

# THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CỘNG TÁC VIÊN HƯỚNG DẪN LÂM SÀNG CHO SINH VIÊN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y TẠI VIỆT NAM

ThS. NGUYỄN QUỐC ĐẠT\*

**Abstract:** Assessing the situation of quality of clinical instruction collaborators at the universities of Medicine is a work which is often, continuity and show long-term strategy. The basic quality assessment based on professional and pedagogical capabilities. In this article, the author refers to the quality of a team of clinical instruction collaborators as participants in labor at the hospital pedagogical practices of the University of Medicine.

**Keywords:** Clinical instruction collaborators, clinical instruction, competence, the University of Medicine.

Cộng tác viên hướng dẫn lâm sàng (CTVHDLS) cho sinh viên (SV) là những thầy thuốc giỏi về chuyên môn, thuần thực về nghiệp vụ chăm sóc, khám chữa bệnh cho người bệnh; được tuyển chọn và thực hiện nhiệm vụ hướng dẫn lâm sàng cho SV các trường đại học Y tại Việt Nam. Để thực hiện nhiệm vụ “kép” nêu trên, đòi hỏi đội ngũ CTVHDLS cho SV phải đảm bảo đồng thời các tiêu chuẩn nghề y và các tiêu chuẩn, năng lực (NL) của lao động sư phạm.

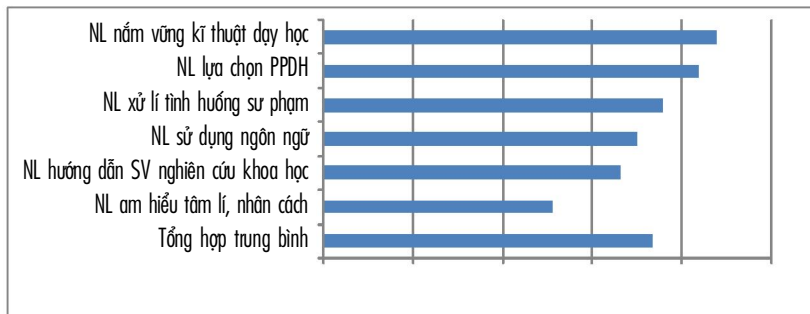
Tác giả đã điều tra, đánh giá các NL sư phạm cơ bản của CTVHDLS với tư cách là một giảng viên đại học gồm: 1) NL nắm vững kỹ thuật dạy học ở bậc đại học; 2) NL lựa chọn các phương pháp dạy học (PPDH) phù hợp; 3) NL xử lý các tình huống sư phạm; 4) NL sử dụng ngôn ngữ; 5) NL hướng dẫn SV biết nghiên cứu khoa học Y học; 6) NL am hiểu tâm lý và nhân cách SV. Các NL này đánh giá và xếp loại ở 5 mức độ sau đây: - Rất tốt (5 điểm); - Tốt (4 điểm); - Khá (3 điểm); - Trung bình (2 điểm); - Yếu, kém (1 điểm).

## 1. Kết quả CTVHDLS tự đánh giá về các NL sư phạm (biểu đồ 1).

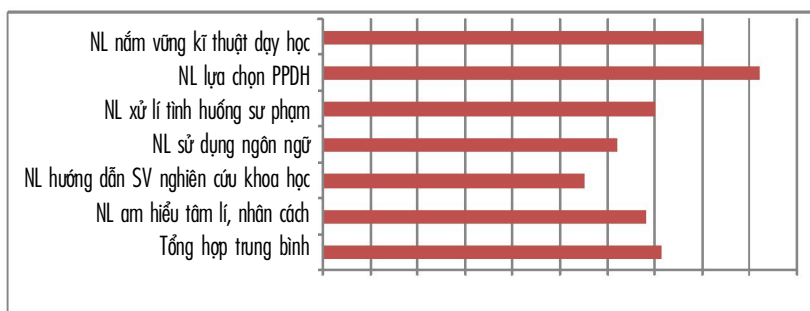
Biểu đồ 1 cho thấy: Các CTVHDLS tự đánh giá 6 NL sư phạm nêu trên của bản thân chủ yếu ở mức độ:

khá, tốt và rất tốt; điểm trung bình tổng hợp là: 3,68 điểm, trong đó không ai tự đánh giá ở mức độ yếu kém. NL nắm vững kỹ thuật dạy học được các CTVHDLS đánh giá tốt nhất trong số 6 NL (4,4 điểm); NL am hiểu tâm lý, nhân cách ở mức độ thấp nhất (chỉ 2,56 điểm).

## 2. Kết quả lãnh đạo các trường và cán bộ quản lý đánh giá về các NL sư phạm của CTVHDLS (biểu đồ 2).



Biểu đồ 1. CTVHDLS tự đánh giá NL bản thân



Biểu đồ 2. Lãnh đạo các trường và cán bộ quản lý đánh giá về NL sư phạm của CTVHDLS

\* Trường Đại học Y khoa Vinh

**Biểu đồ 2** cho thấy: Lãnh đạo và cán bộ quản lý đánh giá về các NL sư phạm của CTVHDLS phổ biến ở mức độ khá, tốt và rất tốt. Điểm tổng hợp trung bình của cả 6 NL là 3,56 điểm; thấp hơn 0,12 điểm so với kết quả mà CTVHDLS tự đánh giá (3,68 điểm). Như vậy, có sự tương đồng giữa tự đánh giá và đánh giá của lãnh đạo các trường và cán bộ quản lý. Tương tự như tự đánh giá của các CTVHDLS, NL lựa chọn PPDH phù hợp được đánh giá ở mức cao nhất (4,6 điểm) và NL hướng dẫn SV nghiên cứu khoa học Y học được đánh giá thấp nhất là 2,75 điểm.

Các CTVHDLS cũng cho biết: “Tuy vừa là thầy thuốc nhưng chúng tôi cũng là thầy giáo. Khi là thầy giáo thì NL quan trọng nhất, phải thuần thực trong việc lựa chọn PPDH, đặc biệt là dạy học lâm sàng, phải biết chọn cách dạy phù hợp trên bệnh nhân, đối với từng loại bệnh, từng môn học lâm sàng. Nếu không biết cách lựa chọn, SV không hiểu mình dạy gì, thậm chí còn gây hiểu lầm và khó chịu cho các bệnh nhân” và “Thực tế không phải là chúng tôi không biết hướng dẫn SV nghiên cứu khoa học Y học mà có nhiều lí do chúng tôi không thể làm công việc này vì quỹ thời gian không có, thời gian làm việc của SV tại bệnh viện chưa nhiều; điều kiện để hướng dẫn nghiên cứu khoa học không đảm bảo”. Trả lời của CTVHDLS cũng tương đồng với các nhận xét của lãnh đạo và cán bộ quản lí tại các trường đại học Y.

### 3. Phân tích và đánh giá theo trình độ học vấn được đào tạo của CTVHDLS (xem bảng 1).

**Bảng 1. Kết quả phân tích và đánh giá theo trình độ học vấn được đào tạo của các CTVHDLS**

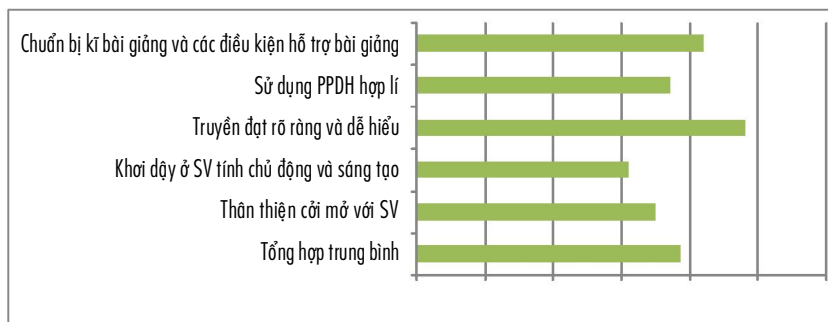
TT	Các NL sư phạm	Trình độ			
		Tiến sĩ	Bác sĩ chuyên khoa II	Thạc sĩ	Bác sĩ chuyên khoa I
1	NL nắm vững kĩ thuật dạy học	4,09	4,10	3,94	3,88
2	NL lựa chọn PPDH	4,81	4,79	4,52	4,47
3	NL xử lí tình huống sư phạm	3,60	3,59	3,28	3,21
4	NL sử dụng ngôn ngữ	3,10	3,07	3,00	2,95
5	NL hướng dẫn SV nghiên cứu khoa học	2,94	2,84	2,63	2,61
6	NL am hiểu tâm lí, nhân cách của SV	3,50	3,48	3,39	3,29
	Trung bình tổng hợp	3,67	3,64	3,46	3,4

(Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra khảo sát)

**Bảng 1** cho thấy, NL sư phạm của CTVHDLS có sự khác biệt giữa các trình độ học vấn được đào tạo; trình độ tiến sĩ có NL sư phạm cao nhất, sau đó là bác sĩ chuyên khoa II, cuối cùng là bác sĩ chuyên khoa I. Qua đó khẳng định, trình độ học vấn được đào tạo cũng là nhân tố có ảnh hưởng lớn đến việc hình thành các NL sư phạm của nghề dạy học nói chung và CTVHDLS nói riêng; góp phần quyết định đến chất lượng của đội ngũ CTVHDLS.

So sánh với các tiêu chuẩn của giảng viên đại học tại *Điều lệ trường đại học* và *Quy chế tổ chức và hoạt động của các trường đại học Y*, có thể thấy: 100% các CTVHDLS đáp ứng được các tiêu chuẩn này, không trường nào sử dụng CTVHDLS có trình độ đại học và thấp hơn. Điều này cũng phản ánh công tác tuyển chọn và sử dụng CTVHDLS của các trường đại học Y thực hiện khá tốt.

**4. Điều tra sự đánh giá của SV về các NL của CTVHDLS** theo các tiêu chí sau: 1) Chuẩn bị kĩ bài giảng và các điều kiện hỗ trợ bài giảng; 2) Sử dụng PPDH hợp lí; 3) Truyền đạt rõ ràng và dễ hiểu; 4) Khởi dậy ở SV tính chủ động và sáng tạo; 5) Thân thiện cởi mở với SV. Các tiêu chí này cũng được cho điểm từ 1-5 (**biểu đồ 3**).



**Biểu đồ 3. Đánh giá của SV về NL của CTVHDLS**

\*\*\*

Qua đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ CTVHDLS cho SV các trường đại học Y tại Việt Nam, có thể thấy: - Về cơ bản, đội ngũ CTVHDLS có chất lượng đảm bảo để thực hiện nhiệm vụ hướng dẫn lâm sàng cho SV các trường đại học Y; - Đa số CTVHDLS đã có những kinh nghiệm cơ bản nhất của NL sư phạm. Các NL sư phạm nêu trên được lãnh đạo và cán bộ quản lí các trường đại học Y đánh giá ở mức tốt (3,56/5 điểm). Kết quả đánh giá này cũng tương đương với các kết quả tự đánh giá của đội ngũ CTVHDLS và đánh giá của SV; - Mục tiêu quan trọng nhất của công tác phát triển đội ngũ CTVHDLS cho SV trong các

(Xem tiếp trang 19)

hoặc nhóm HS - đó là điểm ngang bằng giữa NL tiềm ẩn của HS và NL cần có. Sử dụng cách gọi của Vygotsky, giúp xác định được ZPD của HS hoặc nhóm HS - đó là vùng xung quanh điểm nghẽn (scaffolded). Lí thuyết của Glaser cho phép chuyển từ việc giải thích điểm thi như là một phần của đánh giá tổng kết hay như một phương tiện so sánh các HS với nhau sang giải thích nó là điểm khởi đầu cho kế hoạch giảng dạy và học tập tiếp theo.

Cũng từ đó, nhiều nhà khoa học đã tiếp tục phát triển nhiều mô hình khác để đo lường sự phát triển của NL. Trong đó phải kể đến mô hình một chiều (Generalised Unidimensional Models) để đo một biến ẩn (là NL học tập) với ba hình thức: logit đơn giản (Simple logitstic Model) khi HS tương tác với câu hỏi nhị phân (chỉ có một câu trả lời đúng); lượng giá từng phần (Partial Credit Model) khi HS tương tác với câu hỏi đa phân (có nhiều hơn một câu trả lời đúng) và hồi quy tuyến tính (Linear Logistic Test Model). □

#### Tài liệu tham khảo

1. Brown M. "An introduction to the discourse on competency-based training (CBT) in Deakin University Course Development Centre". *A collection of readings related to competency - based training*, Victorian Education Foundation, Deakin University, Victoria, pp. 1-17, 1994.
2. Ford K. **Competency-Based Education: History, Opportunities, and Challenges**. Center for Innovation In Learning and Student Success, Maryland, 2014.
3. Phạm Minh Hạc. **Tâm lí học Vygotsky** (tập 1). NXB Giáo dục, H. 1997.
4. Hodge S. and Harris R., "Discipline, governmentality and 25 years of competency-based training". *Studies in the Education of Adults*, 44 (2), pp. 155-170, 2012.
5. Pitman J. A. and at al., *Assumptions and Origins of Competency-Based Assessment: New challenges for teachers*, Board of Senior Secondary School Studies, Queensland, 1999.
6. Tuxworth E. "Competence based education and training: background and origins", *Competency Based Education and Training*, pp. 9-22, 1989.

## Thực trạng chất lượng đội ngũ...

(Tiếp theo trang 9)

trường đại học Y là chuẩn bị và tuyển chọn được đội ngũ CTVHDLS đảm bảo đủ về số lượng; cân đối về cơ cấu và đảm bảo về chất lượng. Đó cũng chính là các điều kiện tiên quyết để đảm bảo chất lượng công tác đào tạo cán bộ y tế trong các trường đại học Y của Việt Nam hiện nay. □

#### Tài liệu tham khảo

1. Phan Thị Kim Anh. "Đổi mới rèn luyện nghiệp vụ sư phạm - giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên". *Tạp chí Giáo dục*, số 269/2011.
2. Trần Xuân Bách. "Đánh giá giảng viên ở các trường đại học-vấn đề bức thiết trong giai đoạn hiện nay". *Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Đại học Đà Nẵng*, số 3/2006.
3. Ban Chấp hành Trung ương. *Chi thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục*.
4. Bộ Y tế. *Quyết định số 1895/1997/QĐ-BYT về việc ban hành quy chế bệnh viện*.
5. Bộ Y tế. *Thông tư số 09/2008/TT-BYT ngày 01/8/2008 về việc hướng dẫn kết hợp giữa các cơ sở đào tạo cán bộ y tế với các bệnh viện thực hành trong công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và chăm sóc sức khỏe nhân dân*.
6. Phạm Minh Hạc. **Giáo dục nhân cách, đào tạo nhân lực**. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, H. 1997.

## Biện pháp nâng cao kĩ năng...

(Tiếp theo trang 25)

thúc đẩy những SV khác vươn lên. Cần được đánh giá đây là hoạt động chuyên môn có tính đặc thù trong học tập và nghiên cứu của SV. Có thể phát huy tính tích cực, tinh thần tập thể thông qua hoạt động nhóm để SV giúp đỡ lẫn nhau và có cơ hội phát triển trí tuệ tập thể.

\* \* \*

Kết quả nghiên cứu cho thấy, Trường CĐSP Thừa Thiên - Huế đã quan tâm đến việc tổ chức cho SV NCKH qua việc làm tiểu luận môn học và khoá luận tốt nghiệp, chú trọng việc đổi mới phương pháp dạy và học theo hướng lấy người học làm trung tâm. GV cũng đã có nhiều biện pháp để rèn luyện KN NCKH cho SV thông qua hướng dẫn rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên qua từng học kì nhằm nâng cao chất lượng hoạt động này. □

#### Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Ngọc Bảo. *Phát huy tính tích cực, tự lực của học sinh trong quy trình dạy học*. Tài liệu bồi dưỡng giáo viên, Hà Nội, 1995.
2. Phạm Viết Vượng. **Phương pháp luận nghiên cứu khoa học**. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2001.