

## Mục lục

Phần 1: Công khai cam kết chất lượng giáo dục và chất lượng giáo dục thực tế.....	3
1.1. Mô tả thực trạng .....	3
1.2. Những điểm mạnh, điểm tồn tại .....	3
1.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng .....	4
Phần 2: Các điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục .....	5
2.1. Cơ sở vật chất phục vụ đào tạo .....	5
2.2. Đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý và nhân viên .....	7
Phần 3: Công khai tài chính .....	10
3.1. Mô tả thực trạng .....	10
3.2. Những điểm mạnh, điểm tồn tại .....	10
3.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng .....	11
Phần 4: Chương trình đào tạo bậc Đại học.....	12
4.1. Ngành Y khoa.....	12
4.2. Ngành Bác sĩ Răng Hàm Mặt.....	13
4.3. Ngành Bác sĩ Y học dự phòng.....	14
4.4. Ngành Dược học.....	16
4.5. Ngành Cử nhân Điều dưỡng.....	17
4.5. Ngành Kỹ thuật Xét nghiệm Y học .....	18
Phần 5: Chương trình đào tạo bậc Thạc sĩ .....	20
5.1. Chương trình đào tạo Thạc sĩ Y học dự phòng .....	20
5.2. Chương trình đào tạo Thạc sĩ Nội khoa .....	21
5.3. Chương trình đào tạo Thạc sĩ Nhi khoa .....	22
5.4. Chương trình đào tạo Thạc sĩ Ngoại khoa.....	23
Phần 6: Chương trình đào tạo bậc Tiến sĩ .....	25
6.1. Chương trình đào tạo Tiến sĩ Y học chuyên ngành Y tế công cộng .....	25
6.2. Chương trình đào tạo Tiến sĩ Y học chuyên ngành Nhi khoa .....	26
6.3. Chương trình đào tạo Tiến sĩ Y học chuyên ngành Nội khoa .....	27
Phần 7: Chương trình đào tạo bậc Bác sĩ nội trú.....	29
7.1. Chương trình đào tạo Bác sĩ nội trú chuyên ngành Nội khoa .....	29
7.2. Chương trình đào tạo Bác sĩ nội trú bệnh viện chuyên ngành Ngoại khoa.....	30
7.3. Chương trình đào tạo Bác sĩ Nội trú chuyên ngành Nhi khoa .....	31
7.4. Chương trình đào tạo Bác sĩ Nội trú chuyên ngành Sản phụ khoa .....	32
Phần 8. Chương trình đào tạo Bác sĩ chuyên khoa cấp II .....	34
8.1. Chương trình đào tạo Bác sĩ chuyên khoa cấp II chuyên ngành Nội khoa .....	34

8.2. Chương trình đào tạo Bác sĩ chuyên khoa cấp II, chuyên ngành Ngoại khoa.....	35
8.3. Chương trình đào tạo Bác sĩ chuyên khoa cấp II chuyên ngành Sản phụ khoa .....	36
8.4. Chương trình đào tạo Bác sĩ chuyên khoa cấp II chuyên ngành Y tế công cộng .....	37
8.5. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp II chuyên ngành Nhi khoa .....	38
8.6. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp II chuyên ngành Da liễu .....	39
8.7. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp II chuyên ngành Tai mũi họng .....	40
Phần 9. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I.....	42
9.1. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Nội khoa.....	42
9.2. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Ngoại khoa.....	43
9.3. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Sản phụ khoa.....	44
9.4. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Y tế công cộng .....	45
9.5. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Nhi khoa.....	45
9.6. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Gây mê hồi sức .....	46
9.7. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Nhãn khoa.....	47
9.8. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Tai mũi họng.....	48
9.9. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Da liễu.....	49
9.10. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Tâm thần .....	50
9.11. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Lao .....	51
9.12. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Chẩn đoán hình ảnh .....	52
9.13. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Y học gia đình.....	54
Phụ lục .....	55

# NỘI DUNG CÔNG KHAI

## **Phần 1: Công khai cam kết chất lượng giáo dục và chất lượng giáo dục thực tế**

### **1.1. Mô tả thực trạng**

Hiện tại, Trường Đại học Y Dược đang triển khai 38 chương trình đào tạo ở các ngành và trình độ khác nhau, bao gồm: 6 chương trình đào tạo đại học và 32 chương trình đào tạo sau đại học. Chất lượng đào tạo của các chương trình đào tạo này được cam kết tại Biểu 20 cũng như các chuẩn đầu ra và được đăng tải công khai trên website nhà trường tại địa chỉ: <http://www.tnmc.edu.vn>.

Tính đến năm học 2017 - 2018, Trường Đại học Y Dược đã đào tạo được 44 khóa sinh viên Y đa khoa hệ 6 năm, 45 khóa sinh viên Y đa khoa hệ 4 năm, 8 khóa sinh viên Dược sĩ đại học hệ 5 năm, 13 khóa sinh viên Dược sĩ đại học hệ 4 năm, 10 khóa Cử nhân điều dưỡng hệ chính quy, 5 khóa Bác sĩ y học dự phòng, 21 khóa đào tạo Thạc sĩ, 21 khóa Bác sĩ chuyên khoa cấp I, 10 khóa chuyên khoa cấp II, 10 khóa Bác sĩ nội trú bệnh viện và 13 khóa đào tạo Tiến sĩ.

Năm 2017, chất lượng đào tạo thực tế của các chương trình này được công khai tại Biểu 20 (phụ lục). Kết quả cho thấy với hệ đào tạo đại học và sau đại học tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp đúng kỳ hạn chiếm tỷ lệ cao (ngoại trừ chương trình Cử nhân điều dưỡng và Tiến sĩ). Tuy nhiên, với hệ cao đẳng tỷ lệ này chiếm tỷ lệ rất thấp (khoảng 50%). Bên cạnh đó, kết quả Biểu 21 cho thấy phần lớn sinh viên và học viên sau đại học tốt nghiệp ở mức khá giỏi.

### **1.2. Những điểm mạnh, điểm tồn tại**

#### **\* Những điểm mạnh:**

- Chất lượng đào tạo của các chương trình được công bố công khai, rõ ràng, minh bạch.

- Có sự chỉ đạo quyết liệt của Ban giám hiệu, phối hợp chặt chẽ của các phòng chức năng và các bộ môn trong việc đổi mới chương trình, phương pháp dạy học, lượng giá sinh viên nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

- Chất lượng đầu vào cho các mã ngành đào tạo được thi tuyển nghiêm ngặt, đảm bảo chất lượng.

#### **\* Những tồn tại:**

- Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp đúng kỳ hạn ở chương trình cao đẳng Xét nghiệm an toàn vệ sinh thực phẩm và Tiến sĩ chiếm tỷ lệ thấp (34,8%, 25,0% theo thứ tự)

- Phần lớn các mã ngành chưa được đánh giá thực trạng sinh viên tốt nghiệp vì thiếu bằng chứng thuyết phục chứng minh chất lượng ngành đào tạo.

### **1.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tiếp tục đổi mới chương trình, phương pháp dạy học và lượng giá người học nhằm không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo.
- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát hoạt động dạy học, đặc biệt đào tạo sau đại học.
- Xây dựng kế hoạch và tiến hành đánh giá thực trạng sinh viên tốt nghiệp cho tất cả các mã ngành đào tạo.



## **Phần 2: Các điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục**

### **2.1. Cơ sở vật chất phục vụ đào tạo**

#### **2.1.1. Mô tả thực trạng**

Trường Đại học Y Dược có thư viện, các giảng đường, các phòng thí nghiệm, bệnh viện thực hành cũng như trang thiết bị và các cơ sở vật chất khác, đáp ứng tốt nhu cầu công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học của trường, là nguồn lực về vật chất để nhà trường hoàn thành mục tiêu và nhiệm vụ đề ra.

Thư viện của trường có 7 phòng với diện tích 1.365 m<sup>2</sup>, được trang bị phòng đọc điện tử có truy cập Internet phục vụ cho giảng viên và sinh viên học tập và nghiên cứu khoa học với tần suất khai thác lớn, đáp ứng việc đăng ký môn học theo học chế tín chỉ của sinh viên. Thư viện được nhà trường quan tâm để hiện đại hoá, hoàn chỉnh dần cơ sở dữ liệu CDS/ISIS. Đặc biệt, Trung tâm Học liệu - Đại học Thái Nguyên có nguồn tài liệu phong phú, có thư viện điện tử, phục vụ chung cho cán bộ, giảng viên và sinh viên trong toàn đại học.

Các phòng thí nghiệm, phòng thực hành đủ thiết bị đạt yêu cầu cho các giờ thực hành của người học. Trường có: 4 phòng máy tính với 325 máy dành cho thực hành, thi và truy cập internet; 93 phòng thực hành chuyên ngành và thí nghiệm với tổng diện tích 1639 m<sup>2</sup> với các trang bị, máy móc, thiết bị đặc thù cho mỗi chuyên ngành; 56 phòng học tất cả trong đó với diện tích giảng đường cơ sở 1 có tổng diện tích 10549 m<sup>2</sup>, cơ sở ngoài tại các bệnh viện là 880 m<sup>2</sup>.

Trường đã trang bị máy tính có đường truyền ADSL cho tất cả các đơn vị phòng, khoa, bộ môn trong trường, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, giảng viên trong giảng dạy, quản lý và hỗ trợ công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng đào tạo của trường.

Trang thiết bị phục vụ yêu cầu NCKH đa dạng, đáp ứng phần lớn yêu cầu của các đề tài NCKH, đã có rất nhiều đề tài cấp Bộ trọng điểm, cấp Bộ và đề tài cấp Trường được thực hiện trên các thiết bị này.

Trường đã đảm bảo đủ phương tiện học tập theo yêu cầu của các ngành đào tạo và các lớp sinh viên; đảm bảo đủ phương tiện dạy/học theo yêu cầu của các ngành đào tạo, các bộ môn và các lớp sinh viên; đảm bảo thiết bị theo nhu cầu tối thiểu cho các ngành đào tạo, các bộ môn, phục vụ nhu cầu nghiên cứu khoa học của giảng viên và người học theo yêu cầu của các đề tài NCKH, dự án và đề án.

Trường có nhiều điểm kết nối Internet (Wifi và ADSL) giúp cho giảng viên, người học và cán bộ trong trường được sử dụng máy tính để khai thác tài liệu trên mạng phục vụ tốt cho công tác giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác của nhà trường.

### **2.1.2. Những điểm mạnh, điểm tồn tại**

#### **\* Những điểm mạnh:**

Trường có đầy đủ hệ thống thư viện, giảng đường, phòng thí nghiệm, bệnh viện thực hành và các cơ sở thực địa, các trung tâm và các điều kiện cơ sở vật chất khác phục vụ cho công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học của trường.

Nhằm đáp ứng và tạo môi trường học tập và sinh hoạt tốt cho người học, nhà trường đã cử một bộ phận chuyên trách trực tiếp theo dõi, quản lý khu nội trú và quản lý khu giảng đường. Nhà trường cũng quan tâm cải tạo, duy trì cảnh quan, môi trường xanh, sạch, đẹp.

Công tác xây dựng quy hoạch tổng thể của trường đã được quan tâm và chú trọng, được đầu tư phù hợp với điều kiện của trường nên đã hỗ trợ nhiều cho nhiệm vụ giảng dạy, học tập, NCKH và các hoạt động khác.

Trường đã thực hiện công tác quản lý, công tác kiểm kê tài sản định kỳ hàng năm và công tác thanh kiểm tra việc sử dụng cơ sở vật chất của trường... Từ đó có kế hoạch bổ sung và điều chỉnh hợp lý về phát triển cơ sở vật chất. Việc sử dụng cơ sở vật chất của nhà trường ngày càng hiệu quả hơn.

Trường thường xuyên quan tâm đến công tác An toàn vệ sinh lao động - phòng chống cháy nổ (ATVSLD-PCCN), có các phương án xử lý các tình huống về an ninh, mất an toàn có thể xảy ra. Tổ chức tập huấn định kỳ ATVSLD-PCCN và cấp chứng chỉ cho lực lượng an toàn viên, bảo vệ, thợ điện, lái xe, thủ kho...; Ngoài ra, trong khu KTX còn có đội thanh niên an ninh xung kích phối hợp nhằm đảm bảo an toàn cho khu nội trú.

Trường được Dự án ADB hỗ trợ xây dựng cơ sở vật chất và cung cấp nhiều máy móc, thiết bị cần thiết phục vụ cho công tác đào tạo và NCKH.

#### **\* Những tồn tại:**

- Phòng thực hành và thí nghiệm đã được trang bị nhiều máy móc, thiết bị. Tuy nhiên so với nhu cầu vẫn còn thiếu một số máy móc, thiết bị hiện đại, chưa đáp ứng nhu cầu nghiên cứu chuyên sâu.

- Trang thiết bị, máy móc còn rải rác ở các bộ môn, chưa tổ chức xây dựng được khu thí nghiệm trung tâm nên việc tập trung, hỗ trợ nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng chưa cao.

- Số lượng máy tính và đường truyền vẫn còn hạn chế so với nhu cầu khai thác của người học.

- Việc số hóa tài liệu thư viện còn gặp nhiều khó khăn về quản lý, tài chính và nguồn nhân lực.

- Số lượng giảng đường, nhà thí nghiệm, nhà làm việc còn thiếu. Thiếu các giảng đường lớn để phục vụ cho đào tạo tín chỉ đối với các lớp đông sinh viên.
- Trong một thời gian dài, do điều kiện khó khăn về kinh phí nên cơ sở vật chất của trường chưa được đầu tư xây dựng theo nhu cầu phát triển. Khu đất mới đã được quy hoạch nhưng chưa giải phóng được mặt bằng nên chưa thể xây dựng cơ sở vật chất của trường ở khu II.
- Việc đầu tư xây dựng các phòng học ở các bệnh viện thực hành còn nhỏ lẻ nên việc giảng dạy còn gặp khó khăn, nhất là trong việc triển khai đào tạo theo tín chỉ.

### **2.1.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tiếp tục thực hiện dự án ADB giai đoạn 2 đúng tiến độ, thực hiện mở rộng các phòng thực hành, phòng thí nghiệm và trang bị đầy đủ thiết bị, dụng cụ thực hành, thí nghiệm phục vụ tốt cho việc giảng dạy và học tập.
- Tổ chức lại hoạt động của thư viện theo xu hướng hiện đại, hỗ trợ nguồn lực để triển khai số hóa tài liệu, dần đáp ứng nhu cầu của cán bộ, giảng viên và sinh viên.
- Tổ chức, xây dựng khu thí nghiệm chung cho từng khoa nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng trang thiết bị, máy móc.
- Tìm nguồn kinh phí hỗ trợ xây dựng mới, cải tạo ký túc xá; xây dựng thêm giảng đường và giảng đường lớn, nhà thí nghiệm, phòng làm việc; trang bị thêm máy tính cho thư viện và các đơn vị còn thiếu.
- Phối hợp với ĐHTN và các đơn vị chức năng có thẩm quyền thực hiện cấm mốc chỉ giới, kêu gọi đầu tư, từng bước giải phóng mặt bằng khu II và khu đào tạo thực địa, thực hiện xây dựng theo quy hoạch đã được phê duyệt.

## **2.2. Đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý và nhân viên**

### **2.2.1. Mô tả thực trạng**

Nhà trường có **đội ngũ cán bộ quản lý**, giảng viên và nhân viên đáp ứng được yêu cầu về số lượng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và được đảm bảo quyền lợi theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Tổng số cán bộ nhân viên nhà trường là 494 người, trong đó giảng viên cơ hữu và hợp đồng dài hạn là 327 người. Cơ cấu đội ngũ giảng viên về cơ bản là hợp lý, đáp ứng yêu cầu: 3 giáo sư, 19 phó giáo sư, 44 tiến sĩ, 11 chuyên khoa II, 179 thạc sĩ, 5 bác sĩ nội trú, 66 đại học; tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ thạc sĩ trở lên đạt 79,82%.

Đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên cơ bản hoàn thành tốt chức năng nhiệm vụ hỗ trợ cho các cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên trong hướng dẫn và sử dụng các trang thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học. Đội ngũ kỹ thuật viên

và nhân viên đều được đào tạo về chuyên môn phù hợp và được định kỳ bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ.

Nhà trường luôn quan tâm tới chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, hỗ trợ cả về thời gian và kinh phí cho cán bộ đi học tập nâng cao trình độ và bồi dưỡng chuyên môn ở trong và ngoài nước.

Hàng năm, trường có kế hoạch và công khai chỉ tiêu tuyển dụng bổ sung và thay thế các CBVC đến tuổi nghỉ chế độ hưu trí, trong đó ưu tiên cho tuyển dụng giảng viên.

### **2.2.2. Những điểm mạnh, điểm tồn tại**

#### **\* Những điểm mạnh:**

Nhà trường có đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên đáp ứng được yêu cầu về số lượng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Số lượng cán bộ, giảng viên có trình độ giáo sư, tiến sĩ ngày càng tăng.

Cơ cấu đội ngũ giảng viên về cơ bản là hợp lý, đáp ứng yêu cầu. Đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên được đào tạo về chuyên môn và được định kỳ bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ. Việc tuyển dụng nhân sự được thực hiện đúng quy trình, chọn lựa kỹ càng và đảm bảo chất lượng.

Nhà trường cũng như Đại học Thái Nguyên đã ban hành và thực hiện nhiều quy định, các quy định về tuyển dụng, bổ nhiệm và phân cấp quyền hạn, trách nhiệm của cán bộ và nhân viên... Đội ngũ cán bộ công chức cũng như sinh viên của trường được đảm bảo các quyền dân chủ, tạo môi trường dân chủ để tham gia góp ý kiến rộng rãi đối với các chủ trương, kế hoạch công tác của Nhà trường.

Nhà trường có cơ chế chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; có Quy chế chi tiêu nội bộ hỗ trợ cả về thời gian và kinh phí cho cán bộ đi học tập nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn ở trong và ngoài nước.

#### **\* Những tồn tại:**

Hầu hết cán bộ quản lý đều là kiêm nhiệm, chưa được đào tạo qua trường lớp chính quy về công tác quản lý hành chính, nên cũng hạn chế phần nào trong công tác quản lý.

Một số bộ môn cũng như giảng viên trẻ chưa chủ động và chưa có kế hoạch cụ thể trong việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Một số bộ môn còn khó khăn trong việc tuyển dụng giảng viên và còn có giảng viên chuyển công tác sau đào tạo nâng cao.

### **2.2.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

Xây dựng kế hoạch, quy trình và tiêu chí tuyển dụng cụ thể, minh bạch, công khai về việc tuyển hợp đồng tạo nguồn của nhà trường cũng như thi tuyển viên chức

hàng năm theo kế hoạch và chỉ đạo của Đại học Thái Nguyên (tiếp tục ưu tiên tuyển giảng viên) để giảm tỷ lệ sinh viên/ giảng viên sau khi quy đổi.

Tiếp tục xây dựng kế hoạch và có các biện pháp chỉ đạo các bộ môn để thực hiện chiến lược phát triển và nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2010 - 2020 để đáp ứng sứ mạng, mục tiêu của nhà trường.

Xây dựng cơ chế hỗ trợ các bộ môn khó tuyển dụng giảng viên và thu hút giảng viên có trình độ cao về công tác tại trường.

## **Phần 3: Công khai tài chính**

### **3.1. Mô tả thực trạng**

Trường Đại học Y Dược - Đại học Thái Nguyên là đơn vị hành chính sự nghiệp có thu và thực hiện theo cơ chế tự chủ về tài chính. Nhà trường có hệ thống quản lý tài chính chặt chẽ, phù hợp với các quy định của Luật Ngân sách Nhà nước và Luật kế toán.

Hoạt động tài chính của Nhà trường dựa trên các nguồn thu như nguồn Ngân sách Nhà nước cấp, nguồn thu phí - lệ phí và các nguồn thu hợp pháp khác. Nhà trường luôn quan tâm tới việc khơi tăng các nguồn thu, được thể hiện thông qua Chiến lược phát triển trung hạn của Nhà trường, như mở rộng quy mô và loại hình đào tạo, đẩy mạnh phát triển công tác nghiên cứu khoa học, công tác chuyển giao công nghệ, tăng cường các dự án, phát triển mối quan hệ hợp tác quốc tế và thúc đẩy phát triển các hoạt động khác của Trường.

Qua công tác thanh tra, kiểm tra, kiểm toán và công tác xét duyệt quyết toán tài chính của Đại học Thái Nguyên hàng năm, Nhà trường luôn được đánh giá quản lý tài chính tốt, không vi phạm các quy định về chế độ về quản lý tài chính.

### **3.2. Những điểm mạnh, điểm tồn tại**

#### ***\* Những điểm mạnh:***

Nhà trường có những kế hoạch, giải pháp về tự chủ tài chính. Quản lý thu, chi tài chính chặt chẽ và tập chung, toàn bộ các khoản thu, chi đều được tập trung về Phòng kế hoạch tài chính của Nhà trường để kiểm soát thu, chi theo đúng quy định, đảm bảo phản ánh đầy đủ kịp thời, chính xác toàn bộ các khoản thu chi vào sổ sách kế toán, báo cáo tài chính của Nhà trường.

Hàng năm, Nhà trường thành lập Hội đồng xét duyệt dự toán, phân bổ ngân sách cho các hoạt động của Trường theo kế hoạch chi tiết từng đơn vị, phân bổ và sử dụng tài chính hợp lý, công khai, minh bạch đảm bảo bám sát với nhiệm vụ đào tạo, sát với thực tế, có hiệu quả, ưu tiên chi cho con người, chi cho đầu tư tăng cường cơ sở vật chất và phù hợp với chiến lược phát triển chung của Nhà trường. Xây dựng các dự án có tính khả thi để được đầu tư cho công tác đào tạo, đầu tư trang thiết bị và đầu tư về xây dựng bằng các nguồn vốn trong và ngoài nước.

Nhà trường thực hiện ban hành Quy chế chi tiêu nội bộ theo đúng quy định của Nhà nước và được bổ sung sửa đổi tại Hội nghị CBVC hàng năm cho phù hợp.

Nhà trường thực hiện nghiêm túc Quy chế công khai đối với cơ sở giáo dục của hệ thống giáo dục quốc dân ban hành kèm theo Thông tư số 09/2009/TT-BGDĐT ngày 07/5/2009 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.



**\* Những tồn tại:**

Nguồn dự toán NSNN cấp hàng năm cho chi thường xuyên của Nhà trường còn hạn hẹp chưa phù hợp với chi phí đặc thù đào tạo của khối ngành Y – Dược. Về đầu tư cơ sở vật chất từ nguồn NSNN cho Nhà trường như xây dựng phòng học, phòng thực hành, trang thiết bị phục vụ cho đào tạo trong nhiều năm qua còn rất thấp, do vậy Nhà trường đã gặp không ít khó khăn trong việc triển khai công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Việc khai thác các nguồn lực để tổ chức hoạt động sự nghiệp, tạo nguồn thu chính đáng cho Nhà trường còn trong chừng mực khiêm tốn; Khai thác nguồn thu từ công tác nghiên cứu, cơ hội hợp tác quốc tế chưa cao.

**3.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

Đề nghị với Bộ Giáo dục & Đào tạo và Đại học Thái Nguyên xem xét về nguồn Ngân sách Nhà nước cấp cho Nhà trường cần được cải thiện phù hợp với đặc thù đào tạo ngành Y - Dược.

Đẩy mạnh khơi tăng các nguồn thu, như mở rộng quy mô và loại hình đào tạo, đẩy mạnh phát triển công tác nghiên cứu khoa học, công tác chuyển giao công nghệ, tăng cường các dự án, phát triển mối quan hệ hợp tác quốc tế và thúc đẩy phát triển các hoạt động khác của Trường.

Tăng cường công tác tiết kiệm chi thường xuyên, ưu tiên cho các hoạt động đào tạo, các nhiệm vụ trọng tâm của Nhà trường.

## **Phần 4: Chương trình đào tạo bậc Đại học**

### **4.1. Ngành Y khoa**

#### **4.1.1. Thực trạng**

Trường Đại học Y Dược đã có bề dày kinh nghiệm trong công tác đào tạo ngành Y đa khoa, tính đến nay đã tuyển sinh và đào tạo được khoá thứ 50 hệ chính quy và khoá 49 hệ liên thông; đã có 44 khoá sinh viên tốt nghiệp. Quy mô tuyển sinh trung bình hàng năm là 300 sinh viên hệ chính quy (xét điểm thi TN PTTH Quốc gia, đào tạo theo địa chỉ, cử tuyển, đào tạo cho 62 huyện nghèo...) và 100 - 150 sinh viên hệ liên thông.

**Mục tiêu:** Đào tạo Bác sĩ đa khoa có y đức; Có kiến thức khoa học cơ bản, kiến thức Y học cơ sở vững chắc, kiến thức và kỹ năng cơ bản về Y học lâm sàng và cộng đồng; Kết hợp được Y học hiện đại với Y học cổ truyền; Có khả năng tự học vươn lên đáp ứng nhu cầu chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho cộng đồng.

\* **Đội ngũ giảng viên** tham gia giảng dạy chương trình bao gồm: 3 GS, 18 PGS, 44 Tiến sĩ, 131 Thạc sĩ, 10 Bác sĩ CK cấp II, 5 BSNT, và 54 cử nhân. Tỷ lệ GV cơ hữu có trình độ từ Thạc sĩ trở lên là 79%.

\* *Các hoạt động hỗ trợ học tập, sinh hoạt cho người học:*

- Tư vấn hỗ trợ sinh viên khi học tập tại trường và tư vấn việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp.

- Cố vấn học tập cho SV về đăng ký học phần, phương pháp học tập theo tín chỉ, tổ chức sinh hoạt lớp, chia sẻ kinh nghiệm trong học tập, phương pháp học nhóm.

- Thành lập các câu lạc bộ SV yêu thích: Ngoại ngữ, tin học. Các câu lạc bộ giúp cho sinh viên rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống: Câu lạc bộ tình nguyện đội thanh niên xung kích, an toàn giao thông, vệ sinh môi trường, hiến máu nhân đạo...

- Tổ chức các hoạt động ngoại khoá phong phú: giải cầu lông, bóng bàn, bóng đá nam nữ, võ thuật...; thường xuyên tổ chức các hoạt động văn hoá, văn nghệ nhân các ngày lễ truyền thống giúp sinh viên tu dưỡng, rèn luyện và hoàn thiện các kỹ năng.

#### **4.1.2. Những ưu điểm và tồn tại**

\* *Ưu điểm:*

Nhà trường đã có đội ngũ giảng viên có trình độ cao ở tất cả các chuyên ngành, có tâm huyết với nghề, kỹ năng giảng dạy tốt, đáp ứng được nhiệm vụ giảng dạy và hướng dẫn sinh viên nghiên cứu.

Đã xây dựng và công bố chuẩn đầu ra của ngành đào tạo; Giáo trình giảng dạy đầy đủ, chương trình đào tạo luôn được chỉnh sửa, cập nhật cho phù hợp với yêu cầu và



nhiệm vụ của bác sĩ đa khoa trong chăm sóc sức khoẻ nhân dân trong giai đoạn hiện tại và tương lai.

Có sự kết hợp đồng bộ giữa nhà trường với các cơ sở thực hành, thực tập. Công tác kết hợp viện trường luôn được duy trì và đẩy mạnh giúp sinh viên có môi trường học tập thuận lợi và cơ hội thực hành tốt.

Tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy. Tích cực đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy, phương pháp lượng giá thực hành đáp ứng đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học.

*\* Tồn tại:*

- Trình độ của sinh viên cùng khoá trong ngành học không đồng đều, sinh viên hệ cử tuyển và đào tạo theo địa chỉ, 62 huyện nghèo...còn gặp khó khăn trong quá trình tiếp nhận nội dung và chương trình đào tạo vì trình độ đầu vào còn thấp hơn.
- Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy cần tiếp tục được đầu tư.
- Việc triển khai đào tạo, quản lý sinh viên theo học chế tín chỉ còn chưa có nhiều kinh nghiệm.

#### **4.1.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tiếp tục đẩy mạnh công tác tư vấn và hỗ trợ cho sinh viên, đặc biệt sinh viên cử tuyển, đào tạo theo địa chỉ, sinh viên dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa, 62 huyện nghèo.
- Tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung và phương pháp giảng dạy, lượng giá.
- Tiếp tục nâng cấp cơ sở vật chất, cải thiện điều kiện dạy và học.
- Tạo môi trường học tập, sinh hoạt cho sinh viên được thuận lợi.
- Nâng cao hiệu quả công tác kết hợp viện trường phục vụ đào tạo.
- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát quá trình dạy/học và lượng giá.

### **4.2. Ngành Bác sĩ Răng Hàm Mặt**

#### **4.2.1. Thực trạng**

Mã ngành bác sĩ Răng Hàm Mặt là mã ngành Nhà trường mới tuyển sinh và đào tạo, đến nay đã có 10 khóa nhập học và được tổ chức đào tạo theo học chế tín chỉ ngay từ khoá đầu tiên. Quy mô tuyển sinh hàng năm là 30 sinh viên.

**Mục tiêu:** Đào tạo bác sĩ Răng – Hàm - Mặt có y đức; Có kiến thức khoa học cơ bản, chuyên ngành nha khoa hiện đại; Có kiến thức và kỹ năng thực hành trong dự phòng, điều trị các bệnh răng miệng cho cá nhân, cộng đồng; Có thái độ và xử trí được các bệnh về Hàm Mặt; Có khả năng kết hợp Y học hiện đại với Y học cổ truyền; Có khả năng tự học vươn lên đáp ứng nhu cầu chăm sóc và bảo vệ răng miệng cho cộng đồng.

\* Đội ngũ giảng viên tham gia giảng dạy chương trình bao gồm: 3 GS, 17 PGS, 42 Tiến sĩ, 122 Thạc sĩ, 8 Bác sĩ CK cấp II, 5 BSNT, và 50 cử nhân. Tỷ lệ GV cơ hữu có trình độ từ Thạc sĩ trở là 79%.

#### **4.2.2. Những ưu điểm và tồn tại**

*\* Ưu điểm:*

Đội ngũ giảng viên trẻ, năng động, nhiệt tình và có tâm huyết với nghề, đáp ứng được nhiệm vụ chuyên môn.

Với đầu vào tuyển sinh cao, hầu hết sinh viên trúng tuyển trong kỳ thi 3 chung nên kết quả học tập tương đối đồng đều. Tỷ lệ sinh viên đạt khá giỏi trong mỗi học kỳ chiếm tới >70%. Số lượng sinh viên mỗi khoá ít nên thuận lợi cho giảng dạy thực hành cũng như hoạt động quản lý sinh viên trong học tập và sinh hoạt.

Các trang thiết bị nha khoa phục vụ dạy/học tương đối hiện đại và được trang bị khá đồng bộ, đủ đáp ứng nhu cầu giảng dạy và nghiên cứu trong lĩnh vực nha khoa.

Được sự quan tâm và hỗ trợ của các chuyên gia đầu ngành Răng Hàm Mặt của Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh và Đại học Y Hà Nội trong công tác đào tạo và chuyển giao khoa học công nghệ.

*\* Tồn tại:*

Số lượng giáo trình, tài liệu phục vụ dạy học tự biên soạn còn chưa nhiều.

#### **4.2.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tiếp tục chuẩn hoá đội ngũ giảng viên cả về số lượng và chất lượng.
- Đẩy mạnh công tác biên soạn và chỉnh sửa giáo trình, tài liệu dạy/học.
- Tăng cường đổi mới phương pháp dạy/học tích cực.
- Tiếp tục nâng cấp cơ sở vật chất, cải thiện điều kiện dạy và học.
- Nâng cao hiệu quả công tác kết hợp viện trường và cung cấp dịch vụ khám chữa bệnh cho nhân dân nhằm phục vụ đào tạo ngày càng tốt hơn.
- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát quá trình dạy/học và lượng giá.

### **4.3. Ngành Bác sĩ Y học dự phòng**

#### **4.3.1. Thực trạng**

Mã ngành Y học dự phòng là một trong những mã ngành nhà trường mới tuyển sinh và đào tạo, đến nay đã có 11 khóa nhập học và được đào tạo theo học chế tín chỉ bắt đầu từ khóa 3. Quy mô tuyển sinh hàng năm 50 sinh viên.

**Mục tiêu:** Đào tạo bác sĩ Y học dự phòng có y đức; Có kiến thức về khoa học cơ bản, khoa học xã hội, Y học cơ sở vững chắc; Có kiến thức và kỹ năng thực hành cơ bản về y học dự phòng để xác định, đề xuất và tham gia tổ chức giải quyết có hiệu quả các

vấn đề cơ bản của y tế dự phòng và sức khoẻ cộng đồng; Có khả năng tự học vươn lên đáp ứng nhu cầu chăm sóc và bảo vệ sức khoẻ cho cộng đồng.

\* **Đội ngũ giảng viên** tham gia giảng dạy chương trình bao gồm: 3 GS, 18 PGS, 43 Tiến sĩ, 125 Thạc sĩ, 10 Bác sĩ CK cấp II, 5 BSNT và 52 cử nhân. Tỷ lệ GV cơ hữu có trình độ từ Thạc sĩ trở lên là 79%.

#### **4.3.2. Những ưu điểm và tồn tại**

\* **Ưu điểm:**

- **Đội ngũ giảng viên chuyên ngành** có trình độ cao, được đào tạo từ các cơ sở đào tạo có uy tín ở trong và ngoài nước, sử dụng tốt ngoại ngữ và tin học, kỹ năng nghiên cứu khoa học tốt, luôn có tâm huyết với nghề. Có đội ngũ giảng viên thỉnh giảng nhiệt tình và trách nhiệm.

- Cơ sở thực hành tại thực địa rất thuận lợi và được đầu tư khá tốt. Việc kết hợp giữa nhà trường với các cơ sở thực địa luôn được nhà trường quan tâm.

- Chương trình đào tạo cập nhật thường xuyên, đáp ứng nhu cầu xã hội và sự thay đổi của mô hình bệnh tật trong giai đoạn hiện nay và tương lai.

- Sinh viên có nhiều cơ hội được học tập và trải nghiệm tại cộng đồng, và cùng chia sẻ kinh nghiệm với sinh viên quốc tế của các nước trong khu vực, góp phần giúp nâng cao kỹ năng thực hành nghề nghiệp.

\* **Tồn tại:**

Đây là mã ngành mới được đào tạo, nhà trường chưa có nhiều kinh nghiệm trong tổ chức, quản lý đào tạo. Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy học còn khiêm tốn.

Các trang thiết bị, vật liệu phục vụ dạy học trong phòng thí nghiệm còn chưa đồng bộ.

Hệ thống giáo trình phục vụ giảng dạy và tham khảo của các học phần tự chọn, học phần mới còn khiêm tốn.

Công tác giám sát và lượng giá tại thực địa cần điều chỉnh và chuẩn hoá.

#### **4.3.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tiếp tục nâng cấp cơ sở vật chất, cải thiện điều kiện dạy và học tại trường và thực địa.

- Tiếp tục đẩy mạnh công tác biên soạn và chỉnh sửa giáo trình, tài liệu dạy/học cho phù hợp với sự thay đổi không ngừng của mô hình bệnh tật và lĩnh vực y tế công cộng.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát quá trình dạy/học và lượng giá tại thực địa.

- Đẩy mạnh hợp tác quốc tế, trao đổi giảng viên, sinh viên, tăng cường hội nhập, chuyển giao khoa học công nghệ.

#### **4.4. Ngành Dược học**

##### **4.4.1. Thực trạng**

Dược học (Dược sĩ đại học) là mã ngành nhà trường đã tuyển sinh và đào tạo được 13 khóa hệ chính quy và 17 khóa hệ liên thông, trong đó 8 khóa sinh viên hệ chính quy và 13 khóa hệ liên thông đã tốt nghiệp. Hiện nay, mã ngành này được đào tạo theo học chế tín chỉ, quy mô tuyển sinh hàng năm 150 sinh viên hệ chính quy và 50 sinh viên hệ liên thông.

**Mục tiêu:** Đào tạo Dược sĩ có y đức; Có kiến thức khoa học cơ bản và Y Dược học cơ sở vững chắc; Có kiến thức và kỹ năng chuyên môn cơ bản để cộng tác với Bác sĩ Y khoa hướng dẫn người bệnh hoặc nhân dân sử dụng thuốc hợp lý, an toàn, hiệu quả; Sản xuất, quản lý và cung ứng thuốc tốt; Có khả năng tự học vươn lên góp phần đáp ứng nhu cầu chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho cộng đồng.

\* Trong đội ngũ GV có: 2 GS, 6 PGS, 25 Tiến sĩ, 86 Thạc sĩ, 2 Bác sĩ CK cấp II, 16 cử nhân. Tỷ lệ GV cơ hữu có trình độ từ Thạc sĩ trở lên: 88%.

##### **4.4.2. Những ưu điểm và tồn tại**

\* *Ưu điểm:*

Đội ngũ giảng viên chuyên ngành trẻ, năng động, nhiệt tình, được đào tạo chính quy, có tâm huyết với nghề, đáp ứng được nhiệm vụ chuyên môn.

Với đầu vào của sinh viên khá cao nên kết quả đào tạo tương đối đồng đều. Tỷ lệ sinh viên đạt tốt nghiệp loại khá giỏi chiếm tới > 70%. Số lượng sinh viên mỗi khóa ít nên thuận lợi cho giảng dạy thực hành cũng như hoạt động quản lý sinh viên trong học tập và sinh hoạt.

Cơ sở thực hành được phong phú, bao gồm các tuyến tỉnh, huyện, xã... đáp ứng nhu cầu học tập và nghiên cứu về lĩnh vực dược học của sinh viên.

Có sự hỗ trợ giảng dạy và chuyển giao khoa học công nghệ của các Giáo sư, chuyên gia đầu ngành của Trường Đại học Dược Hà Nội.

Đã thực hiện hoạt động đánh giá thực trạng sinh viên trước khi tốt nghiệp nhằm cung cấp cơ sở khoa học cho việc đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp dạy/học.

\* *Tồn tại:*

- Nội dung, chương trình giảng dạy, phương pháp giảng dạy, phương pháp lượng giá cần tiếp tục được đổi mới để đáp ứng chuẩn đầu ra.

- Giáo trình, tài liệu dạy/học và tham khảo tự biên soạn còn khiêm tốn.

- Việc triển khai đào tạo, quản lý sinh viên theo học chế tín chỉ còn thiếu kinh nghiệm.

- Trang thiết bị, phương tiện, vật liệu dạy học phục vụ giảng dạy thực hành trong lĩnh vực Dược còn khiêm tốn.

#### **4.4.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tiếp tục chuẩn hoá đội ngũ giảng viên cả về số lượng và chất lượng.  
- Khảo sát nhu cầu của các nhà tuyển dụng; đánh giá chương trình đào tạo nhằm tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung và phương pháp giảng dạy, đáp ứng nhu cầu người học.

- Đẩy mạnh công tác biên soạn và chỉnh sửa giáo trình, tài liệu dạy/học.  
- Tiếp tục nâng cấp cơ sở vật chất, cải thiện điều kiện dạy và học.  
- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát quá trình dạy/học và lượng giá, đặc biệt là lượng giá thực hành kỹ năng.

- Đẩy mạnh công tác kết hợp giữa nhà trường với các cơ sở thực hành tại địa phương: Công ty cổ phần Dược phẩm, Phòng quản lý Dược - Sở y tế, Trung tâm kiểm nghiệm dược, Khoa Dược các bệnh viện tuyến tỉnh, huyện...

### **4.5. Ngành Cử nhân Điều dưỡng**

#### **4.5.1. Thực trạng**

Cho đến năm học 2017-2018, nhà trường đã tuyển sinh và đào tạo được 14 khóa sinh viên ngành Điều dưỡng, 9 khóa sinh viên đã tốt nghiệp. Hiện nay, mã ngành này được đào tạo theo học chế tín chỉ, năm học này chỉ tiêu tuyển mới là 150 sinh viên hệ chính quy và 50 sinh viên hệ liên thông vừa làm vừa học.

**Mục tiêu:** Đào tạo Cử nhân điều dưỡng có phẩm chất đạo đức tốt; Có thái độ đúng đắn; Có kiến thức và kỹ năng về chuyên môn, nghiệp vụ ở trình độ đại học để thực hiện chăm sóc, nuôi dưỡng, phòng bệnh, phục hồi sức khoẻ nhân dân; Có khả năng tổ chức và quản lý các hoạt động điều dưỡng, nghiên cứu khoa học và tự học vươn lên.

\* **Đội ngũ giảng viên:** Trong đội ngũ GV có 2 GS, 13 PGS, 39 Tiến sĩ, 121 Thạc sĩ, 8 Bác sĩ CK cấp II, 5 BSNT và 37 cử nhân. Tỷ lệ GV cơ hữu có trình độ từ Thạc sĩ trở lên: 83.6%.

#### **4.5.2. Những ưu điểm và tồn tại**

\* **Ưu điểm:**

- Đội ngũ giảng viên chuyên ngành trẻ có trình độ cao, đa số được đào tạo từ các cơ sở đào tạo có uy tín ở ngoài nước, luôn có tâm huyết với nghề, thành thạo ngoại ngữ và tin học. Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại các bệnh viện thực hành luôn nhiệt tình và trách nhiệm trong công tác đào tạo.

- Phòng thực hành tiền lâm sàng (Skillslab) rất thuận lợi và được đầu tư khá tốt. Việc kết hợp giữa nhà trường với các bệnh viện, cơ sở thực hành luôn được quan tâm.



- Hoạt động trao đổi giảng viên, sinh viên giữa nhà trường với các cơ sở đào tạo nước ngoài luôn được duy trì trong nhiều năm qua nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ và tạo cơ hội cho sinh viên hội nhập quốc tế.

*\* Tồn tại:*

- Nội dung, phương pháp giảng dạy, phương pháp lượng giá cần tiếp tục được đổi mới và chuẩn hoá để đáp ứng chuẩn năng lực của ngành điều dưỡng trong nước và quốc tế.

- Số lượng giáo trình, tài liệu phục vụ dạy học tự biên soạn còn chưa nhiều.

- Việc triển khai đào tạo, quản lý sinh viên theo học chế tín chỉ còn chưa nhiều kinh nghiệm.

- Các trang thiết bị, mô hình phục vụ dạy/học tại phòng Skillslab cần được nâng cấp và chuẩn hoá.

#### **4.5.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tiếp tục chuẩn hoá đội ngũ giảng viên cả về số lượng và chất lượng, tăng cường đào tạo giảng viên có trình độ cao.

- Tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung và phương pháp giảng dạy và lượng giá.

- Đẩy mạnh công tác biên soạn và chỉnh sửa giáo trình, tài liệu dạy/học

- Tiếp tục nâng cấp cơ sở vật chất, cải thiện điều kiện dạy và học.

- Nâng cao hiệu quả công tác kết hợp viện trường phục vụ đào tạo.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát quá trình dạy/học và lượng giá tại Trường và các cơ sở thực hành.

### **4.5. Ngành Kỹ thuật Xét nghiệm Y học**

#### **4.5.1. Thực trạng**

Mã ngành Xét nghiệm Y học: Nhà trường bắt đầu tuyển sinh và đào tạo từ năm học 2017-2018, đây là mã ngành mới được tổ chức đào tạo theo học chế tín chỉ ngay từ khóa học đầu tiên. Quy mô tuyển sinh hàng năm là 50 sinh viên.

Mục tiêu: Đào tạo Cử nhân Xét nghiệm y học có y đức, có kiến thức khoa học cơ bản, y học cơ sở, kiến thức và kỹ năng về chuyên môn, nghiệp vụ ngành học ở trình độ đại học; có khả năng làm việc độc lập, sáng tạo, tự học và nghiên cứu khoa học đáp ứng nhu cầu bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân.

\* Đội ngũ giảng viên: Trong đội ngũ GV có 1 GS, 12 PGS, 25 Tiến sĩ, 61 Thạc sĩ, 1 Bác sĩ CK cấp II, 3 BSNT và 18 cử nhân. Tỷ lệ GV cơ hữu có trình độ từ Thạc sĩ trở lên: 85%.

Khoa Y học cơ sở được thành lập vào ngày 21 tháng 4 năm 2010. Về cơ cấu tổ chức Khoa Y học cơ sở là khoa gồm các bộ môn chính tham gia đào tạo ngành Xét nghiệm y học, khoa gồm 8 bộ môn: Sinh hóa, Sinh lý học, Giải phẫu học, Vi sinh, Ký sinh trùng, Sinh lý bệnh- Miễn dịch, Mô phôi, Giải phẫu bệnh- Ung thư học.

Khoa có đội ngũ cán bộ giảng dạy nhiệt tình, có trình độ chuyên môn cao, giàu kinh nghiệm, đội ngũ cán bộ của khoa ngày càng trưởng thành. Hiện tại khoa có 66 cán bộ viên chức, trong đó có 39 giảng viên cơ hữu, bao gồm 1 giáo sư, 1 chuyên khoa 2, 7 tiến sĩ, 18 thạc sĩ, 12 giảng viên đại học và 20 kỹ thuật viên (2 thạc sĩ, 6 đại học, 12 kỹ thuật viên trung học).

#### **4.5.2. Những ưu điểm và tồn tại**

\* Ưu điểm:

- Đội ngũ giảng viên chuyên ngành trẻ có trình độ cao, đa số được đào tạo từ các cơ sở đào tạo có uy tín ở ngoài nước, luôn có tâm huyết với nghề, thành thạo ngoại ngữ và tin học. Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại các bệnh viện thực hành luôn nhiệt tình và trách nhiệm trong công tác đào tạo. Khoa Y học cơ sở đã tham gia đào tạo các mã ngành đại học, cao đẳng tại trường, đặc biệt tham gia đào tạo 6 khóa cao đẳng Xét nghiệm an toàn vệ sinh thực phẩm từ năm 2008 đến 2014, đã đào tạo 11 khóa kỹ thuật viên xét nghiệm từ năm 2000 đến năm 2013.

- Phòng thực hành: Có đầy đủ các phòng thực hành, trang thiết bị được đầu tư khá tốt. Đặc biệt Trung tâm huyết học truyền máu tại Bệnh viện đa khoa Trung ương Thái Nguyên là cơ sở thực tập chính của nhà trường được trang bị đầy đủ các thiết bị máy móc hiện đại phục vụ các môn học chuyên ngành (huyết học tế bào, huyết học truyền máu, huyết học đông máu). Việc kết hợp giữa nhà trường với các bệnh viện, cơ sở thực hành luôn được quan tâm.

\* Tồn tại:

- Giảng viên chưa có nhiều kinh nghiệm trong đào tạo bậc đại học ngành Xét nghiệm Y học.

- Số lượng Giáo trình, tài liệu giảng dạy tự biên soạn còn chưa nhiều.

#### **4.5.2. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tiếp tục chuẩn hoá đội ngũ giảng viên cả về số lượng và chất lượng, tăng cường đào tạo giảng viên có trình độ cao.

- Tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung và phương pháp giảng dạy và lượng giá.

- Đẩy mạnh công tác biên soạn và chỉnh sửa giáo trình, tài liệu dạy/học

- Tiếp tục nâng cấp cơ sở vật chất, cải thiện điều kiện dạy và học.

- Nâng cao hiệu quả công tác kết hợp viện trường phục vụ đào tạo.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát quá trình dạy/học và lượng giá tại Trường và các cơ sở thực hành.

## **Phần 5: Chương trình đào tạo bậc Thạc sĩ**

### **5.1. Chương trình đào tạo Thạc sĩ Y học dự phòng**

#### **5.1.1. Mô tả thực trạng**

Năm 1998, Nhà trường đã được phép mở mã ngành Cao học đầu tiên là Y học dự phòng nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo các bác sĩ dự phòng có trình độ cao. Từ đó đến nay, Nhà trường tuyển sinh được 20 khoá và đã có 18 khoá học viên tốt nghiệp Cao học Y học dự phòng, số lượng trung bình từ 8 -10 học viên/khoá. Tuy nhiên, số lượng học viên có xu hướng giảm trong những năm gần đây, cụ thể trong 3 khoá gần đây chỉ có 1-4 học viên/khoá. Năm 2017, nhà trường tuyển sinh được 2 học viên.

#### **5.1.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

##### *\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ cao của khoa Y tế công cộng nhiều, được đào tạo từ các cơ sở đào tạo có uy tín ở trong và ngoài nước, thành thạo ngoại ngữ và tin học, luôn có tâm huyết với nghề; đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo cơ sở thực địa trên địa bàn tỉnh, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hành tại cộng đồng của học viên. Có đội ngũ giảng viên thỉnh giảng nhiệt tình và trách nhiệm từ các cơ sở có uy tín trong nước. Các bộ môn đã tham gia biên soạn giáo trình Sau đại học.

- Đã tăng cường đầu tư về cơ sở vật chất như phòng học, thư viện và số lượng các đầu sách chuyên khảo, giảng đường dành riêng cho sau đại học.

##### *\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn do thiếu nguồn nhân lực tại các tuyến y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan.

- Một số học viên Cao học chưa giành nhiều thời gian và công sức thoả đáng cho học tập và nghiên cứu. Tính sáng tạo, những đóng góp mới, thiết thực có giá trị khoa học và thực tiễn của các luận văn còn hạn chế. Đề tài và các chuyên đề nghiên cứu tại thực địa bị trùng lặp sau nhiều năm.

- Những công cụ giúp học viên nghiên cứu tại cộng đồng chưa đáp ứng kịp thời với sự phát triển của khoa học kỹ thuật.

#### **5.1.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức: phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa phòng Đào tạo, phòng KT &ĐBCLGD và khoa Y tế công cộng.



- Mở rộng cơ sở thực địa, khuyến khích các nhà lãnh đạo cộng đồng và cán bộ y tế cơ sở có trách nhiệm tham gia vào quá trình đào tạo.

- Kết hợp giữa khoa Y tế công cộng, phòng Đào tạo và Phòng Khoa học công nghệ và QHQT để xây dựng và tư vấn các hướng nghiên cứu cho đề tài luận văn tốt nghiệp của học viên

## **5.2. Chương trình đào tạo Thạc sĩ Nội khoa**

### **5.2.1. Mô tả thực trạng**

Năm 1999, Nhà trường đã được phép mở mã ngành Cao học Nội khoa. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 17 khoá và đã có 15 khoá học viên tốt nghiệp Cao học Nội khoa, số lượng trung bình từ 05- 12 học viên/khoá. Năm 2017, nhà trường tuyển sinh được 2 học viên.

Cơ sở thực hành chính là Bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên. Hiện nay, Khoa Nội của Bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên đã tách thành nhiều khoa chuyên sâu như Tiêu hóa, Tim mạch, Nội tiết- Hô hấp,...đồng thời cũng được trang bị các máy móc, áp dụng các kỹ thuật tiên tiến nên đáp ứng được nhu cầu học tập và nghiên cứu của học viên.

### **5.2.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

#### *\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ Sau đại học của bộ môn Nội ngày càng được củng cố mạnh mẽ, có kinh nghiệm gắn kết giữa thực tiễn lâm sàng với giảng dạy, được đào tạo chính quy từ các cơ sở đào tạo trong nước và ngoài nước, đủ đáp ứng nhiệm vụ chuyên môn, giảng dạy, NCKH.

Có đội ngũ giảng viên thỉnh giảng nhiệt tình và trách nhiệm từ các cơ sở có uy tín trong nước.

#### *\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn do số lượng học viên Sau đại học chuyên ngành Nội khoa đông (đặc biệt là chuyên khoa cấp I) và do thiếu nguồn nhân lực tại y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan.

- Tính ứng dụng của các đề tài nghiên cứu còn chưa cao.

- Những công cụ giúp học viên học tập, nghiên cứu chưa đáp ứng kịp thời với sự phát triển của khoa học kỹ thuật.

- Giáo trình Sau đại học chưa được cập nhật theo từng năm

### **5.2.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa Bộ môn Nội, phòng Đào tạo và Phòng TTPC và phòng Khảo thí & ĐBCLGD.

- Kiểm định nghiêm túc tính ứng dụng cũng như tính khả thi các đề tài trước khi tiến hành nghiên cứu

- Khuyến khích học viên tham gia nghiên cứu đề tài mang tính thực tiễn cao, kết hợp với các chuyên ngành khác trong quá trình nghiên cứu.

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.

- Có kế hoạch thay đổi cách lượng giá nhằm đánh giá khách quan hơn kết quả học tập của học viên

## **5.3. Chương trình đào tạo Thạc sĩ Nhi khoa**

### **5.3.1. Mô tả thực trạng**

Mã số đào tạo Thạc sĩ chuyên ngành Nhi khoa bắt đầu từ khoá học 2007-2009. Tính đến nay Nhà trường đã tuyển sinh được 9 khoá và đào tạo được 7 khóa học viên tốt nghiệp Thạc sĩ Nhi khoa. Năm 2016 không có tuyển mới. Do tính đặc thù của chuyên ngành số lượng học viên tuyển sinh hàng năm vẫn còn khiêm tốn từ 1-4 học viên/khoá. Mặt khác Nhà trường mở rộng đào tạo Chuyên khoa cấp I Nhi nên đã thu hút nhiều cán bộ y tế tại tuyến y tế cơ sở, vùng sâu, vùng xa có nhiều khó khăn không có điều kiện được cử đi học. Năm 2017, nhà trường tuyển sinh được 2 học viên.

### **5.3.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

#### **\* Những điểm mạnh:**

Đội ngũ cán bộ khoa học của bộ môn Nhi vừa có kinh nghiệm, vừa có lòng nhiệt huyết nghiên cứu khoa học, đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo hàng năm. Cộng thêm đội ngũ cán bộ bác sĩ tại Trung tâm Nhi khoa - Bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên là nguồn cán bộ tham gia thỉnh giảng. Trung tâm Nhi khoa có nguồn bệnh nhân đa dạng phong phú đáp ứng nhu cầu học tập thực hành và nghiên cứu của học viên.

#### **\* Những điểm tồn tại:**

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn. Nguyên nhân là thiếu nguồn nhân lực tại y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan; đồng thời số giảng viên cơ hữu của Bộ môn còn mỏng, lượng học viên, sinh viên thực tập lại đông.

- Cơ sở thực hành cho chuyên ngành Nhi khoa còn hạn chế (chỉ thực hành tại Trung tâm Nhi khoa - Bệnh viện ĐKTU Thái Nguyên).
- Giáo trình Sau đại học chưa được cập nhật theo từng năm.

### **5.3.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức: phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa Bộ môn Nhi, Phòng Đào tạo và Phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD.
- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.
- Tiếp tục quảng bá bằng nhiều hình thức khác nhau: thông qua đội ngũ cán bộ giảng dạy, của khoa, bộ môn chuyên môn, thông báo tuyển sinh về các địa phương, kết hợp với đăng tải trên website của nhà trường.

## **5.4. Chương trình đào tạo Thạc sĩ Ngoại khoa**

### **5.4.1. Mô tả thực trạng**

Nhà trường được phép tuyển sinh Cao học Ngoại khoa từ năm học 2012-2013. Năm 2017 số lượng học viên tuyển sinh mới là 02 học viên.

### **5.4.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

#### *\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ giảng dạy tại bộ môn Ngoại ngày càng được trẻ hóa, có trình độ cao cũng như lòng nhiệt huyết với công tác đào tạo khoa học. Các Khoa Ngoại của Bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên là nơi thực hành của học viên, đây là một khoa lớn đã tách thành nhiều khoa chuyên sâu như Chấn thương – Chỉnh hình Ngoại Tiết niệu, Ngoại Tim mạch, Ngoại bụng, Phẫu thuật thần kinh; ngoài ra, Bệnh viện Trường Đại học Y Dược Thái Nguyên cũng đã và đang phát triển là cơ sở thực hành tốt cho các học viên, đáp ứng được nhu cầu học tập và nghiên cứu của học viên.

#### *\* Những điểm tồn tại:*

- Đây là mã ngành mới được đào tạo, Nhà trường chưa có nhiều kinh nghiệm trong tổ chức đào tạo.
- Do mã ngành mới được mở, đồng thời nhà trường đã đào tạo Chuyên khoa cấp I và cấp II chuyên ngành Ngoại khoa tại trường và cho các tỉnh như Bắc Ninh, Bắc Giang nên bước đầu số lượng học viên còn ít.

#### **5.4.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Nâng cao hiệu quả công tác kết hợp viện trường phục vụ đào tạo.
- Có kế hoạch quảng bá bằng nhiều hình thức khác nhau: thông qua đội ngũ cán bộ giảng dạy của khoa, bộ môn chuyên môn, thông báo tuyển sinh về các địa phương, kết hợp với đăng tải trên website của nhà trường.

## **Phần 6: Chương trình đào tạo bậc Tiến sĩ**

### **6.1. Chương trình đào tạo Tiến sĩ Y học chuyên ngành Y tế công cộng**

#### **6.1.1. Mô tả thực trạng**

Năm học 2005 - 2006, Nhà trường được phép mở mã đào tạo Tiến sĩ chuyên ngành **Vệ sinh xã hội học và Tổ chức Y tế**. Đến năm 2017 theo Quyết định số 2584/QĐ-ĐHTN của Giám đốc Đại học Thái Nguyên ký ngày 30/11/2017, mã ngành **Vệ sinh xã hội học và Tổ chức Y tế** được đổi tên thành **Y tế công cộng (mã số 9720701)**. Đến nay Nhà trường đã có 8 khoá nghiên cứu sinh tốt nghiệp, số lượng học viên đồng đều giữa các năm, trung bình từ 3 đến 5 học viên/khoá. Năm 2017 có 02 học viên Bảo vệ Luận án cấp Đại học thành công và tuyển sinh mới là 4 NCS.

#### **6.1.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

- Đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ cao của khoa Y tế công cộng nhiều, được đào tạo từ các cơ sở đào tạo có uy tín ở trong và ngoài nước, thành thạo ngoại ngữ và tin học, luôn có tâm huyết với nghề; đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo cơ sở thực địa trên địa bàn tỉnh, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hành tại cộng đồng của học viên. Có đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có trình độ chuyên môn cao, nhiệt tình và trách nhiệm từ các cơ sở có uy tín trong nước.

- Các bộ môn đã tham gia biên soạn giáo trình Sau đại học.

- Hội nghị Khoa học dành cho học viên sau đại học đã bắt đầu thu hút được các học viên NCS tham gia báo cáo.

*\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn do: thiếu nguồn nhân lực tại các tuyến y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan, do chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các khoa phòng liên quan.

- Một số Nghiên cứu sinh chưa giành nhiều thời gian và công sức thoả đáng cho học tập và nghiên cứu dẫn tới không thực hiện được đúng tiến độ học tập, nhiều học viên phải gia hạn thời gian học tập.

- Những công cụ giúp học viên nghiên cứu tại cộng đồng chưa đáp ứng kịp thời với sự phát triển của khoa học kỹ thuật.

#### **6.1.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức: phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa Phòng Đào tạo và Phòng TTPC và Phòng Khảo thí & ĐBCLGD và Khoa YTCC

- Mở rộng cơ sở thực địa, khuyến khích các nhà lãnh đạo cộng đồng và cán bộ y tế cơ sở có trách nhiệm tham gia vào quá trình đào tạo.

- Kết hợp giữa Khoa YTCC, Phòng Đào tạo và Phòng Khoa học công nghệ và QHQT để xây dựng và tư vấn các hướng nghiên cứu cho đề tài luận án nghiên cứu sinh. Nâng cao giá trị của đề tài, kết hợp các đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, cấp Nhà nước cho học viên

- Tăng cường đầu tư về cơ sở vật chất như phòng học, thư viện và số lượng các đầu sách chuyên khảo, giảng đường dành riêng cho sau đại học.

- Giám sát và quản lý chặt chẽ chương trình học của nghiên cứu sinh.

- Tổ chức Hội nghị khoa học dành riêng cho Nghiên cứu sinh, coi đây là điều kiện để được bảo vệ luận án.

## **6.2. Chương trình đào tạo Tiến sĩ Y học chuyên ngành Nhi khoa**

### **6.2.1. Mô tả thực trạng**

Năm học 2012-2013, Nhà trường được phép mở mã đào tạo Tiến sĩ chuyên ngành Nhi khoa. Năm 2014, nhà trường đã tuyển sinh được khoá thứ hai với 1 Nghiên cứu sinh. Năm 2017 không có tuyển sinh mới.

### **6.2.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ khoa học của bộ môn Nhi vừa có kinh nghiệm, vừa có lòng nhiệt huyết nghiên cứu khoa học, đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo hàng năm, góp phần thực hiện mục tiêu của ngành giáo dục vào năm 2020 đào tạo được 29000 tiến sĩ.

Được sự quan tâm và hỗ trợ của các chuyên gia đầu ngành về Nhi khoa của Trường Đại học Y Hà Nội, Bệnh viện Nhi Trung ương... Đây cũng là các cơ sở hỗ trợ để học viên có thể thực hành và lấy số liệu nghiên cứu.

*\* Những điểm tồn tại:*

- Đây là mã ngành mới được đào tạo nên nhà trường chưa có nhiều kinh nghiệm trong tổ chức đào tạo.

- Do mã ngành mới được mở nên chưa thu hút được học viên.

### **6.2.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Hoàn thiện giáo trình, đề cương môn học.

- Xây dựng các đề cương nghiên cứu có hàm lượng khoa học cao và hướng ứng dụng vào thực tiễn.

- Có kế hoạch kết hợp với các cơ sở đầu ngành về Nhi khoa trong công tác đào tạo

- Có kế hoạch quảng bá như thông báo tuyển sinh về các địa phương, thông báo trên website của nhà trường, đồng thời thông qua các cán bộ Bộ môn, cán bộ nhà trường.

### **6.3. Chương trình đào tạo Tiến sĩ Y học chuyên ngành Nội khoa**

#### **6.3.1. Mô tả thực trạng**

Từ năm học 2013-2014, Nhà trường được phép tuyển sinh đào tạo Tiến sĩ chuyên ngành Nội khoa. Năm 2014, nhà trường đã tuyển sinh được khoá đầu tiên với 5 Nghiên cứu sinh. Năm 2017 tuyển mới 01 NCS.

#### **6.3.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ Sau đại học của bộ môn Nội ngày càng được củng cố mạnh mẽ, có kinh nghiệm gắn kết giữa thực tiễn lâm sàng với giảng dạy, được đào tạo chính quy từ các cơ sở đào tạo trong nước và ngoài nước, đủ đáp ứng nhiệm vụ chuyên môn, giảng dạy, NCKH.

Có đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có trình độ chuyên môn cao, nhiệt tình và trách nhiệm từ các cơ sở có uy tín trong nước.

Khoa Nội của Bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên đã tách thành nhiều chuyên khoa sâu như Tiêu hóa, Tim mạch, Nội tiết-Hô hấp,...đáp ứng được nhu cầu học tập và nghiên cứu của học viên.

Được sự quan tâm và hỗ trợ của các chuyên gia đầu ngành về Nội khoa của Trường Đại học Y Hà Nội, Bệnh viện Bạch Mai, Viện Tim mạch Hà Nội...Đây cũng là các cơ sở hỗ trợ để học viên thực hành và lấy số liệu nghiên cứu.

*\* Những điểm tồn tại:*

- Đây là mã ngành mới được đào tạo nên nhà trường chưa có nhiều kinh nghiệm trong tổ chức đào tạo

#### **6.3.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Hoàn thiện giáo trình, đề cương môn học.

- Xây dựng các đề cương nghiên cứu có hàm lượng khoa học cao và hướng ứng dụng vào thực tiễn.

- Có kế hoạch kết hợp với các cơ sở đầu ngành về Nội khoa trong công tác đào tạo

- Có kế hoạch quảng bá bằng nhiều hình thức khác nhau: thông qua đội ngũ cán bộ giảng dạy của khoa, bộ môn chuyên môn, thông báo tuyển sinh về các địa phương, kết hợp với đăng tải trên website của nhà trường.



## **Phần 7: Chương trình đào tạo bậc Bác sĩ nội trú**

### **7.1. Chương trình đào tạo Bác sĩ nội trú chuyên ngành Nội khoa**

#### **7.1.1. Mô tả thực trạng**

Năm học 2007-2008, Nhà trường được phép mở mã đào tạo Bác sĩ nội trú chuyên ngành Nội khoa. Tính đến tháng 10/2016, Nhà trường đã có 07 khoá Bác sĩ nội trú tốt nghiệp với tổng số là 24 Bác sĩ Nội trú. Năm 2017 Nhà trường số tuyển sinh mới là 6 học viên.

#### **7.1.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ Sau đại học của bộ môn Nội ngày càng được củng cố mạnh mẽ, có kinh nghiệm gắn kết giữa thực tiễn lâm sàng với giảng dạy, được đào tạo chính quy từ các cơ sở đào tạo trong nước và ngoài nước, đủ đáp ứng nhiệm vụ chuyên môn, giảng dạy, NCKH.

Được sự quan tâm và hỗ trợ của các chuyên gia đầu ngành về Nội khoa của Trường Đại học Y Hà Nội, Bệnh viện Bạch Mai, Viện Tim mạch Hà Nội... Đây cũng là các cơ sở hỗ trợ để học viên thực hành và lấy số liệu nghiên cứu luận văn tốt nghiệp.

*\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn do số lượng học viên Sau đại học chuyên ngành Nội khoa đông (đặc biệt là chuyên khoa cấp I).
- Tính ứng dụng của các đề tài nghiên cứu còn chưa cao.
- Những công cụ giúp học viên học tập, nghiên cứu chưa đáp ứng kịp thời với sự phát triển của khoa học kỹ thuật.
- Giáo trình Sau đại học chưa được cập nhật theo từng năm.
- Các chế độ chính sách của học viên chưa được giải quyết thấu đáo từ đó có thể dẫn tới chưa thu hút lượng học viên theo học nhiều.

#### **7.1.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức phối hợp giữa Bộ môn Nội, phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD.
- Kiểm định nghiêm túc tính ứng dụng cũng như tính khả thi các đề tài trước khi tiến hành nghiên cứu
- Khuyến khích học viên tham gia nghiên cứu đề tài mang tính thực tiễn cao, kết hợp với các chuyên ngành khác trong quá trình nghiên cứu.

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.
- Cân đối, nghiên cứu, phối hợp với các bên liên quan để thực hiện chế độ chính sách cho học viên phù hợp.

## **7.2. Chương trình đào tạo Bác sĩ nội trú bệnh viện chuyên ngành Ngoại khoa**

### **7.2.1. Mô tả thực trạng**

Năm học 2007-2008, Nhà trường được phép mở mã đào tạo Bác sĩ nội trú viện chuyên ngành Ngoại khoa. Tính đến tháng 12/2017, Nhà trường đã có 08 khoá Bác sĩ nội trú tốt nghiệp với tổng số là 30 Bác sĩ Nội trú. Năm 2017 có 02 học viên BSNT tốt nghiệp và tuyển sinh mới là 12 học viên.

### **7.2.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

#### *\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ giảng dạy tại bộ môn Ngoại ngày càng được trẻ hóa, có trình độ cao cũng như lòng nhiệt huyết với công tác đào tạo khoa học. Các khoa Ngoại của Bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên là nơi thực hành của học viên, đây là một khoa lớn đã phân thành nhiều chuyên khoa sâu như Chấn thương – Chỉnh hình Ngoại Tiết niệu, Ngoại Tim mạch...; ngoài ra Bệnh viện Trường Đại học Y Dược Thái Nguyên cũng đã và đang phát triển là cơ sở thực hành tốt cho các học viên đáp ứng được nhu cầu học tập và nghiên cứu của học viên.

Được sự quan tâm và hỗ trợ của các chuyên gia đầu ngành về Ngoại khoa của Trường Đại học Y Hà Nội, Bệnh viện Việt Đức, Bệnh viện Trung ương Quân đội 108... Đây cũng là các cơ sở hỗ trợ để học viên thực hành và lấy số liệu nghiên cứu luận văn tốt nghiệp.

#### *\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn do số lượng học viên Sau đại học chuyên ngành Ngoại khoa đông (đặc biệt là chuyên khoa cấp I)
- Những công cụ giúp học viên học tập, nghiên cứu chưa đáp ứng kịp thời với sự phát triển của khoa học kỹ thuật.
- Giáo trình Sau đại học chưa được cập nhật theo từng năm.
- Các chế độ chính sách của học viên chưa được giải quyết thấu đáo từ đó có thể dẫn tới chưa thu hút lượng học viên theo học nhiều.

### **7.2.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức phối hợp giữa Bộ môn Ngoại, phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD.

- Kiểm định nghiêm túc tính ứng dụng cũng như tính khả thi các đề tài trước khi tiến hành nghiên cứu

- Khuyến khích học viên tham gia nghiên cứu đề tài mang tính thực tiễn cao, kết hợp với các chuyên ngành khác trong quá trình nghiên cứu.

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.

- Cân đối, nghiên cứu, phối hợp với các bên liên quan để thực hiện chế độ chính sách cho học viên phù hợp.

### **7.3. Chương trình đào tạo Bác sĩ Nội trú chuyên ngành Nhi khoa**

#### **7.3.1. Mô tả thực trạng**

Năm học 2016 – 2017 Nhà trường chính thức được Bộ Y tế giao nhiệm vụ đào tạo và bắt đầu tuyển sinh đối tượng Bác sĩ Nội trú chuyên ngành Nhi khoa. Năm học 2017 Nhà trường tuyển sinh mới 09 học viên.

#### **Mục tiêu:**

- Đào tạo bác sĩ nội trú là loại hình đào tạo của bậc sau đại học, có tính đặc thù truyền thống, đào tạo nguồn cho ngành Y tế.

- Đào tạo bác sĩ nội trú là đào tạo bác sĩ chuyên môn giỏi cho ngành y, có kiến thức về y học cơ sở và kiến thức chuyên ngành sâu, có kỹ năng thực hành cao đáp ứng việc phòng bệnh, khám, chữa bệnh, độc lập trong nghiên cứu khoa học và có khả năng đào tạo cán bộ ngành y tế.

- Có thái độ ứng xử đúng, chuẩn mực trong chăm sóc sức khỏe và quản lý chuyên ngành.

- Hệ thống được kiến thức cơ bản, cập nhật được kiến thức hiện đại về chuyên ngành.

- Vận dụng kiến thức khoa học cơ bản, y học cơ sở liên quan vào chuyên ngành để làm tốt việc phòng bệnh, khám bệnh, chẩn đoán, điều trị và nghiên cứu khoa học.

#### **7.3.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

##### **\* Những điểm mạnh:**

Đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ Sau đại học của bộ môn Nhi ngày càng được củng cố mạnh mẽ, có kinh nghiệm gắn kết giữa thực tiễn lâm sàng với giảng dạy, được đào tạo chính quy từ các cơ sở đào tạo trong nước và ngoài nước, đủ đáp ứng nhiệm vụ chuyên môn, giảng dạy, NCKH.

Có đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có trình độ chuyên môn cao, nhiệt tình và trách nhiệm từ các cơ sở có uy tín trong nước.

Cơ sở thực hành được trang bị cơ sở vật chất và máy móc hiện đại, đủ điều kiện đáp ứng được nhu cầu học tập và nghiên cứu của học viên.

Được sự quan tâm và hỗ trợ của các chuyên gia đầu ngành về Nhi khoa của Trường Đại học Y Hà Nội, Bệnh Nhi Trung ương... Đây cũng là các cơ sở hỗ trợ để học viên có thể thực hành và lấy số liệu nghiên cứu.

*\* Những điểm tồn tại:*

- Đây là mã ngành mới được đào tạo nên nhà trường chưa có nhiều kinh nghiệm trong tổ chức đào tạo

### **7.3.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Hoàn thiện giáo trình, đề cương môn học.
- Xây dựng các đề cương nghiên cứu có hàm lượng khoa học cao và hướng ứng dụng vào thực tiễn.
- Có kế hoạch kết hợp với các cơ sở đầu ngành về Sản phụ khoa trong công tác đào tạo
- Có kế hoạch quảng bá bằng nhiều hình thức khác nhau: thông qua đội ngũ cán bộ giảng dạy của khoa, bộ môn chuyên môn, thông báo tuyển sinh về các địa phương, kết hợp với đăng tải trên website của nhà trường.

## **7.4. Chương trình đào tạo Bác sĩ Nội trú chuyên ngành Sản phụ khoa**

### **7.4.1. Mô tả thực trạng**

Năm học 2017 – 2018 Nhà trường chính thức được Bộ Y tế giao nhiệm vụ đào tạo và bắt đầu tuyển sinh đối tượng Bác sĩ Nội trú chuyên ngành Sản phụ khoa. Nhà trường tuyển sinh khoá đầu tiên được 08 học viên.

#### **Mục tiêu:**

- Đào tạo bác sĩ nội trú là loại hình đào tạo của bậc sau đại học, có tính đặc thù truyền thống, đào tạo nguồn cho ngành Y tế.
- Đào tạo bác sĩ nội trú là đào tạo bác sĩ chuyên môn giỏi cho ngành y, có kiến thức về y học cơ sở và kiến thức chuyên ngành sâu, có kỹ năng thực hành cao đáp ứng việc phòng bệnh, khám, chữa bệnh, độc lập trong nghiên cứu khoa học và có khả năng đào tạo cán bộ ngành y tế.
- Có thái độ ứng xử đúng, chuẩn mực trong chăm sóc sức khỏe và quản lý chuyên ngành.
- Hệ thống được kiến thức cơ bản, cập nhật được kiến thức hiện đại về chuyên ngành.
- Vận dụng kiến thức khoa học cơ bản, y học cơ sở liên quan vào chuyên ngành để làm tốt việc phòng bệnh, khám bệnh, chẩn đoán, điều trị và nghiên cứu khoa học.

#### **7.4.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

##### **\* Những điểm mạnh:**

Đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ Sau đại học của bộ môn Sản phụ khoa ngày càng được củng cố mạnh mẽ, có kinh nghiệm gắn kết giữa thực tiễn lâm sàng với giảng dạy, được đào tạo chính quy từ các cơ sở đào tạo trong nước và ngoài nước, đủ đáp ứng nhiệm vụ chuyên môn, giảng dạy, NCKH.

Có đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có trình độ chuyên môn cao, nhiệt tình và trách nhiệm từ các cơ sở có uy tín trong nước.

Cơ sở thực hành được trang bị cơ sở vật chất và máy móc hiện đại, đủ điều kiện đáp ứng được nhu cầu học tập và nghiên cứu của học viên.

Được sự quan tâm và hỗ trợ của các chuyên gia đầu ngành về Sản phụ khoa của Trường Đại học Y Hà Nội, Bệnh viện Phụ sản Trung ương... Đây cũng là các cơ sở hỗ trợ để học viên có thể thực hành và lấy số liệu nghiên cứu.

##### **\* Những điểm tồn tại:**

- Đây là mã ngành mới được đào tạo nên nhà trường chưa có nhiều kinh nghiệm trong tổ chức đào tạo

#### **7.4.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Hoàn thiện giáo trình, đề cương môn học.
- Xây dựng các đề cương nghiên cứu có hàm lượng khoa học cao và hướng ứng dụng vào thực tiễn.
- Có kế hoạch kết hợp với các cơ sở đầu ngành về Sản phụ khoa trong công tác đào tạo
- Có kế hoạch quảng bá bằng nhiều hình thức khác nhau: thông qua đội ngũ cán bộ giảng dạy của khoa, bộ môn chuyên môn, thông báo tuyển sinh về các địa phương, kết hợp với đăng tải trên website của nhà trường.

## **Phần 8. Chương trình đào tạo Bác sĩ chuyên khoa cấp II**

### **8.1. Chương trình đào tạo Bác sĩ chuyên khoa cấp II chuyên ngành Nội khoa**

#### **8.1.1. Mô tả thực trạng**

Năm 2007, Nhà trường đã được phép mở mã ngành chuyên khoa cấp II chuyên ngành Nội khoa. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 10 khoá và đã có 7 khoá học viên tốt nghiệp Bác sĩ chuyên khoa cấp II Nội khoa, số lượng trung bình từ 05- 12 học viên/khoá và duy trì đều qua các năm. Năm 2017, Nhà trường có 16 học viên tốt nghiệp và tuyển sinh được 23 học viên.

#### **8.1.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ Sau đại học của bộ môn Nội ngày càng được củng cố mạnh mẽ, có kinh nghiệm gắn kết giữa thực tiễn lâm sàng với giảng dạy, được đào tạo chính quy từ các cơ sở đào tạo trong nước và ngoài nước, đủ đáp ứng nhiệm vụ chuyên môn, giảng dạy, nghiên cứu khoa học.

Nhà trường cũng nhận được sự hỗ trợ của bệnh viện đa khoa các tỉnh như Bắc Ninh và Bắc Giang, đây là các cơ sở thực hành tốt cho các học viên, các cán bộ thỉnh giảng tại các cơ sở này cũng có trình độ chuyên môn cao, nhiệt tình, có kinh nghiệm lâm sàng.

Các khoa Nội của Bệnh viện Trung ương Thái Nguyên là cơ sở thực hành chính đã phân thành nhiều phân khoa sâu như Tiêu hóa, Tim mạch, Nội tiết, Tiết niệu...đồng thời cũng được trang bị các máy móc, áp dụng các kỹ thuật tiên tiến nên đáp ứng được nhu cầu học tập và nghiên cứu của học viên.

*\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn do số lượng học viên Sau đại học chuyên ngành Nội khoa đông (đặc biệt là chuyên khoa cấp I) và do thiếu nguồn nhân lực tại y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan, các học viên thực hành tại các Bệnh viện Đa khoa các tỉnh.

- Tính ứng dụng của các đề tài nghiên cứu còn chưa cao.

- Những công cụ giúp học viên học tập, nghiên cứu chưa đáp ứng kịp thời với sự phát triển của khoa học kỹ thuật.

- Giáo trình Sau đại học chưa được cập nhật theo từng năm.



### **8.1.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa Bộ môn Nội, phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD. Phối hợp và có kế hoạch cụ thể với các giảng viên thỉnh giảng tại các Bệnh viện Đa khoa các tỉnh.

- Kiểm định nghiêm túc tính ứng dụng cũng như tính khả thi các đề tài trước khi tiến hành nghiên cứu

- Khuyến khích học viên tham gia nghiên cứu đề tài mang tính thực tiễn cao, kết hợp với các chuyên ngành khác trong quá trình nghiên cứu.

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.

## **8.2. Chương trình đào tạo Bác sĩ chuyên khoa cấp II, chuyên ngành Ngoại khoa**

### **8.2.1. Mô tả thực trạng**

Năm 2007, Nhà trường đã được phép mở mã ngành Chuyên khoa cấp II chuyên ngành Ngoại khoa. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 11 khoá và đã có 9 khoá học viên tốt nghiệp Bác sĩ chuyên khoa cấp II Ngoại khoa, số lượng trung bình từ 05-12 học viên/khoá và duy trì đều qua các năm. Đặc biệt do nhu cầu của các Sở y tế, Nhà trường cũng đã đào tạo Bác sĩ chuyên khoa cấp II Ngoại khoa cho các tỉnh như Bắc Ninh và Bắc Giang. Năm 2017, Nhà trường có 7 học viên tốt nghiệp và tuyển sinh được 20 học viên.

### **8.2.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ giảng dạy tại bộ môn Ngoại ngày càng được trẻ hóa, có trình độ cao cũng như lòng nhiệt huyết với công tác đào tạo khoa học. Các khoa Ngoại của Bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên là nơi thực hành của học viên, đây là một khoa lớn đã phân thành nhiều phân khoa sâu như Chấn thương – Chỉnh hình Ngoại Tiết niệu, Ngoại Tim mạch...; ngoài ra Bệnh viện Trường Đại học Y Dược Thái Nguyên cũng đã và đang phát triển là cơ sở thực hành tốt cho các học viên đáp ứng được nhu cầu học tập và nghiên cứu của học viên.

Nhà trường cũng nhận được sự hỗ trợ của bệnh viện đa khoa các tỉnh như Bắc Ninh và Bắc Giang, đây là các cơ sở thực hành tốt cho các học viên, các cán bộ thỉnh giảng tại các cơ sở này cũng có trình độ chuyên môn cao, nhiệt tình, có kinh nghiệm lâm sàng.

*\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn do số lượng học viên Sau đại học chuyên ngành Ngoại khoa đông (đặc biệt là chuyên khoa cấp I) và do thiếu nguồn nhân lực tại y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan, các học viên thực hành tại các Bệnh viện Đa khoa các tỉnh..

- Những công cụ giúp học viên học tập, nghiên cứu chưa đáp ứng kịp thời với sự phát triển của khoa học kỹ thuật.

- Tính ứng dụng của các đề tài nghiên cứu còn chưa cao.

### **8.2.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức phối hợp giữa Bộ môn Nội, phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD. Phối hợp và có kế hoạch cụ thể với các giảng viên thỉnh giảng tại các Bệnh viện Đa khoa các tỉnh.

- Kiểm định nghiêm túc tính ứng dụng cũng như tính khả thi các đề tài trước khi tiến hành nghiên cứu

- Khuyến khích học viên tham gia nghiên cứu đề tài mang tính thực tiễn cao, kết hợp với các chuyên ngành khác trong quá trình nghiên cứu.

## **8.3. Chương trình đào tạo Bác sĩ chuyên khoa cấp II chuyên ngành Sản phụ khoa**

### **8.3.1. Mô tả thực trạng**

Năm 2009, Nhà trường đã được phép mở mã ngành Chuyên khoa cấp II chuyên ngành Sản phụ khoa. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 8 khoá và đã có 5 khoá học viên tốt nghiệp Bác sĩ chuyên khoa cấp II Sản phụ khoa, số lượng trung bình từ 2- 8 học viên/khoá và duy trì đều qua các năm. Năm 2017, nhà trường có 2 học viên tốt nghiệp và tuyển sinh được 2 học viên.

### **8.3.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

Có đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có trình độ chuyên môn cao, nhiệt tình và trách nhiệm từ các cơ sở có uy tín trong nước như Trường Đại học Y Hà Nội, Bệnh viện Phụ sản Trung ương, Bệnh viện Trung ương Thái Nguyên.

Được sự quan tâm và hỗ trợ của các chuyên gia đầu ngành về Sản phụ khoa của Trường Đại học Y Hà Nội, Bệnh viện Phụ sản Trung ương. Đây cũng là các cơ sở để học viên thực hành và lấy số liệu nghiên cứu luận văn tốt nghiệp

*\* Những điểm tồn tại:*

- Cơ sở thực hành còn hạn hẹp (chỉ thực hành tại khoa sản Bệnh viện Trung ương Thái Nguyên).



- Đội ngũ giảng viên cơ hữu của Bộ môn còn mỏng.
- Do mã ngành mới được mở, nên bước đầu số lượng học viên còn ít.

### **8.3.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Có kế hoạch phối hợp với các cơ sở thực hành trong đào tạo.
- Có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ giảng viên cơ hữu.
- Có kế hoạch quảng bá bằng nhiều hình thức khác nhau: thông qua đội ngũ cán bộ giảng dạy của khoa, bộ môn chuyên môn, thông báo tuyển sinh về các địa phương, kết hợp với đăng tải trên website của nhà trường.

## **8.4. Chương trình đào tạo Bác sĩ chuyên khoa cấp II chuyên ngành Y tế công cộng**

### **8.4.1. Mô tả thực trạng**

Năm 2008, Nhà trường đã được phép mở mã ngành Bác sĩ chuyên khoa cấp II chuyên ngành Y tế công cộng. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 9 khoá và đã có 6 khoá học viên tốt nghiệp Bác sĩ chuyên khoa cấp II Y tế công cộng. Năm 2017, Nhà trường có 31 học viên tốt nghiệp và tuyển sinh được 12 học viên.

### **8.4.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

#### *\* Những điểm mạnh:*

- Đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ cao của khoa Y tế công cộng nhiều, được đào tạo từ các cơ sở đào tạo có uy tín ở trong và ngoài nước, thành thạo ngoại ngữ và tin học, luôn có tâm huyết với nghề; đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo cơ sở thực địa trên địa bàn tỉnh, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hành tại cộng đồng của học viên.

- Có đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có trình độ chuyên môn cao, nhiệt tình và trách nhiệm từ các cơ sở có uy tín trong nước.

- Các bộ môn đã tham gia biên soạn giáo trình Sau đại học.

- Nhà trường cũng nhận được sự hỗ trợ của Sở Y tế các tỉnh trong công tác đào tạo, đây là các cơ sở thực hành tốt cho các học viên, các cán bộ thỉnh giảng tại các cơ sở này cũng có trình độ chuyên môn cao, nhiệt tình, có kinh nghiệm.

#### *\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn do: thiếu nguồn nhân lực tại các tuyến y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan, do chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các khoa phòng liên quan.

- Một số học viên chưa dành nhiều thời gian và công sức thoả đáng cho học tập và nghiên cứu ảnh hưởng đến tiến độ và chất lượng luận văn tốt nghiệp

Tính sáng tạo, những đóng góp mới, thiết thực có giá trị khoa học và thực tiễn của của các luận văn chưa nhiều.

- Đề tài và các chuyên đề nghiên cứu tại thực địa bị trùng lặp sau nhiều năm.
- Những công cụ giúp học viên nghiên cứu tại cộng đồng chưa đáp ứng kịp thời với sự phát triển của khoa học kỹ thuật. Công tác giám sát học viên thực hành nghiên cứu tại cộng đồng chưa được quan tâm thường xuyên.

#### **8.4.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức: phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD và khoa Y tế công cộng.

- Mở rộng cơ sở thực địa, khuyến khích các nhà lãnh đạo cộng đồng và cán bộ y tế cơ sở có trách nhiệm tham gia vào quá trình đào tạo.

- Kết hợp giữa khoa Y tế công cộng, phòng Đào tạo và Phòng Khoa học công nghệ và HTQT để xây dựng và tư vấn các hướng nghiên cứu cho đề tài luận văn tốt nghiệp của học viên

- Tăng cường đầu tư về cơ sở vật chất như phòng học, thư viện và số lượng các đầu sách chuyên khảo, giảng đường dành riêng cho sau đại học

### **8.5. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp II chuyên ngành Nhi khoa**

#### **8.5.1. Mô tả thực trạng**

Bắt đầu từ năm 2016, Nhà trường đã được phép mở mã ngành Chuyên khoa cấp II chuyên ngành Nhi khoa. Năm 2016, nhà trường tuyển sinh được 13 học viên và năm 2017 tuyển sinh được 09 học viên.

#### **8.5.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ khoa học của bộ môn Nhi vừa có kinh nghiệm, vừa có lòng nhiệt huyết nghiên cứu khoa học, đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo hàng năm. Cộng thêm đội ngũ cán bộ bác sĩ tại Trung tâm Nhi khoa, Bệnh viện Trung ương Thái Nguyên là nguồn cán bộ tham gia thỉnh giảng. Trung tâm Nhi khoa có nguồn bệnh nhân đa dạng phong phú đáp ứng nhu cầu học tập và nghiên cứu của học viên.

Nhà trường đã ban hành Hướng dẫn thực hiện Quy chế đào tạo chuyên khoa cấp II, đây là những quy định cụ thể hóa trong đào tạo chuyên khoa cấp II trên cơ sở Quy chế đào tạo chuyên khoa cấp II do Bộ Y tế ban hành, là cơ sở cho các phòng chức năng và bộ môn liên quan thực hiện công tác đào tạo chuyên khoa cấp II đạt hiệu quả.

*\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên gặp nhiều khó khăn. Nguyên nhân là thiếu nguồn nhân lực tại y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan; đồng thời số giảng viên cơ hữu của Bộ môn còn mỏng, lượng sinh viên thực tập lại đông.

- Cơ sở thực hành cho chuyên ngành Nhi khoa còn hạn chế

- Giáo trình Sau đại học dành cho học viên Chuyên khoa cấp II chưa được xây dựng vì là mã ngành mới mở.

**8.5.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức: phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa Bộ môn Nhi, phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD.

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.

- Tiếp tục quảng bá bằng nhiều hình thức khác nhau: thông qua đội ngũ cán bộ giảng dạy, của khoa, bộ môn chuyên môn, thông báo tuyển sinh về các địa phương, kết hợp với đăng tải trên website của nhà trường.

**8.6. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp II chuyên ngành Da liễu**

**8.6.1. Mô tả thực trạng**

Bắt đầu từ năm 2016, Nhà trường đã được phép mở mã ngành Chuyên khoa cấp II chuyên ngành Da liễu. Tuy nhiên, vì là mã ngành mới được mở và do tính đặc thù của chuyên ngành nên năm 2017, Nhà trường tuyển sinh được 04 học viên.

**8.6.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ khoa học của bộ môn Da liễu vừa có kinh nghiệm, vừa có lòng nhiệt huyết nghiên cứu khoa học, đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo hàng năm. Hiện Bộ môn có 2 Phó giáo sư, 1 Tiến sĩ và 2 Thạc sĩ. Cộng thêm đội ngũ cán bộ bác sĩ tại khoa Da liễu Bệnh viện Trung ương Thái Nguyên là nguồn cán bộ tham gia thỉnh giảng. Trung tâm Da liễu - Chẩn đoán của tỉnh, Bệnh viện phong Phú Bình, là những cơ sở thực tập có chất lượng cho chuyên ngành Da liễu trong nhiều năm nay.

Nhà trường đã ban hành Hướng dẫn thực hiện Quy chế đào tạo chuyên khoa cấp II, đây là những quy định cụ thể hóa trong đào tạo chuyên khoa cấp II trên cơ sở Quy chế đào tạo chuyên khoa cấp II do Bộ Y tế ban hành, là cơ sở cho các phòng chức năng và bộ môn liên quan thực hiện công tác đào tạo chuyên khoa cấp II đạt hiệu quả.

*\* Những điểm tồn tại:*

- Đây là mã ngành mới được đào tạo nên nhà trường chưa có nhiều kinh nghiệm trong tổ chức đào tạo.

- Do mã ngành mới được mở nên chưa thu hút được học viên.

- Giáo trình Sau đại học dành cho học viên Chuyên khoa cấp II chưa được xây dựng vì là mã ngành mới mở.

### **8.6.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Có kế hoạch quảng bá như thông báo tuyển sinh về các địa phương, thông báo trên website của nhà trường, đồng thời thông qua các cán bộ Bộ môn, cán bộ nhà trường.

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.

- Có kế hoạch kết hợp với các cơ sở đầu ngành về Da liễu trong công tác đào tạo

## **8.7. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp II chuyên ngành Tai mũi họng**

### **8.7.1. Mô tả thực trạng**

Bắt đầu từ năm 2016, Nhà trường đã được phép mở mã ngành Chuyên khoa cấp II chuyên ngành Tai mũi họng. Năm 2016, nhà trường tuyển sinh được 01 học viên và năm 2017 tuyển sinh được 6 học viên.

### **8.7.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ khoa học của bộ môn Tai mũi họng vừa có kinh nghiệm, vừa có lòng nhiệt huyết nghiên cứu khoa học, đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo. Hiện Bộ môn có 01 Phó Giáo sư, 02 Tiến sĩ, 01 chuyên khoa cấp II, 01 thạc sĩ và 02 cán bộ đang theo học trình độ thạc sĩ chuyên ngành Tai - Mũi - Họng. Cộng thêm đội ngũ cán bộ bác sĩ tại khoa Tai mũi họng, Bệnh viện Trung ương Thái Nguyên là nguồn cán bộ tham gia thỉnh giảng.

Nhà trường đã ban hành Hướng dẫn thực hiện Quy chế đào tạo chuyên khoa cấp II, đây là những quy định cụ thể hóa trong đào tạo chuyên khoa cấp II trên cơ sở Quy chế đào tạo chuyên khoa cấp II do Bộ Y tế ban hành, là cơ sở cho các phòng chức năng và bộ môn liên quan thực hiện công tác đào tạo chuyên khoa cấp II đạt hiệu quả.

*\* Những điểm tồn tại:*

- Đây là mã ngành mới được đào tạo nên nhà trường chưa có nhiều kinh nghiệm trong tổ chức đào tạo.

- Do mã ngành mới được mở và do tính đặc thù ngành nên chưa thu hút được học viên.

- Giáo trình Sau đại học dành cho học viên Chuyên khoa cấp II chưa được xây dựng vì là mã ngành mới mở.

### **8.7.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường công tác quảng bá như thông báo tuyển sinh về các địa phương, thông báo trên website của nhà trường, đồng thời thông qua các cán bộ Bộ môn, cán bộ nhà trường.

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.

- Có kế hoạch kết hợp với các cơ sở đầu ngành về Tai mũi họng trong công tác đào tạo

## **Phần 9. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I**

### **9.1. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Nội khoa**

#### **9.1.1. Mô tả thực trạng**

Năm 1989, Nhà trường bắt đầu tuyển sinh Bác sĩ chuyên khoa cấp I chuyên ngành Nội khoa. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 22 khoá và đã có 19 khoá học viên tốt nghiệp Bác sĩ chuyên khoa cấp I Nội khoa. Số lượng học viên đào tạo đông và duy trì đều qua các năm, trong những năm gần đây trung bình có 35 học viên/khoá. Đặc biệt do nhu cầu của các Sở y tế, Nhà trường cũng đã đào tạo Bác sĩ chuyên khoa cấp I Nội khoa cho tỉnh Bắc Giang. Năm 2017, Nhà trường có 79 học viên tốt nghiệp và tuyển sinh được 33 học viên.

#### **9.1.2 Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

##### *\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ Sau đại học của bộ môn Nội ngày càng được củng cố mạnh mẽ, có kinh nghiệm gắn kết giữa thực tiễn lâm sàng với giảng dạy, được đào tạo chính quy từ các cơ sở đào tạo trong nước và ngoài nước, đủ đáp ứng nhiệm vụ chuyên môn, giảng dạy, nghiên cứu khoa học.

Hiện nay, Khoa Nội của Bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên đã phân thành nhiều phân khoa sâu như Tiêu hóa, Tim mạch, Nội tiết, Tiết niệu...đồng thời cũng được trang bị các máy móc, áp dụng các kỹ thuật tiên tiến nên đáp ứng được nhu cầu học tập và nghiên cứu của học viên. Bệnh viện Trường Đại học Y Dược cũng là một cơ sở thực hành tốt cho học viên.

Bộ môn đã xây dựng được giáo trình Sau đại học

##### *\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn do số lượng học viên Sau đại học chuyên ngành Nội khoa đông và do thiếu nguồn nhân lực tại y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan, do chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các khoa phòng liên quan.

- Những công cụ giúp học viên học tập, nghiên cứu chưa đáp ứng kịp thời với sự phát triển của khoa học kỹ thuật.

- Giáo trình Sau đại học chưa được cập nhật theo từng năm.



### **9.1.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa Bộ môn Nội, phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD.

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.

- Có kế hoạch thay đổi cách lượng giá nhằm đánh giá khách quan hơn kết quả học tập của học viên

## **9.2. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Ngoại khoa**

### **9.2.1. Mô tả thực trạng**

Năm 1996, Nhà trường bắt đầu tuyển sinh Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Ngoại khoa. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 18 khoá và đã có 15 khoá học viên tốt nghiệp Chuyên khoa cấp I Ngoại khoa. Năm 2017 có 3 học viên tốt nghiệp và tuyển sinh được 9 học viên.

### **9.2.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ giảng dạy tại bộ môn Ngoại ngày càng được trẻ hóa, có trình độ cao cũng như lòng nhiệt huyết với công tác đào tạo khoa học. Khoa Ngoại của Bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên là nơi thực hành của học viên, đã phân thành nhiều phân khoa sâu như Chấn thương – Chính hình Ngoại Tiết niệu, Ngoại Tim mạch...; ngoài ra Bệnh viện Trường Đại học Y Dược Thái Nguyên cũng đã và đang phát triển là cơ sở thực hành tốt cho các học viên đáp ứng được nhu cầu học tập và nghiên cứu của học viên.

Bộ môn đã xây dựng được giáo trình Sau đại học

*\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn do số lượng học viên Sau đại học chuyên ngành Ngoại khoa đông và do thiếu nguồn nhân lực tại y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan, do chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các khoa phòng liên quan.

- Những công cụ giúp học viên học tập, nghiên cứu chưa đáp ứng kịp thời với sự phát triển của khoa học kỹ thuật.

### **9.2.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức phối hợp giữa Bộ môn Nội, phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD. Phối hợp và có kế hoạch cụ thể với các giảng viên thỉnh giảng Bệnh viện.

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.

- Có kế hoạch thay đổi cách lượng giá nhằm đánh giá khách quan hơn kết quả học tập của học viên.

## **9.3. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Sản phụ khoa**

### **9.3.1. Mô tả thực trạng**

Năm 1991, Nhà trường bắt đầu tuyển sinh Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Sản phụ khoa. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 19 khoá và đã có 16 khoá học viên tốt nghiệp Chuyên khoa cấp I Sản phụ khoa. Năm 2017 có 20 học viên tốt nghiệp và tuyển sinh được 12 học viên .

### **9.3.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

Có đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có trình độ chuyên môn cao, nhiệt tình và trách nhiệm của Bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên và bệnh viện Đa khoa tỉnh Bắc Giang.

Bộ môn đã xây dựng được giáo trình Sau đại học

*\* Những điểm tồn tại:*

- Cơ sở thực hành còn hạn hẹp (chỉ thực hành tại khoa sản Bệnh viện ĐKTU Thái Nguyên)

- Đội ngũ giảng viên cơ hữu của Bộ môn còn mỏng

- Cập nhật giáo trình chưa thường xuyên

### **9.3.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Có kế hoạch phối hợp với các cơ sở thực hành trong đào tạo

- Có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ giảng viên cơ hữu

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.

- Có kế hoạch thay đổi cách lượng giá nhằm đánh giá khách quan hơn kết quả học tập của học viên

#### **9.4. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Y tế công cộng**

##### **9.4.1. Mô tả thực trạng**

Năm 1998, Nhà trường bắt đầu tuyển sinh Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Y tế công cộng. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 18 khoá và đã có 15 khoá học viên tốt nghiệp Chuyên khoa cấp I Y tế công cộng. Năm 2017 có 6 học viên tốt nghiệp và tuyển sinh được 0 học viên.

##### **9.4.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

- Đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ cao của khoa Y tế công cộng nhiều, được đào tạo từ các cơ sở đào tạo có uy tín ở trong và ngoài nước, thành thạo ngoại ngữ và tin học, luôn có tâm huyết với nghề; đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo cơ sở thực địa trên địa bàn tỉnh, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hành tại cộng đồng của học viên.

- Có đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có trình độ chuyên môn cao, nhiệt tình và trách nhiệm từ các cơ sở có uy tín trong nước.

- Các bộ môn đã tham gia biên soạn giáo trình Sau đại học.

*\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn do: thiếu nguồn nhân lực tại các tuyến y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan, do chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các khoa phòng liên quan.

- Những công cụ giúp học viên nghiên cứu tại cộng đồng chưa đáp ứng kịp thời với sự phát triển của khoa học kỹ thuật. Công tác giám sát học viên thực hành nghiên cứu tại cộng đồng chưa được quan tâm thường xuyên.

##### **9.4.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức: phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD và khoa Y tế công cộng.

- Mở rộng cơ sở thực địa, khuyến khích các nhà lãnh đạo cộng đồng và cán bộ y tế cơ sở có trách nhiệm tham gia vào quá trình đào tạo.

- Bộ môn đã xây dựng được giáo trình Sau đại học

#### **9.5. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Nhi khoa**

##### **9.5.1. Mô tả thực trạng**

Năm 1996, Nhà trường bắt đầu tuyển sinh Bác sĩ chuyên khoa cấp I chuyên ngành Nhi khoa. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 13 khoá và đã có 11 khoá học

viên tốt nghiệp Chuyên khoa cấp I Nhi khoa. Do tính đặc thù của chuyên ngành số lượng học viên tuyển sinh hàng năm vẫn còn khiêm tốn từ 1-5 học viên/khoá. Năm 2017 có 9 học viên tốt nghiệp và tuyển sinh được 7 học viên.

#### **9.5.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

##### *\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ khoa học của bộ môn Nhi vừa có kinh nghiệm, vừa có lòng nhiệt huyết nghiên cứu khoa học, đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo hàng năm. Cộng thêm đội ngũ cán bộ bác sĩ tại khoa Nhi bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên là nguồn cán bộ tham gia thỉnh giảng. Khoa Nhi có nguồn bệnh nhân đa dạng phong phú đáp ứng nhu cầu học tập thực hành và nghiên cứu của học viên.

Bộ môn đã xây dựng được giáo trình Sau đại học

##### *\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn. Nguyên nhân là thiếu nguồn nhân lực tại y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan; đồng thời số giảng viên cơ hữu của Bộ môn còn mỏng, lượng sinh viên thực tập lại đông.

- Giáo trình Sau đại học chưa được cập nhật theo từng năm.

#### **9.5.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức: phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa Bộ môn Nhi, phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD.

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.

- Tiếp tục quảng bá bằng nhiều hình thức khác nhau: thông qua đội ngũ cán bộ giảng dạy, của khoa, bộ môn chuyên môn, thông báo tuyển sinh về các địa phương, kết hợp với đăng tải trên website của nhà trường.

### **9.6. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Gây mê hồi sức**

#### **9.6.1. Mô tả thực trạng**

Năm 2001, Nhà trường bắt đầu tuyển sinh Bác sĩ chuyên khoa cấp I chuyên ngành GMHS khoa. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 13 khoá và đã có 12 khoá học viên tốt nghiệp Chuyên khoa cấp I GMHS. Năm 2017 có 6 học viên tốt nghiệp và tuyển sinh được 6 học viên.

### **9.6.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

#### **\* Những điểm mạnh:**

Đội ngũ cán bộ khoa học của bộ môn GMHS vừa có kinh nghiệm, vừa có lòng nhiệt tình, đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo hàng năm. Cộng thêm đội ngũ cán bộ bác sĩ tại khoa Gây mê hồi sức bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên là nguồn cán bộ tham gia thỉnh giảng. Khoa Gây mê hồi sức có nguồn bệnh nhân đa dạng phong phú đáp ứng nhu cầu học tập thực hành và nghiên cứu của học viên. Hiện nay các kỹ thuật tiên tiến cũng đã được áp dụng tạo điều kiện học tập cho các học viên.

Bộ môn đã xây dựng được giáo trình Sau đại học

#### **\* Những điểm tồn tại:**

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn. Nguyên nhân là thiếu nguồn nhân lực tại y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan.

- Số giảng viên cơ hữu của Bộ môn còn mỏng.

- Giáo trình Sau đại học chưa được cập nhật theo từng năm.

### **9.6.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức: phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa Bộ môn Gây mê hồi sức, phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD. Phối hợp và có kế hoạch cụ thể với các giảng viên thỉnh giảng tại các Bệnh viện ĐKTV Thái Nguyên

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.

- Có kế hoạch bồi dưỡng cán bộ cơ hữu của bộ môn.

## **9.7. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Nhãn khoa**

### **9.7.1. Mô tả thực trạng**

Năm 2002, Nhà trường bắt đầu tuyển sinh Bác sĩ chuyên khoa cấp I chuyên ngành Nhãn khoa. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 8 khoá và đã có 5 khoá học viên tốt nghiệp Chuyên khoa cấp I Nhãn khoa. Số lượng học viên được duy trì đều đặn qua các năm, khoảng 2-5 học viên/khoá. Năm 2017 có 4 học viên tốt nghiệp và tuyển sinh được 2 học viên.

### **9.7.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

#### **\* Những điểm mạnh:**

Đội ngũ cán bộ khoa học của bộ môn Mắt vừa có kinh nghiệm, vừa có lòng nhiệt tình, đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo hàng năm. Cộng thêm đội ngũ cán bộ bác sĩ tại khoa Mắt bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên là nguồn cán bộ tham gia thỉnh giảng. Hiện nay các kỹ thuật tiên tiến cũng đã được áp dụng tạo điều kiện học tập cho các học viên.

Bộ môn đã xây dựng được giáo trình Sau đại học

#### **\* Những điểm tồn tại:**

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn. Nguyên nhân là thiếu nguồn nhân lực tại y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan.

- Số giảng viên cơ hữu của Bộ môn còn mỏng.
- Giáo trình Sau đại học chưa được cập nhật theo từng năm.
- Cơ sở thực hành còn hạn hẹp

### **9.7.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức: phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa Bộ môn, phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD. Phối hợp và có kế hoạch cụ thể với các giảng viên thỉnh giảng tại Bệnh viện ĐKTV Thái Nguyên

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.
- Có kế hoạch bồi dưỡng cán bộ cơ hữu của bộ môn.
- Có kế hoạch phối hợp với bệnh viện Mắt Thái Nguyên để mở rộng cơ sở thực hành

## **9.8. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Tai mũi họng**

### **9.8.1. Mô tả thực trạng**

Năm 1998, Nhà trường bắt đầu tuyển sinh Chuyên khoa cấp I chuyên ngành Tai Mũi Họng. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 15 khoá và đã có 13 khoá học viên tốt nghiệp Chuyên khoa cấp I Tai mũi họng. Số lượng học viên được duy trì đều đặn qua các năm, khoảng 5-10 học viên/khoá. Năm 2017 có 8 học viên tốt nghiệp và tuyển sinh được 8 học viên.



### **9.8.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

#### **\* Những điểm mạnh:**

Đội ngũ cán bộ khoa học của bộ môn Tai mũi họng vừa có kinh nghiệm, vừa có lòng nhiệt tình, đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo hàng năm. Cộng thêm đội ngũ cán bộ bác sĩ tại khoa Tai mũi họng bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên là nguồn cán bộ tham gia thỉnh giảng. Hiện nay các kỹ thuật tiên tiến cũng đã được áp dụng tạo điều kiện học tập cho các học viên.

Nhà trường cũng nhận được sự quan tâm và hỗ trợ của các chuyên gia đầu ngành về Tai mũi họng của Trường Đại học Y Hà Nội, Bệnh viện Tai mũi họng Trung ương.

Bộ môn đã xây dựng được giáo trình Sau đại học

#### **\* Những điểm tồn tại:**

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn. Nguyên nhân là thiếu nguồn nhân lực tại y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan.

- Giáo trình Sau đại học chưa được cập nhật theo từng năm.

### **9.8.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức: phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa Bộ môn, phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD. Phối hợp và có kế hoạch cụ thể với các giảng viên thỉnh giảng tại Bệnh viện ĐKTV Thái Nguyên

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.

## **9.9. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Da liễu**

### **9.9.1. Mô tả thực trạng**

Năm 2006, Nhà trường bắt đầu tuyển sinh Chuyên khoa cấp I chuyên ngành Da liễu. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 10 khoá và đã có 7 khoá học viên tốt nghiệp Chuyên khoa cấp I Da liễu. Số lượng học viên được duy trì đều đặn qua các năm, khoảng 5-10 học viên/khoá. Năm 2017, Nhà trường có 02 học viên tốt nghiệp và tuyển sinh được 02 học viên.

### **9.9.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

#### **\* Những điểm mạnh:**

Đội ngũ cán bộ khoa học của bộ môn Da liễu có trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm, vừa có lòng nhiệt tình, đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo hàng năm. Cộng thêm đội ngũ cán bộ bác sĩ tại khoa Da liễu bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên là

nguồn cán bộ tham gia thỉnh giảng. Hiện nay các kỹ thuật tiên tiến cũng đã được áp dụng tạo điều kiện học tập cho các học viên.

Nhà trường cũng nhận được sự quan tâm và hỗ trợ của các chuyên gia đầu ngành về Da liễu của Trường Đại học Y Hà Nội, Bệnh viện Da liễu Trung ương.

Bộ môn đã xây dựng được giáo trình Sau đại học

*\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn. Nguyên nhân là thiếu nguồn nhân lực tại y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan.

- Giáo trình Sau đại học chưa được cập nhật theo từng năm.

### **9.9.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức: phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa Bộ môn, phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD. Phối hợp và có kế hoạch cụ thể với các giảng viên thỉnh giảng tại Bệnh viện ĐKTV Thái Nguyên

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.

## **9.10. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Tâm thần**

### **9.10.1. Mô tả thực trạng**

Năm 2000, Nhà trường bắt đầu tuyển sinh Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Tâm thần. Do tính đặc thù của chuyên ngành số lượng học viên tuyển sinh hàng năm vẫn còn khiêm tốn từ 1-4 học viên/khoá. Có nhiều năm không tuyển sinh được học viên nào. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 13 khoá và đã có 10 khoá học viên tốt nghiệp Chuyên khoa cấp I Tâm thần. Năm 2017, Nhà trường có 05 học viên tốt nghiệp và tuyển sinh được 4 học viên.

### **9.10.2 Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ khoa học của bộ môn Tâm thần vừa có kinh nghiệm, vừa có lòng nhiệt tình, đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo hàng năm. Cộng thêm đội ngũ cán bộ bác sĩ tại khoa Tâm thần bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên là nguồn cán bộ tham gia thỉnh giảng.

Nhà trường cũng nhận được sự quan tâm và hỗ trợ của các chuyên gia đầu ngành về tâm thần của Trường Đại học Y Hà Nội, Bệnh viện Tâm thần Trung ương.

Bộ môn đã xây dựng được giáo trình Sau đại học.

*\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn. Nguyên nhân là thiếu nguồn nhân lực tại y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan.

- Giáo trình Sau đại học chưa được cập nhật theo từng năm.

- Đội ngũ cán bộ cơ hữu còn mỏng, số lượng học viên còn ít do đặc thù ngành.

### **9.10.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức: phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa Bộ môn, phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD. Phối hợp và có kế hoạch cụ thể với các giảng viên thỉnh giảng tại Bệnh viện ĐKTV Thái Nguyên

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.

- Có kế hoạch và chế độ thu hút cán bộ về công tác tại bộ môn

- Tiếp tục quảng bá bằng nhiều hình thức khác nhau: thông qua đội ngũ cán bộ giảng dạy, của khoa, bộ môn chuyên môn, thông báo tuyển sinh về các địa phương, kết hợp với đăng tải trên website của nhà trường.

## **9.11. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Lao**

### **9.11.1. Mô tả thực trạng**

Năm 2006, Nhà trường bắt đầu tuyển sinh Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Lao. Do tính đặc thù của chuyên ngành số lượng học viên tuyển sinh hàng năm vẫn còn khiêm tốn từ 1-3 học viên/khoá. Có nhiều năm không tuyển sinh được học viên nào. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 7 khoá và đã có 5 khoá học viên tốt nghiệp Chuyên khoa cấp I Lao.

### **9.11.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ khoa học của bộ môn Lao vừa có kinh nghiệm, vừa có lòng nhiệt tình, đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo hàng năm. Cộng thêm đội ngũ cán bộ bác sĩ tại Bệnh viện Lao và Bệnh phổi Thái Nguyên là nguồn cán bộ tham gia thỉnh giảng.

Nhà trường cũng nhận được sự quan tâm và hỗ trợ của các chuyên gia đầu ngành của Trường Đại học Y Hà Nội, Bệnh viện Lao và bệnh phổi Trung ương.

Bộ môn đã xây dựng được giáo trình Sau đại học

*\* Những điểm tồn tại:*

- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn. Nguyên nhân là thiếu nguồn nhân lực tại y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan.

- Giáo trình Sau đại học chưa được cập nhật theo từng năm.

- Đội ngũ cán bộ cơ hữu còn mỏng, số lượng học viên còn ít do đặc thù ngành.

### **9.11.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức: phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa Bộ môn, phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD. Phối hợp và có kế hoạch cụ thể với các giảng viên thỉnh giảng tại Bệnh viện ĐKTV Thái Nguyên

- Có kế hoạch biên soạn giáo trình theo từng giai đoạn.

- Có kế hoạch và chế độ thu hút cán bộ về công tác tại bộ môn

- Tiếp tục quảng bá bằng nhiều hình thức khác nhau: thông qua đội ngũ cán bộ giảng dạy, của khoa, bộ môn chuyên môn, thông báo tuyển sinh về các địa phương, kết hợp với đăng tải trên website của nhà trường

## **9.12. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Chẩn đoán hình ảnh**

### **9.12.1. Mô tả thực trạng**

Năm học 2017 – 2018 Nhà trường chính thức được Bộ Y tế giao nhiệm vụ đào tạo và bắt đầu tuyển sinh đối tượng chuyên khoa cấp I chuyên ngành Chẩn đoán hình ảnh. Nhà trường đã tuyển sinh được khoá đầu tiên với 07 học viên.

**Mục tiêu:**

**Kiến thức**

- Trang bị được kiến thức triết học trong thực hành nghề nghiệp.

- Trang bị được kiến thức y học cơ sở, giải phẫu và chuyên ngành trong chẩn đoán, điều trị.

- Trang bị được phương pháp luận nghiên cứu khoa học y học trong nghiên cứu các bệnh lý.

- Tiếng Anh đạt trình độ B1

- Vận dụng được kiến thức về thống kê và tin học ứng dụng trong thực hành nghề nghiệp.

**Kỹ năng**

Kỹ năng cứng

- Thực hành thành thạo chẩn đoán, xử trí các bệnh lý thường gặp.
- Thực hành thành thạo các thủ thuật chẩn đoán hình ảnh thông thường.
- Sử dụng thành thạo một số thiết bị chẩn đoán hình ảnh thông thường sử dụng.
- Hướng dẫn được đồng nghiệp trong thực hành nghề nghiệp.
- Có khả năng thực hiện độc lập đề tài nghiên cứu khoa học, có khả năng thích ứng cao trước sự phát triển của khoa học kỹ thuật y học.

#### Kỹ năng mềm

- Giao tiếp có hiệu quả với đồng nghiệp, người bệnh và gia đình người bệnh.
- Phối hợp tốt với đồng nghiệp trong cung cấp các dịch vụ y tế phục vụ người bệnh.
- Sử dụng được một số phần mềm thống kê áp dụng trong nghiên cứu khoa học y học.

#### Thái độ

- Nhận thức tầm quan trọng của chuyên ngành chẩn đoán hình ảnh trong chẩn đoán bệnh
- Tận tụy với sự nghiệp chăm sóc, bảo vệ và nâng cao sức khoẻ sinh sản trong cộng đồng.
- Tôn trọng, cảm thông, chia sẻ và hết lòng phục vụ người bệnh.
- Tôn trọng và chân thành hợp tác với đồng nghiệp, giữ gìn và phát huy truyền thống tốt đẹp của ngành.
- Tôn trọng luật pháp, thực hiện đúng nghĩa vụ và những yêu cầu nghề nghiệp.
- Trung thực, khách quan, có tinh thần nghiên cứu khoa học và ý thức học tập phát triển nghề nghiệp suốt đời.
- Tôn trọng sự đa dạng về văn hóa, phong tục tập quán của cộng đồng các dân tộc trong hoạt động nghề nghiệp.

#### **9.12.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

##### *\* Những điểm mạnh:*

Đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ Sau đại học của bộ môn Chẩn đoán hình ảnh ngày càng được củng cố mạnh mẽ, có kinh nghiệm gắn kết giữa thực tiễn lâm sàng với giảng dạy, được đào tạo chính quy từ các cơ sở đào tạo trong nước và ngoài nước, đủ đáp ứng nhiệm vụ chuyên môn, giảng dạy, NCKH.

Có đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có trình độ chuyên môn cao, nhiệt tình và trách nhiệm từ các cơ sở có uy tín trong nước.

Cơ sở thực hành được trang bị cơ sở vật chất và máy móc hiện đại, đủ điều kiện đáp ứng được nhu cầu học tập và nghiên cứu của học viên.

*\* Những điểm tồn tại:*

- Đây là mã ngành mới được đào tạo nên nhà trường chưa có nhiều kinh nghiệm trong tổ chức đào tạo

### **9.12.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Hoàn thiện giáo trình, đề cương môn học.

- Xây dựng các đề cương nghiên cứu có hàm lượng khoa học cao và hướng ứng dụng vào thực tiễn.

- Có kế hoạch kết hợp với các cơ sở đầu ngành về Chẩn đoán hình ảnh trong công tác đào tạo

- Có kế hoạch quảng bá bằng nhiều hình thức khác nhau: thông qua đội ngũ cán bộ giảng dạy của khoa, bộ môn chuyên môn, thông báo tuyển sinh về các địa phương, kết hợp với đăng tải trên website của nhà trường.

## **9.13. Chương trình đào tạo Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Y học gia đình**

### **9.13.1. Mô tả thực trạng**

Năm 1998, Nhà trường bắt đầu tuyển sinh Chuyên khoa cấp I, chuyên ngành Y học gia đình. Đến nay, Nhà trường đã tuyển sinh được 6 khoá và đã có 18 học viên tốt nghiệp Chuyên khoa cấp I Y học gia đình. Năm 2017 Nhà trường tuyển sinh được 20 học viên.

### **9.13.2. Những điểm mạnh, những điểm tồn tại**

*\* Những điểm mạnh:*

- Đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ cao của khoa Y tế công cộng nhiều, được đào tạo từ các cơ sở đào tạo có uy tín ở trong và ngoài nước, thành thạo ngoại ngữ và tin học, luôn có tâm huyết với nghề; đủ đáp ứng nhu cầu đào tạo cơ sở thực địa trên địa bàn tỉnh, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hành tại cộng đồng của học viên.

- Có đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có trình độ chuyên môn cao, nhiệt tình và trách nhiệm từ các cơ sở có uy tín trong nước.

- Các bộ môn đã tham gia biên soạn giáo trình Sau đại học.

*\* Những điểm tồn tại:*



- Vấn đề quản lý học viên còn gặp nhiều khó khăn do: thiếu nguồn nhân lực tại các tuyến y tế cơ sở nên học viên vừa phải tham gia công tác tại cơ sở vừa phải tham gia công tác tại cơ quan, do chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các khoa phòng liên quan.

- Những công cụ giúp học viên nghiên cứu tại cộng đồng chưa đáp ứng kịp thời với sự phát triển của khoa học kỹ thuật. Công tác giám sát học viên thực hành nghiên cứu tại cộng đồng chưa được quan tâm thường xuyên.

### **9.13.3. Kế hoạch cải tiến chất lượng**

- Tăng cường quản lý học viên dưới nhiều hình thức: phối hợp với các cơ quan cử cán bộ đi học để hài hoà giữa quyền lợi và trách nhiệm của học viên, phối hợp giữa phòng Đào tạo, phòng TTPC và Phòng KT & ĐBCLGD và khoa Y tế công cộng.

- Mở rộng cơ sở thực địa, khuyến khích các nhà lãnh đạo cộng đồng và cán bộ y tế cơ sở có trách nhiệm tham gia vào quá trình đào tạo.

- Bộ môn đã xây dựng được giáo trình Sau đại học