Vietnam Journal of Community Medicine, Vol 63, No 1 (2022) 199-206

CURRENT STATUS OF CONTINUOUS TRAINING OF NURSES IN CLINICAL DEPARTMENTS AND SOME INFLUENCING FACTORS AT PHU YEN GENERAL HOSPITAL IN THE PERIOD 2019-2020

Le Kim Tuyen[1*], Le Thi Thanh Huong[2]

[1]*Phu Yen Provincial General Hospital - 15 Nguyen Huu Tho, 9 ward, Tuy Hoa, Phu Yen, Vietnam*
[2]*University of Public Health - No.1A, Duc Thang, Duc Thang ward, Bac Tu Liem, Hanoi, Vietnam*

Received 02/10/2021
Revised 05/11/2021; Accepted 10/12/2021

ABSTRACT

Objectives: The study aims to (1) describe the status of continuous training of nurses in 18 clinical departments and (2) analyze factors affecting associated with the continuous training of nurses in 18 clinical departments, Phu Yen Provincial General Hospital in the period of 2019-2020.

Methods: The study design is a descriptive cross-sectional study, combining qualitative and quantitative research conducted through interviews with 198 nurses from clinical departments, 10 in-depth interviews, and 02 discussions. group and secondary data on continuous education (LTLT) for 2 years from 2019 - 2020 at Phu Yen Provincial General Hospital.

Results: 48% of the nurses participated in the training for 48 periods/2 consecutive years in accordance with the provision of Circular 22/2013/TT-BYT. 100% of nurses needed to be trained. Lack of human resources, limited funding for continuous training and always overloaded patients are werefactors that negatively affect nursing work. The positive influencing factorwas is that young nurses have high professional qualifications, mainly from college or higher, so the absorption of lectures and application to the care and service of patients in clinical departments has achieved good results.

Conclusion: The hospital needs to have a plan to allocate funds and arrange reasonable human resources to participate in teaching and learning to ensure the implementation of the teaching and learning work for 48 consecutive periods/2 years and according to the nurses' needs.

Key words: Continuous training, nursing in clinical departments.

*Corressponding author
Email address: kimtuyendd87@gmail.com
Phone number: (+84) 914 461 881
https://doi.org/10.52163/yhc.v63i1.282

THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO LIÊN TỤC CỦA ĐIỀU DƯỠNG CÁC KHOA LÂM SÀNG VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA TỈNH PHÚ YÊN GIAI ĐOẠN 2019-2020

Lê Kim Tuyển[1*], Lê Thị Thanh Hương[2]

[1]Bệnh viện Đa khoa tỉnh Phú Yên - 15 Nguyễn Hữu Thọ, Phường 9, Tuy Hòa, Phú Yên, Việt Nam
[2]Trường Đại học Y tế Công cộng - Số 1A Đức Thắng, phường Đức Thắng, Bắc Từ Liêm, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài: 02 tháng 10 năm 2021
Chỉnh sửa ngày: 05 tháng 11 năm 2021; Ngày duyệt đăng: 10 tháng 12 năm 2021

TÓM TẮT

Mục tiêu: Nghiên cứu nhằm (1) Mô tả thực trạng đào tạo liên tục của Điều dưỡng tại 18 khoa lâm sàng và (2) Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo liên tục của Điều dưỡng tại 18 khoa lâm sàng, Bệnh viện Đa khoa tỉnh Phú Yên giai đoạn 2019-2020.

Phương pháp nghiên cứu: Thiết kế nghiên cứu là nghiên cứu cắt ngang mô tả, kết hợp định tính được tiến hành qua phát vấn 198 điều dưỡng (ĐD) các khoa lâm sàng, thực hiện 10 cuộc phỏng vấn sâu, 02 cuộc thảo luận nhóm và hồi cứu số liệu thứ cấp về đào tạo liên tục (ĐTLT) trong 2 năm từ 2019 – 2020 tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Phú Yên.

Kết quả: Có 48% ĐD tham gia ĐTLT đủ 48 tiết/2 năm liên tục theo quy định của Thông tư 22/2013/TT-BYT. 100% ĐD có nhu cầu được đào tạo. Thiếu nhân lực, kinh phí chi cho đào tạo liên tục còn hạn chế và lượng bệnh nhân luôn luôn quá tải là các yếu tố ảnh hưởng tiêu cực tới công tác ĐTLT của điều dưỡng. Yếu tố ảnh hưởng tích cực là điều dưỡng trẻ, có trình độ chuyên môn cao chủ yếu từ cao đẳng trở lên nên việc tiếp thu bài giảng và vận dụng vào công việc chăm sóc, phục vụ người bệnh tại các khoa lâm sàng đạt kết quả cao.

Kết luận: Bệnh viện cần có kế hoạch phân bổ kinh phí và bố trí nhân lực hợp lý tham gia giảng dạy và học để đảm bảo thực hiện công tác ĐTLT đủ 48 tiết/2 năm liên tục và theo nhu cầu của ĐD.

Từ khóa: Đào tạo liên tục, điều dưỡng các khoa lâm sàng.

*Tác giả liên hệ
Email: kimtuyendd87@gmail.com
Điện thoại: (+84) 914 461 881
https://doi.org/10.52163/yhc.v63i1.282

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nghề y là một nghề có đặc thù quan trọng do gắn liền với tính mạng và sức khỏe con người; việc cập nhật liên tục những kiến thức, kỹ thuật mới, hạn chế tối thiểu những sai sót chuyên môn là một nhiệm vụ bắt buộc với mọi người hành nghề (1). Trong số các nguồn nhân lực y tế, điều dưỡng là một bộ phận quan trọng vì nó gắn liền với công tác chăm sóc, hỗ trợ nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh và phục hồi sức khỏe cho bệnh nhân (2).

Do đó, việc phát triển số lượng, đặc biệt là chất lượng cho điều dưỡng thông qua hình thức đào tạo liên tục là một vấn đề rất cần được nghiên cứu để xác định thực trạng, nhu cầu từ đó giúp đưa ra các giải pháp phù hợp để đạt được mục tiêu do Chính phủ và Bộ Y tế đề ra. Năm 2011 Bệnh viện Đa khoa tỉnh Phú Yên được cấp mã cơ sở đào tạo liên tục là C13.01 tại Công văn số: 2383/BYT-K2ĐT ngày 05/5/2011 của Bộ Y tế.

Kết quả nghiên cứu sẽ là cơ sở khoa học giúp lãnh đạo Bệnh viện Đa khoa tỉnh Phú Yên xây dựng kế hoạch ĐTLT cho ĐD nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng được yêu cầu về đào tạo liên tục (theo Thông tư 22/2013/TT-BYT) nên chúng tôi tiến hành nghiên cứu này với mục tiêu: (1) Mô tả thực trạng đào tạo liên tục của Điều dưỡng tại 18 khoa lâm sàng và (2) Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo liên tục của Điều dưỡng tại 18 khoa lâm sàng, Bệnh viện Đa khoa tỉnh Phú Yên giai đoạn 2019-2020.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu

Sử dụng thiết kế nghiên cứu cắt ngang mô tả, kết hợp định tính.

Thời gian và địa điểm nghiên cứu

Thời gian thu thập số liệu: Từ tháng 03/2021 đến tháng 07/2021.

Địa điểm nghiên cứu: Bệnh viện Đa khoa tỉnh Phú Yên.

Đối tượng nghiên cứu

Chọn mẫu toàn bộ 198 ĐD đang làm việc tại các khoa lâm sàng (trừ người nghỉ sinh, đi học dài hạn). Thu thập số liệu thứ cấp từ các báo cáo công tác ĐTLT giai đoạn 2019-2020 và các báo cáo khác có liên quan.

Chọn chủ đích để tiến hành 10 cuộc phỏng vấn sâu các đối tượng gồm: 01 Phó giám đốc Bệnh viện, 04 Lãnh đạo các phòng: Phòng Tổ chức cán bộ, Phòng Điều dưỡng, Phòng Tài chính kế toán, Phòng Kế hoạch tổng hợp – Chỉ đạo tuyến; 05 ĐD trưởng các khoa lâm sàng; 02 cuộc thảo luận nhóm gồm 20 ĐD các khoa lâm sàng.

Biến số nghiên cứu

Nghiên cứu gồm có 4 nhóm biến số chính là (1) Thông tin chung; (2) Nhóm biến về thực trạng ĐTLT trong 2 năm (2019-2020); (3)Nhóm biến về thực trạng ĐTLT; (4) Nhóm biến về yếu tố ảnh hưởng đến công tác ĐTLT.

Quy trình thu thập số liệu

Nghiên cứu tiến hành phát vấn toàn bộ ĐD làm việc tại các khoa lâm sàng. Tiến hành 10 cuộc phỏng vấn sâu dựa trên hướng dẫn phỏng vấn sâu tương ứng trong thời gian từ 20 – 30 phút và 02 cuộc thảo luận nhóm dựa trên hướng dẫn thảo luận nhóm tương ứng trong thời gian từ 45 – 60 phút.

Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu được làm sạch, nhập và xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0, áp dụng kỹ thuật phân tích thống kê mô tả. Số liệu định tính được gỡ băng, mã hóa và phân tích theo theo chủ đề.

Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu đã được thông qua Hội đồng đạo đức của Trường Đại học Y tế công cộng theo Quyết định số 113/2021/YTCC-HD3 ngày 23/3/2021.

3. KẾT QUẢ

3.1. Thực trạng đào tạo liên tục cho điều dưỡng giai đoạn 2019-2020

Bảng 1. Tỷ lệ điều dưỡng tham gia đào tạo theo các nội dung

Số TT	Nội dung	Tần số (n=198)	Tỉ lệ
1	Kiểm soát nhiễm khuẩn (KSNK)	198	100
2	An toàn người bệnh	126	63,6
3	Chăm sóc và theo dõi người bệnh (NB) chuyên khoa	167	84,3
4	Kỹ thuật điều dưỡng cơ bản	157	79,3
5	Phổ biến văn bản, quy định chuyên môn	164	82,8
6	Khác (an toàn truyền máu)	6	3

Giai đoạn 2019 – 2020 ĐDV đã tham gia ĐTLT nhiều nhất về chủ đề: KSNK (100%); và thấp nhất là an toàn truyền máu (3%).

Bảng 2. Phương pháp ĐTLT

Phương pháp	Số lớp đào tạo		Tỷ lệ n(%)
	2019	2020	
Lý thuyết	11	10	21 (88)
Thực hành/cầm tay chỉ việc	0	1	1 (4)
Lý thuyết + thực hành/cầm tay chỉ việc	2	0	2 (8)
Tổng	**13**	**11**	**24 (100)**

Số liệu thứ cấp cung cấp của phòng KHTH- CĐT, phòng Điều dưỡng: Từ 2019 đến 2020, phương pháp ĐTLT bằng lý thuyết áp dụng trên nhiều lớp chiếm tỷ lệ 88%.

Bảng 3. Hình thức tổ chức ĐTLT

Hình thức ĐTLT	Số lượng người (n=198)	Tỷ lệ (%)
Tập huấn, đào tạo	193	97,5
Hội thảo, hội nghị, tọa đàm khoa học	6	2,5

Giai đoạn 2019 – 2020 có 97,5% điều dưỡng được ĐTLT bằng hình thức tập huấn, đào tạo; các hình thức khác chỉ chiếm tỉ lệ 2,5%.

Bảng 4. Thành phần và trình độ Giảng viên giảng dạy ĐTLT

Chức danh		2019	2020
Bác sĩ	Sau đại học n (%)	3 (43%)	3 (50)
	Đại học n (%)	1 (14)	0 (0)
Điều dưỡng	Sau đại học n (%)	1 (14)	1 (17)
	Đại học n (%)	2 (29)	2 (33)
Tổng		7 (100)	6 (100)

Qua số liệu thứ cấp cho thấy, giai đoạn 2019 – 2020 có từ 50% trở lên giảng viên là bác sĩ có trình độ sau đại học; có 01 giảng viên là điều dưỡng có trình độ sau đại học.

Bảng 5. Thời gian ĐTLT trung bình của ĐD lâm sàng

Nội dung	Năm 2019	Năm 2020	Tổng
Tổng số tiết	4710	4405	9115
Thời gian trung bình	23,8	22,2	23,0

Tổng số tiết của 2 năm cộng lại (2019-2020) vẫn chưa đạt so với quy định là 48 tiết/ĐD/2 năm. Kết quả phát vấn cho thấy thời gian ĐTLT của ĐDV đủ (48 tiết/2 năm) chiếm tỷ lệ 47,98%; không đủ số tiết học (48 tiết/2 năm) chiếm tỷ lệ 52,02%.

Bảng 6. Số lượt trung bình ĐDV tham gia đào tạo

Năm	2019	2020	Tổng số
Số lớp	21	18	39
Số lượt	420	360	780
Số lượt TB	2,12	1,82	1,97

Năm 2019-2020 BV đã tổ chức được 39 lớp, tổng số lượt ĐDV tham gia ĐTLT là 780 lượt, ĐTNC có 198 ĐDV, tính trung bình mỗi ĐDV được tham gia là 1,97 lượt/ĐD/năm.

Bảng 7. Chương trình, tài liệu đào tạo liên tục

Nội dung	Năm		Tổng số n (%)
	2019 n (%)	2020 n (%)	
Chương trình, tài liệu ban hành	21 (100)	18 (100)	39 (100)
Chương trình, tài liệu được phê duyệt	21 (100)	18 (100)	39 (100)
Số lớp được cấp chứng chỉ ĐTLT	21 (100)	18 (100)	39 (100)

Giai đoạn 2019-2020 có 39 tài liệu giảng dạy ĐTLT cho ĐDV thì tất cả các chương trình trong 2 năm (2019 - 2020) đều được Bệnh viện hoặc Sở Y tế phê duyệt.

Bảng 8. Phản ánh của điều dưỡng viên

Nội dung	Có n (%)	Không n (%)	Tổng n (%)
Tài liệu ĐTLT	196 (99)	02 (1)	198 (100)
Dụng cụ trực quan đầy đủ	182 (92)	16 (8)	198(100)

Tài liệu cho công tác ĐTLT được cung cấp đầy đủ, chiếm tỷ lệ 99%, chỉ có 1% điều dưỡng đánh giá không cung cấp đủ tài liệu cho công tác ĐTLT.

Dụng cụ học trực quan, có 92% điều dưỡng đánh giá là đầy đủ, có 8% đánh giá không đầy đủ.

Bảng 9. Phản ánh của điều dưỡng viên sau khi ĐTLT

Nội dung	Rất không tốt	Không tốt	Tạm được	Tốt	Rất tốt
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
1. Ứng dụng kiến thức ĐTLT vào công tác chăm sóc BN	0	0	18 (9,1)	145 (73,2)	35 (17,7)
2. Mức độ thành thục các kỹ thuật điều dưỡng sau khi được đào tạo liên tục về ĐD cơ bản	0	1 (0,5)	11 (5,5)	155 (78,3)	31 (15,6)
3. Mức độ thành thục các kỹ thuật chăm sóc mới sau khi được ĐTLT	0	0	16 (8,1)	151 (76,3)	31 (15,6)
4. Mức độ thành thục các quy trình vận hành các trang thiết bị mới	0	0	24 (12,1)	147 (74,2)	27 (13,6)
5. Mức độ tự tin thực hiện các quy trình kỹ thuật chuyên khoa sâu sau khi được ĐTLT	0	0	15 (7,6)	154 (77,8)	29 (14,6)

Giai đoạn 2019-2020 ĐDV đã áp dụng dụng kiến thức ĐTLT vào công tác chăm sóc BN sau khi được ĐTLT đa số các ĐDV đánh giá mức độ tốt (đều chiếm tỷ lệ trên 73%) và rất tốt (đều chiếm tỷ lệ trên 13%).

Bảng 10. Phản ánh của điều dưỡng về nội dung, công tác quản lý và chương trình đào tạo

Nội dung phản ánh	Tần số (n=198)	Tỷ lệ (%)
1. Biết đến Kế hoạch ĐTLT của bệnh viện	182	92
2. Biết về qui định công tác ĐTLT của BYT	198	100
3. Chương trình ĐTLT tại bệnh viện cho đội ngũ ĐD thường xuyên cập nhật theo hướng dẫn của BYT	198	100
4. Nội dung đào tạo được cập nhật, phù hợp với chuyên khoa làm việc của điều dưỡng	198	100
5. Bệnh viện định kỳ đánh giá kết quả ĐTLT	198	100
6. Đã áp dụng bài học vào công tác chăm sóc phục vụ người bệnh	198	100

Giai đoạn 2019-2020 cho thấy các ĐDV biết đến Kế hoạch ĐTLT của Bệnh viện; biết về qui định công tác ĐTLT của BYT.

3.2. Một số yếu tố ảnh hưởng đến công tác ĐTLT của ĐD giai đoạn 2019-2020

*** Tích cực**

Giảng viên giảng dạy có trình độ chuyên môn cao (trên 50% trình độ sau đại học) đã tham gia chương trình đào tạo giảng viên lâm sàng, nghiệp vụ sư phạm trong các cơ sở đào tạo trong phạm vi cả nước nên bước đầu đã đáp ứng được trình độ, năng lực để tham gia giảng dạy tại bệnh viện.

Điều dưỡng đang công tác tại Bệnh viện là điều dưỡng trẻ, có sức khỏe, có trình độ chuyên môn cao nên việc tiếp thu bài giảng và vận dụng vào công việc chăm sóc, phục vụ người bệnh tại khoa lâm sàng đạt kết quả cao.

Chương trình đối tác Châu Á Thái Bình Dương tổ chức tại Bệnh viện năm 2019 (PP19) đã hỗ trợ kinh phí cho Bệnh viện để mở một số lớp đào tạo, tập huấn cho ĐDV tại Bệnh viện từ nguồn kinh phí của chương trình.

Bệnh viện thường xuyên duy tu, sửa chữa nên có phòng ốc rộng rãi, thoáng mát, khang trang. Đây là điều kiện thuận lợi cho công tác đào tạo tại Bệnh viện.

Bệnh viện luôn được sự ủng hộ, quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo từ Lãnh đạo cấp trên và các tổ chức GIZ, Jica… về cơ chế, chính sách đây là yếu tố rất thuận lợi trong công tác ĐTLT.

*** Tiêu cực**

Đội ngũ giảng viên tham gia chỉ có 01 điều dưỡng có trình độ sau đại học nên điều này ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo về chuyên môn sâu ngành điều dưỡng.

Do nhân lực thiếu, mặc khác bệnh nhân tại các khoa đông nên quá tải trong công việc cũng gây khó khăn đến việc tham gia ĐTLT cho ĐDV.

Bệnh viện tự chủ về chi thường xuyên nên kinh phí chi công tác đào tạo còn hạn chế sẽ ảnh hưởng đến tần suất tổ chức các lớp học.

Bệnh viện chưa xây dựng kế hoạch cụ thể về công tác đào tạo tại bệnh viện, chỉ đang xây dựng các kế hoạch ngắn hạn và dài hạn hàng năm nên việc đào tạo còn thụ động.

4. BÀN LUẬN

Giai đoạn 2019-2020 cho thấy 100% ĐDV tại các khoa lâm sàng được khảo sát đã được đào tạo. Tỷ lệ này cao hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Thị Thu Hằng về việc ĐTLT của ĐD tại Bệnh viện C tỉnh Thái Nguyên (2016) tỷ lệ từ 37,0% đến 93,6% (4). Kết quả nghiên cứu của Lưu Thị Nguyệt Minh năm 2017 tại các khoa Lâm sàng Bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương là 26,3% (3); Nghiên cứu của Trần Thị Hồng Thắm tại Khoa Chấn thương Chỉnh hình Bệnh viện Việt Đức (2017) cho thấy 65,3% điều dưỡng được tham gia đào tạo (5).

Giai đoạn 2019-2020 có 100% khóa đào tạo, tập huấn được đánh giá kết quả đầu ra; tỷ lệ này trong nghiên cứu của Lưu Thị Nguyệt Minh năm 2017 tại các khoa Lâm sàng Bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương là 76,2% (3).

Số tiết đào tạo bình quân của điều dưỡng có sự thay đổi; năm 2019 là 23,8 tiết/năm; năm 2020 giảm xuống là 22,2 tiết/năm, lý do dịch COVID-19 kéo dài nên hạn

chế tập trung đông người. Số liệu phát vấn cho thấy thời gian ĐTLT của ĐDV đủ (48 tiết/2 năm) chiếm tỷ lệ 47,98%; không đủ số tiết học (48 tiết/2 năm) chiếm tỷ lệ 52,02%.

Giai đoạn 2019 - 2020, bệnh viện tổ chức 1,97 lượt/ĐD/năm. Kết quả này cao hơn trong nghiên cứu của Lưu Thị Nguyệt Minh là 1,5 lượt/ĐD/năm (3).

Hình thức ĐTLT là tập huấn, đào tạo chiếm chủ yếu 97,5%; đây là hình thức ĐTLT phổ biến hiện nay đối với các cơ sở y tế, đặc biệt là Bệnh viện.

Phương pháp đào tạo lý thuyết được sử dụng trong hầu hết các lớp đào tạo là 88%. Đây cũng là một trong những nguyên nhân khiến ĐDV ít tích cực đào tạo..

Nội dung đào tạo: KSNK nhiều nhất (100%) và thấp nhất là an toàn truyền máu (3%). Cũng tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Thị Hoài Thu cũng đưa ra về kỹ thuật chăm sóc BN như tiêm, truyền (80% đến 90%) và được lặp lại nhiều năm (6).

Phản ánh của ĐDV về áp dụng dụng kiến thức ĐTLT vào công tác chăm sóc BN sau khi ĐTLT (đều chiếm tỷ lệ trên 73%) và rất tốt (đều chiếm tỷ lệ trên 13%).

5. KẾT LUẬN

Có 48% ĐD tham gia ĐTLT đủ 48 tiết/2 năm liên tục theo quy định của Thông tư 22/2013/TT-BYT. Phương pháp đào tạo chủ yếu (88%) là lý thuyết. Bệnh viện đã thực hiện kiểm tra quá trình ĐTLT, 100% lớp đào tạo được đánh giá kết quả đầu ra. Thiếu nhân lực, kinh phí chi cho đào tạo liên tục còn hạn chế và lượng bệnh nhân luôn luôn quá tải là các yếu tố ảnh hưởng tiêu cực tới công tác ĐTLT của điều dưỡng. Yếu tố ảnh hưởng tích cực là điều dưỡng trẻ, có trình độ chuyên môn cao chủ yếu từ cao đẳng trở lên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Ministry of Health, Management of continuous training of health workers, Medical Publishing House, ed, Hanoi Medical Publishing House, 2014.

[2] Ministry of Health, Circular 22/2013/TT-BYT, on Guidelines for continuous training for health workers, editor, 2013.

[3] Minh LTN, Reality and needs of continuous training for nurses in clinical departments at the Central ENT hospital Master thesis in hospital management, Ha University of Public Health Interior, 2017.

[4] Hang NTT, Assessment of continuing training needs for nurses at Thai Nguyen C Hospital, Master thesis in hospital management, Hanoi University of Public Health, 2016.

[5] Tham TTH, Current status and needs of continuous training for nurses at Viet Duc Hospital Master Thesis in Hospital Management, University of Public Health, Hanoi, 2017.

[6] Thu NTH, Assessment of training needs of clinical nurses at Thai Nguyen Central Lung Hospital, University of Public Health, Hanoi, 2017.