

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN



NGUYỄN PHƯƠNG LY

ĐÀO TẠO ĐIỀU DƯỠNG
TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN TRUNG ƯƠNG

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ
NGÀNH QUẢN LÝ KINH TẾ

HÀ NỘI - 2024

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN



NGUYỄN PHƯƠNG LY

ĐÀO TẠO ĐIỀU DƯỠNG
TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN TRUNG ƯƠNG

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ
NGÀNH QUẢN LÝ KINH TẾ

MÃ SỐ: 8310110

Người hướng dẫn khoa học:

1. TS. Nguyễn Thị Hồng Minh
2. TS. Nguyễn Thị Thu Thủy

HÀ NỘI - 2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi đã đọc và hiểu về các hành vi vi phạm sự trung thực trong học thuật. Tôi cam kết bằng danh dự cá nhân rằng nghiên cứu này do tôi thực hiện và không vi phạm yêu cầu về sự trung thực trong học thuật.

Hà Nội, ngày tháng năm 2024

Học viên cao học

Nguyễn Phương Ly

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
MỤC LỤC	ii
DANH MỤC BẢNG, HÌNH.....	iv
TÓM TẮT ĐỀ ÁN	v
PHẦN MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA ĐÀO TẠO ĐIỀU DƯỠNG TẠI BỆNH VIỆN CHUYÊN KHOA TUYẾN TRUNG ƯƠNG.....	5
1.1. Điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương.....	5
1.1.1. Khái niệm điều dưỡng	5
1.1.2. Nhiệm vụ của điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương.....	6
1.1.3. Phân loại điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương	7
1.2. Đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương	10
1.2.1. Khái niệm và mục tiêu đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương.....	10
1.2.2. Chủ thể đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương.	12
1.2.3. Nội dung đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương	12
1.2.4. Phương pháp đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương.....	14
1.2.5. Quy trình đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương ...	16
1.3. Nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương.....	17
1.3.1. Nhân tố thuộc về bệnh viện	18
1.3.2. Nhân tố thuộc về môi trường bên ngoài	19
CHƯƠNG 2. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO ĐIỀU DƯỠNG TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN TRUNG ƯƠNG GIAI ĐOẠN 2021 - 2023.....	21
2.1. Giới thiệu chung về Bệnh viện Phụ sản Trung ương.....	21
2.1.1. Quá trình hình thành, phát triển và chức năng, nhiệm vụ	21
2.1.2. Cơ cấu tổ chức và nhân sự.....	22
2.1.3. Kết quả khám chữa bệnh giai đoạn 2021- 2023	25
2.2. Điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương giai đoạn 2021- 2023.....	26
2.3. Đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương giai đoạn 2021- 2023....	28
2.3.1. Chủ thể đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương.....	28
2.3.2. Nội dung đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương	29
2.3.3. Phương pháp đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương.....	33

2.3.4. Quy trình đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương.....	35
2.4. Đánh giá đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương giai đoạn 2021- 2023.....	42
2.4.1. Đánh giá thực hiện mục tiêu đào tạo	42
2.4.2. Ưu điểm của đào tạo	44
2.4.3. Hạn chế của đào tạo và nguyên nhân của hạn chế	45
CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÀO TẠO ĐIỀU DƯỠNG TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN TRUNG ƯƠNG ĐẾN NĂM 2030	48
3.1. Mục tiêu và phương hướng hoàn thiện đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương đến năm 2030	48
3.1.1. Mục tiêu phát triển điều dưỡng của Bệnh viện Phụ sản Trung ương đến năm 2030	48
3.1.2. Phương hướng hoàn thiện đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương	49
3.2 Một số giải pháp hoàn thiện đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương đến năm 2030	49
3.2.1. Giải pháp về chủ thể đào tạo điều dưỡng	49
3.2.2. Giải pháp về nội dung đào tạo điều dưỡng.....	50
3.2.3. Giải pháp về phương pháp đào tạo điều dưỡng	52
3.2.4. Giải pháp về quy trình đào tạo điều dưỡng	53
3.2.5. Giải pháp khác	55
3.3. Một số kiến nghị	57
3.3.1. Kiến nghị đối với Bộ Y tế.....	57
3.3.2. Khuyến nghị đối với điều dưỡng	57
KẾT LUẬN	58
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	59
PHỤ LỤC	60

DANH MỤC BẢNG, HÌNH

Bảng 1.1. Một số phương pháp đào tạo điều dưỡng	14
Bảng 2.1. Tình hình nhân lực của Bệnh viện Phụ sản Trung ương.....	23
Bảng 2.2. Kết quả khám chữa bệnh của Bệnh viện giai đoạn 2021- 2023.....	25
Bảng 2.3. Tỷ lệ tử vong của sản phụ và trẻ sơ sinh khi điều trị tại Bệnh viện PSTU' ...	26
Bảng 2.4. Cơ cấu đội ngũ điều dưỡng viên tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương.....	27
Bảng 2.5. Kết quả khảo sát về chất lượng giảng viên tham gia đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương	29
Bảng 2.6. Nội dung đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương.....	30
Bảng 2.7. Nội dung đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương.....	31
Bảng 2.8. Kết quả khảo sát về nội dung đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương	32
Bảng 2.9. Tổng hợp các phương pháp đào tạo điều dưỡng đang áp dụng tại Bệnh viện.....	33
Bảng 2.10. Tổng hợp phương pháp đào tạo điều dưỡng Bệnh viện.....	34
Bảng 2.11. Kết quả khảo sát về phương pháp đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương.....	35
Bảng 2.12. Một số mục tiêu đào tạo của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương.....	37
Bảng 2.13. Một số nội dung đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện	37
Bảng 2.14. Tổng hợp kết quả đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương	40
Bảng 2.15. Kết quả khảo sát về đánh giá hiệu quả đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện PSTU'	41
Bảng 2.16. Thống kê đánh giá kết quả làm việc của điều dưỡng Bệnh viện PSTU'	43
Bảng 3.1. Công cụ đánh giá hiệu quả đào tạo điều dưỡng	54
Hình 1. Khung nghiên cứu	3
Hình 2.1. Cơ cấu tổ chức của Bệnh viện Phụ sản Trung ương	22
Hình 2.2. Nhu cầu đào tạo điều dưỡng giai đoạn 2021- 2023.....	36
Hình 2.3. Thống kê xếp loại kết quả đánh giá sau đào tạo.....	42

TÓM TẮT ĐỀ ÁN

Tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương (PSTU), công tác đào tạo điều dưỡng được chú trọng thực hiện. Tuy nhiên, bên cạnh các kết quả đạt được, đội ngũ điều dưỡng của Bệnh viện vẫn còn một số hạn chế để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh mới. Đề án “Đào tạo điều dưỡng của Bệnh viện Phụ sản Trung ương” đã: Xác định được khung nghiên cứu đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương; Phân tích được thực trạng đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương giai đoạn 2021- 2023, xác định điểm mạnh, hạn chế trong đào tạo điều dưỡng, những nguyên nhân của hạn chế; Đề xuất một số giải pháp hoàn thiện đào tạo điều dưỡng đến năm 2030 như sau:

Về chủ thể đào tạo điều dưỡng: Bệnh viện cần lựa chọn giảng viên nội bộ là những bác sĩ, điều dưỡng, cán bộ am hiểu lý thuyết, nắm vững chuyên môn, có năng lực sư phạm, hiểu rõ về Bệnh viện, đưa ra các bài giảng có tính thực tiễn cao. Đồng thời lựa chọn giảng viên bên ngoài là những bác sĩ, điều dưỡng, giảng viên tại các trường đại học có đào tạo về điều dưỡng. Khi lựa chọn giảng viên cần tham khảo, dựa vào ý kiến, nhu cầu của điều dưỡng cũng như kết quả đánh giá của người học về giảng viên.

Về nội dung đào tạo điều dưỡng: Nội dung đào tạo cần trang bị cho điều dưỡng có được năng lực của các vị trí chức danh điều dưỡng tại Bệnh viện PSTU bao gồm kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Đồng thời nội dung đào tạo điều dưỡng cần đảm bảo các nội dung đào tạo hội nhập, đào tạo bổ sung, đào tạo nâng cao

Về phương pháp đào tạo điều dưỡng: Các phương pháp chủ yếu, quan trọng nên được tăng cường áp dụng bao gồm cả đào tạo trong và ngoài công việc, bao gồm: tổ chức tập huấn, đào tạo, chuyển giao kỹ thuật, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ ngắn hạn trong bệnh viện và ngoài bệnh viện theo hình thức tập trung hoặc trực tuyến; Cử viên chức điều dưỡng trong quy hoạch tham gia các lớp ngắn ngày về quản lý điều dưỡng; Tổ chức Hội thảo, Hội nghị tọa đàm khoa học trong bệnh viện và cử nhân viên y tế tham gia Hội thảo ngoài bệnh viện về lĩnh vực chuyên môn điều dưỡng; Tổ chức cho điều dưỡng thực hiện nghiên cứu khoa học, luận án, luận văn, viết bài báo khoa học.

Về quy trình đào tạo điều dưỡng: Hoàn thiện hoạt động phân tích nhân viên, tìm hiểu và xây dựng lộ trình phù hợp trong việc xây dựng bộ công cụ đánh giá năng lực nhân viên; Hoàn thiện hoạt động đánh giá hiệu quả đào tạo. Nên kết hợp nhiều phương pháp để đánh giá các cấp độ khác nhau.

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng quyết định sự tồn tại và phát triển của các tổ chức. Trong lĩnh vực y tế và chăm sóc sức khỏe, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được các bệnh viện quan tâm đặc biệt nhằm chuẩn bị đội ngũ nhân lực lành nghề, chuyên nghiệp và tận tâm do đây là lĩnh vực, ngành nghề đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực cao với những yêu cầu khắt khe nhất.

Điều dưỡng viên tại các bệnh viện có vị trí đặc biệt quan trọng, có trách nhiệm trong mọi khâu khám, chữa bệnh trong suốt quá trình điều trị đến khi phục hồi của người bệnh. Đồng thời, điều dưỡng viên cũng có thể hỗ trợ bác sĩ hướng dẫn bệnh nhân cách chăm sóc sau khi điều trị hoặc hỗ trợ các công việc chuyên môn khác giúp quá trình khám chữa bệnh diễn ra một cách hiệu quả. Nói cách khác, điều dưỡng viên là cầu nối giữa bác sĩ với người bệnh, giữa bệnh viện và người nhà bệnh nhân. Do vậy, đào tạo nhân lực cho đội ngũ điều dưỡng viên là nhiệm vụ quan trọng cần được quan tâm ở mọi bệnh viện.

Tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương (PSTU), là bệnh viện tuyến trung ương, tuyến chuyên môn cao nhất chuyên ngành phụ sản và sơ sinh Việt Nam, hoạt động đào tạo nhân lực luôn đóng vai trò quan trọng trong quá vận hành và phát triển Bệnh viện. Các thế hệ lãnh đạo Bệnh viện từ trước đến nay đều rất quan tâm đến công tác đào tạo nhân lực nói chung và đào tạo đội ngũ điều dưỡng viên nói riêng. Năm 2023, số lượng điều dưỡng viên Bệnh viện là 851 người, chiếm gần 60% tổng số cán bộ nhân viên, tổng số lượt đào tạo cho đội ngũ này là 2452 lượt người với 45 lớp đào tạo tập trung. Bệnh viện tập trung vào đào tạo chuyên môn nghiệp vụ và đào tạo kỹ năng mềm cho đội ngũ điều dưỡng viên. Tuy nhiên, bên cạnh các kết quả đạt được, đội ngũ điều dưỡng của Bệnh viện vẫn còn một số hạn chế để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh mới: một số điều dưỡng có trình độ chưa đạt yêu cầu; phản ánh của người bệnh về thái độ phục vụ vẫn còn điểm cần hoàn thiện; kết quả đánh giá thực hiện công việc hàng năm của một số điều dưỡng viên chưa cao. Việc lựa chọn giảng viên chưa dựa vào ý kiến, nhu cầu của người học cũng như kết quả đánh giá của người học về giảng viên. Đối với các khoá đào tạo có đông số lượng giảng viên, Bệnh viện chưa chủ động thực hiện đấu thầu lựa chọn nhà thầu tư vấn cung cấp dịch vụ đào tạo để tăng khả năng cạnh tranh và chất lượng nhà thầu. Nội dung đào tạo chủ yếu là đào tạo bổ sung và đào tạo nâng cao, trong khi đào tạo hội nhập chiếm còn ít. Điều này cho thấy, công tác đào tạo đội ngũ điều

dưỡng viên rất cần được nghiên cứu, đánh giá một cách sâu sắc hơn, từ đó, đề xuất các biện pháp giúp nâng cao hiệu quả đào tạo đội ngũ điều dưỡng.

Sau một thời gian nghiên cứu và tìm hiểu thực trạng hoạt động đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương, kết hợp với quá trình học tập thạc sĩ tại trường Đại học Kinh tế quốc dân, tôi đã chọn đề tài: “Đào tạo điều dưỡng của Bệnh viện Phụ sản Trung ương” làm chủ đề nghiên cứu.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu của Đề án là:

- Xác định được khung nghiên cứu đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương.

- Phân tích được thực trạng đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương giai đoạn 2021- 2023, xác định điểm mạnh, hạn chế trong đào tạo điều dưỡng, những nguyên nhân của hạn chế.

- Đề xuất các giải pháp hoàn thiện đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương đến năm 2030.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu:

Đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương

3.2. Phạm vi nghiên cứu:

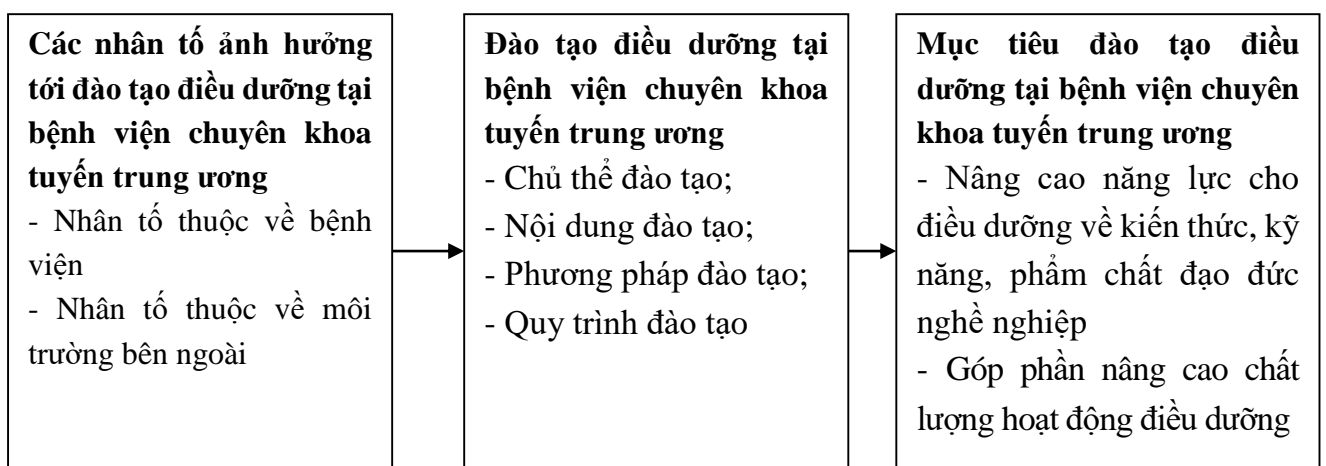
Nội dung: Đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương được nghiên cứu theo cách tiếp cận hệ thống: Chủ thể đào tạo; Nội dung đào tạo; Phương pháp đào tạo; Quy trình đào tạo. Trong Đề án này chỉ nghiên cứu đào tạo nội bộ đối với điều dưỡng của Bệnh viện Phụ sản Trung ương, không nghiên cứu hoạt động đào tạo thuộc chức năng chỉ đạo tuyến.

Không gian: Bệnh viện Phụ sản Trung ương

Thời gian: Các dữ liệu thu thập phục vụ cho quá trình nghiên cứu giai đoạn 2021-2023; dữ liệu sơ cấp thu thập năm 2024; đề xuất dự kiến đến năm 2030.

4. Khung nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu

4.1. Khung nghiên cứu



Hình 1. Khung nghiên cứu

Nguồn: Tác giả tự xây dựng

4.2. Quy trình và phương pháp nghiên cứu

- Bước 1: Nghiên cứu tài liệu nhằm xác định khung nghiên cứu của đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương. Những phương pháp được sử dụng ở bước này là phương pháp phân tích hệ thống, phương pháp tổng hợp và mô hình hóa.

- Bước 2: Thu thập dữ liệu thứ cấp thông qua các số liệu báo cáo, đánh giá của Bệnh viện Phụ sản Trung ương nhằm làm rõ thực trạng đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương. Phương pháp sử dụng là tổng hợp, so sánh, phân tích.

- Bước 3: Thu thập số liệu sơ cấp thông qua khảo sát bằng bảng hỏi

Mục đích khảo sát: nhằm làm rõ thực trạng, có được đánh giá khách quan, đa chiều về thực trạng đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương giai đoạn 2021-2023.

Đối tượng khảo sát: Điều dưỡng, là đối tượng đào tạo tham gia vào quá trình đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương. Tổng số phiếu phát ra là 100 phiếu, thu về là 76 phiếu hợp lệ được sử dụng để phân tích.

Nội dung khảo sát: Chủ thể đào tạo; Nội dung đào tạo; Phương pháp đào tạo; Quy trình đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương.

Thời gian khảo sát: Tháng 6 năm 2024.

- Bước 4: Phân tích, đánh giá nhằm xác định các điểm mạnh, hạn chế theo các nội dung đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương. Phương pháp chủ yếu là phương pháp so sánh, đối chiếu dựa trên các tiêu chí đã xây dựng. Phân tích nguyên nhân cơ bản dẫn đến những hạn chế trong đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương. Phương pháp phân tích dựa trên các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương.

- Bước 5: Đề xuất một số giải pháp hoàn thiện đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương đến năm 2030. Phương pháp sử dụng là phân tích, thống kê và dự báo.

5. Dự kiến nội dung các chương

Ngoài Mở đầu, Kết luận, Đề án bao gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận của đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương.

Chương 2: Phân tích thực trạng đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương giai đoạn 2021-2023.

Chương 3: Phương hướng, giải pháp hoàn thiện đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương đến năm 2030.

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA ĐÀO TẠO ĐIỀU DƯỠNG TẠI BỆNH VIỆN CHUYÊN KHOA TUYẾN TRUNG ƯƠNG

1.1. Điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương

1.1.1. Khái niệm điều dưỡng

Điều dưỡng từ lâu đã được công nhận là một nghề nghiệp quan trọng trong hệ thống y tế của mọi quốc gia. Tại các quốc gia phát triển, y tế được chia thành hai lĩnh vực: Lĩnh vực khám chữa bệnh do y, bác sĩ đảm nhiệm và lĩnh vực chăm sóc phục vụ do điều dưỡng viên đảm nhiệm. Tuy nhiên, do quan điểm và sự phát triển của ngành điều dưỡng tại các quốc gia là khác nhau, hiện nay chưa có khái niệm chung về thuật ngữ điều dưỡng. Có thể kể đến một số khái niệm được các quốc gia công nhận như sau:

Theo Hội điều dưỡng Mỹ (1965), “Điều dưỡng là một nghề hỗ trợ cung cấp các dịch vụ chăm sóc đóng góp vào việc hồi phục và nâng cao sức khỏe”. Định nghĩa này đã phản ánh rõ bản chất nghề nghiệp, khía cạnh pháp luật về phạm vi thực hành của điều dưỡng hiện đại. Tuy nhiên cũng có quan điểm trái ngược khi cho rằng định nghĩa trên làm giảm thiên chức đặc trưng của điều dưỡng đó là chăm sóc sức khỏe.

Trong Đề án này, tác giả sử dụng khái niệm “*điều dưỡng là người làm nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe, tiếp nhận, kiểm tra tình trạng sức khỏe người bệnh và các công việc khác giúp phục vụ quá trình chăm sóc sức khỏe bệnh nhân từ giai đoạn khởi điểm cho đến khi trị liệu và phục hồi của người bệnh*”. Điều dưỡng là nhiệm vụ không thể thiếu trong quá trình chăm sóc sức khỏe bệnh nhân từ giai đoạn ban đầu cho đến khi phục hồi, trị liệu cho bệnh nhân.

Điều dưỡng có những đặc điểm cơ bản sau:

- Điều dưỡng là một chức danh quan trọng trong hệ thống chức danh tại cơ sở y tế.
- Điều dưỡng làm nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe cơ bản trong các tổ chức y tế, cụ thể là bảo vệ, tối ưu hóa về sức khỏe, dự phòng bệnh và chấn thương, xoa dịu nỗi đau qua chẩn đoán và điều trị nhằm đáp ứng tốt nhất nhu cầu cường chăm sóc sức khỏe cá nhân, gia đình, cộng đồng và xã hội.
- Điều dưỡng thực hành các y lệnh của thầy thuốc và báo cáo tình trạng người bệnh cho thầy thuốc.

- Điều dưỡng phải chủ động chăm sóc, hỗ trợ, theo dõi, làm các thủ tục cần thiết và hướng dẫn bệnh nhân từ lúc nhập viện điều trị bệnh cho đến khi xuất viện về nhà, cùng với bác sĩ chẩn đoán, điều trị, chăm sóc sức khỏe cho bệnh nhân.

1.1.2. Nhiệm vụ của điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương

Điều dưỡng luôn đóng vai trò hết sức quan trọng trong chăm sóc sức khỏe người bệnh. Tổ chức Y tế thế giới khẳng định, điều dưỡng là một trong những trụ cột của hệ thống y tế. Điều dưỡng có những nhiệm vụ chính sau:

- Phối hợp với bác sĩ để lên kế hoạch chăm sóc sức khỏe một cách phù hợp nhất đối với cá nhân mỗi người bệnh.

- Quản lý chăm sóc người bệnh, đảm bảo giúp kế hoạch đã xây dựng được thực hiện một cách chính xác và hiệu quả. Trong quá trình điều trị, điều dưỡng viên cũng có trách nhiệm đại diện và bảo vệ quyền lợi cho người bệnh

- Giáo dục trong chăm sóc sức khỏe người bệnh. Quá trình tiếp xúc, chăm sóc người bệnh giúp điều dưỡng viên có cơ hội trong việc tuyên truyền, giáo dục sức khỏe cho người bệnh. Qua đó giúp dự phòng, tăng cường và nâng cao sức khỏe người bệnh nói riêng và cộng đồng nói chung.

- Tiếp nhận, phân loại, sàng lọc cấp cứu ban đầu. Điều dưỡng viên là người đầu tiên tiếp xúc với bệnh nhân vì vậy họ là những người đầu tiên nắm bắt được tình trạng bệnh lý, bệnh nền, thể trạng của người bệnh. Nguyên tắc này khiến điều dưỡng viên sau khi tiếp nhận cần phối hợp với bác sĩ trong việc phân loại, sàng lọc và sắp xếp người bệnh theo thứ tự ưu tiên được quy định (tình trạng bệnh lý, đặc điểm đối tượng, thứ tự đến khám). Sau quá trình này, điều dưỡng viên cần tiếp tục thực hiện khám bệnh và thực hiện các kỹ thuật cận lâm sàng theo chỉ định của bác sĩ hoặc hỗ trợ các thủ tục để sắp xếp người bệnh vào điều trị.

- Nhận định lâm sàng. Nhận định lâm sàng là hoạt động đặc biệt quan trọng trong khám chữa bệnh bởi nó giúp định hướng, khoanh vùng các kỹ thuật xử lý sau này. Trong nhiệm vụ này, điều dưỡng viên cần: Khám và nhận định tình trạng sức khỏe của bệnh nhân; Xác định nguy cơ ảnh hưởng đến sức khỏe người bệnh; Xác định chuẩn đoán điều dưỡng; Phân cấp chăm sóc người bệnh; Dự báo các yếu tố ảnh hưởng và sự cố y khoa có thể xảy ra.

- Xác định và thực hiện các chăm sóc điều dưỡng. Điều dưỡng trực tiếp thực hiện các kỹ thuật chăm sóc điều dưỡng như: chăm sóc hô hấp, tuần hoàn, thân nhiệt; chăm sóc dinh dưỡng; chăm sóc giấc ngủ, nghỉ ngơi; chăm sóc vệ sinh cá nhân; chăm sóc tinh

thân; thực hiện quy trình chuyên môn kỹ thuật; phục hồi chức năng cho người bệnh; quản lý người bệnh; truyền thông, giáo dục sức khỏe.

- Đánh giá kết quả thực hiện các can thiệp chăm sóc điều dưỡng. Đây là quá trình mà các điều dưỡng đánh giá mức độ đáp ứng của mỗi người bệnh sau khi được thực hiện các chăm sóc điều dưỡng. Quá trình đánh giá này giúp điều dưỡng và bác sĩ có thể điều chỉnh kịp thời các can thiệp chăm sóc điều dưỡng cho phù hợp và đạt hiệu quả cao với người bệnh.

- Tham gia phối hợp công tác chỉ đạo tạo tuyến. Điều dưỡng tại bệnh viện trực thuộc tuyến trung ương phải tham gia chỉ đạo tuyến cho các bệnh viện tuyến dưới, điều dưỡng viên cũng tham gia vào nhiệm vụ này theo chức năng nhiệm vụ của bản thân.

1.1.3. Phân loại điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương

1.1.3.1. Phân loại theo năng lực chuyên môn

Theo Bộ Y tế, Bộ nội vụ (2015), điều dưỡng viên được phân loại thành điều dưỡng hạng II, hạng III và hạng IV. Điều dưỡng viên từng hạng sẽ có yêu cầu riêng. Cụ thể như sau:

a. Điều dưỡng viên hạng II

Yêu cầu về trình độ đào tạo, bồi dưỡng: Tốt nghiệp chuyên khoa cấp I hoặc thạc sĩ điều dưỡng, có trình độ ngoại ngữ bậc 3 trở lên, trình độ tin học đạt chuẩn “kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản”, có chứng chỉ tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp điều dưỡng hạng II.

Yêu cầu về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ:

- Hiểu biết về quan điểm, chủ trương đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân;

- Hiểu biết về sức khỏe, bệnh tật của cá nhân, gia đình và cộng đồng, đưa ra chẩn đoán chăm sóc, phân cấp chăm sóc, chỉ định chăm sóc và thực hiện can thiệp điều dưỡng bảo đảm an toàn cho người bệnh và cộng đồng;

- Thực hiện thành thạo kỹ thuật điều dưỡng cơ bản, sơ cứu, cấp cứu, đáp ứng hiệu quả khi có tình huống cấp cứu, dịch bệnh và thảm họa;

- Có khả năng tư vấn, giáo dục sức khỏe và giao tiếp hiệu quả với người bệnh và cộng đồng;

- Có kỹ năng tổ chức đào tạo, huấn luyện, nghiên cứu khoa học, hợp tác với đồng nghiệp và phát triển nghề nghiệp điều dưỡng;

- Chủ nhiệm hoặc thư ký hoặc tham gia chính đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở trở lên hoặc sáng kiến/phát minh khoa học/sáng kiến cải tiến kỹ thuật chuyên ngành đã được nghiệm thu đạt;

- Viên chức thăng hạng từ chức danh nghề nghiệp điều dưỡng hạng III lên chức danh nghề nghiệp điều dưỡng hạng II phải có thời gian giữ chức danh nghề nghiệp điều dưỡng hạng III hoặc tương đương tối thiểu là 09 năm, trong đó có thời gian gần nhất giữ chức danh nghề nghiệp điều dưỡng hạng III tối thiểu là 02 năm.

b. Điều dưỡng viên hạng III

Yêu cầu về trình độ đào tạo, bồi dưỡng: Tốt nghiệp đại học chuyên ngành điều dưỡng, có trình độ ngoại ngữ bậc 2 trở lên, trình độ tin học đạt chuẩn “kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản”.

Yêu cầu về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ:

- Hiểu biết về quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân;

- Hiểu biết về sức khỏe, bệnh tật của cá nhân, gia đình và cộng đồng, sử dụng quy trình điều dưỡng làm cơ sở để lập kế hoạch chăm sóc và thực hiện can thiệp điều dưỡng bảo đảm an toàn cho người bệnh và cộng đồng;

- Thực hiện kỹ thuật điều dưỡng cơ bản, sơ cứu, cấp cứu và đáp ứng hiệu quả khi có tình huống cấp cứu, dịch bệnh và thảm họa;

- Có kỹ năng tư vấn, giáo dục sức khỏe và giao tiếp hiệu quả với người bệnh và cộng đồng;

- Có kỹ năng đào tạo, huấn luyện, nghiên cứu khoa học, hợp tác với đồng nghiệp và phát triển nghề nghiệp;

- Viên chức thăng hạng từ chức danh nghề nghiệp điều dưỡng hạng IV lên chức danh nghề nghiệp điều dưỡng hạng III phải có thời gian giữ chức danh nghề nghiệp điều dưỡng hạng IV tối thiểu là 02 năm đối với trường hợp khi tuyển dụng lần đầu có trình độ tốt nghiệp điều dưỡng cao đẳng hoặc 03 năm đối với trường hợp khi tuyển dụng lần đầu có trình độ tốt nghiệp điều dưỡng trung cấp.

c. Điều dưỡng viên hạng IV

Yêu cầu về trình độ đào tạo, bồi dưỡng: tốt nghiệp trung cấp ngành điều dưỡng trở lên, có trình độ ngoại ngữ bậc 1 trở lên, trình độ tin học đạt chuẩn “kỹ năng sử dụng

công nghệ thông tin cơ bản”, có chứng chỉ tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp điều dưỡng hạng II.

Yêu cầu về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ:

- Hiểu biết về quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân;

- Hiểu biết về sức khỏe, bệnh tật của cá nhân, gia đình và cộng đồng, sử dụng quy trình điều dưỡng làm cơ sở để lập kế hoạch chăm sóc và thực hiện các can thiệp điều dưỡng bảo đảm an toàn cho người bệnh và cộng đồng;

- Thực hiện được kỹ thuật điều dưỡng cơ bản, sơ cứu, cấp cứu;

- Có kỹ năng giáo dục sức khỏe và giao tiếp hiệu quả với người bệnh và cộng đồng.

Điều dưỡng viên các hạng điều phải đảm bảo yêu cầu về năng lực chuyên môn nghiệp vụ như “hiểu biết về quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật”; “Hiểu biết về sức khỏe, bệnh tật”; “Thực hiện được kỹ thuật điều dưỡng cơ bản, sơ cứu, cấp cứu”; “Có kỹ năng giáo dục sức khỏe và giao tiếp hiệu quả với người bệnh và cộng đồng”. Các hạng điều dưỡng đều thực hiện các nhiệm vụ như nhau trong quá trình chăm sóc sức khỏe người bệnh tại bệnh viện (Bộ Y tế, Bộ nội vụ, 2015).

1.1.3.2. Phân loại theo hệ thống chức danh công việc

a. Hội đồng điều dưỡng.

Hội đồng điều dưỡng tại bệnh viện do giám đốc bệnh viện thành lập với cơ cấu gồm chủ tịch Hội đồng là lãnh đạo bệnh viện; phó chủ tịch hội đồng thường gồm phó và trưởng phòng điều dưỡng; thành viên viên của hội đồng là điều dưỡng trưởng khoa, hộ sinh trưởng khoa, kỹ thuật y trưởng khoa và đại diện lãnh đạo một số khoa lâm sàng, cận lâm sàng, phòng chức năng. Hội đồng điều dưỡng có nhiệm vụ tham mưu cho giám đốc Bệnh viện trong các vấn đề liên quan đến điều dưỡng, và chăm sóc sức khỏe.

b. Trưởng phòng điều dưỡng.

Là người đứng đầu, quản lý các vấn đề hành chính và chuyên môn của phòng điều dưỡng, cụ thể như: Xây dựng, tổ chức kế hoạch thực hiện nhiệm vụ của phòng; kiểm tra, giám sát và yêu cầu các phòng ban khoa, nhân viên y tế, học viên, người bệnh, người nhà bệnh nhân thực hiện đúng các nguyên tắc trong hoạt động điều dưỡng; Điều động, phân công nhiệm vụ cho các điều dưỡng viên, điều dưỡng trưởng khoa; tham gia hội đồng kiểm soát nhiễm khuẩn...

c. Điều dưỡng trưởng khoa

Là người chịu trách nhiệm trước trưởng khoa, trưởng phòng điều dưỡng về hoạt động điều dưỡng trong khoa mình phụ trách, cụ thể như sau: Lập kế hoạch, tổ chức hoạt động điều dưỡng tại khoa; phân công nhiệm vụ cho điều dưỡng, hộ lý tại khoa; quản lý người bệnh tại khoa; thăm buồng bệnh cùng với lãnh đạo khoa; phát triển nhân lực điều dưỡng tại khoa...

d. Điều dưỡng trong phòng điều dưỡng

Là người làm việc tại phòng điều dưỡng, chịu trách nhiệm thực hiện các hoạt động chuyên môn theo sự phân công của trưởng phòng điều dưỡng

đ. Điều dưỡng viên tại các khoa, viện

Là người làm việc tại các khoa, viện, chịu trách nhiệm thực hiện các hoạt động chuyên môn theo sự phân công của điều dưỡng trưởng khoa và trưởng phòng điều dưỡng.

1.2. Đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương

1.2.1. Khái niệm và mục tiêu đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương

1.2.1.1. Khái niệm đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương

Theo Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2012), “Đào tạo có thể được hiểu là quá trình cho phép con người tiếp thu các kiến thức, học các kỹ năng mới và thay đổi các quan điểm hay hành vi và nâng cao khả năng thực hiện công việc của cá nhân”. Như vậy, đào tạo có thể được hiểu là việc nâng cao tay nghề kỹ năng cho người lao động giúp đáp ứng yêu cầu hiện tại.

Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm (2015) định nghĩa đào tạo như sau: “Đào tạo là các hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng nhân lực của tổ chức, là điều kiện quyết định để các tổ chức có thể đứng vững và thắng lợi trong môi trường cạnh tranh”. Với cách hiểu này, đào tạo có thể được hiểu là hoạt động giúp tổ chức tạo lập được khả năng cạnh tranh, tạo ra vị thế trước các tổ chức khác thông qua việc xây dựng đội ngũ nhân lực lành nghề, đáp ứng yêu cầu công việc trong hiện tại và tương lai.

Lê Thanh Hà (2012) cho rằng đào tạo là quá trình học tập. Theo đó, hoạt động học tập này có tính định hướng, kế hoạch của tổ chức. Các hoạt động này giúp con người thực hiện nhiệm vụ công việc một cách có hiệu quả hơn

Như vậy, có thể thấy, dù có nhiều khái niệm khác nhau tuy nhiên các tác giả đều thống nhất cho rằng đào tạo là hoạt động giúp nâng cao kiến thức, tay nghề, kỹ năng cho người lao động. Qua đó, đào tạo giúp người lao động nâng cao năng lực thực hiện công việc, giúp người lao động đáp ứng yêu cầu công việc một cách có hiệu quả. Với cách hiểu trên, trong Đề án này, có thể thống nhất sử dụng khái niệm của Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm (2015): “Đào tạo là các hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng nhân lực của tổ chức”.

Từ khái niệm về đào tạo và điều dưỡng, trong Đề án này, đào tạo điều dưỡng có thể được hiểu là: *“tổng hợp hoạt động có tổ chức, kế hoạch của các bệnh viện và cơ quan quản lý nhằm giúp điều dưỡng viên nâng cao kiến thức, kỹ năng thái độ để thực hiện có hiệu quả hơn công việc được giao”*.

Như vậy, hoạt động đào tạo điều dưỡng có những nguyên tắc của đào tạo nhân lực nói chung, tuy nhiên cũng có những đặc trưng riêng biệt giúp phù hợp hơn với đối tượng đào tạo là điều dưỡng viên. Ngoài ra, với các bệnh viện tuyến trung ương, đào tạo điều dưỡng tại các Bệnh viện này cần tuân theo định hướng, quy định và tiêu chuẩn quản lý nhà nước về điều dưỡng viên.

1.2.1.2. Mục tiêu đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương

Mục đích chung của đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương là nhằm đảm bảo, giúp cho đội ngũ điều dưỡng có đủ năng lực về kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp để đáp ứng yêu cầu công việc, từ đó góp phần nâng cao chất lượng hoạt động điều dưỡng nói chung, công tác khám chữa bệnh nói riêng tại bệnh viện.

Các mục tiêu cụ thể của đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương là:

- Nâng cao năng lực cho điều dưỡng về kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Mục tiêu này được thể hiện thông qua các chỉ số: mức độ kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp mà điều dưỡng đạt được sau đào tạo.

- Góp phần nâng cao chất lượng hoạt động điều dưỡng tại bệnh viện. Mục tiêu này được thể hiện thông qua các chỉ số: mức độ hoàn thành công việc, năng suất, chất lượng công việc của điều dưỡng.

1.2.2. Chủ thể đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương

Chủ thể đào tạo điều dưỡng hay còn gọi là các giảng viên phụ trách đào tạo điều dưỡng tại các bệnh viện trung ương có thể có hai nhóm đối tượng giảng viên là giảng viên nội bộ và giảng viên bên ngoài.

Giảng viên nội bộ là những bác sĩ, điều dưỡng, cán bộ các phòng ban thuộc bệnh viện nơi tổ chức chương trình đào tạo. Các giảng viên này thông thường phải là người nắm vững lý thuyết, nắm vững chuyên môn, đồng thời có năng lực sư phạm. Những giảng viên này thông thường có điểm mạnh là hiểu rõ về bệnh viện nơi tổ chức đào tạo. Vì vậy, bài giảng của họ có tính thực tiễn cao nhưng giảng viên có thể không phải là nhà sư phạm chuyên nghiệp nên có thể hạn chế về khả năng sư phạm. Nếu lựa chọn giảng viên không phù hợp, không có kỹ năng sư phạm truyền đạt có thể sẽ đem lại hiệu quả đào tạo không tốt.

Giảng viên bên ngoài là những bác sĩ, điều dưỡng, các giảng viên ở bên ngoài bệnh viện. Đây là nhóm đối tượng cần được lựa chọn kỹ càng, là những người có năng lực chuyên môn và kỹ năng sư phạm tốt. Tuy nhiên, cần lưu ý, nhóm giảng viên này có thể không hiểu biết sâu sắc về đặc điểm công việc và bệnh viện tổ chức chương trình đào tạo.

1.2.3. Nội dung đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương

Có nhiều cách khác nhau để phân loại nội dung đào tạo. Chia theo năng lực cần có của điều dưỡng có đào tạo chuyên môn kỹ thuật, đào tạo lý luận chính trị... Chia theo mục đích đào tạo có nội dung đào tạo hội nhập, đào tạo bổ sung và đào tạo nâng cao.

a. Phân theo năng lực cần có của điều dưỡng

Đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện tuyến trung ương thường tập trung vào một số nội dung sau:

Thứ nhất, đào tạo chuyên môn kỹ thuật.

Chuyên môn kỹ thuật là nội dung quan trọng, cần được đào tạo thường xuyên và liên tục, cần được thực hiện trong suốt quãng đời sự nghiệp của điều dưỡng viên. Nội dung đào tạo chuyên môn kỹ thuật giúp điều dưỡng thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao, cập nhật những kiến thức, kỹ thuật thực hiện nhiệm vụ mới đáp ứng yêu cầu về chuyên môn nghiệp vụ ngày càng cao trong lĩnh vực y tế có sự thay đổi về kỹ thuật nghiệp vụ nhanh hơn các ngành khác. Đào tạo chuyên môn kỹ thuật bao gồm kiến thức chuyên môn (các tri thức, kiến thức căn bản và chuyên sâu về nghề nghiệp), kỹ năng chuyên môn (các kỹ năng nghề nghiệp để thực hiện nhiệm vụ, công việc được giao, bao

gồm kỹ năng chuyên môn điều dưỡng và các kỹ năng mềm) và các phẩm chất, kinh nghiệm nghề nghiệp (giúp điều dưỡng có thái độ, phẩm chất phù hợp với đặc điểm ngành nghề chăm sóc sức khỏe).

Thứ hai, đào tạo lý luận chính trị

Đối với các Bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương là tổ chức công lập, đào tạo lý luận chính trị có vai trò quan trọng. Theo Quy định 57-QĐ/TW năm 2022, “Đào tạo lý luận chính trị là quá trình truyền thụ, tiếp thu hệ thống tri thức lý luận chính trị; củng cố thế giới quan, nhân sinh quan, phương pháp luận khoa học và cách mạng của chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; nâng cao nhận thức và bản lĩnh chính trị, củng cố niềm tin vào Đảng, Nhà nước và chế độ xã hội chủ nghĩa”. Đào tạo lý luận chính trị giúp một số cấp lãnh đạo điều dưỡng hoặc điều dưỡng là Đảng viên có được quan điểm, tư tưởng vững vàng và phóng chống được các suy nghĩ hành động tiêu cực, lệch lạc, tự suy diễn tự chuyên hóa.

Bên cạnh đó, một số nội dung khác như đào tạo về văn hoá bệnh viện, các quy tắc ứng xử nội bộ, quy tắc ứng xử với bệnh nhân... giúp điều dưỡng hiểu và nhận thức đúng về bệnh viện nơi họ làm việc, từ đó thích ứng, hội nhập với môi trường làm việc của bệnh viện. Mỗi bệnh viện có những văn hóa riêng, phù hợp với chuyên ngành, chuyên khoa của Bệnh viện. Vì vậy, đào tạo văn hóa Bệnh viện, cũng là điều đặc biệt quan trọng đối với điều dưỡng tại Bệnh viện.

b. Phân theo mục đích đào tạo

- Nội dung đào tạo hội nhập

Đào tạo hội nhập được triển khai đối với điều dưỡng khi mới bắt đầu vào làm việc tại cơ sở khám chữa bệnh, cung cấp cho các điều dưỡng viên mới được tuyển dụng các kiến thức, kỹ năng, thái độ phù hợp với đặc thù của mỗi bệnh viện giúp họ có thể hòa nhập nhanh với bệnh viện và làm việc với hiệu suất tối đa trong thời gian ngắn nhất.

- Nội dung đào tạo bổ sung

Đào tạo bổ sung thường xuyên được thực hiện khi các điều dưỡng cần cập nhật các kiến thức, kỹ thuật chăm sóc chữa trị người bệnh mới mà trước kia họ chưa được tiếp cận. Bản chất của đào tạo bổ sung là giúp bổ sung kiến thức và kỹ năng thiếu hụt để thực hiện công việc mà điều dưỡng đang đang đảm nhận.

- Nội dung đào tạo nâng cao

Nhiều trường hợp, điều dưỡng mặc dù đang làm tốt công việc của mình nhưng vẫn mong muốn được đào tạo, hoặc bệnh viện cung cấp chương trình đào tạo để chuẩn bị cho những yêu cầu trong tương lai, hoặc đáp ứng tốt hơn yêu cầu hiện tại. Nội dung của các khoá học này là kiến thức, kỹ năng kỹ năng nâng cao

1.2.4. Phương pháp đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương

Hiện nay, các phương pháp đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện phổ biến có thể bao gồm như Bảng 1.1.

Bảng 1.1. Một số phương pháp đào tạo điều dưỡng

STT	Phương pháp	Ưu điểm	Nhược điểm
I	Đào tạo trong công việc		
1.1	Đào tạo theo chỉ dẫn công việc	<ul style="list-style-type: none"> - Giúp cho quá trình lĩnh hội kiến thức và kỹ năng cần thiết dễ dàng hơn - Không cần thiết bị, trang thiết bị riêng cho học tập 	<ul style="list-style-type: none"> - Can thiệp vào sự tiến hành công việc của điều dưỡng - Có thể làm ảnh hưởng đến trang thiết bị sử dụng cho công việc điều dưỡng
1.2	Đào tạo theo kiểu học nghề	<ul style="list-style-type: none"> - Không can thiệp vào quá trình thực hiện công việc thực tế - Việc học được dễ dàng hơn - Học viên được trang bị một lượng khá lớn kiến thức và kỹ năng 	<ul style="list-style-type: none"> - Mất nhiều thời gian, chi phí cao - Có thể không liên quan trực tiếp tới công việc của điều dưỡng
1.3	Kèm cặp và chỉ bảo	<ul style="list-style-type: none"> - Việc tiếp thu lĩnh hội kiến thức cần thiết khá dễ dàng - Có điều kiện thực hành các nhiệm vụ, công việc thật sự của điều dưỡng 	<ul style="list-style-type: none"> - Có thể không được làm công việc điều dưỡng một cách đầy đủ - Có thể bỏ sót kiến thức - Phụ thuộc nhiều vào người kèm cặp

STT	Phương pháp	Ưu điểm	Nhược điểm
1.4	Luân chuyển và chuyển chuyên công việc	<ul style="list-style-type: none"> - Được làm thật nhiều công việc - Học tập thực sự - Mở rộng kỹ năng làm việc của điều dưỡng - Tiết kiệm chi phí 	<ul style="list-style-type: none"> - Có thể ảnh hưởng đến hoạt động khám chữa bệnh do điều dưỡng nếu chưa thành thực yêu cầu của công việc mới - Phải tự học nên nắm bắt kiến thức mới chậm - Ít phù hợp với điều dưỡng
II Đào tạo ngoài công việc			
2.1	Tổ chức các lớp đào tạo cạnh cơ sở khám chữa bệnh	<ul style="list-style-type: none"> - Đào tạo được với số lượng lớn - Học viên được trang bị đầy đủ và có hệ thống kiến thức lý thuyết và thực hành 	<ul style="list-style-type: none"> - Cần có trang thiết bị, phương tiện riêng cho đào tạo điều dưỡng - Tốn kém - Có thể gây ảnh hưởng đến hoạt động khám chữa bệnh khi điều dưỡng phải nghỉ làm để đi học
2.2	Cử người đi học ở các trường chính quy	<ul style="list-style-type: none"> - Không can thiệp tới việc thực hiện công việc của những người khác - Học viên được trang bị đầy đủ, hình thành được một hệ thống lý thuyết tốt 	<ul style="list-style-type: none"> - Tốn kém - Có thể không sát với thực tế cơ sở khám chữa bệnh - Mất thời gian để hoà nhập lại với cơ sở khám chữa bệnh sau khi học xong
2.3	Bài giảng, hội nghị, thảo luận	<ul style="list-style-type: none"> - Đơn giản, dễ tổ chức - Không đòi hỏi trang thiết bị, phương tiện riêng 	<ul style="list-style-type: none"> - Tốn nhiều thời gian - Nội dung có thể không sát với nhu cầu của điều dưỡng
2.4	Đào tạo theo kiểu trình hoá, trên các nền tảng công	<ul style="list-style-type: none"> - Có thể sử dụng nhiều kỹ năng mà không cần người dạy - Chi phí thấp, thời gian linh hoạt 	<ul style="list-style-type: none"> - Yêu cầu điều dưỡng có trình độ công nghệ thông tin nhất định. - Tập trung vào kiến thức nhiều hơn là kỹ năng điều dưỡng.

STT	Phương pháp	Ưu điểm	Nhược điểm
	nghệ thông tin		

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

1.2.5. Quy trình đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương

1.2.5.1. Xác định nhu cầu đào tạo

Nhu cầu đào tạo là sự thiếu hụt năng lực khiến điều dưỡng viên gặp khó khăn khi thực hiện công việc. Xác định nhu cầu đào tạo bao gồm đối tượng đào tạo, nội dung đào tạo. Nhu cầu đào tạo được xác định dựa trên phân tích tổ chức (bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh), phân tích công việc, phân tích điều dưỡng. Nhu cầu đào tạo được xác định nếu xuất hiện khoảng cách giữa năng lực cần có và năng lực hiện có. Trong đó, năng lực cần có là loại năng lực và mức độ năng lực mà bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh và nhà quản lý mong muốn điều dưỡng viên cần có để thực hiện công việc. Năng lực hiện có là năng lực thực tế trong hiện tại của điều dưỡng viên. Năng lực này nếu thiếu, yếu hơn năng lực cần có thì bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh có thể thực hiện hoạt động đào tạo.

1.2.5.2. Lập kế hoạch đào tạo

- Xác định mục tiêu đào tạo

Xác định mục tiêu đào tạo giúp bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh xác định mong muốn khi thực hiện chương trình đào tạo đó. Mục tiêu đào tạo có thể được xây dựng dựa trên những yêu cầu của bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh hoặc mong muốn về kiến thức, kỹ năng, thái độ của điều dưỡng viên sau khi kết thúc khóa đào tạo. Mục tiêu đào tạo cần được cân nhắc tính toán hợp lý dựa trên năng lực, điều kiện hiện có của điều dưỡng cũng như bệnh viện hiện tại.

- Xây dựng chương trình đào tạo

Là việc xác định một cách hệ thống các môn học, chuyên môn cần được đào tạo, các kiến thức kỹ năng cần được dạy, xác định thời gian, địa điểm và giáo viên giảng dạy. Để làm được điều này, cán bộ phụ trách đào tạo phải có kinh nghiệm, hiểu về đặc thù công việc và tổ chức, nếu cần có thể tham vấn lãnh đạo phụ trách điều dưỡng như điều dưỡng trưởng khoa hay trưởng phòng điều dưỡng.

- Xác định phương pháp đào tạo

Có nhiều phương pháp để đào tạo điều dưỡng, kế hoạch đào tạo cần đề xuất được phương pháp phù hợp và hiệu quả nhất. Lựa chọn phương pháp đào tạo cần dựa trên các căn cứ như: Mục tiêu đào tạo; Đối tượng đào tạo; Nội dung đào tạo; Chi phí dành cho đào tạo; Thời gian đào tạo.

- Lựa chọn giáo viên đào tạo

Giáo viên là người đóng vai trò quan trọng trong việc truyền tải nội dung và đạt được mục tiêu đào tạo. Lựa chọn giảng viên cần phải được cân đối kỹ càng từ phía cán bộ phụ trách đào tạo. Đối tượng giảng viên có thể lựa chọn gồm: Lựa chọn giáo viên ngay từ nội bộ các bệnh viện hay giáo viên từ bên ngoài.

- Dự trù kinh phí đào tạo:

Chi phí đào tạo là các khoản chi phí phục vụ hoạt động đào tạo. Việc lựa chọn chi phí cần đảm bảo hợp lý, phù hợp với khả năng chi trả của đơn vị. Chi phí đào tạo có thể bao gồm: Chi phí cho việc học tập là khoản chi cho người học như hỗ trợ học tập, chi phí tài liệu, nguyên liệu; Chi phí cho việc giảng dạy: là khoản chi cho việc quản lý và giảng dạy như chi tiền thù lao cho giáo viên hay những nhân viên đào tạo, chi phí về cơ sở cho việc học tập, công cụ giảng dạy...

1.2.5.3. Tổ chức thực hiện

Kế hoạch đào tạo sau khi được phê duyệt sẽ được tổ chức thực hiện. Trong giai đoạn này, người phụ trách công tác đào tạo cần bám sát vào kế hoạch và thực tiễn quá trình tổ chức để đưa ra các quyết định điều chỉnh hợp lý. Trong quá trình thực hiện có thể có nhiều tình huống phát sinh cần điều chỉnh kịp thời để đảm bảo thành công của chương trình đào tạo. Để làm được điều này đòi hỏi sự chủ động, cẩn thận và linh hoạt của cán bộ phụ trách đào tạo tại bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh.

1.2.5.4. Đánh giá đào tạo

Đánh giá đào tạo là cần thiết để đảm bảo đạt được các mục tiêu đào tạo đề ra. Đánh giá đào tạo bao gồm đánh giá đầu vào, đánh giá quá trình và đánh giá kết quả. Đối với đánh giá kết quả là nội dung quan trọng, được thể hiện qua các khía cạnh sau: Phản hồi của điều dưỡng về khóa học; Đánh giá kết quả học tập của điều dưỡng (Tỷ lệ điều dưỡng viên đạt kết quả đào tạo tốt); Đánh giá kết quả thực hiện công việc sau đào tạo (Năng suất công việc của điều dưỡng; số cải tiến kỹ thuật, phương pháp làm việc so với trước khi đào tạo; chất lượng công việc của điều dưỡng).

1.3. Nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa

tuyên trung ương

1.3.1. Nhân tố thuộc về bệnh viện

- Chiến lược, chính sách phát triển nguồn nhân lực của bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh: Mỗi bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh có mục tiêu, chiến lược, chính sách phát triển nguồn nhân lực nhất định. Chiến lược, chính sách phát triển nguồn nhân lực của bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh bao gồm rất nhiều nội dung như chính sách tuyển dụng, đánh giá nhân sự, đào tạo phát triển và sử dụng nguồn nhân lực sau đào tạo. Nếu bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh có chiến lược, chính sách phát triển nguồn nhân lực rõ ràng, hợp lý, được công bố rộng rãi sẽ là căn cứ tốt cho hoạt động đào tạo điều dưỡng.

- Quan điểm của ban lãnh đạo bệnh viện về đào tạo: Mặc dù đào tạo rất quan trọng và đã chứng minh được vai trò của nó trong hoạt động của mỗi bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh, tuy nhiên, không phải lãnh đạo nào cũng quan tâm đến đào tạo. Có lãnh đạo cho rằng đào tạo là không thực sự cần thiết và có thể thay thế bằng việc tuyển dụng thay thế, ngược lại, có lãnh đạo lại rất quan tâm đến đào tạo và phát triển. Đặc biệt, đối với điều dưỡng viên, quan điểm khác nhau còn được thể hiện rõ rệt nữa khi có những bệnh viện thường tập trung đào tạo cho đội ngũ y tá, bác sĩ, hơn là điều dưỡng viên. Quan điểm của lãnh đạo bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh sẽ ảnh hưởng lớn đến hoạt động đào tạo nói chung và đào tạo điều dưỡng nói riêng.

- Năng lực của đội ngũ quản lý điều dưỡng viên: Đây là đội ngũ có trách nhiệm chính trong xác định nhu cầu đào tạo, sử dụng nhân lực sau đào tạo... Đặc biệt, đặc thù của bệnh viện có tính chuyên môn cao, việc xác định nhu cầu đào tạo thường phụ thuộc vào nhóm đối tượng này. Vì vậy, một bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh có đội ngũ quản lý điều dưỡng có năng lực cao có cơ hội lớn trong việc thực hiện đào tạo hiệu quả.

- Bộ phận chuyên trách về đào tạo nhân lực: Năng lực của bộ phận này có ảnh hưởng then chốt tới hiệu quả công tác đào tạo. Một bệnh viện có đội ngũ phụ trách đào tạo giàu kinh nghiệm, có chuyên môn vững vàng có thể xây dựng chương trình đào tạo linh hoạt, phù hợp với đặc điểm cơ sở vật chất và đặc thù của bệnh viện. Ngược lại, nếu năng lực kém, dù cơ sở vật chất hiện đại, kinh phí dồi dào cũng sẽ gây lãng phí cho bệnh viện trong hoạt động đào tạo.

- Điều dưỡng viên: Là người trực tiếp tham gia đào tạo, các yếu tố về phẩm chất, thái độ, năng lực chuyên môn sẽ ảnh hưởng đến việc mong muốn đào tạo cũng như khả năng thụ hưởng chương trình đào tạo.

- Chuyên khoa, lĩnh vực của bệnh viện: Mỗi bệnh viện có những thế mạnh và đặc thù riêng như chấn thương chỉnh hình, bệnh truyền nhiễm, chuyên khoa đặc thù như tim, tai mũi họng, u bướu, sản, nhi, lão khoa, nam khoa. Với những đặc thù lĩnh vực khác nhau có thể dẫn đến mức độ ưu tiên cho việc lựa chọn nội dung đào tạo khác nhau.

- Kinh phí dành cho đào tạo: Khả năng tài chính có ảnh hưởng lớn đến công tác đào tạo. Đối với các bệnh viện công lập hiện nay, kinh phí đào tạo ngoài hưởng từ ngân sách nhà nước còn được trích lập thông qua các quỹ được lấy từ nguồn thu nhập tăng thêm của bệnh viện. Một bệnh viện có nguồn thu tốt, kinh phí dành cho đào tạo có thể tăng lên, qua đó đảm bảo việc chi trả và hỗ trợ cho công tác đào tạo tại bệnh viện đó.

- Các hoạt động quản trị nhân lực khác trong bệnh viện: Quản trị nguồn nhân lực bao gồm rất nhiều hoạt động có mức độ liên quan và ảnh hưởng tương hỗ cho nhau. Hoạt động này có thể là cơ sở của rất nhiều hoạt động khác. Bởi vậy, các hoạt động quản trị nhân lực như tuyển dụng, đánh giá kết quả làm việc, thi đua khen thưởng, sắp xếp bố trí công việc... cũng ảnh hưởng đến công tác đào tạo. Đặc biệt, đối với đào tạo điều dưỡng và đặc thù của bệnh viện, công tác tuyển dụng, phân tích công việc và bố trí thời giờ làm việc nghỉ ngơi đóng vai trò hết sức quan trọng. Một bệnh viện có hoạt động tuyển dụng tốt, quy trình văn bản rõ ràng, sắp xếp thời gian làm việc, trực đêm hợp lý sẽ là cơ sở tốt cho hoạt động đào tạo được giảm tải. Qua đó, giúp đảm bảo hiệu quả của hoạt động đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện.

1.3.2. Nhân tố thuộc về môi trường bên ngoài

- Hệ thống văn bản pháp luật của nhà nước về giáo dục nghề.

Mọi hoạt động trong bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh đều bị ảnh hưởng bởi các quy định, chính sách của nhà nước. Hơn nữa, đây là ngành nghề có quy định rõ ràng về trình độ và yêu cầu hành nghề. Vì vậy, so với các hoạt động khác hay các ngành nghề khác, đào tạo điều dưỡng còn chịu nhiều ảnh hưởng hơn nữa bởi hệ thống văn bản pháp luật của nhà nước. Khi quan điểm, chính sách của nhà nước quan tâm, tạo điều kiện cho hoạt động giáo dục dạy nghề, đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện sẽ giảm áp lực và ngược lại.

- Hệ thống cơ sở đào tạo

Hệ thống giáo dục- đào tạo cung cấp cho điều dưỡng viên những kiến thức, kỹ năng, rèn luyện phẩm chất cần thiết, để sau này họ có đủ khả năng công tác, làm việc ở các cơ sở y tế. Hệ thống giáo dục đào tạo tốt sẽ cung cấp cho các cơ sở y tế lực lượng điều dưỡng có chuyên môn, phẩm chất đáp ứng yêu cầu công việc, thích nghi nhanh với môi trường làm việc. Qua đó, các cơ sở y tế sẽ không tốn thời gian tiền bạc đào tạo lại. Ngược lại, hệ thống giáo dục đào tạo nghề điều dưỡng không tốt sẽ cho ra sản phẩm là

lực lượng lao động chất lượng thấp, thiếu năng lực làm việc thực tiễn điều đó khiến các cơ sở y tế, các bệnh viện phải đào tạo lại từ đầu.

- Thị trường lao động

Thị trường lao động cung cấp một số lượng lao động nhất định, với trình độ năng lực nhất định, cho mỗi vị trí mà các tổ chức cần. Đối với thị trường lao động nghề điều dưỡng, nếu thị trường lao động có lượng cung đủ để đáp ứng cầu cho các cơ sở y tế, các cơ sở này có thể tiến hành tuyển dụng mà không phải mất nhiều thời gian, công sức đào tạo. Nếu thị trường lao động không thể cung cấp đủ nhân lực, thì các cơ sở y tế sẽ phải tiến hành đào tạo nguồn lực hiện có trong tổ chức để có thể đảm nhiệm vị trí công việc đang bỏ trống.

- Sự tiến bộ của khoa học công nghệ

Tiến bộ khoa học kỹ thuật dẫn đến sự thay đổi các phương tiện, thiết bị sử dụng cho công việc điều dưỡng. Khi áp dụng công nghệ mới, điều dưỡng viên càng có yêu cầu cao hơn về kiến thức, kỹ năng sử dụng công nghệ. Do vậy, việc bổ sung các kiến thức, kỹ năng để đáp ứng yêu cầu công việc mới là hết sức quan trọng.

- Yêu cầu, đặc điểm của bệnh nhân

Bệnh nhân và người nhà của họ là “khách hàng” của bệnh viện, là đối tượng chăm sóc, phục vụ của điều dưỡng. Bệnh nhân càng có yêu cầu cao, hoặc đặc điểm phức tạp, đa dạng càng đòi hỏi đào tạo điều dưỡng khắt khe hơn để đáp ứng yêu cầu công việc.

CHƯƠNG 2. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO ĐIỀU DƯỠNG TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN TRUNG ƯƠNG GIAI ĐOẠN 2021 - 2023

2.1. Giới thiệu chung về Bệnh viện Phụ sản Trung ương

2.1.1. Quá trình hình thành, phát triển và chức năng, nhiệm vụ

Bệnh viện Phụ- Sản Trung ương (PSTU) tên tiếng Anh là National hospital of obstetrics and gynecology (NHOG), tiền thân là Viện Bảo vệ Bà mẹ và Trẻ sơ sinh, được ra đời năm 1955 do bác sĩ Hoàng Tích Trí, Bộ trưởng Bộ Y tế ký Quyết định 615-ZYO/NĐ/3A về việc thành lập các đơn vị trực thuộc Bộ Y tế, đặt nền móng đầu tiên cho Bệnh viện PSTU ngày nay. Năm 1960, Viện Bảo vệ Bà mẹ và Trẻ sơ sinh chính thức được quy định và phân định trách nhiệm theo hướng chuyên khoa Phụ sản. Ngày 18/6/2003, Bộ trưởng Bộ Y tế đã ký Quyết định 2212/QĐ-BYT chính thức đổi tên Viện thành Bệnh viện PSTU trực thuộc Bộ Y tế, tiếp tục thực hiện những chức năng, nhiệm vụ trước đây của Viện Bảo vệ Bà mẹ và Trẻ sơ sinh với những đòi hỏi cao hơn, đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ khám, chữa bệnh trong tình hình mới.

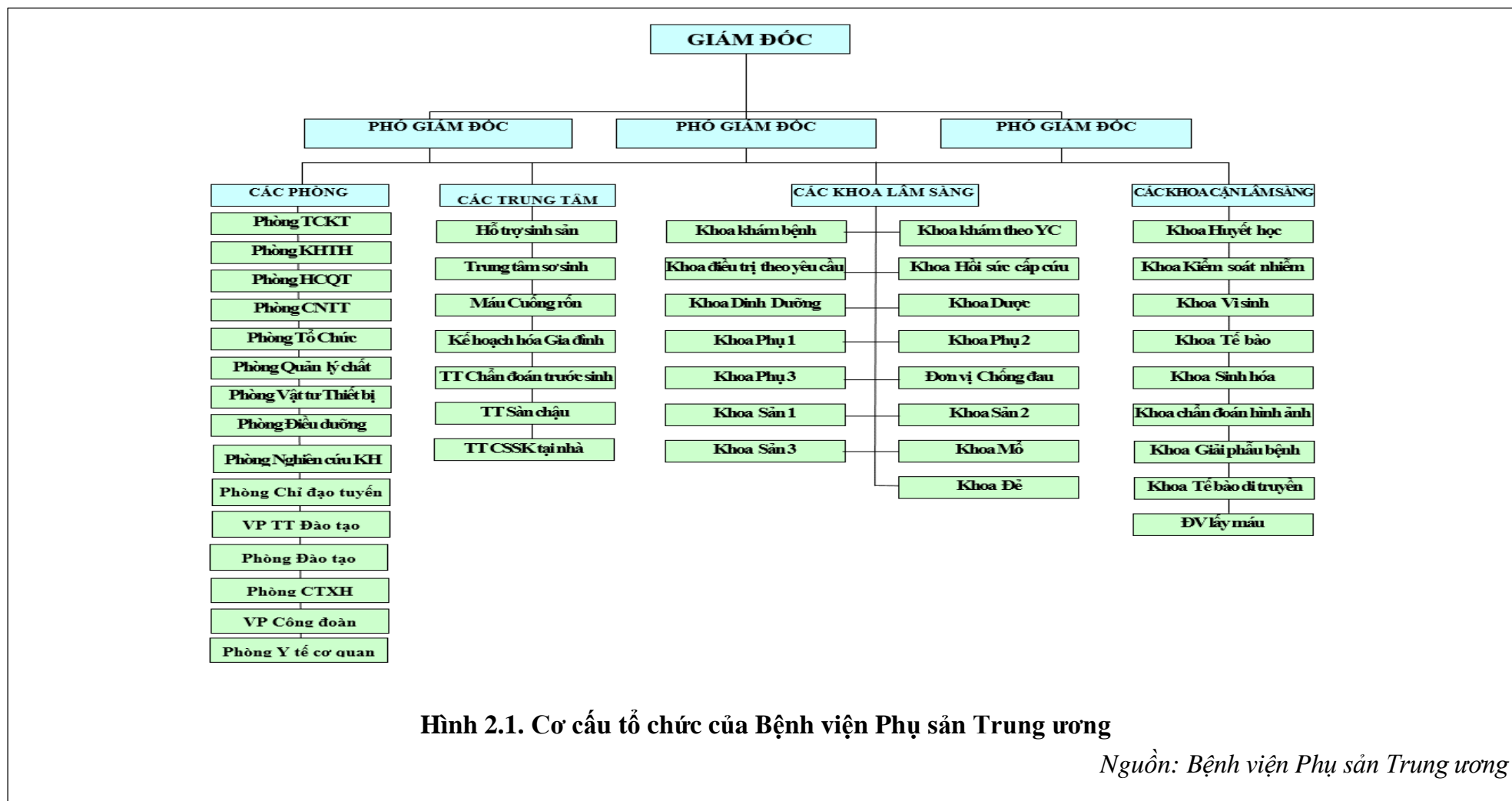
Bệnh viện PSTU có chức năng: Khám bệnh, cấp cứu, chữa bệnh về chuyên ngành phụ khoa, sản khoa, sơ sinh; Đào tạo, tham gia đào tạo, chỉ đạo tuyển và hợp tác quốc tế về chuyên ngành phụ khoa, sản khoa, sơ sinh; Nghiên cứu khoa học, triển khai ứng dụng khoa học, công nghệ, kỹ thuật hiện đại để khám, chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe nhân dân

Bệnh viện PSTU có các nhiệm vụ: Cấp cứu, khám, chữa bệnh về chuyên ngành phụ khoa, sản khoa, sơ sinh; Đào tạo; Nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ; Chỉ đạo tuyển; Hợp tác quốc tế; Quản lý đơn vị.

Hiện nay, Bệnh viện PSTU có quy mô 1000 giường bệnh nội trú, 08 phòng chức năng, 14 khoa lâm sàng, 09 khoa cận lâm sàng và 07 trung tâm, là một trong 39 cơ sở y tế tuyển trung ương tại Việt Nam. Bệnh viện PSTU được công nhận là cơ sở đầu ngành của chuyên ngành Phụ sản, sinh đẻ kế hoạch và sơ sinh, là cơ sở đào tạo đại học, sau đại học; nghiên cứu khoa học, chỉ đạo tuyển và chuyển giao công nghệ về chuyên ngành Phụ sản, sơ sinh trong phạm vi cả nước.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức và nhân sự

Cơ cấu tổ chức của Bệnh viện Phụ sản Trung ương được thể hiện ở Hình 2.1.



Hình 2.1. Cơ cấu tổ chức của Bệnh viện Phụ sản Trung ương

Nguồn: Bệnh viện Phụ sản Trung ương

Tình hình nhân lực của Bệnh viện Phụ sản Trung ương năm 2023 được thể hiện ở Bảng 2.1.

Bảng 2.1. Tình hình nhân lực của Bệnh viện Phụ sản Trung ương

TT	Tên khoa, phòng	Số lượng	Tỷ trọng (%)
I.	KHỐI HẬU CẦN	342	22,12
1	Phòng Tổ chức cán bộ	11	0,71
2	Phòng Tài chính kế toán	63	4,08
3	Phòng Vật tư Thiết bị	21	1,36
4	Phòng HCQT	75	4,85
5	Phòng CNTT	31	2,01
6	Phòng Quản lý chất lượng	12	0,78
7	Phòng Điều Dưỡng	37	2,39
8	Phòng NCKH	9	0,58
9	Phòng Chỉ đạo tuyến	22	1,42
10	Trung tâm Đào tạo	27	1,75
11	Phòng CTXH	34	2,20
II.	KHỐI CẬN LÂM SÀNG	209	13,52
1	Khoa Huyết học	23	1,49
2	Khoa Vi sinh	17	1,10
3	Khoa Kiểm soát nhiễm khuẩn	34	2,20
4	Khoa tế bào	11	0,71
5	Khoa Sinh hóa	19	1,23
6	Khoa Chẩn đoán hình ảnh	43	2,78
7	Khoa Giải phẫu bệnh	13	0,84
8	Khoa Tế bào di truyền	11	0,71
9	Đơn vị lấy máu	38	2,46
III.	KHỐI LÂM SÀNG	708	45,80

1	Khoa Khám bệnh	94	6,08
2	Khoa ĐTTYC	49	3,17
3	Khoa Dinh dưỡng	23	1,49
4	Khoa Phụ 1	35	2,26
5	Khoa Phụ 2	21	1,36
6	Khoa Phụ 3	28	1,81
7	Khoa Sản 1	55	3,56
8	Phòng Sản 2	52	3,36
9	Phòng Sản 3	21	1,36
10	Khoa Dược	41	1,54
11	Đơn vị chống đau	26	1,68
12	Khoa Mổ	79	5,11
13	Khoa Đẻ	75	4,85
14	Khoa Hồi sức cấp cứu	27	1,75
15	Khoa khám theo yêu cầu	82	5,30
IV.	CÁC TRUNG TÂM	287	18,56
1	Hỗ trợ sinh sản	46	2,98
2	Trung tâm sơ sinh	131	8,47
3	Máu cuống rốn	8	0,52
4	Kế hoạch hóa gia đình	17	1,10
5	TT chẩn đoán trước sinh	48	3,10
6	TT Sàn chậu	19	1,23
7	TT Chăm sóc sức khỏe tại nhà	18	1,16
V	TỔNG SỐ	1546	100

Nguồn: Bệnh viện PSTU

Bảng 2.1 thể hiện tình hình nhân lực của Bệnh viện Phụ sản Trung ương năm 2023. Nhìn chung, nguồn nhân lực bệnh viện khá đông và phân bố về 4 khối chính bao gồm:

Khối hậu cần, khối cận lâm sàng, khối lâm sàng và các trung tâm. Trong đó, khối lâm sàng có số lượng nguồn nhân lực chiếm nhiều nhất với 708 người, tương ứng với 45.80% tổng số lượng nhân sự của bệnh viện năm 2023. Khối cận lâm sàng có số lượng người ít nhất với 209 người tương đương với 13,52% tổng số lượng nhân sự năm 2023.

Về Khối hậu cần có 342 người, tương ứng với 22,12% so với tổng nhân sự của bệnh viện. Trong đó, có 2 phòng có số lượng nhân sự chiếm ưu thế bao gồm phòng hành chính kế toán với 63 người và phòng HCQT với 75 người.

Về khối cận lâm sàng, có 3 khoa chiếm số lượng nhân sự nhiều nhất bao gồm khoa Kiểm soát nhiễm khuẩn, khoa chẩn đoán hình ảnh và đơn vị lấy máu. Cụ thể: Khoa kiểm soát nhiễm khuẩn với 34 người; khoa chẩn đoán hình ảnh với 43 người; Đơn vị lấy máu với 38 người.

Về Khối lâm sàng, có 2 khoa chiếm số lượng nhân sự nhiều nhất bao gồm khoa khám bệnh (94 người) và khoa khám theo yêu cầu (82 người). Cùng với đó, về khối các trung tâm có trung tâm sơ sinh (131 người) và là trung tâm có số lượng nhân sự đồng nhất trong tất cả các khoa của bệnh viện Phụ sản Trung ương, tương ứng với 8,47%.

2.1.3. Kết quả khám chữa bệnh giai đoạn 2021- 2023

Tình hình kết quả khám chữa bệnh của Bệnh viện Phụ sản Trung ương giai đoạn 2021- 2023 chịu ảnh hưởng sâu sắc bởi dịch Covid 19, được thể hiện ở Bảng 2.2.

Bảng 2.2. Kết quả khám chữa bệnh của Bệnh viện giai đoạn 2021- 2023

STT	Hoạt động chuyên môn	Năm 2021	Năm 2022		Năm 2023	
		Số lượng	Số lượng	Tốc độ tăng	Số lượng	Tốc độ tăng
1	Tổng số điều trị ngoại trú	189927	152374	-19.77	198086	30.00
2	Tổng số khám ngoại trú	245976	300311	22.09	390628	30.07
3	Tổng số khám nội trú	73496	53032	-27.84	67949	28.13
4	Tổng số đẻ	18505	15289	-17.38	21247	38.97
5	Tổng số ca phẫu thuật	15553	15022	-3.41	18070	20.29
6	Tổng số sơ sinh tiếp nhận chăm sóc và điều trị sơ sinh	13782	11388	-17.37	14872	30.59

Nguồn: Bệnh viện PSTU

Năm 2021, 2022, với ảnh hưởng của dịch Covid 19, kết quả khám chữa bệnh của Bệnh viện Phụ sản thấp hơn so với nhiều năm. Tuy nhiên, năm 2023 đã có sự phục hồi đáng kể về số lượng các hoạt động chuyên môn so với năm 2022, khoảng 28- 30%. Công suất giường bệnh của C năm 2023 là 73,9% so với năm 2022 là 63,7%, tăng tương ứng 116%. Như vậy, có thể thấy, năm 2023, Bệnh viện có sự cải thiện đáng kể trong hoạt động của mình, hiệu suất bệnh viện tăng gần như toàn dụng, sử dụng tối đa đội ngũ cán bộ, bác sỹ, công nhân viên. Ngoài ra, hiệu quả hoạt động của Bệnh viện còn được thể hiện ở tỷ lệ tử vong ở người bệnh. Điều này được thể hiện ở Bảng 2.3.

Bảng 2.3. Tỷ lệ tử vong của sản phụ và trẻ sơ sinh khi điều trị tại Bệnh viện PSTU

Đơn vị tính: %

STT	Tiêu chí	2021	2022	2023
1	Tỷ lệ tử vong của sản phụ nội trú	0	0	0
2	Tỷ lệ tử vong của trẻ sơ sinh	2	2.24	1.77

Nguồn: Bệnh viện PSTU

Trong 3 năm qua, không có người lớn tử vong khi điều trị nội trú ở Bệnh viện. Đối với trẻ sơ sinh, số ca tử vong năm 2023 là 386 trẻ, tương ứng với 1,77% tổng số trẻ điều trị nội trú tại Bệnh viện, giảm so với năm 2022 là 2,24%. Với kết quả trên, có thể thấy Bệnh viện Phụ sản Trung ương đang hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chăm sóc và bảo vệ sức khỏe sản phụ, và trẻ em của mình.

2.2. Điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương giai đoạn 2021- 2023

Đặc điểm đội ngũ điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương hiện nay không chỉ đông về số lượng mà còn từng bước nâng cao chất lượng. Theo bảng 2.3, có thể thấy, số lượng điều dưỡng viên tại Bệnh viện có xu hướng tăng lên. Thấp nhất là năm 2021 với 719 người, cao nhất là 2023 với 852 người. Chịu ảnh hưởng nặng nề của Covid 19, Bệnh viện Phụ sản Trung ương không cắt giảm nhân sự nói chung và điều dưỡng nói riêng. Lý giải cho điều này là bởi Bệnh viện Phụ sản Trung ương vẫn chưa phải là Bệnh viện tự chủ hoàn toàn nên không chịu áp lực quá lớn về đảm bảo thu nhập cho người lao động. Ngoài ra, lực lượng điều dưỡng ở Bệnh viện hiện nay vẫn được tính toán là thiếu hơn so với nhu cầu. Điều này khiến tỷ lệ điều dưỡng phải trực đêm hoặc làm thêm giờ với mức độ tương đối cao.

Về trình độ, số lượng điều dưỡng có trình độ đại học và cao đẳng chiếm đa số. Trong đó, cao nhất tỷ lệ điều dưỡng đạt trình độ đại học, tỷ lệ này vẫn có xu hướng tiếp tục tăng

trong những năm trở lại đây. Tỷ lệ điều dưỡng đạt trình độ Chuyên khoa 1, thạc sĩ chiếm tỷ trọng nhỏ và ổn định trong giai đoạn 2021 – 2023. Trong đó, tỷ lệ đạt trình độ thạc sĩ là thấp nhất, trong khoảng 3,7- 4% tổng số cán bộ điều dưỡng.

Bảng 2.4. Cơ cấu đội ngũ điều dưỡng viên tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương

STT	Cơ cấu	Tiêu chí	2021	2022	2023
1	CK1	Số lượng (người)	45	47	46
		Tỷ lệ (%)	11.42	11.69	9.75
2	Thạc sĩ	Số lượng (người)	16	15	19
		Tỷ lệ (%)	4.06	3.73	4.03
3	Đại học	Số lượng (người)	160	168	208
		Tỷ lệ (%)	40.61	41.79	44.07
4	Cao đẳng	Số lượng (người)	130	132	161
		Tỷ lệ (%)	32.99	32.84	34.11
5	Trung cấp	Số lượng (người)	43	40	38
		Tỷ lệ (%)	10.91	9.95	8.05

Nguồn: Bệnh viện PSTU

Bảng 2.4 thể hiện xu thế cơ cấu đội ngũ điều dưỡng viên của Bệnh viện Phụ sản Trung ương giai đoạn 2021 – 2023. Nhìn chung, tổng số lượng nhân sự điều dưỡng có biến động tăng dần theo từng năm trong giai đoạn 2021 – 2023. Trong đó, năm 2022, số lượng điều dưỡng tăng 8 người so với năm 2021, tương ứng với 2.04%. Năm 2023, số lượng điều dưỡng tăng 70 người so với năm 2022, tương ứng với 17.41%.

Với trình độ chuyên môn CK1, trong giai đoạn này, xu thế đội ngũ điều dưỡng có sự biến động nhẹ. Cụ thể, năm 2022, số lượng nhân sự CK1 chiếm 47 người, tăng 2 người so với năm 2021, tương ứng với 4.44%. Năm 2023, số lượng nhân sự giảm 1 người so với năm 2022, tương ứng với 2.13%.

Với trình độ Thạc sĩ, đây là cấp bậc có số lượng người ít nhất trong tổng số nhân sự của các trình độ chuyên môn. Cụ thể, năm 2021 có 16 người tương ứng với 4,06% tổng số nhân sự điều dưỡng của bệnh viện; năm 2022 với 15 người tương ứng với 3,73% tổng số nhân sự điều dưỡng; Năm 2023 với 19 người, tương ứng với 4,03%.

Trong tất cả các trình độ chuyên môn trên thì nhân sự có trình độ đại học chiếm số lượng nhiều nhất. Cụ thể: Năm 2021 có 160 người tương ứng với 40,61% nhân sự của điều dưỡng; Năm 2022 có 168 người, tương ứng với 41,79% tổng số nhân sự điều dưỡng; Năm 2023 có 208 người, tương ứng với 44,07% số nhân sự điều dưỡng của cả bệnh viện. Có thể nhận thấy rằng, cơ cấu đội ngũ điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương chủ yếu có trình độ chuyên môn đại học và cao đẳng. Trình độ chuyên môn thạc sĩ có số lượng nhân sự ít nhất.

2.3. Đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương giai đoạn 2021- 2023

2.3.1. Chủ thể đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương

Bệnh viện Phụ sản Trung ương sử dụng cả giảng viên nội bộ và bên ngoài để đào tạo điều dưỡng viên. Là một bệnh viện tuyến Trung ương với yêu cầu về năng lực nghề nghiệp rất cao, tiêu chuẩn cán bộ giảng viên của Bệnh viện cũng rất khắt khe.

a. Đối với giảng viên giảng dạy nghiệp vụ y tế và chăm sóc sức khỏe, giảng viên nội bộ và bên ngoài đều phải đáp ứng yêu cầu sau:

- Là bác sĩ, điều dưỡng chuyên khoa, giáo sư, tiến sĩ, kỹ thuật y có kinh nghiệm làm việc từ 7 năm trở lên;

- Có kỹ năng sư phạm và kinh nghiệm giảng dạy các khóa đào tạo ngắn hạn hoặc ở các Bệnh viện, cơ sở giáo dục chính quy chuyên ngành y khoa, điều dưỡng;

- Có phẩm chất đạo đức và uy tín tốt;

- Có tinh trách nhiệm với nhiệm vụ đào tạo.

b. Đối với giảng viên giảng dạy các nội dung không liên quan đến nghiệp vụ y tế và chăm sóc sức khỏe (như đào tạo văn hóa Bệnh viện, quy tắc ứng xử, kỹ năng mềm...), yêu cầu đối với giảng viên như sau:

- Giảng viên nội bộ: Là quản lý cấp phòng, ban và tương đương; Am hiểu về Bệnh viện và có thời gian công tác tại Bệnh viện tối thiểu 5 năm; có kinh nghiệm giảng dạy

- Giảng viên từ bên ngoài: Là người có kinh nghiệm giảng dạy cho đối tượng là bác sĩ, y tá, điều dưỡng; Am hiểu về nội dung giảng dạy; Có kinh nghiệm giảng dạy các môn tương đương; có kinh nghiệm thực tiễn.

Tuy nhiên hiện nay việc lựa chọn giảng viên hoàn toàn do bộ phận phụ trách đào tạo quyết định, thiếu sự lựa chọn dựa vào ý kiến, nhu cầu của người học cũng như kết quả đánh giá của người học về giảng viên để rút kinh nghiệm cho các khóa đào tạo tiếp theo. Bên cạnh đó, đối với các khóa đào tạo có đông số lượng giảng viên, Bệnh viện

chưa chủ động thực hiện đấu thầu lựa chọn nhà thầu tư vấn cung cấp dịch vụ đào tạo để tăng khả năng cạnh tranh, nhất là các khoá đào tạo về kỹ năng mềm.

Để làm rõ và đánh giá một cách khách quan thực trạng đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương giai đoạn 2021-2023 từ góc nhìn của đối tượng đào tạo, tác giả thu thập số liệu sơ cấp thông qua khảo sát bằng bảng hỏi với các điều dưỡng đã tham gia vào quá trình đào tạo tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương.

Bảng 2.5. Kết quả khảo sát về chất lượng giảng viên tham gia đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương

STT	Câu hỏi khảo sát	Điểm trung bình
1	Giảng viên có kiến thức, kỹ năng về y tế và chăm sóc sức khỏe tốt	4,1
2	Giảng viên có phương pháp, kỹ năng sư phạm tốt	3,6
3	Giảng viên có thái độ giảng dạy tốt	4,0
4	Giảng viên trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết cho học viên	3,8

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Kết quả khảo sát cho thấy chủ thể đào tạo là một trong những điểm đáng ghi nhận của công tác đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện. Bảng 2.5 thể hiện kết quả khảo sát về chất lượng giảng viên tham gia đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương. Tiêu chí về giảng viên có kiến thức, kỹ năng về y tế và chăm sóc sức khỏe tốt có điểm khá tốt đạt 4,1/5 điểm; Tiêu chí về giảng viên có phương pháp, kỹ năng sư phạm tốt có điểm số ở mức khá chiếm 3,6/5 điểm; Tiêu chí về giảng viên có thái độ giảng dạy tốt có điểm số khá cao chiếm 4,0/5 điểm; Tiêu chí về giảng viên trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết cho học viên chiếm 3,8/5 điểm. Có thể thấy rằng, giảng viên tham gia đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện có chất lượng và trình độ chuyên môn cao, kỹ thuật giảng dạy và phương pháp giảng dạy tốt. Tuy nhiên, phương pháp, kỹ năng sư phạm của giảng viên vẫn còn nhiều điểm cần hoàn thiện trong thời gian tới.

2.3.2. Nội dung đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương

Để xác định nội dung đào tạo, trong giai đoạn 2021- 2023, cán bộ phụ trách đào tạo căn cứ vào chiến lược phát triển của Bệnh viện và nhu cầu đào tạo để xác định nội

dung đào tạo cho 3 nhóm đối tượng: đội ngũ quản lý điều dưỡng, điều dưỡng viên đang làm việc, điều dưỡng viên mới tuyển dụng. Cụ thể như sau:

Bảng 2.6. Nội dung đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương

Nhóm đối tượng	Chương trình đào tạo	Nội dung đào tạo
Điều dưỡng ở vị trí quản lý	Đào tạo lý luận chính trị	<p>Nội dung đào tạo lý luận chính trị gồm các tri thức về lý luận chính trị; củng cố thế giới quan, nhân sinh quan, phương pháp luận khoa học và cách mạng của chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; nâng cao nhận thức và bản lĩnh chính trị, củng cố niềm tin vào Đảng, Nhà nước và chế độ xã hội chủ nghĩa. Đào tạo lý luận chính trị nhằm nâng cao tầm nhìn, tư duy, phương pháp, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và vận dụng thực tiễn cho đội ngũ cán bộ.</p> <p>Đào tạo lý luận chính trị gồm trình độ sơ cấp, trung cấp, cao cấp.</p>
	Đào tạo quản lý nhà nước	Nội dung đào tạo về nguyên tắc quản lý nhà nước, các chức năng quản lý nhà nước, bộ máy quản lý nhà nước, đặc biệt là quản lý nhà nước trong lĩnh vực y tế
	Đào tạo bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng, cấp vụ	Đào tạo cho các đối tượng về năng lực quản lý các cấp trước khi được bổ nhiệm theo quy định của Nhà nước
Điều dưỡng viên đang làm việc	Đào tạo chuyên môn nghiệp vụ	Nội dung đào tạo nghiệp vụ chuyên môn nâng cao cho điều dưỡng như: tiêm; kỹ thuật đỡ đẻ, theo dõi sản phụ; kỹ thuật vận chuyển người bệnh; nuôi con bằng sữa mẹ, tư vấn giáo dục sức khỏe sinh sản; hồi sức sơ sinh; sản bệnh lý, tiền sản giật...
	Đào tạo kỹ năng mềm	Nội dung đào tạo tập trung vào các kỹ năng mềm cần thiết trong quá trình làm việc của điều dưỡng viên như: kỹ năng giao tiếp với người bệnh; Phương

Nhóm đối tượng	Chương trình đào tạo	Nội dung đào tạo
		pháp sư phạm y học; Tư vấn chăm sóc sức khỏe; Kỹ năng lập kế hoạch; Kỹ năng chịu áp lực cao...
	Đào tạo bồi dưỡng tiêu chuẩn chức danh nhà nước các Hạng I; II; III	Nội dung đào tạo giúp đáp ứng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp các hạng theo quy định nhà nước cho điều dưỡng viên
	Đào tạo sau đại học	Nội dung đào tạo nâng cao trình độ học vấn chuyên môn cho điều dưỡng
Điều dưỡng mới	Đào tạo hội nhập	Nội dung đào tạo về quy định, nội quy, tổ chức bộ máy, chính sách phúc lợi của Bệnh viện
	Đào tạo văn hóa tổ chức	Nội dung đào tạo về văn hóa tổ chức, văn hóa nơi làm việc, các quy tắc ứng xử của Bệnh viện

Nguồn: Bệnh viện PSTU

Có thể thấy, nội dung đào tạo của Bệnh viện hiện nay được xây dựng rất phong phú. Là một Bệnh viện công lập tuyến trung ương, Bệnh viện PSTU tập trung đào tạo các nội dung về lý luận chính trị, cũng như các tiêu chuẩn về cán bộ quản lý cấp phòng và chuẩn chức danh nghề nghiệp. Đối với điều dưỡng đang làm việc, các khóa đào tạo được mở liên tục nhằm đào tạo về các nội dung chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng cũng như nâng cao trình độ sau đại học cho điều dưỡng. Cuối cùng, là nhóm điều dưỡng viên mới được tuyển dụng được chú ý đào tạo hội nhập thông qua việc đào tạo các nội dung về chính sách, phúc lợi và văn hóa Bệnh viện. Nội dung đào tạo ngoài việc đào tạo theo quy định chung, Bệnh viện còn chú ý đến đào tạo các nghiệp vụ kỹ thuật đặc thù của điều dưỡng tại Bệnh viện về sức khỏe sinh sản như tiêm; các bệnh lý sản khoa, chăm sóc, hồi sức cho trẻ sơ sinh, theo dõi trẻ sinh non....

Phân theo mục đích đào tạo, Bệnh viện Phụ sản Trung ương cũng thực hiện đầy đủ các nội dung bao gồm: Đào tạo hội nhập, đào tạo bổ sung, đào tạo nâng cao. Các hình thức đào tạo này có phần khác so với các đơn vị y tế khác. Theo tiêu chuẩn điều dưỡng viên các hạng, tất cả người lao động phải là người tốt nghiệp đúng chuyên ngành vì vậy hiện nay ở Bệnh viện không có nội dung đào tạo mới và đào tạo lại. Kết quả nội dung đào tạo cụ thể như Bảng 2.7.

Bảng 2.7. Nội dung đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương

Nội dung đào tạo	2021		2022		2023	
	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)
Đào tạo hội nhập	55	4.76	62	5.62	352	15.68
Đào tạo bổ sung	782	67.65	543	49.18	785	34.97
Đào tạo nâng cao	319	27.59	499	45,20	1.108	49.35

Nguồn: Bệnh viện Phụ sản Trung ương

Bảng 2.7 cho thấy, đào tạo bổ sung và nâng cao là nội dung đào tạo chính tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương. Tỷ lệ gia tăng nhanh của đào tạo nâng cao, từ 27.59% năm 2021 tăng đến 49.35% năm 2023. Ngược lại, đào tạo bổ sung giảm từ 67,65% năm 2021 xuống 34,97% năm 2023. Giải thích cho điều này, tác giả đã tìm hiểu và được biết, năm 2021 và 2022 là năm chịu ảnh hưởng bởi dịch bệnh, vì vậy Bệnh viện tập trung vào đào tạo bổ sung các vấn đề liên quan đến Covid 19 cho điều dưỡng viên. Đây cũng là thời gian đi lại hoặc tập trung đông người gặp rất nhiều khó khăn nên vấn đề đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động được giảm xuống mức khá thấp. Năm 2023 khi tình hình đã ổn định, lượng bệnh nhân tăng lên thì tỷ lệ đào tạo nâng cao đã tăng và vượt mức đào tạo bổ sung.

Đối với đào tạo hội nhập, tỷ lệ đào tạo hội nhập ảnh hưởng lớn bởi điều dưỡng mới được tuyển dụng. Năm 2021, 2022 số lượng điều dưỡng tuyển dụng trong năm là rất thấp, thậm chí nghỉ việc nhiều. Số lượng hoạt động đào tạo hội nhập trong năm 2021 và 2022 là rất ít. Năm 2023, tỷ lệ này đã tăng lên 15.68% nguyên nhân là cái tỷ lệ tuyển mới điều dưỡng viên năm 2023 đã tăng lên đáng kể.

Có thể nói nội dung đào tạo chủ yếu là đào tạo bổ sung và đào tạo nâng cao, trong khi đào tạo hội nhập chiếm rất ít, 4.76% năm 2021, 5.62% năm 2022 và 15.68 năm 2023. Thực tế đào tạo hội nhập đối với điều dưỡng là rất quan trọng nên trong thời gian tới Bệnh viện PSTU cần tăng cường nội dung này.

Để đánh giá khách quan chất lượng của xác định nội dung đào tạo của Bệnh viện hiện nay, tác giả đã tiến hành khảo sát và thu được kết quả như Bảng 2.8.

Bảng 2.8. Kết quả khảo sát về nội dung đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương

STT	Câu hỏi khảo sát	Điểm trung bình
-----	------------------	-----------------

1	Nội dung đào tạo phù hợp với mục tiêu đề ra	3,7
2	Nội dung đào tạo thiết thực	4,1
3	Nội dung đào tạo phù hợp với công việc của điều dưỡng	4,2
4	Nội dung đào tạo đáp ứng yêu cầu công việc của điều dưỡng	3,9

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Kết quả khảo sát cho thấy, hai nội dung được đánh giá điểm tốt bao gồm nội dung về đào tạo thiết thực với 4,1/5 điểm và nội dung về đào tạo phù hợp với công việc của điều dưỡng với 4,2/5 điểm. Có hai nội dung được đánh giá ở mức điểm khá bao gồm nội dung về đào tạo phù hợp với mục tiêu đề ra với 3,7/5 điểm; nội dung đào tạo đáp ứng yêu cầu công việc của điều dưỡng với 3,9/5 điểm, đây là những nội dung đào tạo cần chú trọng trong thời gian tới.

2.3.3. Phương pháp đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương

Dựa vào mục tiêu và đối tượng đào tạo, cán bộ phụ trách đào tạo đề xuất phương pháp đào tạo của từng đợt đào tạo. Ngoài ra, phương pháp đào tạo cũng có thể được dự trù từ khi xây dựng kế hoạch đào tạo năm. Bệnh viện đã áp dụng khá đầy đủ các phương pháp trong đào tạo tại chỗ cũng như cử đi học. Các phương pháp cụ thể mà Bệnh viện hay áp dụng như thể hiện ở Bảng 2.9

Bảng 2.9. Tổng hợp các phương pháp đào tạo điều dưỡng đang áp dụng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương

STT	Phương pháp đào tạo	Đối tượng áp dụng
1	Gửi đi học ở các trường lớp chính quy	Cán bộ điều dưỡng quản lý, cán bộ điều dưỡng được quy hoạch. Cấp đào tạo là sau đại học
2	Luân chuyển cán bộ	Cán bộ điều dưỡng được quy hoạch, điều dưỡng viên có nhu cầu
3	Kèm cặp chỉ dẫn	Điều dưỡng viên chưa có kinh nghiệm
4	Hội thảo	Tất cả đối tượng điều dưỡng viên
5	Đào tạo trực tuyến	Tất cả đối tượng điều dưỡng viên
6	Đào tạo theo địa chỉ	Tất cả đối tượng điều dưỡng viên

Nguồn: Bệnh viện Phụ sản Trung ương

Kết quả áp dụng các phương pháp đào tạo được thể hiện ở Bảng 2.10. Năm 2023 số lượng điều dưỡng tham gia các chương trình đào tạo tăng với số lượng lớn. Trong các phương pháp đang được áp dụng, kèm cặp chỉ dẫn là phương pháp được sử dụng nhiều nhất. Đây là phương pháp duy trì tỷ trọng ngay cả trong dịch bệnh Covid 19 vào

năm 2021 và 2022. Điều này cũng là dễ hiểu bởi điều dưỡng viên vẫn là một trong những ngành nghề phải tiếp tục tham gia làm việc mà không bị đình trệ bởi covid. Trong năm 2021, 2022 nếu như các phương pháp đào tạo khác rất khó để tổ chức thì kèm cặp chỉ dẫn vẫn có thể được thực hiện bởi tính đặc thù của nó. Sang đến năm 2023, tỷ lệ sử dụng phương pháp này cũng ở mức tương đối cao, cụ thể, có đến 178 điều dưỡng đã được đào tạo thông qua phương pháp này. Phương pháp cầm tay chỉ việc có tính thực tiễn tương đối cao, rất phù hợp cho việc nâng cao tay nghề của đội ngũ điều dưỡng viên. Phương pháp đào tạo bằng kèm cặp chỉ dẫn đã thu được kết quả đáng tích cực, là điểm mạnh cần phát huy của Bệnh viện trong những năm tiếp theo.

Đối với, phương pháp đào tạo theo địa chỉ năm 2023 được tổ chức thành 11 đợt đào tạo. Con số này so với nhu cầu đào tạo là 2265 lượt người cho thấy đây không phải là phương pháp đào tạo mà Bệnh viện chú trọng. Trong khi đó, đây là phương pháp đào tạo tương đối ưu việt hiện nay. Nghiên cứu sâu về vấn đề này, tác giả nhận thấy, khó khăn lớn nhất của việc thực hiện phương pháp đào tạo này là do các điều dưỡng viên có lịch làm việc tương đối khác biệt, số lượng điều dưỡng phải tăng ca, trực đêm khá nhiều do Bệnh viện vẫn đang thiếu hụt lực lượng điều dưỡng viên. Vì vậy, chuyên viên đào tạo thường gặp khó khăn trong việc sắp xếp lịch và mở lớp.

Bảng 2.10. Số lượng điều dưỡng được tham gia các phương pháp đào tạo tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương

STT	Phương pháp đào tạo	2021	2022	2023
1	Gửi đi học ở các trường lớp chính quy (lượt người)	15	17	26
2	Luân chuyển cán bộ (lượt người)	26	37	30
3	Kèm cặp chỉ dẫn (lượt người)	35	47	178
4	Hội thảo (đợt tổ chức)	3	7	15
5	Đào tạo trực tuyến (đợt tổ chức)	8	15	22
6	Đào tạo theo địa chỉ (đợt tổ chức)	3	5	11

Nguồn: Bệnh viện Phụ sản Trung ương

Có thể thấy, phương pháp đào tạo đang áp dụng tại Bệnh viện là khá đa dạng, phong phú và phù hợp với đặc điểm của các nhóm đối tượng điều dưỡng. Bảng 2.11 thể hiện tình hình kết quả khảo sát. Nhìn chung các tiêu chí đánh giá về phương pháp đều có mức điểm khá trở lên. Trong đó, phương pháp đào tạo điều dưỡng đang áp dụng hiện nay là phong phú, đa dạng chiếm điểm số cao nhất với 3,7/5 điểm; Hai tiêu chí còn lại

chiếm đều chiếm điểm số 3,6/5 điểm bao gồm tiêu chí phương pháp đào tạo đang áp dụng phù hợp với đối tượng tham gia đào tạo và tiêu chí “về cơ bản, anh/chị hài lòng với phương pháp đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện”.

Bảng 2.11. Kết quả khảo sát về phương pháp đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương

STT	Câu hỏi khảo sát	Điểm trung bình
1	Phương pháp đào tạo điều dưỡng đang áp dụng hiện nay là phong phú, đa dạng	3,7
2	Phương pháp đào tạo đang áp dụng phù hợp với đối tượng tham gia đào tạo	3,6
3	Về cơ bản, anh chị hài lòng với phương pháp đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện	3,6

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Tìm hiểu về vấn đề trên, tác giả nhận thấy các phương pháp đào tạo hiện nay đang áp dụng đều đã được thực hiện từ lâu và mang tính dập khuôn cao. Tại Bệnh viện, có những chương trình đào tạo được thực hiện liên tục hết khóa này sang khóa khác, vì vậy các phương pháp được sử dụng còn cố định, thiếu đổi mới có thể khiến người học nhàm chán.

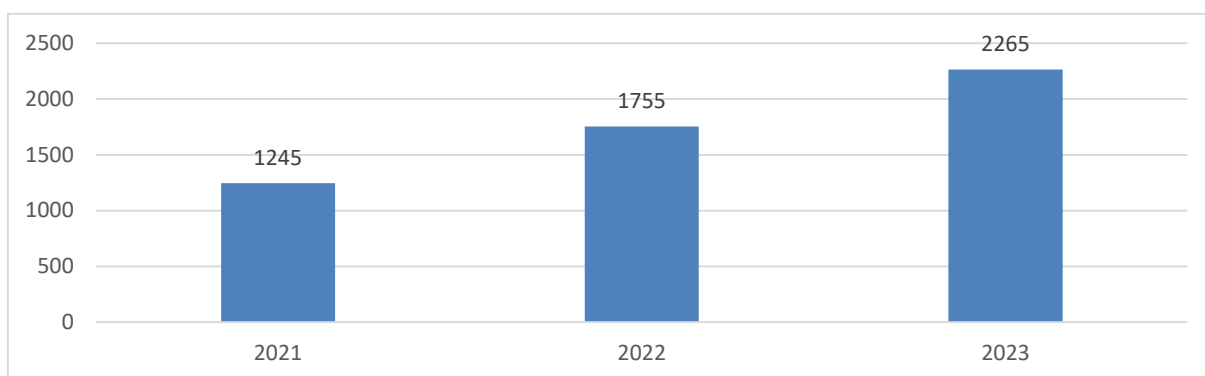
2.3.4. Quy trình đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương

a. Xác định nhu cầu đào tạo.

Nhu cầu đào tạo được xác định vào tháng 12 của năm trước. Dựa vào mục tiêu phát triển tổ chức, phân tích công việc, phân tích nhân viên và đề xuất danh mục đào tạo của Phòng điều dưỡng, Phòng Đào tạo sẽ tiến hành sàng lọc, thống kê và tổng hợp trình ký Phó Giám đốc phụ trách đào tạo. Nhu cầu đào tạo năm sau khi được phê duyệt sẽ là căn cứ cho việc đề xuất nhu cầu đào tạo cụ thể theo từng đợt.

Tuy nhiên, hiện nay, Bệnh viện, lãnh đạo phòng điều dưỡng chưa thực sự tiến hành phân tích nhân viên. Việc phân tích, đánh giá nhân viên vẫn chỉ mang tính chất cảm tính chứ chưa có một văn bản hướng dẫn hay quy trình đánh giá cụ thể nào. Vì vậy, thông thường, Phòng điều dưỡng sẽ dựa vào đánh giá chủ quan và đánh giá kết quả làm việc cuối năm để đưa ra quyết định. Tuy nhiên, đây lại không phải là hai căn cứ thực sự hiệu quả đối với một đơn vị y tế công, đặc biệt là đánh giá kết quả làm việc cuối năm.

Kết quả tổng hợp nhu cầu đào tạo điều dưỡng giai đoạn 2021- 2023 thể hiện ở Hình 2.2.



Hình 2.2. Nhu cầu đào tạo điều dưỡng giai đoạn 2021- 2023

Nguồn: Bệnh viện Phụ sản Trung ương

Có thể thấy nhu cầu đào tạo giai đoạn 2021- 2023 có xu hướng tăng mạnh. Năm 2021, do ảnh hưởng của dịch bệnh, nhu cầu đào tạo chỉ ở mức 1245 lượt người. Trong khi đó, đến năm 2023, nhu cầu đào tạo đã tăng 2265 lượt người, tương đương với 81,92%. Mặc dù sự so sánh này chưa thực sự chính xác do ảnh hưởng của yếu tố dịch bệnh tuy nhiên cũng cần phải khẳng định nhu cầu đào tạo năm 2023 đã tăng đột biến. Điều này phần nào cũng cho thấy sự quan tâm của Bệnh viện đến công tác đào tạo đội ngũ điều dưỡng viên Bệnh viện.

b. Lập kế hoạch đào tạo

Kế hoạch đào tạo được thực hiện cho mỗi chương trình đào tạo. Sau khi nhu cầu đào tạo được phê duyệt, cán bộ phụ trách đào tạo có nhiệm vụ xây dựng kế hoạch đào tạo. Kế hoạch đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện PSTU thường gồm các nội dung sau:

- Lựa chọn đối tượng và số lượng tham gia đào tạo

Nhu cầu đào tạo sau khi được phê duyệt sẽ được thông báo và gửi xuống cho quản lý điều dưỡng các khoa, phòng, viện. Tại đây, điều dưỡng trưởng Khoa sẽ xem xét đối tượng phù hợp với chương trình đào tạo và gửi phiếu đề xuất cho Phòng đào tạo. Thông thường, Điều dưỡng trưởng Khoa sẽ căn cứ vào kế hoạch tổ chức thực hiện nhiệm vụ của Khoa, Viện để xác định số lượng và đối tượng tham gia đào tạo. Việc xác định đối tượng tham gia đào tạo hiện nay được thực hiện khá cảm tính do khi xác định nhu cầu đào tạo, bản phân tích công việc, quá trình phân tích nhân viên của Bệnh viện chưa được thực hiện hiệu quả.

- Xác định mục tiêu đào tạo

Mục tiêu đào tạo điều dưỡng viên trước mắt của Bệnh viện tập trung vào các vấn đề liên quan đến đáp ứng yêu cầu hoàn thành công việc và kế hoạch khám chữa bệnh của Bệnh viện. Tiếp đó là mục tiêu phát triển bản thân, khẳng định vị thế vai trò cũng như tính chuyên nghiệp của điều dưỡng. Một số ví dụ về mục tiêu đào tạo của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương như thể hiện ở Bảng 2.12.

Bảng 2.12. Một số mục tiêu đào tạo của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương

<p>Các mục tiêu về kiến thức: Hiểu và chuẩn đoán lâm sàng, cận lâm sàng; nắm bắt các kỹ thuật cấp cứu, chăm sóc sức khỏe, cấp cứu em bé và sản phụ; nắm bắt được kiến thức dinh dưỡng dành cho trẻ sơ sinh, nuôi con bằng sữa mẹ; đảm bảo đạt được mức điểm từ khá trở lên đối với các chương trình đào tạo theo chuẩn của Nhà nước...</p> <p>Các mục tiêu về kỹ năng: Đảm bảo thực hiện được các kỹ thuật từ cơ bản đến nâng cao về chuẩn đoán lâm sàng, cận lâm sàng, cấp cứu và chăm sóc sức khỏe; Có khả năng giao tiếp phù hợp với các đối tượng và tính huống ở Bệnh viện; có khả năng thực hiện các nhiệm vụ mới, yêu cầu mới được giao</p> <p>Các mục tiêu về thái độ: Có thái độ đúng mực với người nhà, sản phụ; vui vẻ, ân cần, nhẹ nhàng với mẹ và em bé...</p>

Nguồn: Bệnh viện Phụ sản Trung ương

Như vậy, có thể thấy, mục tiêu đào tạo được xác định khá cụ thể. Đây cũng là điều dễ hiểu bởi phần lớn các chương trình đào tạo điều dưỡng ở Bệnh viện tập trung vào đào tạo nghiệp vụ. Các nghiệp vụ này có quy chuẩn rõ ràng và rất khắt khe, vì vậy, cán bộ phụ trách đào tạo chỉ cần dựa vào các tiêu chuẩn này để xây dựng mục tiêu đào tạo.

- Xác định nội dung đào tạo

Nội dung đào tạo được chuyên viên đào tạo xây dựng với mục tiêu bám sát mục tiêu đào tạo và đối tượng đào tạo của mỗi chương trình đào tạo. Tuy nhiên, thông thường, nội dung đào tạo có thể phân tách theo các mục đích đào tạo như sau:

Bảng 2.13. Một số nội dung đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện

STT	Chương trình đào tạo	Nội dung đào tạo
1	Đào tạo hội nhập	Giới thiệu quy chế, quy định của Bệnh viện

		<p>Trang bị nguyên tắc cơ bản và đặc trưng trong giao tiếp với người bệnh là sản phụ, trẻ sơ sinh</p> <p>Văn hóa tổ chức của Bệnh viện</p> <p>Cơ cấu tổ chức, nhiệm vụ của các phòng ban chức năng</p> <p>Một số kỹ năng, nghiệp vụ cơ bản</p>
2	Đào tạo bổ sung	<p>Kiến thức, kỹ năng, thái độ mà các điều dưỡng viên đang thiếu hụt</p> <p>Các nghiệp vụ mới, phương pháp chuẩn đoán, chữa trị mới áp dụng tại Bệnh viện</p>
3	Đào tạo nâng cao và phục vụ tương lai	<p>Bổ sung, nâng cao tay nghề, năng lực nghề nghiệp cho điều dưỡng</p> <p>Cập nhật kỹ thuật y học mới</p> <p>Các yêu cầu mới cho công việc trong tương lai</p> <p>Các kiến thức, nội dung về quản lý nhà nước, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, tư tưởng lý luận chính trị</p>

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

- Xác định phương pháp đào tạo

Có thể thấy phương pháp đào tạo đang áp dụng tại Bệnh viện là khá phong phú, đa dạng. Tuy nhiên, các phương pháp này mang tính dập khuôn, thiếu đổi mới. Điều này có thể gây sự nhầm lẫn cho điều dưỡng viên tham gia đào tạo (đã phân tích ở phần thực trạng phương pháp đào tạo phía trên).

- Xác định giảng viên tham gia giảng dạy.

Nội dung xác định giảng viên tham gia giảng dạy đã được trình bày kỹ ở trên. Tuy nhiên, việc lựa chọn giảng viên tham gia đào tạo tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương còn những bất cập cần được khắc phục trong những năm tới.

- Dự trù kinh phí đào tạo

Hàng năm, Bệnh viện PSTU xây dựng chi tiết và dự trù quỹ kinh phí dành cho đào tạo. Nguồn kinh phí dành cho đào tạo tại Bệnh viện hiện nay có 3 nguồn là: Quỹ đào tạo và phát triển nhân lực của Bệnh viện (quỹ này được xây dựng và dự trù từ cuối mỗi năm để chuẩn bị tổ chức đào tạo cho năm tiếp theo); Nguồn phí tự túc (quỹ

này do điều dưỡng viên tự bỏ ra khi tham gia một số khóa đào tạo không được hỗ trợ hoàn toàn kinh phí hoặc các khóa đào tạo mà nhu cầu đào tạo đến từ bản thân người lao động, không được Bệnh viện cử đi học); Nguồn phí xã hội hóa (do các tổ chức, cá nhân tự khuyến góp và tổ chức thực hiện).

Đối với kế hoạch đào tạo của từng đợt, bảng dự trù kinh phí đào tạo hiện nay chưa được lập một cách chi tiết mà phụ thuộc khá nhiều vào báo giá của các đơn vị đào tạo gửi đến. Theo đó, Giám đốc sẽ lựa chọn đơn vị báo giá thấp và khả năng chi trả của Bệnh viện để quyết định đơn vị đào tạo hoặc tổ chức mở thầu nếu cần thiết.

Thông thường, các khoản chi cho đào tạo hiện nay ở Bệnh viện bao gồm: Chi cho đội ngũ giảng viên thuê ngoài, chi thuê cơ sở vật chất, chi chuẩn bị tài liệu máy móc phục vụ học tập, chi hỗ trợ điều dưỡng tham gia đào tạo, chi ăn uống giữa giờ... Do tính bảo mật thông tin, mức chi cụ thể cho các mục không được tiết lộ. Tuy nhiên với nguồn kinh phí dành cho đào tạo hiện nay của Bệnh viện chưa được như bệnh viện công lập ở các nước phát triển, nguồn kinh phí đào tạo được lấy từ quỹ đào tạo và phát triển, mức trích lập quỹ được quy định cụ thể và phụ thuộc vào doanh thu của Bệnh viện. Đây là cách làm hợp lý bởi khi Bệnh viện có doanh thu cao, đào tạo nhiều sẽ có kinh phí nhiều. Ngược lại, những năm doanh thu thấp như những năm Covid, nhu cầu đào tạo thấp nên cũng không cần quá nhiều quỹ dành cho đào tạo

Bên cạnh đó, cũng có ý kiến cho rằng kinh phí dành cho đào tạo hiện nay của Bệnh viện khá dư giả. Bằng chứng là mọi người lao động khi tham gia đào tạo đều được hỗ trợ hoàn toàn về kinh phí, thậm chí nhiều chương trình còn được hỗ trợ thêm kinh phí cho cá nhân học viên. Các trường hợp đào tạo do nhu cầu của bản thân thì phụ thuộc vào quyết định của Ban Giám đốc nhưng cũng không hiếm trường hợp được hỗ trợ một phần.

- Xác định thời gian, địa điểm tham gia đào tạo

Thời gian và địa điểm tham gia đào tạo ảnh hưởng lớn đến mức độ tham gia đào tạo của điều dưỡng viên. Về địa điểm, Bệnh viện Phụ sản Trung ương có khá nhiều phòng họp, phòng hội thảo tiêu chuẩn với sức chứa khác nhau. Vì vậy, phần lớn chương trình đào tạo được tổ chức ở ngay tại Bệnh viện. Ngoài ra, đối với một số chương trình hội thảo có tính chất quốc tế, có sự kết của nhiều bên tham gia, nơi tổ chức hội thảo sẽ là hội trường của một khách sạn hoặc tòa nhà thương mại phù hợp. Địa điểm đào tạo tại Bệnh viện cũng giúp điều dưỡng dễ dàng hơn trong việc tham gia đào tạo sau khi kết thúc quá trình làm việc. Về thời gian, các chương trình đào tạo trực tiếp thường được tổ chức vào cuối tuần hoặc vào buổi tối ngày thường. Tuy nhiên, sắp xếp thời gian đào tạo

tại Bệnh viện hiện nay là việc tương đối khó khăn để phù hợp với tất cả đối tượng đào tạo. Nguyên nhân là do điều dưỡng tại Bệnh viện phải làm ca, trực đêm và sau đó được nghỉ vào ngày hôm sau. Trao đổi với chuyên viên đào tạo, có những trường hợp thuộc danh sách đào tạo nhưng phải hoãn tham gia đào tạo 4- 5 lần do lịch đào tạo trùng với thời gian làm việc hoặc trực đêm của họ.

c. Tổ chức thực hiện đào tạo

Kế hoạch sau khi được phê duyệt, chuyên viên đào tạo sẽ tổ chức triển khai chương trình đào tạo. Gần đến ngày đào tạo theo kế hoạch, cán bộ phụ trách đào tạo sẽ gửi thông báo triệu tập các học viên của khóa đào tạo và nội dung đào tạo theo kế hoạch. Thông báo này giúp điều dưỡng viên không quên lịch và sắp xếp lịch công việc cá nhân cho hợp lý.

Trong suốt quá trình đào tạo, cán bộ phụ trách đào tạo có nhiệm vụ theo sát lớp học, điểm danh và hỗ trợ giảng viên quản lý lớp học.

d. Đánh giá sau đào tạo

Kết thúc quá trình đào tạo, giảng viên, cán bộ phụ trách đào tạo có trách nhiệm đánh giá kết quả sau đào tạo thông qua một bài kiểm tra trắc nghiệm ngắn. Mục đích của bài trắc nghiệm là kiểm tra mức độ nắm bắt lý thuyết, kỹ năng mới của điều dưỡng viên sau khi đào tạo. Học viên nào đạt điểm cao trong quá trình kiểm tra sẽ được tổng kết, báo cáo và có thể có những khen thưởng vào mỗi quý. Học viên nào không đạt điểm tối thiểu sẽ phải về ôn lại bài và kiểm tra lại vào một thời gian thích hợp. Nội dung của bài kiểm tra sẽ do giảng viên phụ trách xây dựng. Về cơ bản, nội dung bài kiểm tra được đánh giá là khá sát với nội dung đào tạo. Tuy nhiên, ngoài kiểm tra kiến thức kỹ năng của học viên, Bệnh viện hiện nay đang bỏ qua các bài kiểm tra khảo sát về ý kiến của học viên về chương trình đào tạo cũng như chất lượng giảng viên. Đây có thể coi là một trong những thiếu sót trong quy trình đánh giá sau đào tạo của Bệnh viện.

Về kết quả đào tạo, công tác đào tạo điều dưỡng viên tại Bệnh viện đã thu được một số kết quả như sau:

Bảng 2.14. Tổng hợp kết quả đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương

STT	Nội dung	2021	2022	2023
1	Nhu cầu đào tạo (lượt)	1156	1104	2265
2	Kết quả đào tạo thực tế (lượt)	632	847	2185
3	Tỷ lệ hoàn thành nhu cầu (%)	54.67	76.72	96.47

Nguồn: Bệnh viện Phụ sản Trung ương

Tỷ lệ hoàn thành nhu cầu đào tạo năm 2023 đạt mức cao nhất, ở mức 96,47%. Tuy nhiên, tỷ lệ hoàn thành kế hoạch này vẫn chưa đạt 100%, điều đó có nghĩa vẫn có những điều dưỡng viên bị thiếu hụt kiến thức kỹ năng mà vẫn chưa được đào tạo theo nhu cầu đã được xác định. Đối với năm 2021 và 2022, tỷ lệ hoàn thành nhu cầu ở mức tương đối thấp. Đây cũng là điều dễ hiểu bởi khó khăn trong việc mở lớp trong thời kỳ dịch bệnh cũng như nguồn kinh phí dành cho đào tạo năm đó chắc chắn cũng bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Như vậy, có thể thấy, mặc dù đã thu được những thành công nhất định nhưng công tác đào tạo vẫn cần cải thiện để có thể đạt được tỷ lệ hoàn thành 100% theo nhu cầu.

Bệnh viện PSTU đã thực hiện đánh giá đào tạo ở cấp độ: hoạt động (quá trình), đầu ra, kết quả cuối cùng (năng lực của điều dưỡng viên được nâng cao và cải thiện năng suất, chất lượng công việc). Tuy nhiên đánh giá cấp độ đầu ra, kết quả cuối cùng chưa được chú trọng.

Để tìm hiểu về hiệu quả đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương giai đoạn 2021- 2023, kết quả khảo sát của tác giả cho kết quả như Bảng 2.15.

Bảng 2.15. Kết quả khảo sát về đánh giá hiệu quả đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện PSTU

STT	Nội dung câu hỏi	Điểm trung bình
1	Anh/Chị đã sử dụng kiến thức kỹ năng mới được đào tạo vào quá trình thực hiện công việc tại Bệnh viện	3.80
2	Bệnh viện luôn tạo điều kiện cho Anh/Chị được áp dụng kiến thức kỹ năng mới vào quá trình làm việc	4.06
3	Công tác đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện thực sự đã giúp Anh/Chị cải thiện năng lực nghề nghiệp	3.57
4	Đánh giá chung về đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện	3.40

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Bảng 2.15 thể hiện kết quả khảo sát về đánh giá hiệu quả đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương. Cụ thể, tiêu chí “bệnh viện luôn tạo điều kiện cho Anh/chị được áp dụng kiến thức kỹ năng mới vào quá trình làm việc” chiếm điểm số tốt và là điểm cao nhất với 4,06/5 điểm; tiêu chí “Anh/chị đã sử dụng kiến thức kỹ năng mới được đào tạo vào quá trình thực hiện công việc tại Bệnh viện” cũng có mức điểm tốt với 3,80/5 điểm. Hai tiêu chí còn lại đang ở mức điểm khá bao gồm “công tác đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện thực sự đã giúp Anh/chị cải thiện năng lực nghề nghiệp”

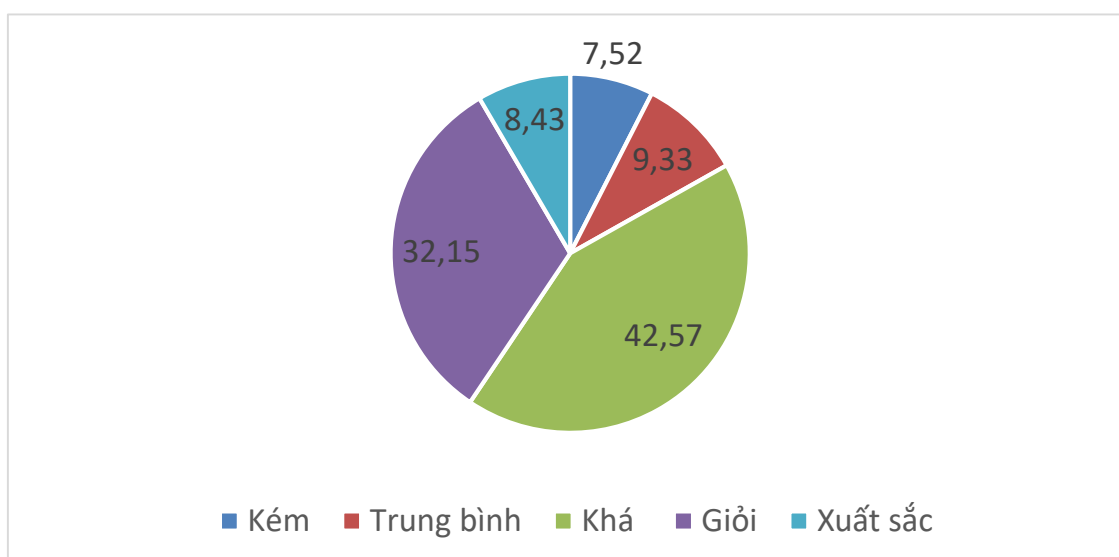
với 3,57/5 điểm và tiêu chí “đánh giá chung về đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện” với 3,4/5 điểm.

2.4. Đánh giá đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương giai đoạn 2021- 2023

2.4.1. Đánh giá thực hiện mục tiêu đào tạo

- Đánh giá thực hiện mục tiêu 1 “Nâng cao năng lực cho điều dưỡng về kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp”

Về chất lượng đào tạo, thống kê kết quả kiểm tra sau đào tạo của Bệnh viện Phụ sản Trung ương cho thấy, phần lớn điều dưỡng viên đạt mức khá và giỏi, tỷ lệ xuất sắc thấp, tuy nhiên vẫn còn khá nhiều điều dưỡng hoàn thành khóa học ở mức kém (Hình 2.3)



Hình 2.3. Thống kê xếp loại kết quả đánh giá sau đào tạo

Nguồn: Bệnh viện Phụ sản Trung ương

Kết quả kém hiện nay ở mức 7.52%, tương ứng với 165 lượt người không đảm bảo kết quả tối thiểu. Có thể nói, đây không phải là một tỷ lệ quá cao nếu xét tính tương đối. Tuy nhiên, với đặc thù là một bài kiểm tra sau đào tạo, các câu hỏi thường được thiết kế ở mức có nghe giảng và nhớ những thứ cơ bản nhất thì tỷ lệ này cần phải được xem xét và chấn chỉnh.

Mặc dù mức độ của bài kiểm tra kết thúc khóa đào tạo là tương đối cơ bản nhưng vẫn có nhiều điều dưỡng viên bị đánh giá kém và phải thực hiện kiểm tra lại. Hầu hết các bài kiểm tra ở mức kém đều do điều dưỡng tranh thủ vừa đi làm, vừa đi học. Do tính chất công việc nên nhiều chương trình đào tạo được tổ chức khi điều dưỡng viên vẫn

đang phải đi làm, gây khó khăn trong việc tiếp thu kiến thức. Hiện nay, Bệnh viện chưa có chế tài xử lý cho việc học viên không đảm bảo chất lượng đào tạo. Những người thi trượt sẽ được tổ chức kiểm tra lại, đánh giá lại. Tuy nhiên, trong đợt kiểm tra lại này vẫn sử dụng đề đã sử dụng từ trước vì vậy họ khá dễ dàng vượt qua kỳ thi lại này. Thậm chí, dù Viện chưa có trường hợp nào, nhưng nếu có trượt ở vòng thứ 2 này thì cũng không bị xử lý gì. Bên cạnh đó, một số điều dưỡng viên không thực sự muốn đi học, đặc biệt là các chương trình đào tạo không phải là đào tạo nghiệp vụ. Thậm chí nhiều người đã được đào tạo nội dung này ở thời gian trước nên chểnh mảng trong quá trình học. Bệnh viện cũng mới chỉ tập trung vào đánh giá kết quả đào tạo chứ chưa quan tâm và thực hiện các hoạt động đánh giá hiệu quả sau đào tạo

- Đánh giá thực hiện mục tiêu 2 “Góp phần nâng cao chất lượng hoạt động điều dưỡng”

Xét về kết quả thực hiện nhiệm vụ của điều dưỡng viên cho thấy, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của điều dưỡng tại Bệnh viện càng ngày càng tăng. Trong đó nhiều chỉ tiêu vượt mức chỉ tiêu đề ra của Bệnh viện. Cụ thể như Bảng 2.16.

Bảng 2.16. Thống kê đánh giá kết quả làm việc của điều dưỡng Bệnh viện PSTU

Chỉ số	Chỉ tiêu	Mục tiêu	Kết quả các năm	
			2022	2023
Chỉ số cấu trúc	Tỷ lệ trình độ nhân lực điều dưỡng trình độ cao đẳng trở lên	95	68,4	92
Chỉ số đầu ra	Tỷ lệ sơ sinh đẻ mổ da kề da	50	42	82,2
	Tỷ lệ các bà mẹ đẻ thường được nằm với con suốt 24 giờ trong ngày	95	89,8	91,5
	Tỷ lệ bà mẹ sau sinh được tư vấn và giúp đỡ nuôi con bằng sữa mẹ đúng cách	100	98	99,1
	Tỷ lệ sơ sinh đẻ thường da kề da	95,5	91,8	92,5
	Tỷ lệ sơ sinh được bú mẹ hoàn toàn	90	90,2	92
	Tỷ lệ ĐD tuân thủ đúng quy trình Plasma vết mổ	92		85,7

Chỉ số	Chỉ tiêu	Mục tiêu	Kết quả các năm	
			2022	2023
Chỉ số quy trình	Tỷ lệ ĐD tuân thủ đúng quy trình Plasma rón	92		89,6
	Tỷ suất tai nạn thương tích do vật sắc nhọn (/1000 người)	0,01	0	0,05

Nguồn: Bệnh viện PSTU

Hiện nay, Bệnh viện thống kê 9 chỉ tiêu để đánh giá hiệu quả hoạt động điều dưỡng hàng năm. Các chỉ tiêu này đều có tiêu chuẩn đề ra để đánh giá mức độ hoàn thành. Các chỉ tiêu trên đều có sự tăng lên đáng kể qua các năm tuy nhiên, chỉ có 2 chỉ tiêu vượt mức chuẩn đề ra, 07 chỉ tiêu còn lại đều không đạt mức tiêu chuẩn. Điều này cho thấy, mặc dù đào tạo điều dưỡng đã có những thành công nhất định nhưng vẫn chưa đạt được mức kỳ vọng đề ra. Cũng cần phải nói thêm rằng, trong số các chỉ tiêu có nhiều chỉ tiêu bị ảnh hưởng lớn bởi yếu tố khách quan, tuy nhiên, một số chỉ tiêu có thể quyết định như tỷ lệ ĐD có trình độ Cao đẳng trở lên, tỷ lệ tư vấn về nuôi con bằng sữa mẹ và tỷ lệ thương tích do vật sắc nhọn đâm đều không đảm bảo mục tiêu đề ra. Có thể nói, đây là những vấn đề cần quan tâm lớn của Đào tạo điều dưỡng trong những năm tiếp theo.

2.4.2. Ưu điểm của đào tạo

Về chủ thể đào tạo, công tác lựa chọn giảng viên tham gia đào tạo tại Bệnh viện rất được chú ý. Vì vậy, chất lượng giảng viên hiện nay được đánh giá rất cao. Đây là thành công mà Bệnh viện cần tiếp tục gìn giữ và phát triển. Công tác đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện được quan tâm, thể hiện bằng số lượt điều dưỡng viên được đào tạo gia tăng hàng năm.

Về nội dung đào tạo điều dưỡng luôn được xây dựng dựa vào các tiêu chí cụ thể như mục tiêu đào tạo và đối tượng đào tạo. Vì vậy, nội dung đào tạo cũng được xác định một cách chính xác, hiệu quả.

Về phương pháp đào tạo, đã lựa chọn các phương pháp đào tạo phổ biến và phù hợp với đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện PSTU là một bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương.

Về quy trình đào tạo, đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện được thực hiện theo một quy trình thống nhất, từ xác định nhu cầu đào tạo cho đến đánh giá hiệu quả sau đào tạo. Quy trình này được thực hiện nhịp nhàng với sự phối hợp của chuyên viên Phòng Đào

tạo với quản lý điều dưỡng viên các cấp. Kinh phí dành cho đào tạo là điều kiện cần thiết để hoạt động đào tạo điều dưỡng có thể triển khai với những phương pháp và giảng viên chất lượng nhất và luôn được Bệnh viện đảm bảo.

2.4.3. Hạn chế của đào tạo và nguyên nhân của hạn chế

2.4.3.1. Hạn chế của đào tạo

Về chủ thể đào tạo, hiện nay việc lựa chọn giảng viên hoàn toàn do bộ phận phụ trách đào tạo quyết định, thiếu sự lựa chọn dựa vào ý kiến, nhu cầu của người học cũng như kết quả đánh giá của người học về giảng viên để rút kinh nghiệm cho các khoá đào tạo tiếp theo. Bên cạnh đó, đối với các khoá đào tạo có đông số lượng giảng viên, Bệnh viện chưa chủ động thực hiện đấu thầu lựa chọn nhà thầu tư vấn cung cấp dịch vụ đào tạo để tăng khả năng cạnh tranh, nhất là các khoá đào tạo về kỹ năng mềm.

Về nội dung đào tạo, chủ yếu là đào tạo bổ sung và đào tạo nâng cao, trong khi đào tạo hội nhập chiếm rất ít, 4.76% năm 2021, 5.62% năm 2022 và 15.68 năm 2023. Thực tế đào tạo hội nhập đối với điều dưỡng là rất quan trọng nên trong thời gian tới Bệnh viện PSTU cần tăng cường nội dung này.

Về phương pháp đào tạo, phương pháp đào tạo điều dưỡng viên của Bệnh viện được đánh giá là đa dạng tuy nhiên còn máy móc dập khuôn. Các phương pháp đào tạo chưa có sự đổi mới và phù hợp với xu thế

Về quy trình đào tạo

Việc xác định nhu cầu đào tạo còn cảm tính do chưa có đầy đủ cơ sở đánh giá chính xác nhu cầu đào tạo. Như đã phân tích, nhu cầu đào tạo chỉ được xác định chính xác nếu Bệnh viện thực hiện đầy đủ hiệu quả ba hoạt động phân tích nhằm phục vụ cho xác định nhu cầu đào tạo: phân tích tổ chức, phân tích công việc và phân tích nhân viên. Tuy nhiên, tại Bệnh viện hiện nay việc phân tích nhân viên còn được làm cảm tính, chưa có quy trình cách làm cụ thể. Quá trình lựa chọn thời gian đào tạo còn gặp nhiều khó khăn. Do lịch làm việc khác nhau, số lượng điều dưỡng nhiều nên cán bộ đào tạo gặp khó khăn trong việc lựa chọn thời gian đào tạo.

Việc xác định đối tượng tham gia đào tạo hiện nay khoa học, quyết định cử đối tượng đi học mới chỉ chú ý đến kế hoạch làm việc của điều dưỡng viên, số năm công tác mà chưa tính đến các hoạt động khác như phân tích nhân viên, kết quả thực hiện công việc hàng năm.

Đánh giá sau đào tạo chưa thực sự được quan tâm. Hiện nay, Bệnh viện mới chỉ thực hiện đánh giá kết quả đào tạo thông qua bài kiểm tra sau khi kết thúc mỗi khóa đào

tạo. Điều đó có nghĩa Bệnh viên mới chỉ đánh giá được kết quả đào tạo chứ chưa đánh giá được các yếu tố khác như đánh giá giảng viên, đánh giá học viên, đánh giá mức độ áp dụng kết quả đào tạo vào công việc hay đánh giá sự thay đổi trong hoạt động của tổ chức. Đây chính là điểm hạn chế lớn cần phải khắc phục ngay.

Kết quả đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu đào tạo. Cụ thể, năm 2023, mặc dù đã ổn định sau ảnh hưởng của dịch bệnh, tuy nhiên, số lượng điều dưỡng viên được đào tạo mới chỉ đáp ứng được 96,47% nhu cầu đào tạo trong kế hoạch. Điều này cho thấy Bệnh viện cần tiếp tục quan tâm hơn nữa đến công tác đào tạo điều dưỡng. Vẫn còn nhiều điều dưỡng có kết quả kiểm tra sau đào tạo không tốt, chỉ đạt mức kém và trung bình, trong khi đó chất lượng giảng viên và nội dung đào tạo tốt. Điều đó có nghĩa, thái độ đối với công tác đào tạo của điều dưỡng viên chưa cao.

2.4.3.2. Nguyên nhân của hạn chế

Thứ nhất, nguyên nhân thuộc về Bệnh viện

- Bệnh viện hiện nay chưa có hướng dẫn, quy trình và công cụ hiệu quả để đánh giá nhân viên.

- Việc lựa chọn phương pháp đào tạo còn có tư duy theo lối mòn, không có sự đầu tư và quan tâm đến đổi mới đào tạo

- Số lượng điều dưỡng và lịch làm việc của điều dưỡng rất khác nhau trong khi đó Bệnh viện chỉ áp dụng các phương pháp đào tạo truyền thống gây khó khăn trong việc sắp xếp thời gian tổ chức lớp

- Bệnh viện chưa thực sự quan tâm đến hoạt động đánh giá sau đào tạo

- Bệnh viện chưa xây dựng đầy đủ các quy định, chế tài về trách nhiệm của học viên khi tham gia đào tạo.

- Thái độ tự giác trong học tập và đào tạo của điều dưỡng chưa cao. Một trong những nguyên nhân khiến đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện vẫn còn nhiều hạn chế là bởi tinh thần, thái độ của điều dưỡng cho việc học tập không cao, một số không cảm thấy hứng thú và sẵn sàng tham gia các khóa đào tạo tại Bệnh viện. Nguyên nhân của việc này một phần đến từ lịch làm việc và cường độ làm việc tương đối cao của điều dưỡng, một phần vì bản thân mỗi điều dưỡng không coi việc đào tạo trong tổ chức là việc quan trọng và đương nhiên phải làm. Trong khi đó, đào tạo tại tổ chức là điều rất quan trọng trong sự phát triển chung của tổ chức, đặc biệt là các tổ chức hoạt động trong lĩnh vực y tế như Bệnh viện C. Vì vậy, xây dựng văn hóa học tập sẽ giúp điều dưỡng tại

Bệnh viện có cái nhìn thiện cảm hơn với đào tạo, coi đào tạo là điều đương nhiên, và tự giác để đào tạo.

Thứ hai, nguyên nhân thuộc về môi trường bên ngoài

- Nhà nước chưa có chính sách, văn bản quy định, khuyến khích đội ngũ điều dưỡng đào tạo, học tập nâng cao năng lực (so với đội ngũ bác sỹ thì còn hạn chế). Bộ Y tế chưa có chính sách, hướng dẫn đối với các bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh về đảm bảo sự hài lòng của bệnh nhân làm căn cứ, cơ sở cho việc đánh giá năng lực, đánh giá nhu cầu cầu đào tạo của đội ngũ điều dưỡng.

- Đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cho điều dưỡng là một lĩnh vực đặc thù, so với đào tạo các lĩnh vực khác trong nền kinh tế thì yêu cầu khắt khe hơn, nhà cung cấp ít hơn nên Bệnh viện cũng khó khăn hơn khi tìm nhà cung cấp dịch vụ đào tạo.

- Trong điều kiện dịch bệnh Covid khi toàn hệ thống y tế tập trung ưu tiên vào khám chữa bệnh, công tác đào tạo cho điều dưỡng không được các cơ sở y tế ưu tiên, chú trọng. Hoạt động đào tạo tập trung cũng bị hạn chế khi giãn cách xã hội, gây khó khăn cho tổ chức đào tạo.

CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÀO TẠO ĐIỀU DƯỠNG TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN TRUNG ƯƠNG ĐẾN NĂM 2030

3.1. Mục tiêu và phương hướng hoàn thiện đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương đến năm 2030

3.1.1. Mục tiêu phát triển điều dưỡng của Bệnh viện Phụ sản Trung ương đến năm 2030

Thứ nhất, tăng cường số lượng điều dưỡng: Đặt mục tiêu tăng số lượng điều dưỡng viên để đáp ứng nhu cầu chăm sóc ngày càng cao của bệnh nhân, mục tiêu tăng trưởng hàng năm từ 5-10% số lượng điều dưỡng viên tùy theo tình hình thực tế và nhu cầu của bệnh viện. Tăng cường các chương trình tuyển dụng và đào tạo để đảm bảo rằng bệnh viện có đủ nhân lực điều dưỡng đáp ứng nhu cầu phục vụ không chỉ cho Bệnh viện Phụ sản Trung ương cơ sở 1 mà còn đáp ứng nhu cầu phục vụ cho Bệnh viện Phụ sản Trung ương cơ sở 2- đang trong quá trình thực hiện.

Thứ hai, mở rộng quy mô các phòng ban điều dưỡng: Mở rộng quy mô các khoa, đảm bảo các khoa và phòng bệnh viện được phân bổ điều dưỡng viên hợp lý, đặc biệt là các khoa trọng điểm như sản khoa, phụ khoa và chăm sóc đặc biệt. Tăng cường sự hiện diện tại các khu vực dịch vụ mới, đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng bằng cách mở rộng quy mô và thiết lập các khu vực điều dưỡng tại các dịch vụ mới hoặc các cơ sở y tế vệ tinh.

Thứ ba, ứng dụng công nghệ trong điều dưỡng: Đầu tư vào công nghệ y tế, tích hợp công nghệ mới vào công việc điều dưỡng để nâng cao hiệu quả và giảm bớt công việc thủ công. Đảm bảo điều dưỡng viên được đào tạo để sử dụng các công cụ và thiết bị công nghệ y tế mới.

Thứ tư, áp dụng chính sách hỗ trợ và động viên đối với điều dưỡng: Cải thiện chế độ đãi ngộ, bao gồm mức lương, thưởng và phúc lợi để thu hút và giữ chân điều dưỡng viên. Đưa ra các chính sách hỗ trợ cân bằng công việc và cuộc sống, bao gồm các ngày nghỉ phép và chế độ làm việc linh hoạt. Tạo ra một môi trường làm việc khuyến khích sự hợp tác, sáng tạo và phát triển cá nhân. Khuyến khích điều dưỡng viên tham gia vào quá trình ra quyết định và đóng góp ý tưởng cải tiến quy trình công việc.

Thông qua các mục tiêu này, Bệnh viện Phụ sản Trung ương có thể xây dựng một đội ngũ điều dưỡng mạnh mẽ và đáp ứng được các thách thức trong tương lai, đồng thời nâng cao chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho bệnh nhân.

3.1.2. Phương hướng hoàn thiện đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương

- Về nội dung, chú trọng đào tạo kỹ năng, nâng cao nghiệp vụ cho điều dưỡng viên. Đặc biệt từng bước ứng dụng công nghệ hiện đại vào quản lý, đánh giá và thực hiện nhiệm vụ. Xây dựng các chương trình đào tạo chuyên môn liên tục và nâng cao cho đội ngũ điều dưỡng, bao gồm các khóa học, hội thảo và chứng chỉ chuyên ngành. Tổ chức các khóa đào tạo về kỹ năng giao tiếp, quản lý thời gian, và xử lý tình huống cho điều dưỡng viên. Tạo cơ hội cho điều dưỡng viên có tiềm năng lãnh đạo tham gia các chương trình phát triển kỹ năng quản lý và lãnh đạo.

- Về phương pháp, chú trọng đến đào tạo đại học và sau đại học cho điều dưỡng viên thông qua phương pháp kết hợp với các trường đào tạo. Tiếp tục tập trung mở các lớp đào tạo nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, tin học cho điều dưỡng viên. Khuyến khích điều dưỡng viên đạt được các chứng chỉ chuyên môn quốc tế và bằng cấp nâng cao. Từng bước thay đổi các phương pháp theo hướng đa dạng hóa, hiện đại hóa.

- Về quy trình, xây dựng cơ chế khuyến khích tự học tập nâng cao trình độ, xây dựng văn hóa học tập liên tục trong toàn Bệnh viện nói chung và điều dưỡng nói riêng. Từng bước hoàn thiện và tiến hành quản lý điều dưỡng viên theo vị trí việc làm.

3.2 Một số giải pháp hoàn thiện đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương đến năm 2030

3.2.1. Giải pháp về chủ thể đào tạo điều dưỡng

Mục tiêu giải pháp

Đào tạo điều dưỡng tại các Bệnh viện trung ương cần đảm bảo số lượng, chất lượng hai nhóm đối tượng giảng viên là giảng viên nội bộ và giảng viên bên ngoài đáp ứng yêu cầu đào tạo.

Nội dung giải pháp

Bệnh viện cần lựa chọn giảng viên nội bộ là những bác sĩ, điều dưỡng, cán bộ các phòng ban am hiểu lý thuyết, nắm vững chuyên môn, đồng thời có năng lực sư phạm, hiểu rõ về Bệnh viện, đưa ra các bài giảng có tính thực tiễn cao.

Đồng thời tìm kiếm, lựa chọn giảng viên bên ngoài là những bác sĩ, điều dưỡng, các giảng viên tại Trường Đại học Y, các trường đại học có đào tạo về điều dưỡng. Đây là nhóm đối tượng cần được lựa chọn kỹ càng, là những người có năng lực chuyên môn

và kỹ năng sư phạm tốt. Tuy nhiên, cần lưu ý, nhóm giảng viên này có thể không hiểu biết thực sự về ngành nghề và Bệnh viện tổ chức chương trình đào tạo.

Bên cạnh đó, việc lựa chọn giảng viên do bộ phận phụ trách đào tạo quyết định, nhưng khi lựa chọn giảng viên cần tham khảo, dựa vào ý kiến, nhu cầu của người học (các điều dưỡng tại Bệnh viện) cũng như kết quả đánh giá của người học về giảng viên để rút kinh nghiệm cho các khoá đào tạo tiếp theo.

Bên cạnh đó, đối với các khoá đào tạo có đông số lượng giảng viên, Bệnh viện cần chủ động thực hiện đấu thầu lựa chọn nhà thầu tư vấn cung cấp dịch vụ đào tạo để tăng khả năng cạnh tranh, nhất là các khoá đào tạo về kỹ năng mềm.

Điều kiện thực hiện giải pháp

Bệnh viện cần chủ động nguồn lực tài chính để trang trải kinh phí cho giảng viên, đặc biệt là trong trường hợp ký hợp đồng với nhà thầu tư vấn cung cấp dịch vụ đào tạo.

3.2.2. Giải pháp về nội dung đào tạo điều dưỡng

Mục tiêu giải pháp

Nội dung đào tạo điều dưỡng đảm bảo cân đối các nội dung đào tạo chuyên môn kỹ thuật, đào tạo lý luận chính trị và một số nội dung khác như đào tạo về văn hoá bệnh viện, các quy tắc ứng xử nội bộ, quy tắc ứng xử với bệnh nhân... giúp điều dưỡng hiểu và nhận thức đúng về bệnh viện nơi họ làm việc, từ đó thích ứng, hội nhập với môi trường làm việc của bệnh viện.

Nội dung giải pháp

Các nội dung đào tạo cần hướng tới trang bị cho điều dưỡng có được năng lực của các vị trí chức danh điều dưỡng tại Bệnh viện PSTU như sau:

Về kiến thức: Nắm được/hiểu được/ phân tích/ đánh giá được các kiến thức cơ bản về sức khỏe, chăm sóc sức khỏe; Nắm được/hiểu được/ phân tích/ đánh giá được các kiến thức về quản lý Bệnh viện, tiêu chuẩn Bệnh viện, quy trình thực hiện nhiệm vụ khám chữa bệnh; Nắm được/hiểu được/ phân tích/ đánh giá được các kiến thức về thông tin của Bệnh viện, Văn hóa Bệnh viện, chính sách; mục tiêu của Bệnh viện, quản trị nguồn nhân lực Bệnh viện;

Về kỹ năng: Có khả năng thực hiện được nếu có sự hướng dẫn/ có thể độc lập tự thực hiện/ có thể hướng dẫn, giúp đỡ người khác thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn; Có khả năng thực hiện được nếu có sự hướng dẫn/ có thể độc lập tự thực hiện / có thể hướng dẫn, giúp đỡ người khác thực hiện các nhiệm vụ lãnh đạo trong tổ chức; Có khả

năng thực hiện được nếu có sự hướng dẫn/ có thể độc lập tự thực hiện / có thể hướng dẫn, giúp đỡ người khác thực hiện các nhiệm vụ kiểm tra, giám sát...

Về thái độ: Có thái độ đúng mực khi được giám sát/ tự nhận thức/ có sự chủ động điều chỉnh, xây dựng hình thành các thái độ cần có khi thực hiện nhiệm vụ chuyên môn; Có thái độ đúng mực khi được giám sát/ tự nhận thức/ có sự chủ động điều chỉnh, xây dựng hình thành các thái độ cần có khi làm việc tại tổ chức; Có thái độ đúng mực khi được giám sát/ tự nhận thức/ có sự chủ động điều chỉnh, xây dựng hình thành các thái độ cần có khi thực hiện quá trình giám sát/lãnh đạo

Nội dung đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương cần đảm bảo hướng tới các mục đích:

- Đào tạo hội nhập

Đào tạo hội nhập được triển khai đối với điều dưỡng khi mới bắt đầu vào làm việc tại cơ sở khám chữa bệnh, cung cấp cho các điều dưỡng viên mới được tuyển dụng giúp họ có thể hòa nhập nhanh với Bệnh viện và làm việc với hiệu suất tối đa trong thời gian ngắn nhất. Đây là hình thức đào tạo giúp cung cấp các kiến thức, kỹ năng, thái độ phù hợp với đặc thù của Bệnh viện.

- Đào tạo bổ sung

Đây là hình thức đào tạo thường xuyên được thực hiện khi các điều dưỡng cần cập nhật các kiến thức, kỹ thuật chăm sóc chữa trị người bệnh mới mà trước kia họ chưa được tiếp cận. Bản chất của đào tạo bổ sung là giúp bổ sung kiến thức và kỹ năng thiếu hụt để thực hiện công việc mà điều dưỡng đang đảm nhận. Đào tạo bổ sung là hình thức đào tạo đặc biệt quan trọng bởi môi trường làm việc nhiều thay đổi liên tục ở trong các Bệnh viện

- Đào tạo nâng cao

Nhiều trường hợp, điều dưỡng mặc dù đang làm tốt công việc của mình nhưng vẫn mong muốn được đào tạo hoặc tổ chức vẫn cung cấp các chương trình đào tạo cho họ cho mục đích trong tương lai hoặc tiếp tục khai thác hiệu quả vốn nhân lực của điều dưỡng. Đây chính là đào tạo nâng cao. Bản chất của hình thức đào tạo này là cung cấp kiến thức kỹ năng kỹ năng nâng cao để giúp điều dưỡng thực hiện tốt hơn nữa công việc trong hiện tại của họ.

Trong đó, đào tạo nâng cao là vô cùng quan trọng giúp điều dưỡng trang bị các kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp đáp ứng môi trường thay đổi mạnh mẽ hiện nay.

Điều kiện thực hiện giải pháp

Nội dung đào tạo cần được lựa chọn dựa trên đánh giá nhu cầu đào tạo của điều dưỡng, đồng thời rà soát, đánh giá năng lực hiện tại, đánh giá khoảng cách về năng lực cần bổ sung để xác định được đúng đắn nội dung cần đào tạo.

3.2.3. Giải pháp về phương pháp đào tạo điều dưỡng

Mục tiêu giải pháp

Phương pháp đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương đảm bảo triển khai đầy đủ phương pháp phù hợp với Bệnh viện và đặc thù của điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa Sản.

Nội dung giải pháp

Các phương pháp chủ yếu, quan trọng nên được tăng cường áp dụng cho đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương trong thời gian tới, bao gồm cả đào tạo trong công việc và đào tạo ngoài công việc, bao gồm:

- Đào tạo theo chỉ dẫn công việc: Giúp cho quá trình lĩnh hội kiến thức và kỹ năng cần thiết dễ dàng hơn; Không cần thiết bị, trang thiết bị riêng cho học tập.
- Kèm cặp và chỉ bảo: Việc tiếp thu lĩnh hội kiến thức cần thiết khá dễ dàng; Có điều kiện thực hành các nhiệm vụ, công việc thật sự của điều dưỡng.
- Tổ chức các lớp đào tạo cạnh cơ sở khám chữa bệnh: Đào tạo được với số lượng lớn; Học viên được trang bị đầy đủ và có hệ thống kiến thức lý thuyết và thực hành
- Cử người đi học ở các trường chính quy: Không can thiệp tới việc thực hiện công việc của những người khác; Học viên được trang bị đầy đủ, hình thành được một hệ thống lý thuyết tốt.

Ngoài ra, tập trung đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ thuật với nhiều hình thức đào tạo đại học và sau đại học, chủ yếu là hình thức chính quy, vừa làm vừa học. Phối hợp với một số cơ sở đào tạo tổ chức các lớp liên thông đào tạo nâng cao cho khối Điều dưỡng.

Giai đoạn đến năm 2030, tập trung vào các hình thức đào tạo liên tục bao gồm các khóa đào tạo ngắn hạn cho điều dưỡng bao gồm các hình thức sau:

- Tổ chức tập huấn, đào tạo, chuyển giao kỹ thuật, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ ngắn hạn trong bệnh viện và ngoài bệnh viện (trong nước và ngoài nước) theo hình thức tập trung hoặc trực tuyến có đầy đủ chương trình tài liệu được cấp có thẩm quyền phê duyệt, sau khóa học được cấp chứng chỉ, chứng nhận, xác nhận.

- Cử viên chức điều dưỡng trong quy hoạch lãnh đạo bệnh viện các cấp tham gia các lớp ngắn ngày về quản lý bệnh viện, quản lý điều dưỡng, quản lý hành chính...

- Tổ chức Hội thảo, Hội nghị tọa đàm khoa học trong bệnh viện và cử nhân viên y tế tham gia Hội thảo ngoài bệnh viện về lĩnh vực chuyên môn điều dưỡng.

- Tổ chức cho điều dưỡng thực hiện nghiên cứu khoa học, hướng dẫn luận án, luận văn, viết bài báo khoa học theo quy định

- Tạo điều kiện cho điều dưỡng tham gia biên soạn giáo trình chuyên môn.

Điều kiện thực hiện giải pháp

Bệnh viện có đủ cơ sở vật chất để áp dụng các phương pháp đào tạo tiên tiến. Bản thân người học là điều dưỡng viên cần có năng lực chuyên môn nhất định để có thể tiếp thu được các phương pháp giảng dạy, được trang bị kiến thức, kỹ năng công nghệ thông tin cần thiết.

3.2.4. Giải pháp về quy trình đào tạo điều dưỡng

Mục tiêu giải pháp

Các giải pháp đưa ra nhằm có được quy trình đào tạo khoa học, hợp lý, giúp đạt được các mục tiêu đào tạo đã xác định.

Nội dung giải pháp

a. Hoàn thiện hoạt động phân tích nhân viên.

Phân tích nhân viên bản chất là phân tích năng lực nhân viên, là một hoạt động được sử dụng nhiều trong các quyết định nhân sự. Tại Bệnh viện C, hoạt động này đang không được quan tâm đúng mức. Chưa có một văn bản hướng dẫn, công cụ hay chương trình đào tạo nào phục vụ cho việc phân tích nhân viên. Phân tích nhân viên chỉ được làm cảm tính thông qua kinh nghiệm của các cấp quản lý. Vì vậy, hiệu quả và mức độ chính xác không cao.

Tại các tổ chức có hệ thống quản trị hiện đại, phân tích nhân viên thường được thực hiện dựa vào khung năng lực và từ điển năng lực. Tuy nhiên, tại C các văn bản có liên quan duy nhất đến vấn đề này là tiêu chuẩn chức danh viên chức và đề án vị trí việc làm. Trong khi đó, hai văn bản này chỉ xây dựng ra các tiêu chuẩn chứ không đề cập đến việc đo lường tiêu chuẩn và các cấp mức độ của tiêu chuẩn.

Để có thể thực hiện tốt hoạt động phân tích nhân viên, Bệnh viện C cần thực hiện một số hoạt động sau:

Nghiên cứu, tìm hiểu và xây dựng lộ trình phù hợp trong việc xây dựng bộ công cụ đánh giá năng lực nhân viên. Muốn đánh giá năng lực nhân viên, bộ công cụ hoàn hảo, hiện đại nhất hiện nay đang được áp dụng là khung năng lực và từ điển năng lực. Tuy nhiên, để xây dựng và ban hành được hai văn bản này trong một thời gian ngắn là bất khả thi. Vì vậy, Bệnh viện cần có lộ trình thích hợp để từng bước nâng cao hiệu quả hoạt động phân tích nhân viên, vừa từng bước xây dựng bộ công cụ phân tích nhân viên.

Tổ chức đào tạo cho đội ngũ các cấp kiến thức, kỹ năng cơ bản về phân tích nhân viên. Trong giai đoạn chưa có công cụ hỗ trợ, các cấp quản lý cần được trang bị những kiến thức, kỹ năng cơ bản để có thể đảm bảo đánh giá đúng năng lực nhân viên. Nội dung đào tạo có thể tập trung vào một số kiến thức như năng lực là gì, thể hiện của các loại năng lực, công cụ đánh giá năng lực, bộ công cụ, khảo sát đánh giá năng lực...

Cung cấp bộ câu hỏi khảo sát, tài liệu hướng dẫn đánh giá năng lực cho các cấp quản lý; Hướng dẫn quy trình đánh giá cụ thể để các cấp quản lý có thể tự thực hiện một cách bài bản, tránh sai sót.

b. Hoàn thiện hoạt động đánh giá hiệu quả đào tạo

Để đánh giá hiệu quả đào tạo cần xây dựng hệ thống các giải pháp, các tiêu chí đánh giá từ trước, trong và sau quá trình đào tạo một thời gian. Làm được như vậy, Bệnh viện sẽ đảm bảo đánh giá kết quả đào tạo bằng một chuỗi các thông tin. Qua đó, giúp nhận định về đào tạo của các cấp quản lý diễn ra một cách xuyên suốt, khách quan và nhiều chiều.

Để đánh giá hiệu quả đào tạo một cách chính xác, Bệnh viện có thể sử dụng công cụ đánh giá theo các cấp độ sau:

Bảng 3.1. Công cụ đánh giá hiệu quả đào tạo điều dưỡng

STT	Cấp độ đánh giá	Tên cấp độ	Nội dung đánh giá
1	Cấp 1 – Giản đơn nhất	Thái độ	Đánh giá thái độ, hành vi của người học về đào tạo tại tổ chức. Qua đó, giúp xác định mức độ quan tâm, hứng khởi và hưởng ứng các chương trình đào tạo của tổ chức
2	Cấp 2	Kết quả	Đánh giá kết quả học tập, mức độ tiếp thu kiến thức, kỹ năng mới của học viên. Qua đó, giúp đánh giá học viên có lĩnh hội được các nội dung đào tạo không

STT	Cấp độ đánh giá	Tên cấp độ	Nội dung đánh giá
3	Cấp 3	Hành vi	Đánh giá hành vi của học viên sau đào tạo. Qua đó đánh giá xem hành vi của họ có cải thiện hơn so với trước khi đào tạo không. Có ứng dụng các kiến thức được đào tạo vào công việc không
4	Cấp 4	Tổ chức	Đánh giá hiệu quả tổ chức. Qua đó, đánh giá xem tổ chức có thu được các kết quả hoạt động tốt hơn sau khi đào tạo không.

(Nguồn: Tổng hợp các bài nghiên cứu về mô hình Kirkpatrick)

Với các cấp độ đánh giá khác nhau, Bệnh viện có thể thực hiện ở những thời điểm khác nhau. Chẳng hạn, với cấp độ đánh giá thái độ, có thể thực hiện khảo sát trước hoặc sau đào tạo. Với cấp độ kết quả, cần thực hiện ngay sau khi kết thúc mỗi khóa học. Với cấp độ hành vi, cần thực hiện sau khi kết thúc khóa học một thời gian ngắn. Và cuối cùng, ở cấp độ tổ chức cần thực hiện sau thời gian dài hơn. Kết quả của đánh giá này sẽ là đánh giá chung về hiệu quả của toàn bộ quá trình đào tạo trong một thời gian nhất định chứ không phải là hiệu quả của một chương trình đào tạo

Nên kết hợp nhiều phương pháp để đánh giá các cấp độ như: khảo sát bảng hỏi, kiểm tra trước và sau đào tạo, phỏng vấn, quan sát, chọn mẫu tiêu biểu, thảo luận nhóm....

Điều kiện thực hiện giải pháp

Để có thể thực hiện thành công giải pháp trên, tổ chức cần đảm bảo một số điều kiện sau: Có sự quyết tâm của Ban Giám đốc Bệnh viện, sự đồng lòng, nhất trí của đội ngũ cấp dưới, khả năng dám thay đổi và chấp nhận thay đổi của đội ngũ cấp dưới, sự phối hợp nhịp nhàng giữa các phòng ban.

3.2.5. Giải pháp khác

a. Ứng dụng khoa học công nghệ trong đào tạo điều dưỡng viên

Như đã nói các phương pháp đào tạo cho đội ngũ điều dưỡng viên đang áp dụng tại Bệnh viện hiện nay đều là các phương pháp truyền thống. Điều này khiến điều dưỡng viên đôi lúc cảm thấy nhàm chán trong quá trình đào tạo. Phương pháp đào tạo trực tuyến hiện nay đang áp dụng về bản chất cũng chỉ là sử dụng phần mềm Zoom, là công cụ họp trực tuyến chứ không phải là phần mềm đào tạo trực tuyến với bộ công cụ hỗ trợ

giảng dạy, quản lý và thực hành trực tuyến. Vì vậy, ứng dụng khoa học công nghệ có thể giúp nâng cao hiệu quả giảng dạy vừa có thể giúp tăng sự hứng thú của học viên trong quá trình học tập.

Để áp dụng hiệu quả công nghệ thông tin, cần từng bước xây dựng bài giảng điện tử, số hóa các chương trình đào tạo liên tục như đào tạo văn hóa tổ chức, kỹ năng giao tiếp với người bệnh, một số kỹ năng nghiệp vụ cơ bản cho điều dưỡng viên mới...

Xây dựng hệ thống đào tạo trực tuyến để từng bước chuyển đổi và tiến hành chuyển đổi sang tự đào tạo trực tuyến. Điều dưỡng nói chung và cán bộ nhân viên trong Bệnh viện có thể tự học thông qua các thiết bị thông minh như laptop, điện thoại di động thông minh. Việc học này có thể giúp học viên chủ động trong quá trình lựa chọn thời gian tự học. Bệnh viện có thể quản lý việc học qua thời gian và thời điểm đăng nhập, số lượng bài đã học...

Đào tạo các bộ công cụ AI ứng dụng vào quá trình làm việc nhằm nâng cao năng suất lao động, giảm thiểu thời gian làm các công việc hành chính

b. Xây dựng văn hóa học tập trong đội ngũ điều dưỡng viên

Bệnh viện tuyên truyền, thay đổi nhận thức của điều dưỡng viên về việc đào tạo. Để phát triển văn hóa học tập, trước tiên điều dưỡng viên phải coi việc học như là một hành động tự nhiên chứ không phải làm vì bị ép buộc. Muốn vậy, họ cần phải hiểu, đào tạo có mục đích gì, giúp ích gì cho họ, nếu không tự giác nâng cao trình độ sẽ có khó khăn gì trong quá trình phát triển sự nghiệp...

Bên cạnh đó, Bệnh viện cần cá nhân hóa chương trình đào tạo, tạo điều kiện cho điều dưỡng chủ động tham gia đào tạo theo nhu cầu, năng lực và định hướng phát triển nghề nghiệp của mình. Theo đó, mỗi cá nhân sẽ tự tìm hiểu vấn đề mình mong muốn và xây dựng lộ trình học tập cho nó.

c. Bổ sung chế tài xử lý đối với điều dưỡng không hoàn thành khóa học

Hiện nay, Bệnh viện chưa có cơ chế cụ thể cho các đối tượng đào tạo mà không đáp ứng được mục tiêu đề ra. Việc này khiến các điều dưỡng viên không có trách nhiệm trong việc tham gia đào tạo. Sự không có trách nhiệm thể hiện ở việc nhiều điều dưỡng không có ý thức đào tạo, đạt kết quả kém trong học tập hoặc kết hợp việc học với làm.

Để xây dựng chế tài cho hoạt động đào tạo, Bệnh viện cần thiết lập chế tài đền bù kinh phí đào tạo. Hiện nay, Bệnh viện chi trả hoàn toàn cho các chương trình đào tạo, điều dưỡng viên phải ký cam đoan về việc bồi hoàn kinh phí đào tạo nếu không đáp ứng yêu cầu đào tạo và cam kết làm việc tại Bệnh viện sau khi kết thúc đào tạo. Đối với

các chương trình đào tạo sau đại học hoặc đào tạo tại nước ngoài, chi phí đào tạo rất tốn kém, cùng với đó, thời gian học tập dài cũng gây khó khăn cho Bệnh viện trong quá trình sắp xếp nhân sự thay thế. Vì vậy, để tránh lãng phí khi đào tạo, Bệnh viện nên tiến hành ký thỏa thuận cam kết tiếp tục làm việc tại Bệnh viện sau khi kết thúc đào tạo.

3.3. Một số kiến nghị

3.3.1. Kiến nghị đối với Bộ Y tế

Bộ Y tế cần có chính sách khuyến khích đào tạo, phát triển đối với đội ngũ điều dưỡng, coi trọng vai trò của điều dưỡng trong hoạt động khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế bên cạnh đội ngũ bác sỹ.

Bộ Y tế có chính sách, hướng dẫn đối với các bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh về đảm bảo sự hài lòng của bệnh nhân như:

- Chất lượng dịch vụ chăm sóc: Đưa ra các chỉ tiêu rõ ràng về chất lượng dịch vụ chăm sóc, bao gồm sự hài lòng của bệnh nhân và gia đình.

- Đánh giá và cải tiến liên tục: Thực hiện các cuộc khảo sát định kỳ để đánh giá sự hài lòng của bệnh nhân và tìm cách cải tiến dịch vụ dựa trên phản hồi.

Các chính sách, hướng dẫn đối với các bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh về đảm bảo sự hài lòng của bệnh nhân là căn cứ, cơ sở cho việc đánh giá năng lực, đánh giá nhu cầu cầu đào tạo của đội ngũ điều dưỡng.

3.3.2. Khuyến nghị đối với điều dưỡng

Để nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo, về phía điều dưỡng với tư cách là người học cần chủ động tìm hiểu các chương trình đào tạo để lựa chọn đăng ký chương trình phù hợp. Mỗi cá nhân điều dưỡng có mục tiêu phát triển nghề nghiệp riêng, ở mỗi giai đoạn sẽ có được năng lực nhất định và do vậy có nhu cầu đào tạo khác nhau. Chủ động tìm hiểu chương trình đào tạo sẽ giúp điều dưỡng lựa chọn được chương trình có mục tiêu, thời lượng kiến thức phù hợp.

Điều dưỡng cũng cần chủ động tham gia các cuộc thi tay nghề điều dưỡng viên giỏi. Hoạt động này sẽ giúp khuyến khích động viên điều dưỡng nỗ lực nâng cao tay nghề qua đó giúp tác động tích cực đến tinh thần học tập, sáng tạo cho điều dưỡng viên của Bệnh viện; Tham gia các đợt thi đua giữa các khoa về kết quả, hiệu quả đào tạo để nâng cao tinh thần tập thể cho điều dưỡng viên.

KẾT LUẬN

Với yêu cầu ngày một khắt khe của người dân đối với dịch vụ y tế, cùng với đó là sự phức tạp, biến động của tình hình thiên tai dịch bệnh... khiến các Bệnh viện Công lập đã từng bước thay đổi về chất lượng dịch vụ. Đối với Bệnh viện Phụ sản Trung ương, với vai trò là một Bệnh viện tuyến Trung ương, chất lượng dịch vụ lại càng là yếu tố hàng đầu. Muốn vậy, cán bộ nhân viên Bệnh viện cần phải được đào tạo bài bản và cập nhật kiến thức thường xuyên. Không nằm ngoài quy luật đó, điều dưỡng viên là đối tượng thường xuyên phải tham gia đào tạo để đảm bảo chuyên môn nghiệp vụ.

Hiều được thực tế trên, đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương những năm qua đã được các cấp quản lý hết sức quan tâm và thu được những kết quả đáng khích lệ. Tuy nhiên, vẫn còn những điểm cần được khắc phục như thái độ của người học chưa cao; phương pháp đào tạo chưa hiện đại; quá trình phân tích nhân viên còn nhiều cảm tính; hoạt động đánh giá hiệu quả đào tạo chưa được quan tâm. Với những phân tích cụ thể, trực quan, Đề án đã đưa ra những luận cứ rõ ràng cho những nhận định trên. Cùng với đó, đã đề xuất các giải pháp mang tính trực diện, khả thi để giải quyết các vấn đề đang gặp phải trong công tác đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương.

Quá trình thực hiện Đề án đã đạt được các mục tiêu đề ra:

- Xác định được khung nghiên cứu đào tạo điều dưỡng tại bệnh viện chuyên khoa tuyến trung ương.

- Phân tích được thực trạng đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương giai đoạn 2021- 2023, xác định điểm mạnh, hạn chế trong đào tạo điều dưỡng, những nguyên nhân của hạn chế.

- Đề xuất các giải pháp hoàn thiện đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương đến năm 2030.

Kết quả nghiên cứu hy vọng sẽ là gợi ý cho nhà quản lý các cấp tại Bệnh viện và những nhà nghiên cứu có quan tâm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bệnh viện Phụ sản Trung ương (2021-2023), Kế hoạch đào tạo năm 2021, 2022, 2023
2. Bệnh viện Phụ sản Trung ương (2021-2023), Báo cáo công tác khám chữa bệnh năm 2021, 2022, 2023
3. Bộ Bộ Y tế, Bộ nội vụ (2015), Thông tư liên tịch số 26/2015/TTLT-BYT-BNV ngày 7 tháng 10 năm 2015
4. Bộ y tế (2024). Quyết định số 869/QĐ-BYT ngày 08 tháng 4 năm 2024 về việc phê duyệt đề án phát triển nguồn nhân lực y tế giai đoạn 2023 – 2030, định hướng 2050.
5. Lê Thanh Hà (2012), Giáo trình Quản trị nhân lực, NXB Lao động - Xã hội
6. Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn điềm (2015), Giáo trình Quản trị nhân lực, NXB Đại học Kinh tế quốc dân
7. Nguyễn Thị Phương Thùy (2023). Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành y tế Việt Nam. Tạp chí công thương.
8. Thanh Quý (2019). Phát triển nguồn nhân lực ngành y tế: Thực trạng và giải pháp. Tạp chí cộng sản.
9. Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2012), Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, NXB Đại học Kinh tế quốc dân
10. Triệu Minh Tuân (2021), Luận văn thạc sĩ Quản lý công nhân lao động làm việc thời vụ tại Công ty TNHH Phát triển xây dựng và thương mại Viễn Đông, Trường Đại học Kinh tế quốc dân
11. Trung tâm bồi dưỡng đại biểu dân cử (2023). Thực trạng của thị trường lao động y tế hiện nay.
12. World Health Organization (WHO). Nhân lực ngành Y tế Việt Nam. Truy cập ngày 3 tháng 8 năm 2024. Weblink: <https://www.who.int/vietnam/vi/health-topics/health-workforce>

PHỤ LỤC

BẢNG HỎI

ĐÀO TẠO ĐIỀU DƯỠNG TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN TRUNG ƯƠNG

Kính thưa Anh/Chị!

Tên tôi là Nguyễn Phương Ly. Hiện nay tôi đang nghiên cứu đề tài “Đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương”. Để có thông tin khách quan về chủ đề nghiên cứu, mong Anh/Chị cung cấp thông tin bằng cách trả lời các câu hỏi sau đây. Những thông tin Anh/Chị cung cấp chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu và được tuyệt đối giữ bí mật.

Với mỗi câu hỏi dưới đây, xin vui lòng đánh dấu (x) vào phương án mà Anh/Chị lựa chọn. Thang điểm đánh giá từ thấp tới cao: 1-rất không đồng ý; 2- không đồng ý; 3- trung bình; 4-đồng ý; 5-rất đồng ý.

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Về chủ thể đào tạo					
1.1	Giảng viên có kiến thức, kỹ năng về y tế và chăm sóc sức khỏe tốt					
1.2	Giảng viên có phương pháp, kỹ năng sư phạm tốt					
1.3	Giảng viên có thái độ giảng dạy tốt					
1.4	Giảng viên trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết cho học viên					
2	Về về nội dung đào tạo					
2.1	Nội dung đào tạo phù hợp với mục tiêu đề ra					
2.2	Nội dung đào tạo thiết thực					

2.3	Nội dung đào tạo phù hợp với công việc của điều dưỡng					
2.4	Nội dung đào tạo đáp ứng yêu cầu công việc của điều dưỡng					
3	Về phương pháp đào tạo					
3.1	Phương pháp đào tạo điều dưỡng đang áp dụng hiện nay là phong phú, đa dạng					
3.2	Phương pháp đào tạo đang áp dụng phù hợp với đối tượng tham gia đào tạo					
3.3	Về cơ bản, anh chị hài lòng với phương pháp đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện					
4	Về quy trình và kết quả đào tạo					
4.1	Anh/Chị đã sử dụng kiến thức kỹ năng mới được đào tạo vào quá trình thực hiện công việc tại Bệnh viện					
4.2	Bệnh viện luôn tạo điều kiện cho Anh/Chị được áp dụng kiến thức kỹ năng mới vào quá trình làm việc					
4.3	Công tác đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện thực sự đã giúp Anh/Chị cải thiện năng lực nghề nghiệp					
4.4	Đánh giá chung về đào tạo điều dưỡng tại Bệnh viện là tốt					

Xin cảm ơn Anh/Chị!