Vietnam Journal of Community Medicine, Vol. 67, No. 8, 277-280

CURRENT STATUS OF SHORT-TERM MEDICAL TRAINING FOR PHYSICIANS AT TIEN GIANG GENERAL HOSPITAL, 2025

Le Phu Son[1,2], Le Hoang Hanh[3], Tran Thanh Hai[4]

[1]*Master's student, Tra Vinh University - 126 Nguyen Thien Thanh, Hoa Thuan Ward, Vinh Long Province, Vietnam*
[2] *University Medical Center Ho Chi Minh City - 215 Hong Bang, Cho Lon Ward, Ho Chi Minh City, Vietnam*
[3]*Tien Giang General Hospital - Trung An Ward, Dong Thap Province, Vietnam*
[4]*Tien Giang Medical College - No. 83 Thai Sanh Hanh, My Phong Ward, Dong Thap Province, Vietnam*

Received: 15/05/2026
Reviced: 19/07/2026; Accepted: 20/08/2026

ABSTRACT

Objectives: To describe the current status of short-term training for physicians and associated factors at Tien Giang General Hospital in 2025.

Methods: A cross-sectional descriptive study with analytical components was conducted among 315 physicians at Tien Giang General Hospital in 2025. Data were collected using a self-administered questionnaire and analyzed using Stata 18.

Results: The overall satisfaction rate with short-term training was 84.1% (mean score: 4.2 ± 0.45). The highest-rated domains were training schedule notification and teaching staff (89.0%), while training duration and timing were rated lower (79.0%). Satisfaction was higher among physicians with ≥ 3 years of work experience ($p = 0.008$) and those with postgraduate qualifications ($p < 0.001$). Training content relevance (OR = 4.11) and increased confidence after training (OR = 11.03; $p < 0.001$) were significantly associated with satisfaction.

Conclusion: Physicians' satisfaction with short-term training was high; however, improvements in training duration are needed. Content relevance and post-training confidence are key factors influencing satisfaction.

Keywords: short-term training, continuing medical education, physicians, Tien Giang General Hospital.

*Corresponding author
Email: son.lp@umc.edu.vn **Phone**: (+84) 335111568 **DOI:** 10.52163/yhc.v67i8.6335

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGẮN HẠN CHO BÁC SĨ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA TIỀN GIANG NĂM 2025

Lê Phú Sơn[1,2], Lê Hoàng Hạnh[3], Trần Thanh Hải[4]

[1]Học viên Cao học Đại học Trà Vinh - 126 Nguyễn Thiện Thành, Phường Hòa Thuận, tỉnh Vĩnh Long, Việt Nam
[2]Bệnh viện Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh - 215 Hồng Bàng, Phường Chợ Lớn, TP Hồ Chí Minh, Việt Nam
[3]Bệnh viện Đa khoa Tiền Giang - phường Trung An, tỉnh Đồng Tháp, Việt Nam
[4]Trường Cao Đẳng Y tế Tiền Giang - số 83 Thái Sanh Hạnh, phường Mỹ Phong, tỉnh Đồng Tháp, Việt Nam

Ngày nhận bài: 15/05/2026
Ngày chỉnh sửa: 19/07/2026; Ngày duyệt đăng: 20/08/2026

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng công tác đào tạo ngắn hạn cho bác sĩ và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Đa khoa Tiền Giang năm 2025.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang mô tả có phân tích trên 315 bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa Tiền Giang năm 2025. Số liệu thu thập bằng bảng câu hỏi tự điền và phân tích bằng Stata 18.

Kết quả: Tỷ lệ hài lòng chung của bác sĩ về đào tạo ngắn hạn đạt 84,1% (điểm trung bình 4,2 ± 0,45). Các nội dung được đánh giá cao nhất là thông báo lịch học và ban giảng huấn (89,0%), trong khi thời gian và thời lượng đào tạo thấp hơn (79,0%). Mức độ hài lòng cao hơn ở nhóm bác sĩ có ≥ 3 năm kinh nghiệm (p = 0,008) và trình độ sau đại học (p < 0,001). Nội dung đào tạo phù hợp (OR = 4,11) và sự tự tin sau đào tạo (OR = 11,03; p < 0,001) có liên quan chặt chẽ với sự hài lòng.

Kết luận: Mức độ hài lòng của bác sĩ về đào tạo ngắn hạn ở mức cao, tuy nhiên cần cải thiện thời gian đào tạo. Tính phù hợp của nội dung và sự tự tin sau đào tạo là các yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự hài lòng.

Từ khóa: đào tạo ngắn hạn, đào tạo liên tục, bác sĩ, Bệnh viện Đa khoa Tiền Giang.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh ngành y tế Việt Nam đang bước vào giai đoạn chuyển đổi sâu rộng nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ và năng lực hệ thống, phát triển nguồn nhân lực y tế, đặc biệt là đội ngũ bác sĩ, trở thành nhiệm vụ chiến lược và cấp thiết. Theo Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 23/01/2024 của Thủ tướng Chính phủ, hệ thống y tế cần được xây dựng theo hướng hiện đại, công bằng, hiệu quả và bền vững, trong đó nhân lực y tế giữ vai trò then chốt [1].

Trong xu thế phát triển của giáo dục y khoa hiện đại, đào tạo ngắn hạn được xem là một hình thức đào tạo liên tục hiệu quả, góp phần nâng cao năng lực thực hành lâm sàng, cập nhật kiến thức chuyên môn và phát triển kỹ năng mềm cho bác sĩ. Nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đã khẳng định vai trò của các chương trình đào tạo này. Nghiên cứu của Bonawitz và cộng sự cho thấy việc triển khai đào tạo y khoa liên tục qua thiết bị di động tại Việt Nam giúp cải thiện đáng kể kiến thức và hành vi chuyên môn của bác sĩ tuyến cơ sở [2]. Tương tự, các nghiên cứu gần đây cũng ghi nhận rằng các chương trình đào tạo ngắn hạn được thiết kế phù hợp có thể nâng cao hiệu quả thực hành trong chăm sóc sức khỏe ban đầu [3]. Bên cạnh đó, các quy định pháp lý hiện hành về cấp và gia hạn chứng chỉ hành nghề y cũng nhấn mạnh vai trò bắt buộc của đào tạo liên tục, đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với các cơ sở khám chữa bệnh trong tổ chức và triển khai hoạt động đào tạo.

Do đó, các cơ sở khám chữa bệnh tuyến tỉnh như Bệnh viện Đa khoa Tiền Giang đóng vai trò nòng cốt trong triển khai chính sách y tế, đòi hỏi đội ngũ bác sĩ phải có năng lực chuyên môn vững vàng, kỹ năng thực hành tốt và khả năng thích ứng với sự thay đổi của khoa học công nghệ và mô hình bệnh tật. Xuất phát từ thực tiễn đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm mô tả thực trạng công tác đào tạo ngắn hạn cho bác sĩ và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Đa khoa Tiền Giang năm 2025.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thiết kế nghiên cứu:

Nghiên cứu cắt ngang mô tả có phân tích.

2.2. Địa điểm và thời gian nghiên cứu:

Bệnh viện Đa khoa Tiền Giang từ tháng 12/2025 đến 3/2026.

2.3. Đối tượng nghiên cứu:

Bác sĩ đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa Tiền Giang.

Tiêu chuẩn lựa chọn: bác sĩ công tác tại bệnh viện, có thời gian công tác ≥ 6 tháng.

Tiêu chuẩn loại trừ: bác sĩ không đồng ý tham gia nghiên cứu hoặc không có mặt tại thời điểm điều tra (nghỉ ốm, nghỉ hậu sản, đi học dài hạn,...).

2.4. Cỡ mẫu và chọn mẫu:

Cỡ mẫu: được tính bằng công thức ước lượng một tỷ lệ:

$$n = Z^2_{1-\alpha/2} \times \frac{p(1-p)}{d^2}$$

Trong đó:

n: Số mẫu nghiên cứu tối thiểu.

α: Mức ý nghĩa thống kê.

*Tác giả liên hệ
Email: son.lp@umc.edu.vn **Điện thoại**: (+84) 335111568 **DOI:** 10.52163/yhc.v67i8.6335

d = 0,04 (sai số cho phép).

$Z_{1-\alpha/2}$: Giá trị Z thu được từ bảng Z ứng với α được chọn. Với α = 5% thì $Z_{1-\alpha/2}$ tương ứng là 1,96 (khoảng tin cậy = 95%).

p: Tỷ lệ hài lòng về đào tạo ngắn hạn của bác sĩ. Theo nghiên cứu của Nguyễn Thị Mai Vy tỷ lệ hài lòng chung trong đào tạo ngắn hạn cho cán bộ y tế tại Bệnh viện Đa khoa Tâm Anh là 84,5% [4] → chọn p = 0,845.

Thế vào công thức tính được n = 315. Vậy cỡ mẫu cần nghiên cứu là 315 bác sĩ.

Nghiên cứu tiến hành chọn mẫu ngẫu nhiên. Tổng số bác sĩ hiện đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa Tiền Giang là khoảng 450 người. Cỡ mẫu nghiên cứu được xác định là 315 bác sĩ. Để đảm bảo tính khách quan và đại diện, nghiên cứu áp dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên như sau: Khung chọn mẫu: danh sách toàn bộ 450 bác sĩ của bệnh viện, được đánh số thứ tự từ 1 đến 450. Cách chọn mẫu: sử dụng phần mềm hỗ trợ chọn số ngẫu nhiên (Microsoft Excel/Stata) để rút ra 315 số ngẫu nhiên không trùng lặp trong khoảng từ 1 đến 450. Các bác sĩ có số trùng với kết quả rút được sẽ được đưa vào danh sách nghiên cứu.

2.5. Biến số nghiên cứu:

Biến phụ thuộc: Mức độ hài lòng của bác sĩ về đào tạo ngắn hạn, được đo bằng thang điểm Likert 5 mức độ. Điểm hài lòng chung được tính bằng tổng điểm các nội dung (thang điểm 40) và phân loại thành hai nhóm: hài lòng (điểm trung bình ≥ 4/5) và không hài lòng (điểm trung bình < 4/5).

Biến độc lập: Đặc điểm cá nhân: tuổi (nhóm tuổi), giới tính, thời gian làm việc (< 3 năm; ≥ 3 năm), trình độ chuyên môn (bác sĩ; sau đại học). Yếu tố liên quan đến đào tạo: nội dung đào tạo phù hợp với vị trí công tác (có/không), sự tự tin sau đào tạo (có/không).

Các biến mô tả khác: Các lĩnh vực đánh giá mức độ hài lòng gồm cơ sở vật chất, công tác thông báo lịch học, khung thời gian đào tạo, hiểu rõ chương trình đào tạo, tài liệu và nguồn lực, thời lượng đào tạo, ban giảng huấn và nội dung tổ chức lớp học.

2.6. Kỹ thuật, công cụ và quy trình thu thập thông tin:

Nghiên cứu sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng câu hỏi tự điền. Công cụ thu thập số liệu là bộ câu hỏi cấu trúc sẵn, được xây dựng dựa trên mục tiêu nghiên cứu và tham khảo các tài liệu liên quan, gồm các phần: thông tin chung của đối tượng, đánh giá mức độ hài lòng về đào tạo ngắn hạn và các yếu tố liên quan. Thang đo Likert 5 mức độ (từ 1 đến 5) được sử dụng để đánh giá mức độ hài lòng.

Bảng câu hỏi được thử nghiệm trên một nhóm nhỏ đối tượng trước khi thu thập chính thức nhằm đảm bảo tính rõ ràng và phù hợp. Sau đó, tiến hành phát phiếu trực tiếp cho bác sĩ tại bệnh viện. Đối tượng nghiên cứu tự điền phiếu và nộp lại sau khi hoàn thành. Nhóm nghiên cứu kiểm tra tính đầy đủ của phiếu ngay sau khi thu thập, loại bỏ các phiếu không hợp lệ và tiến hành nhập liệu.

2.7. Phương pháp xử lý số liệu:

Số liệu sau khi thu thập được kiểm tra, làm sạch và nhập liệu bằng phần mềm Microsoft Excel, sau đó được phân tích bằng phần mềm Stata 18. Thống kê mô tả được sử dụng để trình bày tần suất, tỷ lệ phần trăm, giá trị trung bình và độ lệch chuẩn. Sử dụng kiểm định T-test để so sánh trung bình giữa hai nhóm, kiểm định ANOVA để so sánh giữa nhiều nhóm, và kiểm định Chi-square để đánh giá mối liên quan giữa các biến định tính. Phân tích hồi quy logistic được sử dụng để ước tính odds ratio (OR) và khoảng tin cậy 95% (KTC 95%). Ngưỡng ý nghĩa thống kê được xác định khi p < 0,05.

2.8. Đạo đức trong nghiên cứu:

Nghiên cứu đã được Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu y sinh học Trường Đại học Trà Vinh chấp thuận theo số 256/GCN.ĐC-HĐĐĐ ngày 27/12/2025 và được sự cho phép của Ban Giám đốc Bệnh viện Đa khoa Tiền Giang. Mọi thông tin thu thập được bảo mật, không ghi nhận danh tính cá nhân. Dữ liệu chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu, không gây ảnh hưởng đến đối tượng tham gia và các bên liên quan.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Bảng 1. Điểm hài lòng trung bình theo từng lĩnh vực

Lĩnh vực	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Tỷ lệ hài lòng* (%)
Cơ sở vật chất phục vụ lớp học	4,10	0,6	3	5	82,0
Công tác thông báo lịch học và nhắc lịch	4,45	0,5	3	5	89,0
Khung thời gian đào tạo	3,95	0,7	3	5	79,0
Hiểu rõ chương trình đào tạo	4,30	0,6	3	5	86,0
Tài liệu và nguồn lực đào tạo	4,05	0,7	3	5	81,0
Thời lượng đào tạo	3,95	0,8	3	5	79,0
Ban giảng huấn	4,45	0,5	3	5	89,0
Nội dung được tổ chức tốt và dễ theo dõi	4,39	0,6	3	5	87,8
Trung bình cộng 8 lĩnh vực	4,2	0,45	3	5	84,1

*Tỷ lệ hài lòng: điểm ≥ 4/5

Mức độ hài lòng của bác sĩ đối với đào tạo ngắn hạn đạt tỷ lệ hài lòng 84,1% với điểm trung bình chung 4,2 ± 0,45. Hai nội dung được đánh giá cao nhất là công tác thông báo lịch học và ban giảng huấn (4,45; 89,0%). Ngược lại, khung thời gian và thời lượng đào tạo có điểm trung bình thấp nhất (3,95; 79,0%). Các nội dung còn lại có điểm trung bình từ 4,05 đến 4,39.

Bảng 2. Tỷ lệ hài lòng chung của bác sĩ về đào tạo ngắn hạn

Mức độ	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Hài lòng (điểm trung bình ≥ 4/5)	265	84,1
Không hài lòng (điểm trung bình < 4/5)	50	15,9
Tổng	315	100,0

Kết quả cho thấy đa số bác sĩ hài lòng với đào tạo ngắn hạn, chiếm 84,1% (265/315), trong khi tỷ lệ không hài lòng là 15,9% (50/315). Kết quả này phản ánh mức độ hài lòng chung ở mức cao.

Bảng 3. So sánh điểm hài lòng chung của bác sĩ theo thời gian làm việc và trình độ chuyên môn

Nội dung		Số lượng (n)	Điểm hài lòng (thang 40)	Độ lệch chuẩn	p (T-test)
Thời gian làm việc	< 3 năm	42	31,8	4,2	0,008
	≥ 3 năm	273	34,6	3,6	
Trình độ chuyên môn	Sau đại học	130	35,8	3,2	<0,001
	Bác sĩ	185	33,1	3,9	

Điểm hài lòng chung khác biệt theo thời gian làm việc và trình độ chuyên môn. Bác sĩ có thời gian làm việc ≥ 3 năm có điểm hài lòng cao hơn nhóm < 3 năm (34,6 so với 31,8), sự khác biệt có ý nghĩa thống kê (p = 0,008). Tương tự, nhóm sau đại học có điểm hài lòng cao hơn nhóm bác sĩ (35,8 so với 33,1), với sự khác biệt có ý nghĩa thống kê (p < 0,001).

Bảng 4. So sánh điểm hài lòng của bác sĩ theo nhóm tuổi (ANOVA, n=315)

Nhóm tuổi	Số lượng (n)	Điểm hài lòng trung bình (thang 40)	Độ lệch chuẩn	p
< 35 tuổi	119	33,2	3,9	0,002
35 - 45 tuổi	158	34,6	3,7	
≥ 45 tuổi	38	35,4	3,4	

Điểm hài lòng của bác sĩ khác biệt theo nhóm tuổi. Điểm trung bình tăng dần theo tuổi, từ 33,2 ở nhóm < 35 tuổi lên 34,6 ở nhóm 35–45 tuổi và cao nhất ở nhóm ≥ 45 tuổi (35,4). Sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê (p = 0,002).

Bảng 5. Mối liên quan giữa nội dung đào tạo phù hợp với vị trí công tác và sự hài lòng (n=315)

Nội dung phù hợp	Hài lòng (n,%)	Không hài lòng (n,%)	Tổng
Có	248 (86,4)	39 (13,6)	287
Không	17 (60,7)	11 (39,3)	28
Tổng	265	50	315

OR = 4,11 (KTC 95%: 1,86 – 9,07), p < 0,001

Bảng 5 cho thấy có mối liên quan giữa mức độ phù hợp của nội dung đào tạo với sự hài lòng của bác sĩ. Nhóm cho rằng nội dung đào tạo phù hợp có tỷ lệ hài lòng cao hơn so với nhóm không phù hợp (86,4% so với 60,7%). Sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê (p < 0,001), với OR = 4,11 (KTC 95%: 1,86–9,07), cho thấy bác sĩ được đào tạo với nội dung phù hợp có khả năng hài lòng cao hơn khoảng 4 lần.

Bảng 6. Mối liên quan giữa sự tự tin sau đào tạo và mức độ hài lòng (n=248)

Tự tin hơn sau đào tạo	Hài lòng (n,%)	Không hài lòng (n,%)	Tổng
Có	215 (94,3)	13 (5,7)	228
Không	12 (60,0)	8 (40,0)	20
Tổng*	227	21	248

OR = 11,03 (KTC 95%: 3,89 – 31,27), p < 0,001

** 248 bác sĩ đánh giá hài lòng về nội dung đào tạo phù hợp với vị trí công tác (bảng 3.5)*

Bảng 6 cho thấy có mối liên quan giữa sự tự tin sau đào tạo và mức độ hài lòng của bác sĩ. Nhóm bác sĩ cảm thấy tự tin hơn sau đào tạo có tỷ lệ hài lòng cao hơn rõ rệt so với nhóm không tự tin (94,3% so với 60,0%). Sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê (p < 0,001), với OR = 11,03 (KTC 95%: 3,89–31,27), cho thấy bác sĩ tự tin hơn sau đào tạo có khả năng hài lòng cao hơn khoảng 11 lần.

4. BÀN LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy mức độ hài lòng của bác sĩ đối với đào tạo ngắn hạn tại Bệnh viện Đa khoa Tiền Giang đạt mức cao, với tỷ lệ hài lòng chung 84,1% và điểm trung bình 4,2 ± 0,45. Điều này phản ánh công tác tổ chức đào tạo đã đáp ứng tương đối tốt nhu cầu của người học. Các nội dung được đánh giá cao như công tác thông báo lịch học, ban giảng huấn và cách tổ chức nội dung cho thấy vai trò quan trọng của yếu tố tổ chức và chất lượng giảng dạy trong nâng cao trải nghiệm học tập. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Trần Thị Lý và Nguyễn Thị Thủy khi các yếu tố như giảng viên, tài liệu và cơ sở vật chất đều được đánh giá tích cực, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo liên tục [5].

Một số nội dung như khung thời gian và thời lượng đào tạo có mức hài lòng thấp hơn cho thấy vẫn còn những hạn chế trong thiết kế chương trình. Điều này phù hợp với kết quả tổng quan của Trần Thị Lý và cộng sự năm 2022, khi các rào cản về tổ chức như khối lượng công việc cao và hình thức đào tạo chưa linh hoạt ảnh hưởng đến hiệu quả tham gia đào tạo [6]. Như vậy, bên cạnh chất lượng nội dung, việc điều chỉnh thời gian và hình thức đào tạo phù hợp với điều kiện thực tế của bác sĩ là yếu tố cần được quan tâm.

Nghiên cứu cũng ghi nhận sự khác biệt về mức độ hài lòng theo thời gian làm việc, trình độ chuyên môn và nhóm tuổi, trong đó các bác sĩ có nhiều kinh nghiệm, trình độ cao hơn và lớn tuổi hơn có mức hài lòng cao hơn. Kết quả này có thể liên quan đến khả năng tiếp nhận, áp dụng kiến thức và kỳ vọng đối với chương trình đào tạo. Một số nghiên cứu trước đây cũng ghi nhận sự khác biệt theo đặc điểm cá nhân, như nghiên cứu của Trần Thị Lý và Nguyễn Thị Thủy cho thấy mối liên quan giữa việc tham gia đào tạo với chức danh nghề nghiệp, gợi ý cần có cách tiếp cận linh hoạt theo từng nhóm đối tượng [5].

Đáng chú ý, nghiên cứu cho thấy nội dung đào tạo phù hợp với vị trí công tác có liên quan chặt chẽ với sự hài lòng (OR = 4,11), và sự tự tin sau đào tạo có mối liên quan mạnh mẽ hơn nữa (OR = 11,03). Điều này nhấn mạnh vai trò của tính thực tiễn và hiệu quả ứng dụng của chương trình đào tạo. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Vũ Việt Hằng và cộng sự năm 2025, khi phần lớn học viên cảm thấy tự tin hơn sau đào tạo và có khả năng áp dụng kiến thức vào thực tế công việc [7]. Như vậy, đào tạo không chỉ dừng lại ở cung cấp kiến thức mà cần hướng đến nâng cao năng lực thực hành và sự tự tin nghề nghiệp.

Từ các kết quả trên, có thể thấy công tác đào tạo ngắn hạn tại Bệnh viện Đa khoa Tiền Giang đã đạt được những kết quả tích cực, tuy nhiên cần tiếp tục hoàn thiện về nội dung, thời gian và phương pháp đào tạo, đồng thời tăng cường tính thực tiễn và cá thể hóa theo nhu cầu của từng nhóm bác sĩ nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo và chất lượng khám chữa bệnh.

5. KẾT LUẬN

Mức độ hài lòng của bác sĩ đối với đào tạo ngắn hạn đạt cao (84,1%; điểm trung bình 4,2 ± 0,45). Các nội dung được đánh giá tốt, đặc biệt là thông báo lịch học và ban giảng huấn (89,0%), trong khi thời gian và thời lượng đào tạo còn thấp hơn (79,0%). Mức độ hài lòng cao hơn ở nhóm bác sĩ có kinh nghiệm ≥ 3 năm (p = 0,008) và trình độ sau đại học (p < 0,001). Nội dung đào tạo phù hợp với vị trí công tác làm tăng khả năng hài lòng (OR = 4,11), và sự tự tin sau đào tạo có liên quan mạnh hơn (OR = 11,03; p < 0,001). Kết quả nhấn mạnh vai trò của tính phù hợp và hiệu quả thực tiễn trong nâng cao chất lượng đào tạo.

6. TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 23/01/2024 của Thủ tướng Chính phủ về chiến lược quốc gia bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

[2] Bonawitz, R., Bird, L., Le, N. B., Nguyen, V. H., Halim, N., Williams, A. L., Sabin, L., & Gill, C. J. (2019). Implementing the mobile continuing medical education (mCME) project in Vietnam: making it work and sharing lessons learned. *mHealth*, *5*, 7. https://doi.org/10.21037/mhealth.2019.02.01.

[3] van der Velden, T., Van, H. N., Quoc, H. N., Van, H. N., & Baron, R. B. (2010). Continuing medical education in Vietnam: new legislation and new roles for medical schools. *The Journal of continuing education in the health professions*, *30*(2), 144–148. https://doi.org/10.1002/chp.20068.

[4] Nguyễn Thị Mai Vy (2024). Cải thiện các hoạt động đào tạo ngắn hạn cho cán bộ y tế tại Bệnh viện Đa khoa Tâm Anh TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2024 - 2026, Đề án Thạc sĩ Y tế công cộng, Trường Đại học Trà Vinh.

[5] Trần Thị Lý, Nguyễn Thị Thủy (2024). Thực trạng và một số yếu tố liên quan đến đào tạo liên tục cho bác sĩ tại Bệnh viện Phổi Trung ương, năm 2022-2023. *Tạp Chí Y học Việt Nam*, *537*(2), 226-231. https://doi.org/10.51298/vmj.v537i2.9243.

[6] Trần Thị Lý, Lê Văn Nhân, Nguyễn Phi Hùng và cộng sự (2022). Thực trạng và các yếu tố liên quan đến công tác đào tạo liên tục cho nhân viên y tế: nghiên cứu tổng quan có hệ thống, giai đoạn 2010-2021. *Tạp Chí Y học Việt Nam*, *518*(1), 59-65. https://doi.org/10.51298/vmj.v518i1.3318.

[7] Vũ Việt Hằng, Nguyễn Thị Bạch Yến, Đinh Thái Sơn và cộng sự (2025). Tác động của đào tạo liên tục tại Trường Đại học Y Hà Nội giai đoạn 2015-2020: quan điểm của học viên và người sử dụng lao động. *Tạp Chí Y học Cộng đồng*, 66(1), 144-150. https://doi.org/10.52163/yhc.v66i1.1929.