

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC**Công tác đào tạo liên tục cho điều dưỡng tại bệnh viện Tai Mũi Họng
Trung ương từ năm 2014 - 2016**Luu Thị Nguyệt Minh^{1*}, Võ Thanh Quang¹, Chu Huyền Xiêm²**TÓM TẮT**

Mục tiêu: (1) Mô tả thực trạng công tác đào tạo liên tục cho điều dưỡng tại bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương từ năm 2014 - 2016; (2) Tìm hiểu một số yếu tố ảnh hưởng đến công tác tổ chức đào tạo liên tục cho điều dưỡng tại bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương từ năm 2014 - 2016.

Phương pháp nghiên cứu: Áp dụng thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang kết hợp định lượng và định tính, có hồi cứu số liệu thứ cấp.

Kết quả: Từ năm 2014 - 2016, điều dưỡng tham gia 21 khóa đào tạo với nhiều chủ đề, trung bình một điều dưỡng được đào tạo 1,5 lượt/năm; 14,6 tiết/năm là chưa đủ theo quy định và có 25% điều dưỡng chưa tham gia đầy đủ một lớp học nào. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tổ chức đào tạo liên tục gồm quá tải công việc, chưa có cán bộ chuyên trách về đào tạo, hình thức giảng chủ yếu là lý thuyết và giảng viên chưa thực sự phù hợp với định hướng chuyên môn điều dưỡng.

Kết luận và khuyến nghị: Công tác đào tạo liên tục cho điều dưỡng tại bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương từ năm 2014 - 2016 còn hạn chế. Khuyến nghị bệnh viện (1) cần tăng cường đào tạo đảm bảo tối thiểu 24 tiết/năm và (2) các khóa đào tạo cần tổ chức theo hình thức kết hợp giảng lý thuyết với thực hành, có cấp chứng nhận hoặc kiểm tra cuối khóa và lựa chọn giảng viên phù hợp với chuyên ngành điều dưỡng.

Từ khóa: Đào tạo liên tục, Điều dưỡng

ĐẶT VẤN ĐỀ

Đào tạo liên tục (ĐTTLT) là hình thức đào tạo giúp cán bộ y tế nói chung và điều dưỡng (ĐD) nói riêng thường xuyên được cập nhật các kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao chất lượng nhân lực để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của người bệnh. Bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương là bệnh viện chuyên khoa đầu ngành trong cả nước. Từ năm 2014, công tác ĐTTLT cho ĐD đã được triển khai theo quy định của thông tư 22/2013/TT-BYT và ngày càng được quan tâm (1). Nhưng thực tế số liệu thống kê tình hình ĐTTLT cho ĐD toàn viện còn chưa đầy

đủ và hiệu quả của ĐTTLT còn nhiều hạn chế. Nhằm đưa ra căn cứ khoa học để khuyến nghị với bệnh viện thực hiện công tác ĐTTLT hiệu quả hơn, chúng tôi tiến hành nghiên cứu này với mục tiêu: 1. Mô tả thực trạng công tác đào tạo liên tục cho điều dưỡng tại bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương từ năm 2014 - 2016; 2. Tìm hiểu một số yếu tố ảnh hưởng đến công tác tổ chức đào tạo liên tục cho điều dưỡng tại bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương từ năm 2014 - 2016.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**Thiết kế nghiên cứu**

Ngày nhận bài: 30/09/2017

Ngày phản biện: 22/10/2017

Ngày đăng bài: 27/11/2017



*Địa chỉ liên hệ: Luu Thị Nguyệt Minh

Email: nguyetminh8175@gmail.com

¹Bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương

²Trường Đại học Y tế công cộng

Nghiên cứu sử dụng phương pháp mô tả cắt ngang kết hợp định lượng và định tính, có hồi cứu số liệu thứ cấp.

Thời gian và địa điểm nghiên cứu

Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 3 đến tháng 8 năm 2017.

Địa điểm nghiên cứu: Bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương.

Đối tượng nghiên cứu

Với nghiên cứu định lượng, toàn bộ 116 ĐD thuộc 10 khoa Lâm sàng của bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương được lựa chọn tham gia nghiên cứu. Đồng thời thu thập số liệu thứ cấp từ các báo cáo tổng kết kế hoạch năm, các kế hoạch chương trình ĐTLT, danh sách học viên, danh sách cấp chứng nhận ĐTLT của Trung tâm đào tạo và chỉ đạo tuyến, phòng điều dưỡng, phòng kế hoạch tổng hợp của bệnh viện từ năm 2014 – 2016.

Với nghiên cứu định tính, chúng tôi lựa chọn có chủ đích để tiến hành phỏng vấn sâu 3 đối tượng gồm: Giám đốc bệnh viện, Giám đốc trung tâm đào tạo và chỉ đạo tuyến, Trưởng phòng điều dưỡng. Ngoài ra nghiên cứu cũng tiến hành 2 cuộc thảo luận nhóm với 10 điều dưỡng trưởng và 10 điều dưỡng viên của tất cả các khoa lâm sàng.

Biến số nghiên cứu

Nghiên cứu gồm có 3 nhóm biến số chính là (1) Thông tin chung của đối tượng; (2) Các biến về thực trạng ĐTLT trong 3 năm (2014-2016): Số lượng khóa ĐTLT, số lượt ĐD được đào tạo, số chứng chỉ được cấp, chủ đề khóa ĐTLT...; (3) Các biến về khó khăn và thuận lợi khi tiến hành công tác ĐTLT: về cách thức tổ chức, về nội dung đào tạo, về mức độ tham gia...

Quy trình thu thập số liệu

Nghiên cứu tiến hành phát vấn ĐD thuộc 10 khoa Lâm sàng sử dụng Phiếu khảo sát thực

trạng đào tạo liên tục của điều dưỡng. Bộ câu hỏi đã được thử nghiệm và chỉnh sửa 2 lần cho phù hợp. Các báo cáo sẵn có được thu thập và điền thông tin vào phiếu thu thập số liệu thứ cấp.

Nghiên cứu tiến hành phỏng vấn sâu từng đối tượng sử dụng bộ công cụ hướng dẫn phỏng vấn sâu tương ứng: Giám đốc bệnh viện (PVS 1); Giám đốc trung tâm đào tạo và chỉ đạo tuyến (PVS 2); Trưởng phòng điều dưỡng (PVS 3). Mỗi cuộc phỏng vấn kéo dài từ 30-45 phút, có ghi chép và ghi âm.

Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu phát vấn sau khi thu thập được làm sạch, nhập vào máy tính với phần mềm Epi Data 3.1 và được xử lý bằng phần mềm SPSS 22.0. Số liệu thứ cấp được rà soát, chọn lọc, nhập vào máy tính và thống kê bằng phần mềm excel. Số liệu định tính được gỡ băng, mã hóa theo chủ đề và được trích dẫn vào kết quả nghiên cứu.

KẾT QUẢ

Thực trạng công tác đào tạo liên tục của điều dưỡng tại bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương từ năm 2014 – 2016

Bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương tổng số có 10 khoa lâm sàng, 06 khoa cận lâm sàng, 08 phòng chức năng và 02 Trung tâm. Điều dưỡng gồm có 116 người chiếm 41,8% nhân lực bệnh viện, có 66 ĐD phân bố ở khối Nội trú và 50 ĐD ở khối Khám bệnh và phẫu thuật. Điều dưỡng của bệnh viện chủ yếu là nữ giới, chiếm 87,9%, có độ tuổi tương đối trẻ, nhóm tuổi từ 30-39 chiếm 46,6% và trình độ phần lớn là trung cấp, chiếm 55,2%.

Về thực trạng ĐTLT cho điều dưỡng trong 3 năm từ 2014-2016, có 21 khóa ĐTLT, trong đó 14 khóa đào tạo tại chỗ và 7 khóa cử đi đào tạo ở nơi khác (bảng 1).

Bảng 1. Số khóa đào tạo, số lượng và số lượt điều dưỡng đã tham gia trong 3 năm

Năm		ĐTLT tại chỗ		Cử đi đào tạo		Tổng số	
		n	%	n	%	n	%
Năm 2014	Số khóa	4	66,7	2	33,3	6	100
	Số lượt	119	83,2	24	16,8	143	100
	Số lượt tham gia/điều dưỡng	1,0		0,2		1,2	
	Số được cấp chứng nhận	0	0	24	100	24	16,8
Năm 2015	Số khóa	5	62,5	3	37,5	8	100
	Số lượt	167	96,0	7	4,0	174	100
	Số lượt tham gia/điều dưỡng	1,4		0,1		1,5	
	Số được cấp chứng nhận	20	12,0	7	100	27	15,5
Năm 2016	Số khóa	5	71,4	2	28,6	7	100
	Số lượt	183	88,4	24	11,6	207	100
	Số lượt tham gia/điều dưỡng	1,6		0,2		1,8	
	Số được cấp chứng nhận	63	34,4	24	100,0	87	42,0
Tổng số	Số khóa	14	66,7	7	33,3	21	100
	Số lượt	469	89,5	55	10,5	524	100
	Số lượt tham gia/điều dưỡng	1,3		0,2		1,5	
	Số được cấp chứng nhận	83	17,7	55	100,0	138	26,3

Trong cả ba năm, số khóa đào tạo tương đối ổn định, số lượng điều dưỡng được tham gia và được cấp chứng chỉ tăng qua các năm. Tổng số lượt ĐD tham gia đào tạo là 524 người, các khoa lâm sàng có 116 ĐD,

tính trung bình mỗi ĐD được đào tạo 1,5 lượt/ĐD/năm, và cũng tăng dần theo năm. Các khóa ĐTLT tại chỗ có tỉ lệ ĐD được chứng nhận rất thấp chiếm 17,7% trên số lượt ĐD được đào tạo.

Bảng 2. Thời gian đào tạo liên tục trung bình của điều dưỡng (tiết học)

Năm		Khối nội trú	Khối khám bệnh và phẫu thuật	Tổng
Năm 2014	Tổng thời gian	1380	408	1788
	Số lượt ĐD	108	35	143
	Thời gian TB	12,8	11,7	12,5
Năm 2015	Tổng thời gian	840	472	1312
	Số lượt ĐD	131	43	174
	Thời gian TB	6,4	11,0	7,5
Năm 2016	Tổng thời gian	3396	1168	4564
	Số lượt ĐD	146	61	207
	Thời gian TB	23,3	19,1	22,0
Tổng	Tổng thời gian	5616	2048	7664
	Số lượt ĐD	385	139	524
	Thời gian TB	14,6	14,7	14,6

Tổng thời gian đào tạo của từng năm được tính bằng tổng số các kết quả của phép nhân số tiết học của mỗi khóa với số lượt ĐD đã đào tạo trong khóa học đó. Chia tổng thời gian đào tạo của từng năm cho số lượng ĐD đã đào tạo trong năm, ta được thời gian đào tạo trung bình của một ĐD trong năm.

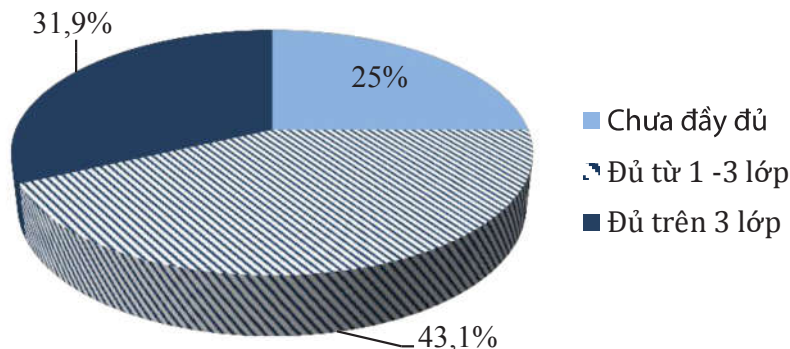
Kết quả bảng trên cho thấy thời gian đào tạo trung bình của một ĐD trong 3 năm là 14,6 tiết/ĐD/năm chưa đảm bảo so với quy định tối thiểu 24 tiết/ĐD/năm. Năm 2016 có thời gian đào tạo trung bình của một ĐD nhiều nhất cũng chỉ có 22 tiết/ĐD/năm.

Bảng 3. Tỷ lệ điều dưỡng tham gia đào tạo liên tục theo các chủ đề

Chủ đề đào tạo	Số ĐD tham gia đào tạo (N=116)	
	n	Tỷ lệ %
Kiểm soát nhiễm khuẩn	109	94,0
An toàn người bệnh	106	91,4
Chăm sóc và theo dõi người bệnh chuyên khoa	102	87,9
Kỹ thuật điều dưỡng cơ bản	98	84,5
Giao tiếp với người bệnh	94	81,0
Phổ biến thông tư và quy định chuyên môn	78	67,2
Nghiên cứu khoa học	33	28,4
Quản lý chất lượng bệnh viện	20	17,2
Giảng viên lâm sàng	16	13,8
Quản lý Điều dưỡng	9	7,8

Tỉ lệ điều dưỡng tham gia đào tạo cao nhất về các chủ đề liên quan đến Chuyên môn và Giao tiếp, trên 80%. Những chủ đề về Quản

lý và Nghiên cứu khoa học có tỉ lệ điều dưỡng tham gia đào tạo còn thấp, thấp nhất là Quản lý Điều dưỡng (7,8%).



Biểu đồ 1. Mức độ tham gia của điều dưỡng với các lớp đào tạo liên tục

Khảo sát về mức độ tham gia đào tạo liên tục của ĐD, thì có 25,0% người tự nhận định chưa tham gia đầy đủ một lớp học nào; 43,1% người đã tham gia đầy đủ từ 1-3 lớp; và 31,9% đã tham gia đầy đủ trên 3 lớp học.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến công tác tổ chức đào tạo liên tục

Tổng số khóa đào tạo được tổ chức cho ĐD bệnh viện tham gia trong 3 năm từ 2014-2016 là 21 khóa, trung bình mỗi năm từ 6 - 8 khóa đào tạo với số lượng học viên trung bình một khóa từ 30 – 40 người. Khó khăn trong ĐTLT cho điều dưỡng là thiếu nhân lực chuyên trách về công tác đào tạo nên chưa tổ chức các khóa đào tạo được thường xuyên. “*Khó khăn là thiếu cán bộ chuyên trách công tác đào tạo, chưa tổ chức ĐTLT được thường xuyên và đều khắp cho tất cả*

ĐD trong bệnh viện.” (PVS 1).

Theo bảng 1, trong 21 khóa đào tạo thì có 14 khóa là đào tạo tại chỗ, chiếm 89,5% tổng số lượt ĐD được đào tạo. Đối tượng được tham gia đào tạo là ĐD bệnh viện, không phân biệt về loại lao động hay trình độ, giới tính như một cán bộ lãnh đạo bệnh viện chia sẻ: “*...đối tượng là tất cả điều dưỡng, không phân biệt trình độ hay hình thức lao động biên chế, hợp đồng*”(PVS 1). Đào tạo tại chỗ tuy số lượng tham gia đông nhưng học viên khó tập trung “*Công việc quá nhiều đã có phân công lên học nhưng lên học thì đã muộn, ngồi học thì không tập trung vì bao nhiêu việc của khoa ...*” (PVS 3) và không tham gia được đầy đủ vì công việc quá tải “*nếu thời điểm công việc quá tải rồi, phải chia nhau đi học rất khó*” (PVS 3).

Bảng 4. Cách thức tổ chức các khóa đào tạo liên tục

Các thức tổ chức các khóa ĐTLT	Số khóa (N=21)	Tỉ lệ (%)
Thời gian đào tạo	Từ 1-2 ngày	66,7
	Từ 3-5 ngày	19,0
	Trên 5 ngày	14,3
Hình thức đào tạo	Tập trung giảng lý thuyết	66,7
	Lý thuyết và thực hành	19,0
	Hội nghị, hội thảo	14,3
Giảng viên	BS, ĐD tại chỗ	47,6
	BS, ĐD nơi khác	19,1
	Chuyên gia	33,3
Kiểm tra cuối khóa	Có	23,8
	Không	76,2
Cấp chứng chỉ	Có	42,9
	Không	57,1

Về cách thức tổ chức các khóa học, thời gian của mỗi khóa thường ngắn trong từ 1-2 ngày (chiếm 66,7%). Giảng viên là Bác sỹ, Điều dưỡng tại chỗ chiếm tỉ lệ cao nhất (47,6%). Tuy nhiên khó khăn là đội ngũ giảng viên chuyên ngành điều dưỡng còn thiếu, phải mời giảng viên các ngành khác nên có thể không thực sự phù hợp với định hướng chuyên môn điều dưỡng: “...khó khăn đó là đội ngũ giảng viên chuyên ngành điều dưỡng còn rất thiếu...Bác sỹ, Giáo sư giảng nhưng thường thì họ không hướng theo yêu cầu của mình mà hướng theo chuyên ngành điều trị” (PVS 3).

Hình thức đào tạo chủ yếu là giảng lý thuyết

(chiếm 66,7%), kết hợp giảng lý thuyết và thực hành chiếm tỉ lệ thấp 19,0%. Trong khi đó khi được hỏi thì tới 92,2% điều dưỡng đều cho rằng hình thức giảng lý thuyết kết hợp thực hành là phù hợp và hiệu quả hơn cho các khóa đào tạo. Số khóa học có kiểm tra cuối khóa là 5 khóa, chiếm 23,8% và chưa đến một nửa số khóa đào tạo được cấp chứng chỉ/chứng nhận và đa số là các khóa đào tạo trên 3 ngày.

Bên cạnh các yếu tố về cá nhân, yếu tố về cách thức tổ chức khóa học thì còn một số yếu tố khác ảnh hưởng đến việc tham gia đào tạo liên tục của điều dưỡng.

Bảng 5. Những yếu tố tác động tích cực đến việc tham gia đào tạo liên tục

Nội dung	Số lượng	Tỉ lệ %
Sự ủng hộ của lãnh đạo khoa	100	86,2
Được hỗ trợ công việc trong khi tham gia học tập	98	84,5
Sự cần thiết và phù hợp của nội dung đào tạo	91	78,4
Phương pháp giảng bài của giảng viên	86	74,1
Được cấp chứng nhận/chứng chỉ	56	48,3
Kết quả học tập được tính vào thành tích thi đua	33	28,4

Nhận định về một số yếu tố tác động tích cực đến việc tham gia ĐTLT của ĐD thì “Sự ủng hộ của lãnh đạo khoa” và “Được hỗ trợ công việc trong khi tham gia học tập” là hai yếu tố được đánh giá có ảnh hưởng lớn nhất.

BÀN LUẬN

Thực hiện ĐTLT, cập nhật nâng cao kiến thức và kỹ năng vừa là quyền lợi vừa là trách nhiệm của người cán bộ y tế nói chung và người ĐD nói riêng. Nhìn chung từ năm 2014 đến 2016 bệnh viện đã thực hiện ĐTLT cho ĐD theo sự hướng dẫn của thông tư 22/2013/BYT nhưng kết quả vẫn còn những hạn chế.

Theo số liệu từ bảng 1, trong ba năm nay bệnh viện đã tổ chức 21 khóa ĐTLT, chủ yếu là đào tạo tại bệnh viện. Tính trung bình một ĐD được đào tạo 1,5 lượt/ĐD/năm. Đây là một kết quả khá khiêm tốn cho một bệnh viện tuyến trung ương hạng 1 so với kết quả nghiên cứu của tác giả Trần Thanh Sơn, số lượt trung bình đào tạo của ĐD các bệnh viện trong tỉnh Hậu Giang đều cao hơn (từ 2,9 đến >10 lượt/ĐD/năm) (2). Số lượt ĐD được đào tạo thấp và kèm theo thời gian đào tạo cũng không cao. Theo quy định của thông tư 22/2013/TT-BYT về hướng dẫn

ĐTLT cho cán bộ y tế, mỗi năm cán bộ y tế cần được ĐTLT tối thiểu 24 tiết/năm. Nhưng trong 3 năm từ 2014 - 2016, thời gian ĐTLT cho ĐD chỉ dao động từ 7,5 – 22 tiết/năm, thấp hơn nhiều so với quy định. Đây là số giờ được tính toán dựa trên danh sách điểm danh chính thức của các khóa đào tạo. Trên thực tế, thời gian đào tạo của điều dưỡng còn ít hơn. Như kết quả của biểu đồ 1, có đến 25,% ĐD trả lời chưa tham gia đầy đủ một lớp nào trong cả 3 năm, nên dù chương trình đào tạo có đảm bảo thời gian thì cũng không đồng nghĩa với việc tất cả ĐD đăng ký học ban đầu học đủ số tiết. Việc không tham gia đầy đủ là một trong những hạn chế khi tổ chức các khóa học tại chỗ, đặc biệt là các khóa không có đánh giá cuối khóa và cấp chứng nhận. Dễ nhận thấy rằng 100% điều dưỡng tham dự khóa đào tạo bên ngoài đều nhận được chứng nhận, trong khi tỉ lệ này ở điều dưỡng tham dự khóa đào tạo tại chỗ chỉ đạt 17,7%.

Về nội dung đào tạo, bảng 3 cho thấy nội dung đào tạo cho điều dưỡng bệnh viện khá phong phú, đề cập nhiều chủ đề quan trọng trong công tác ĐD. Trong đó các chủ đề về chuyên môn kỹ thuật như Chăm sóc người bệnh, Kỹ thuật điều dưỡng, An toàn người

bệnh và Kiểm soát nhiễm khuẩn có tỉ lệ tham gia nhiều nhất, xấp xỉ trên 85%. Chủ đề về Giao tiếp với người bệnh cũng có tỉ lệ tham gia đông, trên 80%. Đây là một nội dung được các bệnh viện chú trọng sau khi thông tư 07/2014/TT-BYT quy định về quy tắc ứng xử tại các cơ sở y tế được ban hành năm 2014 và kế hoạch đổi mới phong cách thái độ phục vụ được Bộ Y Tế phê duyệt năm 2015 (3). Các chủ đề về quản lý, đào tạo và nghiên cứu khoa học thì được đào tạo ít hơn; Kết quả này cũng khá tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Thị Hoài Thu tại bệnh viện Phổi Trung ương năm 2015, có 20% ĐD được đào tạo về nghiên cứu khoa học (4). Tuy nhiên từ năm 2013, sau khi thông tư 19/2013/TT-BYT hướng dẫn về quản lý chất lượng dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh tại bệnh viện được ban hành, và tiếp theo là Bộ tiêu chí đánh giá chất lượng bệnh viện, thì việc đào tạo các nội dung về Quản lý chất lượng là một trong tâm ưu tiên của các bệnh viện (5). Tuy nhiên ở đây chỉ có 17,2% ĐD tham gia đào tạo nội dung này thì quả là một hạn chế cần khắc phục, nhất là khi bệnh viện muốn nâng cao chất lượng phục vụ và tăng cường sự hài lòng của người bệnh.

Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến công tác ĐTLT cho ĐD tại bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương. Về yếu tố cá nhân, bệnh viện thực hiện đào tạo không phân biệt trình độ, loại hình lao động biên chế hay hợp đồng. Đây là một điều tốt, thể hiện sự dân chủ của bệnh viện. Tuy nhiên các yếu tố về công việc lại ảnh hưởng khá nhiều vì công việc quá tải nên ĐD không có nhiều thời gian tham gia các khóa học, cũng không thể tham gia một cách đầy đủ. Chính vì vậy mà khi được hỏi yếu tố nào ảnh hưởng tích cực đến sự tham gia của ĐD vào các khóa ĐTLT thì trên 80% đều mong muốn có sự ủng hộ của lãnh đạo

khoa và được hỗ trợ công việc trong khi tham gia học tập.

Cách thức tổ chức khóa ĐTLT (bảng 4) cho thấy thời gian khóa ĐTLT thường diễn ra trong thời gian ngắn từ 1-2 ngày (66,7%), thậm chí có những lớp chỉ diễn ra trong một buổi giảng. Hình thức giảng lý thuyết là chủ yếu (66,7%), có những lớp mang tính chất phổ biến những quy định. Trong khi giảng cho điều dưỡng là đối tượng có công việc đòi hỏi tay nghề thì hình thức giảng lý thuyết kết hợp với thực hành sẽ phù hợp hơn. Đây cũng chính là một lý do vì sao ĐD lại tham gia kém tích cực như vậy vào các khóa ĐTLT. Nguồn giảng viên ĐTLT tại chỗ chủ yếu là các bác sỹ và một số ĐD có kinh nghiệm chuyên khoa (>40%). Tuy nhiên một khó khăn là đội ngũ giảng viên chuyên ngành ĐD còn thiếu, phải mời giảng viên các ngành khác nên có thể không thực sự phù hợp với thực hành của ĐD mà thiên về hướng điều trị nhiều hơn. Có 76,2% số khóa không kiểm tra đánh giá và 57,1% số khóa không cấp chứng nhận ĐTLT. Điều này thể hiện việc đánh giá và cấp chứng nhận này chưa được quan tâm đầy đủ. Theo thông tư 22/2013/BYT, chương trình ĐTLT phải được đánh giá và cấp giấy chứng nhận ĐTLT cuối khoá. Chứng nhận ĐTLT để xác nhận thời gian tham gia ĐTLT được tính theo thực tế chương trình đào tạo, chứng nhận tham gia hội nghị, hội thảo được quy đổi số tiết ĐTLT để cộng dồn đảm bảo ĐD phải được học tối thiểu 24 tiết/người/năm hoặc 48 tiết/người trong hai năm liên tiếp. Theo Trung tâm đào tạo và phòng điều dưỡng của bệnh viện điều này chưa thực hiện được, chỉ có một số khóa dài hạn mới cấp chứng nhận ĐTLT.

Nghiên cứu được tiến hành tại bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương là một bệnh viện chuyên khoa đặc thù nên rất ít tài liệu tham

khảo và kết quả của nghiên cứu cũng chỉ có giới hạn ứng dụng trong bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương. Tuy vậy kết quả nghiên cứu tìm được có tính thực tiễn và ứng dụng tốt để cải thiện công tác tổ chức đào tạo liên tục cho điều dưỡng của bệnh viện.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Từ năm 2014 - 2016, ĐD được tham gia 21 khóa đào tạo về nhiều chủ đề, trung bình mỗi ĐD được đào tạo 1,5 lượt/ĐD/năm. Tuy nhiên tổng thời gian đào tạo trung bình là 14,6 tiết/ĐD/năm chưa đảm bảo đủ theo quy định của thông tư 22/2013/TT-BYT và có tới 25% ĐD chưa tham gia đầy đủ một lớp học nào trong 3 năm. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến công tác ĐTLT tại bệnh viện, gồm quá tải công việc, chưa có cán bộ chuyên trách về đào tạo, hình thức giảng chủ yếu là lý thuyết và giảng viên giảng chưa thực sự phù hợp với định hướng chuyên môn điều dưỡng. Dựa trên kết quả nghiên cứu, chúng tôi đưa ra một số khuyến nghị như sau: (1) Tăng cường đào tạo cho điều dưỡng, đảm bảo tối thiểu 24 tiết/năm; (2) Các khóa đào tạo cần tổ chức theo hình thức kết hợp giảng lý thuyết với thực hành, có cấp chứng nhận hoặc kiểm tra cuối khóa và lựa chọn giảng viên phù hợp với chuyên ngành điều dưỡng.

Lời cảm ơn

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành và sâu sắc đến PGS.TS. Võ Thanh Quang, Ths.Chu Huyền Xiêm đã nhiệt tình hướng dẫn, hỗ trợ và tạo điều kiện cho tôi thực hiện nghiên cứu này. Xin trân trọng cảm ơn Lãnh đạo khoa phòng, đồng nghiệp, Nhà trường, thầy cô, bạn bè và gia đình đã hợp tác, động viên, hỗ trợ tôi hoàn thành nghiên cứu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Y Tế. Thông tư 22/2013/TT-BYT ngày 09 tháng 8 năm 2013 hướng dẫn đào tạo liên tục cho cán bộ y tế. 2013.
2. Trần Thanh Sơn. Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo liên tục cán bộ y tế tại các bệnh viện đa khoa trong tỉnh Hậu Giang năm 2015. Hà Nội: Trường Đại Học Y Tế Công Cộng; 2016.
3. Bộ Y Tế. Quyết định số 2151/KH-BYT phê duyệt kế hoạch triển khai thực hiện “Đổi mới phong cách, thái độ phục vụ của cán bộ y tế hướng tới sự hài lòng của người bệnh”. 2015.
4. Nguyễn Thị Hoài Thu. Đánh giá nhu cầu đào tạo liên tục Điều dưỡng tại bệnh viện phổi trung ương từ năm 2013 đến năm 2015. Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công cộng; 2015.
5. Bộ Y Tế. Thông tư 19/2013/TT-BYT ngày 12 tháng 7 năm 2013 hướng dẫn thực hiện quản lý chất lượng dịch vụ khám, chữa bệnh tại bệnh viện. 2013.

Situation of continuous training for nurses at the National Otorhinolaryngology Hospital from 2014 to 2016

Luu Thi Minh Nguyet¹, Võ Thanh Quang¹, Chu Huyen Xiem²

¹ National Otorhinolaryngology Hospital

² Hanoi University of Public Health

Objective: The study was conducted with the following objectives: (1) Describe situation of continuous training for nurses at the National Otorhinolaryngology Hospital from 2014 to 2016; (2) Find out some factors influencing continuous training for nurses at the National Otorhinolaryngology Hospital from 2014 to 2016. Methods: A cross-sectional study combining quantitative and qualitative research and using secondary data is applied. Main findings: The results showed that from 2014 to 2016, nurses participated in 21 training courses with several topics, averagely 1.5 times per nurse per year; 14.6 class-hour per year which is not enough under the regulations and 25% of nurses have not attended fulltime of one class yet. Factors which affected the organization of continuous training include work overload, lacking of staff specialized for training, theoretical teaching method and unsuitable specialized trainers. Conclusions: It is recommended that the hospital (1) need to increase the training to at least 24 class-hour per year and (2) the training courses should be organized in the form of combining theory with practice, have certificate or end-of-course examination and selection of trainers appropriate to the nursing profession.

Keywords: *Continuous training, Nursing.*