

Số 02/CV- KTTNMT

Hà Nội, ngày 05 tháng 1 năm 2021

**ĐIỀU CHỈNH CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN
KHOA KINH TẾ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG
ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2035**

I. CĂN CỨ ĐIỀU CHỈNH CHIẾN LƯỢC

Căn cứ Quyết định số 3493/QĐ-BTMNT ngày 29 tháng 12 năm 2015 của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường Phê duyệt Chiến lược phát triển Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội đến năm 2025, tầm nhìn 2035;

Căn cứ Quyết định số 75/QĐ-HĐTĐHHN ngày 25 tháng 12 năm 2020 của Hội đồng trường Đại học Tài nguyên và Môi trường về việc Phê duyệt Chiến lược phát triển Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội đến năm 2025, tầm nhìn 2035;

Căn cứ vào CV số 18 ngày 12 tháng 01 năm 2016 của Khoa Kinh tế Tài nguyên và Môi trường về việc ban hành chiến lược phát triển Khoa Kinh tế Tài nguyên và Môi trường đến năm 2025 tầm nhìn 2035.

II. NĂNG LỰC KHOA KINH TẾ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG

Khoa được thành lập theo: Quyết định số 1253/QĐ-TCĐHN, ngày 06 tháng 10 năm 2008.

Sứ mệnh: Đào tạo, nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế và chuyển giao công nghệ trong lĩnh vực kinh tế, kế toán, quản trị kinh doanh, du lịch gắn với bảo vệ tài nguyên và môi trường, đáp ứng yêu cầu của ngành Tài nguyên và Môi trường cũng như nhu cầu xã hội.

Tầm nhìn: Xây dựng Khoa trở thành một trung tâm đào tạo và nghiên cứu khoa học có uy tín trong khối ngành Kinh tế với đặc thù gắn với bảo vệ tài nguyên và môi trường, sánh kịp với các trường đại học lớn trong cả nước và khu vực.

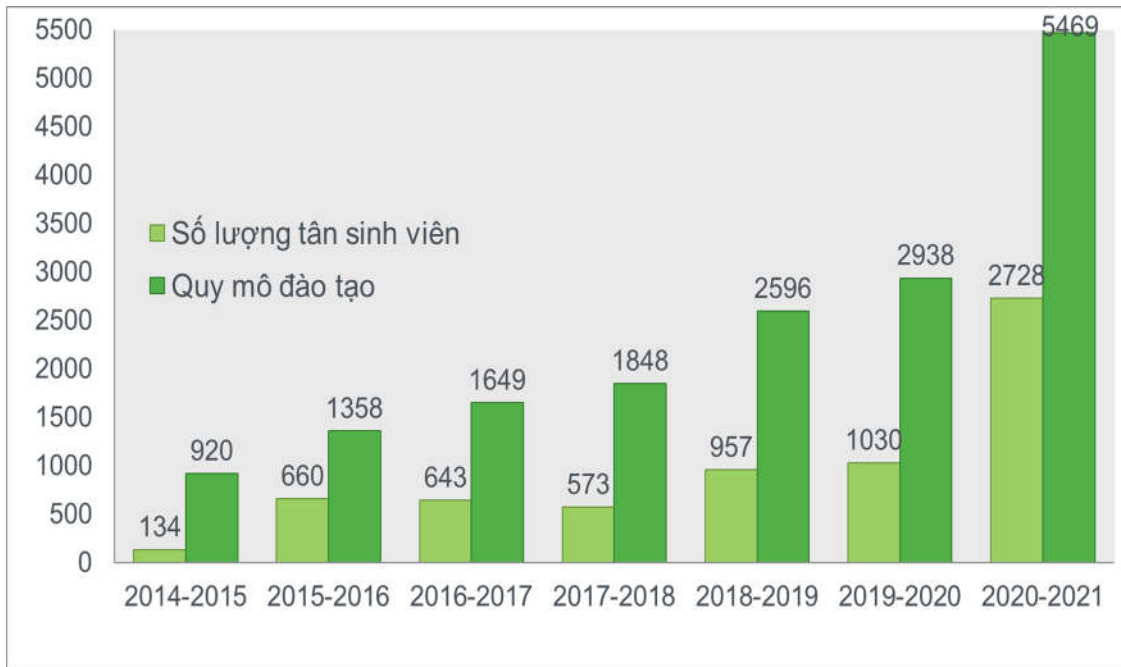
Ngành/chuyên ngành đào tạo bậc đại học:

- Quản trị dịch vụ du lịch & lữ hành
- Quản trị kinh doanh

- Quản trị khách sạn
- Marketing
- Kế toán / kiểm toán
- Logistics và quản lý chuỗi cung ứng

Ngành/chuyên ngành đào tạo bậc Thạc sĩ:

- Kế toán / kiểm toán



**Số lượng sinh viên đại học chính quy toàn khoa
từ năm học 2014 – 2015 đến 2020 – 2021**

Tổng số cán bộ giảng viên tham gia nghiên cứu giảng dạy tại khoa hiện nay là 91 giảng viên, trong đó có 01 PGS, 12 TS và số còn lại là giảng viên có trình độ Thạc sĩ, hiện nay số giảng viên này đang tích cực hoàn thiện luận án NCS của mình nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo ngày càng cao của Khoa và Nhà trường.

Đội ngũ cán bộ giảng dạy có kinh nghiệm trong giảng dạy và NCKH, trẻ, năng động, thích ứng nhanh, và tâm huyết với nghề nghiệp, với sinh viên. Có nhiều giảng viên giỏi đủ năng lực tư vấn, điều hành các dự án hợp tác với các doanh nghiệp và tổ chức kinh tế trong nước và nước ngoài.

III. CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN ĐÀO TẠO VÀ NCKH CỦA KHOA KINH TẾ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG

1. Chiến lược phát triển đào tạo

1.1. Mục tiêu phát triển đào tạo

Tiếp tục củng cố và phát triển ngành truyền thống Kinh tế tài nguyên và môi trường để giữ vững vai trò đầu ngành trong đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Tiếp tục mở rộng và đa dạng hoá ngành nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu phát triển của ngành và của xã hội.

Hợp tác với các trường Đại học trong nước và nước ngoài để mở các chương trình đào tạo ở bậc học cử nhân theo hướng chương trình thực tập sinh tại nước ngoài cuối khóa (3+1; 3,5 + 0,5) với các trường nước ngoài có ngành tương tự hoặc đào tạo lên thạc sỹ tại nước ngoài sau khi tốt nghiệp đại học trong nước...)

Tạo môi trường và cơ hội học tập thuận lợi nâng cao hiệu quả đào tạo.

Đảm bảo quá trình đào tạo đạt chất lượng theo chuẩn quốc gia và khu vực.

1.2. Phát triển chất lượng đào tạo

Tiếp tục tăng quy mô đào tạo kết hợp từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng dạy, cán bộ phục vụ, cử giảng viên đi làm nghiên cứu sinh.

Tiếp tục đầu tư cơ sở vật chất, thư viện, phòng thực hành, trang thiết bị phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Phát triển chương trình đào tạo, nâng cao số lượng và chất lượng giáo trình, tăng cường nguồn học liệu qua nhiều kênh, đổi mới phương pháp giảng dạy,

Nâng cao năng lực quản lý.

1.3. Loại hình, cấp đào tạo

Loại hình: Chính quy, liên thông chính quy, vừa học vừa làm tại trường và tại các cơ sở liên kết theo đúng quy định của Bộ Giáo dục và đào tạo.

Cấp bậc đào tạo: Sau Đại học, Đại học

1.4. Cơ cấu ngành nghề

Trong lộ trình phát triển các ngành mới của nhà Trường, Khoa Kinh tế tài nguyên và môi trường dự kiến sẽ mở thêm một số ngành mới. Bên cạnh ngành hiện có là Kế toán, Quản trị kinh doanh, Kinh tế tài nguyên thiên nhiên, Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành, Quản trị khách sạn, Marketing, Logistic và quản lý chuỗi cung ứng trình độ đại học và Kế toán – Kiểm toán trình độ thạc sỹ.

Lộ trình phát triển chương trình đào tạo của khoa đến 2030 cụ thể như sau:

Dự kiến mở ngành, hệ đào tạo của Khoa Kinh tế tài nguyên và Môi trường đến năm 2030.

Năm	Các ngành dự kiến mở thêm	Dự kiến tuyển sinh
I	Thạc sĩ	
2021	Quản trị kinh doanh	50
II	Đại học	
2021	Tài chính - Ngân hàng	150

2. Chiến lược phát triển khoa học công nghệ

2.1. Mục tiêu phát triển nghiên cứu khoa học

Đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, gắn việc nghiên cứu khoa học với yêu cầu thực tế của công tác quản lý kinh tế và kinh doanh, với nhu cầu doanh nghiệp nhu cầu xã hội.

Nâng cao trình độ và năng lực đội ngũ giảng viên và đội ngũ phục vụ, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Củng cố và tăng cường cơ sở vật chất cho Khoa phục vụ đào tạo.

2.2. Định hướng phát triển nghiên cứu khoa học

Tham gia đấu thầu và đăng ký đề tài, dự án theo hướng chuyên ngành và liên ngành, trong và ngoài nước, các bộ, các tỉnh, các doanh nghiệp. Tập hợp các nhà khoa học trong và ngoài trường, kể cả nước ngoài tham gia.

Tăng cường liên kết, hợp tác trong nghiên cứu khoa học với các tổ chức nghiên cứu, doanh nghiệp; gắn nghiên cứu khoa học với nâng cao chất lượng đào tạo đại học và sau đại học.

Xác định các hướng nghiên cứu mới mang tính chiến lược của Khoa; đẩy mạnh hợp tác KHCN với các tổ chức, cá nhân; xây dựng và phát triển các mạng lưới nghiên cứu trong nước và quốc tế; gắn NCKH với đào tạo, đặc biệt là đào tạo sau đại học.

Đến năm 2025, 100% kết quả nghiên cứu khoa học được ứng dụng vào giảng dạy, tài liệu tham khảo; 80% số lượng kết quả nghiên cứu được triển khai trong thực tiễn. Có khoảng 150 - 180 bài báo, báo cáo khoa học được đăng trong nước và quốc tế. Trong đó, có trên 10% bài báo hàng năm được đăng trên hệ thống ISI, SCOPUS; 02 cuốn sách chuyên khảo hàng năm.

3. Chiến lược phát triển các mối liên kết với môi trường kinh tế xã hội

3.1. Mục tiêu phát triển các mối liên kết với môi trường kinh tế, xã hội

Thiết lập các quan hệ hợp tác trong nước và quốc tế để nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Gắn chặt các hoạt động nghiên cứu khoa học về Kinh tế và quản lý kinh doanh nhằm trực tiếp phục vụ nhu cầu phát triển của ngành Tài nguyên và môi trường và phát triển kinh tế-xã hội của đất nước.

3.2. Chiến lược mở rộng và khai thác các mối liên kết

Củng cố các nhóm tư vấn nghiên cứu khoa học trong Khoa tiến tới hình thành các nhóm nghiên cứu mạnh, tạo mối liên hệ chặt chẽ giữa đào tạo và nghiên cứu, triển khai ứng dụng, thành lập Trung tâm tư vấn và đào tạo phục vụ nhu cầu nghề nghiệp, hỗ trợ doanh nghiệp chuyên ngành, tăng cường năng lực nghề nghiệp tiếp cận với thực tế sản xuất của giảng viên và sinh viên trong khoa đáp ứng nhu cầu của ngành nghề và xã hội.

Đẩy mạnh hợp tác trong nước và quốc tế (với các doanh nghiệp, trường, viện...) để khai thác mọi nguồn lực phát triển ngành nghề.

IV CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CỦA KHOA

1. Quy mô và cơ cấu trình độ đội ngũ

Cơ cấu trình độ cán bộ đến năm 2030

TT	Cơ cấu	Năm 2023	Năm 2025	Năm 2030
1	<i>Cán bộ, giảng viên</i>	<i>120</i>	<i>150</i>	<i>200</i>
-	CBGV trình độ GS, PGS	10	15	20
-	CBGV trình độ Tiến sĩ	20	30	40
-	CBGV trình độ Thạc sĩ	90	105	140
2	<i>Cán bộ phục vụ (2)</i>	<i>10</i>	<i>13</i>	<i>15</i>
	Cộng (1 + 2)	130	163	215

2. Mục tiêu và các giải pháp phát triển đội ngũ

2.1. Mục tiêu

Qui hoạch phát triển đội ngũ cán bộ viên chức đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đủ phẩm chất và năng lực hoàn thành tốt nhiệm vụ trong công cuộc đổi mới của ngành Giáo dục và Đào tạo, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nhân lực kỹ thuật cho công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Đến năm 2025 có 100% cán bộ, giảng viên đạt trình độ trên đại học (thạc sĩ, tiến sĩ), trình độ ngoại ngữ và tin học có thể làm việc trực tiếp với các đại học của khu vực và thế giới.

Mỗi chuyên ngành đào tạo phải có ít nhất 2 chuyên gia đầu ngành làm hạt nhân để củng cố, phát triển đội ngũ cán bộ giảng dạy.

2.2. Giải pháp phát triển đội ngũ

Xây dựng kế hoạch khảo sát nhu cầu đào tạo bồi dưỡng và Kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên, nhân viên hàng năm.

Xây dựng kế hoạch cụ thể để hỗ trợ đào tạo, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại Khoa. Có cơ chế chính sách khuyến khích, tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên được học tập, bồi dưỡng trong nước và ngoài nước nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên về chuyên môn, nghiệp vụ và phương pháp giảng dạy.

Tăng cường đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên, nhân viên, đảm bảo 15-20% số lượng giảng viên, nhân viên được cử đi đào tạo, bồi dưỡng mỗi năm (đảm bảo ít nhất 75% số lượng giảng viên, nhân viên được cử đi đào tạo trong vòng 5 năm); khuyến khích các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước đầu tư, hỗ trợ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Phát triển đội ngũ giáo viên có năng lực sư phạm, có năng lực tự học để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng như trau dồi đạo đức, nhân cách nhà giáo. Để thực hiện tốt yêu cầu này, ngay từ khâu tuyển dụng cần khách quan, công bằng nhằm tuyển những ứng viên có năng lực giảng dạy, khả năng nghiên cứu khoa học, đạo đức phẩm chất tốt.

Chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ giáo viên. Xây dựng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý đạt chuẩn, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu.

Tạo điều kiện cho giáo viên được tham gia các chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ trong và ngoài nước; các khóa tập huấn chuyên sâu để nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng sư phạm cho đội ngũ giáo viên. Tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn theo định kì.

Không ngừng chăm lo, nâng cao đời sống cho cán bộ giáo viên. Thực hiện tốt các chính sách ưu đãi về vật chất, tạo điều kiện cho giáo viên phấn đấu trong công tác, có chính sách thu hút các nhà giáo, nhà khoa học, chuyên gia có kinh nghiệm và uy tín trong và ngoài nước tham gia giảng dạy.

Mỗi giáo viên cần thường xuyên tự bồi dưỡng, không ngừng học tập nâng cao kiến thức trau dồi bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp, tác phong nhà giáo. giáo viên Có nền tảng kiến thức vững vàng, hiểu biết sâu rộng, nắm vững hệ thống các phương pháp dạy học và linh hoạt khi vận dụng; có kỹ năng nghiên cứu khoa học; có khả năng sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại, bài giảng điện tử trong dạy học; Có kỹ năng sư phạm, đặc biệt giáo viên cần có kỹ năng truyền cảm hứng đến người học.

Trong mỗi chuyên ngành, cần bố trí kết hợp giữa các thế hệ giáo viên, giáo viên trẻ với giáo viên lớn tuổi để có sự đan xen, bổ sung về năng lực cũng như kinh nghiệm thực tiễn. Công tác quy hoạch cán bộ cần lựa chọn đúng giáo viên có đủ tiêu chuẩn về năng lực, phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp.

Mở rộng liên kết đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao với các trường đại học, học viện có uy tín trong và ngoài nước; thường xuyên tổ chức các hội thảo khoa học nhằm đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, đồng thời khuyến khích GV đi học tập, nghiên cứu ở nước ngoài để học hỏi nền giáo dục tiên tiến, hiện đại trên thế giới.

2.3 Giải pháp về công tác đào tạo

Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo; tiếp cận áp dụng các chương trình, giáo trình tiên tiến nước ngoài phù hợp với Khung trình độ quốc gia.

Không ngừng đổi mới chương trình, nội dung đào tạo. Đổi mới phương pháp giảng dạy theo phương châm lấy người học làm trung tâm, học đi đôi với hành, biến quá trình đào tạo thành quá trình tự nghiên cứu và đào tạo.

Đa dạng hóa các loại hình đào tạo như đào tạo trực tuyến, từ xa, liên kết đào tạo vừa làm vừa học; giúp người học có được kế hoạch học tập mềm dẻo, linh hoạt. Thiết kế chương trình đảm bảo tính liên thông theo chiều dọc, chiều ngang, giúp người học dễ thích ứng, chuyển đổi nghề nghiệp linh hoạt trong thị trường lao động đầy biến động.

Nhanh chóng xúc tiến công tác giảng dạy bằng tiếng Anh, sử dụng các giáo trình tiên tiến của thế giới cho tất cả các chương trình đào tạo.

Đẩy mạnh công tác khảo thí, đảm bảo chất lượng đào tạo, đảm bảo khách quan công bằng và ngăn ngừa tiêu cực trong thi cử. Tăng cường biên soạn giáo trình, bài giảng, tài liệu tham khảo, chuyên khảo.

Đẩy mạnh hợp tác với các doanh nghiệp trong đào tạo, thực tập, xây dựng chương trình đào tạo.

Đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng thường xuyên nhằm cập nhật các kiến thức cho cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên.

2.4 Giải pháp về Cơ sở vật chất

Dự kiến quy mô đào tạo của Khoa đến giai đoạn 2025 là 7.500 sinh viên ở các bậc đào tạo. Điều này đòi hỏi một lượng phòng học có sức chứa từ 50 đến 100 sinh viên, được trang bị máy chiếu, âm thanh tiện nghi đầy đủ, đáp ứng nhu cầu người học và giảng viên. Số sinh viên ngành Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành ngày càng ổn định và gia tăng, định hướng hợp tác quốc tế sắp đến cho ngành này đòi hỏi sự trang bị cơ sở hạ tầng thích ứng: các phòng thực hành nghiệp vụ buồng giường, lễ tân, lữ hành...

Mở rộng quan hệ hợp tác, liên kết với các tổ chức, doanh nghiệp trong và ngoài nước để tận dụng kinh nghiệm, cơ sở vật chất thực hành.

TRƯỞNG KHOA



TS. Nguyễn Hoàn