



**MẠNG LƯỚI MỘT SỨC KHỎE CÁC
TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM (VOHUN)**

BẢN TÓM TẮT CHÍNH SÁCH



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

SEA OH UN
Southeast Asia One Health
University Network

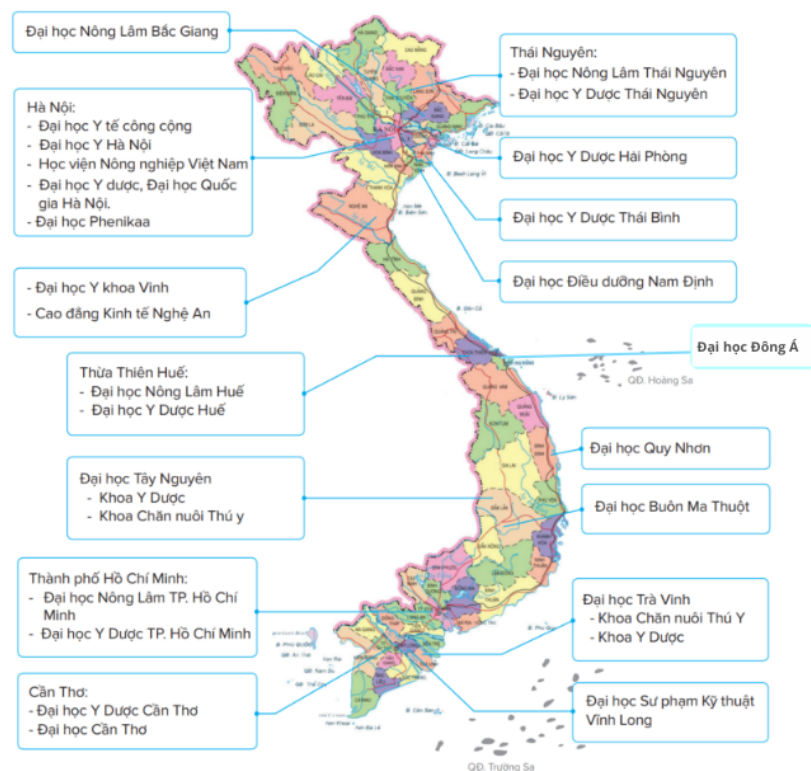


PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC MỘT SỨC KHỎE TẠI VIỆT NAM

*Trao quyền cho các trường Đại học thành viên Mạng lưới
VOHUN để phát triển và cung cấp các chương trình đào tạo
Một sức khỏe phù hợp với nhu cầu xã hội*

Tổng quan: Bản tóm tắt chính sách này đưa ra những ý kiến chính được thảo luận tại buổi Đối thoại chính sách phát triển nguồn nhân lực Một sức khỏe tại Việt Nam do Văn phòng Điều phối Quốc gia Mạng lưới Một sức khỏe các trường Đại học Việt Nam (VOHUN NCO) tổ chức. Các khuyến nghị về chính sách và thực tiễn được đề xuất cùng với các giải pháp cụ thể về việc bổ sung khung năng lực liên quan đến Một sức khỏe (MSK) cho các vị trí công việc trong các đơn vị chăm sóc sức khỏe và các khóa đào tạo về MSK. Bản tóm tắt chính sách này tập trung vào vai trò của các trường Đại học thành viên Mạng lưới, tầm quan trọng của hợp tác liên ngành giữa các trường Đại học thành viên, những khó khăn và thuận lợi khi tổ chức các khóa thực địa cho sinh viên MSK và khả năng sẵn sàng tiếp nhận sinh viên của các cơ sở thực địa. Thông tin chi tiết về mục tiêu buổi tọa đàm cùng các giải pháp đề xuất từ các diễn giả được nêu trong bản tóm tắt này.

Mạng lưới Một sức khỏe các trường đại học Việt Nam (VOHUN) thành lập vào năm 2011, Mạng lưới đã và đang kết nối 24 trường đại học thuộc các chuyên ngành khác nhau trong phạm vi Một Sức Khỏe (MSK) bao gồm y tế, thú y, điều dưỡng, y tế công cộng, y học dự phòng, điều dưỡng, công nghệ thực phẩm, công nghệ sinh học, môi trường, và các ngành liên quan khác. Sứ mệnh của VOHUN là tăng cường thể mạnh của các trường Đại học tại Việt Nam trong công tác phát triển và xây dựng nguồn nhân lực MSK với đầy đủ kiến thức, kỹ năng và thái độ nhằm ngăn ngừa các bệnh truyền lây giữa động vật và người, các bệnh mới nổi và tái nổi cũng như các bệnh truyền nhiễm khác.



Tính đến tháng 11 năm 2021, hơn 51.000 sinh viên đã được học về khái niệm MSK và các NLCL MSK, số lượng các trường giảng dạy môn học MSK cũng như lồng ghép nội dung MSK vào các nội dung MSK tăng lên theo từng năm. Đến nay, tất cả 30 khoa của 24 trường Đại học thành viên đã giảng dạy môn học MSK theo ba hình thức khác nhau: 08 trường giảng dạy môn học MSK bắt buộc, 04 trường giảng dạy môn học MSK tự chọn và 17 trường giảng dạy lồng ghép nội dung MSK. Ngoài ra VOHUN đã tổ chức 55 khóa tập huấn về NLCL MSK.

Nằm trong chương trình kỉ niệm 10 năm thành lập, VOHUN đã tổ chức buổi Đối thoại chính sách về Phát triển nguồn nhân lực MSK tại Việt Nam nhằm (i) thảo luận thực trạng nguồn nhân lực MSK tại Việt Nam; (ii) nhu cầu và yêu cầu về nguồn nhân lực MSK trong tương lai; (iii) trên cơ sở đó kiến nghị một số giải pháp nhằm thúc đẩy sự phát triển và sử dụng nguồn nhân lực MSK tại Việt Nam.

Các diễn giả khách mời đến từ các bộ (Bộ Y tế, Bộ NN & PTNT), các nhà cung cấp nguồn nhân lực (các trường đại học thành viên VOHUN), và các nhà tuyển dụng, gồm: Trung tâm kiểm soát bệnh tật tỉnh (CDC), Chi cục Chăn nuôi-thú y tỉnh (SDLAH), một số đối tác quốc tế, đơn vị tư nhân.

Hiện trạng nguồn nhân lực MSK tại Việt Nam

Nguồn nhân lực MSK ở Việt Nam bao gồm cán bộ, nhân viên làm việc trong ngành y tế, và ngành thú y. Cả 2 hệ thống theo đều được tổ chức theo 04 cấp hành chính, gồm các cơ quan, đơn vị quản lý nhà nước và các đơn vị sự nghiệp tại các cấp Trung ương, cấp tỉnh/thành phố, cấp quận/huyện và cấp xã/phường. Hiện nay, hệ thống của cả 2 ngành đều đang được thay đổi và chỉnh sửa để đáp ứng được nhu cầu về chức năng và nhiệm vụ.

Theo Luật Thú y Việt Nam, hệ thống quản lý thú y bao gồm Cục Thú y (DAH) của Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (MARD) ở cấp trung ương; Cơ quan Thú y của Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (Chi cục Chăn nuôi và Thú y (SDLAH)); và các Trạm Chăn nuôi Thú y thuộc SDLAH hoặc các trung tâm dịch vụ nông nghiệp trực thuộc UBND huyện tỉnh quản lý tại các huyện, thị xã và chính quyền địa phương cũng có thể quyết định bố trí cán bộ thú y cấp xã. Ngoài ra còn có đội ngũ đồng đảo người lao động làm việc tại các cơ sở tư nhân.

Một sức khỏe là một phương thức phối hợp xuyên ngành nhằm tăng cường sức khỏe con người, động vật và môi trường đã được Tổ chức Nông Lương Quốc tế (FAO), Tổ chức Động vật Quốc tế (OIE) và Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) công nhận. Phương thức tiếp cận Một sức khỏe nhằm khuyến khích nỗ lực phối hợp xuyên ngành tại các cấp địa phương, quốc gia, quốc tế và áp dụng các kiến thức chuyên môn nhằm cải thiện tối đa sức khỏe con người, vật nuôi và môi trường.

Khung năng lực cốt lõi MSK được thống nhất bao gồm 07 năng lực: (1) Hợp tác và quan hệ đối tác; (2) Truyền thông và thông tin; (3) Văn hóa và niềm tin; (4) Lãnh đạo; (5) Quản lý; (6) Giá trị và đạo đức; (7) Tư duy hệ thống.

Cấp độ	Số lượng
Cục Thú y & các Chi cục vùng	643
Chi cục Chăn nuôi và Thú y	7,457
Thú y xã, thôn, bản	25,227
Thú y tư nhân	30,653

Nguồn: Cục Thú y (2021)

Bảng trình bày số lượng nhân viên ở các cấp khác nhau trong lĩnh vực thú y

Nguồn nhân lực Y tế dự phòng tuyến TW và tuyến tỉnh là 17,100 người, từ đó có thể thấy rõ sự mất cân đối về phân bổ cán bộ ở các tuyến.

Tuyến TW có 03 đơn vị quản lý chính bao gồm Cục Y tế dự phòng, Cục Phòng chống HIV/AIDS, Cục Quản lý Môi trường Y tế và 10 đơn vị sự nghiệp là các Viện trực thuộc Bộ Y tế.

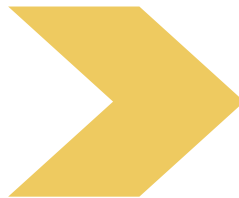
Tuyến tỉnh có 63 trung tâm kiểm soát bệnh tật/y học dự phòng, Trung tâm Kiểm dịch Y tế Quốc tế, Trung tâm Phòng chống HIV/AIDS, Trung tâm Chăm sóc Sức khỏe sinh sản, Trung tâm Truyền thông và Giáo dục Sức khỏe.

Tuyến huyện có khoảng 712 trung tâm y tế quận, huyện, thị xã;

Tuyến xã/phường có 11,112 Trạm y tế xã, phường, thị trấn.

Vai trò của các trường trong đào tạo nguồn nhân lực

Thực trạng: Các trường thành viên đã và đang đào tạo môn học MSK cho các thể hệ sinh viên thông qua 3 hình thức là môn bắt buộc, môn tự chọn và lồng ghép vào các môn hiện có. Điều này phụ thuộc vào tuy duy đào tạo của các khoa, trường và chính giảng viên. Tuy nhiên, ở một số trường, do khung chương trình đào tạo, nếu thêm môn mới phải bớt môn khác. Hàng năm các trường vẫn phải xin chỉ tiêu đào tạo. Cơ chế tự chủ đối với các trường ảnh hưởng đến số lượng và chất lượng đào tạo. Học chứng chỉ nhưng tự chủ, nếu đông SV thì chất lượng giảm. Sinh viên tốt nghiệp còn thiếu nhiều năng lực mềm.



Giải pháp: Các diễn giả kiến nghị cần có cách tiếp cận bao trùm: (1) Kết nối cơ quan đào tạo theo nhu cầu xã hội; (2) Cần có chính sách cụ thể hơn, lực lượng MSK đào tạo nhiều, nhưng chưa có vị trí việc làm cụ thể; (3) Các đơn vị sử dụng lao động cần đưa ra các yêu cầu cụ thể về NLCL MSK cho đơn vị đào tạo nguồn lực MSK. Ngoài ra, các trường có thể mời giảng viên từ CDC-SDLAH đến giảng cho SV, từ đó sinh viên sẽ có thêm góc nhìn thực tế. Nhà trường cần tham vấn thêm ý kiến của những người tuyển dụng lao động các cấp, mời tư vấn từ CDC hoặc SDLAH trong quá trình xây dựng bài giảng.

Phối hợp liên ngành giữa các trường

Thực trạng: Chưa có sự chia sẻ chính thức tài liệu giảng dạy môn MSK giữa các trường, chưa có cơ chế phối hợp giảng viên MSK giữa các trường.

Giải pháp: Tài liệu giảng dạy môn học MSK cần được chia sẻ giữa các trường thành viên, trên cơ sở đó các tài liệu này không ngừng cải tiến, hoàn thiện. VOHUN cần xây dựng thư viện điện tử nơi nơi tất cả các thành viên của VOHUN có thể tích lũy, lưu trữ, truy cập và sử dụng các thông tin/tri thức liên quan đến MSK.

Sự sẵn sàng tiếp nhận sinh viên thực tập của các đơn vị.

Thực trạng: Thực trạng cho thấy sự chưa phù hợp ở một số điểm trong chương trình thực tập và thời điểm thực tập của sinh viên.

Giải pháp:

- Kế hoạch thực tập cho SV của các trường cần có sự tham vấn và điều chỉnh cho phù hợp với các địa phương và đơn vị tiếp nhận sinh viên thực tập;
- Trường nên liên hệ hoặc ký kết hợp tác hàng năm với đơn vị tiếp nhận tại địa phương. Khi có kế hoạch chung, đưa vào kế hoạch của các đơn vị tiếp nhận SV thực tập;
- Nội dung thực tập phù hợp với mối quan tâm địa phương và nhu cầu của SV;
- Tăng cường xây dựng các cơ sở thực địa MSK để hỗ trợ thực hành môn học MSK.

Khó khăn, thuận lợi khi tăng thực tập cho sinh viên MSK

Thực trạng: Có khó khăn về hậu cần cho sinh viên thực tập. Hiện tại các trường khối Thú y chủ yếu dựa vào doanh nghiệp, trang trại tư nhân, khối y tế dựa vào các CDC, bệnh viện, trung tâm y tế huyện.

Giải pháp: Cần có sự phối kết hợp giữa trường và địa phương, tăng cường quan hệ với tỉnh, huyện, gắn chặt với giảng viên ở các cơ sở thực địa. Huy động khối tư nhân, cam kết chính quyền địa phương. Ngoài ra, các trường cần xây dựng 1 phần kinh phí đi thực tập trong khung chương trình đào tạo.

Kiến nghị chính sách

Hai khuyến nghị chính sách chính được đưa ra từ cuộc đối thoại chính sách này như sau:

- Đề nghị Bộ Nội Vụ bổ sung vị trí việc làm có liên quan đến MSK vào danh mục vị trí việc làm trong các đơn vị khối sức khỏe (sức khỏe động vật, sức khỏe môi trường và sức khỏe con người).
- Các khóa tập huấn về MSK cho cán bộ Y tế, thú y cấp tỉnh, huyện cần được CDC và SDLAH các tỉnh quan tâm và đưa chương trình trở thành một phần trong chương trình tăng cường năng lực làm việc, đào tạo y khoa liên tục (CME).

