



Article info

Type of article:

Scientific information paper

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.3.1-10>

***Corresponding author:**

Email address:

thanhthungan@tnmc.edu.vn

Received: 09/01/2026

Received in Revised Form:
09/02/2026

Accepted: 06/03/2026

Current status and solutions for enhancing the effectiveness of healthcare human resource training at the University of Medicine and Pharmacy, Thai Nguyen University

Than Thi Thu Ngan

Department of Political Theory, Thai Nguyen University of Medicine and Pharmacy

Abstract: The training of healthcare human resources represents a critical mission of both the education and health sectors, playing a pivotal role in ensuring a qualified workforce for the protection and improvement of public health. In the context of higher education reform and increasing international integration, the University of Medicine and Pharmacy, Thai Nguyen University serves as a key institution for the education and training of healthcare professionals in Vietnam's northern midland and mountainous regions. This study examines the current status of healthcare human resource training at the University in recent years, highlighting major achievements as well as existing limitations and challenges in the implementation process. Based on these findings, the study proposes several key solutions aimed at enhancing training effectiveness, thereby strengthening the institutional capacity and academic standing of the University of Medicine and Pharmacy, Thai Nguyen University, and meeting the requirements for the sustainable development of the healthcare sector in the contemporary period.

Keywords: healthcare human resource training; University of Medicine and Pharmacy; Thai Nguyen University; competency-based education; medical education; quality of medical education.



Thông tin bài viết

Dạng bài viết:

Bài báo thông tin khoa học

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.3.1-10>

***Tác giả liên hệ:**

Địa chỉ Email:

thanthithungan@tnmc.edu.vn

Ngày nộp bài: 09/01/2026

Ngày nộp bài sửa: 09/02/2026

Ngày chấp nhận: 06/03/2026

Thực trạng và giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực y tế ở trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên

Thân Thị Thu Ngân

Bộ môn Lý luận chính trị, Trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên

Tóm tắt: Đào tạo nguồn nhân lực y tế là nhiệm vụ trọng tâm của ngành giáo dục và y tế, góp phần đảm bảo nguồn nhân lực cho sự nghiệp chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân. Trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế, trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên có vai trò quan trọng trong đào tạo nhân lực y tế cho khu vực trung du và miền núi phía Bắc. Bài tham luận tập trung đánh giá thực trạng công tác đào tạo tại trường trong thời gian vừa qua, chỉ ra những kết quả đạt được cũng như những hạn chế, khó khăn đặt ra trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Từ đó, đề xuất các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo, góp phần củng cố vị thế của trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của ngành y tế trong giai đoạn mới.

Từ khóa: đào tạo nguồn nhân lực y tế; trường Đại học Y Dược; Đại học Thái Nguyên; giáo dục dựa trên năng lực; công tác đào tạo; chất lượng giáo dục y tế.

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, trong chiến lược phát triển đất nước, nguồn nhân lực y tế được xác định là yếu tố then chốt góp phần bảo vệ và nâng cao sức khỏe nhân dân. Trong bối cảnh khoa học, công nghệ không ngừng phát triển, việc đào tạo đội ngũ cán bộ y tế có chuyên môn vững vàng, y đức sáng và năng lực thực hành và khả năng thích ứng cao trở thành nhiệm vụ quan trọng của giáo dục đại học, đặc biệt là các cơ sở đào tạo thuộc khối ngành sức khỏe. Trước những đòi hỏi ngày càng cao của quá trình hội nhập, giáo dục đứng trước yêu cầu phải đổi mới một cách căn bản và toàn diện thì công tác đào tạo nguồn nhân lực y tế đang đứng trước cơ hội và thách thức mới. Trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên là một trong những trung tâm đào tạo nguồn nhân lực y tế trọng điểm của khu vực trung du và miền núi phía Bắc. Trước yêu cầu

ngày càng cao của ngành y tế cũng như ngành giáo dục, nhà trường đã có sự điều chỉnh nhằm nâng cao chất lượng công tác đào tạo, tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế nhất định cần phải khắc phục trong thời gian tới để hoàn thành sứ mệnh của nhà trường.

Xuất phát từ thực tế đó, bằng phương pháp phân tích, thống kê, tổng hợp tài liệu, nghiên cứu này hướng tới việc xem xét, phân tích một cách hệ thống thực trạng hoạt động đào tạo nguồn nhân lực y tế tại trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên, đồng thời đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu đổi mới hệ thống giáo dục đại học và sự phát triển bền vững của ngành y tế Việt Nam trong giai đoạn mới. Trong đó, phương pháp phân tích được sử dụng để làm rõ đặc điểm, hiệu quả, quy mô... của hoạt động đào tạo nguồn nhân

lực y tế của nhà trường; phương pháp thống kê được sử dụng để thu thập số liệu nhằm mô tả thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại trường.

2. Nội dung và kết quả nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề lý luận và thực tiễn

2.1.1. Nhận thức chung về nguồn nhân lực và nguồn nhân lực y tế

Nguồn nhân lực: Hiện nay trên thế giới, có nhiều định nghĩa khác nhau về nguồn nhân lực nhưng tựu chung lại tất cả đều khẳng định nguồn nhân lực là tiềm năng về con người. Theo PGS.TS Trần Xuân Cầu và PGS.TS Mai Quốc Chánh: “Nguồn nhân lực là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, khả năng huy động, tham gia vào quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng, chất lượng con người có đủ điều kiện tham gia vào nền sản xuất xã hội” [1].

Nguồn nhân lực y tế được hiểu là toàn bộ đội ngũ cán bộ, viên chức làm việc trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, bao gồm: bác sĩ, điều dưỡng, hộ sinh, dược sĩ, kỹ thuật viên y học, y tế công cộng, cán bộ quản lý y tế và các nhân lực liên quan. Đây là lực lượng giữ vai trò trung tâm trong việc tổ chức, cung cấp dịch vụ y tế, thực hành chuyên môn, quản lý và phát triển hệ thống y tế.

Ngày nay, việc phát triển nguồn nhân lực y tế không chỉ dừng lại ở việc đào tạo kiến thức chuyên môn mà còn phải đảm bảo về số lượng, hợp lý về cơ cấu, vững vàng về kỹ năng nghề nghiệp, y đức và khả năng thích ứng với hệ thống y tế đang thay đổi nhanh chóng.

2.1.2. Yêu cầu đặt ra đối với nguồn nhân lực y tế

Ngày 25/10/2017, Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã ban hành Nghị quyết số 20 – NQ/TW “Về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới”. Nghị quyết đã chỉ ra những thành tựu và hạn chế của công tác bảo vệ và chăm sóc sức khỏe nhân dân, từ đó nêu ra 5 quan điểm chỉ đạo và xác định mục tiêu tổng quát

và mục tiêu cụ thể đến năm 2025 và đến năm 2030. Trong đó, mục tiêu đến năm 2030, đạt 11 bác sĩ, 3 dược sĩ đại học, 33 điều dưỡng viên trên 10.000 dân. Thực hiện chủ trương của Đảng, ngày 23/1/2024, Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Chiến lược quốc gia bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân giai đoạn đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”, hướng đến mục tiêu mọi người dân đều được hưởng dịch vụ y tế chất lượng, giảm bệnh tật. Trong đó, mục tiêu cụ thể có nêu rõ: “Phát triển nguồn nhân lực y tế cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu, đặc biệt nhân lực cho y tế cơ sở, khu vực nông thôn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi, biên giới, hải đảo; tiến tới đạt cơ cấu hợp lý giữa bác sĩ và điều dưỡng; đảm bảo cân đối giữa đào tạo và sử dụng nhân lực y tế” [2].

Đối với việc phát triển nguồn nhân lực y tế chất lượng cao, ngày 9/9/2025, Bộ Chính trị ra Nghị quyết số 72-NQ/TW “Về một số giải pháp đột phá, tăng cường bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân”, Nghị quyết xác định: “Quan tâm đào tạo, phát triển nguồn nhân lực y tế chất lượng, cân đối, đủ phẩm chất đạo đức, năng lực, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ và sự hài lòng của người dân; có chính sách ưu đãi, đãi ngộ đặc biệt trong suốt quá trình từ đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, phát huy năng lực, thể mạnh của đội ngũ cán bộ y tế” và “Ưu tiên bố trí, huy động nguồn lực, có cơ chế, chính sách vượt trội để phát triển nhân lực y tế. Tập trung đầu tư phát triển một số cơ sở đào tạo lĩnh vực sức khỏe chất lượng cao ngang tầm khu vực. Thực hiện đào tạo chuyên sâu đặc thù trình độ sau đại học thuộc hệ thống giáo dục quốc dân trong lĩnh vực sức khỏe do Bộ Y tế quản lý” [3].

Trong bối cảnh hiện nay, hệ thống y tế đang chịu tác động mạnh mẽ của nhiều yếu tố như bệnh tật, già hóa dân số, yêu cầu ngày càng cao về chất lượng chăm sóc sức khỏe, cũng như quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực y tế. Những biến đổi đó đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với nguồn nhân lực y tế, không chỉ về số lượng mà đặc biệt là chất lượng và tính bền vững trong phát triển. Do đó, nguồn nhân lực y tế phải đáp ứng yêu cầu về trình độ chuyên môn và năng lực thực hành.

Người hành nghề y không chỉ cần nắm vững kiến thức chuyên ngành mà còn phải có khả năng vận dụng linh hoạt vào thực tiễn khám, chữa bệnh, chăm sóc và phòng bệnh, phù hợp với xu hướng đào tạo dựa trên năng lực và chuẩn đầu ra. Điều này đòi hỏi công tác đào tạo nguồn nhân lực y tế phải gắn chặt với thực hành lâm sàng, nhu cầu của hệ thống y tế và yêu cầu của xã hội.

Có thể thấy, trong bối cảnh đổi mới hệ thống y tế và nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người dân ngày càng cao, nguồn nhân lực y tế cũng vì thế mà phải đáp ứng những yêu cầu ngày càng khắt khe và toàn diện hơn. Chính vì vậy, công tác đào tạo nguồn nhân lực y tế hiện nay đòi hỏi phải đáp ứng những yêu cầu mới, toàn diện và chặt chẽ hơn.

2.2. Thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực y tế tại trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên

2.2.1. Khái quát chung về công tác đào tạo nhân lực y tế của nhà trường

Trường Đại học Y Dược là đơn vị thành viên của Đại học Thái Nguyên, trường được thành lập từ năm 1968 với sứ mệnh đào tạo nhân lực y tế có trình độ đại học và sau đại học, phục vụ công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân, đồng thời là cơ sở nghiên cứu, chuyển giao tri thức y học cho khu vực. Hiện nay, trường là một trung tâm đào tạo và nghiên cứu y khoa lớn của khu vực trung du và miền núi phía Bắc. Trải qua quá trình hình thành và phát triển, nhà trường đã không ngừng mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ. Hiện nay, nhà trường có 9 ngành đào tạo gồm: Bác sĩ đa khoa, Bác sĩ răng-hàm-mặt, Y tế công cộng, Điều dưỡng, Dược học, Kỹ thuật xét nghiệm, Hộ sinh, Phục hồi chức năng, Hình ảnh y học. Với quy mô tuyển sinh bậc đại học duy trì từ 1500-2000 sinh viên/năm; sau đại học đạt 900 học viên năm 2024; quy mô người học hiện tại là 10.436, trong đó đại học là 8.656, sau đại học là 1.736 [4].

Nhà trường có đội ngũ nhân lực đáp ứng nhu cầu đào tạo, nghiên cứu và dịch vụ cộng đồng. Cơ sở vật chất của nhà trường đang từng bước được đầu tư hiện đại gồm hệ thống giảng đường, phòng

thực hành, thí nghiệm, bệnh viện trường và các bệnh viện thực hành ở các tuyến. Bên cạnh nhiệm vụ đào tạo, nhà trường còn chú trọng công tác nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế, chuyển giao khoa học kỹ thuật và hỗ trợ y tế cho vùng khó khăn.

2.2.2. Một số thành tựu và hạn chế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực y tế ở trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên

Trong những năm gần đây, trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng trong công tác đào tạo nguồn nhân lực y tế, góp phần quan trọng vào thực hiện nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe nhân dân. Những kết quả đạt được thể hiện trên các phương diện như: quy mô đào tạo, CTĐT, đội ngũ giảng viên, công tác nghiên cứu khoa học, hội nhập quốc tế...

- Về hoạt động đào tạo:

+ Về quy mô đào tạo: Công tác đào tạo của trường đã đạt nhiều kết quả nổi bật trên mọi lĩnh vực, quy mô tuyển sinh tăng đều, chất lượng tuyển sinh được nâng cao rõ rệt. Cùng với đó là tăng cường đa dạng các ngành học, nhà trường đào tạo nhiều ngành và nhiều cấp học nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao về nhân lực ngành y tế. Hiện nay, trường đào tạo các bậc đại học đến sau đại học với nhiều ngành như: Bác sĩ Đa khoa, Bác sĩ Y học dự phòng, Bác sĩ Răng hàm mặt, Bác sĩ Y học cổ truyền, Dược sĩ, Điều dưỡng, Hộ sinh... Bên cạnh đào tạo chính quy, nhà trường phát triển chương trình đào tạo liên thông, song bằng, đào tạo ngắn hạn.

Từ năm 2020 đến năm 2025, quy mô đào tạo của trường liên tục tăng. Chất lượng tuyển sinh của nhà trường được nâng cao rõ rệt, thể hiện ở điểm chuẩn cao, thu hút học sinh giỏi quốc gia và những thí sinh đạt điểm cao trong kỳ thi tốt nghiệp trung học phổ thông. Các ngành đào tạo của nhà trường đã đóng vai trò quan trọng trong việc cung ứng nguồn nhân lực y tế chất lượng cao cho khu vực trung du, miền núi phía Bắc cũng như trên phạm vi cả nước.

Có được những kết quả trên đây, một phần do uy tín, thương hiệu đào tạo lâu năm của trường trong lĩnh vực y dược, chất lượng đào tạo được

khẳng định qua đội ngũ giảng viên, hệ thống bệnh viện thực hành và tỷ lệ sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp. Phần khác là do công tác tư vấn tuyển sinh được triển khai kịp thời, đa dạng và hiệu quả, giúp thí sinh và phụ huynh tiếp cận nhanh chóng, đầy đủ, chính xác. Bên cạnh đó là các phương thức xét tuyển đa dạng phù hợp với quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, đáp ứng nhu cầu và năng lực của người học ở nhiều vùng miền.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, việc mở rộng quy mô đào tạo cũng đi kèm với những bất cập đó là chất lượng sinh viên không đồng đều, do sử dụng nhiều phương thức tuyển sinh khác nhau. Khi số lượng người học tăng nhanh, kéo theo đó là sự quá tải tại các cơ sở thực hành của nhà trường, sinh viên không có nhiều cơ hội được tiếp xúc với bệnh nhân và không có nhiều cơ hội để thực hành trực tiếp tại bệnh viện.

Bảng 1. Công tác đào tạo giai đoạn 2020–2025 [4]

STT	Trình độ đào tạo	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025
1.	Đại học chính quy	5224	5922	6479	6848	7557	7548
2.	Đại học liên thông	389	370	756	893	848	848
3.	Đại học vừa làm vừa học	914	1479	1262	521	193	165
4.	Chuyên khoa I	822	807	1021	917	1236	1233
5.	Chuyên khoa II	132	177	164	198	192	228
6.	Bác sĩ nội trú	151	222	231	294	298	403
7.	Thạc sĩ	67	68	70	33	35	58
8.	Tiến sĩ	22	20	28	26	19	29
	Tổng số	7721	9065	10011	9730	10436	10512

+ Về chương trình đào tạo: Đây là một điểm nổi bật của nhà trường trong những năm vừa qua, khi các CTĐT được xây dựng theo hướng tiếp cận chuẩn năng lực, đáp ứng chuẩn đầu ra, tích hợp kiến thức các môn học khác nhau trong 1 tiết học. Nhiều học phần được thiết kế lại theo hướng tăng thời lượng thực hành, lồng ghép các kỹ năng lâm sàng cơ bản, kỹ năng mềm, kỹ năng giao tiếp, đạo đức nghề nghiệp và tư duy phản biện. Việc áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực như học tập dựa trên vấn đề, học tập dựa trên tình huống, mô phỏng lâm sàng, thực hành theo trạm OSCE giúp sinh viên được tiếp cận với các mô hình bệnh học một cách thực tế, an toàn và hiệu quả.

Các chương trình được rà soát, cập nhật thường xuyên, bám sát chuẩn đầu ra theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Y tế và các xu hướng đào tạo y khoa hiện đại trên thế giới. Đặc biệt, một số CTĐT đã bước đầu tiếp cận theo hướng đáp ứng yêu cầu của chuyển đổi số y tế, như bổ sung các nội dung liên quan đến hồ sơ bệnh án điện tử, trí tuệ nhân tạo trong y học, telemedicine và quản lý bệnh viện thông minh.

Hiện nay, trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên có 52 CTĐT, bao gồm: 03 CTĐT trình độ Tiến sĩ; 04 CTĐT trình độ Thạc sĩ; 08 CTĐT Bác sĩ nội trú; 20 CTĐT Chuyên khoa I; 08 CTĐT Chuyên khoa II và 09 CTĐT trình độ Đại học được rà soát và cập nhật định kỳ theo quy định. Trường đã thực hiện chuyển đổi 24 CTĐT chuyên khoa từ đào tạo niên chế sang đào tạo tín chỉ. Có 03 mã đào tạo trình độ đại học được mở mới trong thời gian gần đây là Hộ sinh, Kỹ thuật hình ảnh y học, Kỹ thuật phục hồi chức năng. Mở mới 12 mã đào tạo sau đại học gồm: 05 mã Bác sĩ nội trú, 06 mã Chuyên khoa I và 01 mã Chuyên khoa II [4].

Từ nhiều năm nay, nhà trường rất quan tâm tới việc phát triển đào tạo E-learning, xây dựng bài giảng trực tuyến. Các học phần thí điểm, tổ chức dạy học theo hình thức trực tuyến kết hợp với trực tiếp (Blended-Learning) được triển khai bắt đầu từ năm học 2024-2025. Việc hoàn thiện đổi mới CTĐT ngành Y khoa dựa trên năng lực thực hành đã được tiến hành xong khoá đầu tiên. Hiện nhà trường đang thực hiện đổi mới cho 2 CTĐT bác sĩ nội trú Nội khoa và Ngoại khoa theo hướng tiếp cận

năng lực, lồng ghép, tích hợp kiến thức và đánh giá năng lực theo năm. Một điểm mới trong nội dung CTĐT của trường, đó là học phần tính chuyên nghiệp được chú trọng, triển khai đào tạo và tích hợp vào các học phần.

Việc cải tiến CTĐT đã trở thành đòi hỏi không thể trì hoãn đối với các trường đại học nói chung, đối với trường Đại học Y Dược Thái Nguyên nói riêng, tuy nhiên, khi thực hiện chương trình đổi mới ở những khoá Bác sĩ đa khoa K51, K52 sinh viên bị bối ngỡ vì chưa quen với chương trình mới, chương trình tự học chiếm phần lớn, nội dung giảng dạy trên giảng đường bị giảm đáng kể, do vậy, đã phần nào ảnh hưởng tới kết quả học tập của người học. Nhiều nội dung đào tạo chưa cập nhật kịp xu hướng y học hiện đại và chuyển đổi số.

+ Về các hoạt động dạy và học: Hằng năm, phòng Đào tạo xây dựng Kế hoạch đào tạo của các chương trình đào tạo. Kế hoạch đào tạo được gửi tới các Khoa/Bộ môn và các Phòng chức năng của Nhà trường. Căn cứ Kế hoạch đào tạo, các Khoa/Bộ môn xây dựng lịch học các học phần. Nhà trường đã giao việc giám sát hoạt động dạy và học của giảng viên, sinh viên và học viên (theo Kế hoạch đào tạo, theo lịch học) cho Phòng đào tạo, phòng Thanh tra khảo thí và Đảm bảo chất lượng giáo dục. Quá trình giám sát chặt chẽ, thường xuyên giúp cho việc dạy - học được thực hiện theo đúng kế hoạch đề ra với chất lượng đào tạo, lãnh đạo các Khoa/Bộ môn, giảng viên phụ trách học phần và các cố vấn học tập. Hoạt động giảng dạy của giảng viên được sinh viên đánh giá trực tiếp và gián tiếp ngay sau buổi giảng hoặc khi kết thúc học phần.

Một số thay đổi lớn về Phương pháp dạy – học trong giai đoạn 2018 – 2025 của trường đó là: (1) Phần lớn giờ giảng lý thuyết theo hình thức thuyết trình đã được chuyển sang giảng dạy bằng hình thức thảo luận ca lâm sàng, kể cả các học phần y học cơ bản và y học cơ sở; (2) Tăng các bài giảng thực hành trên mô hình, mô hình mô phỏng hiện đại, người bệnh đóng thế; Tăng giờ giảng dạy bằng hình thức đóng vai cho nội dung tính chuyên nghiệp; (3) Sinh viên được đi thực

hành lâm sàng sớm, từ năm thứ hai để sớm có các trải nghiệm từ cơ sở y tế, đối chiếu giữa lý thuyết và thực tiễn, giúp củng cố và ghi nhớ sâu sắc hơn các nội dung lý thuyết đã học.

- Công tác phát triển đội ngũ giảng viên: Chất lượng đào tạo tại Trường Đại học Y Dược Thái Nguyên trong những năm gần đây được nâng cao đáng kể nhờ sự phát triển của đội ngũ giảng viên. Nhà trường luôn quan tâm, chú trọng việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm cho cán bộ giảng dạy. Tỷ lệ giảng viên có trình độ sau đại học, đặc biệt là tiến sĩ và chuyên khoa cấp II, ngày càng tăng. Nhiều giảng viên tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn, dài hạn tại các cơ sở đào tạo uy tín trong và ngoài nước, hàng năm có trên 10% cán bộ tham gia đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn thông qua hội thảo, tập huấn. Bên cạnh đó, nhà trường cũng tăng cường mời các chuyên gia, bác sĩ giỏi từ các bệnh viện tuyến trung ương, bệnh viện tỉnh tham gia giảng dạy, hướng dẫn thực hành và chia sẻ kinh nghiệm thực tế. Điều này giúp chương trình đào tạo gắn chặt hơn với thực tiễn khám chữa bệnh, đồng thời nâng cao chất lượng kỹ năng lâm sàng của sinh viên.

Năm 2025 số lượng giảng viên của trường là 327, trong đó giáo sư, phó giáo sư là 25 chiếm 6,7%; 119 tiến sĩ chiếm 32%, bên cạnh đó, còn 502 giảng viên thỉnh giảng là chuyên gia, giảng viên có kinh nghiệm, có học hàm, học vị từ các bệnh viện tuyến trung ương, tuyến tỉnh, các trung tâm y tế và các trạm y tế tham gia giảng dạy thực hành và cộng đồng. Tỷ lệ giảng viên/sinh viên đạt 1/15. Tỷ lệ giảng viên đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp là 95%. Tỷ lệ đạt yêu cầu về ngoại ngữ, tin học là 92,4% và 98,4% [4].

Mặc dù, nhà trường đã có nhiều chính sách nhằm khuyến khích giảng viên học tập nâng cao trình độ chuyên môn như hỗ trợ học phí, hỗ trợ kinh phí đi lại cho giảng viên học tập ngoại tỉnh, giảm định mức giảng dạy... nhưng nhìn chung, so với nhiều trường đại học trong khối Đại học Thái Nguyên, tỷ lệ giảng viên có trình độ Tiến sĩ ở trường Đại học Y Dược còn thấp, nhiều giảng viên được cử ra nước ngoài học sau khi học xong lại

không quay về phục vụ cho nhà trường, nhiều bộ môn thiếu giảng viên có học vị cao, năng lực nghiên cứu của giảng viên còn nhiều hạn chế.

- Tăng cường cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm và bệnh viện thực hành: Cơ sở vật chất phục vụ đào tạo được quan tâm đầu tư và nâng cấp thường xuyên. Nhà trường đã đầu tư 5 phòng học thông minh, 3 phòng thi đạt chuẩn, bàn giao 2 gói thầu mô hình thực hành tiền lâm sàng, góp phần nâng cao kỹ năng khám, chữa bệnh cho sinh viên. Nhiều phòng thí nghiệm, phòng thực hành được xây dựng và đưa vào sử dụng, bao gồm các phòng thực hành giải phẫu, mô phỏng cấp cứu, kỹ thuật điều dưỡng, dược lý – dược lâm sàng, mô hình đào tạo điều dưỡng, hệ thống nội soi chẩn đoán ung thư sớm và siêu âm 4D được đưa vào hoạt động.

Nhà trường có mạng lưới bệnh viện thực hành rộng lớn, bao gồm các bệnh viện trường, bệnh viện tỉnh, trung tâm y tế các huyện và nhiều cơ sở y tế khác trong khu vực. Sự hợp tác chặt chẽ giữa nhà trường và hệ thống bệnh viện giúp sinh viên có môi trường thực hành phong phú, đa dạng về bệnh lý và mô hình chăm sóc sức khỏe. Việc tổ chức thực tập lâm sàng theo hướng dẫn của bác sĩ và điều dưỡng trưởng các khoa phòng giúp sinh viên được rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp trong môi trường thực tế, từ đó nâng cao năng lực chuyên môn ngay từ khi còn trên ghế nhà trường.

Được sự quan tâm đầu tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Đại học Thái Nguyên, Tập đoàn Samsung... nhà trường đã từng bước hoàn thiện hệ thống giảng đường, phòng thí nghiệm, thư viện và trang thiết bị phục vụ đào tạo.

Mặc dù, trong những năm gần đây cơ sở vật chất phục vụ dạy và học của trường đã được đầu tư nhiều nhưng nhìn chung chưa đáp ứng được yêu cầu do quy mô tuyển sinh tăng nhanh dẫn tới số lượng sinh viên trong một lớp học đông, hệ thống giảng đường chưa được nâng cấp.

- Công tác nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế: Hoạt động nghiên cứu khoa học của trường trong những năm qua có bước phát triển rõ rệt. Trường đã thực hiện nhiều đổi mới trong quản

lý nhằm thúc đẩy phát triển khoa học công nghệ như khuyến khích giảng viên đăng báo quốc tế bằng cách cấp kinh phí theo sản phẩm cho đề tài cấp trường. Số lượng đề tài cấp bộ, cấp nhà nước, cấp tỉnh và các công trình nghiên cứu ứng dụng tăng lên đáng kể. Nhiều công bố khoa học được đăng tải trên các tạp chí uy tín trong nước và quốc tế. Từ năm 2020 đến năm 2025, trường đã quản lý và triển khai đúng tiến độ 1 đề tài Nghị định thư, 8 đề tài cấp Bộ, 10 đề tài cấp tỉnh và hợp tác doanh nghiệp, cùng 719 đề tài cấp cơ sở, chuyển giao công nghệ từ 6 đề tài. Nghiên cứu quốc tế tăng rõ rệt với 235 công bố trên tạp chí ISI và Scopus, 1139 công bố trong nước [4].

Trong lĩnh vực hợp tác quốc tế, nhà trường luôn chú trọng tới việc xây dựng hệ thống để thiết lập các mối quan hệ hợp tác và đối tác trong nghiên cứu nhằm đáp ứng các mục tiêu nghiên cứu. Để hoạt động này đi vào hiệu quả, trường có những quy định về thiết lập các mối quan hệ hợp tác trong nghiên cứu nhằm đáp ứng các mục tiêu nghiên cứu. Những năm gần đây, trường đã mở rộng quan hệ với nhiều tổ chức quốc tế, trường đại học và viện nghiên cứu của Mỹ, Nhật Bản, Hàn Quốc, Thái Lan, Trung Quốc, Bỉ, Thụy Sĩ... Các chương trình trao đổi giảng viên, sinh viên; các dự án nâng cao năng lực đào tạo; các khóa học ngắn hạn quốc tế được triển khai thường xuyên, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và hội nhập với nền y học tiên tiến của thế giới. Nhiều chuyên gia, sinh viên quốc tế đã đến thăm quan, trao đổi, tham gia hội thảo và hợp tác nghiên cứu tại trường.

Với sứ mạng: “đào tạo cán bộ y tế trình độ đại học, sau đại học; nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ; hỗ trợ phát triển hệ thống y tế; cung cấp dịch vụ nhằm đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe nhân dân các dân tộc khu vực trung du, miền núi phía Bắc Việt Nam và cả nước” [5], nhà trường đã ưu tiên chọn lựa các đối tác trong nghiên cứu khoa học là các cơ sở hoạt động trong khối ngành sức khỏe, và phải là các đơn vị có thế mạnh trong lĩnh vực hoạt động, điều này được thể hiện trong quy định thiết lập đối tác nghiên cứu khoa học của Nhà trường.

Có thể thấy, hợp tác quốc tế trong nghiên cứu, đào tạo là một thế mạnh của trường Đại học Y Dược Thái Nguyên. Hợp tác quốc tế được xác định là một trong những giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo, chất lượng đội ngũ giảng viên cũng như nâng cao năng lực hội nhập quốc tế của trường.

2.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực y tế ở trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên

2.3.1. Thứ nhất, hoàn thiện chương trình đào tạo theo hướng chuẩn hóa và tiếp cận năng lực

Trong bối cảnh nhu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng đa dạng và phức tạp, chương trình đào tạo nguồn nhân lực y tế phải đảm bảo không chỉ kiến thức chuyên môn mà cả năng lực hành nghề, kỹ năng giao tiếp và phản ứng trong các tình huống lâm sàng. Chương trình học truyền thống thường nặng về lý thuyết, thiếu gắn kết thực hành, khiến nhiều sinh viên ra trường chưa đáp ứng được yêu cầu công việc ngay tại cơ sở y tế. Hoàn thiện chương trình đào tạo theo hướng chuẩn hóa và tiếp cận năng lực là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực y tế, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học và nhu cầu thực tiễn của hệ thống y tế trong bối cảnh hiện nay. Chuẩn hóa chương trình đào tạo giúp bảo đảm tính thống nhất, khoa học và phù hợp với các quy định, tiêu chuẩn của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Y tế, đồng thời tạo cơ sở để nâng cao chất lượng và khả năng liên thông, hội nhập trong đào tạo y tế. Do vậy, hoàn thiện chương trình đào tạo theo hướng chuẩn hóa và tiếp cận năng lực là giải pháp mang tính chiến lược.

Trước hết, việc chuẩn hóa chương trình đào tạo cần dựa trên các chuẩn đầu ra nghề nghiệp đã được quốc tế và trong nước công nhận. Chuẩn đầu ra này xác định rõ những gì người học cần “biết” và “làm được” khi tốt nghiệp, từ kiến thức y học cơ bản đến kỹ năng lâm sàng và hành vi nghề nghiệp. Bằng cách thiết kế chương trình quanh các chuẩn đầu ra, nhà trường giúp đảm bảo tính thống nhất, minh bạch và dễ đánh giá. Do đó, cần phải xác định rõ các năng lực cốt lõi, năng lực chuyên môn, kỹ

năng thực hành, kỹ năng mềm và phẩm chất nghề nghiệp mà người học cần đạt được; Bảo đảm chuẩn đầu ra phù hợp với yêu cầu của ngành y tế và vị trí việc làm sau tốt nghiệp

Tiếp cận theo năng lực (competency-based education) làm rõ các năng lực trọng tâm mà sinh viên y khoa và điều dưỡng cần đạt. Chương trình cần được tái cấu trúc để đưa nhiều hoạt động học tập theo hướng dự án, tình huống lâm sàng, mô phỏng bệnh viện, và thực hành lâm sàng có giám sát. Điều này giúp sinh viên không chỉ học “biết” mà còn “làm được” trong các tình huống chăm sóc bệnh nhân, từ chẩn đoán đến điều trị và quản lý bệnh tật. Để đạt được yêu cầu đó cần phải điều chỉnh nội dung học phần theo hướng tích hợp (modul), giảm trùng lặp, tăng tính liên thông giữa các môn học; Bảo đảm thời lượng và chất lượng thực hành, thực tập lâm sàng theo chuẩn năng lực nghề nghiệp...

Đối với Trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên, hoàn thiện chương trình còn đòi hỏi tăng cường kết nối giữa nhà trường và các cơ sở y tế tuyến tỉnh, huyện – nơi đa số sinh viên thực hành. Sự tham gia của giảng viên lâm sàng, cán bộ y tế thực tiễn vào xây dựng và đánh giá chương trình giúp tăng cường tính thiết thực, giảm khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu thực tế của ngành y tế địa phương.

2.3.2. Thứ hai, đổi mới phương pháp giảng dạy và đánh giá người học

Đổi mới phương pháp giảng dạy là yếu tố quyết định để chuyển từ “truyền thụ kiến thức” sang “phát triển năng lực”. Trong đào tạo y tế, việc chỉ giảng bài trên giảng đường là chưa đủ; cần áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực nhằm nâng cao khả năng tư duy phản biện, ra quyết định lâm sàng, làm việc nhóm và tự học suốt đời.

Một số phương pháp đòi hỏi áp dụng trong đào tạo y tế gồm:

+ Học dựa trên vấn đề (Problem-Based Learning – PBL): Sinh viên tiếp cận các ca bệnh thực tế, tự tìm hiểu kiến thức cần thiết dưới sự hướng dẫn của giảng viên. PBL giúp sinh viên học được kỹ năng giải quyết vấn đề, tư duy lâm sàng

và phối hợp nhóm.

+ Học dựa trên trải nghiệm lâm sàng sớm (Early Clinical Exposure): Giới thiệu cho sinh viên tiếp xúc với bệnh nhân và môi trường thực hành từ sớm thay vì chỉ tập trung lý thuyết ở giai đoạn đầu.

+ Mô phỏng kỹ năng (Simulation-based training): Sử dụng mô hình, người giả bệnh, phần mềm mô phỏng các tình huống cấp cứu, phẫu thuật để sinh viên thực hành an toàn trước khi vào bệnh viện thật.

Bên cạnh đó, đổi mới đánh giá người học rất quan trọng để phản ánh đúng năng lực. Thay vì chỉ tổ chức kiểm tra bằng hình thức thi viết, nhà trường cần triển khai đa dạng các hình thức đánh giá như:

+ Đánh giá thực hành lâm sàng Objective Structured Clinical Examination (OSCE).

+ Đánh giá kỹ năng mềm và tư duy phản biện thông qua thảo luận nhóm, thuyết trình, portfolio cá nhân.

Sự đổi mới này không chỉ cung cấp phản hồi toàn diện về năng lực người học mà còn định hướng rõ các hoạt động học tập cần thiết, giúp người học phát triển kỹ năng nghề nghiệp một cách toàn diện.

2.3.3. Thứ ba, chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên cả về số lượng và chất lượng

Nguồn nhân lực giảng dạy là yếu tố quyết định chất lượng đào tạo. Với đặc thù ngành y tế, giảng viên cần không chỉ kiến thức chuyên sâu mà còn kinh nghiệm thực tiễn lâm sàng, kỹ năng sư phạm và năng lực hướng dẫn sinh viên trong môi trường bệnh viện.

Đối với Trường Đại học Y Dược – Đại học Thái Nguyên, phát triển đội ngũ giảng viên cần tập trung vào hai hướng: tăng số lượng và nâng cao chất lượng.

- Về số lượng, nhà trường cần xây dựng chiến lược tuyển dụng và thu hút giảng viên có trình độ cao, nhất là trong các chuyên ngành thiếu như gây mê hồi sức, chẩn đoán hình ảnh, truyền nhiễm, lao... Có thể áp dụng các chính sách ưu đãi (hỗ trợ học tập sau đại học, thăng tiến nghề nghiệp, thu hút bác sĩ giỏi về giảng dạy...) để cạnh tranh với cơ sở y tế. Bên cạnh đó, nhà trường cũng cần

“xác định rõ nhu cầu đào tạo chuyên khoa ở lĩnh vực thiếu, hiếm hàng năm để có sự thay đổi trong quy chế tuyển sinh, tuyển dụng và sử dụng, như không bắt buộc phải trải qua thời gian làm việc, có thể tuyển thẳng ngay nếu có nhu cầu” [6].

- Về chất lượng, giảng viên cần được đào tạo thường xuyên về:

+ Phương pháp sư phạm đại học, đặc biệt là giảng dạy tích cực và đánh giá năng lực.

+ Nghiên cứu khoa học và cập nhật kiến thức chuyên môn mới, nhất là trong bối cảnh y học phát triển nhanh chóng. Tổ chức tập huấn về đào tạo dựa trên năng lực, phương pháp giảng dạy và đánh giá hiện đại.

+ Kỹ năng hướng dẫn mô phỏng và thực hành lâm sàng, bao gồm quản lý lớp học, phản hồi hiệu quả và đánh giá sinh viên.

Đặc biệt, nhà trường nên tạo điều kiện để giảng viên kết hợp làm việc tại bệnh viện theo mô hình “giảng viên kiêm nhiệm lâm sàng” nhằm tăng tính thực tiễn và kết nối giữa đào tạo và chăm sóc sức khỏe cộng đồng. Cùng với đó, một vấn đề quan trọng khác mà nhà trường cần phải chú trọng đó là: “Chăm lo về vật chất và tinh thần, chăm sóc sức khỏe/ dinh dưỡng và chăm sóc y tế cho đội ngũ; môi trường xã hội an toàn về thể chất và tinh thần, không bạo lực, môi trường vật lý với đầy đủ các phương tiện và tiện nghi làm việc, môi trường sư phạm, môi trường văn hóa tổ chức” [7], có như vậy, đội ngũ giảng viên mới có thể yên tâm công tác và phát triển chuyên môn.

2.3.4. Thứ tư, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo

Đào tạo nguồn nhân lực y tế đòi hỏi môi trường học tập thực hành hiện đại và đầy đủ. Thiếu cơ sở vật chất, trang thiết bị sẽ làm hạn chế khả năng thực hành lâm sàng, dẫn đến sinh viên thiếu tự tin và kỹ năng khi vào nghề.

Các yếu tố đầu tư cần chú trọng gồm:

Phòng thí nghiệm và xưởng lâm sàng: Thiết bị mô phỏng chức năng tim phổi, mô phỏng phẫu thuật, giải phẫu ảo... giúp sinh viên luyện tập an toàn và lặp lại nhiều lần.

Thư viện điện tử và hệ thống học liệu số: Truy

cập cơ sở dữ liệu y khoa quốc tế, các khóa học trực tuyến, mô phỏng tình huống giúp sinh viên tự học và cập nhật kiến thức nhanh chóng.

Đầu tư cơ sở hỗ trợ giảng dạy kỹ năng mềm như: Phòng học nhóm, studio thuyết trình, công cụ phản hồi bài giảng tương tác. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong thiết kế, triển khai và quản lý chương trình đào tạo.

Tích cực hợp tác với bệnh viện tuyến tỉnh, huyện để: Cải tạo không gian thực hành, ký hợp đồng sử dụng thiết bị, đảm bảo sinh viên có môi trường tiếp xúc bệnh nhân đa dạng.

Việc tăng cường đầu tư đòi hỏi nguồn lực lớn. Nhà trường cần chủ động huy động từ nhiều nguồn: ngân sách nhà nước, hợp tác doanh nghiệp, tài trợ nghiên cứu, học phí và các dự án hợp tác quốc tế. Một chiến lược đầu tư dài hạn, có kế hoạch bảo trì và cập nhật thiết bị sẽ đảm bảo hiệu quả sử dụng.

3. Kết luận

Có thể thấy, công tác đào tạo nguồn nhân lực y tế của trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên trong những năm gần đây đã đạt được những kết quả to lớn góp phần thực hiện mục tiêu bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo. Mặc dù vậy, bên cạnh những thành tựu nhất định trong công tác xây dựng chương trình đào tạo, đội ngũ giảng viên và cơ sở vật chất, hoạt động đào tạo của nhà trường vẫn còn tồn tại một số bất cập chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu đổi mới giáo dục đại học và nhu cầu thực tiễn của hệ thống y tế. Từ việc phân tích những thành tựu, hạn chế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực y tế của nhà trường, bài viết đề xuất một hệ thống giải pháp đồng bộ, có tính khả thi, tập trung vào hoàn thiện chương trình đào tạo theo hướng chuẩn hóa và tiếp cận năng lực, đổi mới phương pháp giảng dạy và đánh giá người học, xây dựng đội ngũ giảng viên phát triển mạnh cả về số lượng và chất lượng, cũng như tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo.

Việc triển khai hiệu quả các giải pháp này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực y tế của Trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên, mà còn có ý nghĩa thiết thực trong việc đáp ứng nhu cầu nhân lực y tế cho khu vực trung du và miền núi phía Bắc.

Tài liệu tham khảo

- [1] Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh. (2007). Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực. Nhà xuất bản Kinh tế Quốc dân.
- [2] Chính phủ Việt Nam. (2024). Quyết định số 89/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Chiến lược quốc gia bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân giai đoạn đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. <https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=209569>
- [3] Bộ Chính trị. (2025). Nghị quyết số 72-NQ/TW ngày 09/9/2025 về một số giải pháp đột phá, tăng cường bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân. <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/nghi-quyet-so-72-nqtw-ngay-0992025-cua-bo-chinh-tri-ve-mot-so-giai-phap-dot-pha-tang-cuong-bao-ve-cham-soc-va-nang-cao-suc-khoe-11780>
- [4] Đảng bộ Trường Đại học Y Dược. (2025). Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ Trường Đại học Y Dược lần thứ XVIII, nhiệm kỳ 2025–2030.
- [5] Trường Đại học Y Dược – Đại học Thái Nguyên. (2023). Báo cáo tự đánh giá cơ sở giáo dục theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục đại học của Bộ Giáo dục và Đào tạo.
- [6] Đạm Văn Dũng. (2025). Thực trạng và giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao – qua thực tiễn công tác đào tạo bác sĩ nội trú. Tạp chí điện tử Lý luận chính trị.
- [7] Phan Văn Kha. (2017). Mô hình phát triển nguồn nhân lực bền vững và quản lý nguồn nhân lực trong nghiên cứu khoa học giáo dục. Tạp chí Nghiên cứu lý luận, 136.