VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

VŨ THỊ HỒNG PHƯƠNG

QUẢN LÝ ĐÀO TẠO LIÊN TỤC NHÂN LỰC CHUYÊN KHOA HUYẾT HỌC – TRUYỀN MÁU TẠI VIỆT NAM

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục
Mã số: 9 14 01 04

HÀ NỘI, 2026

Công trình được hoàn thành tại: Học viên Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

Người hướng dẫn khoa học :

PGS.TS Lê Phước Minh

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp cơ sở họp tại Học viên Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam vào hồi ... giờ ... phút, ngày ... tháng ... năm ...

Có thể tìm hiểu luận án tại thư viện: Học viên Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Sự thay đổi của mô hình bệnh tật, quá trình già hóa dân số và sự phát triển của khoa học, công nghệ y học đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với năng lực của nhân lực y tế. Đào tạo ban đầu cần được tiếp nối bằng quá trình học tập, cập nhật kiến thức và kỹ năng trong suốt thời gian hành nghề. Frenk và cộng sự (2010) nhấn mạnh yêu cầu đổi mới giáo dục nhân lực y tế theo định hướng phát triển năng lực, gắn đào tạo với nhu cầu của hệ thống y tế và thực hành nghề nghiệp.

Ở Việt Nam, phát triển nhân lực y tế đáp ứng yêu cầu chuyên môn là nhiệm vụ quan trọng trong nâng cao chất lượng khám bệnh, chữa bệnh. Luật Khám bệnh, chữa bệnh số 15/2023/QH15 quy định trách nhiệm cập nhật kiến thức y khoa liên tục của người hành nghề và trách nhiệm của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh trong tổ chức, tạo điều kiện cho người hành nghề tham gia đào tạo, cập nhật kiến thức và bồi dưỡng chuyên môn. Những yêu cầu này đặt ra nhiệm vụ tổ chức và quản lý đào tạo phù hợp với phạm vi hành nghề, vị trí việc làm và nhu cầu phát triển năng lực.

Huyết học - Truyền máu là chuyên ngành có yêu cầu cao về tính chính xác, sự phối hợp chuyên môn, bảo đảm chất lượng và an toàn. Sự phát triển của kỹ thuật xét nghiệm, sinh học phân tử, ghép tế bào gốc tạo máu và các phương pháp chẩn đoán, điều trị đòi hỏi đội ngũ thường xuyên cập nhật năng lực. Các nhóm nhân lực lâm sàng, xét nghiệm, ngân hàng máu, quản lý chất lượng, quản lý, đào tạo và nghiên cứu có nhiệm vụ khác nhau, vì vậy nhu cầu, nội dung và yêu cầu đánh giá đào tạo cần được phân hóa theo từng vị trí việc làm. Đáp ứng những yêu cầu đó cần có sự liên kết giữa xác định nhu cầu, xây dựng mục tiêu và chuẩn đầu ra, phát triển chương trình, bảo đảm đội ngũ và nguồn lực, tổ chức thực hiện, kiểm tra, đánh giá và cải tiến. Kết quả nghiên cứu tại các cơ sở được khảo sát cho thấy hoạt động đào tạo liên tục đã đạt những kết quả nhất định, song quản lý còn hạn chế trong xác định nhu cầu theo vị trí việc làm và khoảng cách năng lực, cập nhật chương trình và học liệu, điều phối nguồn lực, ứng dụng công nghệ số, đánh giá sau đào tạo và sử dụng phản hồi để cải tiến.

Bên cạnh những hạn chế thực tiễn, tổng quan các công trình nghiên cứu cho thấy cần tiếp tục làm rõ khung quản lý đào tạo liên tục phản ánh đặc thù chuyên ngành, yêu cầu quản lý theo từng nhóm nhân lực, sự kết nối thông tin về năng lực giữa các khâu và cơ chế phối hợp thực hiện. Đồng thời, cần bổ sung bằng chứng thực tiễn làm căn cứ đề xuất và xem xét khả năng vận dụng các giải pháp trong điều kiện Việt Nam. Xuất phát từ những yêu cầu đó, nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài "Quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu tại Việt Nam", nhằm xây dựng cơ sở lý luận, phân tích thực trạng và đề xuất các giải pháp quản lý theo tiếp cận quá trình và phát triển năng lực, gắn với vị trí việc làm và cải tiến chất lượng.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, xây dựng cơ sở lý luận về quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu; khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng nhu cầu đào tạo, hoạt động đào tạo liên tục, quản lý đào tạo liên tục và các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu tại Việt Nam từ đó đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

(1) Tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu, quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên

khoa Huyết học - Truyền máu; phân tích những kết quả đã đạt được, những vấn đề còn hạn chế và xác định khoảng trống nghiên cứu cần tiếp tục làm sáng tỏ.

(2) Xây dựng cơ sở lý luận về quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu. (3) Khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng đào tạo liên tục; thực trạng quản lý đào tạo liên tục và các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu tại Việt Nam; làm rõ những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của các hạn chế. (4) Đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu. Thử nghiệm một giải pháp quản lý nhằm đánh giá tác động bước đầu và khả năng vận dụng trong thực tiễn quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu tại Việt Nam hiện nay.

3. Khách thể, đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu tại Việt Nam.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu tại Việt Nam.

3.3. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung nghiên cứu: Luận án nghiên cứu quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu dưới góc độ khoa học Quản lý giáo dục.

Về chủ thể quản lý: Chủ thể quản lý trong nghiên cứu là các cơ quan, đơn vị và bộ phận có chức năng quản lý, tổ chức đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu.

Về địa bàn nghiên cứu:

Nghiên cứu được tiến hành tại một số cơ quan quản lý nhà nước về y tế, cơ sở đào tạo và cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có triển khai đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu.

Về khách thể khảo sát:

Khách thể khảo sát gồm 477 cán bộ quản lý, lãnh đạo đơn vị, cán bộ phụ trách đào tạo, giảng viên, cán bộ sử dụng nhân lực và học viên đã hoặc đang tham gia các chương trình đào tạo liên tục chuyên khoa Huyết học - Truyền máu tại các cơ quan, đơn vị được lựa chọn nghiên cứu.

3.4. Giả thuyết khoa học

Quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu tại Việt Nam đã đạt được những kết quả nhất định, song còn những hạn chế trong việc gắn kết nhu cầu đào tạo với yêu cầu vị trí việc làm và khoảng cách năng lực; bảo đảm sự liên kết giữa mục tiêu, chuẩn đầu ra, chương trình và tổ chức thực hiện; sử dụng kết quả đánh giá và phản hồi để cải tiến chất lượng. Nếu xây dựng và triển khai các giải pháp quản lý theo tiếp cận quá trình và phát triển năng lực, lấy yêu cầu của vị trí việc làm làm căn cứ xác định nhu cầu, mục tiêu và chuẩn đầu ra; tăng cường phối hợp và bảo đảm các điều kiện thực hiện; kết nối đánh giá với điều chỉnh, cải tiến theo chu trình PDCA, thì sẽ góp phần nâng cao tính phù hợp, tính đồng bộ và khả năng cải tiến của quá trình quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu. Trong phạm vi thử nghiệm, việc áp dụng giải pháp quản lý xác định nhu cầu đào tạo dựa trên vị trí việc làm, khoảng cách năng lực và dự báo nhu cầu được giả định sẽ cải thiện công tác xác định nhu cầu đào tạo tại đơn vị thử nghiệm, cung cấp căn cứ phù hợp hơn cho việc xác định ưu tiên và lập kế hoạch đào tạo liên tục.

3.5. Câu hỏi nghiên cứu

(1) Quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu được xác lập trên những cơ sở lý luận nào? Các nội dung quản lý và mối quan hệ giữa chúng được xác định

như thế nào theo tiếp cận quá trình và phát triển năng lực, gắn với yêu cầu vị trí việc làm và đặc thù chuyên ngành?

(2) Thực trạng nhu cầu đào tạo, hoạt động đào tạo liên tục và quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu tại các cơ sở được khảo sát như thế nào? Những kết quả đạt được, hạn chế, nguyên nhân của hạn chế và mức độ ảnh hưởng của các nhóm yếu tố đến quản lý đào tạo liên tục được thể hiện ra sao?

(3) Các nhân tố ảnh hưởng thuận/nghịch đến quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu tại Việt Nam?

(4) Cần đề xuất những giải pháp nào để khắc phục các hạn chế đã được nhận diện, tăng cường sự liên kết giữa các khâu quản lý và cải tiến chất lượng đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu? Các giải pháp có mối quan hệ như thế nào và cần những điều kiện gì để triển khai?

(5) Hệ thống giải pháp đề xuất được đánh giá như thế nào về tính cần thiết và tính khả thi? Việc thử nghiệm giải pháp quản lý xác định nhu cầu đào tạo liên tục dựa trên vị trí việc làm, khoảng cách năng lực và dự báo nhu cầu cho thấy tác động bước đầu và khả năng vận dụng của giải pháp tại đơn vị thử nghiệm như thế nào?

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp luận nghiên cứu

(1) Tiếp cận hệ thống; (2) Tiếp cận phát triển năng lực; (3) *Tiếp cận theo quá trình (PDCA);* (4) *Tiếp cận thực tiễn*

4.2. Phương pháp nghiên cứu

4.2.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

Các phương pháp được sử dụng gồm: Phân tích tài liệu; Tổng hợp tài liệu; Hệ thống hóa; So sánh; Khái quát hóa.

4.2.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

Điều tra bằng bảng hỏi; Phỏng vấn sâu; Nghiên cứu hồ sơ, tài liệu và sản phẩm hoạt động đào tạo; Phương pháp chuyên gia; Khảo nghiệm; Thử nghiệm. Phỏng vấn sâu được sử dụng nhằm bổ sung dữ liệu định tính, làm rõ các nguyên nhân của những hạn chế trong công tác quản lý đào tạo liên tục và kiểm chứng các kết quả điều tra bằng bảng hỏi. Phương pháp nghiên cứu hồ sơ và tài liệu được sử dụng để phân tích các văn bản quản lý, kế hoạch đào tạo, chương trình đào tạo, báo cáo tổng kết, hồ sơ quản lý và các tài liệu liên quan nhằm đánh giá mức độ triển khai hoạt động đào tạo liên tục tại các đơn vị. Phương pháp chuyên gia được sử dụng trong quá trình xây dựng công cụ khảo sát, hoàn thiện hệ thống giải pháp và đánh giá tính cần thiết, tính khả thi của các giải pháp quản lý.

4.2.3. Phương pháp xử lý và phân tích dữ liệu

Các dữ liệu thu thập được mã hóa, nhập liệu và xử lý bằng phần mềm SPSS 27.0.

5. Đóng góp mới của luận án

Về lý luận, luận án góp phần hệ thống hóa và làm rõ cơ sở lý luận về quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu dưới góc độ khoa học Quản lý giáo dục; xây dựng khung lý luận theo tiếp cận quá trình, vận dụng chu trình PDCA làm logic quản lý xuyên suốt, kết hợp với tiếp cận hệ thống và phát triển năng lực. Trên cơ sở đó, luận án xác định các nội dung quản lý, các yếu tố ảnh hưởng và mối quan hệ giữa các thành tố của quá trình quản lý đào tạo liên tục gắn với yêu cầu vị trí việc làm và phát triển năng lực nghề nghiệp.

Về thực tiễn, luận án cung cấp dữ liệu thực chứng về nhu cầu đào tạo, hoạt động đào tạo liên tục, thực trạng quản lý và các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu ở Việt Nam; qua đó chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế, nguyên nhân và các khâu cần ưu tiên hoàn thiện.

Về giải pháp, luận án đề xuất hệ thống giải pháp quản lý đào tạo liên tục theo tiếp cận quá trình và định hướng phát triển năng lực, tác động đồng bộ vào các khâu chủ yếu của quá trình quản lý. Các giải pháp được khảo nghiệm về tính cấp thiết, tính khả thi; một giải pháp được thử nghiệm nhằm đánh giá tác động bước đầu và khả năng vận dụng trong thực tiễn.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận

Về lý luận, luận án góp phần bổ sung và làm rõ cơ sở lý luận về quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu theo tiếp cận quá trình và phát triển năng lực. Việc vận dụng chu trình PDCA giúp xác lập mối quan hệ logic giữa các khâu từ xác định nhu cầu, xây dựng mục tiêu và chuẩn đầu ra, phát triển chương trình, tổ chức thực hiện, bảo đảm điều kiện đến kiểm tra, đánh giá và cải tiến chất lượng. Qua đó, quản lý đào tạo liên tục được tiếp cận như một quá trình có tính hệ thống, liên tục và hướng tới phát triển năng lực nghề nghiệp của người học.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Về thực tiễn, kết quả nghiên cứu cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn cho các cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo, cơ sở khám bệnh, chữa bệnh và đơn vị sử dụng nhân lực trong xác định nhu cầu, lập kế hoạch, phát triển chương trình, tổ chức đào tạo, bố trí nguồn lực, kiểm tra, đánh giá và cải tiến chất lượng đào tạo liên tục. Hệ thống giải pháp đề xuất có thể được tham khảo, vận dụng phù hợp với điều kiện của từng cơ sở nhằm tăng cường sự gắn kết giữa nhu cầu đào tạo, vị trí việc làm, chuẩn đầu ra và yêu cầu phát triển năng lực nghề nghiệp của nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu. Kết quả luận án đồng thời là tài liệu tham khảo cho cán bộ quản lý, giảng viên và các nhà nghiên cứu trong lĩnh vực quản lý đào tạo liên tục nhân lực y tế.

7. Cấu trúc của luận án

Chương 1. Tổng quan về đào tạo liên tục và quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu.

Chương 2. Cơ sở lý luận về quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Chương 3. Thực trạng quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu tại Việt Nam

Chương 4. Giải pháp quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu tại Việt Nam

CHƯƠNG 1
TỔNG QUAN VỀ ĐÀO TẠO LIÊN TỤC VÀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO LIÊN TỤC NHÂN LỰC CHUYÊN KHOA HUYẾT HỌC - TRUYỀN MÁU

1.1. Tổng quan nghiên cứu về đào tạo liên tục nhân lực y tế và đào tạo liên tục trong lĩnh vực Huyết học - Truyền máu

1.1.1. Các nghiên cứu về khái niệm đào tạo liên tục

Các nghiên cứu cho thấy khái niệm đào tạo liên tục đã phát triển từ các hoạt động giáo dục sau đào tạo ban đầu sang phát triển nghề nghiệp liên tục, hướng đến duy trì và nâng cao năng lực trong suốt quá trình hành nghề. Institute of Medicine (2010) đề xuất chuyển từ cách tiếp cận giáo dục liên tục sang phát triển nghề nghiệp liên tục; World Health Organization (2013) nhấn mạnh duy trì, cải thiện và thích ứng kiến thức, kỹ năng, thái độ và thực hành nghề nghiệp. Tại Việt Nam, Thông tư số 22/2013/TT-BYT và Thông tư số 32/2023/TT-BYT từng bước xác lập phạm vi và yêu cầu cập nhật kiến thức y khoa liên tục. Nhìn chung, xu hướng

chung là chuyển trọng tâm từ tham gia khóa học, tích lũy thời lượng sang duy trì và phát triển năng lực nghề nghiệp.

1.1.2. Nghiên cứu về vai trò, mục tiêu và sự chuyển dịch từ đào tạo y khoa liên tục sang phát triển nghề nghiệp liên tục

Frenk và cộng sự (2010) nhấn mạnh giáo dục nhân lực y tế cần chuyển từ truyền đạt kiến thức sang phát triển năng lực, khả năng thích ứng, hợp tác và học tập suốt đời; World Health Organization (2022) tiếp tục xác định giáo dục và phát triển kỹ năng phải gắn với nhu cầu chăm sóc sức khỏe, vị trí việc làm và yêu cầu của hệ thống y tế. Đối với Huyết học - Truyền máu, đào tạo liên tục có vai trò cập nhật kiến thức, kỹ thuật, duy trì năng lực thực hành và bảo đảm an toàn người bệnh. Tổng quan của Trần Thị Lý và cộng sự (2022) tại Việt Nam cũng cho thấy nhu cầu đào tạo liên tục của nhân viên y tế ở mức cao nhưng khả năng tham gia còn chịu nhiều hạn chế. Vì vậy, mục tiêu đào tạo đang chuyển từ cập nhật kiến thức sang duy trì và phát triển năng lực nghề nghiệp.

1.1.3. Nghiên cứu về nhu cầu và khoảng trống năng lực đào tạo liên tục nhân lực y tế và đào tạo liên tục trong lĩnh vực Huyết học - Truyền máu

Các nghiên cứu của Eisenstaedt và cộng sự (1988), Panzer và cộng sự (2013), Haspel và cộng sự (2015), Flausino và cộng sự (2015) cho thấy nhu cầu đào tạo trong lĩnh vực truyền máu xuất phát từ khoảng cách giữa năng lực hiện có với yêu cầu thực hành và cần được xác định theo chuyên khoa, vị trí việc làm và nhóm nhân lực. Woods và cộng sự (2000) nhấn mạnh yêu cầu gắn nhu cầu đào tạo của nhân viên ngân hàng máu, xét nghiệm với nhiệm vụ tại nơi làm việc và đánh giá năng lực. Tại Việt Nam, Trần Thị Lý và cộng sự (2022), Nguyễn Thị Hồng và cộng sự (2023), Nguyễn Quốc Việt và cộng sự (2024) chỉ ra khoảng cách giữa nhu cầu và khả năng tham gia đào tạo, đồng thời cho thấy nhu cầu còn liên quan đến hình thức, thời gian, phương pháp và điều kiện hỗ trợ. Vì vậy, nhu cầu đào tạo cần được xác định từ nhiều nguồn và phân hóa theo từng nhóm nhân lực Huyết học - Truyền máu.

1.1.4. Nghiên cứu về chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo liên tục chuyên khoa huyết học truyền máu

Wu và cộng sự (2007) tiếp cận giáo dục truyền máu theo các nhóm năng lực; Lin và Haspel (2017) đề xuất quy trình phát triển chương trình từ đánh giá nhu cầu, xác định mục tiêu và kết quả đầu ra đến lựa chọn chiến lược giáo dục, thực hiện, đánh giá và phản hồi. Garraud và cộng sự (2020), Smit Sibinga và cộng sự (2021) tiếp tục nhấn mạnh chương trình phải dựa trên nhiệm vụ nghề nghiệp, kết quả đầu ra và được phân hóa theo nhóm nhân lực. World Health Organization (2025) mở rộng nội dung sang quản lý máu người bệnh, an toàn và chất lượng; Al-Riyami và cộng sự (2022, 2023) chỉ ra khả năng ứng dụng đào tạo trực tuyến. Nhìn chung, chương trình cần bảo đảm sự thống nhất giữa nhu cầu, mục tiêu, chuẩn đầu ra, nội dung, phương pháp và đánh giá, đồng thời tăng cường thực hành và khả năng vận dụng.

1.1.5. Nghiên cứu về kết quả và hiệu quả đào tạo liên tục nhân lực huyết học - truyền máu

Hull và cộng sự (1989), Soumerai và cộng sự (1993) cho thấy đào tạo có thể cải thiện thực hành truyền máu nhưng mức độ tác động khác nhau giữa các nhóm và nội dung. Cottrell và cộng sự (2013) cho thấy đào tạo cần kết hợp với cải tiến quy trình và cơ chế kiểm soát nhằm giảm sai sót; Shrivastava và cộng sự (2022) ghi nhận sự cải thiện kiến thức về quản lý chất lượng sau đào tạo. Tại Việt Nam, Phan Thị Dung (2016) cho thấy chương trình dựa trên năng lực có thể cải thiện rõ kiến thức và năng lực thực hành. Các kết quả này cho thấy hiệu quả đào tạo cần được đánh giá không chỉ qua phản ứng và kiến thức mà còn qua năng lực thực hiện nhiệm vụ, hành vi nghề nghiệp và chất lượng thực hành.

1.2. Tổng quan các nghiên cứu về quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

1.2.1.1. Tiếp cận hệ thống trong quản lý đào tạo liên tục nhân lực y tế

Institute of Medicine (2010) và Merry và cộng sự (2023) xem phát triển nghề nghiệp liên tục là một hệ thống gồm nhiều thành tố liên quan đến chính sách, nhu cầu, năng lực, nguồn lực, tổ chức, giám sát và đánh giá. Merry và cộng sự (2023) đặc biệt nhấn mạnh sự lãnh đạo, cam kết của các bên liên quan, nguồn lực và năng lực quản trị toàn hệ thống. Trong lĩnh vực truyền máu, Lin và cộng sự (2023) cho thấy tổ chức đào tạo theo hệ thống giúp tập trung nguồn lực chuyên gia, chuẩn hóa nội dung và mở rộng khả năng tiếp cận. Vì vậy, quản lý đào tạo liên tục cần bao quát toàn bộ quá trình thay vì chỉ quản lý từng khóa học riêng lẻ.

1.2.1.2. Tiếp cận phát triển nghề nghiệp liên tục và học tập suốt đời

Sockalingam và cộng sự (2022) cho thấy phát triển nghề nghiệp có thể được duy trì thông qua cộng đồng học tập, trao đổi tình huống, công nghệ trực tuyến và hỗ trợ chuyên môn. Tại Việt Nam, Nguyen và cộng sự (2021) ghi nhận đánh giá tích cực của nhân viên y tế đối với đào tạo y khoa liên tục; Lê Thị Ngọc và cộng sự (2024) chỉ ra việc tham gia còn chịu tác động của khối lượng công việc, thời gian và tài chính. Các kết quả cho thấy quản lý đào tạo cần vượt khỏi phạm vi lớp học để tạo môi trường học tập nghề nghiệp thường xuyên và hỗ trợ vận dụng sau đào tạo.

1.2.1.3. Tiếp cận quản lý theo năng lực và kết quả đầu ra

Molina-Arrebola và cộng sự (2020) cho thấy chương trình phù hợp với từng nhóm nghề nghiệp và có đánh giá trước - sau có khả năng cải thiện kiến thức, khả năng vận dụng. Trong lĩnh vực Quản lý giáo dục, Nguyễn Anh Tuấn (2022) và Nguyễn Thị Quyên Thanh (2023) tiếp cận quản lý bồi dưỡng từ chuẩn và năng lực nghề nghiệp, sử dụng kết quả đánh giá năng lực làm căn cứ xác định nhu cầu và nội dung bồi dưỡng. Các nghiên cứu cung cấp cơ sở để luận án gắn yêu cầu vị trí việc làm, năng lực cần đạt, nhu cầu, mục tiêu, chuẩn đầu ra, chương trình và đánh giá thành một chuỗi thống nhất.

1.2.1.4. Tiếp cận quản lý chất lượng và cải tiến liên tục

Institute of Medicine (2010) nhấn mạnh sử dụng dữ liệu đánh giá chất lượng để nhận diện nhu cầu và điều chỉnh hoạt động phát triển nghề nghiệp; Allen và cộng sự (2023) coi đánh giá là thành tố của quá trình cải tiến liên tục. Trong nghiên cứu Quản lý giáo dục, Nguyễn Thị Hiền và Trần Văn Trung (2023), Nguyễn Thị Quyên Thanh (2023) vận dụng chu trình PDCA để liên kết lập kế hoạch, thực hiện, kiểm tra - đánh giá và điều chỉnh. Đây là cơ sở để luận án sử dụng PDCA làm logic xuyên suốt trong quản lý đào tạo liên tục.

1.2.2. Nghiên cứu về quản lý nhu cầu và mục tiêu đào tạo liên tục nhân lực y tế và nhân lực Huyết học - Truyền máu

Merry và cộng sự (2023) xác định nhu cầu đào tạo phải được xem xét trong mối quan hệ với nhu cầu sức khỏe, yêu cầu hệ thống y tế, năng lực nghề nghiệp và điều kiện tổ chức. Trần Thị Lý và cộng sự (2022), Lê Thị Ngọc và cộng sự (2024) cho thấy nhu cầu đào tạo tại Việt Nam cao nhưng chịu tác động của điều kiện tham gia. Flausino và cộng sự (2015), Lin và cộng sự (2023) chỉ ra rằng trong truyền máu, nhu cầu còn xuất phát từ khoảng trống kiến thức, năng lực và rủi ro thực hành. Do đó, quản lý nhu cầu phải kết hợp dữ liệu ở cấp tổ chức, vị trí việc làm và cá nhân; mục tiêu đào tạo cần được chuyển hóa thành các kết quả đầu ra có thể quan sát và đánh giá.

1.2.2.3. Nghiên cứu về quản lý phát triển chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo liên tục nhân lực Huyết học - Truyền máu

Smit Sibinga và cộng sự (2021), Garraud và cộng sự (2020), Suleiman và cộng sự (2021), Barbosa và cộng sự (2025) đều tiếp cận chương trình từ năng lực và nhiệm vụ nghề nghiệp.

Flausino và cộng sự (2015) nhấn mạnh yêu cầu chuẩn hóa nội dung giáo dục truyền máu; Phan Thị Dung (2016) cho thấy giá trị của chương trình đào tạo dựa trên năng lực đối với nhân lực y tế. Các nghiên cứu cho thấy quản lý phát triển chương trình phải bảo đảm chuẩn đầu ra, chuẩn hóa và phân hóa nội dung, lựa chọn phương pháp phù hợp, đồng thời thường xuyên rà soát và cập nhật theo yêu cầu thực hành. Tuy nhiên, chưa hình thành một mô hình quản lý phát triển chương trình đào tạo liên tục riêng cho nhân lực Huyết học - Truyền máu tại Việt Nam.

1.2.2.4. Nghiên cứu về quản lý phương pháp, hình thức tổ chức và cải tiến chương trình đào tạo

Nguyen và cộng sự (2021) cho thấy phản hồi của người học có giá trị đối với đánh giá và cải tiến chương trình; Nguyễn Thị Hồng và cộng sự (2023), Nguyễn Quốc Việt và cộng sự (2024) cho thấy hình thức tổ chức cần phù hợp với đặc điểm công việc và điều kiện tham gia của nhân viên y tế. Phan Thị Dung (2016) khẳng định vai trò của thực hành và đánh giá kỹ năng; Nguyễn Thị Hiền và Trần Văn Trung (2023) nhấn mạnh sử dụng kết quả kiểm tra, đánh giá để điều chỉnh chu kỳ tiếp theo. Vì vậy, quản lý phương pháp và hình thức tổ chức phải dựa trên mục tiêu năng lực, đặc điểm người học, điều kiện tổ chức và thông tin đánh giá.

1.3. Tổng quan các nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo liên tục nhân lực y tế và nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Tổng quan cho thấy quản lý đào tạo liên tục chịu tác động đồng thời của bốn nhóm yếu tố: người học; chủ thể quản lý và đội ngũ thực hiện; điều kiện bảo đảm; chính sách và bối cảnh phát triển. Các nhóm yếu tố này có quan hệ với nhau và tác động đến toàn bộ quá trình quản lý.

1.3.1. Yếu tố thuộc về người học

Lê Thị Ngọc và cộng sự (2024) chỉ ra sự khác nhau về động cơ tham gia đào tạo; Smit Sibinga và cộng sự (2021) nhấn mạnh chương trình phải căn cứ vào vai trò, nhiệm vụ, năng lực hiện có và nhu cầu của từng nhóm nhân lực. Vì vậy, nhu cầu, động cơ học tập, vị trí việc làm, năng lực hiện có và khả năng tham gia là các yếu tố cần được xem xét trong quản lý đào tạo.

1.3.2. Yếu tố thuộc về chủ thể quản lý và đội ngũ thực hiện

Merry và cộng sự (2023) nhấn mạnh vai trò của lãnh đạo, sự cam kết của các bên liên quan và năng lực tổ chức hệ thống phát triển nghề nghiệp. Nguyễn Anh Tuấn (2022) chỉ ra vai trò của chủ thể quản lý trong liên kết yêu cầu phát triển năng lực với kế hoạch, nguồn lực và tổ chức thực hiện. Như vậy, năng lực quản lý, năng lực chuyên môn và tổ chức đào tạo của giảng viên, sự cam kết của lãnh đạo và khả năng phối hợp là các yếu tố tác động xuyên suốt quá trình quản lý.

1.3.3. Yếu tố thuộc về điều kiện bảo đảm

Merry và cộng sự (2023) chỉ ra những khó khăn về tài chính, công nghệ, nhân lực và tài liệu đào tạo; Lê Thị Ngọc và cộng sự (2024) cho thấy kinh phí, khối lượng công việc và thời gian ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tham gia đào tạo. Al-Riyami và cộng sự (2022) cho thấy hạ tầng công nghệ mở rộng khả năng tổ chức đào tạo trực tuyến nhưng phải phù hợp với mục tiêu và đối tượng. Vì vậy, tài chính, nhân lực, thời gian, cơ sở vật chất, công nghệ và môi trường thực hành là những điều kiện bảo đảm quan trọng.

1.3.4. Yếu tố thuộc về chính sách và bối cảnh phát triển

Các nghiên cứu và định hướng của World Health Organization (2022, 2025), cùng các quy định của Việt Nam về cập nhật kiến thức y khoa liên tục cho thấy chính sách, yêu cầu hành nghề, sự phát triển của hệ thống y tế và tiến bộ khoa học - công nghệ thường xuyên làm phát sinh những yêu cầu năng lực mới. Những thay đổi này tác động đến nhu cầu, mục tiêu, chuẩn đầu ra, chương trình, phương pháp, điều kiện tổ chức và đánh giá đào tạo.

1.4. Đánh giá chung về tình hình nghiên cứu và định hướng nghiên cứu luận án quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

1.4.1. Những kết quả nghiên cứu có thể kế thừa

Các công trình của Institute of Medicine (2010), Frenk và cộng sự (2010), Merry và cộng sự (2023), Smit Sibinga và cộng sự (2021), Garraud và cộng sự (2020), Lin và Haspel (2017), cùng các nghiên cứu trong nước của Nguyễn Anh Tuấn (2022), Nguyễn Thị Quyên Thanh (2023), Nguyễn Thị Hiền và Trần Văn Trung (2023) cung cấp cơ sở để luận án kế thừa các quan điểm về phát triển năng lực, quản lý theo hệ thống, quản lý theo kết quả đầu ra và cải tiến liên tục. Trên cơ sở đó, đào tạo liên tục được xem là một quá trình có sự liên kết giữa nhu cầu, mục tiêu, chuẩn đầu ra, chương trình, tổ chức thực hiện, đánh giá và cải tiến.

1.4.2. Những vấn đề chưa được nghiên cứu đầy đủ

Mặc dù các nghiên cứu của Haspel và cộng sự (2015), Flausino và cộng sự (2015), Garraud và cộng sự (2020), Smit Sibinga và cộng sự (2021), Lin và cộng sự (2023) đã làm rõ nhiều vấn đề về nhu cầu, chương trình, phương pháp và hiệu quả giáo dục truyền máu, các nghiên cứu chủ yếu tập trung vào từng nhóm nhân lực hoặc từng chương trình. Chưa có nhiều công trình xem xét một cách hệ thống toàn bộ quá trình quản lý từ nhu cầu, mục tiêu, chuẩn đầu ra, chương trình, đội ngũ, người học, tổ chức thực hiện đến đánh giá và cải tiến. Đặc biệt, tại Việt Nam chưa thấy nghiên cứu tương đối toàn diện về quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu dưới góc độ khoa học Quản lý giáo dục.

1.4.3. Khoảng trống và định hướng nghiên cứu của luận án

Từ tổng quan, luận án xác định khoảng trống là nghiên cứu quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu tại Việt Nam dưới góc độ khoa học Quản lý giáo dục. Luận án tập trung vào ba hướng: nghiên cứu hoạt động đào tạo liên tục; nghiên cứu các nội dung quản lý đào tạo liên tục; nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng. Trên cơ sở tiếp cận hệ thống, phát triển năng lực và cải tiến liên tục, luận án xây dựng cơ sở lý luận, khảo sát thực trạng, đề xuất giải pháp, khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi, đồng thời thử nghiệm một giải pháp trong thực tiễn.

Tiểu kết Chương 1

Chương 1 đã tổng quan các công trình trong và ngoài nước về đào tạo liên tục, quản lý đào tạo liên tục và các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo liên tục nhân lực y tế, tập trung vào lĩnh vực Huyết học - Truyền máu. Kết quả tổng quan cho thấy xu hướng chuyển từ cập nhật kiến thức sang phát triển năng lực nghề nghiệp; từ quản lý từng hoạt động đào tạo sang quản lý một quá trình có tính hệ thống, gắn nhu cầu, vị trí việc làm, chuẩn đầu ra, chương trình, tổ chức thực hiện, đánh giá và cải tiến. Đồng thời, tổng quan xác định khoảng trống nghiên cứu về quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu tại Việt Nam dưới góc độ khoa học Quản lý giáo dục, làm cơ sở cho việc xây dựng khung lý luận và triển khai các chương tiếp theo.

CHƯƠNG 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO LIÊN TỤC NHÂN LỰC CHUYÊN KHOA HUYẾT HỌC - TRUYỀN MÁU

2.1. Những vấn đề lý luận về đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

2.1.1. Nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

2.1.1.1. Khái niệm nhân lực y tế và nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Khái niệm nhân lực y tế

Luận án xác định: *Nhân lực y tế là đội ngũ những người được đào tạo, tuyển dụng hoặc phân công tham gia thực hiện các hoạt động chuyên môn, kỹ thuật, chăm sóc, quản lý, đào tạo, nghiên cứu và hỗ trợ trong hệ thống y tế nhằm bảo vệ, duy trì, phục hồi và nâng cao sức khỏe con người; họ thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm, phạm vi hành nghề, chuẩn năng lực và*

trách nhiệm nghề nghiệp, đồng thời là đối tượng của quá trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp liên tục.

Khái niệm nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Luận án xác định: *Nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu là bộ phận nhân lực y tế gồm những người được đào tạo, tuyển dụng hoặc phân công tham gia trực tiếp vào việc thực hiện, quản lý, đào tạo, nghiên cứu, hỗ trợ và bảo đảm chất lượng các hoạt động thuộc lĩnh vực Huyết học - Truyền máu; họ thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm, phạm vi hành nghề, chuẩn năng lực và trách nhiệm nghề nghiệp trong các hoạt động Huyết học lâm sàng, xét nghiệm, ngân hàng máu, truyền máu, ghép tế bào gốc tạo máu và các hoạt động chuyên môn có liên quan.*

2.1.1.2. Cơ cấu nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Căn cứ chức năng chuyên môn, cơ cấu nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu gồm năm nhóm cơ bản:

Thứ nhất, nhóm nhân lực Huyết học lâm sàng, gồm bác sĩ, điều dưỡng và nhân viên hỗ trợ trực tiếp thực hiện khám, chẩn đoán, điều trị và theo dõi người bệnh.

Thứ hai, nhóm nhân lực xét nghiệm Huyết học và miễn dịch truyền máu, thực hiện xét nghiệm, kiểm soát chất lượng và cung cấp thông tin phục vụ chẩn đoán, điều trị.

Thứ ba, nhóm nhân lực ngân hàng máu và truyền máu, thực hiện tuyển chọn người hiến, thu nhận, xét nghiệm, điều chế, bảo quản, vận chuyển, cấp phát và quản lý nguồn máu.

Thứ tư, nhóm nhân lực quản lý chất lượng và cảnh giác truyền máu, thực hiện quản lý chất lượng, kiểm soát tuân thủ, quản lý nguy cơ, điều tra sự cố và cảnh giác truyền máu.

Thứ năm, nhóm nhân lực quản lý, đào tạo và nghiên cứu khoa học, thực hiện quản lý, tổ chức đào tạo liên tục, nghiên cứu, chuyển giao kỹ thuật và phát triển nguồn nhân lực.

2.1.1.3. Chức năng, nhiệm vụ của nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu thực hiện bốn nhóm chức năng, nhiệm vụ chủ yếu:

(1) Thực hiện hoạt động chuyên môn về Huyết học - Truyền máu, gồm khám, chẩn đoán, điều trị bệnh lý huyết học; xét nghiệm; tổ chức nguồn máu; thu nhận, điều chế, bảo quản, cấp phát và sử dụng máu, chế phẩm máu; theo dõi và xử trí phản ứng bất lợi.

(2) Bảo đảm và cải tiến chất lượng chuyên môn, thông qua thực hiện quy trình chuẩn, kiểm soát chất lượng, ngoại kiểm, quản lý nguy cơ, cảnh giác truyền máu, điều tra sự cố và cải tiến chất lượng.

(3) Đào tạo, nghiên cứu khoa học và phát triển chuyên môn, gồm đào tạo, hướng dẫn thực hành, chuyển giao kỹ thuật, nghiên cứu và cập nhật tiến bộ chuyên môn.

(4) Tham gia quản lý và phối hợp liên chuyên môn, thông qua lập kế hoạch, điều phối hoạt động, quản lý dữ liệu, sử dụng nguồn lực và phối hợp giữa các nhóm nghề nghiệp, đơn vị chuyên môn.

Sự đa dạng về chức năng và nhiệm vụ là căn cứ xác định nhu cầu, chương trình, tổ chức đào tạo và đánh giá năng lực theo từng nhóm vị trí việc làm.

2.1.1.4. Đặc điểm nghề nghiệp của nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Hoạt động nghề nghiệp của nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu có năm đặc điểm cơ bản:

Thứ nhất, có tính chuyên môn hóa và kỹ thuật cao, đòi hỏi kiến thức chuyên sâu, kỹ năng thực hành và khả năng sử dụng kỹ thuật hiện đại.

Thứ hai, gắn trực tiếp với an toàn người bệnh và an toàn truyền máu, trong đó sai sót ở bất kỳ công đoạn nào cũng có thể gây hậu quả nghiêm trọng.

Thứ ba, có tính liên ngành và phối hợp đa chuyên môn, đòi hỏi năng lực giao tiếp, làm việc nhóm và phối hợp giữa lâm sàng, xét nghiệm, ngân hàng máu và quản lý chất lượng.

Thứ tư, chịu tác động mạnh của sự phát triển khoa học, công nghệ và kỹ thuật y học, do đó năng lực phải thường xuyên được cập nhật.

Thứ năm, phải tuân thủ nghiêm ngặt quy trình kỹ thuật, tiêu chuẩn chất lượng, an toàn sinh học, an toàn truyền máu và các quy định về hành nghề.

Những đặc điểm này đòi hỏi đào tạo liên tục phải được quản lý theo tiếp cận năng lực, gắn với vị trí việc làm, chuẩn năng lực và yêu cầu thực hành nghề nghiệp.

2.1.1.5. Yêu cầu năng lực và đào tạo liên tục đối với nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Năng lực nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu là sự tích hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ, giá trị nghề nghiệp và khả năng vận dụng để thực hiện nhiệm vụ trong bối cảnh thực hành cụ thể. Ngoài kiến thức và kỹ năng chuyên môn, người hành nghề cần có năng lực bảo đảm chất lượng, an toàn truyền máu, quản lý nguy cơ, giao tiếp, phối hợp liên chuyên môn, sử dụng công nghệ, nghiên cứu và cải tiến chất lượng. Do yêu cầu năng lực thay đổi cùng với khoa học, công nghệ và thực tiễn nghề nghiệp, đào tạo liên tục không chỉ nhằm cập nhật kiến thức mà còn phải duy trì, phát triển và chuẩn hóa năng lực theo vị trí việc làm.

2.1.2. Đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

2.1.2.1. Khái niệm đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Luận án xác định:

Đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu là quá trình giáo dục và phát triển nghề nghiệp được tổ chức sau đào tạo ban đầu, nhằm cập nhật, bổ sung, duy trì và phát triển kiến thức, kỹ năng, thái độ, đạo đức nghề nghiệp và năng lực thực hiện nhiệm vụ cho bác sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên và các nhân lực có liên quan trong lĩnh vực huyết học - truyền máu, phù hợp với vị trí việc làm và phạm vi hành nghề, góp phần nâng cao chất lượng chuyên môn, bảo đảm an toàn truyền máu và an toàn người bệnh.

2.1.2.2. Các thành tố của hoạt động đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Các thành tố của hoạt động đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu gồm: (1) Nhu cầu đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu; (2) Mục tiêu của đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu; (3) Chuẩn đầu ra của đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu; (4) Nội dung đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu; (5) Đội ngũ giảng viên trong đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu; (6) Người học và hoạt động học trong đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu; (7) Hình thức và phương pháp đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu; (8) Kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu; (9) Tổ chức thực hiện và các điều kiện bảo đảm đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

2.2. Những vấn đề lý luận về quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

2.2.1. Khái niệm quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

2.2.1.1. Khái niệm quản lý

Quản lý được tiếp cận như quá trình tác động có mục đích, có tổ chức của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý thông qua các chức năng lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá và điều chỉnh nhằm thực hiện mục tiêu đã xác định.

2.2.1.2. Khái niệm quản lý đào tạo

Quản lý đào tạo là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch và tổ chức đến các thành tố của hoạt động đào tạo, bảo đảm sự liên kết giữa mục tiêu, nội dung, người dạy, người học, điều kiện, tổ chức thực hiện và đánh giá để đạt mục tiêu đào tạo.

2.2.1.3. Khái niệm quản lý đào tạo liên tục nhân lực y tế

Quản lý đào tạo liên tục nhân lực y tế không chỉ là quản lý các khóa học mà là quản lý một quá trình phát triển nghề nghiệp liên tục, gắn với nhu cầu sức khỏe, vị trí việc làm, năng lực hành nghề, yêu cầu tổ chức và chất lượng dịch vụ y tế; đồng thời sử dụng kết quả đánh giá và phản hồi để cải tiến liên tục.

2.2.1.4. Khái niệm quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Luận án xác định:

Quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch, có tổ chức và được thực hiện thường xuyên của các chủ thể quản lý đến việc xác định nhu cầu, xây dựng và triển khai mục tiêu, chuẩn đầu ra, chương trình, phát triển đội ngũ giảng viên, quản lý người học, tổ chức thực hiện và kiểm tra, đánh giá; đồng thời huy động, phối hợp và sử dụng các nguồn lực nhằm duy trì, cập nhật và phát triển năng lực nghề nghiệp của nhân lực chuyên khoa, đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm, sự phát triển của khoa học - công nghệ, chất lượng chuyên môn và an toàn trong hoạt động Huyết học - Truyền máu.

2.2.2. Chủ thể quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Trong phạm vi luận án, chủ thể quản lý trực tiếp là lãnh đạo và bộ máy quản lý đào tạo của cơ sở chuyên khoa Huyết học - Truyền máu được giao nhiệm vụ tổ chức đào tạo liên tục. Chủ thể này chịu trách nhiệm thực hiện chu trình quản lý từ phân tích nhu cầu, lập kế hoạch, tổ chức nguồn lực, chỉ đạo triển khai đến kiểm tra, đánh giá, điều chỉnh và cải tiến; đồng thời phối hợp với các đơn vị chuyên môn, cơ sở sử dụng nhân lực, giảng viên, chuyên gia và người học.

2.2.3. Nội dung quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

2.2.3.1. Quản lý xác định nhu cầu đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Quản lý xác định nhu cầu là quá trình chủ thể quản lý lập kế hoạch, tổ chức thu thập, phân tích và sử dụng thông tin về nhu cầu của cơ sở sử dụng nhân lực, người học, vị trí việc làm, chuẩn năng lực, kết quả thực hiện nhiệm vụ và xu hướng phát triển chuyên môn để xác định đối tượng, nội dung, mức độ ưu tiên và thời điểm đào tạo. Nội dung gồm: (1) xây dựng kế hoạch khảo sát nhu cầu đào tạo; (2) khảo sát nhu cầu của cơ sở sử dụng nhân lực; (3) khảo sát nhu cầu học tập của người học; (4) phân tích yêu cầu của vị trí việc làm và chuẩn năng lực; (5) đánh giá khoảng cách giữa năng lực hiện có và năng lực cần đạt; (6) xác định nội dung ưu tiên đào tạo; (7) dự báo nhu cầu đào tạo trong tương lai; (8) xây dựng, cập nhật cơ sở dữ liệu về nhu cầu đào tạo.

2.2.3.2. Quản lý mục tiêu đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Quản lý mục tiêu nhằm chuyển hóa nhu cầu đào tạo thành những kết quả dự kiến về năng lực người học và bảo đảm mục tiêu được triển khai, đánh giá, cập nhật theo thực tiễn. Nội dung gồm: (1) xây dựng mục tiêu đào tạo; (2) thẩm định mục tiêu đào tạo; (3) ban hành mục tiêu đào tạo; (4) phổ biến mục tiêu đào tạo; (5) tổ chức triển khai mục tiêu đào tạo; (6) rà soát mục tiêu đào tạo; (7) cập nhật mục tiêu đào tạo; (8) điều chỉnh mục tiêu đào tạo.

2.2.3.3. Quản lý chuẩn đầu ra đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Quản lý chuẩn đầu ra là quá trình chủ thể quản lý tổ chức xây dựng, thẩm định, ban hành, công bố, triển khai đánh giá, quản lý minh chứng, rà soát và điều chỉnh chuẩn đầu ra. Chuẩn

đầu ra phải được phân hóa theo đối tượng, vị trí việc làm, phạm vi hành nghề và mức độ tự chủ, đồng thời gắn với mục tiêu, nội dung, phương pháp và đánh giá. Nội dung được cụ thể hóa theo các phương diện: xây dựng; thẩm định; ban hành; công bố; tổ chức thực hiện; đánh giá mức độ đạt; quản lý minh chứng; rà soát, cập nhật và điều chỉnh chuẩn đầu ra.

2.2.3.4. Quản lý chương trình và nội dung đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Quản lý chương trình và nội dung là quá trình tổ chức xây dựng, thẩm định, ban hành, triển khai, giám sát, rà soát và cập nhật chương trình nhằm bảo đảm sự phù hợp giữa nhu cầu, mục tiêu, chuẩn đầu ra, nội dung và điều kiện thực hiện. Chương trình phải bảo đảm sự thống nhất giữa mục tiêu – chuẩn đầu ra – nội dung – phương pháp – hình thức tổ chức – đánh giá; phân hóa theo đối tượng và vị trí việc làm; tăng cường thực hành; được định kỳ rà soát, cập nhật theo yêu cầu chuyên môn, khoa học - công nghệ và phản hồi từ thực tiễn.

2.2.3.5. Quản lý đội ngũ giảng viên và chuyên gia trong đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Quản lý đội ngũ giảng viên và chuyên gia là quá trình quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng, bồi dưỡng, đánh giá và phát triển đội ngũ nhằm bảo đảm đủ số lượng, đúng cơ cấu và đáp ứng yêu cầu chất lượng của chương trình. Nội dung gồm: quy hoạch đội ngũ; tuyển chọn đúng quy định; phân công phù hợp chuyên môn; bồi dưỡng chuyên môn; bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm; đánh giá chất lượng giảng dạy; thực hiện chế độ, chính sách; phát triển đội ngũ chuyên gia đầu ngành.

2.2.3.6. Quản lý người học và hoạt động học tập trong đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Quản lý người học và hoạt động học tập là quá trình tổ chức tuyển chọn, tiếp nhận, quản lý hồ sơ, hỗ trợ, theo dõi và đánh giá sự tham gia của người học nhằm giúp họ đạt mục tiêu và chuẩn đầu ra. Nội dung tập trung vào: tuyển chọn người học; phổ biến mục tiêu, chuẩn đầu ra và yêu cầu học tập; quản lý hồ sơ; hỗ trợ hoạt động học tập; quản lý thực hành; theo dõi và hỗ trợ tiến bộ; quản lý mức độ đạt chuẩn đầu ra; thu thập và sử dụng phản hồi của người học.

2.2.3.7. Quản lý tổ chức thực hiện chương trình đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Quản lý tổ chức thực hiện chương trình là quá trình lập kế hoạch, phân công, điều phối, giám sát và bảo đảm điều kiện để chương trình được triển khai đúng mục tiêu, tiến độ và yêu cầu chất lượng. Các nội dung gồm: xây dựng kế hoạch; triển khai các học phần; quản lý giảng dạy lý thuyết; quản lý thực hành, thực tập; điều phối hoạt động; quản lý cơ sở vật chất; quản lý ứng dụng công nghệ thông tin; phối hợp giữa các đơn vị tham gia đào tạo.

2.2.3.8. Quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Quản lý kiểm tra, đánh giá là quá trình xây dựng kế hoạch, tổ chức, giám sát và sử dụng kết quả đánh giá nhằm xác định mức độ đạt mục tiêu, chuẩn đầu ra và năng lực nghề nghiệp, đồng thời cải tiến liên tục chất lượng đào tạo. Nội dung gồm: quản lý đánh giá đầu vào; đánh giá quá trình; đánh giá kết thúc học phần; đánh giá năng lực thực hành; đánh giá mức độ đạt chuẩn đầu ra; đánh giá hiệu quả sau đào tạo; sử dụng kết quả để phản hồi; sử dụng kết quả để cải tiến đào tạo.

2.2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Luận án phân các yếu tố ảnh hưởng thành bốn nhóm: yếu tố thuộc về người học; yếu tố thuộc về chủ thể quản lý và đội ngũ thực hiện; yếu tố thuộc về điều kiện bảo đảm; yếu tố thuộc về cơ chế, chính sách và bối cảnh phát triển.

Bốn nhóm yếu tố có quan hệ tương tác và tác động đồng thời đến toàn bộ quá trình quản lý đào tạo liên tục. Vì vậy, việc phân tích các yếu tố ảnh hưởng phải được đặt trong mối quan hệ với các nội dung quản lý và điều kiện thực tiễn của cơ sở đào tạo.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 đã xây dựng cơ sở lý luận về quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu dưới góc độ khoa học Quản lý giáo dục. Luận án làm rõ khái niệm, cơ cấu, chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm nghề nghiệp và yêu cầu năng lực của nhân lực chuyên khoa; xác định khái niệm đào tạo liên tục và các thành tố của hoạt động đào tạo liên tục. Tám nội dung quản lý gồm: quản lý xác định nhu cầu đào tạo; quản lý mục tiêu đào tạo; quản lý chuẩn đầu ra; quản lý chương trình và nội dung đào tạo; quản lý đội ngũ giảng viên và chuyên gia; quản lý người học và hoạt động học tập; quản lý tổ chức thực hiện chương trình; quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo. Các nội dung có quan hệ liên tục từ xác định nhu cầu đến tổ chức thực hiện, kiểm tra, đánh giá, phản hồi và cải tiến. Bốn nhóm yếu tố ảnh hưởng gồm: yếu tố thuộc về người học; yếu tố thuộc về chủ thể quản lý và đội ngũ thực hiện; yếu tố thuộc về điều kiện bảo đảm; yếu tố thuộc về cơ chế, chính sách và bối cảnh phát triển. Khung lý luận này là cơ sở để xây dựng tiêu chí, công cụ khảo sát và phân tích thực trạng ở Chương 3, đồng thời làm căn cứ đề xuất các giải pháp quản lý ở Chương 4.

CHƯƠNG 3
THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO LIÊN TỤC NHÂN LỰC CHUYÊN KHOA HUYẾT HỌC - TRUYỀN MÁU TẠI VIỆT NAM

3.1. Địa bàn, khách thể và phương pháp nghiên cứu thực trạng

3.1.1. Địa bàn nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện tại các cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo, bệnh viện và trung tâm Huyết học - Truyền máu có tổ chức hoặc tham gia đào tạo liên tục. Địa bàn được lựa chọn có chủ đích nhằm bảo đảm sự tham gia của các chủ thể quản lý, đào tạo và sử dụng nhân lực.

3.1.2. Khách thể nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng 447 phiếu hợp lệ, gồm cán bộ quản lý, giảng viên, cán bộ phụ trách đào tạo, cán bộ sử dụng nhân lực và người học. Mẫu có sự đa dạng về độ tuổi, thâm niên, lĩnh vực công tác và kinh nghiệm Huyết học - Truyền máu, bảo đảm phản ánh thực trạng từ các nhóm khách thể có liên quan trực tiếp đến đào tạo và quản lý đào tạo liên tục.

3.1.3. Phương pháp nghiên cứu

3.1.3.1. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

Điều tra bằng bảng hỏi là phương pháp chủ đạo để thu thập dữ liệu định lượng về nhu cầu đào tạo, thực trạng hoạt động đào tạo, thực trạng quản lý đào tạo và các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo liên tục. Các nội dung được đánh giá bằng thang Likert 5 mức. Đối với nhu cầu đào tạo: từ "Không có nhu cầu" đến "Rất có nhu cầu"; đối với thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo: từ "Kém" đến "Tốt"; đối với yếu tố ảnh hưởng: từ "Không ảnh hưởng" đến "Ảnh hưởng rất nhiều". Điểm trung bình được phân thành năm khoảng: 1,00–1,80; 1,81–2,60; 2,61–3,40; 3,41–4,20; 4,21–5,00.

3.1.3.2. Phương pháp phỏng vấn sâu

Phỏng vấn sâu được sử dụng để bổ sung và giải thích dữ liệu định lượng. Nội dung phỏng vấn tập trung vào nhu cầu đào tạo, mục tiêu, chuẩn đầu ra, chương trình, đội ngũ giảng viên, người học, thực hành, kiểm tra - đánh giá, cơ chế phối hợp và các yếu tố ảnh hưởng.

3.1.3.3. Phương pháp chuyên gia

Phương pháp chuyên gia được sử dụng trong xây dựng và hoàn thiện công cụ khảo sát, hỗ trợ phân tích kết quả thực trạng và khảo nghiệm các giải pháp quản lý. Ý kiến chuyên gia góp phần bảo đảm tính khoa học, tính thực tiễn và sự phù hợp của hệ thống tiêu chí nghiên cứu.

3.1.3.4. Phương pháp xử lý số liệu nghiên cứu

Dữ liệu được xử lý bằng SPSS 27.0. Thống kê mô tả gồm tần suất, tỷ lệ phần trăm, điểm trung bình và độ lệch chuẩn. Independent Samples t-test được sử dụng để so sánh hai nhóm và One-way ANOVA để so sánh từ ba nhóm trở lên; mức ý nghĩa thống kê được xác định ở $p < 0,05$.

3.2. Thực trạng đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu tại Việt Nam

Để phản ánh tổng thể các phương diện của hoạt động đào tạo liên tục và hạn chế việc trình bày nhiều bảng riêng lẻ, kết quả được tổng hợp theo các thành tố chủ yếu như sau:

TT	Nội dung	ĐTB chung	ĐLC chung	Mức đánh giá
1	Nhu cầu đào tạo liên tục	4,15	—	Có nhu cầu
2	Xây dựng và triển khai mục tiêu đào tạo	4,33	—	Tốt
3	Xây dựng và triển khai chuẩn đầu ra	4,30	—	Tốt
4	Chương trình và nội dung đào tạo	3,96	1,061	Khá
5	Đội ngũ giảng viên và chuyên gia	3,97	0,879	Khá
6	Người học và hoạt động học	4,09	0,688	Khá
7	Hình thức và phương pháp đào tạo	4,09	0,755	Khá
8	Kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo	4,21	0,780	Tốt

Kết quả khảo sát cho thấy các thành tố của hoạt động đào tạo liên tục nhìn chung được thực hiện ở mức khá đến tốt. Nhu cầu đào tạo ở mức cao (ĐTB = 4,15), tập trung vào kiến thức chuyên môn, an toàn truyền máu, quản lý chất lượng, kỹ thuật mới và công nghệ số.

3.2.1. Thực trạng nhu cầu đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu

Nhu cầu đào tạo ở mức cao (ĐTB = 4,15), các nội dung dao động từ 4,06 đến 4,21. Nhu cầu cao nhất thuộc về kiến thức cơ bản Huyết học – Truyền máu (4,21), tiếp đến an toàn truyền máu (4,20) và ứng dụng công nghệ số (4,19).

3.2.2. Thực trạng xây dựng và triển khai mục tiêu đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu

Mục tiêu đào tạo được đánh giá tốt (ĐTB = 4,33), phù hợp với yêu cầu phát triển chuyên khoa và vị trí việc làm. Hạn chế chủ yếu là việc cụ thể hóa mục tiêu theo định hướng phát triển năng lực.

3.2.3. Thực trạng xây dựng và triển khai chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu

Chuẩn đầu ra đạt mức tốt (ĐTB = 4,30), cơ bản phản ánh yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ và vị trí việc làm. Tuy nhiên, việc cập nhật chuẩn đầu ra theo sự phát triển của chuyên ngành còn chưa đồng đều.

3.2.4. Thực trạng thực hiện chương trình và nội dung đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Chương trình và nội dung đào tạo đạt mức khá (ĐTB = 3,96). Hạn chế chủ yếu tập trung ở học liệu, học liệu số, nội dung thực hành và sự cân đối giữa lý thuyết với thực hành.

3.2.5. Thực trạng đội ngũ giảng viên và chuyên gia trong đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu

Đội ngũ giảng viên và chuyên gia được đánh giá ở mức khá (ĐTB = 3,97). Kinh nghiệm thực hành là điểm mạnh; hạn chế tập trung ở số lượng, cơ cấu, bồi dưỡng thường xuyên và huy động chuyên gia đầu ngành.

3.2.6. Thực trạng hoạt động người học và hoạt động học trong đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu

Hoạt động của người học đạt mức khá (ĐTB = 4,09). Người học tham gia tích cực vào thực hành, nhưng việc theo dõi mức độ đạt chuẩn đầu ra và sử dụng phản hồi của người học còn cần được tăng cường.

3.2.7. Thực trạng hình thức và phương pháp đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu

Hình thức và phương pháp đào tạo đạt mức khá (ĐTB = 4,09), có xu hướng tăng cường thực hành, học theo ca bệnh, vấn đề thực tiễn và mô phỏng.

3.2.8. Thực trạng kiểm tra, đánh giá đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu

Kiểm tra, đánh giá được thực hiện tương đối tốt (ĐTB = 4,21). Kết quả đánh giá đã được sử dụng cho cải tiến chất lượng, nhưng tính thường xuyên của đánh giá quá trình và theo dõi tiến bộ người học còn hạn chế.

3.2.9. So sánh thực trạng đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu theo các biến số

3.2.9.1. So sánh theo giới tính

Có khác biệt có ý nghĩa thống kê ở 3/8 nội dung: nhu cầu đào tạo, chương trình và nội dung đào tạo, kiểm tra - đánh giá ($p < 0,05$); nam có ĐTB cao hơn nữ nhưng mức chênh lệch nhỏ. Các nội dung còn lại không có khác biệt có ý nghĩa.

3.2.9.2. So sánh theo nhóm tuổi

Không ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm tuổi ở các nội dung khảo sát ($p > 0,05$).

3.3. Thực trạng quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

TT	Nội dung quản lý	ĐTB	ĐLC	Mức
1	Quản lý xác định nhu cầu đào tạo	3,97	0,801	Khá
2	Quản lý mục tiêu đào tạo	3,82	0,929	Khá
3	Quản lý chuẩn đầu ra	4,12	0,863	Khá
4	Quản lý chương trình và nội dung đào tạo	4,14	0,706	Khá
5	Quản lý đội ngũ giảng viên và chuyên gia	3,65	1,066	Khá
6	Quản lý người học và hoạt động học tập	3,61	0,937	Khá
7	Quản lý tổ chức thực hiện chương trình	3,50	0,939	Khá
8	Quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo	3,92	0,989	Khá

Bảng cho thấy cả tám nội dung đều thuộc mức khá nhưng có sự phân hóa rõ. Quản lý chương trình và nội dung đạt cao nhất (4,14), trong khi quản lý tổ chức thực hiện thấp nhất (3,50). Khoảng cách này phản ánh các khâu xây dựng, thẩm định, ban hành được thực hiện tốt hơn các khâu vận hành, điều phối, giám sát, sử dụng dữ liệu và cải tiến.

3.3.1. Thực trạng quản lý xác định nhu cầu đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

ĐTB chung đạt 3,97; ĐLC = 0,801. Xây dựng kế hoạch khảo sát nhu cầu đạt cao nhất (ĐTB = 4,19). Các nội dung thấp hơn là phân tích yêu cầu vị trí việc làm và chuẩn năng lực (3,84), xác định nội dung ưu tiên (3,85) và xây dựng, cập nhật cơ sở dữ liệu nhu cầu (3,88). Điều này cho thấy khâu thu thập nhu cầu đã được quan tâm nhưng phân tích khoảng cách năng lực, dự báo và quản trị dữ liệu chưa đồng đều.

3.3.2. Thực trạng quản lý mục tiêu đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Quản lý mục tiêu đạt ĐTB = 3,82; ĐLC = 0,929. Cập nhật mục tiêu thường xuyên có điểm cao nhất (3,91), trong khi xây dựng mục tiêu khoa học thấp nhất (3,69). Quá trình xây dựng, thẩm định, ban hành, phổ biến, triển khai và rà soát mục tiêu chưa được quản lý theo một quy trình thật sự thống nhất.

3.3.3. Thực trạng quản lý chuẩn đầu ra đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu

ĐTB chung đạt 4,12; ĐLC = 0,863. Cập nhật chuẩn đầu ra được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,32), trong khi xây dựng chuẩn đầu ra theo tiếp cận năng lực thấp nhất (ĐTB = 3,95). Cần tăng cường xây dựng chuẩn theo vị trí việc làm, mức độ tự chủ và năng lực thực hiện thực tế; đồng thời sử dụng minh chứng thực hành để đánh giá mức độ đạt chuẩn.

3.3.4. Thực trạng quản lý chương trình và nội dung đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Đây là nội dung quản lý có ĐTB cao nhất (4,14; ĐLC = 0,706). Thẩm định và ban hành chương trình cùng đạt 4,45; triển khai chương trình đạt 4,43 và xây dựng chương trình đạt 4,39. Ngược lại, cải tiến chương trình thường xuyên thấp nhất (3,75) và quản lý học liệu đạt 3,80. Kết quả cho thấy các khâu thủ tục trước triển khai được thực hiện tốt hơn vòng phản hồi, cập nhật học liệu và cải tiến.

3.3.5. Thực trạng quản lý đội ngũ giảng viên và chuyên gia đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

ĐTB chung đạt 3,65; ĐLC = 1,066. Bồi dưỡng chuyên môn cho giảng viên được đánh giá cao nhất (3,86); phát triển đội ngũ chuyên gia đầu ngành thấp nhất (3,39), tiếp đến là thực hiện chế độ, chính sách đối với giảng viên (3,41). Quản lý đội ngũ cần chú trọng quy hoạch, cơ cấu, chính sách thu hút, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và phát triển đội ngũ kế cận.

3.3.6. Thực trạng quản lý người học và hoạt động học tập trong đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học-Truyền máu

ĐTB chung đạt 3,61; ĐLC = 0,937. Hỗ trợ học tập cho học viên đạt cao nhất (3,87), trong khi thu thập và sử dụng phản hồi của học viên thấp nhất (3,40). Quản lý người học vẫn thiên về quản lý quá trình tham gia và hỗ trợ học tập, trong khi quản trị dựa trên dữ liệu về tiến bộ, năng lực và phản hồi còn hạn chế.

3.3.7. Thực trạng quản lý tổ chức thực hiện chương trình đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu

Đây là nội dung thấp nhất trong tám nội dung quản lý, với ĐTB = 3,50; ĐLC = 0,939. Quản lý giảng dạy lý thuyết cao nhất (3,77), tiếp đến là quản lý thực hành và thực tập (3,68); thấp nhất là quản lý ứng dụng công nghệ thông tin (3,35). Các hạn chế khác tập trung ở lập kế hoạch, điều phối, phối hợp giữa các đơn vị và quản lý điều kiện thực hiện. Khoảng cách giữa quản lý chương trình (4,14) và quản lý tổ chức thực hiện (3,50) cho thấy khoảng cách giữa thiết kế và vận hành chương trình là vấn đề trọng tâm.

3.3.8. Thực trạng quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

ĐTB chung đạt 3,92; ĐLC = 0,989. Quản lý đánh giá năng lực thực hành và sử dụng kết quả đánh giá để cải tiến cùng đạt cao nhất (4,02); quản lý đánh giá đầu vào thấp nhất (3,60). Việc đánh giá kết quả đã được quan tâm nhưng quản lý chuỗi đánh giá trước – trong – sau đào tạo chưa thật sự khép kín.

3.4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng tới quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu

Thứ tự	Nhóm yếu tố	ĐTB	ĐLC	Mức độ
1	Yếu tố thuộc về người học	3,82	1,003	Ảnh hưởng nhiều
2	Yếu tố thuộc về chủ thể quản lý và đội ngũ thực hiện	4,01	0,890	Ảnh hưởng nhiều
3	Yếu tố thuộc về điều kiện bảo đảm	4,02	0,904	Ảnh hưởng nhiều
4	Yếu tố thuộc về cơ chế, chính sách và bối cảnh phát triển	4,15	0,837	Ảnh hưởng nhiều

Bốn nhóm đều được đánh giá có mức ảnh hưởng nhiều. Cơ chế, chính sách và bối cảnh phát triển có ĐTB cao nhất; điều kiện bảo đảm và chủ thể quản lý, đội ngũ thực hiện gần tương đương, chỉ chênh 0,01 điểm. Thứ tự này chỉ phản ánh mức độ ảnh hưởng theo đánh giá của khách thể, không phải bằng chứng về quan hệ nhân quả.

3.5. Đánh giá chung về thực trạng quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu tại Việt Nam

3.5.1. Đánh giá chung về thực trạng

Đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu đã được triển khai tương đối đầy đủ ở các thành tố cơ bản. Nhu cầu đào tạo ở mức cao; mục tiêu, chuẩn đầu ra và kiểm tra – đánh giá được đánh giá tích cực hơn, trong khi chương trình, học liệu, phát triển đội ngũ và một số điều kiện thực hành còn hạn chế. Ở phương diện quản lý, các nội dung đã được triển khai nhưng chưa đồng đều; quản lý chương trình, chuẩn đầu ra và xác định nhu cầu được đánh giá cao hơn quản lý đội ngũ, người học và tổ chức thực hiện. Kết quả cho thấy cần hoàn thiện quản lý đào tạo liên tục theo hướng hệ thống, dựa trên năng lực, dữ liệu và cải tiến liên tục.

3.5.2. Ưu điểm

Những ưu điểm chủ yếu gồm: nhu cầu và nhận thức về đào tạo liên tục ở mức cao; mục tiêu và chuẩn đầu ra tương đối rõ; chương trình cơ bản gắn với yêu cầu chuyên môn; giảng viên có kinh nghiệm thực hành; hoạt động học tập, thực hành và kiểm tra – đánh giá được tổ chức tương đối nền nếp; các cơ sở đã bước đầu hình thành quy trình quản lý từ xác định nhu cầu đến kiểm tra, đánh giá và cải tiến.

3.5.3. Hạn chế

Hạn chế chủ yếu là xác định nhu cầu chưa gắn chặt với vị trí việc làm và khoảng cách năng lực; quản lý mục tiêu và cập nhật chuẩn đầu ra chưa đồng bộ; chương trình, học liệu và thực hành còn bất cập; đội ngũ giảng viên chưa đồng đều; tổ chức thực hiện, phối hợp và chuyển đổi số còn hạn chế; hệ thống kiểm tra, đánh giá, phản hồi và cải tiến chưa khép kín. Chu trình PDCA chưa được vận hành đầy đủ, nhất là ở khâu kiểm tra, phân tích dữ liệu và thực hiện cải tiến.

3.5.4. Nguyên nhân của những hạn chế

a) Nguyên nhân khách quan

Nguyên nhân khách quan chủ yếu là đặc thù chuyên môn rộng, khoa học – công nghệ thay đổi nhanh; đối tượng đào tạo đa dạng; áp lực công việc chuyên môn lớn; điều kiện tài chính, cơ sở vật chất và trang thiết bị giữa các cơ sở chưa đồng đều; chính sách và hướng dẫn về đào tạo liên tục cần tiếp tục hoàn thiện.

b) Nguyên nhân chủ quan

Nguyên nhân chủ quan tập trung ở nhận thức và năng lực quản lý đào tạo theo tiếp cận năng lực còn hạn chế; năng lực phân tích nhu cầu, quản trị dữ liệu và đánh giá tác động chưa đồng đều; cơ chế phối hợp giữa các bên chưa chặt chẽ; việc sử dụng phản hồi và dữ liệu chưa

thường xuyên; hạ tầng công nghệ, nguồn lực cho phát triển đội ngũ, học liệu và cải tiến chất lượng còn hạn chế.

Tiểu kết Chương 3

Chương 3 đã phân tích thực trạng trên 447 khách thể. Kết quả cho thấy nhu cầu đào tạo liên tục ở mức cao; các thành tố đào tạo đã được triển khai tương đối đầy đủ nhưng chưa đồng đều. Trong tám nội dung quản lý, quản lý chương trình và nội dung đào tạo đạt cao nhất (4,14), tiếp đến là quản lý chuẩn đầu ra (4,12), xác định nhu cầu (3,97), kiểm tra – đánh giá (3,92), mục tiêu (3,82), đội ngũ giảng viên và chuyên gia (3,65), người học và hoạt động học tập (3,61); thấp nhất là quản lý tổ chức thực hiện chương trình (3,50). Bốn nhóm yếu tố đều ảnh hưởng đến quản lý đào tạo liên tục, trong đó cơ chế, chính sách và bối cảnh phát triển có mức đánh giá cao nhất. Kết quả là căn cứ thực tiễn để đề xuất các giải pháp quản lý ở Chương 4.

CHƯƠNG 4
GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO LIÊN TỤC NHÂN LỰC CHUYÊN KHOA HUYẾT HỌC - TRUYỀN MÁU TẠI VIỆT NAM

4.1. Nguyên tắc đề xuất giải pháp

Các giải pháp quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu được đề xuất trên cơ sở bảo đảm tính mục tiêu, tính hệ thống, tính thực tiễn và khả thi, tính kế thừa và phát triển, tính bảo đảm chất lượng và phù hợp với đặc thù chuyên khoa. Các nguyên tắc này định hướng việc xây dựng hệ thống giải pháp vừa thống nhất với mục tiêu phát triển năng lực nghề nghiệp, vừa bảo đảm sự liên kết giữa các khâu của quá trình quản lý, phù hợp với điều kiện thực tiễn của các cơ sở, kế thừa những kết quả đã đạt được và đáp ứng yêu cầu chất lượng, an toàn, cập nhật chuyên môn của lĩnh vực Huyết học – Truyền máu.

4.2. Giải pháp quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa huyết học – truyền máu tại việt nam

4.2.1. Giải pháp 1: Quản lý xác định nhu cầu đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu dựa trên vị trí việc làm, khoảng cách năng lực và dự báo nhu cầu

4.2.1.1. Mục đích của giải pháp

Xây dựng quy trình quản lý xác định nhu cầu đào tạo khoa học, khách quan và dựa trên minh chứng; bảo đảm nhu cầu được xác định theo vị trí việc làm, khoảng cách giữa năng lực hiện có và năng lực cần đạt, đồng thời gắn với dự báo phát triển chuyên ngành. Qua đó lựa chọn đúng đối tượng, nội dung ưu tiên và sử dụng hiệu quả nguồn lực đào tạo.

4.2.1.2. Nội dung của giải pháp

Giải pháp tập trung vào: xây dựng quy trình xác định nhu cầu thống nhất lấy vị trí việc làm làm căn cứ; đánh giá khoảng cách năng lực từ nhiều nguồn dữ liệu; dự báo nhu cầu theo chiến lược ngành, tiến bộ khoa học - công nghệ, chuyển đổi số và nhu cầu nhân lực; xây dựng cơ sở dữ liệu số về vị trí việc làm, hồ sơ năng lực, lịch sử đào tạo và nhu cầu; thiết lập cơ chế phối hợp giữa cơ sở đào tạo, cơ sở sử dụng nhân lực, hội chuyên ngành và cơ quan quản lý.

4.2.1.3. Cách thức thực hiện giải pháp

Thực hiện theo 5 bước: (1) xây dựng kế hoạch xác định nhu cầu; (2) thu thập và phân tích thông tin từ mô tả vị trí việc làm, chuẩn năng lực, kết quả thực hiện công việc, nhu cầu người học và dữ liệu chất lượng; (3) dự báo nhu cầu đào tạo; (4) xác định nhu cầu và lập danh mục ưu tiên theo từng nhóm vị trí việc làm; (5) cập nhật cơ sở dữ liệu và sử dụng kết quả để xây dựng mục tiêu, chuẩn đầu ra, chương trình, kế hoạch và phân bổ nguồn lực.

4.2.1.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Cần có cơ sở pháp lý và quy định quản lý thống nhất; hệ thống vị trí việc làm và chuẩn năng lực; đội ngũ cán bộ có năng lực khảo sát, phân tích dữ liệu và dự báo; cơ sở dữ liệu số có

khả năng cập nhật và kết nối; nguồn lực và cơ chế phối hợp giữa các bên; cơ chế giám sát, rà soát và cập nhật nhu cầu định kỳ hoặc khi có thay đổi quan trọng.

4.2.2. Giải pháp 2: Tổ chức xây dựng, rà soát và phát triển chương trình đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu theo chuẩn năng lực

4.2.2.1. Mục đích của giải pháp

Hoàn thiện quản lý xây dựng và phát triển chương trình theo tiếp cận năng lực, bảo đảm thống nhất giữa nhu cầu đào tạo, mục tiêu, chuẩn đầu ra, nội dung, phương pháp và kiểm tra, đánh giá; nâng cao tính khoa học, cập nhật, thực tiễn và mức độ đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm.

4.2.2.2. Nội dung của giải pháp

Cơ sở đào tạo cần ban hành quy trình phát triển chương trình từ xác định căn cứ, xây dựng mục tiêu và chuẩn đầu ra, thiết kế cấu trúc, nội dung, học liệu, lấy ý kiến, thẩm định, ban hành đến rà soát và cập nhật. Mục tiêu phải xuất phát từ nhu cầu và khoảng cách năng lực; chuẩn đầu ra mô tả được năng lực thực hiện, có thể quan sát và đánh giá, đồng thời phân hóa theo bác sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên và nhân lực ngân hàng máu. Cần thiết lập ma trận liên kết nhu cầu – mục tiêu – chuẩn đầu ra – nội dung – hoạt động học tập – đánh giá; phát triển chương trình theo mô-đun; cân đối lý thuyết và thực hành; tăng cường học liệu, học liệu số và quản lý phiên bản chương trình.

4.2.2.3. Cách thức thực hiện giải pháp

Người đứng đầu ban hành quy định phát triển chương trình; thành lập ban xây dựng hoặc rà soát có chuyên gia chuyên môn, quản lý đào tạo, hướng dẫn thực hành, quản lý chất lượng và đại diện cơ sở sử dụng nhân lực. Ban xây dựng phân tích dữ liệu đầu vào, xác lập mục tiêu và chuẩn đầu ra, lập ma trận liên kết, thiết kế mô-đun/học phần, phát triển học liệu, lấy ý kiến các bên, thẩm định, ban hành và quản lý phiên bản. Sau mỗi khóa, dữ liệu đạt chuẩn đầu ra và phản hồi được phân tích để điều chỉnh.

4.2.2.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Cần sự chỉ đạo của người đứng đầu; dữ liệu tin cậy về nhu cầu, vị trí việc làm và khoảng cách năng lực; đội ngũ phát triển chương trình có cả năng lực chuyên môn và khoa học giáo dục; hội đồng thẩm định có năng lực và tính độc lập; điều kiện thực hành tương ứng với chuẩn đầu ra; hệ thống học liệu và công nghệ đồng bộ; kinh phí, thời gian và cơ chế phối hợp thường xuyên với cơ sở sử dụng nhân lực.

4.2.3. Giải pháp 3: Chỉ đạo thực hiện chương trình đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu theo hướng phát triển đội ngũ, tăng cường phối hợp và chuyển đổi số

4.2.3.1. Mục đích của giải pháp

Nâng cao hiệu lực chỉ đạo và chất lượng tổ chức thực hiện chương trình; phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên và chuyên gia; quản lý người học theo quá trình phát triển năng lực; tăng cường phối hợp giữa các đơn vị và ứng dụng công nghệ số, bảo đảm thực hiện đúng mục tiêu và chuẩn đầu ra.

4.2.3.2. Nội dung của giải pháp

Giải pháp tập trung kiện toàn cơ chế chỉ đạo, xác định rõ đầu mối và trách nhiệm; phổ biến thống nhất kế hoạch, mục tiêu, chuẩn đầu ra và tiêu chí đánh giá; phát triển đội ngũ theo yêu cầu năng lực từng vai trò, quy hoạch đội ngũ kế cận và bồi dưỡng cả chuyên môn, sư phạm, đánh giá, công nghệ; hoàn thiện cơ chế đồng giảng, cố vấn và chính sách tạo động lực. Người học được quản lý theo vị trí việc làm và lộ trình năng lực, có đánh giá đầu vào, hồ sơ học tập/hồ sơ năng lực, hỗ trợ cá nhân và thực hành theo mức độ giám sát. Chuyển đổi số được sử dụng để quản lý kế hoạch, học liệu, nhiệm vụ, tiến độ, phản hồi và kết quả nhưng không thay thế thực hành trực tiếp đối với năng lực chuyên môn cốt lõi.

4.2.3.3. Cách thức thực hiện giải pháp

Người đứng đầu giao nhiệm vụ, xác định đầu mối và các lực lượng phối hợp; đơn vị quản lý đào tạo xây dựng kế hoạch vận hành chi tiết, tổ chức thống nhất chuyên môn trước khóa học, rà soát và phân loại đội ngũ, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng và chính sách. Người học được xác nhận nhu cầu, đánh giá đầu vào, lập hồ sơ theo dõi; lý thuyết được tổ chức linh hoạt, thực hành theo nhóm và bảng kiểm. Nền tảng quản lý học tập được vận hành thống nhất; giao ban định kỳ và theo dõi sau khóa học được sử dụng để điều chỉnh.

4.2.3.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Cần sự chỉ đạo trực tiếp của lãnh đạo; cơ cấu điều hành và quy chế phối hợp rõ; đội ngũ đủ số lượng và cơ cấu; chính sách phù hợp đối với giảng viên, chuyên gia và người hướng dẫn; cam kết của cơ sở sử dụng nhân lực trong bố trí công việc cho người học; cơ sở thực hành, thiết bị và yêu cầu an toàn phù hợp; hạ tầng công nghệ ổn định, học liệu đầy đủ và cơ chế giám sát, phản hồi thường xuyên.

4.2.4. Giải pháp 4: Kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu theo chuẩn đầu ra và năng lực nghề nghiệp

4.2.4.1. Mục đích của giải pháp

Hoàn thiện hệ thống kiểm tra, đánh giá theo chuẩn đầu ra và năng lực nghề nghiệp, bảo đảm khách quan, thường xuyên và xuyên suốt từ đầu vào, quá trình, kết thúc khóa học đến sau đào tạo; xác định chính xác mức độ đạt năng lực, cung cấp phản hồi, công nhận kết quả, tổ chức học bổ sung và cải tiến chương trình.

4.2.4.2. Nội dung của giải pháp

Cần ban hành quy định đánh giá thống nhất; xây dựng ma trận đánh giá gắn từng chuẩn đầu ra với phương pháp, thời điểm, chủ thể và minh chứng; tổ chức đánh giá đầu vào, đánh giá quá trình, đánh giá kết thúc, đánh giá năng lực thực hành và đánh giá tại nơi làm việc. Mỗi chuẩn đầu ra có ngưỡng đạt; các năng lực liên quan an toàn không được bù trừ bằng điểm nội dung khác. Phản hồi phải kịp thời và dựa trên minh chứng. Kết quả được quản lý theo từng chuẩn đầu ra và giai đoạn phát triển; đồng thời đánh giá giảng viên, quá trình tổ chức và tác động sau đào tạo.

4.2.4.3. Cách thức thực hiện giải pháp

Người đứng đầu chỉ đạo ban hành quy định đánh giá; nhóm chuyên môn xây dựng ma trận và công cụ đánh giá theo quy trình biên soạn, phản biện, thử nghiệm, phân tích và hiệu chỉnh; tập huấn và hiệu chuẩn người đánh giá. Đánh giá được triển khai theo kế hoạch, kết quả được nhập vào hệ thống quản lý, phân tích theo chuẩn đầu ra, nhóm người học và thời điểm. Những nội dung chưa đạt, công cụ bất thường hoặc khác biệt lớn giữa người đánh giá phải được phân tích để tổ chức đào tạo bổ sung và cải tiến.

4.2.4.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Cần mục tiêu và chuẩn đầu ra rõ, quan sát và đo lường được; công cụ đánh giá có chất lượng; người đánh giá được tập huấn; môi trường thực hành, mô phỏng và dữ liệu phục vụ đánh giá đầy đủ; hạ tầng số quản lý kết quả có phân quyền và bảo mật; thời gian, nguồn lực cho phản hồi, học bổ sung, đánh giá lại và văn hóa đánh giá vì sự tiến bộ.

4.2.5. Giải pháp 5: Cải tiến chất lượng đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu dựa trên kết quả đánh giá và chu trình PDCA

4.2.5.1. Mục đích của giải pháp

Xây dựng và vận hành cơ chế cải tiến chất lượng thường xuyên, liên tục và dựa trên minh chứng; sử dụng dữ liệu đánh giá, phản hồi của các bên và kết quả thực hiện sau đào tạo để nâng cao hiệu quả quản trị, hoàn thiện chương trình, phương pháp, điều kiện đào tạo và hình thành văn hóa chất lượng.

4.2.5.2. Nội dung của giải pháp

Cơ sở cần ban hành chính sách bảo đảm và cải tiến chất lượng; xây dựng bộ tiêu chí bao quát xác định nhu cầu, mục tiêu và chuẩn đầu ra, chương trình, đội ngũ, người học, tổ chức thực hiện, học liệu và điều kiện, kiểm tra - đánh giá, khả năng vận dụng và tác động sau đào tạo. Dữ liệu phải được tích hợp từ đầu vào, quá trình, đầu ra và tác động; theo dõi định kỳ để xác định xu hướng. Tự đánh giá được tổ chức thường xuyên, phát hiện vấn đề và lựa chọn ưu tiên cải tiến. Chu trình PDCA được vận hành theo các bước: lập kế hoạch cải tiến, tổ chức thực hiện, kiểm tra kết quả và chuẩn hóa/điều chỉnh cho chu kỳ tiếp theo; các mô hình hiệu quả được tổng kết và chia sẻ.

4.2.5.3. Cách thức thực hiện giải pháp

Người đứng đầu kiện toàn bộ phận bảo đảm chất lượng; xây dựng kế hoạch chất lượng và hệ thống chỉ số; thu thập, chuẩn hóa và phân tích dữ liệu; tổ chức tự đánh giá, xác định vấn đề ưu tiên và lập kế hoạch hành động. Các hành động cải tiến được phân công, theo dõi và đánh giá bằng minh chứng. Kết quả được xem xét định kỳ ở cấp lãnh đạo để quyết định duy trì, điều chỉnh, nhân rộng hoặc hình thành chu kỳ cải tiến tiếp theo.

4.2.5.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Điều kiện cốt lõi gồm cam kết của người đứng đầu đối với quản lý chất lượng dựa trên dữ liệu; bộ phận bảo đảm chất lượng đủ năng lực; hệ thống chỉ số, dữ liệu và công nghệ tin cậy; cơ chế phối hợp và trách nhiệm giải trình; nguồn lực cho hoạt động cải tiến; văn hóa minh bạch, sử dụng đánh giá để học hỏi; bảo đảm chu trình cải tiến được thực hiện thường xuyên chứ không theo từng đợt.

4.3. Khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu

Khảo nghiệm được thực hiện bằng phiếu hỏi đối với 209 cán bộ quản lý, giảng viên, cán bộ phụ trách đào tạo và nhân lực chuyên môn có liên quan trực tiếp đến đào tạo liên tục. Năm giải pháp được đánh giá trên thang 5 mức về tính cấp thiết và tính khả thi; dữ liệu xử lý bằng SPSS 27.0 với tần suất, tỷ lệ, điểm trung bình và độ lệch chuẩn.

4.3.1. Khảo nghiệm tính cấp thiết của các giải pháp quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu

Cả năm giải pháp đều được đánh giá có tính cấp thiết cao, ĐTB từ 4,292 đến 4,344; tỷ lệ lựa chọn "Cấp thiết" và "Rất cấp thiết" đều trên 91%. Giải pháp 1 có ĐTB cao nhất (4,344), trong khi Giải pháp 2 có tỷ lệ hai mức đánh giá cao nhất (94,7%). Chênh lệch giữa ĐTB cao nhất và thấp nhất chỉ 0,052 điểm, cho thấy mức đánh giá tương đối đồng đều.

4.3.2. Khảo nghiệm tính khả thi của các giải pháp quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu

Cả năm giải pháp đều có tính khả thi cao, ĐTB từ 4,220 đến 4,273; tỷ lệ "Khả thi" và "Rất khả thi" dao động 88,5%–90,4%. Giải pháp 1 có ĐTB cao nhất (4,273); tiếp theo là Giải pháp 2 (4,249), Giải pháp 5 (4,239), Giải pháp 4 (4,234) và Giải pháp 3 (4,220). Chênh lệch cao nhất – thấp nhất chỉ 0,053 điểm.

4.4. Thử nghiệm giải pháp Quản lý xác định nhu cầu đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu dựa trên vị trí việc làm, khoảng cách năng lực và dự báo nhu cầu

Luận án lựa chọn Giải pháp 1 để thử nghiệm vì xác định nhu cầu là khâu khởi đầu, tạo căn cứ cho mục tiêu, nội dung, đối tượng, hình thức và phân bổ nguồn lực; đồng thời đây là nội dung thực trạng còn hạn chế ở phân tích vị trí việc làm, khoảng cách năng lực, dự báo và cơ sở dữ liệu.

4.4.1. Mục đích và giả thuyết thử nghiệm

4.4.1.1. Mục đích thử nghiệm

Đánh giá tác động của Giải pháp 1 đối với mức độ thực hiện quản lý xác định nhu cầu đào tạo liên tục tại Viện Huyết học - Truyền máu Trung ương; đồng thời xem xét tính phù hợp, tính hữu ích và khả năng áp dụng của giải pháp.

4.4.1.2. Giả thuyết thử nghiệm

Nếu Giải pháp 1 được triển khai theo quy trình khoa học dựa trên vị trí việc làm, khoảng cách năng lực và dự báo nhu cầu thì sau thử nghiệm, mức độ thực hiện quản lý xác định nhu cầu của nhóm thử nghiệm sẽ cao hơn nhóm đối chứng; đồng thời giải pháp được đánh giá tích cực về tính phù hợp, hữu ích và khả năng áp dụng.

4.4.2. Thiết kế thử nghiệm

4.4.2.1. Địa bàn thử nghiệm

Thử nghiệm được tiến hành tại Viện Huyết học - Truyền máu Trung ương từ tháng 3 đến tháng 7 năm 2026.

4.4.2.2. Khách thể thử nghiệm

Có 60 cán bộ liên quan đến quản lý, tổ chức và triển khai đào tạo liên tục, chia thành nhóm thử nghiệm 30 người và nhóm đối chứng 30 người. Hai nhóm được lựa chọn chú ý đến sự tương đồng về thành phần, vị trí công tác, trình độ chuyên môn và kinh nghiệm.

4.4.2.3. Nội dung thử nghiệm

Nhóm thử nghiệm triển khai quy trình gồm: xây dựng kế hoạch khảo sát; khảo sát nhu cầu của đơn vị sử dụng nhân lực và nhân lực chuyên môn; phân tích vị trí việc làm và chuẩn năng lực; đánh giá khoảng cách năng lực; xác định nội dung ưu tiên; dự báo nhu cầu; xây dựng và cập nhật cơ sở dữ liệu. Nhóm đối chứng tiếp tục thực hiện quy trình hiện hành.

4.4.2.4. Công cụ và phương pháp đánh giá

Cùng một phiếu khảo sát được sử dụng trước và sau thử nghiệm cho cả hai nhóm. Sau thử nghiệm, 30 thành viên nhóm thử nghiệm đánh giá tính phù hợp, hữu ích và khả năng áp dụng. Dữ liệu xử lý bằng SPSS 27.0; sử dụng thống kê mô tả và Independent Samples t-test, mức ý nghĩa $p < 0,05$.

4.4.3. Tổ chức thực hiện thử nghiệm

Thử nghiệm được thực hiện qua 4 bước: (1) chuẩn bị kế hoạch, công cụ, tài liệu và phân nhóm; (2) khảo sát trước thử nghiệm; (3) triển khai thử nghiệm, trong đó nhóm thử nghiệm tham gia 03 buổi tập huấn, thực hành quy trình và biểu mẫu dưới sự theo dõi, hỗ trợ; nhóm đối chứng duy trì quy trình hiện hành; (4) khảo sát sau thử nghiệm và thu thập đánh giá của nhóm thử nghiệm.

4.4.4. Kết quả thử nghiệm

4.4.4.1. Kết quả khảo sát trước thử nghiệm

Trước thử nghiệm, không ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa nhóm thử nghiệm và nhóm đối chứng ở cả 8 nội dung đánh giá ($p > 0,05$). Kết quả cho thấy hai nhóm chưa có bằng chứng thống kê về sự khác biệt ban đầu đối với biến được thử nghiệm, tạo cơ sở so sánh kết quả sau can thiệp.

4.4.4.2. Kết quả khảo sát sau thử nghiệm

Sau thử nghiệm, nhóm thử nghiệm có ĐTB từ 4,27 đến 4,53 và cao hơn nhóm đối chứng ở cả 8 nội dung. Kiểm định cho thấy 7/8 nội dung khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p < 0,05$). Chênh lệch lớn nhất ở khảo sát nhu cầu của đơn vị sử dụng nhân lực: 4,53 so với 3,30, chênh 1,23 điểm, $p < 0,001$. Riêng đánh giá khoảng cách năng lực có ĐTB 4,27 so với 3,97 nhưng chưa đạt ý nghĩa thống kê ($p = 0,210$).

4.4.4.3. Kết quả đánh giá tính phù hợp, tính hữu ích và khả năng áp dụng của giải pháp thử nghiệm

Cả ba tiêu chí đều đạt mức rất cao. Tính hữu ích có ĐTB cao nhất (4,83), tiếp đến tính phù hợp (4,82) và khả năng áp dụng (4,73); độ lệch chuẩn thấp cho thấy mức độ đồng thuận cao.

4.4.4.4. Đánh giá kết quả thử nghiệm giải pháp

Có thể chấp nhận giả thuyết thử nghiệm trong phạm vi nghiên cứu. Trước thử nghiệm hai nhóm không khác biệt có ý nghĩa thống kê; sau thử nghiệm, nhóm thử nghiệm cao hơn nhóm đối chứng ở cả 8 nội dung, trong đó 7 nội dung có khác biệt có ý nghĩa. Đồng thời, người tham gia đánh giá rất cao tính phù hợp, hữu ích và khả năng áp dụng của giải pháp. Tuy nhiên, thử nghiệm chỉ được thực hiện tại Viện Huyết học - Truyền máu Trung ương với 30 người ở mỗi nhóm trong thời gian tháng 3–7/2026, do đó kết quả phản ánh hiệu quả bước đầu và chưa đủ cơ sở khái quát cho toàn bộ các cơ sở.

Tiểu kết Chương 4

Trên cơ sở lý luận và kết quả thực trạng, Chương 4 đề xuất 5 giải pháp quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học - Truyền máu, bao quát các khâu từ xác định nhu cầu, phát triển chương trình, chỉ đạo thực hiện, kiểm tra - đánh giá đến cải tiến chất lượng theo chu trình PDCA. Các giải pháp có quan hệ hỗ trợ, kế tiếp và tạo thành một hệ thống quản lý hướng tới phát triển năng lực nghề nghiệp, quản trị dựa trên dữ liệu và cải tiến liên tục.

Kết quả khảo nghiệm trên 209 khách thể cho thấy cả 5 giải pháp đều có tính cấp thiết và tính khả thi cao. Giải pháp 1 được lựa chọn thử nghiệm; kết quả trước và sau thử nghiệm cung cấp bằng chứng bước đầu về tác động tích cực đối với quản lý xác định nhu cầu đào tạo liên tục, đồng thời cho thấy giải pháp được đánh giá rất cao về tính phù hợp, tính hữu ích và khả năng áp dụng. Kết quả là căn cứ để hoàn thiện hệ thống giải pháp và đề xuất vận dụng phù hợp với điều kiện của từng cơ sở.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Đào tạo liên tục có vai trò quan trọng trong duy trì, cập nhật và phát triển năng lực nghề nghiệp của nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu. Trên cơ sở tiếp cận hệ thống, tiếp cận quá trình, tiếp cận phát triển năng lực và vận dụng chu trình PDCA, luận án đã hệ thống hóa và làm rõ cơ sở lý luận về đào tạo liên tục và quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu.

Kết quả khảo sát 447 khách thể cho thấy nhu cầu đào tạo liên tục của nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu ở mức cao. Các thành tố của hoạt động đào tạo đã được triển khai tương đối đầy đủ nhưng mức độ thực hiện chưa đồng đều; mục tiêu, chuẩn đầu ra và kiểm tra – đánh giá được đánh giá tích cực hơn, trong khi chương trình, học liệu, phát triển đội ngũ và một số điều kiện thực hành còn hạn chế.Các nội dung quản lý đào tạo liên tục đều đã được triển khai nhưng có sự phân hóa. Quản lý chương trình và nội dung đào tạo đạt cao nhất (ĐTB = 4,14), tiếp đến là quản lý chuẩn đầu ra (4,12), quản lý xác định nhu cầu (3,97), quản lý kiểm tra, đánh giá (3,92), quản lý mục tiêu (3,82), quản lý đội ngũ giảng viên và chuyên gia (3,65), quản lý người học và hoạt động học tập (3,61); thấp nhất là quản lý tổ chức thực hiện chương trình (3,50). Những hạn chế tập trung ở việc gắn nhu cầu với vị trí việc làm và khoảng cách năng lực; phát triển đội ngũ; tổ chức, phối hợp thực hiện; quản trị dữ liệu; chuyển đổi số; kiểm tra, phản hồi và cải tiến chất lượng. Chu trình PDCA chưa được vận hành đầy đủ, đặc biệt ở các khâu kiểm tra, phân tích dữ liệu và hành động cải tiến. Bốn nhóm yếu tố đều có ảnh hưởng đến quản lý đào tạo liên tục, trong đó nhóm cơ chế, chính sách và bối cảnh phát triển có mức đánh giá cao nhất. Từ cơ sở lý luận và kết quả nghiên cứu thực trạng, luận án đề xuất 5 giải pháp: (1) Quản lý xác định nhu cầu đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu dựa trên vị trí việc làm, khoảng cách năng lực và dự báo nhu cầu; (2) Tổ chức xây dựng, rà soát và

phát triển chương trình đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu theo chuẩn năng lực; (3) Chỉ đạo thực hiện chương trình đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu theo hướng phát triển đội ngũ, tăng cường phối hợp và chuyển đổi số; (4) Kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu theo chuẩn đầu ra và năng lực nghề nghiệp; (5) Cải tiến chất lượng đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu dựa trên kết quả đánh giá và chu trình PDCA. Các giải pháp có mối quan hệ chặt chẽ, tác động đến các khâu chủ yếu của quá trình quản lý và hướng tới phát triển năng lực nghề nghiệp.

Kết quả khảo nghiệm trên 209 khách thể cho thấy cả 5 giải pháp đều được đánh giá có tính cấp thiết và tính khả thi cao. Giải pháp 1 được lựa chọn thử nghiệm tại Viện Huyết học – Truyền máu Trung ương với 30 người nhóm thử nghiệm và 30 người nhóm đối chứng. Sau thử nghiệm, nhóm thử nghiệm có kết quả cao hơn nhóm đối chứng ở cả 8 nội dung, trong đó 7/8 nội dung có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p < 0,05$); giải pháp đồng thời được đánh giá rất cao về tính phù hợp, tính hữu ích và khả năng áp dụng. Kết quả bước đầu khẳng định tính hợp lý và khả năng vận dụng của giải pháp trong phạm vi thử nghiệm.

Như vậy, kết quả nghiên cứu đã trả lời các câu hỏi nghiên cứu và cung cấp cơ sở khoa học cho việc hoàn thiện quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa Huyết học – Truyền máu theo hướng hệ thống, gắn với vị trí việc làm, phát triển năng lực nghề nghiệp, quản trị dựa trên dữ liệu và cải tiến chất lượng liên tục.

2. Khuyến nghị

Đối với Bộ Y tế và các cơ quan quản lý nhà nước về y tế: Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách và hướng dẫn về đào tạo liên tục nhân lực y tế; tăng cường định hướng đào tạo theo vị trí việc làm và năng lực nghề nghiệp; xây dựng cơ chế liên thông, chia sẻ dữ liệu đào tạo; tạo điều kiện cho các cơ sở phát triển chương trình, đội ngũ, học liệu, chuyển đổi số và bảo đảm chất lượng đào tạo liên tục.

Đối với các cơ sở đào tạo và cơ sở chuyên khoa Huyết học – Truyền máu: Hoàn thiện quy trình quản lý đào tạo liên tục theo chu trình từ xác định nhu cầu đến cải tiến chất lượng; xác định nhu cầu dựa trên vị trí việc làm, khoảng cách năng lực và dự báo nhu cầu; phát triển chương trình theo chuẩn năng lực; tăng cường thực hành, học liệu và học liệu số; phát triển đội ngũ giảng viên, chuyên gia và người hướng dẫn; ứng dụng công nghệ trong quản lý người học, kết quả đào tạo và dữ liệu chất lượng; tăng cường kiểm tra, đánh giá theo chuẩn đầu ra và sử dụng kết quả đánh giá, phản hồi để cải tiến thường xuyên.

Đối với các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh và đơn vị sử dụng nhân lực: Chủ động phối hợp với cơ sở đào tạo trong xác định nhu cầu, xây dựng và rà soát chương trình, tổ chức thực hành và đánh giá kết quả sau đào tạo; tạo điều kiện về thời gian, môi trường thực hành và bố trí công việc phù hợp để nhân lực vận dụng năng lực được phát triển sau đào tạo; cung cấp phản hồi về mức độ đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm làm căn cứ cho chu kỳ đào tạo tiếp theo.

Đối với đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên và chuyên gia: Thường xuyên cập nhật kiến thức chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực đánh giá, quản lý đào tạo và ứng dụng công nghệ; tăng cường phối hợp giữa quản lý, giảng dạy và hướng dẫn thực hành; sử dụng dữ liệu và minh chứng trong ra quyết định, kiểm tra, đánh giá và cải tiến chất lượng đào tạo liên tục.

Đối với người học: Chủ động xác định nhu cầu phát triển nghề nghiệp, tích cực tham gia các hoạt động đào tạo và thực hành; tăng cường tự học, tự đánh giá năng lực và phản hồi về chương trình; vận dụng kiến thức, kỹ năng được đào tạo vào thực tiễn chuyên môn, góp phần nâng cao chất lượng và an toàn trong hoạt động Huyết học – Truyền máu.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ
ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Vũ Thị Hồng Phương (2025), Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo liên tục nhân lực chuyên khoa huyết học - truyền máu tại Việt Nam. Tạp chí Quản lý Giáo dục số 7, tháng 7/2025.
2. Vũ Thị Hồng Phương (2025), Analyzing lyfelong learning beharior of healthcare professionals in the context of modern educational management: A pls- stem approach. Tạp chí Quản lý Giáo dục số 8, tháng 8/2025.
3. Vũ Thị Hồng Phương (2025), Hành vi học tập suốt đời của nhân lực huyết học-truyền máu: Vai trò điều tiết của mức sẵn sàng số trong quản lý đào tạo nhân lực. Tạp chí quản lý Giáo dục số 10, tháng 10/2025.