Vietnam Journal of Community Medicine, Vol 64, No 2 (2023) 202-209

ASSESSMENT OF THE TRAINING OF SOME CORE COMPETENCIES OF MASTERS OF NURSE IN VIETNAM

Nguyen Phuong Hien[1,*], Nguyen Anh Tuan[2], Le Van Bao[2], Doan Thi Thu Huyen[3]

[1]*Mininstry of Education and Tranining - 35 Đai Co Viet St., Le Dai Hanh, Hai Ba Trung, Hanoi, Vietnam*
[2]*Vietnam Military Medical University - 160 Phung Hung, Phuc La, Ha Dong, Hanoi, Vietnam*
[3]*Hanoi Medical University - 1 Ton That Tung, Khuong Thuong, Dong Da, Hanoi, Vietnam*

Received 10/01/2023
Revised 15/02/2023; Accepted 06/03/2023

ABSTRACT

Objectives: To evaluate the training of some core competencies of the master of nursing in Vietnam.

Subjects and Methods: 240 masters of nursing were enrolled in a cross-sectional and descriptive study with convenience sampling method. These nurses autofilled the survey form on google form in order to evaluate their training in core competencies based on a 5-point Likert scale with 4 groups of core competencies (Nursing professional competency; nursing management and professional development; practice - making legal policy and professional ethics; and training and scientific research)**.**

Results: According to the respondents, 4 groups of core competencies with 38 specific skills had high average score and passing rate. These 38 items in four groups of competencies were arranged appropriately, meeting the requirements of high internal consistency.

Conclusion: The content related to 4 groups of research competencies and 38 detailed competencies has been taught in the master's programs with different degrees, but not yet clearly specified for each individual content. Therefore, the groups of core and detailed competencies should be included in the output standards of the master's degree nursing training program.

Keywords: Master of nursing; core competency.

*Corressponding author
Email address: nphien@moet.edu.vn
Phone number: (+84) 913 048 868
https://doi.org/10.52163/yhc.v64i2.631

ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ ĐƯỢC ĐÀO TẠO MỘT SỐ NĂNG LỰC CỐT LÕI CỦA THẠC SĨ ĐIỀU DƯỠNG Ở VIỆT NAM

Nguyễn Phương Hiền[1,*], Nguyễn Anh Tuấn[2], Lê Văn Bào[2], Đoàn Thị Thu Huyền[3]

[1]Bộ Giáo dục và Đào tạo - Số 35 Đại Cồ Việt, Lê Đại Hành, Hai Bà Trưng, Hà Nội, Việt Nam
[2]Học viện Quân Y - Số 160 Phùng Hưng, Phúc La, Hà Đông, Hà Nội, Việt Nam
[3]Trường Đại học Y Hà Nội - Số 1 Tôn Thất Tùng, Khương Thượng, Đống Đa, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài: 10 tháng 01 năm 2023
Chỉnh sửa ngày: 15 tháng 02 năm 2023; Ngày duyệt đăng: 06 tháng 03 năm 2023

TÓM TẮT

Mục tiêu: Tìm hiểu mức độ được đào tạo một số năng lực cốt lõi của thạc sĩ điều dưỡng ở Việt Nam.

Phương pháp nghiên cứu: Mô tả cắt ngang tiến hành trong năm 2021 với phương pháp chọn mẫu thuận tiện và gửi mẫu phiếu tự điền trên google form. Có 240 thạc sĩ điều dưỡng ở Việt Nam tham gia trả lời khảo sát về mức độ được đào tạo một số nhóm năng lực cốt lõi (chuyên môn điều dưỡng; Quản lý và phát triển nghề nghiệp chuyên môn; Hành nghề - xây dựng chính sách pháp luật và đạo đức nghề nghiệp; Giảng dạy đào tạo và nghiên cứu khoa học) với theo thang đo Likert (5 mức độ).

Kết quả: Đánh giá của các thạc sĩ điều dưỡng về 4 nhóm năng lực cốt lõi và 38 năng lực chi tiết có điểm trung bình từ 3,55 đến 4,46; Tỷ lệ mức độ đạt từ 60,4% đến 92,9; không thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p > 0,05$) điểm trung bình đánh giá giữa các nhóm đối tượng nghiên cứu.

Kết luận: Đào tạo thạc sỹ ở Việt Nam có 4 nhóm năng lực nghiên cứu và 38 năng lực chi tiết, nhưng chưa được cụ thể từng nội dung riêng. Nên đưa các nhóm năng lực nghiên cứu vào chuẩn đầu ra chương trình đào tạo ngành điều dưỡng trình độ thạc sĩ.

Từ khóa: Thạc sĩ điều dưỡng (ThS.ĐD), năng lực cốt lõi.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, vai trò của người làm nhiệm vụ điều dưỡng (ĐD) ngày càng được khẳng định trong các văn bản pháp qui và chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Chính phủ [1]; các văn bản chuyên môn của ngành Y tế quan điểm ĐD là một ngành độc lập trong lĩnh vực khoa học y tế [2]. Năng lực của người ĐD quyết định nhiều đến thành tựu chăm sóc sức khỏe người bệnh. Từ năm 1990, Bộ Y tế đã phối hợp với Hội Điều dưỡng Việt Nam nghiên cứu xây dựng chuẩn năng lực cơ bản của người điều dưỡng Việt Nam, được ban hành năm 2012 [3]. Từ căn cứ đó, Bộ Y tế và Bộ Nội vụ ban hành tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp người ĐD trong đó quy định tiêu chuẩn chức danh ĐD hạng II, III và IV [4]. Các tiêu chuẩn này mới dừng ở việc xếp hạng cho đối tượng sử dụng nguồn nhân lực, trong đó đưa ra một số điều kiện trình độ đào tạo chuyên môn mà chưa có quy định các năng lực, tiêu chuẩn cụ thể theo từng trình độ đào tạo người ĐD. Hiện tại, bậc trình độ ĐD ở

*Tác giả liên hệ
Email: nphien@moet.edu.vn
Điện thoại: (+84) 913 048 868
https://doi.org/10.52163/yhc.v64i2.631

Việt Nam gồm trung cấp, cao đẳng, đại học, thạc sĩ và tiến sĩ. Tất cả các bậc trình độ này đều đang công tác tại các cơ sở giáo dục (CSGD) đại học, nghề nghiệp và các cơ sở khám chữa bệnh, cơ quan quản lý nhân lực y tế các cấp. Việc xác định năng lực ĐD cho từng trình độ dựa trên các tiêu chuẩn năng lực người ĐD và vị trí việc làm là rất quan trọng, đây là cơ sở để xây dựng nội dung đào tạo người ĐD theo các trình độ đào tạo khác nhau. Trên thế giới, thạc sĩ ĐD đã được đào tạo nhiều năm với các nội dung chuyên môn, quản lý, nghiên cứu và thực thi đạo đức-pháp luật phù hợp với ngành [5]. Đào tạo thạc sĩ ĐD ở Việt Nam được thực hiện từ hơn 10 năm nay, xuất phát từ yêu cầu tự học tập của người ĐD và điều kiện trình độ của người giảng viên [6]. Khi chưa có đủ điều kiện để tổ chức đào tạo, các cơ sở đào tạo trong nước phải liên kết với cơ sở nước ngoài để thực hiện chương trình đào tạo. Từ năm 2007 đến 2021 ở Việt Nam đã có 6 CSGD đại học được phép đào tạo ngành ĐD trình độ thạc sĩ và có 4 cơ sở có học viên tốt nghiệp. Với mục đích đưa nội dung đào tạo gắn liền với yêu cầu xã hội, để nâng cao chất lượng đào tạo thạc sĩ ĐD, chúng tôi tiến hành nghiên cứu với mục tiêu *"Tìm hiểu mức độ được đào tạo một số năng lực cốt lõi của thạc sĩ điều dưỡng ở Việt Nam"*.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu là người điều dưỡng tốt nghiệp chương trình đào tạo (CTĐT) trình độ thạc sĩ ĐD tại Việt Nam hoặc CTĐT quốc tế. Phương pháp điều tra mô tả cắt ngang, chọn mẫu thuận tiện trên 240 người thạc sĩ ĐD đang công tác tại CSGD ở Việt Nam trong năm 2021.

Đối tượng nghiên cứu tự đánh tự mức độ được đào tạo các năng lực trên google form được nhóm nghiên cứu thiết kế và mức độ được giảng dạy của các năng lực trong chương trình đào tạo thạc sĩ ĐD theo thang đo Likert (5 mức độ). Trong đó, điểm đạt (mức độ đạt) được xác định với điểm đánh giá 4 và 5; tỷ lệ % mức độ đạt là tỷ lệ người cho điểm đạt trên tổng số.

Năng lực thạc sĩ ĐD được chia thành 4 nhóm, được xây dựng dựa trên yêu cầu cần đạt được theo tiêu chuẩn quy định về người ĐD hạng II trong Thông tư số 26/2015/TTLT-BYT-BNV [4], kết hợp với một số năng lực tham khảo trong quy định về năng lực cần có của thạc sĩ ĐD của Hiệp hội các trường đào tạo ĐD của Mỹ [7], Philippines [8], Thailan [9]

(1) Nhóm năng lực Chuyên môn ĐD:

(1.01) Kỹ năng khai thác tình hình bệnh tật của người bệnh và cộng đồng, lập hồ sơ bệnh án ĐD người bệnh và cộng đồng;

(1.02) Đưa ra các quyết định chăm sóc ĐD phù hợp đối với người bệnh và cộng đồng;

(1.03) Xác định các hoạt động chăm sóc ĐD ưu tiên cho người bệnh và cộng đồng;

(1.04) Xây dựng kế hoạch chăm sóc và can thiệp ĐD phù hợp đối với từng người bệnh và cộng đồng;

(1.05) Lựa chọn các hoạt động ĐD tạo sự an toàn, thoải mái cho người bệnh và cộng đồng;

(1.06) Thực hiện các kỹ thuật chăm sóc ĐD người bệnh và cộng đồng đúng theo các quy trình;

(1.07) Sử dụng thuốc bảo đảm an toàn, hiệu quả;

(1.08) Thực hiện đúng các quy trình chăm sóc, theo dõi người bệnh liên tục;

(1.09) Thực hiện tốt các quy trình sơ cấp cứu và xử lý tình huống cấp cứu;

(1.10) Tạo lập mối quan hệ tốt với người bệnh, gia đình người bệnh và đồng nghiệp;

(1.11) Hành vi giao tiếp tốt với người bệnh và gia đình người bệnh;

(1.12) Ứng dụng công nghệ thông tin để liên lạc với người bệnh và gia đình người bệnh để thực hiện các biện pháp chăm sóc người bệnh liên tục;

(1.13) Cung cấp thông tin cần thiết, hiệu quả và phù hợp cho người bệnh và gia đình người bệnh về tình hình sức khoẻ người bệnh; cho cộng đồng về tình hình sức khoẻ cộng đồng.

(1.14) Xác định nhu cầu và tổ chức hướng dẫn, giáo dục sức khỏe cho người bệnh, gia đình người bệnh và cộng đồng;

(1.15) Phối hợp hiệu quả với các thành viên trong nhóm chăm sóc (bác sỹ, ĐD viên, các nhân viên chăm sóc người bệnh và cộng đồng;

(2) Nhóm năng lực Quản lý và phát triển nghề nghiệp chuyên môn:

(2.01) Tổ chức quản lý, ghi chép và sử dụng hồ sơ bệnh án theo quy định;

(2.02) Tổ chức quản lý hoạt động chăm sóc người bệnh (trong bệnh phòng và khoa phòng) và cộng đồng theo kế hoạch chăm sóc và quy định cả về kiểm soát nhiễm khuẩn và vệ sinh phòng bệnh;

(2.03) Tổ chức quản lý, vận hành và sử dụng các trang thiết bị y tế của đơn vị có hiệu quả;

(2.04) Sử dụng các nguồn lực (nhân lực, vật lực và tài chính) hợp lý để chăm sóc người bệnh hiệu quả;

(2.05) Thiết lập môi trường làm việc an toàn và hiệu quả;

(2.06) Xây dựng quy trình chăm sóc chất lượng và quản lý nguy cơ trong phạm vi đơn vị công tác;

(2.07) Thực hiện các nghiên cứu khoa học và thực hành dựa vào bằng chứng;

(2.08) Duy trì và phát triển năng lực cho bản thân và đồng nghiệp;

(2.09) Sử dụng và phát triển ngoại ngữ chuyên ngành ĐD;

(2.10) Sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong tổ chức, quản lý và chăm sóc ngành ĐD người bệnh và cộng đồng.

(3) Nhóm năng lực Hành nghề - xây dựng chính sách pháp luật và đạo đức nghề nghiệp:

(3.01) Hành nghề theo các quy định của pháp luật;

(3.02) Hành nghề theo các tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp;

(3.03) Kỹ năng xây dựng chính sách trong lĩnh vực ĐD;

(4) Nhóm năng lực Giảng dạy đào tạo và nghiên cứu khoa học:

(4.01) Kiến thức về các nguyên lý, quy trình và các mô hình giáo dục để thiết kết chương trình đào tạo và giá trị của giáo dục người lớn;

(4.02) Thiết kế, thực hiện, giám sát và quản lý chương trình đào tạo dựa trên các mô hình giáo dục đúng đắn, các nguyên tắc và bằng chứng tốt nhất;

(4.03) Thúc đẩy làm việc nhóm và tăng cường hợp tác giữa các nhà giáo dục sức khoẻ và thực hành lâm sàng;

(4.04) Phát triển chính sách giáo dục ĐD, quy trình ĐD và đưa các quyết định ĐD;

(4.05) Quản lý và đánh giá chương trình đào tạo ĐD và khả năng học tập của sinh viên;

(4.06) Kỹ năng về lãnh đạo, quản lý hệ thống để định hướng chương trình đào tạo ĐD trong tương lai;

(4.07) Xác định vấn đề ưu tiên nghiên cứu trong lĩnh vực hoạt động chuyên môn. Xây dựng kế hoạch thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học; Xây dựng công cụ thu thập thông tin; Thu thập số liệu đảm bảo chính xác và tin cậy;

(4.08) Xây dựng kế hoạch thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học, tổ chức thực hiện nghiên cứu, và viết báo cáo đề tài nghiên cứu, trình bày kết quả nghiên cứu;

(4.09) Áp dụng các kết quả nghiên cứu mới vào quá trình thực hành chuyên môn;

(4.10) Chỉ đạo việc xây dựng kế hoạch dựa trên bằng chứng đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe của cá nhân, gia đình và cộng đồng;

Số liệu được phân tích bằng phần mềm SPSS.20.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Bảng 1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Đặc điểm			Chung
Giới tính	Nam Nữ		48 (20%) 192 (80%)
Tuổi trung bình			35,9 ± 4,8 (27 - 49)
Đơn vị làm việc hiện tại	Trong CSGD	Đại học Cao đẳng và Trung cấp	99 (41,3%) 70 (30,0%)
	Ngoài CSGD	Bệnh viện tuyến trung ương Bệnh viện tỉnh, huyện và tư nhân Hiệp hội ĐD	49 (20,4%) 19 (7,9%) 1 (0,4%)
Nhiệm vụ công việc chính	Quản lý/ Điều hành Giảng dạy/ đào tạo ĐD ĐD chuyên sâu		71 (30%) 191 (80%) 66 (27,5%) 26 (10,8%)

Tuổi trung bình là 35,9 ± 4,8 (27 đến 49 tuổi); số thạc sĩ ĐD nữ chiếm 80%.

Có 169 người công tác trong CSGD (chiếm 71,3%); 80% số người tham gia công tác giảng dạy/đào tạo.

3.2. Tình hình mức độ giảng dạy theo các nhóm năng lực nghiên cứu

Bảng 2. Nhóm năng lực Chuyên môn ĐD

NHÓM NĂNG LỰC 1	Điểm trung bình và độ lệch chuẩn ($\overline{X}$ ± SD)				%
	Chung (n=240)	Ngoài CSGD (n=69)	Trong CSGD (n=171)	p	
1.01	3,99 ± 0,79	4,00 ± 0,82	3,99 ± 0,78	0,917	77,9
1.02	4,16 ± 0,73	4,13 ± 0,76	4,12 ± 0,71	0,666	83,8
1.03	4,12 ± 0,77	4,13 ± 0,80	4,12 ± 0,76	0,903	80,8
1.04	4,15 ± 0,74	4,09 ± 0,84	4,17 ± 0,70	0,437	82,1
1.05	4,07 ± 0,77	4,09 ± 0,90	4,06 ± 0,72	0,797	79,2
1.06	4,01 ± 0,87	4,01 ± 0,95	4,01 ± 0,84	0,982	78,3
1.07	3,99 ± 0,92	4,07 ± 1,03	3,97 ± 0,87	0,414	75,4
1.08	4,05 ± 0,83	4,14 ± 0,86	4,02 ± 0,82	0,285	78,3
1.09	3,81 ± 0,96	3,93 ± 1,01	3,77 ± 0,94	0,242	68,8
1.10	4,05 ± 0,89	4,09 ± 0,94	4,03 ± 0,88	0,653	80,0
1.11	4,09 ± 0,83	4,09 ± 0,89	4,09 ± 0,81	0,995	80,8
1.12	3,68 ± 1,05	3,64 ± 1,12	3,69 ± 1,02	0,727	63,7
1.13	4,02 ± 0,85	4,06 ± 0,80	4,00 ± 0,87	0,635	77,5
1.14	4,17 ± 0,81	4,25 ± 0,79	4,14 ± 0,81	0,332	82,9
1.15	4,08 ± 0,85	4,17 ± 0,79	4,04 ± 0,88	0,275	81,3

Điểm đối với nhóm năng lực 1 từ 3,68 đến 4,17 và sự khác biệt không có ý nghĩa thống kê giữa trong và ngoài CSGD. 4/10 năng lực (1.01; 1.07; 1.09 và 1.12) có điểm TB dưới mức điểm đạt; và 2 năng lực (1.9 và 1.12) có tỷ lệ mức độ đạt < 70%.

Bảng 3. Nhóm năng lực Quản lý và phát triển nghề nghiệp chuyên môn

NHÓM NĂNG LỰC 2	Điểm trung bình và độ lệch chuẩn ($\overline{X}$ ± SD)				%
	Chung (n=240)	Ngoài CSGD (n=69)	Trong CSGD (n=171)	p	
2.01	3,69 ± 1,03	3,75 ± 1,07	3,67 ± 1,02	0,558	66,7
2.02	3,95 ± 0,92	3,97 ± 0,86	3,94 ± 0,95	0,706	76,3
2.03	3,55 ± 1,08	3,51 ± 1,18	3,58 ± 1,04	0,643	60,4
2.04	3,90 ± 0,98	4,04 ± 0,95	3,84 ± 0,99	0,152	72,9
2.05	4,02 ± 0,96	4,07 ± 0,88	4,00 ± 1,00	0,600	77,1
2.06	3,89 ± 0,96	4,01 ± 0,93	3,85 ± 0,97	0,227	74,2
2.07	4,46 ± 0,66	4,57 ± 0,63	4,42 ± 0,67	0,129	92,9
2.08	4,00 ± 0,86	4,09 ± 0,82	3,98 ± 0,87	0,368	77,5
2.09	3,99 ± 0,85	3,94 ± 0,92	4,02 ± 0,82	0,535	77,9
2.10	3,82 ± 0,94	3,78 ± 1,02	3,84 ± 0,92	0,693	71,3

Mức độ giảng dạy của các năng lực nhóm 2 được người học đánh giá từ 3,55 đến 4,46 điểm. Có 3/10 năng lực có điểm TB chung trên mức đạt (2.05, 2.07 và 2.08); 2/10 năng lực có tỷ lệ đạt dưới 70% (2.01 và 2.03).

Bảng 4. Nhóm năng lực Hành nghề - xây dựng chính sách pháp luật và đạo đức nghề nghiệp

NHÓM NĂNG LỰC 3	Điểm trung bình và độ lệch chuẩn ($\overline{X}$ ± SD)				%
	Chung (n=240)	Ngoài CSGD (n=69)	Trong CSGD (n=171)	p	
3.01	3,97 ± 0,87	3,89 ± 0,97	4,01 ± 0,83	0,366	77,5
3.02	4,15 ± 0,88	4,17 ± 0,91	4,14 ± 0,88	0,792	83,8
3.03	3,77 ± 1,02	3,81 ± 0,99	3,75 ± 1,05	0,697	69,6

Mức độ giảng dạy các năng lực nhóm 3 được đánh giá từ 3,77 đến 4,15 điểm. 2/3 năng lực (3.01 và 3.03) có điểm TB dưới mức điểm đạt và tỷ lệ % điểm đạt của năng lực 3.03 dưới 70%.

Bảng 5. Nhóm năng lực Giảng dạy đào tạo và nghiên cứu khoa học

NHÓM NĂNG LỰC 4	Điểm TB và độ lệch chuẩn ($\overline{X}$ ± SD)				%
	Chung (n=240)	Ngoài CSGD (n=69)	Trong CSGD (n=171)	p	
4.01	3,92 ± 0,98	4,00 ± 0,99	3,90 ± 0,98	0,478	76,3
4.02	3,84 ± 0,96	3,93 ± 0,99	3,81 ± 0,96	0,407	71,7
4.03	4,12 ± 0,80	4,16 ± 0,83	4,12 ± 0,79	0,712	82,9
4.04	4,02 ± 0,85	4,10 ± 0,77	4,00 ± 0,88	0,407	78,3
4.05	3,87 ± 0,99	3,96 ± 0,99	3,83 ± 0,99	0,374	72,9
4.06	3,90 ± 0,95	4,03 ± 0,87	3,85 ± 0,98	0,182	75,4
4.07	4,21 ± 0,79	4,26 ± 0,78	4,19 ± 0,79	0,582	83,8
4.08	4,31 ± 0,72	4,29 ± 0,77	4,32 ± 0,70	0,757	88,8
4.09	4,07 ± 0,84	4,17 ± 0,80	4,04 ± 0,85	0,247	79,2
4.10	4,04 ± 0,81	4,12 ± 0,81	4,01 ± 0,81	0,369	77,5

Mức độ giảng dạy của các năng lực được đánh giá từ 3,84 đến 4,31 điểm; 4/10 năng lực dưới mức điểm đạt (4.01, 4.02, 4.05, 4.06). 10/10 năng lực có mức độ đạt trên 70%.

Cả 4 nhóm năng lực không thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê (p< 0,05) giữa 2 nhóm đối tượng.

4. BÀN LUẬN

4.1. Tình hình chung của các thạc sĩ ĐD và môi trường làm việc, đồng nghiệp tại nơi công tác

Tuổi TB của đối tượng NC là 35,9 ± 4,8 (từ 27 đến 49 tuổi), với số nữ cao gần gấp 4 lần số nam. Tỷ lệ giới tính phù hợp với đặc tính ngành nghề. Theo một số báo cáo trên thế giới cho thấy tỉ lệ ĐD nam chiếm dưới 20% tổng số người ĐD nghiên cứu [10]. Hơn 70% người tham gia trả lời đang công tác tại trong CSGD.

4.2. Mức độ đào tạo các năng lực thuộc 4 nhóm năng lực được nghiên cứu

* Nhóm năng lực chuyên môn có mức điểm TB từ 3,7

đến 4,2; tỷ lệ đạt từ 63,8% đến 83,8%; 4/15 năng lực có điểm TB dưới 4,0 (1.01, 1.07, 1.09 và 1.12). Phần lớn, điểm TB các năng lực theo các mức độ khảo sát của ngoài CSGD cao hơn hoặc bằng nhóm trong CSGD nhưng sự khác biệt này không có ý nghĩa thống kê (p> 0,05). Các năng lực chi tiết này thường được tích hợp trong các nội dung của bài giảng của toàn khóa như các bài về ĐD cơ bản, thực hành ĐD trong CTĐT chứ không phải từng nội dung chuyên biệt cụ thể.

* Nhóm năng lực Quản lý- phát triển nghề nghiệp chuyên môn có mức điểm TB từ 3,55 đến 4,46; tỷ lệ mức độ đạt từ 60,4% đến 92,9%; các năng lực có điểm TB trên mức điểm đạt (> 4,0) gồm các năng lực 2.05; 2.07 và 2.08; trong đó năng lực 2.07 có tỷ lệ đánh giá cao nhất. Điểm TB về mức độ giảng dạy các năng lực thuộc nhóm năng lực này phân theo đơn vị công tác của đối tượng nghiên cứu của 9/10 năng lực có điểm TB đánh giá của nhóm ngoài CSGD cao hơn hoặc bằng của nhóm trong CSGD, riêng năng lực 2.09 có điểm TB của nhóm ngoài CSGD thấp hơn của nhóm trong CSGD. Nhưng, sự khác biệt này không có ý nghĩa thống kê (p>0,05). Nhóm năng lực này thường được lẫn với nội dung giảng dạy chương trình quản lý ĐD, đào tạo ĐD trưởng.

* Nhóm năng lực Hành nghề - xây dựng chính sách pháp luật và đạo đức nghề nghiệp: điểm TB đánh giá từ 3,77 đến 4,15 với tỷ lệ trả lời mức độ đạt từ 69,6% đến 83,8%; các năng lực 3.01 và 3.03 có điểm TB dưới điểm đạt. Nhìn chung, năng lực 3.01 và 3.03 có điểm TB của nhóm ngoài CSGD thấp hơn nhóm trong CSGD, năng lực 3.02 điểm TB đánh giá của nhóm ngoài CSGD cao hơn nhóm trong CSGD; sự khác biệt này không có ý nghĩa thống kê với p<0,05. Nghề y đòi hỏi trách nhiệm kép đối với người hành nghề vừa phải giỏi chuyên môn (y nghiệp) vừa phải như mẹ hiền (y đức). Y đức vừa có bản chất luật pháp và đạo lý. Hiện tại vấn đề y đức cũng được đưa vào các văn bản quy phạm pháp luật, và trở thành yêu cầu bắt buộc đối với người thầy thuốc, người ĐD phải thực hiện trong quá trình hành nghề. Chính vì vậy các kỹ năng, năng lực về hành nghề - xây dựng chính sách pháp luật và đạo đức nghề nghiệp của người ĐD rất quan trọng. Nhóm năng lực này gồm 3 năng lực chi tiết sau (1) Hành nghề theo các quy định của pháp luật; (2) Hành nghề theo các tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp; (3) Kỹ năng xây dựng chính sách trong lĩnh vực ĐD. Việc đưa nội dung giảng dạy đạo đức ĐD, quy phạm xây dựng chính sách pháp luật trong CTĐT thạc sĩ phù hợp với một số nghiên cứu quốc tế [11]

* Nhóm năng lực về giảng dạy đào tạo, nghiên cứu khoa học: có điểm TB từ 3,8 đến 4,3; 4/10 các năng lực có điểm TB dưới điểm đạt gồm 4.01, 4.02, 4.05 và 4.06; tất cả các năng lực trong nhóm có tỷ lệ đạt trên 70%. Không thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê (p > 0,05). Người thạc sĩ ĐD có các năng lực nghiên cứu và đào tạo giúp chia sẻ thông tin, kinh nghiệm làm việc hay phát triển kỹ thuật ĐD với đồng nghiệp trong và ngoài đơn vị, cũng như thực hiện công tác đào tạo nguồn nhân lực ĐD. Nhiều nghiên cứu quốc tế cũng cho thấy cần đào tạo năng lực nghiên cứu và đào tạo của người ĐD có trình độ sau đại học.

5. KẾT LUẬN

Cả 4 nhóm năng lực nghiên cứu đã được giảng dạy lồng ghép trong các nội dung chương trình đào tạo với điểm đánh giá mức độ được giảng dạy từng năng lực chi tiết trung bình từ 3,55 đến 4,46; tỷ lệ mức độ đạt theo từng năng lực từ 60,4% đến 92,9%.

Có 18/38 năng lực có điểm đánh giá dưới mức độ đạt; và 5/38 năng lực có tỷ lệ mức độ đạt dưới 70%

Theo từng năng lực, không thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê (p > 0,05) điểm trung bình đánh giá giữa 2 nghiên cứu.

6. KHUYẾN NGHỊ

- Bố cục sắp xếp 38 năng lực chi tiết và 4 nhóm năng lực nghiên cứu thành các năng lực chuẩn cần được bổ sung vào chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo ngành điều dưỡng trình độ thạc sĩ với các tiêu chí đánh giá đo lường cụ thể.

- Hoàn thiện chương trình đào tạo với các đánh giá cụ thể theo năng lực cần đạt được phù hợp với các tiêu chuẩn năng lực người điều dưỡng Việt Nam và tiêu chuẩn phân hàng người điều dưỡng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Bộ Y tế, Chương trình hành động quốc gia về tăng cường công tác Điều dưỡng - Hộ sinh, giai đoạn từ nay đến năm 2020 trong Quyết định 1613/2002/QĐ-BYT, 2002.

[2] Bộ Y tế, Quản lý điều dưỡng, Nhà xuất bản Y học, Hà Nội, 2004.

[3] Bộ Y tế, Chuẩn năng lực cơ bản của điều dưỡng Việt Nam, trong Quyết định số 1352/QĐ-BYT ngày 24/4/2012, Bộ Y tế, 2012.

[4] Bộ Y tế và Bộ Nội vụ, Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp điều dưỡng, hộ sinh và kỹ thuật y, trong Thông tư liên tịch số 26/2015/TTLT-BYT-BNV ngày 15/10/2015, Bộ Y tế, Bộ Nội vụ, 2015.

[5] American Association of Critical-Care Nurses, Master's Education of Nursing. Available from: https://www.aacnnursing.org/Nursing-Education-Programs/Masters-Education.

[6] Quốc hội, Luật Giáo dục số 38/2005/QH11 ngày 14/6/2005, 2005.

[7] American Association of Colleges of Nursing, The Essentials of Master's Education in Nursing, 2011.

[8] Philippines Nurse Board, National nursing core competency standards 2012, 2012.

[9] Thailand Nursing and Midwifery Council, Competencies of Registered Nurses, Thailand Nursing and Midwifery Council, Editor. 2009.

[10] Marianne F. Moore, et al., Shortage of male nursing students: the experience of a growing nursing program. Journal of Mens Health, 2020. 16(2):e9-e17.

[11] Rano Mal Piryani, et al., Needs Assessment for Teaching/Learning Nursing Ethics for Master of Nursing Students. Asian Bioethics Review, 2016. 8(2).