nhất vì sự phát triển chung của Khoa KH&KT Địa chất.

- Trách nhiệm: Trách nhiệm với bản thân, đơn vị, nhà trường và xã hội vì sự phát triển bền vững.

- Sáng tạo: Phát huy tính năng động, sáng tạo trong công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ để tạo ra giá trị mới.

- Chất lượng: Tạo ra nguồn nhân lực và các sản phẩm khoa học - công nghệ chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của xã hội

3. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

3.1. Quan điểm

Quán triệt quan điểm của mục tiêu chiến lược phát triển Trường Đại học Mở - Địa chất giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045, trong đó:

- Đến năm 2030 là ĐẠI HỌC ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU đạt trình độ tiên tiến trong khu vực, tự đảm bảo chi thường xuyên.

- Đến năm 2045 là ĐẠI HỌC ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU đạt trình độ hàng đầu trong khu vực, đạt kiểm định quốc tế, tự đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư.

Đồng hành cùng với chiến lược phát triển của Nhà trường, Khoa Khoa học và Kỹ thuật địa chất trong chiến lược phát triển Khoa giai đoạn 2021-2025 với quan điểm Nhà trường giữ vai trò kiến tạo và hỗ trợ thông qua việc xây dựng chính sách, tạo môi trường thuận lợi để các khoa, trong đó có Khoa KH&KT Địa chất phát triển. Tập trung sáng tạo, huy động và sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực hiện có kết hợp với các nguồn lực hỗ trợ từ Nhà trường và các nguồn lực khác nhằm từng bước nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế. Tăng cường mở rộng hợp tác với các cơ sở giáo dục đại học trong nước và trên thế giới, nhất là với các cơ sở giáo dục tiên tiến hiện đại; phát hiện và khai thác kịp thời các cơ hội thu hút nguồn lực có chất lượng cao.

3.2. Mục tiêu

3.2.1. Mục tiêu chung

Đạt được các mục tiêu chiến lược phát triển Trường Đại học Mở - Địa chất giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn đến năm 2045 (Theo Nghị quyết 45/NQ-HĐT ngày 08 tháng 9 năm 2021 của Hội đồng Trường Đại học Mở-Địa chất).

Đào tạo các cán bộ kỹ thuật có trình độ có phẩm chất chính trị vững vàng, có tư cách đạo đức và sức khỏe tốt, có nền tảng khoa học cơ bản, cơ sở và kiến thức chuyên môn tốt; có những kỹ năng thực hành cơ bản và kỹ năng làm việc nhóm đáp ứng được các yêu cầu phát triển của đất nước và hội nhập quốc tế. Lấy trọng tâm là các ngành đào tạo truyền thống, chú trọng phát triển các ngành nghề mới nhằm đa dạng hóa ngành nghề và lĩnh vực đào tạo, góp phần đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực, thúc đẩy khởi nghiệp sáng tạo.

3.2.2. Mục tiêu cụ thể giai đoạn 2022-2025

a. Đào tạo và đảm bảo chất lượng giáo dục

+ Nghiên cứu mở ngành đào tạo mới đáp ứng nhu cầu xã hội; phân đầu giai đoạn 2022-2025 nâng số lượng các ngành đào tạo đại học là 8 ngành, trong đó năm 2022 đã có và tuyển sinh là 6 ngành gồm: Địa chất học; Kỹ thuật địa chất; Địa kỹ thuật xây dựng; Kỹ thuật tài nguyên nước; Đá quý đá mỹ nghệ; Du lịch địa chất. Năm 2022 đang triển khai mở ngành Quản trị tài nguyên và công nghệ khoáng sản; năm 2024 mở thêm ngành Du lịch. Giai đoạn 2022-2025 dự kiến mở thêm 3 ngành đào tạo thạc sĩ: Ngành Đại kỹ thuật xây dựng; Kỹ thuật tài nguyên nước; ngành Quản lý tài nguyên thiên nhiên và ngành đào tạo tiến sĩ Kỹ thuật tài nguyên nước.

+ Phân đầu trong giai đoạn 2022-2025 xây dựng 01 chương trình đào tạo chất lượng cao trình độ đại học phù hợp với nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế.

+ Tỷ lệ ngành đào tạo đại học đạt tiêu chí chất lượng theo tiêu chuẩn kiểm định quốc gia, khu vực từ 50% trở lên; Dự kiến các ngành mở mới đào tạo đại học sau tuyển sinh 2 năm sẽ tiến hành tự đánh giá và kiểm định theo tiêu chuẩn quốc gia.

+ Tỷ lệ ngành đang đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ so với tổng số ngành đang đào tạo cấp bằng từ 60% trở lên.

+ Quy mô tuyển sinh bậc đại học ổn định và đạt từ 150 đến 200 sinh viên đại học hệ chính quy/năm; bậc sau đại học mỗi năm tuyển sinh từ 20 học viên cao học và 3 nghiên cứu sinh trở lên.

+ Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp hàng năm từ 90 đến 95%; tỷ lệ sinh viên có việc làm đúng ngành sau khi tốt nghiệp 6 tháng tối thiểu là 70%.

+ Triển khai đào tạo Blended learning cho các học phần chung trong toàn Trường.

+ Phân đầu đạt tỷ lệ các môn học có thể tiến hành khảo thí đạt 100% vào năm học 2023-2024.

b. Khoa học - công nghệ và hợp tác trong nước, quốc tế

+ Số lượng nhóm nghiên cứu mạnh 01 nhóm, nhóm nghiên cứu tối thiểu 3 nhóm.

+ Số lượng bài báo đăng trên các tạp chí thuộc danh mục ISI, Scopus bình quân hằng năm từ 15-20 bài trở lên. Tỷ lệ trung bình số lượng bài báo đăng trên các tạp chí thuộc danh mục ISI, Scopus đối với mỗi giảng viên cơ hữu tối thiểu 0,2 bài/giảng viên/năm.

+ Phân đầu hàng năm số lượng đề tài đăng ký mới các cấp từ 3-5 đề tài các cấp; Từ 5-10 đề tài nghiên cứu chuyển giao công nghệ và phục vụ sản xuất.

+ Phân đầu hàng năm có ít nhất 1-2 giảng viên được đi đào tạo ở nước ngoài bằng nhiều hình thức.

+ Phần đầu trong giai đoạn 2022-2025 có ít nhất 1 phòng thí nghiệm được đầu tư nâng cấp từ các nguồn kinh phí của Nhà nước và nguồn kinh phí hỗ trợ từ các cơ sở ngoài trường.

c. Tổ chức - Cán bộ

+ Phần đầu đạt tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ trên tổng số giảng viên cơ hữu đạt tối thiểu 50%; Tỷ lệ giảng viên có chức danh GS, PGS trên tổng giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ đạt tối thiểu 20%.

+ Số lượng cán bộ, viên chức và người lao động được cử đi đào tạo, bồi dưỡng cao cấp lý luận chính trị tối thiểu 01 người, trung cấp lý luận chính trị tối thiểu 2 người. Số cán bộ, giảng viên được đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ trong và ngoài nước bình quân hằng năm tối thiểu 5 người.

+ Tỷ lệ giảng viên giảng dạy bằng tiếng nước ngoài đạt 15% trở lên. Tỷ lệ giảng viên ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy và học đạt 100%.

d. Cơ sở vật chất, dự án và tài chính

- Tăng cường hợp tác với các đơn vị và các doanh nghiệp nhằm ký kết các đề tài mang tính ứng dụng phục vụ sản xuất nhằm tạo nguồn thu tài chính của Khoa và các Bộ môn.

- Tập trung củng cố, bổ sung các trang thiết bị thí nghiệm nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo và chuyển giao công nghệ.

- Vận hành và khai thác hiệu quả các phòng thí nghiệm của khoa, phòng Bảo tàng Địa chất; tăng cường liên kết giữa các phòng thí nghiệm trong khoa, Trung tâm phân tích thí nghiệm công nghệ cao và với các đơn vị ngoài trường.

- Xây dựng, đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng thiết lập hệ thống cơ sở dữ liệu, trao đổi thông tin điện tử trong toàn khoa.

4. GIẢI PHÁP CỤ THỂ

4.1. Đào tạo và đảm bảo chất lượng giáo dục

- Tạo sự đồng thuận cao và môi trường làm việc, học tập thân thiện

- Áp dụng một số giải pháp phù hợp và đồng bộ để nâng cao chất lượng tuyển sinh của các bậc học.

- Điều chỉnh chương trình đào tạo theo hướng đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực trong nước và tiếp cận với trình độ của các trường đại học trong khu vực.

- Xây dựng mới các chương trình đào tạo theo hướng liên ngành phù hợp với yêu cầu phát triển ngày càng nhanh của xã hội.

- Đẩy mạnh công tác biên soạn giáo trình, bài giảng.

- Rà soát tổng thể các chương trình đào tạo, đặc biệt là đề ra các giải pháp để cải tiến chất lượng Chương trình đào tạo ngành Kỹ thuật địa chất hệ chính quy theo nội dung đánh giá ngoài.

- Tiếp tục rà soát CTĐT, đề cương các học phần, biên soạn và bổ sung bài giảng, giáo trình các học phần theo chương trình đào tạo 4,5 năm nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo;

- Tiếp tục rà soát đề cương chương trình đào tạo cao học, biên soạn và bổ sung bài giảng, giáo trình các học phần đào tạo cao học, đặc biệt là đối với các học phần mới bổ sung;

- Tiếp tục triển khai và hoàn thiện hồ sơ mở ngành Đá quý, đá mỹ nghệ, Kỹ thuật tài nguyên nước; Nghiên cứu mở các ngành đào tạo mới hoặc định hướng mở ngành đào tạo mới trên cơ sở xây dựng kế hoạch đào tạo nhân lực, cơ sở vật chất; chú trọng các hướng mở các chương trình đào tạo thạc sĩ liên ngành phù hợp với xu thế phát triển và hội nhập quốc tế nhằm thu hút người học.

- Xây dựng chiến lược gắn kết chặt chẽ công tác đào tạo của các ngành với các đơn vị sản xuất, triển khai tốt kế hoạch thực tập doanh nghiệp cho sinh viên khóa cuối.

- Xây dựng kế hoạch tuyên truyền và tăng cường các giải pháp thu hút sinh viên học tập các ngành đào tạo của khoa Khoa học và Kỹ thuật Địa chất.

- Đổi mới phương pháp, nội dung đào tạo, thay đổi cách thức tiếp cận nhằm thu hút nâng số học viên cao học, NCS tham gia nhập học và đào tạo tại các ngành, chuyên ngành trong khoa.

- Nâng cao chất lượng đào tạo sau đại học, áp dụng các giải pháp tăng cường kiểm tra tiến độ nhằm đảm bảo việc hoàn thành nhiệm vụ của các học viên cao học và NCS đúng thời hạn.

- Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra đánh giá chất lượng giảng dạy, biên soạn bài giảng của các giảng viên (thông qua hình thức dự giờ của các bộ môn).

- Nâng cao năng lực tự học, khả năng làm việc độc lập và các kỹ năng mềm cho sinh viên.

4.2. Khoa học - công nghệ và hợp tác trong nước, quốc tế

- Tiếp tục phát triển và mở rộng hướng NCKH cơ bản; các đề tài ứng dụng chuyển giao công nghệ cho các Bộ, ngành và các địa phương; thu hút các cán bộ trẻ phát triển cơ sở nghiên cứu khoa học. Chú trọng phát triển các nhóm nghiên cứu mạnh, nhóm nghiên cứu của các Bộ môn.

- Xây dựng kế hoạch tổng thể về khoa học công nghệ trong đó thể hiện được các lĩnh vực ưu tiên, mũi nhọn trong nghiên cứu của Khoa.

- Mở rộng quan hệ hợp tác với các trường, các công ty và tổ chức của các quốc gia nhằm hỗ trợ hoạt động nghiên cứu khoa học, xây dựng lực lượng cán bộ nghiên cứu khoa học trình độ cao đáp ứng yêu cầu đào tạo và nghiên cứu khoa học.

- Duy trì tổ chức các Hội nghị khoa học trong nước và quốc tế, nâng cao chất lượng của các Hội nghị với các ấn phẩm khoa học đi kèm nhằm nâng cao vị thế và uy tín của các nhà khoa học trong khu vực và trên thế giới.

4.3. Tổ chức - Cán bộ

- Tiếp tục tăng cường phát triển nguồn lực cán bộ giảng dạy đạt chất lượng cao; xét cử cán bộ đi đào tạo ở nước ngoài phù hợp với các hướng chuyên môn; rà soát, sắp xếp vị trí việc làm phù hợp đối với từng cán bộ.

- Cơ cấu, tổ chức học thuật các Bộ môn phù hợp ngành đào tạo và thuận lợi đối với công tác tuyển sinh.

- Có kế hoạch chuẩn bị nguồn nhân lực, cơ sở vật chất theo định hướng phát triển các ngành mở mới (động viên cán bộ các Bộ môn đi học chuyển đổi nghề nghiệp theo định hướng mở ngành và tuyển mới).

- củng cố và phát triển các phòng thí nghiệm theo hướng mỗi ngành đào tạo có một phòng thí nghiệm. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nhằm khai thác sử dụng tối đa các thiết bị trong các phòng thí nghiệm.

- Nghiên cứu chuyển đổi mô hình đào tạo sang mô hình vừa nghiên cứu, vừa đào tạo.

**Hội đồng Khoa
Chủ tịch HĐ**

**Đảng ủy Khoa
Bí thư Đảng ủy Khoa**

**Khoa KH&KT Địa chất
Trưởng Khoa**

Nguyễn Tiến Dũng

Ngô Xuân Thành

Nguyễn Tiến Dũng

PHỤ LỤC
KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN KHOA KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT ĐỊA CHẤT
GIAI ĐOẠN 2022 - 2025

TT	Tiêu chí	Đơn vị tính	Mục tiêu				Ghi chú
			2022	2023	2024	2025	
1	Về công tác đào tạo và đảm bảo chất lượng giáo dục						
1.1	Quy mô người học theo trình độ đào tạo	người	360	490	655	825	Mục tiêu tuyển sinh năm 2022: 150 sinh viên đại học và 20 học viên cao học
1.1.1	Đại học, liên thông và văn bằng 2	người	320	450	595	745	
1.1.2	Sau đại học	người	40	40	60	80	
1.2	Quy mô tuyển sinh	người	170	170	190	210	
-	Đại học, liên thông và văn bằng 2	người	150	150	165	180	
-	Sau đại học	người	20	20	30	40	
-	Tỷ trọng quy mô tuyển sinh sau đại học; trung bình/năm	%/năm	11,11	8,16	9,16	9,70	
1.3	Tỷ lệ sinh viên người nước ngoài đến học tập và trao đổi khoa học tại trường	%/năm	3	3	3	3	
1.4	Tỷ lệ ngành đào tạo đại học đạt tiêu chí chất lượng theo tiêu chuẩn kiểm định quốc gia, khu vực và quốc tế	%	50	50	50	50	

TT	Tiêu chí	Đơn vị tính	Mục tiêu				Ghi chú
			2022	2023	2024	2025	
1.5	Tỷ lệ ngành đang đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ so với tổng số ngành đang đào tạo cấp bằng	%	66,67	66,67	83,33	83,33	
1.6	Số lượng ngành đào tạo đến trình độ tiến sĩ	ngành	3	3	3	4	
1.7	Số lượng bằng tiến sĩ tối thiểu cấp trung bình hàng năm	bằng/năm	3	3	3	3	
1.8	Số lượng chương trình đào tạo chất lượng cao trình độ đại học		0	0	0	0	
1.9	Tỷ lệ chương trình đào tạo theo định hướng nghiên cứu so với tổng số chương trình đào tạo	%	100	100	100	100	
1.10	Mở ngành, chuyên ngành đào tạo (hoàn thành: x)						
a	Trình độ đại học						
1	Kỹ thuật Tài nguyên nước		x				Năm 2021
2	Du lịch địa chất		x				Năm 2021
3	Đá quý, đá mỹ nghệ		x				Năm 2021
4	Quản trị tài nguyên và Công nghệ khoáng sản			x			Năm 2022
5	Du lịch					x	Năm 2024
b	Trình độ thạc sĩ						
1	Địa kỹ thuật xây dựng				x		Năm 2024
2	Kỹ thuật Tài nguyên nước				x		Năm 2024
3	Quản lý tài nguyên thiên nhiên				x		Năm 2025

TT	Tiêu chí	Đơn vị tính	Mục tiêu				Ghi chú
			2022	2023	2024	2025	
c	Trình độ tiến sĩ						
1	Kỹ thuật Tài nguyên nước					x	Năm 2025
2	Về công tác khoa học công nghệ, hợp tác trong và ngoài nước						
2.1	Số lượng bài báo đăng trên các tạp chí thuộc danh mục ISI, Scopus trong Trường	bài/năm	15	18	20	25	
2.2	Tỷ lệ trung bình số lượng bài báo đăng trên các tạp chí thuộc danh mục ISI, Scopus đối với mỗi giảng viên cơ hữu	bài/năm	0,25	0,32	0,37	0,46	
3	Về công tác tổ chức cán bộ						
3.1	Tổng số cán bộ, viên chức		68	65	64	64	
a	Giảng viên cơ hữu	người	59	56	55	55	
	Tiến sĩ, tiến sĩ KH	người	32	32	39	41	
	Giáo sư, Phó GS	người	7	7	8	10	
	Thạc sĩ	người	33	33	23	21	
	Đại học	người	3	3	1	1	
b	Nhân viên hành chính		2	2	2	2	
3.2	Tỷ lệ tối đa sinh viên trên giảng viên		6,1	8,75	11,9	15,0	

TT	Tiêu chí	Đơn vị tính	Mục tiêu				Ghi chú
			2022	2023	2024	2025	
3.3	Tỷ lệ tối thiểu giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ so với tổng số giảng viên cơ hữu	%	54,24	57,14	72,2	75,93	
3.4	Tỷ lệ giảng viên có chức danh GS, PGS so với tổng giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ	%	21,88	21,88	20,51	24,39	
3.5	Giảng viên hợp đồng, thỉnh giảng	người	1	1	1	1	
3.6	Tiêu chuẩn chất lượng						
	Giảng dạy bằng tiếng nước ngoài	%	10 - 15	15 - 20	25 - 30	30 - 35	
	Sử dụng phần mềm ứng dụng, internet	%	100	100	100	100	
	Tỷ lệ giảng viên nghiên cứu khoa học công nghệ	%	100	100	100	100	

**Hội đồng Khoa
Chủ tịch HĐ**

**Đảng ủy Khoa
Bí thư Đảng ủy Khoa**

**Khoa KH&KT Địa chất
Trưởng Khoa**

Nguyễn Tiên Dũng

Ngô Xuân Thành

Nguyễn Tiên Dũng

KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN KHOA GIAI ĐOẠN 2022-2025

1. Căn cứ pháp lý

- Chiến lược phát triển Trường ĐH Mở - Địa chất
- Chương trình hành động nhiệm kỳ 2019-2024

2. Triết lý, sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi

a. Sứ mạng

Đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ đáp ứng nhu cầu của xã hội và hội nhập quốc tế về Công nghệ thông tin - Truyền thông và ứng dụng trong các lĩnh vực liên ngành.

b. Tầm nhìn

Trở thành cơ sở đào tạo đại học, sau đại học và nghiên cứu khoa học có uy tín trong nước và quốc tế.

c. Giá trị cốt lõi

Đoàn kết - Sáng tạo - Chất lượng.

3. Quan điểm, mục tiêu

4. Giải pháp cụ thể

Công tác đào tạo và đảm bảo chất lượng

- Đảm bảo chất lượng đầu vào, Giảm số lượng đầu vào đại học nhằm đạt được tỷ lệ SV/GV theo chuẩn quy định và tăng chất lượng đầu vào.
- Thực hiện tiến hành tự đánh giá theo các bộ tiêu chuẩn kiểm định trong nước và hướng đến chuẩn kiểm định quốc tế, nhằm tiến tới kiểm định CTĐT ngành CNTT.
- Tăng cường công tác viết sách, giáo trình cho hệ đào tạo đại học và sau đại học, tăng cường giảng dạy tiếng Anh ở các học phần chuyên ngành
- Xây dựng chương trình đào tạo Tiên sĩ

Công tác cán bộ

- Nâng cao trình độ giảng viên, xây dựng khung năng lực giảng viên của khoa, nâng cao tỷ lệ PGS, TS.

Công tác nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và hợp tác doanh nghiệp

- Kết nối, hợp tác với các trường đại học trên thế giới dựa trên các quan hệ chính thống và lâu dài của Nhà trường
- Tổ chức các hội thảo về công nghệ thông tin và ứng dụng công nghệ thông tin trong khoa học trái đất.

Cơ sở vật chất

- Xây dựng phòng thí nghiệm về Mạng và an toàn thông tin, hệ thống tính toán hiệu năng cao

5. Kế hoạch thực hiện 2022-2025

- 2022-2025: Tổ chức và đồng tổ chức Hội nghị ICIT (International Conference on Intelligence of Things)
- 2022-2025: mỗi năm 1 cán bộ đi học NCS và bảo vệ TS
- 2024: Mở ngành đào tạo Địa tin học bậc tiến sĩ
- 2022-2025: hàng năm, tuyển sinh hệ đại học 400 sinh viên; 10 học viên cao học
- 2023: Xây dựng phòng thí nghiệm về Mạng và an toàn thông tin, hệ thống tính toán hiệu năng cao

KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN KHOA KHCB GIAI ĐOẠN 2022-2025

1. Căn cứ pháp lý

- Chiến lược phát triển Trường ĐH Mở - Địa chất
- Chương trình hành động nhiệm kỳ 2022-2027

2. Triết lý, sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi

a. Sứ mạng

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng, nghiên cứu và ứng dụng khoa học cơ bản trong các lĩnh vực khoa học liên ngành, đáp ứng nhu cầu xã hội.

b. Tầm nhìn

Đến năm 2030 trở thành Khoa đào tạo và nghiên cứu uy tín trong lĩnh vực khoa học cơ bản và ứng dụng.

c. Giá trị cốt lõi

Đoàn kết - Trách nhiệm - Phát triển bền vững.

3. Quan điểm, mục tiêu

3.1 Quan điểm

- Phát huy tối đa vai trò của Hội đồng khoa để làm tốt công tác tư vấn, hoạch định chiến lược phát triển khoa và dự báo xu hướng phát triển của các ngành nghề của khoa trong tương lai.

- Khoa giữ vai trò hỗ trợ, tạo môi trường thuận lợi để phát triển các đơn vị thuộc khoa

- Phát huy hiệu quả nguồn lực con người, cơ sở vật chất. Huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực cho hoạt động giáo dục, nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức - công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế.

3.2 Mục tiêu

- Xây dựng Khoa KHCB thành một khối đoàn kết vững chắc và trở thành Khoa có quản lý ngành đào tạo sinh viên.

- Phát triển đội ngũ cán bộ, tăng cường số lượng đội ngũ tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư. Xây dựng đội ngũ viên chức có đạo đức nghề nghiệp trong sáng, có trình độ chuyên

môn cao, đáp ứng được các yêu cầu của xã hội trong tình hình mới.

- Nâng cao chất lượng giảng dạy. Mở ngành đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu của xã hội và phù hợp với cơ cấu học thuật của Khoa.

- Tăng cường các hoạt động nghiên cứu khoa học; tăng số lượng và chất lượng các đề tài nghiên cứu góp phần phát triển KH-CN của đất nước.

4. Giải pháp cụ thể

✓ Công tác đào tạo

- Thực hiện nghiêm chỉnh qui chế giảng dạy và thi cử theo đúng tinh thần của chủ trương mà Bộ đã đề ra “Đổi mới quản lý và nâng cao chất lượng giáo dục”, lấy sinh viên là trung tâm.
- Đẩy mạnh công tác biên soạn giáo trình, tất cả các môn học phải có giáo trình, bài giảng, theo chuẩn quy định. Đồng thời, làm tốt công tác biên soạn giáo trình điện tử phục vụ cho công tác đào tạo Elearning trong giai đoạn tới.
- Xây dựng và hoàn thiện các chương trình đào tạo đã có theo hướng hiện đại để đảm bảo kiểm định thành công các CTĐT và đáp ứng với yêu cầu của xã hội hiện nay.

✓ Công tác nghiên cứu khoa học

- Động viên, tạo điều kiện, thúc đẩy cán bộ trong Khoa NCKH, làm các đề tài cấp Cơ sở, cấp Bộ, cấp Nhà nước. Tạo điều kiện để có thể hợp tác NCKH với các Khoa chuyên môn, Trung tâm nghiên cứu của Nhà trường và với các đơn vị ngoài trường.
- Phân đấu mỗi năm các cán bộ của Khoa sẽ có 01 đề tài cấp Bộ trở lên; 05 đề tài cấp Cơ sở; 05 bài báo đăng tạp chí quốc tế; 15 bài báo tạp chí cấp quốc gia.
- Tham gia tổ chức thi Olympic cấp Trường, tổ chức ôn luyện đội tuyển thi Olympic cấp Quốc gia tốt.
- Nâng cao chất lượng phần hội thảo/hội nghị khoa học do Khoa chủ trì theo định hướng gắn Khoa học cơ bản với các lĩnh vực khoa học trái đất, dầu khí, môi trường và phát triển bền vững.

✓ Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ

- Phối hợp với Ban chủ nhiệm các bộ môn trong việc tuyển chọn các bộ giảng dạy mới sao cho tuyển chọn được những cán bộ có năng lực chuyên môn tốt, đồng thời tâm huyết với sự nghiệp đào tạo.
- Khoa cùng các Bộ môn động viên, tạo mọi điều kiện thuận lợi để cán bộ được đi bồi dưỡng, học tập nhằm đáp ứng yêu cầu năng lực ngoại ngữ, tin học của Nhà trường; học tập, nâng cao trình độ chuyên môn sâu phù hợp với định hướng phát triển của Khoa và Bộ môn. Đặc biệt chú trọng tới phát triển đội ngũ để có học vị Tiến sĩ và học hàm Phó giáo sư, Giáo sư.

✓ ***Công tác chăm lo đời sống và các công tác khác***

- Khoa tiếp tục phối hợp cùng với Công đoàn, Đoàn thanh niên và Ban nữ công Khoa liên tục quan tâm tới tâm tư, nguyện vọng và đời sống của các cán bộ trong Khoa.
- Khoa, Công đoàn, Đoàn thanh niên và Nữ công tiếp tục sâu sát, chỉ đạo tập thể cán bộ trong Khoa nhiệt tình tham gia các hoạt động phong trào văn thể và các hoạt động khác do Nhà trường tổ chức.

5. Kế hoạch thực hiện 2022-2025

- 2022-2025: Mỗi năm 1 cán bộ đi học NCS và bảo vệ TS
- 2022: Mở ngành đào tạo Kỹ thuật vật liệu
- 2023: Mở ngành Ngôn ngữ Anh, Ngôn ngữ Trung Quốc
- 2022-2025: Hàng năm, tuyển sinh hệ đại học 100 sinh viên
- 2022-2025: Xây dựng, nâng cấp phòng thí nghiệm Hóa-Hóa dược, phòng thí nghiệm Vật liệu tiên tiến và công nghệ nano.

TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT
KHOA CƠ – ĐIỆN

KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN
KHOA CƠ – ĐIỆN GIAI ĐOẠN 2022-2025

HÀ NỘI 2022

Phần I. PHÂN TÍCH BỐI CẢNH VÀ THỰC TRẠNG CỦA KHOA

I. BỐI CẢNH

1. Bối cảnh quốc tế và khu vực

Sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (Cách mạng 4.0) với những bước tiến nhảy vọt trong thế kỷ XXI, đưa thế giới chuyển từ kỷ nguyên công nghiệp sang kỷ nguyên thông tin, chuyển nền kinh tế tài nguyên sang nền kinh tế tri thức. Đây chính là động lực cho sự phát triển xã hội hiện đại. Mặt khác, giáo dục đào tạo là nền tảng của sự phát triển khoa học công nghệ, đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng nhu cầu xã hội hiện đại.

Giáo dục đào tạo trong bối cảnh như vậy đã bị ảnh hưởng lớn bởi sức cạnh tranh gay gắt đòi hỏi bắt buộc phải đổi mới. Đổi mới giáo dục đang diễn ra trên quy mô toàn cầu, làm biến đổi sâu sắc trong giáo dục từ quan niệm về chất lượng giáo dục, xây dựng nhân cách người học đến cách tổ chức quá trình và hệ thống giáo dục. Nhà trường từ chỗ khép kín chuyển sang mở cửa rộng rãi, đối thoại với xã hội, gắn bó chặt chẽ nghiên cứu khoa học – công nghệ với ứng dụng; nhà giáo thay vì chỉ truyền đạt kiến thức, chuyển sang cung cấp cho người học phương pháp thu nhận thông tin có hệ thống, có tư duy phân tích và tổng hợp.

Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế khiến cạnh tranh kinh tế giữa các quốc gia ngày càng trở nên quyết liệt, đòi hỏi các nước phải đổi mới công nghệ để tăng năng suất lao động. Các nước đều xem phát triển giáo dục là nhiệm vụ trọng tâm của chiến lược phát triển kinh tế xã hội, dành cho giáo dục những ưu tiên, đẩy mạnh cải cách giáo dục nhằm giành ưu thế cạnh tranh trên trường quốc tế. Tuy nhiên xu thế giảm số lượng sinh viên vào học các ngành kỹ thuật đang diễn ra trên phạm vi toàn thế giới, trong đó có cả ở Việt Nam.

Trong xã hội hiện đại máy móc thiết bị được sử dụng để hỗ trợ và thay thế cho con người trong tất cả các lĩnh vực công nghiệp cũng như trong đời sống. Trong quá trình sản xuất các máy móc thiết bị thì Cơ khí là khâu đầu tiên có vai trò quan trọng để đảm bảo các yêu cầu của xã hội. Gia công cơ khí là quá trình tạo cho chi tiết có hình dáng, kích thước hoặc tính chất xác định, phù hợp với yêu cầu kỹ thuật dựa trên các nguyên lý khoa học và công nghệ. Ngày nay, khi yêu cầu tăng năng suất lao động ngày càng nâng cao, đòi hỏi máy móc, thiết bị phải gọn nhẹ, linh động và thông minh thì vai trò của nhóm

ngành cơ khí theo đó càng trở nên quan trọng hơn. Đây chính là nhiệm vụ của ngành Kỹ thuật cơ khí.

Để cho các máy móc thiết bị có thể hoạt động được thì không thể thiếu được vai trò của các ngành Kỹ thuật điện. Với sự yêu cầu khắt khe của xã hội các ngành kỹ thuật này đòi hỏi phải có sự phát triển liên tục, ứng dụng các kỹ thuật hiện đại vào thực tế. Bên cạnh đó, sự khan hiếm năng lượng và khủng hoảng kinh tế buộc nhân loại tìm kiếm các nguồn năng lượng mới thay thế và cải tiến các công nghệ lạc hậu bằng các công nghệ tiên tiến, hiệu suất cao tiêu thụ ít năng lượng. Các ngành thuộc Kỹ thuật điện là trọng tâm trong sự thay đổi đó. Các trung tâm nghiên cứu, doanh nghiệp ngành điện đang tìm kiếm những phương án sử dụng năng lượng tái tạo, chế tạo và vận hành các thiết bị hiệu quả cao, tự động hóa các quá trình sản xuất.

Để thích nghi với các thay đổi của thế giới trong lĩnh vực Kỹ thuật cơ khí và Kỹ thuật điện, hầu hết các trường đại học trên thế giới đều phải tiến hành những cải cách toàn diện để trở thành những trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học, sản xuất, chuyển giao công nghệ và xuất khẩu tri thức.

Xu hướng liên kết và tích hợp cao giữa các ngành nghề đang diễn ra hết sức nhanh chóng ở các trường đại học lớn trên thế giới, ví dụ giữa Cơ khí và Điện tử; Cơ khí và Tự động hóa; Điện và công nghệ thông tin; Điện tử và công nghệ thông tin...

Tổng kết lại, các ngành kỹ thuật nói chung, các ngành Cơ – Điện nói riêng đang có sự phát triển rất mạnh mẽ về cả chiều sâu cũng như sự đa dạng. Bên cạnh đó là sự cạnh tranh khốc liệt từ các nước trên thế giới trong tất cả các lĩnh vực của đời sống bởi Toàn cầu hóa. Trong bối cảnh đó đòi hỏi Giáo dục đào tạo phải tích cực thực hiện đổi mới toàn diện để có thể cung cấp các tri thức hiện đại, nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế. Đối với việc giáo dục trong ngành Cơ – Điện thì cần phát triển tập trung vào các lĩnh vực nghiên cứu chế tạo vật liệu mới, cơ khí chính xác, cũng như các máy móc, thiết bị đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững; nghiên cứu xây dựng các mô hình, phương pháp tính toán ngày càng phù hợp với các điều kiện vận hành thực tế; nghiên cứu công nghệ tự động hóa cũng như các ứng dụng tự động hóa trong các dây chuyền nhà máy. Đây là các chủ đề thời sự hiện nay trên toàn cầu.

2. Bối cảnh trong nước

Việt Nam đang thực hiện công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong xu thế hòa nhập và toàn cầu hóa để đạt mục tiêu đến năm 2020 trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại hóa mang đặc trưng của nền kinh tế tri thức.

Chỉ thị số 296/CT-TTg ngày 27/02/2010 của Thủ tướng Chính phủ về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010-2012; Luật giáo dục nước CHXHCNVN 2005, Nghị định 10 về tự chủ tài chính đại học; Quy chế Trường đại học; Nghị quyết 14/CP về đổi

mới căn bản giáo dục đại học Việt Nam; Quyết định 38 của Bộ GD&ĐT về kiểm định chất lượng đào tạo đại học.

Sau nhiều năm rơi vào khủng hoảng, nền kinh tế thế giới và Việt Nam đang dần phục hồi. Khi kinh tế phục hồi, nhu cầu về máy móc thiết bị cũng như điện năng ngày càng tăng cao. Bên cạnh đó, các tập đoàn, công ty nhà máy xí nghiệp hiện nay đều chủ động thực hiện việc cơ giới hóa, tự động hóa để nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm của mình. Do đó, cùng với sự phát triển của nền kinh tế và công cuộc công nghiệp hóa là nhu cầu rất lớn về nguồn nhân lực trong lĩnh vực Cơ – Điện. Đây là một ưu thế của Khoa Cơ – Điện trong bối cảnh hiện nay.

Tuy nhiên, toàn cầu hóa cũng ảnh hưởng không nhỏ đến giáo dục của nước ta. Nó đòi hỏi nguồn nhân lực được đào tạo ra phải đáp ứng được những yêu cầu của thế giới bởi sự cạnh tranh mạnh mẽ của nguồn nhân lực từ các nước. Việc này đòi hỏi các cần phải tích cực đổi mới toàn diện để thích ứng với thực tế xã hội.

II. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC

1. Đánh giá tác động chung

Trong nền kinh tế thị trường như hiện nay, tính cạnh tranh ngày càng gay gắt và khốc liệt giữa các cơ sở đào tạo trong nước và quốc tế về đội ngũ giảng viên, nhân sự, bộ máy quản lý, quan hệ đối tác, chương trình đào tạo và thị phần.

Hệ thống giáo dục đã và đang có nhiều thay đổi và nhu cầu tiếp tục đổi mới: Phân cấp quản lý giáo dục đại học; đổi mới chương trình và hoạt động đào tạo, đánh giá và thi cử.

Mạng lưới giáo dục đại học tăng mạnh trong nước và bắt đầu phân hóa về chất lượng. Bên cạnh một số cơ sở giáo dục hướng tới mục tiêu hiện đại hóa, hội nhập quốc tế và vươn tới tầm quốc tế. Không ít cơ sở đào tạo chỉ hướng tới mục tiêu thương mại dẫn đến chất lượng đào tạo không đảm bảo.

Nguồn lực phát triển như tài chính, khoa học công nghệ, nhân lực, thông tin và các thể chế quản lý trước mắt còn hạn hẹp nhưng có tiềm năng huy động và bổ sung từ xã hội, các quan hệ hợp tác với các trường khác, các doanh nghiệp và các tổ chức trong nước và quốc tế.

2. Thách thức và Cơ hội

Với nhu cầu lớn về nhân lực trong lĩnh vực Cơ – Điện hiện nay, hầu hết các trường kỹ thuật đều có tham gia vào công tác đào tạo các ngành Kỹ thuật Cơ khí; Kỹ thuật Điện, Điện tử; Kỹ thuật điều khiển và Tự động hóa. Đây là một trong những thách thức rất lớn bởi bên cạnh hệ thống các trường lớn có truyền thống thì các trường mới nổi lên từ cao đẳng nghề cũng có những thế mạnh về trang thiết bị thực hành thực tập. Bên cạnh các

trường trong nước thì phần lớn các trường kỹ thuật trong khu vực và trên thế giới hiện nay đều có đào tạo các chuyên ngành thuộc lĩnh vực Cơ – Điện mà Khoa đang thực hiện.

Hệ thống các trường phải cạnh tranh trực tiếp trong đào tạo các ngành Cơ – Điện của Khoa tại khu vực Hà Nội bao gồm: Đại học Bách Khoa Hà Nội; Đại học Công nghiệp Hà Nội; Đại học Điện lực; Đại học Thủy lợi; Đại học Giao thông vận tải; Đại học Nông nghiệp; Đại học quốc gia...

Ngoài ra còn có rất nhiều Trường trên cả nước cũng có tham gia đào tạo một hay toàn bộ các ngành thuộc lĩnh vực Cơ – Điện của Khoa như: Đại học bách khoa Đà Nẵng; Đại học Bách Khoa TP Hồ Chí Minh; Đại học Tôn Đức Thắng; hệ thống các trường Đại học sư phạm kỹ thuật; Đại học Cần Thơ...

Được Đảng và Nhà nước quan tâm đúng mức, cả xã hội chăm lo tới nền giáo dục kết hợp với truyền thống hiếu học của dân tộc nên ngành giáo dục đã từng bước trưởng thành và phát triển.

Sự phát triển của nền kinh tế cũng như quá trình hội nhập của đất nước đã có tác động mạnh mẽ tới giáo dục và đào tạo. Sự phát triển về kinh tế đem lại nhu cầu nhân lực rất lớn về nguồn nhân lực, đặc biệt là trong lĩnh vực Cơ – Điện. Quá trình hội nhập quốc tế, bên cạnh sự cạnh tranh thì các quá trình này cũng tạo điều kiện cho giáo dục phát triển, cho phép tiếp cận và hợp tác với nền giáo dục tiên tiến trên thế giới.

Đó là những thách thức lớn đòi hỏi Khoa Cơ – Điện cần phải có chiến lược phát triển đúng đắn để có thể nâng cao uy tín thương hiệu của Khoa, Nhà trường và cạnh tranh hiệu quả.

III. THỰC TRẠNG CỦA KHOA HIỆN NAY

1. Về tổ chức và quản lý của Khoa

Số lượng cán bộ của Khoa hiện nay là 57 người, trong đó có: 07 PGS.TS; 15 TS; 25 ThS; 05NCS nước ngoài; 02 CN; 03 KS.

Hiện nay Khoa có 05 bộ môn quản lý chuyên ngành và 01 xưởng thực tập bao gồm: Bộ môn Điện khí hóa; Bộ môn Kỹ thuật Điện – Điện tử; Bộ môn Kỹ thuật Cơ khí; Bộ môn Máy và Thiết bị công nghiệp; Bộ môn Tự động hóa và Xưởng Cơ – Điện.

2. Về đào tạo

Khoa có nhiệm vụ đào tạo Kỹ sư các ngành: Kỹ thuật Cơ khí; Kỹ thuật Cơ khí động lực; Kỹ thuật Cơ điện tử; Kỹ thuật Ô tô; Kỹ thuật điện; Kỹ thuật điều khiển và tự động hóa; Kỹ thuật Robot và Trí tuệ nhân tạo; Công nghệ kỹ thuật điện, điện tử.

Khoa đã đào tạo được khoảng 10 000 kỹ sư, hơn 400 thạc sĩ, 17 tiến sĩ. Hiện tại đang quản lý gần 2500 sinh viên các hệ đào tạo và hơn 40 học viên cao học.

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

Công tác nghiên cứu khoa học là hoạt động không thể tách rời với công tác giảng dạy của mỗi cán bộ viên chức trong Khoa Cơ - Điện. Trong suốt quá trình hình thành và phát triển, Khoa luôn chú trọng công tác nghiên cứu và chuyển giao công nghệ. Đơn cử trong 5 năm học qua (2017-2022), cán bộ Khoa Cơ - Điện đã tham gia/chủ trì:

- Đề tài cấp Nhà nước: 08 đề tài (trong đó: Chủ trì 06; tham gia: 02)
- Đề tài NCKH cấp Bộ: 22 đề tài (trong đó: Chủ trì : 10; tham gia : 12)
- Chủ trì 26 đề tài NCKH cấp cơ sở
- 05 Bằng sáng chế
- 37 bài báo khoa học đăng trên Tạp chí nước ngoài
- 102 bài báo khoa học đăng trên Tạp chí trong nước
- 90 báo cáo khoa học tại các Hội nghị, Hội thảo trong nước và quốc tế
- Tổ chức 04 hội nghị, hội thảo chuyên đề; 01 Hội nghị khoa học Toàn quốc (MEAE 2021) cùng rất nhiều buổi báo cáo học thuật tại các Bộ môn.

Trong năm 2021, nhân dịp kỷ niệm 55 năm đào tạo và 20 năm tái thành lập Khoa Cơ - Điện, các cán bộ trong Khoa đã cùng nhau tổ chức thành công Hội nghị khoa học toàn quốc về Cơ khí, Điện, Tự động hóa MEAE2021..

4. Các nguồn lực

Cơ sở vật chất: gồm có văn phòng Khoa, 05 phòng Bộ môn, 11 Phòng thí nghiệm và 01 xưởng thực hành.

Cựu sinh viên: Số sinh viên đã tốt nghiệp tính đến thời điểm hiện tại khoảng 10000, nhiều cựu sinh viên hiện nay đang giữ các trọng trách quan trọng tại các Tổng công ty, Công ty, các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp và làm công tác nghiên cứu giảng dạy tại các trường Đại học trong cả nước.

Các nguồn đầu tư và tài trợ: Khoa có quan hệ tốt với nhiều cơ quan, doanh nghiệp, công ty các Hội chuyên ngành đóng trên địa bàn thành phố Hà Nội và các công ty thuộc tập đoàn than khoáng sản Việt Nam. Thông qua các nguồn tài trợ, đã tổ chức trao học bổng khuyến học hàng năm cho các sinh viên nghèo có thành tích học tập tốt.

5. Các mối quan hệ

Đối tác trong nước: Hội Điện lực Việt Nam, Hội Điện lực Miền Bắc, Khoa Điện – Điện tử trường Đại học Bách Khoa Tp Hồ Chí Minh; các cơ quan, doanh nghiệp chuyên ngành điện đóng trên địa bàn miền Bắc và trên cả nước.

Hiện nay, khoa Cơ – Điện có mối hợp tác về đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhiều trường đại học trên thế giới như: Viện Đại học Bách khoa Grenoble (Pháp);

Trường đại học Tổng hợp Mỏ quốc gia Matxcơva (LB Nga); Trường đại học Mỏ - Công nghệ Trung Quốc; Trường Đại học Mỏ Tây Úc (Australia); Học viện Mỏ - Luyện kim Cra-cốp (CH Ba Lan); Trường đại học Tổng hợp kỹ thuật - Viện hàn lâm Mỏ Freiberg (CHLB Đức).

Ngoài ra các nghiên cứu sinh nước ngoài của Khoa cũng vẫn tiếp tục duy trì các mối quan hệ tốt đẹp với các trường đã theo học tại nhiều nước như Mỹ, Đức, Pháp, Ba lan, Nga, Trung Quốc.

IV. PHÂN TÍCH MẠNH – YẾU, CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC

1. Các điểm mạnh

Sau 15 năm thành lập và hơn 55 năm đào tạo, Khoa Cơ – Điện đã đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực lớn và chất lượng cao cho các ngành Kỹ thuật cơ khí; Kỹ thuật điện, điện tử, Kỹ thuật Điều khiển và Tự động hóa đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa- hiện đại hóa cho các tỉnh Miền Bắc và trên cả nước. Cho đến nay Khoa đã và đang mở rộng đào tạo thêm các ngành: Kỹ thuật Cơ khí động lực; Kỹ thuật Cơ điện tử; Kỹ thuật Ô tô; Kỹ thuật Robot và Trí tuệ nhân tạo; Công nghệ kỹ thuật điện, điện tử. Sinh viên của Khoa sau khi tốt nghiệp tỷ lệ có việc làm tương đối cao.

Lực lượng cán bộ trẻ dưới 40 tuổi chiếm 72% có trình độ ngoại ngữ, đã và đang được đào tạo tại nhiều nước trên thế giới như Mỹ, Pháp, Đức, Ba lan, Nga, Trung Quốc.

Đội ngũ cán bộ trong Khoa luôn được tạo điều kiện học tập, nâng cao trình độ. Đội ngũ cán bộ trẻ, có tính kế thừa qua nhiều thế hệ.

Đội ngũ cựu sinh viên hùng hậu, nhiệt huyết và đầy trách nhiệm với Khoa.

Quan hệ chặt chẽ với các doanh nghiệp trong ngành than khoáng sản.

Có mối quan hệ tốt với các trường đối tác trên thế giới.

2. Các điểm yếu

Do đặc điểm lịch sử, đội ngũ cán bộ trong Khoa có một khoảng cách thế hệ rất lớn (trung bình 20 năm). Điều này dẫn đến hiện trạng thiếu đội ngũ cán bộ nghiên cứu đầu đàn để dẫn dắt các thế hệ cán bộ trong đào tạo và nghiên cứu.

Công tác nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ của cán bộ trong Khoa còn yếu. Trình độ ngoại ngữ của cán bộ đã được cải thiện, tuy nhiên vẫn chưa đạt được yêu cầu để có thể đảm bảo giảng dạy hoàn toàn bằng tiếng Anh.

Hệ thống phòng thí nghiệm của Khoa mới chỉ đáp ứng được một phần các nhu cầu thực hành thực tập môn học của sinh viên; Chưa có khả năng phục vụ nghiên cứu khoa học và đào tạo sau đại học. Một số thiết bị được đầu tư vẫn chưa phát huy được hiệu quả.

Một số cán bộ trẻ bắt đầu tập được làm quen với công tác nghiên cứu khoa học do đó việc duy trì, tạo thói quen, tác phong khoa học đòi hỏi phải có thời gian và có khuyến khích về vật chất, tinh thần từ các cấp, kể cả chế độ tiền lương. Công tác nghiên cứu khoa học vẫn còn mang tính định hướng cá nhân, chưa tập trung và phát huy vai trò của các nhóm nghiên cứu – giảng dạy’.

Hợp tác quốc tế và các doanh nghiệp trong đào tạo và nghiên cứu khoa học còn hạn chế.

Các nghiên cứu phục vụ sản xuất của cán bộ trong Khoa ngày càng giảm sút do các yếu tố khách quan cũng như chủ quan.

3. Các cơ hội

- Được lãnh đạo nhà trường quan tâm, tạo điều kiện để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế và hợp tác với các doanh nghiệp trong đào tạo và nghiên cứu khoa học.

- Số lượng lớn các sinh viên đã tốt nghiệp và làm việc trên khắp cả nước là một cơ hội thuận lợi. Đây là lực lượng cũng có nhiều mong muốn đóng góp xây dựng Trường, Khoa và các Bộ môn. Lực lượng cựu sinh viên này cũng là nguồn đầu vào cho các chương trình đào tạo sau đại học, các lớp chuyên đề, hướng dẫn, bổ túc chuyên sâu về kỹ thuật.

- Nhu cầu xã hội về đội ngũ cán bộ có năng lực trong chuyên ngành Kỹ thuật Điện, Điện tử, Kỹ thuật Cơ khí, Kỹ thuật điều khiển và tự động hóa ngày càng cao. Nhiều nhà tuyển dụng trong nước cũng như nước ngoài luôn tìm đến Khoa Cơ – Điện.

- Nhiều cán bộ trẻ được học tập và đào tạo tại các trường đại học trên thế giới, tạo tiền đề thuận lợi để Khoa có thể mở rộng hợp tác trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

4. Các thách thức (nguy cơ)

Bên cạnh những thách thức do bối cảnh trong nước và thế giới, thực trạng hiện tại của Khoa cũng còn tồn tại nhiều vấn đề cần giải quyết.

- Sự phát triển nhanh về KHCN cùng với yêu cầu ngày càng cao của xã hội đối với đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật đòi hỏi tập thể cán bộ giảng dạy trong Khoa phải không ngừng học tập, nâng cao trình độ, thường xuyên cập nhật các kiến thức mới, đổi mới chương trình, phương pháp giảng dạy để nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu.

- Để đáp ứng nhu cầu về chất lượng đào tạo của nguồn nhân lực hiện nay đòi hỏi Khoa và Nhà trường phải thực hiện những biện pháp, quy trình giám sát, kiểm định để thực hiện nâng cao chất lượng chương trình đào tạo, chất lượng đầu ra.

- Trong thời gian tới lực lượng cán bộ Khoa vẫn rất cần phải bổ sung thêm cả về số lượng và chất lượng cho 5 Bộ môn, đặc biệt ưu tiên các bộ môn có số lượng tuyển sinh

lớn như Tự động hóa, Kỹ thuật Điện – Điện tử, Điện khí hóa, Máy và thiết bị công nghiệp để trước mắt đáp ứng nhu cầu đào tạo. Lập các dự án tăng cường năng lực phục vụ đào tạo và NCKH của các phòng thí nghiệm, ngoài ra việc nâng cao trình độ chuyên môn cho số cán bộ trẻ có học vị Tiến sĩ càng sớm càng tốt để kịp thời đáp ứng nhu cầu đào tạo sau đại học, triển khai các đề tài KHCN, tăng cường hợp tác với các trường Đại học, doanh nghiệp xây dựng trong và ngoài nước để thực hiện nhiệm vụ đặt ra.

Phần II. CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN KHOA CƠ - ĐIỆN GIAI ĐOẠN 2022-2025

I. CĂN CỨ PHÁP LÝ

Căn cứ vào:

- + Chiến lược phát triển Trường Đại học Mở - Địa chất giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn đến 2045, ban hành kèm theo nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08 tháng 09 năm 2021 của Hội đồng Trường;
- + Công văn số 313/MĐC-TCCB ngày 08 tháng 06 năm 2022 về việc xây dựng kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển Trường Đại học Mở - Địa chất giai đoạn 2022 - 2025
- + Phương hướng nhiệm kỳ 2022 – 2027;

Khoa Cơ – Điện thực hiện xây dựng kế hoạch hoạt động của Khoa với các nội dung như trình bày sau đây

II. TRIẾT LÝ, SỨ MẠNG, TẦM NHÌN VÀ GIÁ TRỊ CỐT LÕI

1. Triết lý Khoa Cơ – Điện

Là đơn vị trực thuộc, Khoa Cơ – Điện thực hiện theo đúng triết lý giáo dục của Trường Đại học Mở - Địa chất. Đó là:

Nhân văn

Trường Đại học Mở - Địa chất đào tạo người học vừa có kiến thức chuyên sâu, có khát vọng vươn lên, có phẩm giá, tình cảm, văn hóa tốt.

Khai phóng

Trường Đại học Mở - Địa chất cung cấp, trang bị cho người học những kiến thức và kỹ năng toàn diện, năng lực thích ứng linh hoạt trong bất cứ môi trường làm việc nào, có đạo đức tốt, phát triển phong cách và lối sống có trách nhiệm với xã hội.

Hội nhập

Tăng cường kết nối giữa Nhà trường với các cá nhân, tổ chức có liên quan, tiếp thu các chuẩn mực, giá trị văn hóa, sản phẩm khoa học tiên bộ của thế giới để nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học của Trường./.

2. Sứ mạng Khoa Cơ – Điện

Khoa Cơ - Điện trường Đại học Mở - Địa chất là Khoa có nhiệm vụ: “ ***Đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ thuộc các lĩnh vực Cơ khí, Điện, Tự động và Năng lượng***”

3. Tầm nhìn Khoa Cơ – Điện

Cùng với định hướng của Chiến lược phát triển Trường Đại học Mở - Địa chất Giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn đến năm 2045, Khoa Cơ - Điện xác định tầm nhìn tới năm 2030:

“Trở thành Trường đại học thành viên định hướng ứng dụng trong các lĩnh vực Cơ khí, Điện, Tự động và Năng lượng”

4. Giá trị cốt lõi

Chất lượng – Hiệu quả:

Đảm bảo chất lượng trong các hoạt động là yếu tố cốt lõi để Khoa Cơ – Điện có thể phát triển, tối ưu các nguồn lực để có thể phát triển một cách bền vững.

Kế thừa – Phát triển

Trên cơ sở truyền thống đào tạo, nghiên cứu, Khoa tiếp tục kế thừa, phát huy các giá trị tinh hoa của các thế hệ đi trước để tạo động lực cho sự phát triển.

Đoàn kết – Hội nhập

Đề tạo ra sức mạnh tập thể, tăng cường các mối quan hệ để cho Khoa Cơ – Điện có thể thực hiện thành công Sứ mệnh của mình

III. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm phát triển

- Phát triển khoa theo định hướng ứng dụng cho các ngành nghề thuộc lĩnh vực Cơ khí, Điện, Tự động và Năng lượng.
- Từng bước phát triển Khoa thành Trường đại học thành viên

2. Mục tiêu giai đoạn 2022-2025

a. Mục tiêu chung

- Nâng cao chất lượng đào tạo
- Mở rộng ngành nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội

- Nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và các hoạt động phục vụ sản xuất
- Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sứ mạng tầm nhìn của Khoa

b. Các mục tiêu cụ thể

Tiếp tục đổi mới phương pháp giảng dạy một cách triệt để, có hiệu quả, đào tạo gắn liền nhu cầu xã hội, từng bước phân tầng đào tạo theo hướng tinh hoa; tăng cường đầu tư trang thiết bị thực hành, thí nghiệm, nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ; phát triển hơn nữa hợp tác về mọi mặt nhằm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu trong nước và khu vực.

Mục tiêu về đào tạo

Tiếp tục hoàn thiện việc tự đánh giá, đánh giá các chương trình đào tạo; Ổn định quy mô đào tạo với mỗi ngành từ 1-2 lớp; Duy trì số lượng đào tạo Thạc sĩ, Tiến sĩ (đảm bảo mỗi năm tuyển sinh từ 30-40 học viên cao học, 1-3 NCS).

Mở rộng quan hệ hợp tác về đào tạo và nghiên cứu với các trường Đại học nước ngoài.

Tiếp tục mở thêm 1-2 ngành đào tạo mới theo nhu cầu thị trường.

Nâng cao chất lượng và chương trình đào tạo, từng bước tiếp cận trình độ với các trường Đại học tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. Sinh viên được đào tạo ra trường có khả năng tiếp cận tốt với môi trường làm việc mới, có năng lực thích ứng, tự học, tự nghiên cứu để phát triển.

Một số chỉ tiêu định lượng:

- Về quy mô tuyển sinh hàng năm

Chỉ tiêu năm học	2021-2022			2022-2025			2025-2030		
	ĐH	ThS	TS	ĐH	ThS	TS	ĐH	ThS	TS
Số ngành	5	4	3	10	4	3	11	5	4
Số SV (HV) tuyển sinh hàng năm	700	14	0	400	30	3	500	40	4

- Về chất lượng đào tạo:

STT	Tên và chỉ tiêu	Năm học 2021-2022	Giai đoạn (2022-2025)	Giai đoạn (đến 2030)
1	Tỷ lệ % Học viên SĐH (ThS, TS, Bồi dưỡng SĐH so với tổng số sinh viên)	4%	12%	14%
2	Tỷ lệ cán bộ giảng dạy/ sinh viên trong khoa	1/30	1/25	1/20

STT	Tên và chỉ tiêu	Năm học 2021-2022	Giai đoạn (2022-2025)	Giai đoạn (đến 2030)
3	Tỷ lệ sinh viên trao đổi quốc tế (gửi đi nước ngoài và nhận đào tạo)	0	5	20
4	Tỷ lệ các môn học có giáo trình	60%	100%	100%
5	Chu kỳ cập nhật lại chương trình đào tạo và Giáo trình	3 năm	3 năm	3 năm
6	Tỷ lệ các môn học giảng dạy trực tiếp bằng tiếng Anh	5%	5%	10%
7	Tỷ lệ sinh viên ra trường có việc làm sau 6 tháng	85%	90%	95%
8	Số chương trình được kiểm định			
	Quốc gia	1	5	8
	Quốc tế	0	0	2

Mục tiêu về phát triển nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ

Xây dựng Khoa Cơ - Điện trở thành trung tâm nghiên cứu, ứng dụng và chuyển giao khoa học công nghệ có chất lượng phục vụ cho các ngành công nghiệp chung và đặc biệt trong lĩnh vực khai khoáng. Sử dụng hiệu quả nguồn ngân sách KHCN của Nhà nước trong các hoạt động NCKH. Mở rộng quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp, các trường Đại học trong và ngoài nước. Nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực nghiên cứu của cán bộ, giảng viên thông qua các dự án hợp tác nghiên cứu với các trường Đại học trong nước và quốc tế

Các định hướng Nghiên cứu:

Bộ môn Điện khí hóa:

- Chất lượng điện năng
- Thiết bị điện và cung cấp điện mở
- Nâng cao hiệu quả sử dụng của thiết bị điện
- Bảo vệ Rơ le trong hệ thống điện và mạng điện mở
- Chạm đất một pha trong mạng điện mở
- Độ tin cậy và ổn định hệ thống điện
- An toàn điện trong mỏ hầm lò
- Nguồn năng lượng tái tạo
- Lưới điện thông minh

Bộ môn Máy & Thiết bị công nghiệp:

- Công nghệ phun phủ nhiệt tốc độ cao HVOF
- Các loại máy móc, thiết bị phục vụ cho khai thác mỏ (Băng tải ống, máy cấp liệu, máy sàng tuyển...)
- Các loại máy phục vụ chế biến khoáng sản

- Hướng vật liệu mới

Bộ môn Tự động hóa:

- Điều khiển dẫn hướng động cơ tuyến tính bằng từ trường
- Điều khiển tối ưu thông số cho động cơ KĐB
- Tự động cho hệ thống năng lượng tái tạo (Thủy điện, Điện gió, Điện mặt trời, Địa nhiệt ...)
- Tối ưu điều khiển cho các hệ thống truyền động điện trong công nghiệp Mỏ và Dầu khí
- Điều khiển tối ưu quá trình đa biến trong công nghiệp lọc hoá dầu
- Điều khiển tối ưu các quá trình công nghệ Mỏ (Bơm, Quạt, Băng tải...)
- Nghiên cứu, phát triển các hệ điều khiển nhúng trong công nghiệp Mỏ
- Điều khiển giám sát các quá trình trong công nghệ mỏ (giám sát khí mỏ, môi trường, quá trình công nghệ khai thác, quá trình công nghệ tuyển

Bộ môn Kỹ thuật cơ khí

- Thiết kế chi tiết máy, thiết kế máy, thiết kế dây chuyền công nghệ trong công nghiệp
- Gia công cơ khí truyền thống, Gia công CNC, gia công công nghệ cao
- Ứng dụng CAD/CAM/CAE/CNC trong thiết kế và chế tạo sản phẩm cơ khí
- Công nghệ vật liệu, vật liệu mới, vật liệu nano,...
- Hệ thống truyền động thủy lực, khí nén trong công nghiệp
- Nghiên cứu, thiết kế hệ thống cơ khí động lực trong công nghiệp

Bộ môn Kỹ thuật điện điện tử

- Bảo vệ rò điện (một chiều và xoay chiều) trong mạng điện mỏ;
- Mô hình hóa, mô phỏng, thiết kế và chế tạo các mạch điện tử công nghiệp;
- Mô hình hóa và mô phỏng hệ thống điện, điện tử, từ trường và sóng điện từ;
- Năng lượng tái tạo và kỹ thuật truyền tải điện một chiều;
- Nghiên cứu phát triển và ứng dụng các mạch điện tử trong công nghiệp.

Một số chỉ tiêu định lượng:

STT	Tên chỉ tiêu	Năm học 2021-2022	Giai đoạn (2022-2025)	Giai đoạn (đến 2030)
01	Tỷ lệ cán bộ hoàn thành giờ giảng, NCKH trong năm	100%	100%	100%
02	Số bài báo cáo/cán bộ/năm	1	1.5	2
03	Số bài báo đăng trên các tạp chí uy tín (SCI, SCIE,...)	5	10	5
04	Số bằng phát minh, sáng chế/ cán bộ/ năm	0	0,01	0,05
05	Tổng số đề tài (dự án nghiên cứu) thực	3	5	5

	hiện/ năm			
--	-----------	--	--	--

Mục tiêu về phát triển đội ngũ giảng viên

Cơ cấu trình độ CBVC hiện nay:

TT	Bộ môn	Tổng số viên chức	Cơ cấu trình độ giảng viên			Cán bộ phục vụ			GV đang đi đào tạo	
			PGS	TS	ThS	KS, CN	ThS	KS, CN	TS	ThS
1	Điện khí hóa	8	2	4	2	0	1	0	1	0
2	Tự động hóa	11	2	2	6	0	1	0	1	0
3	KT Điện - Điện tử	10	2	2	6	0	0	0	0	0
4	Máy & TBCN	10	1	5	3	1	0	0	1	0
5	Kỹ thuật cơ khí	9	0	4	5	0	0	0	1	0
6	Xưởng Cơ – Điện	4	0	0	0	0	3	1	0	0

Kế hoạch bổ sung và phát triển CBVC trong các năm tiếp theo:

TT	Bộ môn	Hiện đang đi học SDH		Nơi học	Tuyển dụng mới	Số lượng giảng viên hoàn thành khóa học quay trở về năm 2022	Dự kiến phát triển những năm tiếp
		TS	ThS				
1	Điện khí hóa	1	0	Đức	2	0	2 ThS
2	Tự động hóa	2	0	Mỹ, VN	5	0	1 PGS, 1 TS
3	KT Điện - Điện tử	0	0		2	0	1 PGS, 1 TS
4	Máy & Thiết bị công nghiệp	1	0	Canada	5	0	1 PGS, 1 TS, 2 ThS
5	Kỹ thuật cơ khí	1	0	VN	1	0	1TS
	TỔNG CỘNG	5	0		15	0	

IV. Các giải pháp

1. Các giải pháp chung

- Nghiên cứu các giải pháp đảm bảo cuộc sống cho cán bộ giảng dạy.
- Duy trì và Phát triển đội ngũ cán bộ.
- Tăng cường các hoạt động đảm bảo chất lượng giáo dục và nâng cao chất lượng đào tạo.
- Nâng cấp và xây dựng mới các phòng thí nghiệm của khoa, bộ môn để nâng cao chất lượng thực hành thực tập cho sinh viên.

2. Một số giải pháp chính để đạt được mục tiêu đặt ra:

a. Đào tạo và Đảm bảo chất lượng giáo dục

- + Mở mới 1-2 ngành đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội
- + Tiếp tục đổi mới công tác đào tạo: Tổ chức tự đánh giá, đánh giá các chương trình đào tạo; Định kỳ việc cập nhật chương trình theo nhu cầu xã hội, các chương trình tiên tiến quốc tế; Đổi mới phương pháp giảng dạy và phương pháp đánh giá kết quả học tập theo hướng nhóm làm việc.
- + Nâng cao chất lượng và số lượng chương trình đào tạo sau đại học, tăng quy mô đào tạo cao học.

b. Khoa học công nghệ và hợp tác quốc tế

- + Công tác NCKH: động viên, khen thưởng kịp thời các cán bộ có thành tích tốt trong NCKH, khuyến khích cán bộ trẻ đăng ký đề tài NCKH các cấp. Thường xuyên tổ chức và tham gia các Hội nghị, Hội thảo Khoa học trong và ngoài nước nhằm mở rộng quan hệ trao đổi thông tin và nâng cao năng lực nghiên cứu.
- + Chủ trì tổ chức Hội nghị khoa học về các lĩnh vực liên quan.
- + Đẩy mạnh quan hệ hợp tác các doanh nghiệp để chủ động tìm kiếm nguồn lực tài chính, giải quyết các vấn đề thực tế từ các đề tài phục vụ sản xuất, từ nhu cầu doanh nghiệp và mời đại diện các doanh nghiệp tham gia giảng dạy và nghiên cứu.
- + Chủ động tìm kiếm, xây dựng các dự án hợp tác trao đổi nghiên cứu với các trường Đại học, Viện nghiên cứu trong nước và quốc tế.

c. Tổ chức cán bộ

- + Tổ chức và đổi mới bộ máy quản lý ở khoa, bộ môn và các PTN theo hướng chủ động và chịu trách nhiệm
- + Phát triển và quản lý đội ngũ cán bộ / giảng viên: Tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ trong Khoa sau khi học tập, nâng cao trình độ chuyên môn quay trở lại công tác; Tìm giải pháp khuyến khích để có thể tuyển dụng cán bộ mới cho các đơn vị; Tiếp tục hỗ trợ các cán bộ trong công tác học tập nâng cao trình độ.

d. Cơ sở vật chất

- + Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện về tổ chức và khai thác hiệu quả các PTN.
- + Xây dựng dự án phòng thí nghiệm cho các ngành mới mở: Kỹ thuật cơ điện tử, ngành Kỹ thuật ô tô

e. Các hoạt động khác

- + Phát triển và quảng bá thương hiệu, củng cố và hoàn thiện trang web của Khoa.

3. Đề xuất giải pháp hỗ trợ

Đề hướng đến Đại học ứng dụng 2030 trở thành hiện thực, lãnh đạo Nhà trường cần quan tâm đầu tư về cơ sở vật chất cho các PTN của Khoa. Dành sự ưu tiên thích đáng cho Khoa trong công tác tiếp nhận và bồi dưỡng cán bộ, trong việc hợp tác đào tạo với các trường ĐH nước ngoài, tạo điều kiện cho các cán bộ giảng dạy được đi học, thực tập, khảo sát ở các nước phát triển... để nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng nhu cầu đổi mới.

Có cơ chế phân bổ ngân sách phù hợp với quy mô, hoạt động của Khoa. Xây dựng cơ chế cho phép tính toán các khối lượng hợp lý cho công tác hướng dẫn thí nghiệm, hướng dẫn thực tập để động viên cán bộ thực hiện tốt nhiệm vụ của mình. Có cơ chế động viên khen thưởng kịp thời và tính giờ quy đổi cho mọi hoạt động nghiên cứu.

Cần phải có quy định trong cơ chế phối hợp giữa các Khoa với nhau, giữa các Khoa với các Phòng, Ban trong việc quản lý nội dung chương trình đào tạo. Xây dựng cơ chế giữa các đơn vị trong việc khai thác sử dụng chung cơ sở vật chất, Phòng thí nghiệm và cơ chế thành lập, triển khai hoạt động của các nhóm nghiên cứu mang tính liên ngành.

V. KẾ HOẠCH THỰC HIỆN GIAI ĐOẠN 2022-2025

Theo tình hình thực tế hàng năm sẽ xây dựng kế hoạch để bám theo chiến lược đề ra.

TRƯỞNG KHOA

KẾ HOẠCH VÀ CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN KHOA XÂY DỰNG GIAI ĐOẠN 2022-2025

1. Căn cứ pháp lý

Căn cứ Luật Giáo dục đại học ngày 18/6/2012; Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018;

Căn cứ Nghị định 99/2009/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Thủ tướng chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

Căn cứ Thông tư số 17/2021//TTTL-BGDĐT-BNV ngày 22 tháng 6 năm 2021 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo;

Căn cứ Thông tư số 02/2022//TT-BGDĐT ngày 18 tháng 01 năm 2022 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành đào tạo, đình chỉ hoạt động của ngành đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ;

Căn cứ Thông tư 08/2021/TT-BGDĐT ngày 18 tháng 03 năm 2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế đào tạo trình độ đại học;

Căn cứ Thông tư 23/2021/TT-BGDĐT ngày 30 tháng 8 năm 2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ đại học;

Căn cứ Thông tư số 03/2022//TT-BGDĐT ngày 18 tháng 01 năm 2022 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh đại học, thạc sĩ, tiến sĩ và chỉ tiêu tuyển sinh cao đẳng ngành Giáo dục Mầm non;

Căn cứ Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 8/9/2021 của Hội đồng trường về việc phê duyệt Chiến lược phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 và tầm nhìn 2045;

Căn cứ Nghị quyết số 29/NQ-ĐU ngày 29/5/2020 của Đảng ủy Trường;

Căn cứ vào kế hoạch hoạt động, chương trình công tác của Trường khoa Xây dựng Nhiệm kỳ 2020-2025;

Căn cứ vào công văn số 313/MĐC-TCCB ngày 08 tháng 6 năm 2022 về việc xây dựng kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển Trường Đại học Mở - Địa chất giai đoạn 2022-2025.

2. Triết lý, sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi

Sứ mạng:

Đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao, nghiên cứu khoa học, phát triển tri thức, chuyển giao công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế trong các lĩnh vực xây dựng công trình ngầm, dân dụng, công nghiệp và hạ tầng giao thông.

Tầm nhìn:

Đến năm 2030 trở thành một đơn vị đào tạo đại học và sau đại học theo định hướng nghiên cứu trong lĩnh vực xây dựng công trình ngầm, dân dụng, công nghiệp và hạ tầng giao thông.

Giá trị cốt lõi:

Đoàn kết - Chất lượng - Sáng tạo - Trách nhiệm

- **Đoàn kết:** Gắn kết thành một tập thể vững chắc trên cơ sở thống nhất về mục tiêu chung và những lợi ích của Khoa;

- **Chất lượng:** Tạo ra sản phẩm và nguồn nhân lực chất lượng cao;

- **Sáng tạo:** Phát huy tính năng động, sáng tạo trong công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ để tạo ra giá trị mới;

- **Trách nhiệm:** Trách nhiệm với bản thân, đơn vị, nhà trường và xã hội vì sự phát triển bền vững.

3. Công tác đào tạo

3.1. Công tác đào tạo đại học, cao đẳng chính quy

Mục tiêu cơ bản là: không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo; phát triển các ngành, chuyên ngành đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội; tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo; giảm thiểu số lượng sinh viên có kết quả học tập yếu kém, tăng số lượng sinh viên đạt kết quả học tập tốt.

Những giải pháp cơ bản:

- ❖ Đánh giá nhu cầu, xây dựng thêm ngành/chuyên ngành phù hợp với nhu cầu của xã hội và năng lực của các đơn vị trong Khoa và Trường Đại học Mở - Địa chất;
- ❖ Đánh giá và hoàn thiện các chương trình đào tạo hiện có sau một thời gian áp dụng, bao gồm cả cấu trúc chương trình, đề cương các học phần, nội dung các bài giảng, ...;
- ❖ Xây dựng chương trình đào tạo chất lượng cao: xây dựng chương trình chất lượng cao chuyên ngành Xây dựng công trình phối hợp với các đối tác là Đại học Polytech Grenoble (Pháp), Politecnico di Torino (Ý) và Old Dominion University (Mỹ); ký hợp đồng thỏa thuận về tham gia thỉnh giảng với các GS nước ngoài tham gia chương trình đào tạo.

- ❖ Nâng cao chất lượng thực tập sản xuất, thực tập doanh nghiệp thông qua việc gắn kết chặt chẽ giữa Khoa, Bộ môn và các đơn vị sản xuất, kết hợp sử dụng thực tập ảo trên phim ảnh về các hoạt động chuyên ngành. Đề xuất nhà trường xây dựng cơ sở thực tập sản xuất tại trường. Các bộ môn triển khai xây dựng các Video clip về các chuyên ngành đào tạo để hỗ trợ cho việc thực tập và tham quan thực tế của sinh viên;
- ❖ Bổ sung các giáo trình, bài giảng in cấp Trường, cấp Nhà xuất bản;
- ❖ Tập trung đầu tư một số đề tài tốt nghiệp sinh viên để tham dự giải thưởng Loa Thành hàng năm dành cho đề án xuất sắc ngành xây dựng và một số giải thưởng khác như Eureka, cấp Bộ...

3.2. Công tác đào tạo sau đại học

Mục tiêu cơ bản là: nâng cao chất lượng đào tạo sau đại học; tăng số lượng học viên cao học, đặc biệt là nghiên cứu sinh; tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo sau đại học; gắn đào tạo sau đại học với hoạt động khoa học công nghệ của các đơn vị trong Khoa và khai thác hiệu quả cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm và phần mềm hiện có.

Những giải pháp cơ bản:

- ❖ Xây dựng và hoàn thành mở chương trình đào tạo cao học ngành Quản lý xây dựng và tiến sỹ ngành Kỹ thuật Xây dựng.
- ❖ Đánh giá nhu cầu, xây dựng đề án mở các ngành mới đáp ứng nhu cầu của xã hội và năng lực của các đơn vị trong Khoa và Trường Đại học Mở - Địa chất.
- ❖ Tiếp tục mở rộng địa bàn tuyển sinh sau đại học ở các tỉnh miền Trung, miền Nam;
- ❖ Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát, đôn đốc các cao học viên/nghiên cứu sinh của các bộ môn chuyên môn trong Khoa hoàn thành đúng tiến độ, đảm bảo chất lượng yêu cầu. Tổ chức báo cáo định kỳ cho NCS tại Bộ môn và kiểm tra giữa kỳ đối với học viên cao học;
- ❖ Nâng cao chất lượng đào tạo cao học thông qua việc gắn các đề tài luận văn thạc sỹ với các hoạt động khoa học công nghệ mà Khoa và Bộ môn hoặc các cơ sở nghiên cứu, sản xuất nơi học viên công tác đang triển khai, thực hiện;
- ❖ Đề xuất các định hướng nghiên cứu gắn với quá trình hoạt động nghiên cứu khoa học công nghệ của cán bộ giảng dạy trong Khoa, giúp các cá nhân ứng viên NCS có cơ sở lựa chọn đề tài phù hợp, khả thi;
- ❖ Phát triển các chương trình, dự án, đề tài khoa học công nghệ, đặc biệt chú trọng tới các dự án hợp tác với các đối tác nước ngoài, gắn sản phẩm của các chương trình hoặc dự án này với việc đào tạo NCS.

4. Công tác nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế

Mục tiêu cơ bản là: đẩy mạnh hơn nữa hoạt động nghiên cứu khoa học, tăng cả về số lượng và chất lượng; khuyến khích công bố kết quả nghiên cứu khoa học trên

các ấn phẩm khoa học trong và ngoài nước; đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong nghiên cứu khoa học và gắn khoa học với thực tiễn.

Những giải pháp cơ bản:

- ❖ Tổ chức đề xuất nhiệm vụ KHCN các cấp để tăng số lượng đề tài được phê duyệt hàng năm theo các kênh khác nhau (Bộ GD&ĐT, Bộ Công Thương, Bộ KHCN, Bộ Xây dựng, NAFOSTED,...); các cán bộ có học vị Tiến sĩ trong khoa hàng năm đều đề xuất tối thiểu 01 nhiệm vụ KHCN;
- ❖ Kết hợp với các tập đoàn, công ty để xây dựng các đề tài nghiên cứu gắn với thực tiễn sản xuất;
- ❖ Xây dựng “văn hóa công bố khoa học” trong đội ngũ cán bộ giảng dạy của Khoa. Mỗi cán bộ có học vị Tiến sĩ trở lên trong khoa có tối thiểu 02 bài báo được đăng trong các tạp chí trong và ngoài nước trong thời gian 2 năm. Khuyến khích cán bộ giảng dạy tham gia các Hội nghị/Hội thảo khoa học chuyên ngành;
- ❖ Định kỳ hàng tháng tổ chức các buổi báo cáo học thuật tại các đơn vị trong Khoa. Mỗi cán bộ giảng dạy có tối thiểu 01 báo cáo học thuật trong năm học.
- ❖ Tập trung đầu tư một số đề tài NCKH sinh viên có kết quả tốt để tham dự giải thưởng cấp cao;
- ❖ Tăng cường hợp tác quốc tế thông qua các NCS đã tốt nghiệp hoặc đang học tập tại nước ngoài; triển khai xây dựng kế hoạch hợp tác cụ thể với các đối tác nước ngoài trong giảng dạy, NCKH, đào tạo sau đại học, trao đổi giảng viên, sinh viên và triển khai dự án chung giữa hai bên,...

5. Công tác tổ chức cán bộ

Mục tiêu cơ bản là: Tiếp tục chiến lược đào tạo cán bộ giảng dạy ở trình độ tiến sĩ và sau tiến sĩ. Ưu tiên đào tạo tại các nước có nền giáo dục và khoa học phát triển, phấn đấu đến năm 2025, 96% cán bộ giảng dạy trong Khoa có trình độ đào tạo tiến sĩ trở lên.

Những giải pháp cơ bản:

- ❖ Tiếp tục động viên, tạo mọi điều kiện thuận lợi để các cán bộ giảng dạy của các bộ môn trau dồi thêm ngoại ngữ;
- ❖ Tiếp tục khuyến khích, tạo điều kiện để các cán bộ trẻ đi đào tạo các khóa học sau tiến sĩ tại nước ngoài;
- ❖ Tiếp tục mời cán bộ thỉnh giảng tham gia các hoạt động đào tạo của Khoa.

6. Công tác phòng thí nghiệm, tăng cường cơ sở vật chất

Mục tiêu cơ bản là: Tiếp tục tăng cường cơ sở vật chất cho phòng thí nghiệm; Phát huy hiệu quả cơ sở vật chất hiện có đặc biệt là phòng thí nghiệm theo hướng xin cấp giấy phép hoạt động của phòng thí nghiệm. Trên cơ sở khai thác trang thiết bị để đóng góp cho Nhà trường và một phần đáp ứng nhu cầu đầu tư bổ sung mới các trang thiết bị phục vụ đào tạo, NCKH và nâng cao đời sống cán bộ viên chức trong Khoa phù hợp với cơ chế tự chủ của Nhà trường.

Những giải pháp cơ bản:

- ❖ Đẩy nhanh các thủ tục, các điều kiện để thành lập “Trung tâm thiết kế, đào tạo và triển khai công nghệ Xây dựng”: Mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng, cấp chứng chỉ các kiến thức chuyên ngành xây dựng, triển khai các hoạt động tư vấn, thiết kế, chuyển giao công nghệ trong lĩnh vực xây dựng;
- ❖ Duy trì phòng thí nghiệm hoạt động thường xuyên để khai thác hiệu quả các thiết bị phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học.

7. Công tác tuyển sinh, sinh viên và các công tác khác

Mục tiêu cơ bản là: Làm tốt hơn nữa công tác thông tin, tuyên truyền, quảng bá hình ảnh, giới thiệu các hoạt động của Khoa, sinh viên, cựu sinh viên,... Duy trì trang web của Khoa với chất lượng cao. Quảng bá mạnh mẽ các kết quả NCKH, hợp tác quốc tế của cán bộ, sinh viên trên Internet và trên các Tạp chí, Hội nghị khoa học.

Những giải pháp cơ bản:

- ❖ Tăng cường công tác tuyên truyền, quảng bá ngành nghề đào tạo, cơ hội việc làm của các chuyên ngành trong Khoa thông qua các phương tiện truyền thông và cách thức phù hợp nhằm tăng số lượng tuyển sinh hàng năm (cả hệ chính quy và không chính quy);
- ❖ Mở rộng địa bàn tuyển sinh VB 2 đại học, liên thông ngoài trường;
- ❖ Xây dựng các video clip giới thiệu về ngành nghề trong Khoa;
- ❖ Tư vấn tuyển sinh bằng hình thức trao học bổng tại 1 số trường THPT có quan hệ tốt đẹp với Khoa;
- ❖ Tăng cường giới thiệu các kết quả nghiên cứu khoa học của cán bộ giảng dạy trong Khoa trên Website và Facebook chính thức của Khoa.
- ❖ Ký MOU với 1 số công ty nhằm hợp tác, phát triển KHCH và đào tạo, tạo cơ hội cho các em sinh viên được thực tập có trả lương;
- ❖ Tổ chức các buổi định hướng nghề nghiệp cho sinh viên năm đầu và sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp;
- ❖ Tiếp tục các hoạt động hỗ trợ sinh viên phát triển các kỹ năng mềm như: câu lạc bộ tiếng Anh, câu lạc bộ chuyên ngành, ...;
- ❖ Tiếp tục phát triển trang Web của Khoa, tăng cường một số chuyên mục như Người tốt, việc tốt; Cựu sinh viên tiêu biểu; Hoàn thiện version tiếng Anh trên website của Khoa phục vụ hợp tác quốc tế; Cập nhật lý lịch khoa học, định hướng nghiên cứu của các thầy cô trong Khoa./.

TRƯỞNG KHOA

PGS. TS. Đặng Trung Thành

PHỤ LỤC SỐ 02
KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN KHOA MỎ
GIAI ĐOẠN 2022 – 2025

1. Căn cứ pháp lý

- Căn cứ Luật giáo dục đại học số 08/2012/QH13 ngày 18/6/2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học số 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018.

- Căn cứ Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học.

- Căn cứ nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ về việc quy định thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập.

- Căn cứ Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08/9/2021 của Hội đồng Trường Trường đại học Mỏ – Địa chất về việc ban hành Chiến lược phát triển Trường đại học Mỏ – Địa chất giai đoạn 2021-2030 tầm nhìn đến năm 2045.

- Chiến lược phát triển Trường đại học Mỏ – Địa chất giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn đến năm 2045.

- Chiến lược phát triển Khoa Mỏ giai đoạn 2019 – 2023 và tầm nhìn đến năm 2030.

2. Triết lý, sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi

Sứ mạng: “Đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, phát triển bền vững, bảo vệ môi trường trong lĩnh vực khai thác, chế biến khoáng sản và nguyên liệu tái chế, an toàn vệ sinh lao động

Tầm nhìn: “Đến năm 2030: trở thành đơn vị đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ hàng đầu của Việt Nam và khu vực trong lĩnh vực khai thác, chế biến khoáng sản, an toàn vệ sinh lao động”

Giá trị cốt lõi: “Đoàn kết – Sáng tạo – Phát triển”

3. Quan điểm, mục tiêu

3.1. Quan điểm

- Phát triển phù hợp với chủ trương, chính sách, chiến lược phát triển kinh tế-xã hội, giáo dục, khoa học và công nghệ của đất nước, chiến lược phát triển chung của Đại học Mở - Địa chất

- Trở thành đơn vị đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ hàng đầu của Việt Nam và khu vực Đông Nam Á trong lĩnh vực khai thác, chế biến khoáng sản, an toàn vệ sinh lao động

- Nghiên cứu và phát triển các công nghệ cao, các sản phẩm ứng dụng dựa trên nền tảng khoa học cơ bản và công nghệ tiên tiến của thế giới trong lĩnh vực khai thác, chế biến khoáng sản, an toàn vệ sinh lao động.

- Cung nguồn ứng nhân lực chất lượng cao và tri thức khoa học công nghệ quan trọng phục vụ cho mục tiêu phát triển bền vững ngành khai thác, chế biến khoáng sản, an toàn vệ sinh lao động

3.2. Mục tiêu

3.2.1. Mục tiêu chung

Trở thành đơn vị đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ hàng đầu của Việt Nam và khu vực Đông Nam Á trong lĩnh vực khai thác và chế biến khoáng sản và nguyên liệu tái chế, an toàn vệ sinh lao động.

3.2.2. Mục tiêu cụ thể

- Đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao, chất lượng cao, bồi dưỡng nhân tài trong lĩnh vực khai thác và chế biến khoáng sản, an toàn vệ sinh lao động phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế và xã hội tri thức của đất nước
- Nghiên cứu phát triển và ứng dụng công nghệ phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa ngành công nghiệp khai khoáng trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0;
- Phát triển môi trường đại học chuyên nghiệp, văn minh, hiện đại

4. Giải pháp cụ thể

- Hoàn thiện mô hình tổ chức và phát triển đội ngũ cán bộ khoa học trình độ cao.

- Gia tăng, đa dạng hóa và sử dụng hiệu quả các nguồn lực từ các tổ chức trong nước và quốc tế, các doanh nghiệp và các cựu sinh viên.

- Nâng cao hiệu quả các hoạt động hợp tác phát triển về đào tạo và nghiên cứu khoa học trong nước và quốc tế.

- Chú trọng tăng cường cơ sở vật chất nhằm đảm bảo chất lượng giảng dạy và nghiên cứu.

- Đổi mới, hoàn thiện giáo trình, bài giảng, tiếp tục duy trì và nâng cao chất lượng đào tạo các ngành trong khoa.

- Lập kế hoạch và tăng cường công tác truyền thông ngành nghề đào tạo.

5. Kế hoạch thực hiện giai đoạn 2022 – 2025

Trọng tâm vào các hoạt động sau:

+ *Đào tạo, đảm bảo và nâng cao chất lượng giáo dục*

- Duy trì và nâng cao chất lượng đào tạo, gắn chặt nội dung đào tạo với nhu cầu xã hội, đảm bảo khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

- Phát triển ngành, chuyên ngành đào tạo của Khoa một cách linh hoạt, phù hợp với quy hoạch đào tạo của trường Đại học Mở - Địa chất và xu hướng phát triển của xã hội trong bối cảnh Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

- Đa dạng hóa các loại hình đào tạo theo nhu cầu xã hội nhằm một mặt đáp ứng yêu cầu phát triển xã hội, mặt khác khai thác một cách hiệu quả tiềm năng phát triển của Trường (đào tạo liên kết quốc tế, đào tạo ngắn hạn, đào tạo theo đặt hàng của nhà tuyển dụng...).

+ *Khoa học – công nghệ và hợp tác trong nước, quốc tế*

- Lập kế hoạch đầu tư nâng cấp các phòng thí nghiệm và đầu tư cơ sở hạ tầng gắn với nhóm nghiên cứu mạnh và nhóm sản phẩm khoa học công nghệ trọng điểm.

- Tập trung phát triển một số sản phẩm khoa học có tầm ảnh hưởng cao (sản phẩm quốc gia) nhằm khẳng định vị thế và tạo đà phát triển.

- Xúc tiến thành lập phòng thí nghiệm hợp tác quốc tế nhằm gia tăng tiềm lực khoa học công nghệ và nhanh chóng tiếp cận trình độ quốc tế.

- Đẩy mạnh gắn kết với các trung tâm nghiên cứu, doanh nghiệp khoa học công nghệ để thực hiện các hoạt động tư vấn, chuyển giao công nghệ, phối hợp phát triển sản phẩm ứng dụng, thúc đẩy hoạt động khởi nghiệp của cán bộ và sinh viên; thúc đẩy các hoạt động liên quan đến sở hữu trí tuệ (phát minh, sáng chế, giải pháp hữu ích).

- Nâng cao mức độ quốc tế hóa các chương trình đào tạo, đặc biệt là những chương trình đào tạo chất lượng cao; thu hút sinh viên quốc tế tới học tập, nghiên cứu tại Khoa.

– Tăng cường kết nối với các hoạt động khoa học và công nghệ quốc tế, thu hút chuyên gia nước ngoài đến thỉnh giảng và tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học, phát triển các nhóm nghiên cứu, phòng thí nghiệm phối hợp với nước ngoài nhằm gia tăng tiềm lực khoa học và công nghệ của Khoa.

Hợp tác quốc tế: Hợp tác về đào tạo, hợp tác về nghiên cứu khoa học, hợp tác về trao đổi giảng viên, hợp tác trao đổi sinh viên.

+ *Tổ chức – cán bộ*

- Triển khai đồng bộ hệ thống quản trị nhằm phát triển Khoa Mỏ theo mục tiêu và kế hoạch đặt ra.

- Phát triển đội ngũ cán bộ có trình độ cao và chuyên nghiệp, phù hợp với quy mô đào tạo và nghiên cứu của Trường.

- Từng bước triển khai mô hình tự chủ phù hợp với mô hình, điều kiện và lộ trình của trường Đại học Mỏ - Địa chất.

+ *Cơ sở vật chất*

- Tiếp tục nâng cấp các phòng thí nghiệm hiện có của Khoa Mỏ phục vụ công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học các ngành đào tạo truyền thống và ngành đào tạo mới của khoa.

Số: 17 /NQ-HĐT

Hà Nội, ngày 08 tháng 5 năm 2023

NGHỊ QUYẾT

**Về việc ban hành Kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển
công tác tài chính, quản lý dự án và cơ sở vật chất giai đoạn 2022 - 2025**

HỘI ĐỒNG TRƯỜNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT

Căn cứ Luật Giáo dục đại học ngày 18/6/2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018;

Căn cứ Nghị định số 99/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

Căn cứ Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 15/4/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo;

Căn cứ Quyết định số 2754/QĐ-BGDĐT ngày 25/9/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc công nhận Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất nhiệm kỳ 2020 - 2025;

Căn cứ Nghị quyết số 05/NQ-HĐT ngày 19/01/2021 của Hội đồng trường về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Mỏ - Địa chất;

Căn cứ Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08/9/2021 của Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc ban hành Chiến lược phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045;

Xét Tờ trình số 08/TTr-MĐC ngày 27/02/2023 của Hiệu trưởng về việc đề nghị Hội đồng trường xem xét ban hành Kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển công tác tài chính, quản lý dự án và cơ sở vật chất giai đoạn 2022 - 2025;

Căn cứ kết quả biểu quyết ngày 07/3/2023 của Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc thông qua chủ trương ban hành Kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển công tác tài chính, quản lý dự án và cơ sở vật chất giai đoạn 2022 - 2025.

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Ban hành Kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển công tác tài chính, quản lý dự án và cơ sở vật chất giai đoạn 2022 - 2025.

Điều 2 Hiệu trưởng có trách nhiệm chỉ đạo triển khai kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển công tác tài chính, quản lý dự án và cơ sở vật chất giai đoạn 2022 - 2025 theo đúng các quy định của pháp luật hiện hành.

Điều 3. Nghị quyết này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành.

Các thành viên Hội đồng trường, Hiệu trưởng, các Phó Hiệu trưởng; Trưởng các đơn vị thuộc và trực thuộc trường; viên chức, người lao động trong trường chịu trách nhiệm thi hành Nghị quyết này. /.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- Đảng ủy Trường (để b/c);
- Các thành viên HĐT, BGH (để t/h);
- HUMG eOFFICE;
- Lưu: HCTH, HĐT, TCCB₍₀₁₎.



PGS.TS Trần Xuân Trường

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT**

**KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN
CÔNG TÁC TÀI CHÍNH, QUẢN LÝ DỰ ÁN VÀ CƠ SỞ VẬT CHẤT
GIAI ĐOẠN 2022 - 2025**

Hà Nội, 3/2023

1. CĂN CỨ PHÁP LÝ

- Luật Giáo dục đại học số 08/2012/QH13 ngày 18 tháng 6 năm 2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học số 34/2018/QH14 ngày 19 tháng 11 năm 2018;

- Luật Đầu tư công số 39/2019/QH14 ngày 13 tháng 06 năm 2019 và Luật số 03/2022/QH15 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Đầu tư công, Luật Đầu tư theo phương thức đối tác công tư, Luật Đầu tư, Luật Nhà ở, Luật Đấu thầu, Luật Điện lực, Luật Doanh nghiệp, Luật Thuế tiêu thụ đặc biệt và Luật Thi hành án dân sự ngày 11 tháng 01 năm 2022;

- Luật số 62/2020/QH14 ngày 17/6/2020 của Quốc hội Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Xây dựng;

- Chỉ thị số 02/CT-TTg ngày 22/01/2013 của Thủ tướng Chính phủ về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo;

- Nghị định số 63/2014/NĐ-CP ngày 26/6/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của luật đấu thầu về lựa chọn nhà thầu;

- Nghị định số 37/2015/NĐ-CP ngày 22/4/2015 của Chính phủ quy định chi tiết về hợp đồng xây dựng; Nghị định số 50/2021/NĐ-CP ngày 01/4/2021 của Chính phủ Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 37/2015/NĐ-CP ngày 22 tháng 4 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết về hợp đồng xây dựng;

- Nghị định số 68/2019/NĐ-CP ngày 14/8/2019 của Chính phủ quy định về quản lý chi phí đầu tư xây dựng;

- Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

- Nghị định số 40/2020/NĐ-CP ngày 6/4/2020 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Đầu tư công;

- Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ về việc quy định thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập;

- Nghị định số 10/2021/NĐ-CP ngày 09/2/2021 của Chính phủ về quản lý chi phí đầu tư xây dựng;

- Nghị định số 15/2021/NĐ-CP ngày 03/3/2021 của Chính phủ quy định chi tiết một số nội dung về quản lý dự án đầu tư xây dựng;

- Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 15/4/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo;

- Thông tư số 10/2015/TT-BKHĐT ngày 26/10/2015 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về Quy định chi tiết về kế hoạch lựa chọn nhà thầu;

- Thông tư 08/2016/TT-BXD ngày 10/3/2016 của Bộ Xây dựng hướng dẫn một số nội dung về hợp đồng tư vấn xây dựng;
- Thông tư số 79/2019/TT-BTC ngày 14/11/2019 của Bộ trưởng Bộ Tài chính Hướng dẫn chế độ kế toán áp dụng cho ban quản lý dự án sử dụng vốn đầu tư công.
- Thông tư số 10/2020/TT-BTC ngày 20/02/2020 của Bộ trưởng Bộ Tài chính Quy định về quyết toán dự án hoàn thành sử dụng nguồn vốn nhà nước.
- Quyết định số 7819/QĐ-BGDĐT ngày 27/10/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc phê duyệt Dự án đầu tư xây dựng Hệ thống hạ tầng kỹ thuật Khu đô thị Đại học tại xã Đông Ngạc, xã Cổ Nhuế, xã Xuân Đình, huyện Từ Liêm, thành phố Hà Nội;
- Quyết định số 125/QĐ-BGDĐT ngày 04/04/2013 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo và Đề án “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”;
- Quyết định số 5603/QĐ-BGDĐT ngày 27/12/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc phê duyệt thiết kế bản vẽ thi công và dự toán xây dựng công trình xây dựng Hệ thống hạ tầng kỹ thuật Khu đô thị đại học khu vực trường Đại học Mỏ - Địa chất và khu ký túc xá dùng chung;
- Quyết định số 38/2020/QĐ-TTg ngày 30/12/2020 của Thủ tướng Chính Phủ về ban hành danh mục công nghệ cao được ưu tiên đầu tư phát triển và Danh mục sản phẩm công nghệ cao được khuyến khích phát triển;
- Quyết định số 1143/QĐ-BGDĐT ngày 01/04/2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc phê duyệt điều chỉnh thời gian thực hiện Dự án đầu tư xây dựng Hệ thống hạ tầng kỹ thuật Khu đô thị Đại học tại xã Đông Ngạc, xã Cổ Nhuế, xã Xuân Đình, huyện Từ Liêm, thành phố Hà Nội.
- Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ Trường Đại học Mỏ - Địa chất lần thứ XX nhiệm kỳ 2020 - 2025;
- Nghị quyết số 05/NQ-HĐT ngày 19/01/2021 về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Mỏ - Địa chất;
- Nghị quyết số 78/NQ-HĐT ngày 25/01/2022 về việc ban hành Quy chế tài chính của Trường Đại học Mỏ - Địa chất;
- Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08/9/2021 của Hội đồng trường về việc phê duyệt chiến lược phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045;
- Quyết định số 303/QĐ-MĐC ngày 04/4/2019 về việc ban hành Quy định về chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị trong Trường Đại học Mỏ - Địa chất;
- Quyết định số 28/QĐ-HĐT ngày 16/6/2020 của Hội đồng trường về việc ban hành Sứ mạng, Tầm nhìn, Giá trị cốt lõi của Trường Đại học Mỏ - Địa chất.

2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ DỰ ÁN, ĐẦU TƯ CƠ SỞ VẬT CHẤT VÀ QUẢN LÝ TÀI CHÍNH GIAI ĐOẠN 2019 – 2022.

2.1 Thực trạng công tác Quản lý dự án giai đoạn 2019 - 2022

2.1.1 Công tác Giải phóng mặt bằng (GPMB) - Khu Đô thị Đại học

- Đến nay về cơ bản đã hoàn thành công tác bồi thường, hỗ trợ và tái định cư đối với khu vực dự án thuộc địa giới hành chính phường Cổ Nhuế 2 và một phần diện tích thuộc phường Xuân Đình.

- Do ngân sách Nhà nước cấp cho dự án đến thời điểm này còn hạn chế nên khối lượng công việc đã thực hiện đền bù, giải phóng mặt bằng với diện tích đất đã được thu hồi theo quyết định của UBND quận Bắc Từ Liêm là 8,7ha/147 hộ dân và 01 tổ chức (UBND phường Cổ Nhuế 2) đạt khoảng 37% diện tích dự án nằm trên địa giới hành chính phường Cổ Nhuế 2 (5,7ha/79 hộ dân); nằm trên địa giới hành chính phường Xuân Đình (3,0ha/68 hộ dân).

- Thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát, bảo vệ mặt bằng và chống tái lấn chiếm các khu vực, diện tích đã hoàn thành công tác GPMB. Với khối lượng GPMB trên, dự án Khu Đô thị Đại học đã được UBND TP Hà Nội ban hành quyết định giao đất số 2478/QĐ - UBND ngày 16/6/2020 về việc giao 51.247,5m² đất tại phường Cổ Nhuế 2, quận Bắc Từ Liêm cho Trường Đại học Mỏ - Địa chất để thực hiện dự án Đầu tư Xây dựng Hệ thống Hạ tầng kỹ thuật Khu Đô thị Đại học (đợt 1) đồng thời Sở Tài nguyên và Môi trường TP Hà Nội cũng tiến hành thẩm định và cấp Giấy chứng nhận Quyền sử dụng đất số CV666659 ngày 24/7/2020.

2.1.2 Công tác thi công hạ tầng kỹ thuật Khu A1 - Khu Đô thị Đại học

- Căn cứ Quyết định số 862/QĐ-BGDĐT ngày 05/04/2019 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc phê duyệt Kế hoạch lựa chọn nhà thầu công trình Xây dựng hệ thống hạ tầng kỹ thuật Khu đô thị đại học khu vực Trường Đại học Mỏ - Địa chất và khu ký túc xá dùng chung, ngày 06/7/2020 dự án chính thức khởi công bắt tay vào triển khai thi công hạ tầng kỹ thuật Khu A1 với diện tích hơn 5,1 ha.

- Sau thời gian thi công gấp rút, khẩn trương, Ban QLCTDA đã hoàn thành 100% công việc của công tác thi công xây dựng hạ tầng Khu A1. Ngày 07/5/2021 Ban QLCTDA đã tiến hành bàn giao cho phòng Cơ sở vật chất để quản lý, vận hành và đưa vào sử dụng.

- Công tác giải ngân hoàn thành 100% đúng kế hoạch, vốn năm 2020 được Nhà nước cấp với giá trị là 25 tỷ VNĐ theo quyết định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Tổng Kiểm toán Nhà nước đã tiến hành kiểm toán công tác thi công hạ tầng kỹ thuật khu A1 với kết quả kiểm toán theo thông báo kiểm toán số 429/TB-KTNN ngày 30/7/2021. Hiện hồ sơ quyết toán dự án đã trình Bộ Giáo dục và Đào tạo phê duyệt.

2.1.3 Dự án đầu tư xây dựng Trung tâm nghiên cứu thực nghiệm khai thác Mỏ

Thực hiện chủ trương của Tập thể Lãnh đạo Nhà trường trong công tác mở rộng cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ. Trong năm học qua, Nhà trường đã giao cho Ban QLCTDA triển khai từng bước chuẩn bị đầu tư Dự án đầu tư xây dựng Trung tâm nghiên cứu thực nghiệm khai thác mỏ tại phường Cẩm Thịnh, thành phố Cẩm Phả, tỉnh Quảng Ninh với mục tiêu: tăng cường cơ sở vật chất, đáp ứng nhu cầu đào tạo, công tác nghiên cứu triển khai tiến bộ khoa học kỹ thuật và công nghệ mới trong lĩnh vực công nghệ khai thác tài nguyên và Môi trường, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các lĩnh vực kỹ thuật Mỏ, Địa chất, Dầu khí cũng như kinh tế, quản trị, và công nghệ thông tin trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh có tổng mức đầu tư khoảng 37,2 tỷ VNĐ.

2.1.4 Dự án tăng cường năng lực Phòng thí nghiệm (PTN)

a. Dự án tăng cường nâng cao năng lực phân tích và đánh giá chất lượng LNG của Trường Đại học Mỏ - Địa chất

Theo kế hoạch thực hiện dự án đã được phê duyệt, hiện dự án đã triển khai hoàn thành 100% nội dung công việc và tiến hành công tác bàn giao cho Nhà trường đưa vào sử dụng.

b. Dự án Phòng thí nghiệm thông minh ứng dụng công nghiệp 4.0

Theo kế hoạch gồm có 2 phần:

- + Phần tài trợ: đã hoàn thành công tác lắp đặt thiết bị, cài đặt phần mềm cho PTN.
- + Phần dịch vụ: Nhà trường đang thực hiện các công tác liên quan đến dịch vụ đào tạo, chuyển giao công nghệ cho các cán bộ, viên chức phục vụ công tác giảng dạy trong năm học tới.

2.2 Công tác đầu tư cơ vật chất

2.2.1. Công tác đầu tư

Giai đoạn 2019 – 2021 về đầu tư cơ sở vật chất gồm 02 hạng mục:

Giai đoạn 2019 – 2021, việc đầu tư cơ sở vật chất, sửa chữa các hạng mục thi công xây dựng nhỏ tập trung vào 02 hạng mục gồm:

1. Cải tạo, sửa chữa nhà để xe cán bộ và sinh viên, thực hiện trong năm 2020 – 2021 với tổng kinh phí 3,643 tỷ.
2. Đầu tư mua sắm, lắp đặt trạm biến áp 1000kVA, thực hiện năm 2020 – 2021 với tổng kinh phí 1,495 tỷ.

Đánh giá:

- Công tác quản lý và triển khai dự án: đảm bảo đúng quy định, hoàn thành theo kế hoạch phê duyệt.

- Hiệu quả: sau khi các hạng mục đi vào sử dụng mang lại hiệu quả thiết thực cho hoạt động của Nhà trường. Nhà xe cán bộ và sinh viên tạo được không gian để xe cho cán bộ và sinh viên, đặc biệt là đáp ứng yêu cầu cho người học có chỗ để xe, không phải

gửi xe ở các hộ dân quanh trường, đồng thời cũng mang lại nguồn thu cho Nhà trường. Trạm biến áp 1.000 KVA đưa vào hoạt động đã tránh quá tải nguồn điện trong trường, hiện tại không xảy ra hiện tượng quá tải và đủ công suất truyền tải khi triển khai mắc điều hòa phòng học đưa vào hoạt động.

2.2.2. Công tác sửa chữa, cải tạo

Giai đoạn 2019 – 2021, việc đầu tư cơ sở vật chất, sửa chữa các hạng mục thi công xây dựng nhỏ tập trung vào các hạng mục gồm:

Năm 2019:

- + Cải tạo sửa chữa tôn nền và đổ bê tông khu thực tập đa ngành: 484,5 triệu đồng
- + Cải tạo, sửa chữa khu thực tập Lạng Sơn: 258,8 triệu đồng
- + Sửa PTN khoan nổ mìn khu B và xây nhà cất mẫu tại khu A và các hạng mục khác: 484,42 triệu đồng
- + Cải tạo, sửa chữa phòng máy tính và các hạng mục khác: 474,38 triệu đồng
- + Sửa chữa hệ thống phân tích ICP-MS tại Trung tâm phân tích, thí nghiệm công nghệ cao: 575,26 triệu đồng
- + Cải tạo, sửa chữa nâng cấp phòng họp Phở Yên: 477,38 triệu đồng
- + Cải tạo phòng C504 thành phòng studio: 474,39 triệu đồng
- + Cải tạo sửa phòng Hành chính tổng hợp: 297,21 triệu đồng
- + Cải tạo, sửa chữa bộ phận một cửa: 408,08 triệu đồng

Năm 2020:

- + Thi công phá dỡ kiot và xây bồn hoa cơ sở Lạng Sơn;
- + Xử lý nền, cung cấp và lắp đặt bệ đặt máy cho xưởng cơ tại nhà H khu B;
- + Cải tạo sửa chữa, cung cấp cơ sở vật chất cho bộ phận một cửa của phòng Hành chính tổng hợp, kho tầng 13, lắp đặt nhà thép khu thí nghiệm đa ngành, vỉa hè nhà H khu B, 3 phòng học nhà D, P103 nhà G, PTN khoan nổ mìn khu B; xây nhà cất mẫu phóng xạ, phòng máy tính chuyển thành phòng Studio, phòng họp Phở Yên, trạm bơm, PTN Tuyển khoáng.
- Công tác sửa chữa, duy tu, bảo dưỡng 3 quý năm 2020:
 - + Lắp đặt lan can, trải thảm trước cửa phòng Truyền thống, lắp ghế ngồi tại tầng 1 HT300;
 - + Thi công cải tạo hệ thống chiếu sáng, sửa mái nhà T6 nhà C12 và xây tường bao, sửa chữa nhà ăn và một số hạng mục tại cơ sở Lạng Sơn, lắp đặt bức tam cấp tại

khu vực giải lao HT300, Ốp vách gỗ và trải thảm sàn phòng họp Thuận Thành, Cải tạo cầu thang, hành lang T1-3 nhà C12, cảnh quan trong khuôn viên Trường, trồng cây xanh; Lắp đặt cửa kính cách âm và trang bị đèn thu P402A, P402B;

+ Thổi rửa bảo dưỡng giếng và sửa chữa trạm xử lý nước khu A, Bơm hút nạo vét bể phốt D1, D2.

Năm 2021, Nhà trường thực hiện cải tạo thường xuyên các hạng mục:

Nâng nền, xây công thoát chống ngập dẫy nhà cấp 4 A,B,C,D khu B; Lát lại nền sảnh Nhà C12; cải tạo sửa chữa nhà vệ sinh tầng 1 và khắc phục sửa chữa trần, lở vữa tường các nhà vệ sinh nhà C12; Bơm hút nạo vét bể phốt, cải tạo hệ thống cống, rãnh nước KTX D1, D2; Cải tạo PTN Địa vật lý; Cải tạo nhỏ 1 số phòng học; Cải tạo nền giếng trời và ốp chân tường tầng 1 KTX 9 tầng khu B; Cải tạo và sửa chữa nhà xe cho cán bộ và sinh viên tại khu A đưa vào sử dụng; cải tạo lại một số phòng làm việc (Khoa Mỏ, BM Tuyển Khoáng....), lắp đặt bể nước khu A và chống nhiễm khuẩn khu A, xây dựng cải tạo nhà để xe khu A; một số công việc sửa chữa thường xuyên khác;60

Công tác sửa chữa, cải tạo chủ yếu được thực hiện đầu năm học, giai đoạn cuối năm học, do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 nên tạm thời bị gián đoạn. Nhìn chung công tác cải tạo, sửa chữa được tiến hành đúng tiến độ, đáp ứng kịp thời nhu cầu học tập, làm việc của sinh viên và cán bộ trong toàn Trường.

Kinh phí cải tạo, sửa chữa được lấy từ nguồn thu hợp pháp của Trường. Nhìn chung công tác cải tạo, sửa chữa được tiến hành đúng tiến độ, đáp ứng kịp thời nhu cầu học tập, làm việc của sinh viên và cán bộ trong toàn Trường.

2.2.3 Mua sắm trang thiết bị phục vụ đào tạo

Hàng năm Nhà trường luôn quan tâm đến việc tăng cường trang thiết bị phục vụ đào tạo. Tuy nhiên, hiện nay nguồn kinh phí trực tiếp từ Bộ Giáo dục và Đào tạo rất hạn chế, Nhà trường vận dụng nguồn kinh phí thường xuyên để trang bị thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập.

Năm 2019, không có các dự án thiết bị lớn; công tác mua sắm tài sản, trang thiết bị, dụng cụ vật tư thí nghiệm chủ yếu từ nguồn chi thường xuyên của nhà trường, về cơ bản đáp ứng nhu cầu làm việc phục vụ công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học.

- Các trang thiết bị được đầu tư năm học 2019:

+ Lắp đặt hệ thống camera giám sát tại các tòa nhà KTX sinh viên với kinh phí 96,4 triệu đồng.

+ Lắp đặt hệ thống PCCC ở các KTX, HT300, nhà C12 với kinh phí 319 triệu

+ Trang bị mới phần mềm quản lý cán bộ, đảng viên với kinh phí 253 triệu đồng.

+ Trang bị các thiết bị họp trực tuyến cho các phòng họp

+ Xây dựng công thông tin điện tử Trường Đại học Mở - Địa chất với kinh phí 1,85 tỷ đồng.

+ Trang bị, lắp đặt trang thiết bị trường quay với kinh phí 440,5 triệu đồng.

+ Bổ sung trang thiết bị phòng thực hành máy tính PTN Địa tin học với kinh phí 404,2 triệu đồng.

- Năm 2020, Nhà trường đầu tư các trang thiết bị :

+ Mua máy tính, máy in, lắp đặt bổ sung điều hòa các đơn vị, bổ sung trang âm phòng họp Phổ Yên, máy bắn tập cho khoa GDQP, trang âm phòng Thuận Thành, trạm lưu thông công nghệ Reid, bộ thiết bị wifi phòng Phổ Yên, máy khuấy từ PTN Lọc hóa dầu, trạm lập trình REID cho TTTT-TV, phần mềm quản lý đào tạo cho phòng Sau đại học, thiết bị, phần mềm trường quay Studio, thiết bị, vật tư phòng họp trực tuyến khoa Dầu khí, thiết bị dự án Erasmus, máy tính cho PTN khoa QTKD & QTKD, Trang thiết bị phòng thực hành máy tính PTN Địa tin học.

+ Xây dựng công thông tin điện tử;

+ Bổ sung trang thiết bị trường quay;

+ Lắp đặt hệ thống camera giám sát.

Năm 2020, trang thiết bị được Trường trang bị bao gồm:

+ Cung cấp thiết bị PTN Lọc hóa dầu (tài trợ);

+ Mua máy chủ Edusoft, điều hòa các phòng học nhà D, phần mềm hỗ trợ kiểm định CTĐT, máy nghiền cho Trung tâm PT TN CNC, điều hòa HT300, phần mềm phục vụ xây dựng bài giảng E-Learning, trang thiết bị phục vụ livestream, chip, thẻ RFID cho Trung tâm TT-TV, bộ nhớ RAM máy chủ phòng Đào tạo Đại học.

+ Lắp đặt bảng led phòng Thuận Thành, trang âm các phòng họp HT300, phòng Sông Công, phòng Thuận Thành, các dụng cụ, linh kiện phục vụ trường quay Studio, màn hình Led, camera hội nghị phòng Thuận Thành.

-Năm 2021, Nhà trường trang bị các trang thiết bị phục vụ đào tạo:

Lắp điều hòa phòng học nhà D; lắp đặt thêm trạm biến áp 1.000 KVA tại khu A; Các điều kiện CSVN phục vụ đoàn đánh giá ngoài chương trình đào tạo; Nâng cấp và mở rộng tính năng phần mềm đào tạo Edusoft bằng nguồn tài trợ của ngân hàng BIDV; Hoàn thiện phần mềm tác nghiệp E-Office; Mua bổ sung thiết bị Dự án Erasmus+; xây dựng các phòng thu bài giảng E- learning và tiếp tục nâng cấp Studio; Các trang thiết bị, dụng cụ phục vụ cho thực hiện công tác phòng chống dịch Covid – 19.

Công tác thực hiện các nhiệm vụ đầu thầu luôn được đảm bảo đúng quy định và kịp thời. Công tác mua sắm dụng cụ vật tư hóa chất các phòng thí nghiệm trong Trường được thực hiện theo kế hoạch được duyệt hàng năm.

Nhà trường đã tiến hành nhiều biện pháp bảo quản, khai thác, sử dụng hết công suất các thiết bị để phục vụ giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học. Song công tác quản lý, sử dụng công sản chưa thực sự hiệu quả. Do đó cần có sự phối hợp chặt chẽ hơn nữa giữa đơn vị sử dụng tài sản với phòng chức năng để nâng cao hiệu quả sử dụng công sản trong Nhà trường.

2.2.4. Tình hình hoạt động các phòng thí nghiệm

Hiện nay toàn Trường có 42 phòng thí nghiệm, trong đó: Khoa Trắc địa Bản đồ và Quản lý đất đai: 10 phòng, Khoa Khoa học và Kỹ thuật Địa chất: 06 phòng, Khoa Cơ - Điện: 07 phòng, Khoa Dầu khí: 06 phòng, Khoa Khoa học cơ bản: 02 phòng, Khoa xây dựng: 01 phòng, Khoa Môi trường: 02 phòng, Khoa CNTT: 01 phòng, Khoa Kinh tế và QTKD: 01 phòng, Khoa Mỏ: 05 phòng và Trung tâm Phân tích, thí nghiệm Công nghệ cao.

Trang thiết bị PTN của Nhà trường hiện nay nhìn chung là thiếu, cũ, lạc hậu chỉ đáp ứng đào tạo và NCKH một số ngành truyền thống là chính. Từ năm 2010 đến nay có được một số dự án gồm Dự án Xây dựng PTN Dầu khí khối thượng nguồn năm 2010 (Tập đoàn Dầu khí tài trợ), Dự án Nâng cao năng lực nghiên cứu cho PTN nghiên cứu và chế biến khoáng sản năm 2011, Dự án mục tiêu chương trình thiết bị đào tạo ngành Kỹ thuật Cơ khí, Tìm kiếm thăm dò, Trắc địa công trình năm 2011, Dự án Tăng cường năng lực nghiên cứu cho PTN Địa kỹ thuật công trình, năm 2011, Dự án Đầu tư xây dựng phòng thí nghiệm nghiên cứu khoa học địa chất năm 2014, Dự án Dự án Tăng cường năng lực nghiên cứu PTN Xây dựng CTN và Mỏ năm 2015, Dự án Tăng cường năng lực nghiên cứu cho phòng thí nghiệm Cơ Điện năm 2017, Dự án Hiện đại hóa trang thiết bị phục vụ đào tạo và NCKH ngành Trắc địa, Tuyển khoáng năm 2017 và Dự án Khí hóa lỏng PTN Lọc hóa dầu năm 2021. Ngoài ra còn dự án phòng thí nghiệm 4.0 do Hitachi tài trợ phần mềm nhưng chưa đưa vào hoạt động.

Như vậy tính từ năm 2010 đến nay có được 9 dự án trên tổng số 42 PTN (Đạt 21%) được đầu tư, chưa kể tính đến nay phần lớn trang thiết bị đã dùng từ 5 năm đến trên 10 năm. Các PTN còn lại (chiếm 79%) về cơ bản thiếu trang thiết bị, trang thiết bị hiện có đã hết khấu hao sử dụng, lạc hậu và hỏng nhiều.

Hàng năm, kinh phí chi thường xuyên chỉ đảm bảo được một phần nhỏ cho mua sắm, sửa chữa trang thiết bị phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học. Trang thiết bị phòng thí nghiệm chủ yếu được hình thành từ các dự án bằng kinh phí Nhà nước, mà kinh phí Nhà nước thì ngày một khó khăn.

Trong giai đoạn 2019 – 2021, Nhà trường đã được đầu tư và đưa vào sử dụng phòng thí nghiệm thuộc dự án LNG, hoàn thành mua phần cứng, cài đặt phần mềm 4.0 phòng thí nghiệm IOTs do Hitachi tài trợ. Đã cải tạo, sửa chữa và nâng cấp một số phòng thí nghiệm hiện có để bảo đảm hoạt động giảng dạy và NCKH của các khoa và bộ môn.

Nhà trường đã tiến hành kiểm tra tình trạng hoạt động các phòng thí nghiệm (PTN) cho thấy, như các năm trước có một số PTN hoạt động hiệu quả liên tục, hết công suất, cập nhật sổ nhật ký PTN đầy đủ; một số PTN hoạt động chưa thực sự hiệu quả, thời gian đóng cửa nhiều, sổ nhật ký PTN không cập nhật đầy đủ.

Đề phù hợp với định hướng phát triển mới và nâng cao hơn nữa hiệu quả hoạt động các phòng thí nghiệm. Nhà trường đã Quyết định thành lập Ban Tổ chức, sắp xếp lại phòng thí nghiệm đề xuất các giải pháp đảm bảo các PTN hoạt động hiệu quả, đáp ứng nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học trong Trường. Năm 2021, Ban đã họp một số lần và bước đầu đưa ra khái quát hướng tổ chức, sắp xếp lại phòng thí nghiệm trong toàn Trường: Mô hình quản lý phòng thí nghiệm sẽ được chia theo mô hình 3 cấp là cấp Trường, cấp Khoa, cấp Bộ môn và việc sắp xếp lại các phòng thí nghiệm được thực hiện theo định hướng phát triển ngành, ...

Nhìn chung, tình hình hoạt động các phòng thí nghiệm trong toàn trường khá hiệu quả, có các phòng hoạt động liên tục, hết công suất như: PTN Vật lý, PTN Hóa học, PTN Lọc - Hóa dầu, PTN và Xưởng thực hành Kỹ thuật Điện - Điện tử, PTN Kỹ thuật cơ khí - Thủy lực, PTN Địa tin học, PTN Địa chất công trình. Tuy nhiên vẫn còn một số phòng thí nghiệm hoạt động chưa thực sự hiệu quả, thời gian đóng cửa nhiều, sổ nhật ký phòng thí nghiệm không cập nhật đầy đủ.

2.3 Công tác tài chính

Nhà trường luôn triển khai tốt việc lập, chấp hành, quyết toán ngân sách theo đúng quy định. Trong giai đoạn 2019 - 2021, công tác thu, chi các nguồn kinh phí của Nhà trường được phòng Kế hoạch Tài chính đã đảm bảo thực hiện đúng theo nguyên tắc quản lý tài chính của Nhà nước và quy chế chi tiêu nội bộ của Trường.

Bảng 36. Thống kê thu chi tài chính giai đoạn 2019-2021

STT	Nội dung	Năm 2019 (tỷ đồng)	Năm 2020 (tỷ đồng)	Năm 2021 (tỷ đồng)
I	Tổng thu	287,11	219,845	219,598
1	- Thu từ NSNN	48,02	51,486	49,140
2	- Thu từ học phí, lệ phí	165,26	131,732	145,738
3	- Thu sự nghiệp khác	30,43	25,86	17,011
4	- Thu đề tài, dự án	43,40	34,041	30,700
	Trong đó			
4.1	+ Thu từ NSNN cấp	7,27	9,569	9,225

4.2	+ Thu đề tài, dự án không thuộc nguồn kinh phí do Bộ GD&ĐT cấp KP	36,13	24,472	21,475
II	Tổng chi	242,29	189,156	184,872
1	- Chi hoạt động thường xuyên	193,81	149,642	151,119
2	- Chi không thường xuyên	7,98	7,653	7,074
3	- Chi đề tài, dự án	40,50	31,861	26,679
	Trong đó			
	+ Chi đề tài, dự án thuộc nguồn KP Bộ GD&ĐT cấp	7,27	9,569	9,006
	+ Chi đề tài, dự án không thuộc nguồn kinh phí do Bộ GD&ĐT cấp KP	33,23	22,292	17,673

Bảng 39. Thu nhập bình quân của cán bộ trong toàn trường giai đoạn 2019-2021

STT	Nội dung	Năm 2019 (đồng)	Năm 2020 (đồng)	Năm 2021 (đồng)
1	Thu nhập bình quân của cán bộ viên chức	11 863 000	13 031 000	14 913 000
2	Thu nhập bình quân của cán bộ giảng dạy	13 699 000	14 782 000	17 161 000
3	Thu nhập bình quân của cán bộ hành chính và cán bộ phục vụ giảng dạy	7 943 000	9 383 000	10 180 000

Thu nhập bình quân tăng hàng năm theo đúng nghị quyết của Đảng ủy Trường, đảm bảo tăng 10% thu nhập bình quân hàng năm của viên chức toàn trường.

Trước tình hình công tác tuyển sinh trong những năm gần đây gặp nhiều khó khăn, kinh phí ngân sách nhà nước cấp theo định mức, nguồn thu sự nghiệp lại phụ thuộc vào chỉ tiêu đào tạo và khung thu phí do đó nguồn thu tài chính của Nhà trường giảm nhiều do số lượng sinh viên giảm. Tuy nhiên, công tác thu chi tài chính vẫn kịp thời, đầy đủ đảm bảo cho các hoạt động giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác, đảm bảo ổn định thu nhập cho cán bộ viên chức và chế độ cho sinh viên;

Về học phí, Trường thực hiện thu học phí theo đúng quy định tại nghị định số 86/2015/NĐ-CP ngày 2/10/2015 quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập từ năm học 2015-2016 đến năm học 2020-2021. Nguồn thu sự nghiệp thực hiện theo đúng quy định của nhà nước và được thu theo các quyết định của thủ trưởng đơn vị.

Quy chế tài chính, Quy chế chi tiêu nội bộ được Trường rà soát, sửa đổi, tổ chức lấy ý kiến của các đơn vị, cá nhân trước khi ban hành; Tiếp tục sửa đổi các văn bản phục vụ công tác quản lý tài chính cho phù hợp với thực tế.

Báo cáo tài chính, báo cáo quyết toán hàng năm Trường đã báo cáo Bộ Giáo dục và Đào tạo đúng thời gian quy định tại công văn hàng năm của Bộ. Mẫu biểu báo cáo lập về cơ bản đầy đủ theo đúng quy định về chế độ báo cáo tài chính đối với đơn vị hành chính sự nghiệp. Trường sử dụng các chương trình, phần mềm phục vụ công tác kế toán như: phần mềm kế toán, phần mềm lương, phần mềm thu học phí... để phục vụ cho công tác hạch toán kế toán, thống kê số liệu và lập báo cáo trong quá trình quản lý tài chính của Trường.

Công tác chấp hành chế độ, định mức chi: các nội dung chi của Trường đã bám sát theo nội dung, mức chi quy định trong Quy chế chi tiêu nội bộ và các quy định khác của Nhà nước. Tổ chức quản lý và khai thác các nguồn thu hiệu quả, quản lý công tác chi đúng quy định, tiết kiệm, chống lãng phí. Các báo cáo tài chính hàng năm được công khai tài chính theo đúng quy định và được kiểm tra tài chính của cơ quan tài chính cấp trên như Bộ Giáo dục và Đào tạo, Kiểm toán Nhà nước công nhận.

Các khoản thu được thực hiện đúng với văn bản quy định về tài chính của các cơ quan có thẩm quyền ban hành. Nguồn thu của Trường được tập hợp đầy đủ, hợp pháp, chính xác theo đúng dự toán. Phòng Kế hoạch tài chính đã chấp hành nghiêm chỉnh các chế độ về tài chính, kế toán; thực hiện kịp thời các báo cáo tài chính, báo quyết toán tài chính.

Các báo cáo đột xuất khác: song song với các báo cáo thường xuyên theo yêu cầu của các cấp có thẩm quyền, Trường cũng thực hiện nhiều các báo cáo đột xuất về tài chính, cơ chế tự chủ... và kết hợp các nội dung báo cáo khác của Trường. Trường đã chấp hành đầy đủ, nghiêm túc các nội dung cũng như yêu cầu về thời gian của các báo cáo cơ quan thẩm quyền cấp trên.

Công tác tự kiểm tra tài chính, kế toán được Trường thực hiện hàng năm trước khi Bộ Giáo dục và Đào tạo về duyệt quyết toán theo đúng quy định tại Quyết định 67/2004/QĐ-BTC ngày 13/8/2004 của Bộ trưởng Bộ Tài chính và hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Việc xét duyệt báo cáo quyết toán hàng năm do Bộ Giáo dục và Đào tạo thực hiện, đoàn kiểm tra đã làm việc tại Trường Đại học Mở-Địa chất và đánh giá không vi phạm về quản lý tài chính.

Trường chủ động sử dụng nguồn tài chính để thực hiện các nhiệm vụ của Trường, thực hiện phân bổ kinh phí cho các đơn vị chủ động triển khai các hoạt động để hoàn thành các nhiệm vụ được giao.

Trên cơ sở văn bản hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tình hình hoạt động thực tế, Trường hoàn thành xây dựng kế hoạch dự toán NSNN hàng năm và kế hoạch NSNN giai đoạn các giai đoạn 2019-2021, 2020-2022, 2021-2023.

Thực hiện công khai công khai, minh bạch về tài chính trên Website của Trường, hội nghị viên chức, hội nghị kế hoạch tài chính. Thực hiện dịch vụ công trực tuyến với Kho bạc Nhà nước Nam Từ Liêm.

3. MỤC TIÊU

3.1. Mục tiêu chung

1. Đến năm 2030: là ĐẠI HỌC ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU đạt trình độ tiên tiến trong khu vực, tự bảo đảm chi thường xuyên.

2. Đến năm 2045: là ĐẠI HỌC ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU đạt trình độ hàng đầu trong khu vực, đạt chuẩn kiểm định quốc tế, tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư.

3.2. Mục tiêu cụ thể giai đoạn 2022 - 2025

a) Dự án Khu Đô thị Đại học

* Công tác giải phóng mặt bằng - Khu Đô thị Đại học

- Tiếp tục thực hiện giải phóng mặt bằng Khu Đô thị đại học, chủ động phối hợp với các cơ quan hữu quan để thực hiện công tác thi công hạ tầng kỹ thuật tại phần diện tích đã thu hồi theo hướng phân chia giai đoạn đầu tư theo từng khu vực chức năng mà cấp thẩm quyền đã phê duyệt.

- Đề xuất triển khai công tác GPMB đối với khu KTX dùng chung, 1 phần khu A2 đảm bảo các mục tiêu phát triển của Nhà trường trong thời gian tới.

* Công tác đầu tư xây dựng các công trình thuộc Khu Đô thị Đại học.

- Tổ chức thực hiện kế hoạch trung hạn phát triển khu đô thị đại học giai đoạn 2021 - 2025 hoàn thành việc lập qui hoạch chi tiết các công trình xây dựng Khu A1 trình cấp có thẩm quyền phê duyệt; tổ chức thực hiện công tác đầu tư xây dựng các công trình theo từng giai đoạn, hạng mục công việc thành phần thuộc Khu A1 và tiếp tục thực hiện giải phóng mặt bằng khu Đô thị đại học.

- Về công tác đầu tư xây dựng: với mục tiêu của Nhà trường là tập trung đầu tư vào Khu A1 thuộc dự án Khu Đô thị Đại học để nhanh chóng tạo ra một khuôn viên đồng bộ về hạ tầng kỹ thuật và các công trình trên cơ sở khu chức năng xây dựng trường học có diện tích 3,766ha/tổng diện tích khoảng 5,5ha của Khu A1 (06.CQ3) đã được UBND thành phố Hà Nội phê duyệt Quy hoạch chi tiết tỷ lệ 1/500 và để phù hợp với Kế hoạch đầu tư công giai đoạn 2021-2025, Ban QLCDA đã tham mưu đề xuất phân khu dự án theo phương án đầu tư như sau:

- Đầu tư XD Khu Giãng đường tại khu A1 (2021-2024): Hoàn thành công tác đầu tư xây dựng 01 Khu Giãng đường trong khu A1 (06.CQ3 - 5,5ha), đảm bảo có thể độc lập vận hành, khai thác và quản lý như một dự án độc lập với tổng mức đầu tư là: 73 tỷ VNĐ (NSNN: 60 tỷ VNĐ; nguồn nhà trường: 13 tỷ VNĐ). Dự án này đã được Bộ giáo dục và Đào tạo phê duyệt điều chỉnh chủ trương đầu tư tại quyết định số 2834/QĐ-BGDĐT ngày 03/10/2022. Theo kế hoạch dự kiến công trình sẽ bàn giao đưa vào sử dụng năm 2025.

- Tiếp tục bám sát nội dung đầu tư công 2021-2025 với đề xuất tổng thể các công trình trên đất của Khu A1: Đầu tư xây dựng Khu nhà đa năng, Giãng đường và Phòng thí nghiệm tại Khu A1 (06.CQ3 - 5,5ha) vận hành cùng với Khu Giãng đường ở trên tạo ra 1 khu vực độc lập trong công tác khai thác và quản lý với tổng mức đầu tư khoảng 646 tỷ VNĐ.

b) Công tác đầu tư phát triển Phòng thí nghiệm (PTN)

- Từng bước hiện đại hóa cơ sở vật chất giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 đảm bảo đáp ứng được yêu cầu của đào tạo và nghiên cứu khoa học, trong đó có một số phòng thí nghiệm đạt chuẩn khu vực.

- Tăng cường tìm kiếm và thu hút các nguồn lực đầu tư, đẩy mạnh công tác xã hội hóa cơ sở vật chất, tập trung khai thác hiệu quả hệ thống các phòng thí nghiệm công nghệ cao và xây dựng các hệ thống phòng thí nghiệm khác để từng bước đáp ứng yêu cầu nghiên cứu khoa học và đào tạo chất lượng cao.

- Hoàn thành các nội dung công việc trong công tác thực hiện dự án PTN thông minh 4.0 với Công ty TNHH HITACHI SYSTEM Việt Nam để bàn giao dự án đưa vào sử dụng.

c) Công tác đầu tư xây dựng dự án Đầu tư xây dựng trung tâm thực nghiệm khai thác mỏ tại tỉnh Quảng Ninh

Căn cứ Nghị quyết số 92/NQ-HĐT ngày 26/4/2022 của Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc phê duyệt chủ trương đầu tư dự án "Xây dựng trung tâm nghiên cứu thực nghiệm khai thác mỏ", tiếp tục đẩy mạnh công tác thực hiện các công việc liên quan đến Dự án: Đầu tư xây dựng Trung tâm nghiên cứu thực nghiệm khai thác mỏ và môi trường tại phường Cẩm Thịnh, thành phố Cẩm Phả, tỉnh Quảng Ninh gồm:

- Khảo sát địa hình tỷ lệ 1/500; Lập quy hoạch chi tiết xây dựng tỷ lệ 1/500, Lập báo cáo nghiên cứu khả thi và một số công tác tư vấn khác.

- Làm việc với các cơ quan hữu quan có liên quan thuộc UBND tỉnh Quảng Ninh để triển khai công tác gia hạn thời gian đầu tư dự án, chuyển tên đơn vị thực hiện dự án làm cơ sở triển khai công tác thực hiện đầu tư xây dựng công trình.

d) Thực hiện các nhiệm vụ tăng cường năng lực, ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và bảo dưỡng, sửa chữa cơ sở vật chất

Đẩy mạnh công tác phối hợp với các đơn vị chức năng trong Nhà trường, thực hiện các nội dung công việc tiếp theo của Quyết định số 2465/QĐ-BGDĐT ngày 30/8/2022 về việc phê duyệt kế hoạch thực hiện các nhiệm vụ tăng cường năng lực, ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và bảo dưỡng, sửa chữa cơ sở vật chất từ nguồn ngân sách nhà nước năm 2023 cho các đơn vị trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo.

đ- Tăng cường và hiện đại trang thiết bị phòng học.

- Nâng cấp hạ tầng công nghệ thông tin, thư viện.
- Đầu tư trang thiết bị thiết yếu, cần thiết cho các phòng thí nghiệm để phục vụ đào tạo.
- Đầu tư trọng tâm, trọng điểm trang thiết bị hiện đại cho một số phòng thí nghiệm phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học.
- Nâng cấp, cải tạo cảnh quan, hội trường, phòng họp, các tòa nhà để tiến tới chào mừng kỉ niệm 60 năm thành lập trường.
- Giá trị đầu tư CSVC tính cho 01 sinh viên đạt tối thiểu 3 triệu đồng/sinh viên/năm.

- Tiếp tục tăng cường tìm kiếm và thu hút các nguồn lực đầu tư, đẩy mạnh công tác xã hội hóa cho cơ sở vật chất, tập trung khai thác hiệu quả hệ thống các phòng thí nghiệm công nghệ cao, phòng thí nghiệm thông minh ứng dụng công nghiệp 4.0; xây dựng và sắp xếp lại hệ thống phòng thí nghiệm, thực nghiệm để từng bước đáp ứng yêu cầu nghiên cứu khoa học và đào tạo. Xây dựng các phương án huy động vốn (vốn ngân sách nhà nước, vay nợ, viện trợ, các nguồn vốn hợp pháp khác) dành cho đầu tư khu A1 trình cấp thẩm quyền phê duyệt; tiếp tục nâng cấp phòng học như lắp máy điều hòa nhiệt độ, trang thiết bị phục vụ quản lý đào tạo, hệ thống wifi, phần mềm quản lý, cải tạo cơ sở vật chất, chống xuống cấp; quy hoạch và nâng cấp các phòng thí nghiệm, cải tạo giảng đường phù hợp với hoạt động đào tạo và cơ cấu sinh viên của Trường.

e- Thu nhập bình quân cán bộ, viên chức trong trường mỗi năm tăng tối thiểu 10%

+ Tăng nguồn thu từ các hoạt động dịch vụ, nghiên cứu khoa học của Nhà trường; cân đối, bố trí hợp lý các khoản chi nhằm dành nguồn lực tài chính cho việc nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của cán bộ, viên chức và người lao động trong Nhà trường.

+ Tiếp tục hoàn thiện các quy chế, quy định của Nhà trường theo quy định của pháp luật và phù hợp với điều kiện thực tế của Nhà trường.

+ Thiết lập các chính sách đảm bảo về chế độ, quyền lợi của người lao động trong mọi hoạt động của Trường theo đúng quy định của pháp luật.

+ Xây dựng thí điểm các chính sách tiền lương, thưởng, quyền lợi khác của một số chức danh lãnh đạo, quản lý, viên chức hành chính và giảng dạy trong Nhà trường

theo đề án vị trí việc làm, theo kết quả, hiệu quả công việc.

4. QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP

4.1. Quan điểm

- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng ủy trường và Hội đồng trường, nâng cao vai trò các tổ chức, đoàn thể chính trị, xã hội trong thực hiện chiến lược phát triển Nhà trường.

- Phát huy hiệu quả nguồn lực con người, cơ sở vật chất, tài chính của Nhà trường. Đẩy mạnh xã hội hóa, huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực đầu tư cho hoạt động giáo dục, nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức - công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế.

- Khuyến khích và tạo điều kiện tốt nhất cho người lao động phát triển toàn diện cả về năng lực và kỹ năng đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và phát triển bền vững cho đơn vị.

- Thúc đẩy đổi mới, sắp xếp bộ máy quản lý tinh gọn; phải gắn với năng suất lao động, tạo động lực nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc; chăm lo tốt nhất đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động trong bối cảnh thực tiễn của Nhà trường.

- Đánh giá thực tế quá trình thực hiện dự án cần đảm bảo dự án thực hiện theo đúng tiến độ, trong phạm vi ngân sách đã được xét duyệt và đạt chỉ tiêu về chất lượng cũng như các mục tiêu của dự án đầu tư xây dựng đã đề.

- Khi thực hiện dự án cần luôn phân tích cập nhật tình hình để có cái nhìn tổng quan và mới nhất về dự án giúp xử lý các vấn đề trong quản lý dự án xây dựng. Nắm được tình hình mới nhất giúp chủ đầu tư cũng như các phòng ban chủ động có phương án giải quyết để dự án được vận hành ổn định, đúng tiến độ.

- Bên cạnh đó, quản lý dự án còn phải bảo đảm về hiệu quả kinh tế, tính khả thi của dự án và tuân thủ các quy định của pháp luật hiện hành.

- Phát huy hiệu quả nguồn lực con người, cơ sở vật chất, tài chính của Nhà trường. Đẩy mạnh xã hội hóa, huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực đầu tư cho hoạt động giáo dục, nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức - công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế.

- Gắn kết giữa Nhà trường và tổ chức sử dụng lao động trong toàn bộ hoạt động của Nhà trường. Tăng cường các điều kiện bảo đảm chất lượng, công khai, minh bạch các điều kiện này để người học và xã hội biết, giám sát.

- Mở rộng quan hệ, hợp tác với các cơ sở giáo dục đại học trên thế giới, nhất là với các nền giáo dục tiên tiến, hiện đại; phát hiện và khai thác kịp thời các cơ hội thu hút nguồn lực có chất lượng cao.

- Tận dụng mọi nguồn lực tài chính như ngân sách nhà nước, nguồn xã hội hóa, nguồn lực tự có đầu tư cho cơ sở vật chất để từng bước hiện đại hóa CSVC phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học.

4.2. Định hướng chung

- Đổi mới phương thức quản lý, đẩy mạnh thực hiện tự chủ, đổi mới quản trị Nhà trường gắn với cơ chế quản lý và giám sát hiệu quả.
- Đẩy mạnh xã hội hóa các hoạt động phát triển nguồn nhân lực; phát triển hoặc hợp nhất trung tâm nghiên cứu thành doanh nghiệp khoa học và công nghệ.
- Hoàn thiện đề án vị trí việc làm với danh mục công việc, bản mô tả công việc, khung năng lực theo vị trí việc làm, số lượng lao động định biên cho từng vị trí việc làm.
- Cải thiện đời sống cán bộ, tăng thu nhập bình quân cán bộ, viên chức trong trường mỗi năm tăng tối thiểu 10%.
- Xây dựng phương thức phân phối thu nhập theo vị trí việc làm; nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực để đáp ứng sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi, triết lý giáo dục và hoàn thành mục tiêu chiến lược phát triển của Nhà trường.
- Từng bước đầu tư và hiện đại hóa trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học

4.3. Giải pháp cụ thể

- Đổi mới mạnh mẽ và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ viên chức; tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ viên chức đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, nhất là cấp chiến lược, người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.
- Tiếp tục đổi mới, kiện toàn và từng bước hoàn thiện tổ chức bộ máy của Ban QLCD nhằm tinh gọn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong công việc thực tiễn của Ban.
- Đẩy mạnh công tác Đầu tư công giai đoạn 2021-2025 nhằm xây dựng quy hoạch phát triển khuôn viên Trường theo định hướng phát triển chung của Nhà trường.
- Bám sát chủ trương đầu tư xây dựng dự án tại Hà Nội và Quảng Ninh; lập kế hoạch, thực hiện công tác giải phóng mặt bằng và chống tái lấn chiếm trên toàn dự án Khu Đô thị Đại học.
- Tiếp tục phối hợp với các đơn vị chức năng, nghiên cứu, xây dựng và đề xuất một số phòng thí nghiệm tăng cường năng lực.
- Tăng nguồn thu từ các hoạt động dịch vụ - kinh doanh. Tận dụng cơ sở vật chất hiện có, tăng cường liên doanh, liên kết, cho thuê cơ sở vật chất nhằm tăng nguồn thu cho Trường.
- Đề xuất các dự án, đề án thu hút và đầu tư cho xây dựng cơ sở vật chất trường học, thư viện, phòng thí nghiệm...
- Hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, viên chức có nguyện vọng chuyển đổi chuyên môn đào tạo, nâng cao năng lực ngoại ngữ, kỹ năng mềm cho cán bộ, viên chức như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tư duy và giải quyết vấn đề, nâng cao năng lực viên chức làm công tác đảm bảo chất lượng giáo dục, công tác truyền thông ... phù hợp với lộ trình tái cấu trúc trường và tái cấu trúc các đơn vị theo chiến lược phát triển, triển khai Đề

án vị trí việc làm, Đề án thành lập Trường, Viện trực thuộc Trường. Thành lập các trung tâm, doanh nghiệp khoa học công nghệ thuộc, trực thuộc Trường.

- Tiếp tục đẩy mạnh quy mô tuyển sinh bằng cách nâng cao chất lượng đào tạo, đẩy mạnh xây dựng và cải tiến chương trình đáp ứng yêu cầu thực tế; xây dựng thí điểm chương trình đào tạo từ xa trình độ đại học và sau đại học. Đẩy mạnh công tác nghiên cứu, khảo sát cơ cấu, đặc điểm của thị trường lao động; gắn đào tạo theo nhu cầu xã hội; chuẩn bị các nguồn lực về nhân sự, cơ sở vật chất cho các chương trình đào tạo mới, chương trình chất lượng cao, chương trình liên kết quốc tế, chương trình phục vụ nhu cầu doanh nghiệp, triển khai đồng bộ hệ thống đào tạo E-Learning ... nhằm đa dạng hóa loại hình, phương pháp đào tạo, gắn liền đào tạo với nhu cầu của xã hội và theo các quy định mới. Tiếp tục triển khai tự đánh giá và kiểm định các chương trình đào tạo, và bảo đảm chất lượng bên trong của Nhà trường.

- Ban hành chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho việc mở ngành, chuyên ngành đào tạo. Tăng nguồn thu từ các hoạt động của Nhà trường, cân đối, bố trí hợp lý các khoản chi nhằm dành nguồn lực tài chính cho việc nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của cán bộ, viên chức và người lao động trong Nhà trường.

- Xây dựng dự toán tài chính dài hạn, ngắn hạn, trung hạn với mục tiêu chiến lược đảm bảo tăng thu nhập bình quân cho viên chức hàng năm bằng cách cập nhật các chính sách, chế độ của Nhà nước trên cơ sở nguồn lực tài chính của Trường song song với kế hoạch phát triển Trường trong các giai đoạn cụ thể tương ứng.

5. KẾ HOẠCH THỰC HIỆN

5.1- Công tác Quản lý dự án

TT	Tên công việc	Đơn vị phụ trách thực hiện	Đơn vị phối hợp thực hiện	Thời gian hoàn thành	Ghi chú
1	Dự án Giảng đường khu A1 - Khu Đô thị Đại học	Ban QLCTDA Bộ Giáo dục và Đào tạo	Ban QLCTDA Trường ĐH Mở - Địa chất	Năm 2025	Vốn đối ứng: 13 tỷ đồng
2	Dự án Xây dựng Trung tâm thực nghiệm khai thác mỏ tại Quảng Ninh	Ban QLCTDA Trường ĐH Mở - Địa chất	- UBND tỉnh Quảng Ninh - Các Phòng ban trong Trường	Năm 2024	Dự kiến TMĐT: 37,23 tỷ đồng
3	Dự án cải tạo sửa chữa nhà C 12 tầng – Khu A Trường Đại học Mở - Địa chất	Ban QLCTDA Bộ Giáo dục và Đào tạo	Ban QLCTDA, Phòng CSVC Trường ĐH Mở - Địa chất	Năm 2023	Khi chủ trương đầu tư được phê duyệt
4	Công tác giải phóng mặt bằng - Khu Đô thị Đại học	Ban QLCTDA Trường ĐH Mở - Địa chất	- UBND Quận Bắc Từ Liêm - Các Phòng ban trong Trường	Theo giai đoạn đầu tư công trung hạn 2021-2025	Dự kiến triển khai GPMB:

TT	Tên công việc	Đơn vị phụ trách thực hiện	Đơn vị phối hợp thực hiện	Thời gian hoàn thành	Ghi chú
					25,8 tỷ đồng
5	Dự án PTN 4.0	Ban QLCDATrường ĐHTM - Địa chất	Khoa Cơ Điện, Phòng CSVK, KHTC, ĐTDH	Năm 2023	

5.2- Công tác đầu tư cơ sở vật chất

TT	Tên công việc	Đơn vị phụ trách thực hiện	Đơn vị phối hợp thực hiện	Thời gian hoàn thành	Ghi chú Kinh phí, đồng
1	Đề án Mua sắm, lắp đặt điều hòa các giảng đường nhà A, nhà B, nhà G	Phòng CSVK	Trung tâm dịch vụ	2022-2023	2.902.620.000
2	Đề án đầu tư các công trình phục vụ sinh viên	Phòng CSVK	Trung tâm dịch vụ, Phòng QHCC&DN	2022-2023	4.954.642.000
3	Tiểu Dự án phòng thí nghiệm				
3.1	Tiểu dự án xây dựng, sửa chữa Khu thực tập và thí nghiệm khoan – khai thác	Phòng CSVK	Bộ môn Khoan Khai thác - Khoa MT	2023	495.000.000
3.2	Tiểu dự án tăng cường năng lực trang thiết bị thí nghiệm phục vụ công tác nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành Trắc địa - Bản đồ và Quản Lý Đất Đai.	Phòng CSVK	Tổ máy Trắc địa - Khoa TD - Bản đồ và Quản lý đất đai	2023	402.600.000
3.3	Tiểu dự án tăng cường trang thiết bị Đo lường cơ khí	Phòng CSVK	Bộ môn Kỹ thuật cơ khí - Khoa Cơ điện	2023	348.000.000
3.4	Tiểu dự án tăng cường Trang thiết bị PTN cần thiết phục vụ đào tạo và NCKH và triển khai công nghệ môi trường	Phòng CSVK	Bộ môn Địa sinh thái và công nghệ môi trường - Khoa Môi Trường	2023	633.612.000
3.5	Tiểu dự án duy tu, nâng cấp phòng thí	Phòng CSVK	Bộ môn Khai thác	2023	300.000.000

	nghiệm Công nghệ - Áp lực và An toàn mỏ hầm lò		hầm lò - Khoa Mỏ		
3.6	Tiêu dự án tăng cường năng lực trang thiết bị phòng Xử lý số liệu dầu khí nhằm phục vụ công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học cho giảng viên và sinh viên khoa Dầu khí	Phòng CSVC	Khoa Dầu khí	2023	466.000.000
3.7	Sửa chữa và tăng cường cơ sở vật chất Phòng thí nghiệm Vật lý	Phòng CSVC	Bộ môn vật lý	2023	321.817.000
3.8	Bổ sung thiết bị chế tác và giám định đá quý, đá mỹ nghệ	Phòng CSVC	Bộ môn Khoáng Thạch và Địa hóa	2023	220.000.000
3.9	Nâng cao năng lực thực hành gia công CNC cho sinh viên lĩnh vực Cơ khí Trường Đại học Mỏ - Địa chất	Phòng CSVC	Xưởng Cơ Điện, Bộ môn Máy và thiết bị công nghiệp, Bộ môn Kỹ thuật cơ khí	2023	498.000.000
3.10	Tăng cường trang thiết bị PTN Hoá-Hoá được cần thiết phục vụ đào tạo	Phòng CSVC	Bộ môn Hóa học	2023	500.000.000
3.11	Nâng cao năng lực, chất lượng đào tạo thí nghiệm, thực hành và NCKH ngành KTĐK-Tự động hóa, ngành KT Robot và Trí tuệ nhân tạo	Phòng CSVC	BM Tự động hóa	2023	400.000.000
3.12	Trang bị phòng thực hành máy tính	Phòng CSVC	Khoa Công nghệ thông tin	2023	500.000.000
4	Dự án tăng cường và hiện đại trang thiết bị giảng đường, phòng học - Trường Đại học Mỏ - Địa chất	Phòng CSVC	Trung tâm dịch vụ	2023	20.000.000.000

5	Dự án nâng cấp hạ tầng công nghệ thông tin, thư viện Trường Đại học Mở - Địa chất	Phòng CSVC	Trung tâm TT-TV	2023-2024	78.871.000.000
6	Dự án tăng cường và hiện đại hóa trang thiết bị đào tạo và nghiên cứu khoa học ngành Kỹ thuật cơ khí, Trường đại học Mở - Địa chất	Phòng CSVC	Bộ môn Kỹ thuật Cơ khí và Bộ môn Máy và Thiết bị công nghiệp - Khoa Cơ Điện	2023-2024	39.851.273.000
7	Dự án tăng cường trang thiết bị phòng thí nghiệm Công nghệ Khai thác lộ thiên và an toàn vệ sinh lao động nhằm tăng cường năng lực nghiên cứu khoa học và đào tạo	Phòng CSVC	Bộ môn Khai thác Lộ thiên - Khoa Mỏ	2024-2025	3.166.130.000
8	Dự án xây dựng phòng thí nghiệm Hóa học – Hóa dược và nâng cao năng lực nghiên cứu Hóa học-Hóa dược	Phòng CSVC	Bộ môn Hóa học - Khoa Khoa học cơ bản	2024-2025	26.457.065.000
9	Dự án sơn lại các tòa nhà C12, A, B, D,G, KTX D3 - Trường Đại học Mở - Địa chất	Phòng CSVC		2025	3.131.262.000
10	Dự án Cải tạo, sửa chữa nâng cấp hệ thống thoát nước, sân, đường nội bộ - Trường Đại học Mở - Địa chất	Phòng CSVC		2025	3.220.904.000

Số: 16 /NQ-HĐT

Hà Nội, ngày 08 tháng 3 năm 2023

NGHỊ QUYẾT
Về việc ban hành Kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển
công tác Tổ chức - Cán bộ giai đoạn 2022 - 2025

HỘI ĐỒNG TRƯỜNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT

Căn cứ Luật Giáo dục đại học ngày 18/6/2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018;

Căn cứ Nghị định số 99/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

Căn cứ Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ về việc Quy định thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập;

Căn cứ Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 15/4/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo;

Căn cứ Quyết định số 2754/QĐ-BGDĐT ngày 25/9/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc công nhận Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất nhiệm kỳ 2020 - 2025;

Căn cứ Nghị quyết số 05/NQ-HĐT ngày 19/01/2021 của Hội đồng trường về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Mỏ - Địa chất;

Căn cứ Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08/9/2021 của Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc ban hành Chiến lược phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045;

Xét Tờ trình số 06/TTr-MĐC ngày 22/02/2023 của Hiệu trưởng về việc đề nghị Hội đồng trường xem xét ban hành Kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển công tác Tổ chức - Cán bộ giai đoạn 2022 - 2025;

Căn cứ kết quả biểu quyết ngày 07/3/2023 của Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc thông qua chủ trương ban hành Kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển công tác Tổ chức - Cán bộ giai đoạn 2022 - 2025.

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Ban hành Kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển công tác Tổ chức - Cán bộ giai đoạn 2022 - 2025.

Điều 2 Hiệu trưởng có trách nhiệm chỉ đạo triển khai kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển công tác Tổ chức - Cán bộ giai đoạn 2022 - 2025 theo đúng các quy định của pháp luật hiện hành.

Điều 3. Nghị quyết này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành.

Các thành viên Hội đồng trường, Hiệu trưởng, các Phó Hiệu trưởng; Trưởng các đơn vị thuộc và trực thuộc trường; viên chức, người lao động trong trường chịu trách nhiệm thi hành Nghị quyết này./.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- Đảng ủy Trường (để b/c);
- Các thành viên HĐT, BGH (để t/h);
- HUMG eOFFICE;
- Lưu: HCTH, HĐT, TCCB₍₀₁₎.



**TM. HỘI ĐỒNG TRƯỜNG
CHỦ TỊCH**

PGS.TS Trần Xuân Trường

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT**

**KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC
PHÁT TRIỂN CÔNG TÁC TỔ CHỨC CÁN BỘ
GIAI ĐOẠN 2022 - 2025**

Hà Nội, 03/2023

1. CĂN CỨ PHÁP LÝ

- Luật Giáo dục đại học ngày 18/6/2021 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018.

- Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

- Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ về việc quy định thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập;

- Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;

- Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025;

- Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

- Nghị định 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

- Chỉ thị số 28/CT-TTg ngày 18/9/2018 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức;

- Quyết định số 731/QĐ-BGDĐT ngày 19/02/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức giai đoạn 2021 - 2025;

- Kế hoạch số 661/KH-MĐC ngày 10/12/2021 của Hiệu trưởng Trường Đại học Mở - Địa chất về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức và người lao động giai đoạn 2021 - 2025;

- Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08/9/2021 của Hội đồng Trường Trường Đại học Mở - Địa chất về việc ban hành Chiến lược phát triển Trường Đại học Mở - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 tầm nhìn đến năm 2045.

2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TỔ CHỨC - CÁN BỘ GIAI ĐOẠN 2019 - 2022

2.1. Về số lượng, cơ cấu cán bộ, viên chức, người lao động

Hiện tại, đến ngày 31/10/2022, Nhà trường có 711 cán bộ trong đó có 4 Giáo sư, 50 PGS, 219 Tiến sĩ, 305 thạc sĩ, 112 đại học và 21 cán bộ có trình độ khác (Cao đẳng, Trung cấp, Sơ cấp).

Bảng 1. Số lượng, cơ cấu cán bộ, viên chức trong giai đoạn 2019 – 2022

Chi tiêu	Đơn vị tính	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
		Tổng số	Giới tính Nữ	Tổng số	Giới tính Nữ	Tổng số	Giới tính Nữ	Tổng số	Giới tính Nữ
1. Cán bộ hành chính, nghiệp vụ	người	183	116	177	115	171	113	169	109
2. Giảng viên cơ hữu và kỹ sư	người	614	216	570	185	552	179	542	178
3. Tỷ lệ nhân viên hành chính trên tổng số cán bộ, viên chức toàn trường	%	22,96		23,69		23,65		23,76	
4. Chia theo độ tuổi									
- < 30 tuổi	người	15	2	6	2	4	1	2	1
- Từ 30 - 39 tuổi	"	391	162	371	126	288	121	287	108
- Từ 40 - 49 tuổi	"	300	152	309	175	360	162	359	182
- Từ 50 - 54 tuổi	"	21	11	16	14	36	29	33	17
- Từ 55- 59 tuổi	"	22	5	15	5	19	4	18	4
- ≥ 60 tuổi	"	48	0	30	0	16	0	12	0
Tổng cộng	"	797	332	747	322	723	317	711	312

Đội ngũ giảng viên cơ hữu của trường đảm bảo về số lượng, có cơ cấu hợp lý về độ tuổi, giới tính, ... đa số là cán bộ trẻ, nhiệt huyết, có khả năng nghiên cứu và thực hiện tốt việc giảng dạy và các nhiệm vụ khác của nhà trường.

2.2. Về trình độ đào tạo của cán bộ, viên chức và người lao động

Bảng 2. Trình độ đào tạo của cán bộ, viên chức và người lao động trong giai đoạn 2019 - 2022

Năm	Viên chức giảng dạy					Kỹ sư				Viên chức khối hành chính			
	Tổng số	GS	PGS	TS, TSKH	ThS	Tổng số	TS	ThS	ĐH	Tổng số	TS	ThS	ĐH
2019	565	5	60	203	289	49	0	35	14	183	0	52	110
2020	523	4	51	201	267	47	0	35	12	177	0	56	100
2021	507	4	49	201	246	45	0	36	9	171	2	50	98
2022	497	4	50	217	219	45	0	36	9	169	2	50	96

(đến tháng 10/2022)													
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Qua bảng trên ta thấy trình độ đội ngũ giảng viên ngày càng được nâng cao. Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ cao chiếm 54,5% tổng số giảng viên cơ hữu. Tuy nhiên tỷ lệ giảng viên có trình độ thạc sĩ vẫn còn chiếm 44,06% tổng số giảng viên cơ hữu.

2.3. Thực trạng một số hoạt động liên quan đến công tác tổ chức - cán bộ

2.3.1. Công tác sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy

Năm 2019, Nhà trường đã kiện toàn, sắp xếp lại cơ cấu tổ chức bộ máy, gồm 21 đơn vị phòng, ban, trung tâm, trạm, văn phòng và 12 khoa trực thuộc Trường theo Quy chế Tổ chức và Hoạt động của Trường Đại học Mở - Địa chất ban hành kèm theo Quyết định số 269/QĐ-MĐC ngày 28/3/2019 của Hiệu trưởng, cụ thể: Kiện toàn cơ cấu tổ chức và nhân sự các Phòng, Ban, Trung tâm, Trạm của Trường theo Quyết định số 304/QĐ-MĐC ngày 04/4/2019 của Hiệu trưởng. Nhìn chung, các đơn vị trực thuộc Trường hoạt động đúng chức năng, nhiệm vụ và mang lại hiệu quả.

Nhà trường đang triển khai xây dựng Đề án vị trí việc làm giai đoạn 2022-2025 trên cơ sở đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ những năm vừa qua; Rà soát lại cơ cấu tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị (từ cấp bộ môn và tương đương trở lên) theo hướng tinh gọn, hiệu lực hiệu quả đồng thời điều chỉnh, bổ sung chức năng nhiệm vụ tương ứng. Nghiên cứu hợp nhất, sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị trực thuộc Trường để thu gọn đầu mối (Khoa đào tạo, đơn vị nghiên cứu, phòng chức năng,...) và tinh giản biên chế. Tiếp đến thực hiện và kiện toàn sắp xếp, thu gọn đầu mối các đơn vị trực thuộc Trường.

2.3.2. Công tác bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý và cơ hội thăng tiến trong công việc

Nhà trường đã ban hành Quy định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ, thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thuộc Trường Đại học Mở - Địa chất (QĐ số 2007/QĐ-MĐC ngày 25/12/2018); Kết quả từ tháng 8/2020 đến nay Trường đã tiến hành bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cho 28 chức vụ quản lý cấp Trường, Phó Trường khoa, phòng, Ban, Trung tâm; Trưởng, phó bộ môn; miễn nhiệm 10 chức vụ quản lý cấp Trường, Phó Trường khoa, phòng, Ban, Trung tâm, Trưởng, phó bộ môn. Từ tháng 04/2022, nhà trường ban hành nghị quyết số 91/NQ-HĐT ngày 26/4/2022 về việc ban hành Quy định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ, thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thuộc Trường Đại học Mở - Địa chất.

Quy định về quy trình bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý với nhiều bước được kiểm soát chặt chẽ, với nhiều chủ thể tham gia đã góp phần tăng cường kiểm soát trong công tác cán bộ. Tuy nhiên, quy trình có liên quan đến nhiều khâu tổ chức từ bộ môn, khoa, phòng, Ban Giám hiệu, Đảng ủy Trường, Hội đồng trường, rồi thẩm định tư tưởng chính trị của người được bổ nhiệm cần phải chờ kết quả thẩm tra của công an, sau đó Đảng ủy trường ra kết luận về tư tưởng chính trị thì Trường mới ra Quyết định bổ nhiệm, nên đề bổ nhiệm được một cán bộ quản lý mất khá nhiều thời gian.

Bảng 3. Kết quả khảo sát mức độ hài lòng của cán bộ viên chức về công tác bổ nhiệm và cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp

STT	Tiêu chí	Thời gian	Đối tượng	Tổng số phiếu	Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý		Phân vân	
					Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %
1	Các tiêu chí, quy trình bổ nhiệm được công bố rõ ràng, công khai, minh bạch	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	214	133	62.15	79	36.9	0	0.00	1	0.47	1	0.47
			Giảng viên	255	153	60.00	85	33.3	4	1.57	1	0.39	12	4.71
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	137	68.84	53	26.6	1	0.50	2	1.01	6	3.02
			Giảng viên	292	192	65.75	97	33.2	1	0.34	1	0.34	1	0.34
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	73	31	42.47	17	23.3	0	0.00	0	0.00	25	34.25
			Giảng viên	189	131	69.31	44	23.3	0	0.00	1	0.53	13	6.88
2	Cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp khách quan, công bằng	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	221	144	65.16	59	26.7	1	0.45	1	0.45	16	7.24
			Giảng viên	255	150	58.82	73	28.6	4	1.57	1	0.39	27	10.59
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	134	67.34	44	22.1	3	1.51	2	1.01	16	8.04
			Giảng viên	316	212	67.09	57	18	5	1.58	0	0.00	42	13.29
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	49	35	71.43	10	20.4	0	0.00	0	0.00	4	8.16
			Giảng viên	189	134	70.90	30	15.9	1	0.53	1	0.53	23	12.17

Nguồn: tổng hợp từ dữ liệu khảo sát của phòng Đảm bảo chất lượng giáo dục

2.3.3. Công tác xét đạt chuẩn chức danh giáo sư phó giáo sư

Hội đồng Giáo sư cơ sở đã thực hiện đúng và đầy đủ các bước theo quy định chung của Nhà nước. Kết quả công tác xét đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư đã được báo cáo lên Hội đồng Giáo sư nhà nước. Kết quả năm học 2020 - 2021 có 03 phó giáo sư được bổ nhiệm, năm học 2021 - 2022 có 5 phó giáo sư được bổ nhiệm, năm học 2022 - 2023 dự kiến có 5 phó giáo sư được bổ nhiệm

2.3.4. Công tác sắp xếp, bố trí lao động, chính sách đào tạo và phát triển nhân lực

Hiện nay, Nhà trường đang rà soát chức năng, nhiệm vụ, triển khai xây dựng vị trí việc làm và số lượng người làm việc tại các phòng ban để làm cơ sở xác định số lượng cấp phó của người đứng đầu phòng, ban ... đảm bảo nguyên tắc có từ 07 đến 09 người làm việc là viên chức được bố trí 01 phó Trưởng phòng; có từ 10 người làm việc là viên chức trở lên được bố trí không quá 02 phó Trưởng phòng. Nhà trường đã ban hành Công văn số 602/MĐC-TCCB ngày 17/11/2021 về việc hướng dẫn xây dựng đề án vị trí việc làm giai đoạn 2021 - 2025 và đang hoàn thiện đề án Vị trí việc làm của Nhà trường trình Hội đồng trường xem xét, quyết định.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, viên chức được Nhà trường thực hiện thường xuyên nhằm tăng cường kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức quản lý, lý luận chính trị, các kiến thức bổ trợ theo vị trí công việc, chức danh nghiệp vụ. Phần lớn cán bộ đi học tập, nghiên cứu, học tập kinh nghiệm, hội thảo ở nước ngoài về nước đúng thời hạn và đã có báo cáo kết quả gửi nhà trường và đơn vị trực tiếp quản lý. Với số lượng thường xuyên là 25% cán bộ giảng dạy được cử đi đào tạo nâng cao trình độ ở trong và ngoài nước.

Đa số cán bộ đi đào tạo trở về đã phát huy tốt khả năng của mình, có nhiều đóng góp tích cực cho công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học của Nhà trường. Bên cạnh các thuận lợi đã đạt được, công tác đào tạo, bồi dưỡng của Nhà trường gặp những khó khăn sau:

- Nguồn kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng của Nhà trường còn hạn hẹp.
- Chưa có chế tài xử lý nghiêm minh với các trường hợp đi học quá hạn, đặc biệt vẫn còn một số trường hợp quá hạn nhưng không báo, không liên hệ với nhà trường và không thực hiện nghĩa vụ với nhà trường.
- Công tác đào tạo cán bộ còn chưa thực sự chuyên sâu; sau khi được đào tạo bồi dưỡng thì việc tự trau dồi để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ (đặc biệt là khối hành chính văn phòng) còn chưa được chú trọng.
- Chưa có cơ chế bắt buộc, ràng buộc đối với cán bộ, viên chức tham gia học tập. Bên cạnh số học viên nghiêm túc tham gia học tập các lớp đào tạo, bồi dưỡng còn một bộ phận cán bộ, viên chức, trong đó có một số lãnh đạo chưa thấy rõ tầm quan trọng của việc đào tạo, bồi dưỡng và chưa đặt nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng ngang tầm với các nhiệm vụ chuyên môn khác nên thiếu sự quan tâm, cộng tác và tham gia các khoá, lớp đào tạo, bồi dưỡng.

Bảng 4: Khảo sát mức độ hài lòng của cán bộ, viên chức về chính sách đào tạo, bồi dưỡng của Trường

STT	Tiêu chí	Thời gian	Đối tượng	Tổng số phiếu	Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý		Phân vân	
					Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %
1	Chính sách đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu công việc	Năm 2020	Cán CBQL, Nhân viên HC	221	136	61.54	67	30.3	0	0.00	1	0.45	17	7.69
			Giảng viên	255	142	55.69	90	35.3	2	0.78	1	0.39	20	7.84
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	131	65.83	59	29.6	1	0.50	2	1.01	6	3.02
			Giảng viên	316	198	62.66	84	26.6	2	0.63	1	0.32	31	9.81
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	50	34	68.00	14	28	2	4.00	0	0.00	0	0.00
			Giảng viên	189	136	71.96	34	18	2	1.06	1	0.53	16	8.47
2	Được tạo điều kiện học tập, nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để phục vụ công việc	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	221	133	60.18	79	35.7	0	0.00	1	0.45	8	3.62
			Giảng viên	255	127	49.80	120	47.1	3	1.18	1	0.39	4	1.57
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	126	63.32	66	33.2	0	0.00	2	1.01	5	2.51
			Giảng viên	316	179	56.65	122	38.6	0	0.00	1	0.32	14	4.43
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	30	29	19.00	0	0	0	0.00	1	3.33	0	0.00
			Giảng viên	189	129	68.25	53	28	0	0.00	1	0.53	6	3.17

Nguồn: tổng hợp từ dữ liệu khảo sát của phòng Đảm bảo chất lượng giáo dục

2.3.6. Công tác tuyển dụng nhân lực

Căn cứ Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ về việc ban hành Quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, Nhà trường đã hoàn thiện Quy định tuyển dụng, sử dụng, quản lý và xử lý kỷ luật viên chức, người lao động của Trường Đại học Mở - Địa chất ban hành kèm theo Nghị quyết số 98/NQ-HĐT ngày 26/4/2022 của Hội đồng trường làm cơ sở tiến hành quy trình tuyển dụng.

Ngoài ra, Nhà trường nhận thấy con người là nhân tố quan trọng hàng đầu trong quá trình phát triển trường vì vậy Nhà trường đã xây dựng Quy định về chính sách nguồn nhân lực chất lượng cao ban hành kèm theo Nghị quyết số 106/NQ-HĐT ngày 26/4/2022 của Hội đồng trường. Quy định này nhằm đưa ra các chính sách thu hút đội ngũ viên chức có chuyên môn, nghiệp vụ giỏi, có trọng tâm, trọng điểm vào làm việc trong đơn vị nhằm triển khai kế hoạch mở ngành mới, danh mục vị trí việc làm và chiến lược phát triển của Nhà trường. Đây cũng là cơ sở để công tác tuyển dụng tiến hành được thuận tiện hơn.

Tuy nhiên, Nhà trường đang trong quá trình xây dựng Đề án vị trí việc làm nên quy trình tuyển dụng từ giai đoạn 2019 - 2022 chưa được thực hiện.

2.3.7. Đánh giá xếp loại chất lượng lao động

Trên cơ sở căn cứ các quy định của Nhà nước và tình hình thực tế, Nhà trường đã xây dựng hệ thống đánh giá KPIs ban hành kèm theo Nghị quyết số 48/NQ-HĐT ngày 30/9/2021 của Hội đồng trường về việc ban hành Quy định đánh giá, xếp loại chất lượng cá nhân và tập thể của Trường Đại học Mở - Địa chất và đã được chỉnh một số điều bởi Nghị quyết số 82/NQ-HĐT ngày 25/01/2022. Công tác đánh giá, xếp loại chất lượng là tiền đề để bố trí, sử dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, bình xét thi đua, khen thưởng, chi bổ sung thu nhập hàng năm đã phần nào thúc đẩy cán bộ, viên chức nỗ lực hơn trong công tác chuyên môn.

Nhìn chung công tác đánh giá, xếp loại chất lượng của Nhà trường đã có nhiều đổi mới, được thực hiện thống nhất, dân chủ, công khai, minh bạch trong toàn Trường. Nhờ đó, kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức đã dần đi vào thực chất và áp dụng đánh giá cá nhân đi đôi với đánh giá tập thể. Thông qua kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức, Nhà trường đã xác định được cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ, đây chính là cơ sở để Nhà trường có sự điều chỉnh cần thiết trong công tác quản lý, sử dụng cán bộ và đặc biệt là xây dựng danh mục vị trí việc làm cho phù hợp với bối cảnh, tình hình Nhà trường trong thời gian sắp tới.

*Bảng 5. Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức
giai đoạn 2019 - 2022*

Năm đánh giá	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành nhiệm vụ		Không hoàn thành nhiệm vụ	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Năm học 2018 - 2019	253	31,31	390	48,27	165	20,42	-	-
Năm học 2019 - 2020	279	37,3	269	35,96	200	26,73	-	-

Năm học 2020 - 2021	397	56,23	174	24,65	134	18,98	1	0,14
Năm học 2021 - 2022	423	63,4	163	24,3	80	11,9	5	0,75

Tuy nhiên ngoài những kết quả đạt được, công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cũng còn một số hạn chế như sau: một số nội dung tiêu chí đánh giá còn chung chung, chưa có nhiều tiêu chí đánh giá được định lượng thành các chỉ số cụ thể, quá trình đánh giá còn chưa khách quan ở một số đơn vị ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả chung của toàn trường.

2.3.8. Chế độ đãi ngộ, hưu trí và bảo hiểm

Chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ, viên chức có ý nghĩa rất lớn đối với cuộc sống của cán bộ, đã được Nhà trường thực hiện đúng theo chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước đảm bảo tính công bằng, dân chủ, minh bạch công khai. Tạo động lực để cán bộ, viên chức có động lực để cống hiến cho sự nghiệp phát triển chung của Nhà trường. Các chế độ đãi ngộ nhân viên gồm tiền lương cấp bậc, thu nhập tăng thêm, các khoản tiền thưởng, các loại phụ cấp: phụ cấp ăn trưa, xăng xe, điện thoại ...

Bảng 6: Thống kê thu nhập bình quân của cán bộ, viên chức giai đoạn 2018 - 2021

ĐVT: đồng/người.tháng

STT	Nội dung	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
1	Thu nhập bình quân của cán bộ viên chức	12 339 000	11 863 000	13 031 000	16 767 000
2	Thu nhập bình quân của cán bộ giảng dạy	13 193 000	13 699 000	14 782 000	19 686 000
3	Thu nhập bình quân của cán bộ hành chính và cán bộ phục vụ giảng dạy	8 941 000	7 943 000	9 383 000	10 506 000

Chế độ hưu trí

Trong quá trình thực hiện các chế độ chính sách đặc biệt chế độ hưu trí đối với các viên chức của Nhà trường được thực hiện kịp thời theo đúng quy định của Nhà nước tại Luật Bảo hiểm xã hội; luật Viên chức ..., việc ra thông báo nghỉ hưu trước 6 tháng đối với viên chức và quyết định nghỉ hưu trước 03 tháng được Nhà trường vận dụng tốt. Đối với rất ít những viên chức đang thuộc đối tượng kéo dài thời gian làm việc, nếu cá nhân muốn nghỉ chế độ, bộ môn không có nhu cầu sẽ có đơn gửi lên Nhà trường thông qua phòng Tổ chức - Cán bộ để làm các thủ tục tiếp theo đối với viên chức.

Bảng 7: Kết quả khảo sát mức độ hài lòng của cán bộ, viên chức về chế độ lương, phụ cấp của Trường

STT	Tiêu chí	Thời gian	Đối tượng	Tổng số phiếu	Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý		Phân vân	
					Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %
1	Chính sách lương	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	221	135	61.09	74	33.48	3	1.36	1	0.45	8	3.62
			Giảng viên	255	169	66.27	66	25.88	0	0.00	2	0.78	18	7.06
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	130	65.33	49	24.62	2	1.01	3	1.51	15	7.54
			Giảng viên	289	200	69.20	68	23.53	1	0.35	6	2.08	14	4.84
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	49	33	67.35	14	28.57	0	0.00	0	0.00	2	4.08
			Giảng viên	189	135	71.43	29	15.34	2	1.06	1	0.53	22	11.64
2	Chế độ phụ cấp, phúc lợi và an sinh	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	221	140	63.35	64	28.96	2	0.90	1	0.45	14	6.33
			Giảng viên	255	164	64.31	78	30.59	1	0.39	1	0.39	11	4.31
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	137	68.84	48	24.12	3	1.51	1	0.50	10	5.03
			Giảng viên	316	216	68.35	67	21.20	3	0.95	1	0.32	29	9.18
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	49	35	71.43	12	24.49	0	0.00	0	0.00	2	4.08
			Giảng viên	189	140	74.07	30	15.87	0	0.00	1	0.53	18	9.52

STT	Tiêu chí	Thời gian	Đối tượng	Tổng số phiếu	Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý		Phân vân	
					Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %
3	Chế độ thu nhập tăng thêm	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	221	128	57.92	49	22.17	9	4.07	1	0.45	34	15.38
			Giảng viên	255	136	53.33	50	19.61	3	1.18	1	0.39	65	25.49
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	112	56.28	37	18.59	3	1.51	12	6.03	35	17.59
			Giảng viên	317	142	44.79	43	13.56	31	9.78	3	0.95	98	30.91
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	49	35	71.43	5	10.20	0	0.00	0	0.00	9	18.37
			Giảng viên	189	99	52.38	17	8.99	11	5.82	1	0.53	61	32.28
4	Mức độ khen thưởng trong các ngày lễ, tết và cá nhân	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	222	134	60.36	55	24.8	4	1.80	1	0.45	28	12.61
			Giảng viên	255	150	58.82	63	24.7	1	0.39	1	0.39	40	15.69
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	120	60.30	37	18.6	2	1.01	9	4.52	31	15.58
			Giảng viên	316	146	46.20	46	14.6	16	5.06	3	0.95	105	33.23
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	49	36	73.47	6	12.2	0	0.00	0	0.00	7	14.29
			Giảng viên	189	102	53.97	17	8.99	7	3.70	1	0.53	62	32.80

Nguồn: tổng hợp từ dữ liệu khảo sát của phòng Đảm bảo chất lượng giáo dục

Bảng 8: Kết quả khảo sát mức độ hài lòng của cán bộ, viên chức về chế độ BHXH của Trường

STT	Tiêu chí	Thời gian	Đối tượng	Tổng số phiếu	Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý		Phân vân	
					Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %
1	Tham gia các chế độ BHYT, khám sức khỏe định kỳ	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	221	118	53.39	101	45.7	0	0.00	1	0.45	1	0.45
			Giảng viên	255	129	50.59	123	48.2	0	0.00	1	0.39	2	0.78
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	99	49.75	95	47.7	0	0.00	3	1.51	2	1.01
			Giảng viên	316	156	49.37	156	49.4	1	0.32	0	0.00	3	0.95
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	49	34	69.39	8	16.3	0	0.00	3	6.12	4	8.16
			Giảng viên	189	111	58.73	75	39.7	0	0.00	1	0.53	2	1.06

Nguồn: tổng hợp từ dữ liệu khảo sát của phòng Đảm bảo chất lượng giáo dục

Công tác giải quyết chế độ hưu trí được Nhà trường xác định là công việc quan trọng trong việc đảm bảo quyền lợi hợp pháp của người lao động. Nhà trường luôn coi trọng việc hướng dẫn thủ tục hồ sơ cho các viên chức để giải quyết chế độ theo đúng quy định hiện hành.

Chế độ lương, phụ cấp, thu nhập tăng thêm

Chính sách lương là chính sách quan trọng liên quan trực tiếp đến lợi ích của viên chức. Trường Đại học Mở - Địa chất thực hiện đúng chế độ theo ngạch bậc, theo các văn bản của Nhà nước về chế độ tiền lương đối với viên chức như Nghị định 204/2004/NĐ-CP, Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013; Thông tư 03/2021/TT-BNV ngày 29/6/2021 của Bộ Nội vụ ... Nhà trường cũng đã sửa đổi, bổ sung quy chế nâng lương, quy chế chi tiêu nội bộ để phù hợp với các văn bản hiện hành của Nhà nước, theo hướng tăng thu nhập cho cán bộ, viên chức và người lao động; trả lương, thu nhập tăng thêm và các khoản phụ cấp từng bước gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc của từng đơn vị, cá nhân trong Nhà trường.

Chế độ bảo hiểm

Thực hiện đúng theo Luật bảo hiểm xã hội, các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp ... được Nhà trường trích đóng hàng tháng theo quy định, không để tồn đọng, đảm bảo quyền và lợi ích của cán bộ, viên chức.

Xử lý kịp thời các trường hợp chuyển nơi đăng ký khám chữa bệnh ban đầu, cấp lại thẻ bảo hiểm y tế ... Ngoài ra các chế độ về thai sản, ốm đau ... cũng được Nhà trường giải quyết kịp thời, đúng thời điểm. Nhà trường đã xây dựng được hệ thống văn bản trên cơ sở văn bản của Nhà nước áp dụng phù hợp với đặc điểm của Nhà trường theo đúng quy định pháp luật. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng chưa giải quyết kịp thời chế độ do một số cán bộ và đơn vị phụ trách còn chậm trễ trong việc nộp hồ sơ liên quan.

2.3.9. Môi trường và điều kiện làm việc

Hiện tại, môi trường làm việc của Trường luôn năng động, thân thiện, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, viên chức và người lao động phát triển về mặt chuyên môn, kỹ năng, có thể an tâm khi làm việc tại Trường:

- Có định hướng chiến lược và mục tiêu phát triển cụ thể, khẳng định sứ mạng của Trường là “Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao” với giá trị cốt lõi: Đoàn kết, liêm chính, trách nhiệm, sáng tạo, chất lượng.

- Có sự phân công công việc rõ ràng đến từng phòng ban và cán bộ, viên chức, nhân viên. Quy trình làm việc công khai, minh bạch: quy trình giải quyết các thủ tục ở bộ phận một cửa, Quy định soạn thảo, ban hành văn bản quản lý nội bộ, quy trình thanh toán và giải quyết các thủ tục hành chính công tác tài chính.

- Đội ngũ cán bộ, viên chức, nhân viên trẻ, năng động, khả năng thích nghi và hòa nhập tốt. Tinh thần làm việc chuyên nghiệp, tính phối hợp và hỗ trợ đồng nghiệp cao.

- Trang thiết bị hỗ trợ cho làm việc đầy đủ, tiện nghi và đáp ứng tốt cho yêu cầu của công việc.

- Khuyến khích cấp dưới làm việc tận tụy, đóng góp các ý kiến trong công việc, đưa các sáng kiến.

- Kịp thời ghi nhận thành tích, đóng góp của cán bộ, viên chức, nhân viên.
- Chế độ lương, thưởng, phúc lợi và các chính sách đãi ngộ của Trường tương đối tốt.

Bảng 9: Kết quả khảo sát mức độ hài lòng của cán bộ, viên chức về điều kiện, môi trường làm việc của Trường

STT	Tiêu chí	Thời gian	Tổng số phiếu	Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý		Phân vân	
				Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %
1	Đồng nghiệp sẵn sàng chia sẻ thông tin, kinh nghiệm, giúp đỡ lẫn nhau	Năm 2020	221	127	57,7	88	39,64	0	0.00	1	0.45	5	2.25
		Năm 2021	199	122	61.3	71	35.68	0	0.00	1	0.50	5	2.51
		Năm 2022	49	34	69.4	15	30.61	0	0.00	0	0.00	0	0.00
2	Đồng nghiệp hòa đồng, thân thiện	Năm 2020	221	132	59.7	83	37.56	0	0.00	1	0.45	5	2.26
		Năm 2021	199	131	65.8	62	31.16	0	0.00	1	0.50	5	2.51
		Năm 2022	49	35	71.4	14	28.57	0	0.00	0	0.00	0	0.00
3	Nơi làm việc được trang bị đầy đủ thiết bị	Năm 2020	221	121	54.8	66	29.86	5	2.26	1	0.45	28	12.67
		Năm 2021	199	126	63.3	48	24.12	8	4.02	1	0.50	16	8.04
		Năm 2022	49	30	61.2	10	20.41	3	6.12	0	0.00	6	12.24
4	Môi trường làm việc mang tính thử thách, giúp Ông/Bà phát triển chuyên môn	Năm 2020	221	142	64.3	60	27.15	2	0.90	1	0.45	16	7.24
		Năm 2021	199	139	69.8	37	18.59	1	0.50	1	0.50	21	10.55
		Năm 2022	49	31	63.3	9	18.37	0	0.00	0	0.00	9	18.37

Nguồn: tổng hợp từ dữ liệu khảo sát của phòng Đảm bảo chất lượng giáo dục

3. MỤC TIÊU

3.1. Mục tiêu chung

1. Đến năm 2030: là ĐẠI HỌC ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU đạt trình độ tiên tiến trong khu vực, tự bảo đảm chi thường xuyên.

2. Đến năm 2045: là ĐẠI HỌC ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU đạt trình độ hàng đầu trong khu vực, đạt chuẩn kiểm định quốc tế, tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư.

3.2. Mục tiêu cụ thể giai đoạn 2022 - 2025

1. Tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ trên tổng số giảng viên cơ hữu đạt tối thiểu 60%; phân đầu tỷ lệ giảng viên có chức danh GS, PGS trên tổng giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ bình quân 20%.

2. 100% cán bộ, viên chức diện quy hoạch được bồi dưỡng để đáp ứng đủ điều kiện tiêu chuẩn bổ nhiệm đối với chức vụ được quy hoạch. 100% cán bộ, viên chức được tạo điều kiện để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu công việc.

3. Tỷ lệ giảng viên giảng dạy bằng tiếng nước ngoài đạt 15% trở lên. Tỷ lệ giảng viên ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy và học đạt 100%.

4. Thành lập tối thiểu 01 doanh nghiệp khoa học và công nghệ thuộc Nhà trường. Đến năm 2025, phân đầu thành lập được 03 trường đại học thành viên, 01 Viện thuộc Trường Đại học Mở - Địa chất, dự kiến:

- Trường các Khoa học Trái đất và Môi trường.
- Trường Kỹ thuật và Công nghệ.
- Trường Công nghệ Thông tin và Truyền thông.
- Viện Khoa học công nghệ cao.

5. Thành lập mới ít nhất 02 trung tâm tự chủ trong trường và đem về nguồn thu cho Nhà trường từ các hoạt động tự chủ từ năm 2023.

6. Mục tiêu cụ thể về số lượng, cơ cấu và tốc độ tăng thu nhập bình quân cán bộ, viên chức giai đoạn 2022 - 2025 được thể hiện ở bảng 10.

Bảng 10. Số lượng, cơ cấu và tốc độ tăng thu nhập bình quân cán bộ, viên chức giai đoạn 2022 - 2025

TT	Năm	ĐVT	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Bình quân giai đoạn 2022 - 2025
1	Tổng số cán bộ, viên chức	người	751	764	777	790	770
a	Giảng viên cơ hữu	người	537	556	578	600	567
	Tiến sĩ, tiến sĩ KH	người	250	275	300	325	287
	Giáo sư, Phó GS	người	60	65	80	90	74
	Thạc sĩ	người	227	216	198	185	206
b	Nhân viên hành chính	người	216	210	203	197	206
	Tỷ lệ so với tổng số CBVC	%	28,8	27,5	26,2	25	26,8
	Trình độ Đại học trở lên	%	100	100	100	100	100
	Bồi dưỡng về quản lý	%	3	3	5	5	4
2	Tỷ lệ cán bộ QL/CBGD		1/6	1/6	1/8	1/8	1/7
3	Tỷ lệ tối đa sinh viên trên giảng viên		22	19,5	19,4	19,2	20
4	Tỷ lệ tối thiểu giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ so với tổng số giảng viên cơ hữu	%	57,7	61,2	65,7	69,2	63,5
5	Tỷ lệ giảng viên có chức danh GS, PGS so với tổng giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ	%	19,35	19,12	21,05	21,69	20,3
6	Giảng viên hợp đồng, thỉnh giảng	người	75	75	75	75	75

TT	Năm	ĐVT	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Bình quân giai đoạn 2022 - 2025
7	Tiêu chuẩn chất lượng						
-	Giảng dạy bằng tiếng nước ngoài	%	10-15	15 - 20	25 - 30	30 - 35	20 - 25
-	Sử dụng phần mềm ứng dụng, internet	%	100	100	100	100	100
-	Tỷ lệ giảng viên nghiên cứu khoa học công nghệ	%	100	100	100	100	100
8	Tốc độ tăng thu nhập bình quân	%	10	10	10	10	10

Nguồn: Chiến lược phát triển của Nhà trường giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045

4. QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP

4.1. Quan điểm

- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng ủy trường và Hội đồng trường, nâng cao vai trò các tổ chức, đoàn thể chính trị, xã hội trong thực hiện chiến lược phát triển Nhà trường.

- Phát huy hiệu quả nguồn lực con người, cơ sở vật chất, tài chính của Nhà trường. Đẩy mạnh xã hội hóa, huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực đầu tư cho hoạt động giáo dục, nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức - công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế.

- Khuyến khích và tạo điều kiện tốt nhất cho người lao động phát triển toàn diện cả về năng lực và kỹ năng đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và phát triển bền vững cho đơn vị.

- Thúc đẩy đổi mới, sắp xếp bộ máy quản lý tinh gọn; phải gắn với năng suất lao động, tạo động lực nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc; chăm lo tốt nhất đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động trong bối cảnh thực tiễn của Nhà trường.

4.2. Định hướng chung

- Đổi mới phương thức quản lý, đẩy mạnh thực hiện tự chủ, đổi mới quản trị Nhà trường gắn với cơ chế quản lý và giám sát hiệu quả.

- Đẩy mạnh xã hội hóa các hoạt động phát triển nguồn nhân lực; phát triển hoặc hợp nhất trung tâm nghiên cứu thành doanh nghiệp khoa học và công nghệ.

- Hoàn thiện đề án vị trí việc làm với danh mục công việc, bản mô tả công việc, khung năng lực theo vị trí việc làm, số lượng lao động định biên cho từng vị trí việc làm.

- Cải thiện đời sống cán bộ, tăng thu nhập bình quân cán bộ, viên chức trong trường mỗi năm tăng tối thiểu 10%.

- Xây dựng phương thức phân phối thu nhập theo vị trí việc làm; nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực để đáp ứng sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi, triết lý giáo dục và hoàn thành mục tiêu chiến lược phát triển của Nhà trường.

4.3. Giải pháp cụ thể

4.3.1. Về cơ cấu tổ chức

- Sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị (Khoa, phòng, văn phòng, ban, trung tâm, công ty ...) theo hướng tinh gọn, cơ cấu hợp lý, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và khoa học - công nghệ tiên tiến, áp dụng các tiêu chuẩn, chuẩn mực quản trị quốc tế, nâng cao hiệu quả hoạt động các đơn vị, khắc phục chồng chéo, dàn trải, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ.

- Đẩy mạnh thực hiện tự chủ, đổi mới quản trị Nhà trường gắn với cơ chế quản lý và giám sát hiệu quả. Đổi mới phương thức, nâng cao năng lực tổ chức, quản lý, bảo đảm chặt chẽ, hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động cung ứng các dịch vụ sự nghiệp công, đáp ứng yêu cầu của xã hội.

- Hoàn thiện các quy định về tổ chức hoạt động, chức năng nhiệm vụ các đơn vị phù hợp với xu thế phát triển từ Trường Đại học Mở - Địa chất lên Đại học Mở - Địa chất theo hướng tăng cường minh bạch, công khai, dân chủ, hiệu quả.

- Xây dựng, hoàn thiện tiêu chí cụ thể điều kiện thành lập, sáp nhập, hợp nhất, giải thể các khoa, trung tâm, trường thành viên, viện đào tạo. Sáp nhập, hợp nhất hoặc giải thể các trung tâm hoạt động không hiệu quả. Sắp xếp, tổ chức lại, tập trung xây dựng một số trung tâm, viện nghiên cứu trọng điểm để tăng cường nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

- Tăng cường tự chủ, trách nhiệm giải trình cho các đơn vị, tạo hành lang pháp lý cho các đơn vị tự chủ trong mọi hoạt động theo quy định pháp luật nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của đơn vị.

4.3.2. Về công tác đào tạo và phát triển nhân lực

- Xây dựng được đội ngũ cán bộ quản lý chuyên nghiệp, có lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng. Cán bộ, viên chức hội đủ tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, đủ các yếu tố cần thiết về thái độ nghề nghiệp, có năng lực ứng xử, đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, tác phong làm việc, kỷ luật lao động, tinh thần hợp tác, tinh thần trách nhiệm, ý thức công dân, tính năng động, tự lực cao, đáp ứng những yêu cầu đặt ra trong công việc. Bảo đảm cơ cấu hợp lý, trong đó số lượng người làm việc tại các vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành và chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung chiếm tỉ lệ tối thiểu 65% tổng số lượng người làm việc của đơn vị. Rà soát, sắp xếp, cơ cấu lại viên chức theo chức danh nghề nghiệp, theo vị trí việc làm, theo tính chất, nội dung công việc nhằm thúc đẩy tinh giản biên chế, dịch chuyển nghề nghiệp.

- Có chế độ, chính sách thích đáng đối với đội ngũ cán bộ giảng dạy trẻ, ưu tiên cho cán bộ trẻ đi bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, tạo điều kiện cho họ nâng cao trình độ đáp ứng nhu cầu đào tạo, nghiên cứu khoa học của Nhà trường.

- Tăng cường thực hiện đào tạo lại, hỗ trợ thích hợp đối với viên chức và người lao động dôi dư do sáp nhập, giải thể các đơn vị.

4.3.3. Về công tác tuyển dụng nhân lực

- Ưu tiên duy trì, thu hút đội ngũ cán bộ, viên chức có trình độ cao, tâm huyết với nghề. Thí điểm tổ chức thi tuyển và thực hiện thuê giám đốc điều hành tại một số trung tâm trực thuộc Nhà trường.

- Đổi mới cơ chế, phương thức tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, viên chức. Xây dựng chính sách thu hút đội ngũ viên chức có chuyên môn, nghiệp vụ giỏi, có trọng tâm, trọng điểm vào làm việc trong Nhà trường. Xây dựng môi trường làm việc độc lập, cạnh tranh, sáng tạo. Quản lý chế độ làm việc của giảng viên một cách linh hoạt đảm bảo quy định pháp luật và khuyến khích giảng viên tại các đơn vị có quy mô tuyển sinh thấp do nhu cầu xã hội tăng cường hoạt động nghiên cứu khoa học, đảm bảo yêu cầu mỗi giảng viên phải thực hiện đồng thời nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

4.3.4. Về đánh giá, xếp loại chất lượng lao động

- Tăng cường phân cấp, phân quyền cho cán bộ, viên chức đảm bảo nguyên tắc tự chủ, tự chịu trách nhiệm và hài hòa lợi ích. Gắn trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị trong việc đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức. Phân định rõ việc quản lý Trường với quản trị tại các đơn vị thành viên, đơn vị trực thuộc Trường.

- Đổi mới nhận thức, thống nhất quan điểm về công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức. Tiếp tục hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá theo hướng xác định cụ thể

công việc, gắn với vị trí việc làm, lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao làm thước đo chủ yếu để đánh giá phẩm chất, năng lực của cán bộ, viên chức.

- Tăng cường quản lý, kiểm tra việc thực hiện nguyên tắc, tiêu chí, phương pháp, quy trình ... trong công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức.

4.3.5. Về chế độ đãi ngộ lao động và vị trí việc làm

- Thống nhất danh mục vị trí việc làm với bản mô tả công việc, ban hành khung năng lực, số lượng lao động định biên theo vị trí việc làm. Thực hiện phân loại viên chức theo vị trí việc làm và sắp xếp, bố trí lại số lượng, cơ cấu viên chức phù hợp vị trí việc làm. Chuẩn hóa hệ thống tiêu chuẩn chức danh cán bộ, viên chức. Triển khai thí điểm khoán quỹ lương, quỹ thu nhập tăng thêm, quỹ phúc lợi ... theo vị trí việc làm gắn với định biên nhân lực tại đơn vị.

- Hoàn thiện chính sách phụ cấp, đơn giá giảng dạy ... gắn với phân hạng đơn vị, xây dựng chính sách đãi ngộ có sự khác biệt cho các ngành đào tạo có nhu cầu xã hội cao.

- Triển khai từng bước phương án trả lương theo vị trí việc làm. Dự kiến phương án tiền lương mới sẽ triển khai như sau:

$$\text{Thu nhập người lao động hằng tháng} = \text{TN}_{\text{KHCN}} + \Delta \text{TN}_{\text{VTVL}} + \text{TN}_{\text{QCCTNB}}$$

+ TN_{KHCN} : Các khoản thu từ chương trình, đề tài, dự án, tiền thưởng khoa học - công nghệ và chi hỗ trợ bài báo đăng trên tạp chí khoa học quốc tế theo quy chế chi tiêu nội bộ và các quy định có liên quan.

+ $\text{TN}_{\text{QCCTNB}}$: thu nhập theo quy chế chi tiêu nội bộ của Nhà trường và các quy định có liên quan hằng tháng (*không bao gồm TN_{KHCN}*).

$$+ \Delta \text{TN}_{\text{VTVL}} = \text{TN}_{\text{VTVL}} - \text{TN}_{\text{QCCTNB}}$$

$\Delta \text{TN}_{\text{VTVL}}$: phần chênh lệch giữa thu nhập theo vị trí việc làm hằng tháng và $\text{TN}_{\text{QCCTNB}}$

TN_{VTVL} : Thu nhập theo vị trí việc làm hằng tháng

Thu nhập theo vị trí việc làm hằng tháng = Hệ số giãn cách lương theo vị trí việc làm (xem Bảng 10) x Mức lương tương ứng với hệ số giãn cách lương thấp nhất theo quy định của Trường.

Mức lương tương ứng với hệ số giãn cách lương thấp nhất = Mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp¹ x Hệ số điều chỉnh tùy theo tình hình tài chính của Nhà trường.

(a) Trường hợp $\Delta \text{TN}_{\text{VTVL}} > 0$ thì thu nhập người lao động hằng tháng = $\text{TN}_{\text{KHCN}} + \Delta \text{TN}_{\text{VTVL}} + \text{TN}_{\text{QCCTNB}}$

(b) Trường hợp $\Delta \text{TN}_{\text{VTVL}} \leq 0$ thì thu nhập người lao động hằng tháng = $\text{TN}_{\text{KHCN}} + \text{TN}_{\text{QCCTNB}}$

¹ Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 đặt mục tiêu đến năm 2021 tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức bằng mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp.

Bảng 10. Hệ số giãn cách lương theo vị trí việc làm

STT	Danh mục các vị trí việc làm				Hệ số giãn cách lương (lần)	
1	QUẢN LÝ CẤP CAO					
1.1	Hiệu trưởng, Chủ tịch Hội đồng trường				5,6	
1.2	Phó Hiệu trưởng				5,0	
2	QUẢN LÝ ĐƠN VỊ CHỨC NĂNG					
2.1	Trưởng đơn vị				3,8	
2.2	Phó Trưởng đơn vị				3,1	
(trường hợp cần thiết có thể triển khai phân hạng các đơn vị chức năng hoặc áp dụng hệ số điều chỉnh theo mức xếp loại chất lượng hằng năm của đơn vị)						
3	QUẢN LÝ ĐƠN VỊ ĐÀO TẠO					
		Hạng I	Hạng II	Hạng III		
3.1	Trưởng đơn vị	3,8	3,6	3,4		
3.2	Phó Trưởng đơn vị	3,1	2,9	2,7		
3.3	Trưởng bộ môn	3,1	2,9	2,7		
3.4	Phó Trưởng bộ môn	2,5	2,3	2,1		
3.5	Trưởng bộ phận trực thuộc đơn vị (nếu có)	2,5	2,3	2,1		
3.6	Phó Trưởng bộ phận trực thuộc đơn v (nếu có)	2,1	1,9	1,7		
(việc xếp hạng các đơn vị sẽ căn cứ vào quy mô đào tạo, nghiên cứu khoa học, ngành nghề đào tạo)						
4	QUẢN LÝ ĐƠN VỊ DỊCH VỤ HỖ TRỢ ĐÀO TẠO VÀ ĐƠN VỊ CUNG CẤP DỊCH VỤ HỖ TRỢ ĐÀO TẠO (bao gồm các đơn vị hoạt động theo đề án tự chủ đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt)					
4.1	Trưởng đơn vị				2,5	
4.2	Phó Trưởng đơn vị				2,1	
5	CHỨC VỤ ĐẢNG, ĐOÀN THỂ					
5.1	Bí thư Đảng uỷ trường				5,6	
5.2	Phó Bí thư Đảng uỷ trường				5,0	
5.3	Chủ tịch Công đoàn Trường				4,0	
5.4	Phó Chủ tịch Công đoàn Trường				3,8	
5.5	Bí thư Đoàn thanh niên				3,8	
5.6	Phó Bí thư Đoàn thanh niên				3,1	
6	GIẢNG VIÊN, CHUYÊN VIÊN, KẾ TOÁN VIÊN, THƯ VIỆN VIÊN VÀ NHÂN VIÊN					
		Hạng	Thạc sỹ	Tiến sỹ	Phó Giáo sư	Giáo sư
6.1		I	1,8	2,4	3,1	3,8

	Viên chức giảng dạy	II	1,6	2,2	2,9	3,6
		III	1,4	2	2,7	3,4
		(Hạng đơn vị tương ứng với mục 3 bảng này)				
		Chuyên viên (KS, CN)	Chuyên viên (ThS, TS)		Chuyên viên chính	
6.2	Chuyên viên, kế toán viên, thư viện viên và tương đương	1,25	1,5		1,75	
		(có hệ số điều chỉnh theo mức xếp loại chất lượng của đơn vị hằng năm)				
6.3	Nhân viên	1				

Để triển khai thu nhập theo vị trí việc làm sẽ xây dựng phương án tạm ứng và quyết toán thu nhập theo giai đoạn nhất định (theo quý hoặc 6 tháng hoặc theo năm tài chính hoặc năm học để thuận lợi cho công tác quản lý tài chính của Nhà trường)².

4.3.6. Về môi trường và điều kiện làm việc

- Triển khai lấy ý kiến phản hồi từ người học về hoạt động giảng dạy của giảng viên cũng như về các hoạt động của Nhà trường nhằm cải tiến phương pháp dạy và học, nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ của Nhà trường, nâng cao ý thức trách nhiệm của giảng viên và ý thức tự học, chủ động sáng tạo của sinh viên trong quá trình đào tạo.

² (1) Ví dụ TS Nguyễn Văn A có thu nhập bình quân hằng tháng theo quy chế chi tiêu nội bộ (không bao gồm các khoản thu từ chương trình, đề tài, dự án, tiền thưởng khoa học - công nghệ và chi hỗ trợ bài báo đăng trên tạp chí khoa học quốc tế) 9 triệu đồng; TS Nguyễn Văn A công tác tại đơn vị được xếp hạng I. Các khoản thu từ chương trình, đề tài, dự án, tiền thưởng khoa học - công nghệ và chi hỗ trợ bài báo đăng trên tạp chí khoa học quốc tế theo quy chế chi tiêu nội bộ = 0.

- Hệ số giãn cách lương của TS Nguyễn Văn A: 2,4.
- Mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp theo Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022: 3.932.500 đồng/tháng.
- Hệ số điều chỉnh tùy theo tình hình tài chính của Nhà trường: 1,05.
- Thu nhập theo vị trí việc làm hằng tháng của TS Nguyễn Văn A = $2,4 \times 3.932.500 \times 1,05 = 9.909.900$ đồng

- $\Delta TN_{VTVL} = TN_{VTVL} - TN_{QCCTNB} = 9.909.900 - 9.000.000 = 909.900$ (đồng)
- Thu nhập TS Nguyễn Văn A hằng tháng = $TN_{KHCN} + \Delta TN_{VTVL} + TN_{QCCTNB} = 0 + 909.900 + 9.000.000 = 9.909.900$ đồng

(2) Ví dụ TS Phạm Thị B có thu nhập bình quân hằng tháng theo quy chế chi tiêu nội bộ (không bao gồm các khoản thu từ chương trình, đề tài, dự án, tiền thưởng khoa học - công nghệ và chi hỗ trợ bài báo đăng trên tạp chí khoa học quốc tế) 9 triệu đồng; TS Phạm Thị B công tác tại đơn vị được xếp hạng III. Các khoản thu từ chương trình, đề tài, dự án, tiền thưởng khoa học - công nghệ và chi hỗ trợ bài báo đăng trên tạp chí khoa học quốc tế theo quy chế chi tiêu nội bộ = 0.

- Hệ số giãn cách lương của TS Phạm Thị B: 2,0.
- Mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp theo Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022: 3.932.500 đồng/tháng.
- Hệ số điều chỉnh tùy theo tình hình tài chính của Nhà trường: 1,05.
- Tiền lương theo vị trí việc làm hằng tháng của TS Phạm Thị B = $2,0 \times 3.932.500 \times 1,05 = 8.258.250$ đồng.

- $\Delta TN_{VTVL} = TN_{VTVL} - TN_{QCCTNB} = 8.258.250 - 9.000.000 < 0$
- Thu nhập TS Phạm Thị B hằng tháng = $TN_{KHCN} + TN_{QCCTNB} = 0 + 9.000.000 = 9.000.000$ đồng

- Thường xuyên lấy ý kiến góp ý của cán bộ, viên chức đối với các hoạt động, chính sách của Nhà trường; lấy ý kiến của giảng viên đối với cán bộ, viên chức trong quá trình thực thi công vụ và ý kiến góp ý của các tổ chức sử dụng lao động đối với các hoạt động của Nhà trường

5. KẾ HOẠCH THỰC HIỆN

TT	Tên công việc	Đơn vị phụ trách thực hiện	Đơn vị phối hợp thực hiện	Thời gian hoàn thành	Ghi chú
1	Tái cơ cấu, sắp xếp lại tổ chức các đơn vị	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2022 - 2025	
2	Sáp nhập, hợp nhất hoặc giải thể các trung tâm hoạt động không hiệu quả; chuyển đổi Trung tâm nghiên cứu thành doanh nghiệp khoa học công nghệ	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2023 - 2025	
3	Thí điểm tổ chức thi tuyển và thực hiện thuê giám đốc điều hành tại một số trung tâm	Phòng TCCB	Các Trung tâm, Công ty Trục thuộc trường	2024	
4	Hoàn thiện Đề án vị trí việc làm	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2023	
5	Hoàn thiện hệ thống quy định nội bộ, đặc biệt quan tâm quy chế tổ chức hoạt động, chức năng, nhiệm vụ các đơn vị	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2022 - 2025	
6	Đổi mới phương thức tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2022 - 2025	
7	Hoàn thiện phương pháp đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức và người lao động, xây dựng môi trường làm việc độc lập, cạnh tranh, sáng tạo	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2022 - 2025	
8	Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức phù hợp với nhu cầu phát triển mới của Nhà trường và xã hội	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2022 - 2025	

TT	Tên công việc	Đơn vị phụ trách thực hiện	Đơn vị phối hợp thực hiện	Thời gian hoàn thành	Ghi chú
9	Thành lập 03 trường Đại học thành viên, 01 Viện thuộc Trường Đại học Mở - Địa chất	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2025	
10	Thí điểm đề án trả lương theo vị trí việc làm	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2025	

Số: **88** /NQ-HĐT

Hà Nội, ngày **25** tháng **01** năm 2022

NGHỊ QUYẾT

**Về việc ban hành kế hoạch thực hiện Chiến lược phát triển khoa học công nghệ
Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2025**

HỘI ĐỒNG TRƯỜNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT

Căn cứ Luật Giáo dục đại học ngày 18/6/2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018;

Căn cứ Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

Căn cứ Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 15/4/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo;

Căn cứ Quyết định số 2754/QĐ-BGDĐT ngày 25/9/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc công nhận Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất nhiệm kỳ 2020 - 2025;

Căn cứ Nghị quyết số 05/NQ-HĐT ngày 19/01/2021 của Hội đồng trường về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Mỏ - Địa chất;

Căn cứ Tờ trình số 12/TTr-MĐC ngày 06/01/2022 của Hiệu trưởng về việc thông qua chủ trương ban hành kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển khoa học công nghệ Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2025;

Căn cứ kết quả biểu quyết của Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất ngày 24/01/2022 về việc ban hành kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển khoa học công nghệ Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2025.

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Ban hành kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển khoa học công nghệ Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2025.

Điều 2. Hiệu trưởng có trách nhiệm chỉ đạo triển khai kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển khoa học công nghệ Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2025 theo đúng các quy định của pháp luật hiện hành.

Điều 3. Nghị quyết này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành.

Các thành viên Hội đồng trường, Hiệu trưởng, các Phó Hiệu trưởng; Trưởng các đơn vị thuộc và trực thuộc trường; viên chức, người lao động trong trường chịu trách nhiệm thi hành Nghị quyết này. /

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- Đảng ủy Trường (để b/c);
- Các thành viên HĐT, BGH (để t/h);
- HUMG E-OFFICE;
- Lưu: HCTH, HĐT, TCCB₍₀₁₎.

**TM. HỘI ĐỒNG TRƯỜNG
CHỦ TỊCH**

PGS.TS. Trần Xuân Trường

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT**
---***---

**KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN
KHOA HỌC CÔNG NGHỆ TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT
GIAI ĐOẠN 2021 – 2025**

Hà Nội, 01/2022

1. CĂN CỨ PHÁP LÝ

- Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ;
- Nghị định số 99/2014/NĐ-CP ngày 25/10/2014 của Chính phủ quy định việc đầu tư phát triển tiềm lực và khuyến khích hoạt động khoa học và công nghệ trong các cơ sở giáo dục đại học;
- Quyết định số 2955/QĐ-MĐC ngày 30/12/2016 của Trường Đại học Mở - Địa chất về việc ban hành Quy định đạo đức trong Nghiên cứu khoa học của Trường Đại học Mở - Địa chất;
- Nghị định số 51/2019/NĐ-CP của Thủ tướng Chính phủ Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động khoa học và công nghệ, chuyển giao công nghệ;
- Chương trình 03 “Đổi mới Khoa học - Công nghệ và Hợp tác quốc tế giai đoạn 2020 - 2025” ban hành theo công văn số 03-CTr/ĐU ngày 03/6/2020 của Đảng ủy Trường Đại học Mở - Địa chất;
- Quyết định số 28/QĐ-HĐT ngày 16/6/2020 về việc ban hành Sứ mạng, Tầm nhìn, Giá trị cốt lõi của Trường Đại học Mở - Địa chất;
- Quyết định số 1171/QĐ-MĐC ngày 12/11/2020 của Trường Đại học Mở - Địa chất về việc ban hành Quy định Quản lý hoạt động Khoa học và Công nghệ của Trường Đại học Mở - Địa chất;
- Nghị quyết số 45/ NQ-HĐT về việc ban hành Chiến lược phát triển Trường ĐH Mở - Địa chất giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến 2045;
- Nghị quyết của Hội đồng KHĐT Trường Đại học Mở - Địa chất ngày 24/3/2021 về việc xác định 06 định hướng ưu tiên trong NCKH và chuyển giao công nghệ của Trường Đại học Mở - Địa chất giai đoạn 2021-2025.

2. MỤC TIÊU

2.1. Mục tiêu chung

- Đến năm 2030: là ĐẠI HỌC ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU đạt trình độ tiên tiến trong khu vực, tự bảo đảm chi thường xuyên.
- Đến năm 2045: là ĐẠI HỌC ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU đạt trình độ hàng đầu trong khu vực, đạt chuẩn kiểm định quốc tế, tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư.

2.2. Mục tiêu cụ thể về KHCN giai đoạn 2021 - 2025

- Số lượng nhóm nghiên cứu mạnh tối thiểu 6 nhóm.
- Số lượng bài báo đăng trên các tạp chí thuộc danh mục SCI/SCIE/SSCI/AHCI, Scopus bình quân hàng năm từ 100 bài trở lên. Tỷ lệ trung bình số lượng bài báo đăng trên các tạp chí thuộc danh mục SCI/SCIE/SSCI/AHCI, Scopus đối với mỗi giảng viên cơ hữu tối thiểu 0,2 bài/giảng viên/năm. Hàng năm tối thiểu 02 bằng sáng chế, giải pháp hữu ích, quyền tác giả được đăng ký thành công hoặc chấp nhận đơn.

- Tỷ trọng nguồn thu trung bình từ các hoạt động khoa học công nghệ (KHCN), đổi mới sáng tạo, nghiên cứu, chuyển giao so với tổng thu của Trường mỗi năm tăng 2%. Đến năm 2025, tỷ trọng nguồn thu trung bình từ các hoạt động khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, nghiên cứu, chuyển giao so với tổng thu của Trường chiếm tối thiểu 15%.

- Phát triển tạp chí Khoa học kỹ thuật Mở - Địa chất gia nhập hệ thống trích dẫn Đông Nam Á - ACI.

3. ĐỊNH HƯỚNG, NỘI DUNG GIẢI PHÁP

3.1. Quan điểm

- Huy động được tối đa nguồn lực, sự tham gia của mọi tổ chức, cá nhân trong hoạt động KHCN; Tăng tính chủ động của các đơn vị KHCN trong: (1) tổ chức, xây dựng và phát triển tiềm lực KHCN; (2) tìm kiếm, xây dựng, triển khai thực hiện các nhiệm vụ KHCN; (3) chuyển giao kết quả nghiên cứu khoa học (NCKH);

- Nhà trường định hướng, xây dựng cơ chế hoạt động, chính sách quản lý hoạt động KHCN, khuyến khích mọi tổ chức và cá nhân trong Nhà trường tham gia NCKH, chuyển giao công nghệ; đồng hành, phối hợp, hỗ trợ, tạo điều kiện tốt nhất cho tổ chức, cá nhân trong hoạt động KHCN;

- Nâng cao chất lượng của NCKH, tạo môi trường NCKH liên chính, lành mạnh.

3.2. Định hướng chung

- Đổi mới phương thức tổ chức, quản lý hoạt động KHCN, phát triển các đơn vị nghiên cứu;

- Tăng cường tiềm lực KHCN (kinh phí, cơ sở vật chất, nguồn nhân lực);

- Đẩy mạnh ứng dụng, chuyển giao kết quả NCKH, đăng ký SHTT, thông tin khoa học.

3.3. Nội dung, giải pháp cụ thể

a. Đổi mới phương thức tổ chức, quản lý hoạt động khoa học công nghệ

- Quy hoạch, phát triển các đơn vị KHCN trong Nhà trường: thành lập nhóm nghiên cứu/nhóm nghiên cứu mạnh, trung tâm nghiên cứu, viện nghiên cứu;

- Ưu tiên đầu tư phát triển một số nhóm nghiên cứu mạnh phù hợp với định hướng ưu tiên trong NCKH của Nhà nước và nhu cầu xã hội, tiêu chuẩn Nhóm nghiên cứu mạnh cấp Quốc gia theo quy định, là hạt nhân để thành lập các viện nghiên cứu; Tập trung đầu tư cho các đơn vị có tiềm lực NCKH, công bố quốc tế, chuyển giao công nghệ;

- Cải tiến tổ chức hoạt động KHCN trong Trường theo các đơn vị KHCN (nhóm nghiên cứu/trung tâm nghiên cứu/viện nghiên cứu);

- Cải cách công tác quản lý hành chính về KHCN: chuyển đổi số công tác quản lý KHCN; thực hiện quy trình một cửa về KHCN tích hợp trong hệ thống quản lý của Nhà trường; thành lập Hội đồng liên chính khoa học.

b. Tăng cường tiềm lực khoa học công nghệ

- Trích kinh phí đầu tư cho KHCN theo quy định của Nghị định 99/2014/NĐ-CP từ nguồn thu hợp pháp, hỗ trợ của các tổ chức, cá nhân để tăng cường đầu tư cho KHCN;

- Tái cấu trúc, sắp xếp lại hệ thống các phòng thí nghiệm, tập trung đầu tư vào các phòng thí nghiệm tăng cường năng lực nghiên cứu theo cơ cấu của đơn vị KHCN để phát huy hiệu quả sử dụng của trang thiết bị thí nghiệm. Gắn kết hoạt động của phòng thí nghiệm với các viện nghiên cứu, trung tâm nghiên cứu, nhóm nghiên cứu;

- Xây dựng chính sách khuyến khích đào tạo và bồi dưỡng cán bộ nghiên cứu; Ưu tiên nâng cao năng lực NCKH cho đội ngũ cán bộ có độ tuổi dưới 40; Xây dựng cơ chế phù hợp để thu hút các chuyên gia đầu ngành trong nước và quốc tế đến làm việc tại các viện nghiên cứu, nhóm nghiên cứu của Trường;

- Xây dựng chính sách và nguồn kinh phí hỗ trợ NCS để thu hút NCS đến học tập và nghiên cứu tại trường; Gắn kết đào tạo sau đại học với hoạt động NCKH tại viện nghiên cứu, nhóm nghiên cứu;

- Xây dựng cơ chế hỗ trợ (chia sẻ rủi ro), khuyến khích đơn vị KHCN (viện, trung tâm, nhóm nghiên cứu), cá nhân tìm kiếm nguồn đề tài KHCN về trường thực hiện (tự thực hiện, chuyển giao cho người khác thực hiện khi đó người nhận thực hiện trích kinh phí chi trả cho người tìm kiếm), đồng thời tăng nguồn thu từ đề tài/nhiệm vụ KHCN để tái đầu tư.

- Xây dựng cơ chế đầu tư để phát triển các sản phẩm khoa học có thể chuyển giao công nghệ, khởi nghiệp triển khai công nghệ đi cùng với tự chủ.

c. Đẩy mạnh ứng dụng, chuyển giao kết quả NCKH, đăng ký sở hữu trí tuệ

- Xây dựng chính sách ưu tiên đầu tư cho các đề tài nghiên cứu, dự án giải quyết những vấn đề cấp bách trong thực tiễn liên quan đến các lĩnh vực và hướng nghiên cứu chuyên sâu của Nhà trường, tạo ra sản phẩm KHCN có khả năng chuyển giao ngay sau khi thực hiện;

- Thành lập bộ phận chuyên trách chuyển giao kết quả NCKH và đăng ký SHTT; Xây dựng chính sách hỗ trợ, khuyến khích đăng ký SHTT;

- Thành lập nhóm/tổ tiên phong từ các viện, nhóm nghiên cứu nhằm tiếp cận nhanh và giải quyết những vấn đề thời sự, cấp bách trong đời sống kinh tế - xã hội có liên quan đến các lĩnh vực nghiên cứu thế mạnh, triển khai ứng dụng KHCN của Nhà trường;

- Xây dựng hồ sơ năng lực của các đơn vị KHCN (Nhà trường, viện, trung tâm, nhóm nghiên cứu) trong Trường để tham gia tuyển chọn, đầu thầu đề tài, dự án khoa học công nghệ; Hệ thống hóa thông tin tiềm lực KHCN của các đơn vị nghiên cứu, kết quả đề tài NCKH trên Cổng thông tin điện tử.

d. Đẩy mạnh công tác thông tin khoa học

- Tăng cường công tác truyền thông các hoạt động KHCN và kết quả nghiên cứu của Nhà trường; Nâng cao chất lượng tạp chí KHKT Mở - Địa chất đạt chuẩn ACI.

- Kết nối với các cơ quan, doanh nghiệp tổ chức các Hội nghị khoa học quốc tế và trong nước, nâng cao chất lượng của các Hội nghị với các ấn phẩm khoa học đi kèm.

- Xây dựng định mức thực hiện công bố khoa học (tác giả chính) trên các tạp chí quốc tế uy tín (SCI/SCIE/SSCI/AHCI/Scopus, tạp chí KHKT Mỏ-Địa chất số tiếng Anh) đối với các đơn vị/giảng viên.
- Xây dựng cơ sở dữ liệu chuyên gia KHCN.

4. KẾ HOẠCH THỰC HIỆN GIAI ĐOẠN 2021 – 2025

TT	Tên công việc	Đơn vị phụ trách thực hiện	Đơn vị phối hợp thực hiện	Thời gian hoàn thành	Ghi chú
1	Kế hoạch thành lập Nhóm nghiên cứu giai đoạn 2022-2025	P. KHCN	Các khoa và bộ môn	2021	
2	Thành lập Hội đồng liên chính khoa học	P. TCCB	P. KHCN	2022	
3	Trích kinh phí cho hoạt động KHCN theo Nghị định 99/2014/ NĐ-CP	P. KHTC	P. KHCN	2022	
4	Ban hành quy định định mức thực hiện công bố khoa học (tác giả chính) trên các tạp chí quốc tế uy tín (SCI/SCIE/SSCI/AHCI/Scopus, tạp chí KHKT Mỏ-Địa chất số tiếng Anh) đối với đơn vị/giảng viên	P. TCCB	P. KHCN	2022	
5	Thành lập bộ phận chuyên trách hỗ trợ đăng ký SHTT	P. KHCN	P. TCCB	2022	
6	Ban hành quy định khuyến khích tìm kiếm nguồn lực (đề tài) KHCN gắn với Viện/nhóm NC	P. KHCN	P. KHTC	2022	
7	Thành lập nhóm/tổ tiên phong từ các nhóm nghiên cứu trong hoạt động KHCN	P. KHCN	P. TCCB, NNC	2022-2025	
8	Hệ thống hóa thông tin tiềm lực KHCN của các đơn vị nghiên cứu, kết quả đề tài NCKH trên Công thông tin điện tử	P. KHCN	Khoa, Trung Tâm, Công ty, NNC	2022	

9	Chính sách khuyến khích, hỗ trợ kinh phí đào tạo NCS, gắn với nhóm nghiên cứu	P. ĐTSĐH	P. KHCN	2022	
10	Xây dựng cơ sở dữ liệu chuyên gia khoa học công nghệ	P. KHCN	P. TCCB, Khoa	2022	
11	Quy trình một cửa về KHCN tích hợp trong hệ thống quản lý của Nhà trường	P. KHCN	P. HCTH	2023	
12	Sửa đổi Quy định Quản lý hoạt động KHCN: điều chỉnh cơ cấu đơn vị KHCN, tiêu chuẩn đánh giá nhóm nghiên cứu (đào tạo cán bộ trẻ, NCS, sản phẩm KHCN chuyển giao, sản phẩm SHTT, công bố quốc tế,...), chính sách ưu tiên đầu tư cho các đề tài nghiên cứu có sản phẩm ứng dụng/ chuyển giao, đề tài cho cán bộ trẻ dưới 40 tuổi	P. KHCN		2023	
13	Nâng cấp tạp chí KHKT Mở-Địa chất đạt chuẩn ACI	P. Xuất bản		2022	
14	Thành lập 01-02 Viện Nghiên cứu trực thuộc Trường trên cơ sở một số nhóm nghiên cứu	P. TCCB	P. KHCN	2025	

Số: 313 /MĐC-TCCB

Hà Nội, ngày 08 tháng 6 năm 2022

V/v xây dựng kế hoạch thực hiện chiến lược
phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất
giai đoạn 2022 - 2025

Kính gửi: Các đơn vị trong Trường

Căn cứ Luật Giáo dục đại học ngày 18/6/2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018;

Căn cứ Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

Căn cứ Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ về việc quy định thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập;

Căn cứ Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08/9/2021 của Hội đồng Trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc ban hành Chiến lược phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 tầm nhìn đến năm 2045.

Nhằm thực hiện Chiến lược phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045 và cụ thể hoá các chủ trương, định hướng đổi mới giáo dục và đào tạo của Đảng và Nhà nước, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ Trường Đại học Mỏ - Địa chất lần thứ XX nhiệm kỳ 2020 - 2025. Nhà trường yêu cầu các đơn vị thực hiện các nội dung sau:

I. Đối với các Phòng, Ban, Trung tâm, Trạm, Văn phòng

1. Xây dựng kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển giai đoạn 2022 - 2025 theo các hoạt động nêu dưới đây phù hợp với định hướng chiến lược phát triển Trường (kết cấu bản kế hoạch thực hiện chiến lược tham khảo Phụ lục số 01 kèm theo công văn này). Phân công nhiệm vụ cụ thể như sau:

STT	Hoạt động	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp
1	Đào tạo và Đảm bảo chất lượng giáo dục	Phòng Đào tạo Đại học	Phòng Đào tạo Sau đại học, phòng Đảm bảo chất lượng giáo dục và các đơn vị, tập thể trong Trường có liên quan.
2	Hợp tác trong nước và quốc tế	Phòng Hợp tác Quốc tế	Phòng Xuất bản, phòng Khoa học - Công nghệ và các

			đơn vị, tập thể trong Trường có liên quan.
3	Tổ chức - Cán bộ	Phòng Tổ chức - Cán bộ	Các đơn vị, tập thể trong Trường có liên quan
4	Cơ sở vật chất, dự án và tài chính	Phòng Kế hoạch Tài chính	Phòng Cơ sở vật chất, Ban Quản lý dự án và các đơn vị, tập thể trong Trường có liên quan.

2. Trường đơn vị chủ trì tham mưu Hiệu trưởng tổ chức, chỉ đạo xây dựng kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển giai đoạn 2022 - 2025 bảo đảm đúng mục tiêu, nội dung, chất lượng và tiến độ theo yêu cầu; báo cáo Hiệu trưởng trình Đảng ủy trường, Hội đồng trường xem xét quyết định.

II. Đối với các Khoa

1. Xây dựng kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển Khoa phù hợp với định hướng chiến lược phát triển Nhà trường (kết cấu bản kế hoạch thực hiện chiến lược tham khảo Phụ lục số 02 kèm theo công văn này).

2. Trình tự thực hiện:

- Trường Khoa chỉ đạo các tổ chức, đơn vị, cá nhân trong Khoa xây dựng kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển giai đoạn 2022 - 2025 bảo đảm đúng mục tiêu, nội dung, chất lượng và tiến độ theo yêu cầu; xin ý kiến của cấp uỷ cùng cấp về Kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển giai đoạn 2022 - 2025; tổng hợp báo cáo Hội đồng Khoa xem xét quyết định.

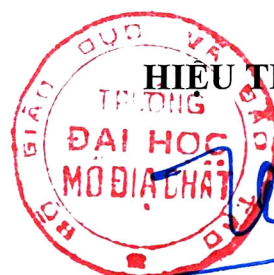
- Hội đồng Khoa căn cứ vào báo cáo của Trường Khoa và ý kiến của cấp uỷ cùng cấp xem xét thông qua kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển giai đoạn 2022 - 2025 của đơn vị; báo cáo Hiệu trưởng trình Đảng ủy trường, Hội đồng trường xem xét quyết định.

Đề nghị Trường các đơn vị nghiêm túc triển khai các nội dung trên. Các đơn vị gửi bản kế hoạch thực hiện Chiến lược phát triển giai đoạn 2022 - 2025 về phòng Tổ chức - cán bộ (đồng chí Lê Thị Thu nhận) để tổng hợp báo cáo lãnh đạo Nhà trường **trước ngày 30/7/2022.**

Trân trọng./.

Nơi nhận:

- Như kính gửi;
- Lưu: HCTH, TCCB₍₆₎.



HIỆU TRƯỞNG

GS.TS Trần Thanh Hải



PHỤ LỤC SỐ 01

KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN ...(*hoạt động cụ thể*) ... TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT GIAI ĐOẠN 2022 – 2025

1. Căn cứ pháp lý
2. Quan điểm, mục tiêu
 - 2.1. Quan điểm
 - 2.2. Mục tiêu
 - 2.2.1. Mục tiêu chung
 - 2.2.2. Mục tiêu cụ thể
3. Giải pháp
4. Kế hoạch thực hiện giai đoạn 2022 - 2025

TT	Tên công việc	Đơn vị phụ trách thực hiện	Đơn vị phối hợp thực hiện	Thời gian hoàn thành	Ghi chú
1					
2					
3					
4					
5					
6					
....					



PHỤ LỤC SỐ 02
**KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN KHOA
GIAI ĐOẠN 2022 – 2025**

- 1. Căn cứ pháp lý**
- 2. Triết lý, sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi**
- 3. Quan điểm, mục tiêu**
 - 3.1. Quan điểm**
 - 3.2. Mục tiêu**
 - 3.2.1. Mục tiêu chung**
 - 3.2.2. Mục tiêu cụ thể**
- 4. Giải pháp cụ thể**
- 5. Kế hoạch thực hiện giai đoạn 2022 - 2025**

Trọng tâm vào các hoạt động sau:

 - + Đào tạo và đảm bảo chất lượng giáo dục
 - + Khoa học - công nghệ và hợp tác trong nước, quốc tế
 - + Tổ chức - Cán bộ
 - + Cơ sở vật chất

(Lưu ý: trọng tâm vào các nội dung công việc như kế hoạch phát triển Khoa thành Trường thành viên, Viện (nếu có); mở các ngành/chuyên ngành đào tạo mới; đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức của đơn vị; đề xuất đầu tư phát triển các phòng thí nghiệm/thực nghiệm ...; trong mỗi nội dung cần nêu rõ mục tiêu cụ thể, dự kiến thời gian hoàn thành ...).