

GIẢI PHÁP NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ CHO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y KHOA VINH

*Nguyễn Quốc Đạt**

TÓM TẮT

Giảng viên Đại học y khoa là một nghề đặc biệt, cần được tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ đặc biệt. Nghề nghiệp đòi hỏi ở người giảng viên cả trình độ chuyên môn của người thầy thuốc lẫn nghiệp vụ sư phạm của người thầy giáo. Trường Đại học Y khoa Vinh mới được thành lập trên cơ sở nâng cấp Trường Cao đẳng Y tế Nghệ An. Để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới, giải pháp có tính cấp thiết trong giai đoạn hiện nay là phải đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giảng viên.

Từ khóa: giải pháp, đội ngũ giảng viên, Trường Đại học Y khoa Vinh

1. Đặt vấn đề

Luật giáo dục đã xác định "nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục". Trong những năm qua Đảng và Nhà nước ta đã quan tâm nhiều đến chất lượng đội ngũ nhà giáo. Đội ngũ nhà giáo đã có những bước phát triển đáng ghi nhận, song vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển sự nghiệp giáo dục - đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Vì vậy, công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho nhà giáo là một yêu cầu khách quan có tính cấp thiết để xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo ở nước ta.

Năng lực chuyên môn của giảng viên thể hiện ở trình độ được đào tạo và hệ thống tri thức và kỹ năng chuyên ngành liên quan đến môn học mà người giảng viên phụ trách giảng dạy. Cách mạng khoa học, kỹ thuật đang tạo ra sự thâm nhập lẫn nhau của các khoa học. Trong điều kiện đó người giảng viên cần có các tri thức công cụ như ngoại ngữ, tin học, phương pháp nghiên cứu khoa học, lô gíc học... để hình thành những kỹ năng chiếm lĩnh tri thức khoa học. Trên cơ sở hệ thống những tri thức được trang bị, người giảng viên phải hình thành và nắm vững hệ thống phương pháp luận và các kỹ năng để tiến hành hoạt động sư phạm nhằm chuyển tải tri thức khoa học, kỹ năng nghiên cứu và hình thành nhân cách cho sinh viên. Đó chính là nghiệp vụ sư phạm. Nghiệp vụ sư phạm thể hiện ở các mặt: Năng lực giảng dạy các môn chuyên ngành của mình; Năng lực giáo dục; Năng lực hoạt động xã hội; Năng lực tự học, học suốt đời để giảng dạy.

Trường Đại học y khoa Vinh là cơ sở giáo dục công lập trực thuộc UBND tỉnh Nghệ An, được thành lập năm 2010 trên cơ sở nâng cấp trường Cao đẳng Y tế Nghệ An. Đội ngũ giảng viên của trường tuổi đời còn rất trẻ, mới vào nghề. Hầu hết các giảng viên được đào tạo từ các trường Đại học Y Dược, không được đào tạo bài bản về nghiệp vụ sư phạm.

Trong những năm qua được sự quan tâm của các cấp, các ngành, cùng với sự nỗ lực phấn đấu của nhà trường, đội ngũ cán bộ, giảng viên hiện nay đã đáp ứng được một phần việc đào tạo nguồn nhân lực cho sự nghiệp bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe

nhân dân. Tuy nhiên nhà trường vẫn còn thiếu đội ngũ giảng viên có trình độ và năng lực sư phạm tốt.

Bài viết nêu nên thực trạng và đề ra một số giải pháp nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên Trường Đại học Y khoa Vinh.

2. Thực trạng về đội ngũ giảng viên Trường Đại học Y khoa Vinh

Giảng viên Trường Đại học Y khoa Vinh hiện nay gồm giảng viên cơ hữu, giảng viên hỗ trợ và giảng viên thỉnh giảng.

Giảng viên cơ hữu: đây là lực lượng chính, nòng cốt thực hiện nhiệm vụ chính trị của nhà trường. Đa số giảng viên tham gia giảng dạy trình độ Cao đẳng và thấp hơn, ít kinh nghiệm giảng dạy trình độ đại học.

Giảng viên hỗ trợ: được sự giúp đỡ của Bộ Y tế và các trường Đại học Y Dược trong nước, để đảm bảo chất lượng đào tạo, trong giai đoạn đầu nhà trường mời các giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ của các trường đại học Y Dược trong nước hỗ trợ. Đội ngũ này sẽ giúp trường giảng dạy sinh viên để tạo điều kiện cho cán bộ cơ hữu đi học, đồng thời hỗ trợ trong việc xây dựng chương trình, viết giáo trình, tư vấn xây dựng labo thực hành thí nghiệm và đào tạo giảng viên theo lối "cầm tay chỉ việc" tại chỗ.

Giảng viên thỉnh giảng: chủ yếu công tác tại các Bệnh viện và trung tâm y tế tuyến tỉnh (Bệnh viện đa khoa tỉnh, bệnh viện Nhi, Bệnh viện Y học cổ truyền, Bệnh viện Lao và bệnh phổi, Bệnh viện Tâm thần, Bệnh viện Y học hạt nhân và ung bướu, Bệnh viện Nội tiết, Bệnh viện mắt, Bệnh viện Sản - Nhi, Bệnh viện chấn thương chỉnh hình, Bệnh viện Điều dưỡng - Phục hồi chức năng, Trung tâm Y tế dự phòng tỉnh, Trung tâm huyết học và truyền máu, Trung tâm bảo vệ sức khỏe bà mẹ trẻ em-kế hoạch hóa gia đình, Trung tâm phòng chống sốt rét và ký sinh trùng, Trung tâm Phòng chống da liễu, Trung tâm phòng chống HIV/AIDS, Trung tâm kiểm nghiệm dược phẩm-mỹ phẩm...), có trình độ thạc sĩ trở lên, có kiến thức và kỹ năng thực hành chuyên môn vững vàng. Đây là lực lượng hỗ trợ thường xuyên của nhà trường trong việc giảng dạy lâm sàng tại các cơ sở thực hành, tùy theo nhu cầu của nhà trường và khả năng của giảng viên, một số được mời dạy lý thuyết về các chuyên ngành sâu. Tuy nhiên đội ngũ này chưa được trang bị về kiến thức và kỹ năng sư phạm.

Giảng viên vừa là thầy giáo, tham gia giảng dạy các môn học được phân công tại trường cũng như tại các cơ sở thực hành; vừa là thầy thuốc, tham gia công tác khám chữa bệnh, chăm sóc và tuyên truyền giáo dục sức khỏe; đồng thời là người nghiên cứu, tìm tòi, phát hiện cái mới, mở rộng, bổ sung và làm phong phú hơn những tri thức khoa học trong lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ của mình.

Quá trình khảo sát cho thấy đội ngũ giảng viên tuổi đời còn rất trẻ (bình quân 36,4 tuổi; tuổi dưới 40 chiếm tới 67%; từ 40 trở lên chỉ chiếm 33%), thâm niên công tác dưới 10 năm là 64%. Đây là một thuận lợi góp phần quan trọng để hoàn thành nhiệm vụ chính trị của nhà trường, có khả năng đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ lâu dài, có khả năng đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, thuận lợi trong việc sử dụng phương tiện dạy học hiện đại và ứng dụng phương pháp dạy học mới. Song kinh nghiệm và vốn sống còn hạn chế.

Trình độ chuyên môn: 8,4% Tiến sỹ - Bác sỹ chuyên khoa II; 36,2% Thạc sỹ - Bác sỹ chuyên khoa I và 55,4% Đại học. Chưa có Giáo sư, Phó giáo sư. Với một trường Đại học mới được thành lập từ trường Cao đẳng thì tỷ lệ giảng viên có trình độ sau đại học như trình bày ở trên là sự cố gắng lớn.

Ngành nghề được đào tạo: 75,9% giảng viên đào tạo từ các trường Y Dược. Những giảng viên này được bố trí giảng dạy các môn y cơ sở và chuyên ngành; 24,1% giảng viên được đào tạo từ các trường sư phạm tham gia giảng dạy các môn khoa học cơ bản.

Để khảo sát về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên, chúng tôi đã tiến hành điều tra bằng các phiếu trưng cầu ý kiến với một số tiêu chí, mỗi tiêu chí được đánh giá theo mức độ: tốt, khá, trung bình, yếu. Kết quả cụ thể như sau:

- Năng lực chuyên môn: hầu hết giảng viên nắm được những nội dung chủ yếu của môn học bản thân trực tiếp giảng dạy, có khả năng thực hành nghề nghiệp trên thực tế lâm sàng/các phòng thực hành, thí nghiệm/trong cuộc sống thường ngày. Nhưng khả năng xử trí các tình huống trên lâm sàng/các phòng thực hành, thí nghiệm/ trong cuộc sống thường ngày còn yếu, chưa tạo dựng được uy tín nghề nghiệp.

- Năng lực sư phạm: nhìn chung giảng viên đã xác định được mục đích, yêu cầu và cấu trúc của một bài lên lớp, nhưng bộc lộ những điểm yếu về năng lực hiểu biết tâm lý học sinh; năng lực giao tiếp và sử dụng ngôn ngữ; năng lực lựa chọn và sử dụng phối hợp các phương pháp, phương tiện dạy học cũng như tổ chức hoạt động nhận thức của học sinh. Công tác đánh giá học sinh mới có ý nghĩa xác định năng lực học sinh, mà chưa chú ý đến việc giáo dục học sinh và điều chỉnh phương pháp dạy học của giảng viên. Giảng viên chưa gây được tâm thế nhận thức cho học sinh.

- Năng lực sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học: Mặc dù hiện nay có 100% giảng viên có chứng chỉ ngoại ngữ và tin học văn phòng trình độ B trở lên, song thực tế năng lực sử dụng ngoại ngữ trong dạy học còn hạn chế.

- Năng lực nghiên cứu khoa học: nghiên cứu khoa học là một nhiệm vụ của một trường Đại học, là một nội dung thể hiện năng lực, sự tâm huyết của đội ngũ giảng viên đối với nghề nghiệp của mình. Hầu hết giảng viên của nhà trường đã được tập huấn, trang bị về kiến thức quản lý và phương pháp nghiên cứu khoa học. Hàng năm có 2-3 đề tài cấp tỉnh, 6-7 đề tài cấp ngành, 35-40 đề tài cấp cơ sở, bao gồm các lĩnh vực nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng và triển khai, chăm sóc sức khỏe cộng đồng v.v... Kết quả các đề tài nghiên cứu đã được ứng dụng, phát huy hiệu quả phục vụ thiết thực cho giảng dạy/học tập và phát triển chuyên môn. Tuy nhiên qua khảo sát cho thấy việc tham gia nghiên cứu khoa học mới chỉ bắt đầu và tập trung ở một nhóm nhỏ người; số còn lại đang hạn chế về khả năng xác định vấn đề cần nghiên cứu, xây dựng đề cương nghiên cứu cũng như sử dụng các phương pháp nghiên cứu và viết công trình nghiên cứu.

- Năng lực tự học, tự bồi dưỡng: phần lớn giảng viên của trường xác định được mục tiêu và có nhu cầu tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ; có kỹ năng tự học, tự bồi dưỡng và bố trí thời gian để tự học, tự bồi dưỡng.

3. Giải pháp nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên trường Đại học Y khoa Vinh

3.1. Nhóm các giải pháp chung

3.1.1. Nâng cao nhận thức cho đội ngũ giảng viên về vị trí vai trò, chức năng, nhiệm vụ của mình trong tình hình mới

Đây là giải pháp cần thiết nhằm góp phần xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên về mọi mặt, tạo ra sự thống nhất trong nhận thức và hành động. Nội dung của giải pháp được thể hiện bằng Chủ trương, Nghị quyết của Đảng uỷ, Ban giám hiệu nhà trường và được cụ thể hoá cho từng năm học, từng học kỳ. Nhà trường cần tổ chức các Hội nghị chuyên đề bàn về công tác xây dựng đội ngũ giảng viên nhà trường để mọi người được tham gia bàn bạc, thể hiện ý kiến của mình, góp phần tìm ra biện pháp tốt nhất để thực hiện, đồng thời qua đó nâng cao nhận thức cho giảng viên. Tổ chức tuyên truyền sâu rộng bằng nhiều hình thức linh hoạt, phù hợp, nhằm tôn vinh nghề nghiệp, tôn vinh nhà giáo, qua đó nâng cao ý thức trách nhiệm của mọi thành viên trong công tác xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên nhà trường. Đặc biệt nhân các ngày lễ lớn, như ngày thầy thuốc Việt Nam 27/02, ngày nhà giáo Việt Nam 20/11.

3.1.2. Làm tốt công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên

Quy hoạch cán bộ là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, đảm bảo cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Xây dựng quy hoạch đội ngũ phải căn cứ vào quy hoạch và chiến lược phát triển chung của Nhà trường. Căn cứ vào thực trạng so với trình độ theo chuẩn chức danh Nhà nước quy định để lập quy hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ ở từng giai đoạn cụ thể và phải được công khai hoá để mọi người chủ động tham gia và thực hiện.

Trên cơ sở quy hoạch, phòng tổ chức cán bộ cụ thể hoá bằng kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên từng giai đoạn, từng năm học. Cần có sự ưu tiên lực lượng đảm bảo nhiệm vụ trước mắt và chú trọng xây dựng đội ngũ cho định hướng phát triển lâu dài. Trong giai đoạn đầu khi trường mới được thành lập, với sự hỗ trợ của đội ngũ giáo sư, phó giáo sư, tiến sỹ do Bộ Y tế điều động cần có kế hoạch cho các giảng viên đi học với số lượng tăng lên, đủ các chuyên ngành để thay thế dần đội ngũ giảng viên hỗ trợ sau này.

3.2. Nhóm giải pháp nâng cao trình độ và năng lực chuyên môn

3.2.1. Đào tạo nâng cao trình độ

Xây dựng đội ngũ giảng viên đạt chuẩn về trình độ theo quy định của Điều lệ trường Đại học và đáp ứng với yêu cầu công tác của Nhà trường. Nhà trường cần tiến hành xác định nhu cầu đào tạo từ các khoa/bộ môn trên cơ sở phát triển về quy mô đào tạo; việc xây dựng kế hoạch đào tạo phải theo từng năm, từng giai đoạn cụ thể; tiến hành lựa chọn đối tượng đào tạo, có chính sách khuyến khích, hỗ trợ cán bộ đi học và sử dụng và bố trí giảng viên sau đào tạo.

3.2.2. Bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho đội ngũ giảng viên

Công tác bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho đội ngũ giảng viên nhằm tạo điều kiện cho giảng viên được thực hành nghề, từng bước tự khẳng định mình và tạo dựng uy

tín. Vì vậy cần lựa chọn các giảng viên thích hợp để cử đi học theo chuyên đề, mũi nhọn bằng hình thức thực tập sinh tại các bệnh viện chuyên ngành; xây dựng quy chế kết hợp Viện - Trường để tạo điều kiện cho giảng viên đi lâm sàng và trực tiếp làm việc tại các Bệnh viện theo đúng chuyên môn giảng dạy; phát triển phòng khám đa khoa của trường để tạo môi trường cho giảng viên thực hành chuyên môn; xây dựng kế hoạch cho giảng viên định kỳ thực tập các kỹ năng tại phòng thực hành để tự nâng cao tay nghề; cử giảng viên tham gia các cuộc Hội thảo, Hội nghị theo chuyên ngành để cập nhật kiến thức và giao lưu học hỏi chuyên môn.

3.3. Nhóm giải pháp nâng cao năng lực sư phạm

3.3.1. Bổ sung kiến thức và kỹ năng sư phạm cho đội ngũ giảng viên

Đội ngũ giảng viên trường Đại học Y khoa Vinh có tuổi đời còn rất trẻ, lại không được học bài bản qua trường lớp sư phạm nên cần bồi dưỡng những kiến thức cơ bản về nghiệp vụ sư phạm và tổ chức cho giáo viên thực hành các kỹ năng sư phạm. Hình thức phù hợp là tổ chức các lớp tập huấn, các cuộc hội thảo chuyên đề.

3.3.2. Nâng cao năng lực sư phạm

Để đội ngũ giảng viên làm quen với phương pháp dạy học ở bậc đại học, nhà trường tổ chức mời giảng viên từ các trường đại học khác đến giảng dạy sinh viên và giúp giảng viên nâng cao chất lượng và phương pháp giảng dạy; lựa chọn các giảng viên thích hợp để cử đi học theo hình thức thực tập sinh tại các bộ môn tương ứng của Trường Đại học Y Hà Nội và các trường Đại học khác. Cần tổ chức các lớp bồi dưỡng sư phạm y học cho đội ngũ cán bộ, giáo viên thỉnh giảng tại các cơ sở thực hành, thực tập.

3.3.3. Tổ chức hội thảo, hội giảng

Hội thảo, hội giảng, là những hình thức được sử dụng để nâng cao năng lực thực hành giảng dạy và hiểu biết chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên. Nhà trường định hướng cho các tổ chuyên môn chủ động tổ chức các hội thảo theo từng chuyên đề như đổi mới phương pháp dạy học, phương pháp dạy học nêu và giải quyết vấn đề... Các chuyên đề hội thảo sẽ bổ sung kiến thức sư phạm và làm giàu kinh nghiệm giảng dạy cho giảng viên. Hội giảng là dịp để giảng viên thể hiện tài năng sư phạm của mình thông qua các bài giảng điển hình đã được lựa chọn từ cơ sở, đó cũng là dịp để các giảng viên học tập, trao đổi kinh nghiệm.

3.4. Nhóm giải pháp nâng cao năng lực hỗ trợ

3.4.1. Nâng cao năng lực ngoại ngữ: Cần có những quy định cụ thể vừa động viên, vừa bắt buộc giảng viên tham gia học tập. Có thể coi việc học ngoại ngữ là một tiêu chí đánh giá, xếp loại giảng viên.

3.4.2. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin: Nhà trường cần phát triển hạ tầng công nghệ thông tin, trang bị đủ máy vi tính và các thiết bị cho các khoa, phòng, bộ môn tạo điều kiện cho giảng viên học tập và ứng dụng trong công tác. Xây dựng và ứng dụng các phần mềm quản trị trong nhà trường.

3.4.3. Tạo điều kiện cho giáo viên tự học, tự bồi dưỡng: Nhà trường có biện pháp để vừa động viên nhưng cũng bắt buộc giảng viên thực hiện tự bồi dưỡng nâng cao trình

độ. Tạo điều kiện về thời gian, về cơ sở vật chất, về tài chính, về nhân lực (người dạy - người học)... để giảng viên có thể thực hiện quá trình đào tạo bồi dưỡng. Cần có cơ chế động viên khuyến khích mọi người trong việc thi đua học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ.

4. Kết luận

Đào tạo nhân lực y tế là một bộ phận quan trọng của sự nghiệp giáo dục và đào tạo, góp phần đáp ứng yêu cầu cấp bách hiện nay của xã hội về nguồn nhân lực y tế. Nó là yếu tố quan trọng quyết định đến chất lượng công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân.

Chất lượng giáo dục phụ thuộc rất lớn và chủ yếu vào đội ngũ nhà giáo. Với một trường đại học vừa mới được thành lập trên cơ sở nâng cấp trường Cao đẳng thì công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên là một yêu cầu khách quan có tính cấp thiết.

Từ việc phân tích cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Y khoa Vinh, chúng tôi đề xuất bốn nhóm giải pháp có tính khả thi nhằm góp phần nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đội ngũ giảng viên. Những giải pháp đã trình bày trên là cần thiết và có tính khả thi đối với trường Đại học Y khoa Vinh trong giai đoạn hiện nay. Nó vừa đáp ứng được nhiệm vụ trước mắt, vừa đào tạo được đội ngũ giảng viên cho giai đoạn tiếp theo./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Y tế, Báo cáo tại Hội nghị tăng cường chất lượng đào tạo nguồn nhân lực y tế, tháng 01 năm 2008
- [2] Chỉ thị số 40 - CT/TW ngày 15/6/2004, Chỉ thị của Ban bí thư về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.
- [3] Công văn số 3128/BYT-K2ĐT ngày 06/05/2008 của Bộ Y tế về việc triển khai đề án mời Giáo sư, Phó Giáo sư, chuyên gia Y tế nghỉ hưu tham gia công tác với Bộ Y tế.
- [4] Công văn số 1602/BYT-K2ĐT ngày 25/03/2009 của Bộ Y tế về việc Thành lập Trường Đại học Y Dược Vinh.
- [5] Điều lệ Trường Đại học ban hành theo Quyết định 58/2010/QĐ-TTg ngày 22/09/2010 của Thủ tướng Chính phủ.
- [6] Nghị quyết 46-NQ/TW ngày 23/02/2005 của Bộ Chính trị về công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới.
- [7] Quyết định số 153/2006/QĐ-TTg ngày 30/06/2006 của Thủ tướng Chính phủ "Phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống y tế Việt Nam giai đoạn đến năm 2010 và tầm nhìn đến năm 2020"
- [8] Quyết định số 1077/QĐ-TTg ngày 13/07/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc

thành lập Trường Đại học Y khoa Vinh trên cơ sở nâng cấp trường Cao đẳng Y tế Nghệ An

- [9] Hà Thế Ngữ (2000), giáo dục học - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn. NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
- [10] Nguyễn Gia Quý. Quản lý trường học, quản lý đội ngũ. Đề cương bài giảng khoa học quản lý Trường cán bộ quản lý giáo dục năm 2000.
- [11] Hoàng Minh Thao (2004) Tâm lý học quản lý, Trường cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo.

SOLUTIONS TO THE IMPROVEMENT OF SPECIALIZED KNOWLEDGE AND
SKILL FOR LECTURERS AT VINH MEDICAL UNIVERSITY

Nguyen Quoc Dat

Vinh Medical University

ABSTRACT

Being a lecturer at Medical University is a special job for which a lecturer must be selected, trained, employed, and treated in a special way. This occupation requires the lecturers to have both specialized knowledge of medicine and pedagogical practice. In order to meet this need, carry out the new duty, and provide urgent solutions in the present period, Vinh Medical University - which has been set up based on upgrading Vinh Medical College – has to train its teaching staff and enable them to improve their specialized knowledge and teaching skills.

Key words: solution, teaching staff, Vinh Medical University

*Ths.Nguyễn Quốc Đạt, Email: Caoquocdat@gmail.com, Trường ĐH Y khoa Vinh, Nghệ An,