

QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN TRONG ĐỔI MỚI CĂN BẢN BÀN TOÀN DIỆN GIÁO DỤC, ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THỰC PHẨM TP. HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Tươi, Phan Thị Thành, Nguyễn Thu Trang, Phạm Xuân An

Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP.HCM

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nghị quyết Trung ương hai khoá VIII xác định: Giáo dục - đào tạo là quốc sách hàng đầu, là nhân tố quyết định tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội. Phát triển giáo dục là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân và của toàn xã hội, trong đó đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục. Chất lượng nguồn lực con người phụ thuộc vào chất lượng giáo dục - đào tạo, chất lượng của giáo dục - đào tạo lại phụ thuộc trước hết vào đội ngũ nhà giáo. "Muốn có một nền giáo dục tốt cần phải có những người giáo viên tốt". Vì vậy, việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo là nhiệm vụ trọng tâm của ngành giáo dục - đào tạo nói chung và Trường đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh nói riêng là vấn đề quan trọng cần thiết, là nhân tố quyết định đến việc nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện trong giai đoạn hiện nay.

2. QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN LÀ “KHÂU THEN CHÓT”

Trong lịch sử nước ta, "tôn sư trọng đạo" là truyền thống quý báu của dân tộc, nhà giáo bao giờ cũng được nhân dân yêu mến, kính trọng. Những năm qua, chúng ta đã xây dựng được đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ngày càng đông đảo, phần lớn có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ngày càng được nâng cao. Đội ngũ này đã đáp ứng quan trọng yêu cầu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần vào thắng lợi của sự nghiệp cách mạng của đất nước. Tuy nhiên, trước những yêu cầu mới của sự phát triển giáo dục trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục có những hạn chế, bất cập. Số lượng giảng viên còn thiếu nhiều, cơ cấu giảng viên đang mất cân đối giữa các môn học, các vùng, miền. Chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ nhà giáo có mặt chưa đáp ứng yêu cầu và truyền đạt lý thuyết, ít chú ý đến phát triển tư duy, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành của người học; một bộ phận nhà giáo thiếu gương mẫu trong đạo đức, lối sống, nhân cách, chưa làm gương tốt cho học sinh, sinh viên.

Tình hình trên đòi hỏi phải tăng cường xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục một cách toàn diện. Vì vậy, ngày 15 tháng 6 năm 2004 Ban Chấp hành Trung ương đã ban hành Chỉ thị số 40 -CT/TW về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Đây là nhiệm vụ vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa mang tính chiến lược lâu dài, nhằm thực hiện thành công Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010 và chấn hưng đất nước. Mục tiêu là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được

chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo; thông qua việc quản lý, phát triển đúng định hướng và có hiệu quả sự nghiệp giáo dục để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Phát triển tư tưởng đổi mới giáo dục của Nghị quyết Trung ương hai, trong các Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, X tiếp tục thực hiện tư tưởng đổi mới giáo dục của Đảng. Trên cơ sở kế thừa những tư tưởng chỉ đạo có tầm chiến lược của các kì đại hội trước đó, Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã khẳng định: “Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, dân chủ hoá và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt”. [1; 131-132]. Đại hội cũng đã xác định: Chăm lo xây dựng đội ngũ giáo viên; xã hội hoá giáo dục, đào tạo; khuyến khích các hoạt động khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập; mở rộng hợp tác quốc tế và tăng ngân sách cho hoạt động giáo dục, đào tạo (GD-ĐT).

Phát triển đội ngũ nhà giáo với cơ cấu hợp lý, có chất lượng sẽ là động lực quan trọng để đổi mới và nâng cao chất lượng GD-ĐT, góp phần quan trọng tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển của xã hội và hội nhập quốc tế. Đồng thời, Đại hội cũng đã chỉ ra các giải pháp cơ bản phát triển đội ngũ giảng viên, trong đó coi giải pháp: “xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng” [2; 216], là khâu then chốt, là tiền đề trong đổi mới GD-ĐT hiện nay. Chủ trương “Phát triển đội ngũ giáo viên là khâu then chốt” trong “đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo” thể hiện tư duy và nhận thức cách mạng, khoa học, toàn diện, triệt để và sâu sắc của Đại hội XI về thực trạng đội ngũ giáo viên nói chung, đặc biệt là đội ngũ giảng viên ở các trường đại học trong toàn quốc của nước ta trước xu thế phát triển của đất nước và hội nhập quốc tế.

3. THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THỰC PHẨM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

3.1. Thực trạng đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh

Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh được thành lập theo Quyết định số 284/QĐ-TTg ngày 23/02/2009 của Thủ tướng Chính phủ, là trường công lập trực thuộc Bộ Công Thương đóng trên địa bàn quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh. Trường có nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực có trình độ đại học, cao đẳng kỹ thuật.

Nghị quyết Đại hội đảng bộ nhiệm kỳ 2015 -2020 của HUFU đã xác định mục tiêu “Xây dựng Trường đại học Công nghiệp Thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh thành trường Đại học công nghệ ứng dụng đa ngành, trong đó chuyên sâu về công nghệ thực phẩm. Đồng thời, xây dựng trường thành trung tâm nghiên cứu khoa học công nghệ, chuyển giao công nghệ, hợp tác quốc tế về chế biến nông sản, thực phẩm. Đào tạo nguồn nhân lực cao cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hướng tới thị trường lao động ngoài nước.”

Để thực hiện được mục tiêu trên Đảng uỷ, Ban Giám hiệu Nhà trường luôn coi trọng, phát triển đội ngũ giảng viên "là khâu then chốt" trong đổi mới công tác GD-ĐT, bồi dưỡng giảng viên và cán bộ quản lý luôn được nhà trường quan tâm và coi đó là nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường. Trong những năm qua, Trường ra quyết định cử đi học nhiều thạc sĩ, nghiên cứu sinh học cao học nâng cao trình độ. Thường xuyên cử và mở các lớp bồi dưỡng chính trị – quản lý hành chính, nghiệp vụ sư phạm, sinh hoạt chuyên đề, thời sự. Bên cạnh đó nhà trường thường xuyên tuyển dụng, bồi dưỡng, sử dụng và phát huy vai trò của đội ngũ giảng viên; bồi dưỡng giảng viên theo chương trình giáo dục hiện đại và cập nhật những thành tựu mới của khoa học giáo dục; khắc phục tình trạng thiếu, thừa giảng viên ở từng chuyên ngành; khuyến khích giáo viên tự học, tự rèn luyện nâng cao trình độ; tăng kinh phí cho hoạt động của đội ngũ giảng viên.

Trong thực hiện đổi mới phương pháp dạy học, đã có nhiều giảng viên thực hiện cải tiến phương pháp dạy học theo hướng tích cực hóa quá trình học tập của HSSV sử dụng khá hợp lý các phương tiện giảng dạy hiện đại (Phần lớn là giảng viên trẻ). Về cơ bản đã chấm dứt tình trạng thầy đọc trò ghi. Hình thức kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HSSV đã có những thay đổi rõ rệt; thực hiện Ngân hàng đề thi, mỗi đề thi ra theo hình thức trắc nghiệm khách quan hoặc kết hợp giữa tự luận với trắc nghiệm khách quan. Thực hiện nghiêm túc quy chế thi. Do vậy đã đánh giá chính xác hơn kiến thức của HSSV, hạn chế tình trạng quay cóp, tài liệu phục vụ học tập được quan tâm chú ý.

Công tác nghiên cứu khoa học được quan tâm, và có nhiều bài được đăng trên Tạp chí của Trường và các Tạp chí khác. Phần lớn các sản phẩm nghiên cứu khoa học của cán bộ, giảng viên phục vụ tốt cho việc nâng cao chất lượng đào tạo và phục vụ cho sự phát triển của ngành, của đất nước. Bên cạnh những thành tựu đã đạt được vẫn còn những bất cập, hạn chế.

Việc đổi mới phương pháp dạy học đã được triển khai những năm qua, nhưng chưa tạo được tính đồng bộ và thực hiện chưa triệt để ở tất cả các Khoa, Bộ môn, tất cả giảng viên. Một số giảng viên sử dụng phương pháp truyền thống thuyết trình độc thoại là chủ yếu. Cách thức giảng còn thiên về lý luận, thiếu thực tiễn, chưa tìm ra và áp dụng những phương thức giúp HSSV chủ động hơn trong tiếp thu kiến thức, sử dụng kiến thức linh hoạt để phân tích, luận giải các vấn đề trong cuộc sống, trong hoạt động ngành, phần lớn HSSV thiếu tính tư duy chủ động, sáng tạo. Công tác nghiên cứu khoa học của giảng viên còn mang tính đối phó, chưa có nhiều công trình nghiên cứu mang tính ứng dụng cao trong thực tế.

3.2. Một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh

Để phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường đại học HUFVI theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XI của Đảng cần thực hiện tốt một số nội dung chủ yếu sau:

Thứ nhất: Bồi dưỡng, nâng cao hơn về tư tưởng, chính trị, phẩm chất, đạo đức cho đội ngũ giảng viên

Giảng viên là người thầy, nhà khoa học, nhà tư tưởng họ không chỉ là người cung cấp tri thức, mà còn phải là người hướng dẫn học viên đến với tri thức, khoa học bằng đường đi

ngắn nhất và phải là tấm gương về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, tài nghệ sư phạm cho sinh viên noi theo. Vì vậy, giảng viên cần được đào tạo, bồi dưỡng để trở thành những tấm gương mẫu mực về chính trị, tư tưởng đạo đức lối sống, văn hoá sư phạm...

Thực hiện cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh” “Thực hiện cuộc vận động “Hai không” với 4 nội dung Triển khai thực hiện quy định về đạo đức nhà giáo ban hành kèm theo Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT ngày 16/4/2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục Đào tạo; trong đó chú trọng phẩm chất chính trị - đạo đức nghề nghiệp. Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI chỉ rõ: "đặc biệt coi trọng giáo dục lý tưởng, giáo dục truyền thống lịch sử cách mạng, đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành..."[4; 216]. Nhà trường nên triển khai thực hiện nghiêm bằng nhiều phương pháp hình thức phù hợp. Hàng năm thông qua sự kết hợp chặt chẽ giữa chính quyền, Công đoàn cơ sở và Đoàn TNCS dưới sự lãnh đạo của Đảng ủy, tổ chức học tập, quán triệt các nghị quyết của Đảng, phổ biến tình hình thời sự quốc tế và trong nước, các chủ trương của ngành giáo dục và đào tạo, và của trường; triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, của ngành và các cuộc vận động liên quan đến các hoạt động của trường nhằm nâng cao nhận thức, bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp cho CBVC nhiều hơn nữa. Để qua đó, tăng cường tinh thần đoàn kết nhất trí và trách nhiệm của mỗi cá nhân trong việc góp phần thực hiện thành công nhiệm vụ giáo dục và đào tạo của nhà trường.

Thứ hai: Tăng cường về số lượng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Theo tinh thần Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI: "Xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng" là giải pháp then chốt, tiền đề trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo ở nước ta. Hiện nay, theo thống kê của Bộ GD-ĐT, tỷ lệ giảng viên/sinh viên bình quân ở nước ta là 1/28, thậm chí có trường 1/30, trong khi đó, ở các nước khác là 1/15 hoặc 1/20. Để đảm bảo đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu lực lượng giảng viên theo quan điểm của Đại hội XI cần: "Làm tốt công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển, quản lý mục tiêu, chất lượng giáo dục, đào tạo".[3; 217]. Để đạt được yêu cầu đến 2015, 100% giảng viên có trình độ sau đại học, Trường đại học HUFV phải chăm lo xây dựng đội ngũ giảng viên một cách chu đáo, từ khâu quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng. Cụ thể:

Nhà trường phải có kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên đảm bảo đủ theo biên chế của từng khoa, từng bộ môn ở các trường đáp ứng được nhiệm vụ GD-ĐT cho mọi đối tượng. Đội ngũ giảng viên hiện nay vẫn còn thiếu so với nhu cầu đào tạo trong tương lai, trong đó đặc biệt thiếu những giảng viên chuyên ngành giỏi và những giảng viên có năng lực giảng dạy Đại học, Cao đẳng chính quy theo tiêu chuẩn của Bộ GD-ĐT. Việc xây dựng được một đội ngũ giáo viên có chất lượng cao là cả một quá trình lâu dài và phức tạp. Nhà trường cần có phương án phù hợp để tiếp cận và tuyển dụng cho được giảng viên theo kế hoạch tuyển dụng hàng năm, phù hợp cơ cấu môn học, chuyên ngành đào tạo. Cần có sự lựa chọn những giảng viên trẻ tốt nghiệp Thạc sĩ có kết quả tốt tiếp tục NCS trong nước, ngoài nước và trong tương lai gần tăng nhanh số lượng NCS và tốt nghiệp có bằng Tiến sĩ.

Bên cạnh đó, cần xây dựng quy hoạch cán bộ chuyên môn của Nhà trường, trên cơ sở đó có kế hoạch cử cán bộ, giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn tới. Tăng cường tổ chức đi thực tế học tập kinh nghiệm công tác giảng dạy, quản lý ở các trường trong và ngoài nước. Khuyến khích giảng viên tích cực nghiên cứu thực tế, tham gia các đề tài khoa học nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy. Tăng cường công tác nghiên cứu tổng kết nội dung các chương trình đào tạo mà Nhà trường đã thực hiện; rút kinh nghiệm phương pháp giảng dạy; phương pháp, nội dung nghiên cứu khoa học; cách thức quản lý v.v... Công tác nghiên cứu khoa học phải thật sự gắn với nhiệm vụ trung tâm là dạy và học.

Về đổi mới phương pháp dạy học là một trong những nhiệm vụ thường niên, công tác này cũng đã được HUFU thể chế hóa trong văn bản Quy định về công tác giảng dạy. Trong những năm gần đây, về mặt hành chính, các đơn vị đào tạo cũng đã triển khai việc đổi mới phương pháp dạy học. Tuy nhiên, vấn đề đặt ra ở đây là các sản phẩm đổi mới chưa được đánh giá, chính vì vậy đổi mới dạy học mới chỉ phản ánh hiện tượng mà chưa phản ánh bản chất. Để thực hiện tốt công tác đổi mới dạy học, về mặt lý luận HUFU cần phải thường xuyên tổ chức các hội thảo khoa học, các chương trình tập huấn về ứng dụng CNTT trong dạy học, các buổi trao đổi chuyên môn với giảng viên, các nhà khoa học trong và ngoài nước đến công tác tại trường. Ngoài ra, giảng viên còn được tạo điều kiện để tham gia các chương trình giao lưu khoa học, trao đổi chuyên môn, phương pháp giảng dạy giữa các khoa để học hỏi rút kinh nghiệm trong giảng dạy.

Mặt khác để khuyến khích giảng viên tích cực tham gia đổi mới phương pháp giảng dạy HUFU cũng cần phải có chính sách khen thưởng kịp thời những cá nhân tích cực và đạt được những kết quả tốt trong việc đổi mới phương pháp dạy học. Những kết quả tốt đẹp về đổi mới dạy học sẽ được phổ biến thành các sáng kiến kinh nghiệm điển hình để mọi người có thể áp dụng.

Thứ ba: Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá hiệu quả chất lượng giảng dạy giảng viên

Chất lượng giảng dạy không những là cơ sở để đánh giá việc hoàn thành nhiệm vụ của giảng viên mà đồng thời nó là yếu tố quan trọng nhất để đánh giá vai trò và tác dụng của giáo viên đó trong mỗi Khoa, Bộ môn và trong toàn đội ngũ cán bộ giảng dạy.

Việc đánh giá giảng viên ở Đại học HUFU trong thời gian qua đã có những bước tiến bộ là tập trung vào đánh giá theo nhiệm vụ của giảng viên theo một số tiêu chí để xác định (khối lượng, chất lượng giảng dạy, công trình NCKH, bài báo, giáo trình, ...) Tuy nhiên hàng năm những chỉ tiêu thi đua, tiêu chí bình xét các danh hiệu, chỉ tiêu cho mỗi danh hiệu... vẫn bị khống chế về số lượng giảng viên được xét tặng hay công nhận các danh hiệu, do vậy sự khống chế tỷ lệ khen thưởng này dẫn đến những bất cập trong công tác thi đua. Bên cạnh đó việc đánh giá thường được tiến hành trong nội bộ giảng viên không có sự tham gia của sinh viên (thường qua các phiếu điều tra), không tính đến chất lượng công việc của giảng viên thông qua kết quả học tập và phấn đấu của sinh viên. Do vậy việc đánh giá giảng viên không

giúp gì cho việc tiến bộ của sinh viên trong suốt quá trình dạy học. Hơn nữa các giảng viên cũng thường ngại khi phải nhận xét, đánh giá đồng nghiệp, nhất là trong các đợt bình bầu các danh hiệu thi đua cuối năm học.

Việc xây dựng nên những tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả việc làm của giảng viên và có chính sách thưởng, phạt tương ứng phù hợp với các kết quả giảng viên đạt được theo các bằng chứng đánh giá khách quan và có độ tin cậy cao là hết sức cần thiết. Trong thời gian tới nhà trường cần xác định lại vai trò, mục tiêu của việc đánh giá giảng viên khắc phục được những rào cản về tâm lý của việc đánh giá, từ đó tiến hành nghiên cứu xây dựng qui trình và bộ tiêu chí đánh giá giảng viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục đại học theo mục tiêu của nhà trường đã đề ra.

Thứ tư: Có cơ chế, chính sách chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho giảng viên

Đối với Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh để thu hút được “nhân tài” cần tiếp tục ban hành những chính sách, chế độ đối với giảng viên mang tính đồng bộ nhằm khuyến khích, thu hút những người có tài, có đức làm giáo viên, đó là: xem xét chế độ tiền lương, thưởng, phụ cấp cho giảng viên theo hướng tính đến đặc thù của ngành nghề, nhằm thu hút người có tài, có tâm huyết làm giảng viên. Cần xây dựng chính sách đãi ngộ nhằm thu hút nhân tài về công tác tại trường như: tạo môi trường công tác và các điều kiện bảo đảm chất lượng, hiệu quả làm việc của đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục (nhất là đối với các chức danh giáo sư, phó giáo sư, chuyên gia, giảng viên/giảng viên cao cấp/có học vị TS...); những người có kinh nghiệm, kỹ sư giỏi đã qua thực tế sản xuất, có nguyện vọng làm giảng viên.

Thứ năm: Đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học

Giảng viên không chỉ là người cung cấp tri thức mà còn phải là người hướng dẫn sinh viên đến với tri thức, khoa học bằng đường đi ngắn nhất, tốt nhất và luôn luôn phải có sự sáng tạo. Vậy nên, giảng viên có vai trò vô cùng quan trọng trong hoạt động NCKH của sinh viên, cụ thể là gợi mở các vấn đề và hướng đi hợp lý, rèn luyện cho sinh viên một số kỹ năng tư duy, kỹ năng đọc, kỹ năng viết, kỹ năng phản biện; trợ giúp tìm tài liệu, hướng dẫn phương pháp nghiên cứu; tư vấn, giải đáp băn khoăn, chỉnh sửa sai sót.

KẾT LUẬN

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là nhiệm vụ quan trọng, lâu dài trong sự nghiệp xây dựng và phát triển nhà trường. Thực hiện chủ trương của Đảng, dưới sự lãnh đạo đúng đắn và năng động của Đảng ủy và Ban Giám hiệu, được sự đồng thuận, ý thức tự giác đội ngũ giáo viên của trường, trong thời gian tới, Trường sẽ có nhiều chủ trương, chính sách đào tạo, bồi dưỡng CBVC, trong đó ưu tiên cho đội ngũ giảng viên để nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo của nhà trường. Đồng thời, sẽ có nhiều hình thức, biện pháp để đẩy mạnh hơn nữa công tác tuyên truyền, giáo dục ý thức trách nhiệm xây dựng trường, tinh thần tích cực tự học, tự bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ và trau dồi đạo đức nghề nghiệp, lương tâm nhà giáo trong CBVC toàn trường.