

THỰC HÀNH:

KỸ NĂNG GIAO TIẾP “SỬ DỤNG VÍ DỤ VỀ GIAO TIẾP HÀNG NGÀY GIỮA ĐIỀU DƯỠNG VIÊN VÀ NGƯỜI BỆNH”



MỤC TIÊU:

- Tổng hợp được những đặc điểm của điều dưỡng viên mới trong giao tiếp với người bệnh
- Tổng hợp được những phương pháp hỗ trợ nhằm nâng cao năng lực giao tiếp cho điều dưỡng viên mới.



THỰC HÀNH:

PHƯƠNG PHÁP:

□ Quan sát đóng vai một ví dụ giao tiếp thường gặp giữa điều dưỡng viên mới và người bệnh

➤ *Nhóm 1.* Thực hiện đóng vai. Sau khi kết thúc đóng vai, học viên đóng vai người bệnh và điều dưỡng viên mới sẽ phát biểu cảm tưởng, suy nghĩ của mình về vai diễn đó.

THỰC HÀNH:

PHƯƠNG PHÁP:

➤ *Nhóm 2 và Nhóm 3.* Thảo luận và trình bày sau khi quan sát đóng vai về những nội dung:

✓ Những điểm tốt trong giao tiếp của điều dưỡng viên mới và lý do

✓ Những điểm còn thiếu trong giao tiếp của điều dưỡng viên mới và lý do

✓ Người hướng dẫn cần hỗ trợ bằng các phương pháp hỗ trợ nào để nâng cao năng lực giao tiếp cho điều dưỡng viên mới



CÁC VĂN BẢN THƯỜNG GẶP

Nhóm giảng viên:
-Phạm Thị Ngân Giang



KẾ HOẠCH HOẠT ĐỘNG ĐIỀU DƯỠNG HÀNG NĂM

Mục tiêu

- Trình bày được KH hoạt động điều dưỡng hàng năm

1

- Lập được KH hoạt động điều dưỡng hàng năm

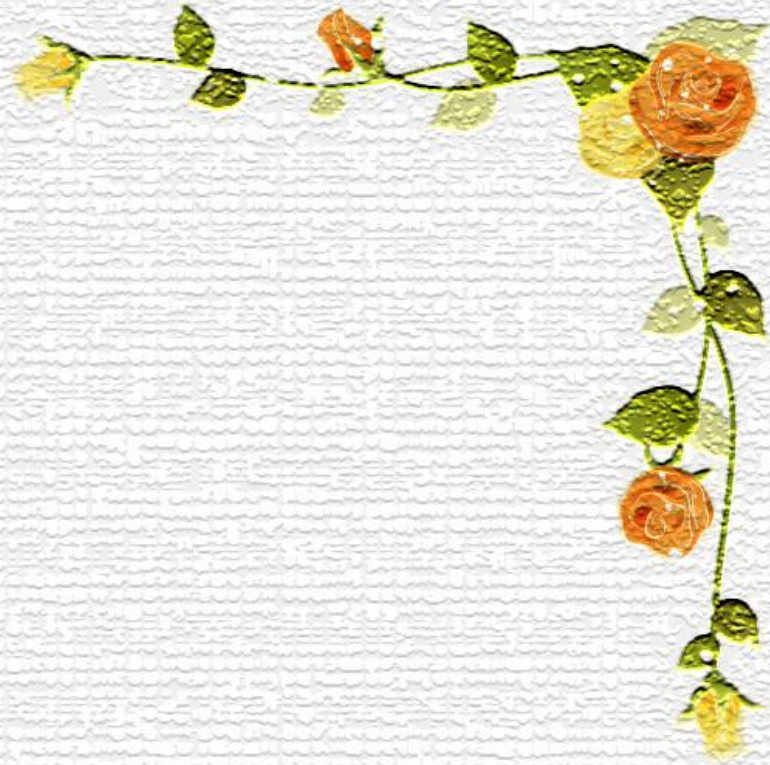
2

Nội dung



- Lập được KH hoạt động điều dưỡng hàng năm

Tổng kết báo cáo,
rút kinh nghiệm để
lập KH năm kế tiếp



- **Câu hỏi:**

- Bạn đã bao giờ lập kế hoạch chưa?
Về vấn đề gì?

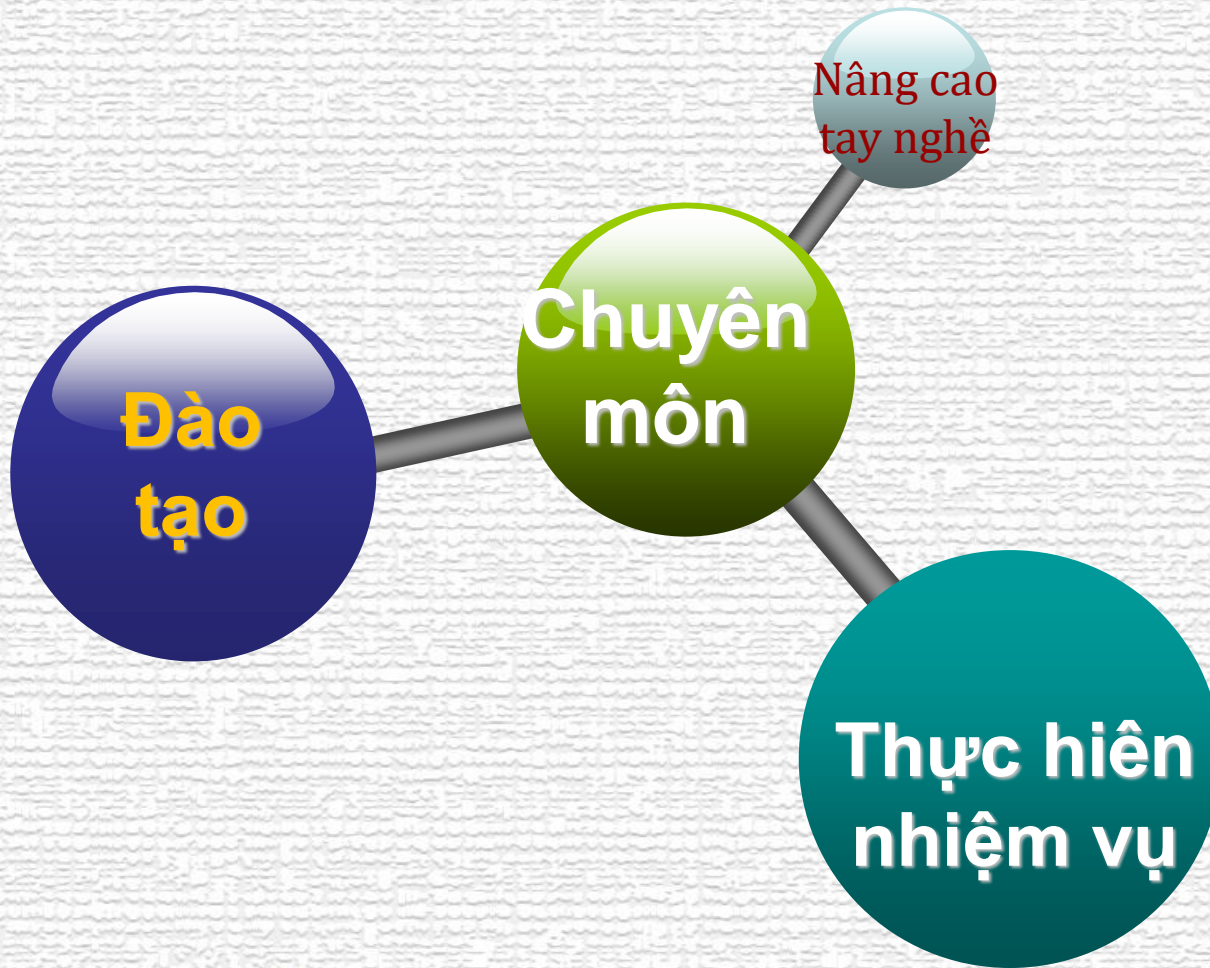


1. Lập kế hoạch (1)



**Hoàn thành mục tiêu đã
đề ra trong năm**

1. Lập kế hoạch (2)



1. Lập kế hoạch (3)

Công tác KSNK

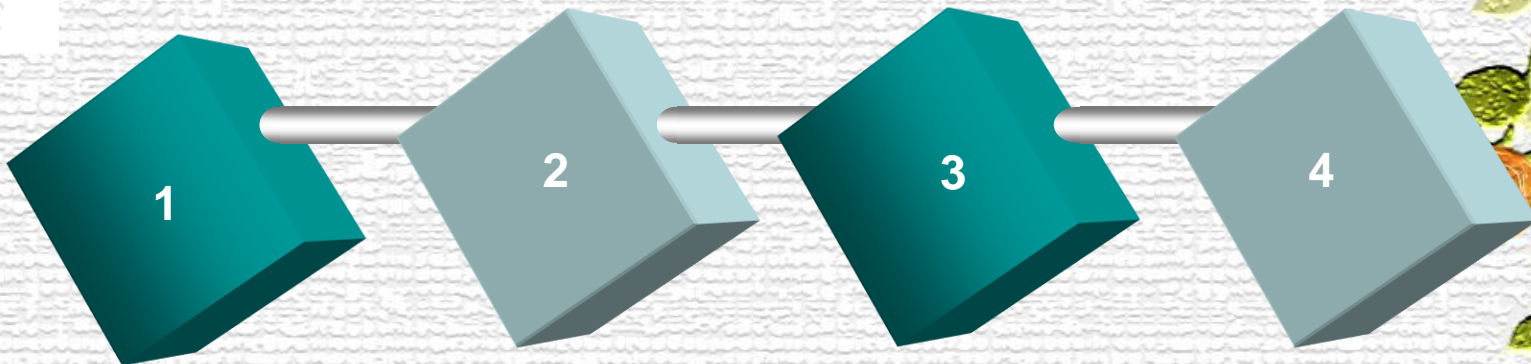
Công tác khác

**Nâng cao
Chất
lượng CS
NB**



Lưu ý

(khi lập KH hoạt động điều dưỡng)



Đặc điểm tình hình công tác điều dưỡng, công tác chung của khoa.

Xác nhận mục tiêu cần đạt.

Chỉ tiêu cần đạt

Nội dung giải pháp thực hiện

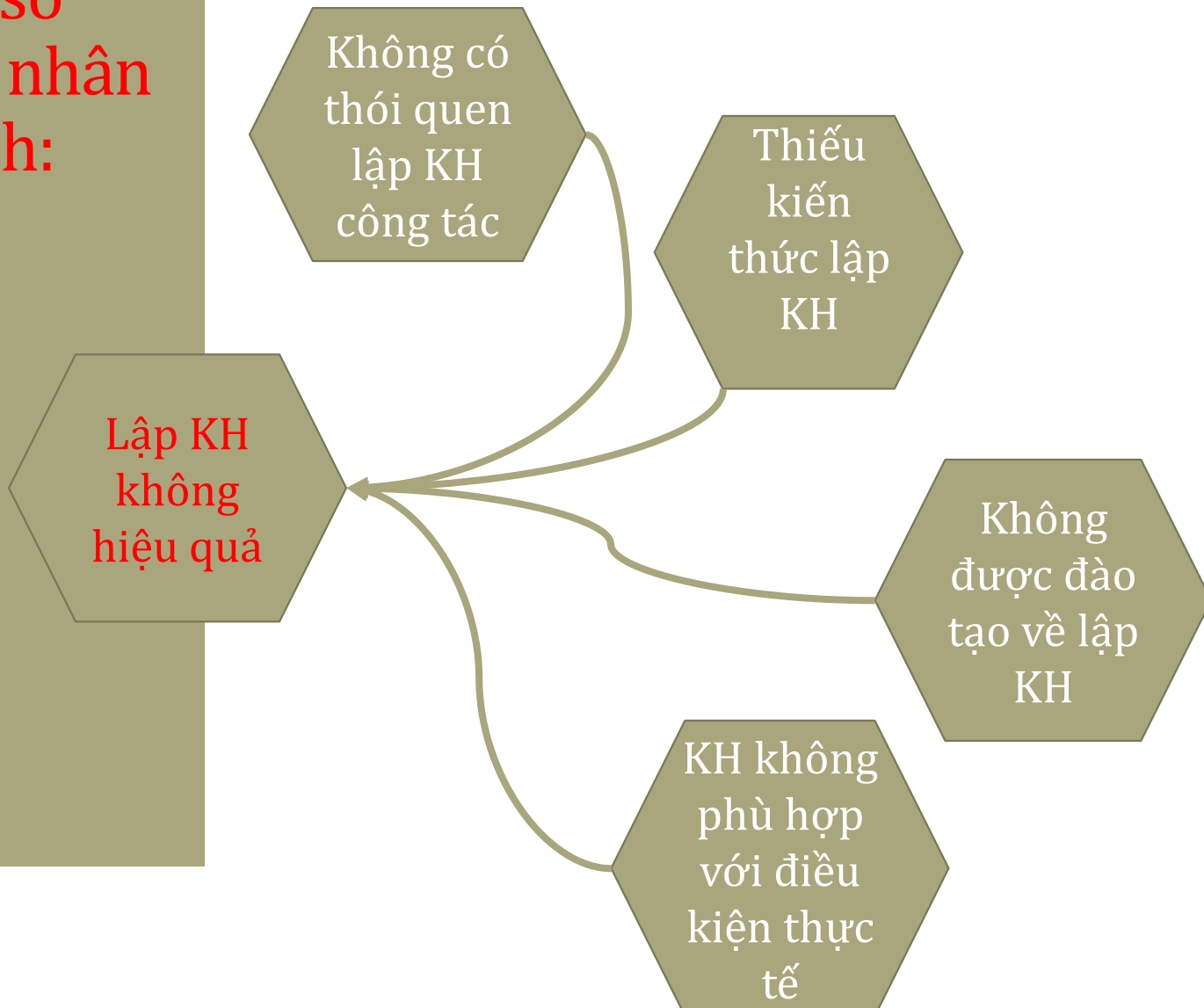
Company Name



Thảo luận:

- Khó khăn của bạn khi lập KH hoạt động điều dưỡng???

Một số
nguyên nhân
chính:



VÍ DỤ VỀ MẪU KẾ HOẠCH

BỆNH VIỆN ĐA KHOA THỐNGNHẤT

KHOA :...

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc Lập – Tự Do – Hạnh Phúc

Biên Hòa, ngày .. tháng 01 năm 2018

KẾ HOẠCH HOẠT ĐỘNG CÔNG TÁC ĐIỀU DƯỠNG NĂM 2018

1. CĂN CỨ PHÁP LÝ
2. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH:
3. THUẬN LỢI VÀ KHÓ KHĂN:
4. MỤC TIÊU:
5. CHỈ TIÊU:
6. CÁC GIẢI PHÁP THỰC HIỆN KẾ HOẠCH:
7. KIẾN NGHỊ

PHÒNG ĐIỀU DƯỠNG

ĐIỀU DƯỠNG TRƯỞNG KHOA

GIÁM ĐỐC

ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN (1)

- **Thực hiện:** trong các giai đoạn quý 1,2,3,4.
- Đánh giá mức độ hoàn thành **mục tiêu** của kế hoạch
- **Kết quả ĐG:** xem xét ND chưa đạt, tìm nguyên nhân để khắc phục và tiếp tục thực hiện mục tiêu KH tiếp theo.....
- Tổng kết cuối năm những mục tiêu đạt và chưa đạt → xây dựng KH năm kế tiếp

BỆNH VIỆN ĐA KHOA THỐNGNHẤT
KHOA :...

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc Lập – Tự Do – Hạnh Phúc

Biên Hòa, ngày 10 tháng 02 năm 201..

BIÊN BẢN HỌP KHOA

(V/v: xét cử nhân viên đi học năm 201..)

- **THÀNH PHẦN:**
BSTK ... Chủ Tọa
ĐD.... Thư ký
Địa điểm:.....
Thời gian:...

NỘI DUNG:

- Bs Trưởng (phó) Khoa thông báo nội dung đăng ký đi học
- Bs Trưởng (phó) Khoa đưa ra một số tiêu chí được xét đi học trong năm 201...
- Tập thể nhân viên khoa đồng ý bằng hình thức

I.Xét đăng ký đi học dài hạn:

- Bs Trần Văn A học CKI nội tại Trường Đại Học X.
- ĐD Nguyễn Thị B học cao đẳng ĐD tại Trường Y

II.Xét đăng ký đi học ngắn hạn:

- Bs Vũ Thị C tham gia đào tạo về chuyên môn khi có lịch đào tạo.
- Bs Trần Văn D tham gia đào tạo về chuyên môn khi có lịch đào tạo.

III.KẾT QUẢ:

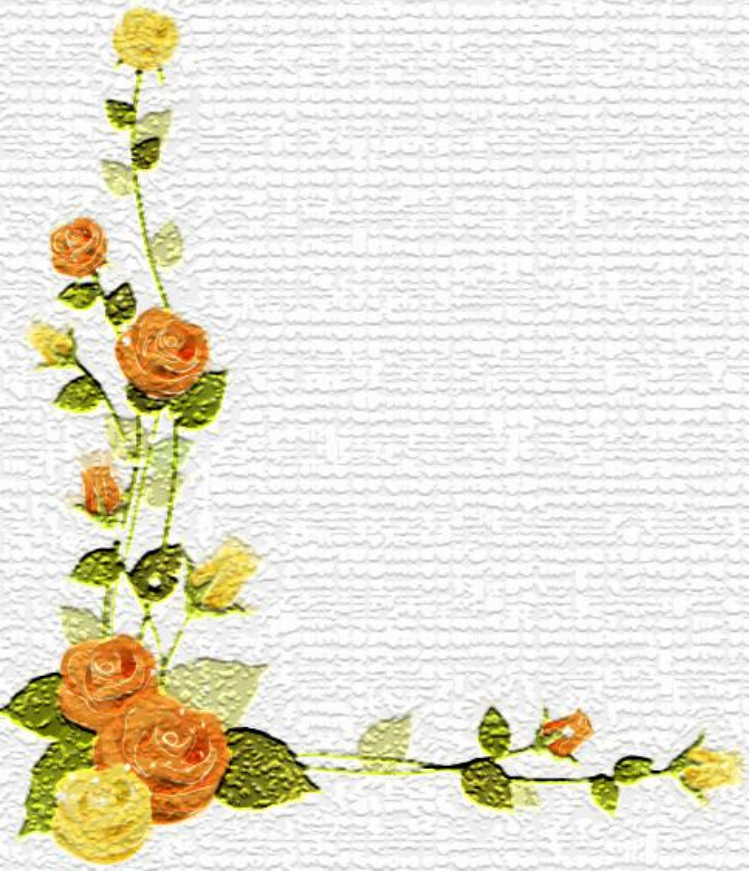
Tập thể Khoa 100% đồng ý cho các nhân viên trên được đi học nâng cao trình độ năm 201... .

Buổi họp kết thúc lúc 09h30 cùng ngày.

Chủ Tọa

Thư ký

Chỗ này để abc (mai gấm)



ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN (1)

- **Thực hiện:** trong các giai đoạn quý 1,2,3,4.
- Đánh giá mức độ hoàn thành **mục tiêu** của kế hoạch
- **Kết quả ĐG:** xem xét ND chưa đạt, tìm nguyên nhân để khắc phục và tiếp tục thực hiện mục tiêu KH tiếp theo.....
- Tổng kết cuối năm những mục tiêu đạt và chưa đạt → xây dựng KH năm kế tiếp



Thank You !

NHÓM 1



THỰC HÀNH KẾ HOẠCH DẠY – HỌC LÂM SÀNG



Tên bài giảng: Xử trí thoát mạch

Số tiết: 01

Đối tượng: ĐD viên mới

Số lượng học viên: 26

Địa điểm : Hội trường BV Thống Nhất

Thời gian: 13h30 ngày 18/04/2018

Người hướng dẫn: Nguyễn Văn Thành

Trợ giảng: Hoàng Thị Thu Hà

Bài giảng: Lý thuyết



St t	Nội dung	Thời gian (phút)	Phương pháp	Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học viên	Lượn g giá
1	Mở bài	05	Thảo luận Thuyết trình	Giới thiệu bài học	Tương tác	
2	Mục tiêu học tập	03	Thuyết trình	Hướng dẫn, phân tích mục tiêu.	Lắng nghe.	
3	Định nghĩa	02	Thuyết trình	Hướng dẫn, phân tích	Lắng nghe.	
4	Phân độ	10	Đặt câu hỏi Thảo luận Thuyết trình	Hướng dẫn, phân tích	Lắng nghe Tương tác	
5	Xử trí	10		Hướng dẫn, phân tích		
6	Phòng ngừa	05		Hướng dẫn, phân tích		

Stt	Nội dung	Thời gian (phút)	Phương pháp	Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học viên	Lượng giá
7	Lượng giá	05	Bài text	Đặt câu hỏi	Trả lời	04 câu
8	Tổng kết	05	thuyết trình	Tóm tắt nội dung	Lắng nghe	

XỬ TRÍ THOÁT MẠCH



MỤC TIÊU

1. Trình bày được định nghĩa thoát mạch trong tiêm truyền là gì ?
2. Phân độ đúng thoát mạch trong tiêm truyền ?
3. Xử trí được thoát mạch trong tiêm truyền
4. Phòng ngừa được thoát mạch trong tiêm truyền.



ĐỊNH NGHĨA

- Thoát mạch là hiện tượng **thuốc** hay **dịch truyền thoát** ra mô xung quanh thay vì vào đường động mạch hay tĩnh mạch như dự định.



BIỂU HIỆN THOÁT MẠCH

- ✓ Thông đường tĩnh mạch khó khăn
- ✓ Đau vùng tiêm truyền
- ✓ Sung nề vùng tiêm truyền
- ✓ Đổi màu da vùng tiêm truyền: trắng, đỏ, tím
- ✓ Da xung quanh vùng tiêm truyền thay nhiệt độ từ ấm sang lạnh



PHÂN ĐỘ TỔN THƯƠNG DO THOÁT MẠCH

- ❖ Độ 1: thông tĩnh mạch khó khăn, không sưng, không bóng nước, có thể thay đổi màu da nơi tiêm, đau, da chi ấm
- ❖ Độ 2: thông tĩnh mạch khó khăn, sưng nhẹ, sờ vùng thoát mạch cứng hơn xung quanh, đổi màu trắng hoặc đỏ, đau, da chi ấm
- ❖ Độ 3: Không thể thông tĩnh mạch, sưng vừa, lan lên trên, dưới vị trí tiêm, sờ cứng, không có hoặc có bóng nước nhỏ $< 0,5$ cm, đổi màu trắng hoặc đỏ, đau, thời gian đồ đầy mao mạch phần chi bên dưới 2-3", đau, da chi mát
- ❖ Độ 4: Không thể thông tĩnh mạch, sưng nhiều, lan lên trên, dưới vị trí tiêm, sờ cứng, có bóng nước lớn nhiều $> 0,5$ cm, đổi màu trắng hoặc đỏ, tím, đen, đau, thời gian đồ đầy mao mạch phần chi bên dưới ≥ 4 ", da chi lạnh, mạch nhẹ, yếu.

PHÂN ĐỘ TỔN THƯƠNG DO THOÁT MẠCH

ĐỘ 1



ĐỘ 2



ĐỘ 3



ĐỘ 4



XỬ TRÍ THOÁT MẠCH

- Ngưng dịch truyền hay thuốc tiêm truyền
- Dùng ống tiêm 5-10ml rút ngược để hút các dịch mô xung quanh có thể
- Rút bỏ kim truyền
- Sát trùng vị trí tiêm
- Nâng cao chi có thoát mạch
- Xử trí bóng nước nếu có



TÌNH TRẠNG CHƯA CÓ BÓNG NƯỚC

□ Chườm ấm:

- Chỉ định: dịch truyền có Glucose, Calci, Kali, Bicarbonate, hay thuốc Diaphyllin, Dopamine, Dobutamine, Adrenaline, Noradrenaline
- Cách chườm: dùng túi gel được làm ấm khoảng 40-50⁰C, bọc trong túi vải, kiểm tra nhiệt độ, đặt lên vùng thoát mạch 15-20 phút, lặp lại mỗi 2-3 giờ/ lần, tối đa 2 ngày.

□ Chườm lạnh:

- Chỉ định: thuốc amphotericine B, vancomycin, amiodarone, phenobarbital
- Cách chườm: dùng túi gel làm lạnh 15-20⁰C để ngăn đá tử lạnh 1-2 giờ, bọc trong túi vải, đặt lên vùng thoát mạch 15-20 phút, lặp lại 2-3 giờ/ lần, tối đa 2 ngày.



TÚI GEL MẪU



CHUỒM NÓNG



CHUỒM LẠNH



HIỆU QUẢ



HIỆU QUẢ



HIỆU QUẢ



PHÒNG NGỪA

- Trẻ nhỏ, nữ nhi, trẻ dư cân → ĐD có nhiều kinh nghiệm tiêm chích các trường hợp khó, cơ địa đặc biệt
- Trẻ không biết nói, khiếm khuyết thần kinh, cảm giác → Bs cân nhắc, giảm liều thuốc, dịch truyền qua đường tĩnh mạch
- Trẻ hôn mê hoặc đang dùng an thần → ĐD thông đường tĩnh mạch trước khi tiêm thuốc, truyền dịch
- Dịch truyền hay thuốc có nồng độ pH, acid cao hay nồng độ thẩm thấu cao → hạn chế dùng đường truyền nhỏ
- Trẻ cần truyền nhiều loại thuốc, truyền tốc độ cao → hạn chế dùng đường truyền nhỏ, lưu ý sự tương tác của các loại thuốc khi dùng chung đường truyền, tham khảo ý kiến BS trước khi thực hiện



PHÒNG NGỪA

- Đường truyền nhỏ → không truyền thuốc vận mạch ở TM nhỏ hay ở da đầu, ngón tay
- Đường truyền hay di động (ngón tay, da đầu, gần khớp, mu bàn tay chân...) → băng cố định chắc chắn đường truyền và có thể quan sát được
- Vị trí đường truyền bị che kín, không nhìn thấy → cài áp lực báo động tắc nghẽn ở mức I
- Cố định đường truyền khó khăn → Dán nhãn màu đỏ lưu ý các loại thuốc dễ gây thoát mạch
- Băng chặt đường truyền hoặc cài áp lực báo động tắc nghẽn ở mức I → quan sát, theo dõi, phát hiện sớm thoát mạch ở vị trí tiêm truyền



KẾT LUẬN

Thoát mạch là một trong những biến chứng quan trọng liên quan đến tiêm truyền. Nhận biết sớm và xử trí đúng cách sẽ giảm thiểu tổn thương cho bệnh nhân.



LƯỢNG GIÁ



Câu 1: Thoát mạch là hiện tượng **thuộc** hay **dịch truyền** **thoát** ra mô xung quanh thay vì vào đường động mạch hay tĩnh mạch như dự định.

- A. ĐÚNG
- B. SAI

Đáp án: A



Câu 2: Tổng thương do thoát mạch có mấy độ ?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4

Đáp án: D



Câu 3: Biểu hiện thoát mạch

1. Thông đường tĩnh mạch khó khăn
2. Đau vùng tiêm truyền
3.
4. Đổi màu da vùng tiêm truyền: trắng, đỏ, tím
5. Da xung quanh vùng tiêm truyền thay nhiệt độ từ ấm sang lạnh

Đáp án: sưng nề vùng tiêm truyền



Câu 4: Thoát mạch là một trong nhữngquan trọng liên quan đến tiêm truyền.

Đáp án: biến chứng







Xin chân thành cảm ơn



KẾ HOẠCH DẠY- HỌC LÂM SÀNG

CHĂM SÓC VẾT THƯƠNG VÔ TRÙNG

Nhóm 2

KẾ HOẠCH

- ▶ Số tiết: 01
- ▶ Đối tượng: điều dưỡng mới
- ▶ Số lượng: 03
- ▶ Địa điểm: khoa ngoại chấn thương chỉnh hình
- ▶ Thời gian: 9-9g45 ngày 02/04/2018
- ▶ Bài giảng: Thực hành kỹ thuật thay băng vết thương vô trùng
- ▶ Phương tiện: người bệnh, băng kiểm, dụng cụ thay băng

MỤC TIÊU

- ▶ Trình bày được mục đích, nguyên tắc thay băng vết thương vô trùng
- ▶ Thực hiện đúng quy trình kỹ thuật thay băng vết thương vô trùng

MỞ BÀI

- ▶ Kỹ thuật thay băng vết thương vô khuẩn được coi là một kỹ thuật cơ bản vì nếu không làm đúng quy trình, kỹ thuật sẽ làm vết thương gặp tình trạng nặng nề hơn như: nhiễm trùng, hoại tử vết thương, khó điều trị, lâu lành hơn bình thường.

NỘI DUNG CHÍNH

STT	NỘI DUNG	THỜI GIAN (phút)	PHƯƠNG PHÁP	HOẠT ĐỘNG CỦA GIÁO VIÊN	HOẠT ĐỘNG CỦA HỌC VIÊN	LƯỢNG GIÁ
01	Mở bài	3	Thuyết trình	Giới thiệu bài học	Lắng nghe	
02	Mục tiêu	5	Thuyết trình	Hướng dẫn, phân tích mục tiêu	Lắng nghe	
03	Mục đích, nguyên tắc	10	Đặt câu hỏi	Quan sát, đặt câu hỏi	Mỗi học viên trả lời 1 mục đích và 1 nguyên tắc	Câu hỏi 1
04	Chuẩn bị bệnh nhân	5	Quan sát		Trình bày	
05	Chuẩn bị dụng cụ	5	Quan sát	Quan sát	Thực hiện	
06	Thực hiện kỹ thuật thay băng	20	Trình diễn Bảng kiểm	Quan sát, đóng góp ý kiến	Một học viên thực hiện, 2 học viên còn lại quan sát, có ý kiến	Câu hỏi 2
07	Tổng kết	7		Tóm tắt nội dung, trả lời thắc mắc	Lắng nghe, đặt câu hỏi	

CÂU HỎI LƯỢNG GIÁ

- ▶ Câu 1: Nhắc lại mục đích thay băng vết thương?
- ▶ Câu 2: Nhắc lại nguyên tắc thay băng vết thương?
- ▶ Câu 3: Kỹ thuật thay băng gồm bao nhiêu bước?

**THỰC HÀNH KẾ HOẠCH
DẠY – HỌC LÂM SÀNG**

Tên bài giảng:

Quy trình thay băng vết thương có ống dẫn lưu

Số tiết: 01

Đối tượng: ĐD viên mới

Số lượng học viên: 3

Địa điểm : Khoa Ngoại Lòng Ngực – Mạch máu

Thời gian: 10h ngày 02/4/2018

Người hướng dẫn: Hoàng Ngọc Phương Thảo

Bài giảng: Thực hành trên lâm sàng

MỞ BÀI

Chăm sóc vết thương có ống dẫn lưu tốt là một trong những biện pháp **điều trị căn bản sau mổ** giúp người bệnh phục hồi sức khỏe nhanh chóng, kiểm soát vấn đề vô trùng, giảm thời gian nằm viện, giảm chi phí điều trị

MỤC TIÊU

1. Trình bày được mục đích của thay băng vết thương có ống dẫn lưu.
2. Thực hiện được kỹ thuật thay băng vết thương có ống dẫn lưu cho người bệnh theo đúng quy trình, an toàn và đạt hiệu quả.
3. Nhận định được các nguy cơ tai biến, cách phòng ngừa và xử trí khi có tai biến xảy ra.

NỘI DUNG TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC

S tt	Nội dung	Thời gian (phút)	Phương pháp	Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học viên	Lượng giá
1	Mở bài	01	Thuyết trình	Giới thiệu bài học	Lắng nghe.	
2	Mục tiêu học tập	02	Thuyết trình	Hướng dẫn, phân tích mục tiêu.	Lắng nghe.	
3	Chuẩn bị BN	02	Quan sát		Trình bày	
4	Chuẩn bị dụng cụ	05	Thuyết trình	Hướng dẫn	Quan sát và lắng nghe	

NỘI DUNG TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC

Stt	Nội dung	Thời gian (phút)	Phương pháp	Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học viên	Lượng giá
5	Mục đích của thay băng vết thương có ống dẫn lưu	02	Thuyết trình và đặt câu hỏi	Lắng nghe và đặt câu hỏi	- 01 học viên trình bày - Các học viên khác lắng nghe, ghi chép, trả lời	Câu hỏi số 1

NỘI DUNG TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC

Stt	Nội dung	Thời gian (phút)	Phương pháp	Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học viên	Lượng giá
6	Thực hiện kỹ thuật thay băng vết thương có ống dẫn lưu đúng quy trình	10	- Trình diễn - Dùng bảng kiểm đánh giá	Hướng dẫn, giải thích, bổ sung	- 01 học viên thực hiện - Các học viên khác quan sát	Câu hỏi số 2

NỘI DUNG TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC

Stt	Nội dung	Thời gian (phút)	Phương pháp	Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học viên	Lượng giá
7	<p>Các nguy cơ tai biến:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Chảy máu -Nhiễm trùng ngược dòng -Nhiễm trùng chân dẫn lưu. -Sút ống. -Nghẹt ống. -Tổn thương vùng da xung quanh. -Đau, khó chịu cho người bệnh. 	20	Thảo luận nhóm	Giải thích, bổ sung	Học viên thuyết trình, trả lời câu hỏi	Câu hỏi số 3

NỘI DUNG TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC

Stt	Nội dung	Thời gian (phút)	Phương pháp	Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học viên	Lượng giá
8	Tổng kết	5		Tóm tắt nội dung	Trả lời câu hỏi	

PHƯƠNG TIỆN DẠY HỌC

- Người bệnh
- Bảng kiểm
- Dụng cụ
- Quy trình
- Bảng, bút

CÂU HỎI LƯỢNG GIÁ

Câu 1: Hãy nêu mục đích của chăm sóc vết thương có ống dẫn lưu?

Câu 2: Hãy trình bày các bước tiến hành quy trình thay băng chân ống dẫn lưu?

CÂU HỎI LƯỢNG GIÁ

Câu 3: Nhận định các nguy cơ tai biến, cách phòng ngừa tai biến hiệu quả khi chăm sóc vết thương có ống dẫn lưu ?

Câu 4: Hãy nêu cách xử trí thích hợp khi có tai biến trong chăm sóc vết thương có ống dẫn lưu ?



TÀI LIỆU HƯỚNG DẪN

BỘ CÔNG CỤ ĐÁNH GIÁ THEO CHUẨN NĂNG LỰC

(Sử dụng tài liệu này để tham khảo khi thực hiện đào tạo cho người hướng dẫn với bài giảng powerpoint “LÀM THẾ NÀO ĐỂ ÁP DỤNG NĂNG LỰC VÀ HỌC TẬP DỰA TRÊN NĂNG LỰC VÀO ĐÀO TẠO ĐIỀU DƯỠNG”)

1. Năng lực và chuẩn năng lực

1.1. Năng lực

Năng lực được định nghĩa theo nhiều cách khác nhau bởi các nhà nghiên cứu khác nhau, tuy nhiên theo chương trình đào tạo này thì năng lực được xác định:

Năng lực là một thuộc tính phức hợp, là điểm hội tụ của nhiều yếu tố như tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, kinh nghiệm, sự sẵn sàng hành động và trách nhiệm.

(Nguồn: Thư viện khoa học VLOS)

1.2. Đặc điểm của năng lực

Năng lực bao gồm:

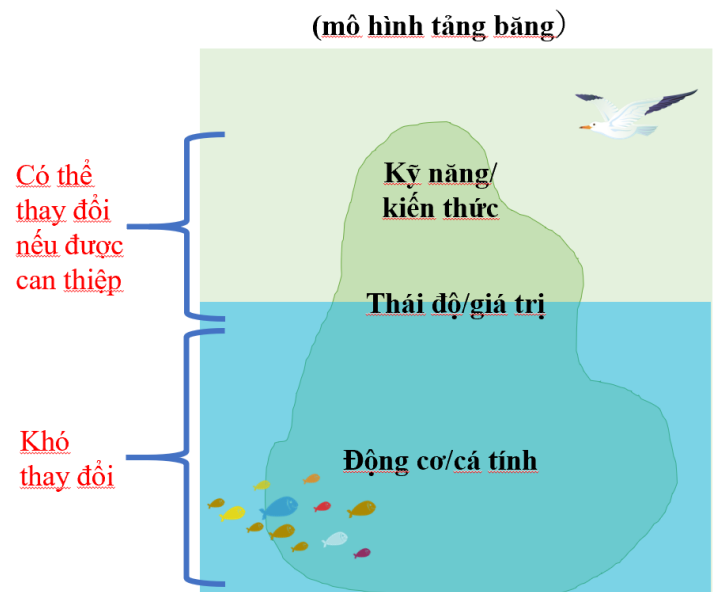
- Thành phần có thể nhìn thấy được, đo lường được như là kiến thức và kỹ năng

Kiến thức: phù hợp, vừa đủ với trình độ

Kỹ năng: Thao tác; Tư duy-trí tuệ; Giao tiếp-ứng xử (Hand/Head/Heart)

- Thành phần thuộc về hành vi như thái độ, cá tính, lối tư duy, tự tưởng thì bị ẩn đi hoặc không thể hiện ra bên ngoài

Ứng xử nhân văn, cá biệt hóa từng đối tượng



Spencer and Spencer, 1993

1.3. Chuẩn năng lực cơ bản của điều dưỡng Việt Nam

Bộ Chuẩn năng lực cơ bản của điều dưỡng Việt Nam được cấu trúc theo khuôn mẫu chung của điều dưỡng khu vực ASEAN để đáp ứng yêu cầu của khu vực và để dễ so

sánh với chuẩn năng lực điều dưỡng các nước. Chuẩn năng lực cơ bản của Điều dưỡng Việt Nam được cấu trúc thành 3 lĩnh vực, 25 tiêu chuẩn và 110 tiêu chí.

Mỗi lĩnh vực thể hiện một chức năng cơ bản của người điều dưỡng. Ba lĩnh vực được đề cập trong chuẩn năng lực là: Năng lực thực hành chăm sóc, Năng lực quản lý và phát triển nghề nghiệp, Năng lực hành nghề theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp.

Mỗi tiêu chuẩn thể hiện một phần của lĩnh vực và bao hàm một nhiệm vụ của người điều dưỡng.

Mỗi tiêu chí là một thành phần của tiêu chuẩn. Một tiêu chí có thể áp dụng chung cho các tiêu chuẩn và các lĩnh vực khác nhau.

2. Cấu trúc của bộ công cụ đánh giá dựa trên chuẩn năng lực

2.1. Căn cứ xây dựng bộ công cụ

Bộ công cụ được xây dựng dựa trên Chuẩn năng lực cơ bản của Điều dưỡng Việt Nam ban hành kèm theo Quyết định số 1352/QĐ-BYT ngày 24 tháng 4 năm 2012 của Bộ Y tế.

2.2. Cấu trúc của bộ công cụ

Bộ công cụ bao gồm 11 cột với các nội dung như sau:

- Cột (1): 3 lĩnh vực
- Cột (2): 25 tiêu chuẩn năng lực
- Cột (3): 110 tiêu chí

Ghi chú: Cột (1) đến (3) giống với Chuẩn năng lực của Điều dưỡng Việt Nam do Bộ Y tế ban hành kèm theo Quyết định số 1352/QĐ-BYT ngày 21 tháng 4 năm 2012).

- Cột (4): 110 tiêu chí chia làm 3 nhóm mức độ đạt được dựa theo chuẩn năng lực (mức độ *, 1 và mức 2):
 - + 15 tiêu chí đánh dấu (*) là những tiêu chí chương trình đào tạo thực hành lâm sàng cho điều dưỡng viên mới (ĐDVM) không can thiệp
 - + 35 tiêu chí yêu cầu đạt mức 1
 - + 60 tiêu chí yêu cầu đạt mức 2
 - + Không có tiêu chí nào đạt mức 0 (chưa làm được)

- Cột (5) đến cột (11), học viên tự đánh giá và người hướng dẫn đánh giá theo 3 mức độ cho từng tiêu chí năng lực (0; 1; 2) tại cùng thời điểm (trước khi học, sau 3 tháng, sau 6 tháng và sau 9 tháng).
 - + 15 tiêu chí đánh dấu (*) là những tiêu chí chương trình đào tạo cho ĐDVM không can thiệp nhưng vẫn được đánh giá. Tuy nhiên kết quả này không đưa vào xem xét để đánh giá kết quả học tập của học viên;
 - + Mỗi tiêu chí năng lực được phân loại thành 3 mức độ đạt được:
 - 0: Chưa làm được
 - 1: Làm được dưới sự hướng dẫn/ Cần cải thiện
 - 2: Tự làm được

3. Các phương pháp đánh giá

3.1. Nguồn đánh giá

Để đánh giá mức độ năng lực đạt được của ĐDVM, bên cạnh việc sử dụng các công cụ có sẵn trong tài liệu đào tạo THLS cho ĐDVM, có thể áp dụng các phương pháp phỏng trao đổi/thảo luận tiếp định kỳ mỗi 3 tháng và quan sát hiệu suất làm việc hàng ngày của ĐDVM như:

- Kế hoạch chăm sóc điều dưỡng;
- Bảng kiểm chăm sóc điều dưỡng;
- Các tiêu chí đánh giá dựa trên chuẩn năng lực;
- Trao đổi/thảo luận với người bệnh, người nhà người bệnh, đồng nghiệp và người quản lý;
- Phản hồi của học viên và các nhận xét của người hướng dẫn.

3.2. Làm thế nào để có sự trao đổi thường xuyên giữa người hướng dẫn và người học

- Sử dụng phương pháp trao đổi/thảo luận trực tiếp mỗi 3 tháng;
- Phản hồi tích cực, sử dụng phương pháp huấn luyện.

Cách thức phản hồi:

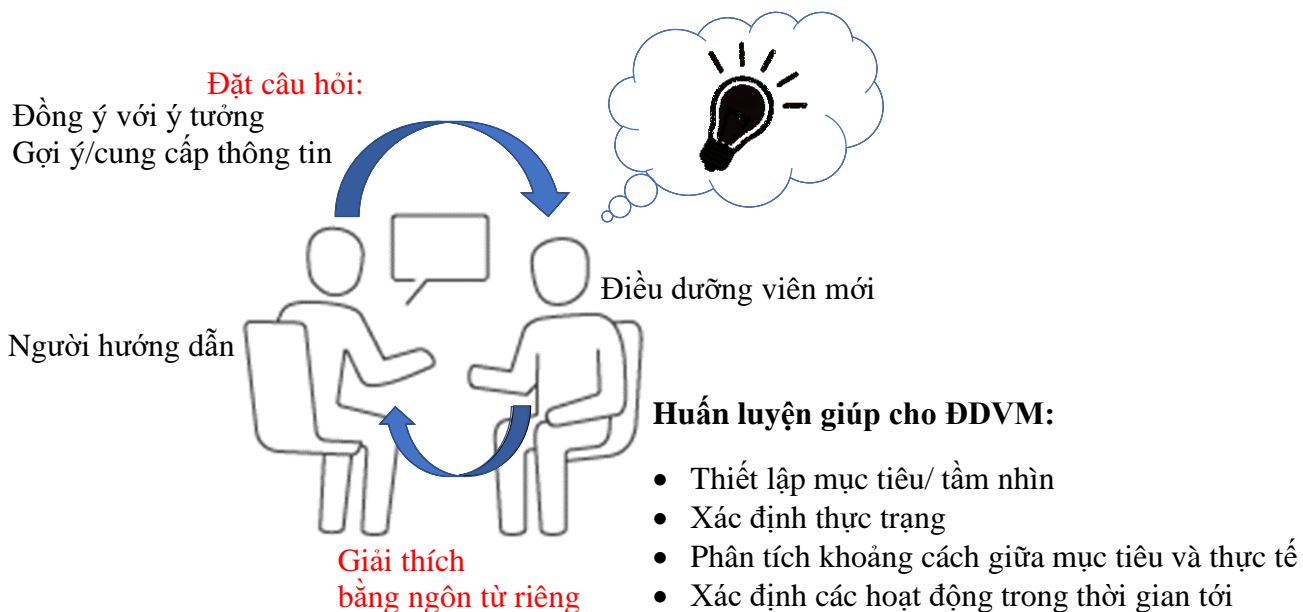
Để đạt được năng lực năng thiết, việc giao tiếp và phản hồi giữa người hướng dẫn và ĐDVM sẽ rất hiệu quả khi sử dụng phương pháp huấn luyện (coaching method).

Huấn luyện là một quá trình tương tác cho phép ĐDVM, những người đã xác định được nhu cầu học tập và rèn luyện sẽ đặt mục tiêu và phát triển kế hoạch hành động. Trong quá trình tương tác này, người hướng dẫn cần khuyến khích, hỗ trợ đồng thời thừa nhận năng lực của các ĐDVM giúp họ đạt được mục tiêu.

Các yêu cầu đối với một huấn luyện viên: khả năng lắng nghe, thảo luận và đặt câu hỏi; để làm rõ các giá trị cốt lõi, niềm tin và ý nghĩa của mục đích; để xác định khoảng cách giữa kế hoạch và thực tế; và để khuyến khích, thúc đẩy và truyền sự tự tin cho ĐDVM.

3.3. Các nội dung huấn luyện:

- Chức năng huấn luyện và năng lực, ví dụ: kỹ năng quan sát, cung cấp thông tin phản hồi, đặt câu hỏi, giao tiếp, xây dựng lòng tin, xác định vấn đề và giải quyết vấn đề, ra quyết định và giải quyết xung đột.
- Quá trình huấn luyện, ví dụ: thiết lập mục tiêu, quan sát và phản hồi, đặt câu hỏi để khuyến khích tự khám phá và công nhận khả năng của bản thân, nhận biết các lĩnh vực liên quan, củng cố các mối quan hệ và khen thưởng.



TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tham khảo tài liệu “Giải thích các chỉ số đánh giá dựa trên năng lực”

Thông qua thử nghiệm bộ công cụ đánh giá trong thời gian thực hiện dự án, có rất nhiều ý kiến từ các đơn vị thụ hưởng về việc làm thế nào để dễ dàng sửa dụng và áp dụng bộ công cụ vào môi trường lâm sàng. Do đó, chuyên gia JICA và chuyên gia trong nước đã xây dựng “bộ công cụ rút gọn” bằng cách lựa chọn một số tiêu chí đại diện nhằm hỗ trợ người hướng dẫn (NHD) và ĐDVM đánh giá năng lực của ĐDVM trong thời gian thực hành lâm sàng 9 tháng.

- Cấu trúc của bộ công cụ rút gọn:

30 tiêu chí được lựa chọn trong tổng số 110 tiêu chí đảm bảo đại diện cho 25 tiêu chuẩn;

Bộ công cụ rút gọn bao gồm: tiêu chuẩn, tiêu chí, phần hướng dẫn/giải thích cho các tiêu chí và mức độ cần đạt được của mỗi tiêu chí.

1) Tiêu chuẩn

Tổng số có 25 tiêu chuẩn trong Chuẩn năng lực cơ bản của Điều dưỡng Việt Nam.

2) Tiêu chí

30 tiêu chí được lựa chọn đại diện cho 110 tiêu chí của chuẩn năng lực cơ bản. Các tiêu chí này được sử dụng để đánh giá năng lực đạt được của ĐDVM tại thời điểm trước đào tạo, 3 tháng, 6 tháng và 9 tháng. Phân loại mức độ đạt được của ĐDVM như sau:

2= Tự làm được

1= Làm được dưới sự hướng dẫn/cần cải thiện

0 = Chưa làm được

3) Hướng dẫn/ Giải thích

Phần giải thích các tiêu chí là một nội dung mới của bộ công cụ. Mỗi tiêu chí được giải thích một cách ngắn gọn, cô đọng và thuận lợi cho người hướng dẫn cũng như học viên để áp dụng khi đánh giá. Đối với ĐDVM, một số nội dung giải thích sẽ nêu cụ thể mức độ đạt được tại thời điểm 9 tháng.

Với tiêu chí “Xây dựng tài liệu giáo dục sức khỏe phù hợp với trình độ của đối tượng”, yêu cầu mức độ đạt được của ĐDVM sau 09 tháng đào tạo THLS là “Xác định nhu cầu thông tin của người bệnh và gia đình, chuẩn bị tài liệu, phương tiện giáo dục sức khỏe phù hợp với trình độ của đối tượng”

Trong thời gian 3 – 4 năm học tập tại trường, bản thân học viên đã có thể có được các kỹ năng tìm kiếm tài liệu/thông tin hoặc sử dụng tài liệu sẵn có để chuẩn bị giáo dục sức khỏe cho người bệnh. Đối với tiêu chí này, yêu cầu năng lực đạt được của ĐDVM mới là xác định xem người bệnh có nhu cầu giáo dục sức khỏe hay không, ĐDVM có thể sử dụng tài liệu sẵn có trong khoa để cung cấp đủ thông tin cần thiết cho người bệnh.

4) Mức độ cần đạt được của mỗi tiêu chí

Tại thời điểm 9 tháng, ĐDVM sẽ được đánh giá năng lực căn cứ vào mức độ đạt được, trong đó:

- 21 tiêu chí yêu cầu đạt mức 2
- 9 tiêu chí yêu cầu đạt mức 1

LÀM THẾ NÀO ĐỂ ÁP DỤNG NĂNG LỰC VÀ HỌC TẬP DỰA TRÊN NĂNG LỰC VÀO ĐÀO TẠO ĐIỀU DƯỠNG



Nội dung

- 1. Khái niệm năng lực và học tập dựa trên năng lực**
- 2. Chuẩn năng lực Điều dưỡng Việt Nam**
- 3. Làm thế nào để áp dụng chuẩn năng lực trong đánh giá**
 - Cấu trúc bộ công cụ đánh giá
 - Làm thế nào để có sự trao đổi thường xuyên giữa người hướng dẫn và người học
 - Đề xuất

I. KHÁI NIỆM NĂNG LỰC VÀ HỌC TẬP DỰA TRÊN NĂNG LỰC

Khái niệm năng lực

- Tính cách cụ thể của một cá nhân mang lại kết quả thực hiện một cách vượt trội

David.C.McClelland,1973

- Năng lực thể hiện qua khả năng hoàn thành công việc đạt chuẩn mong đợi nhờ sự tích hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ và sự phán đoán

Nguồn: Thư viện khoa học VLOS

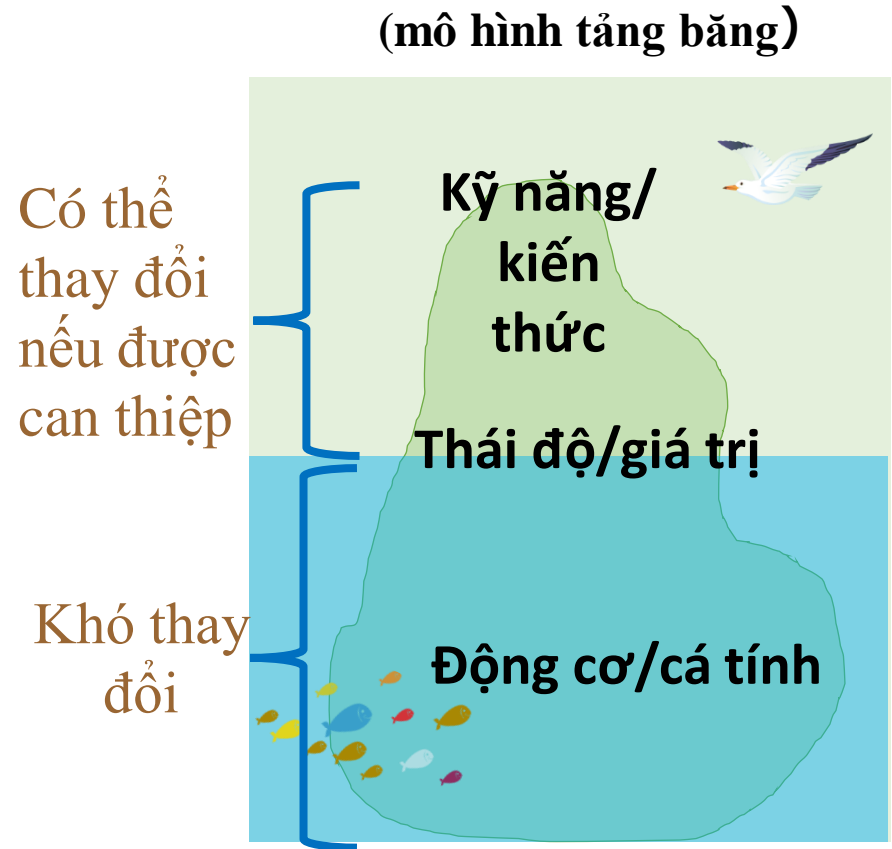
- Năng lực là một thuộc tính phức hợp, là điểm hội tụ của nhiều yếu tố như tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, kinh nghiệm, sự sẵn sàng hành động và trách nhiệm

Nguồn: Thư viện khoa học VLOS

Đặc điểm của năng lực

Năng lực bao gồm:

- Thành phần có thể nhìn thấy được, đo lường được như là kiến thức và kỹ năng
Kiến thức: phù hợp, vừa đủ với trình độ
Kỹ năng: Thao tác; Tư duy-trí tuệ; Giao tiếp-ứng xử (Hand/Head/Heart)
- Thành phần thuộc về hành vi như thái độ, cá tính, lối tư duy, tự tưởng thì bị ẩn đi hoặc không thể hiện ra bên ngoài
Ứng xử nhân văn, cá biệt hóa từng đối tượng

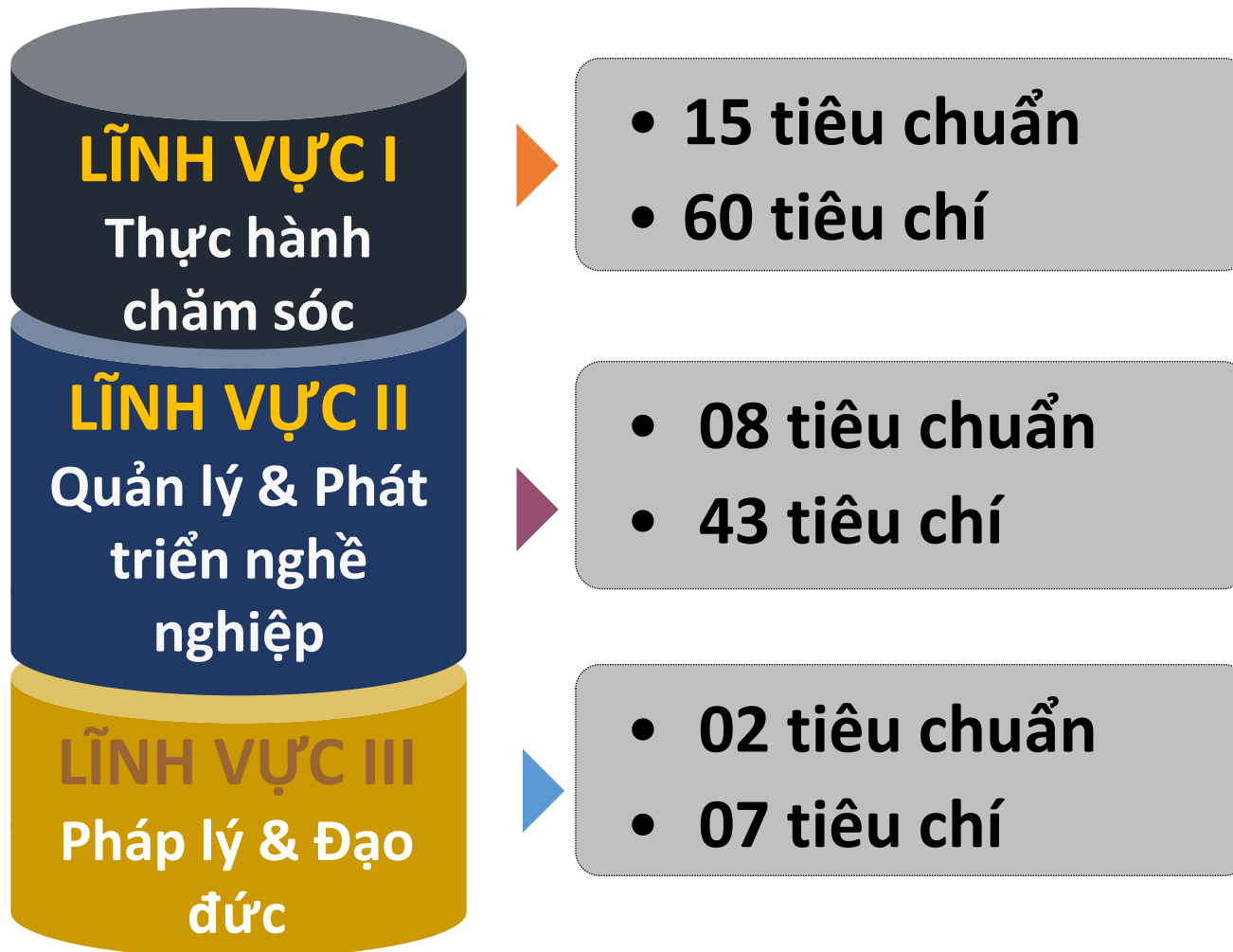


Spencer and Spencer, 1993

II. CHUẨN NĂNG LỰC ĐIỀU DƯỠNG VIỆT NAM

GIỚI THIỆU CHUẨN NĂNG LỰC ĐDVN

Cấu trúc chuẩn năng lực



03 lĩnh vực, 25 tiêu chuẩn, 110 tiêu chí

Nguồn: Phạm Đức Mục. CHUẨN NĂNG LỰC CƠ BẢN CỦA ĐIỀU DƯỠNG VIỆT NAM

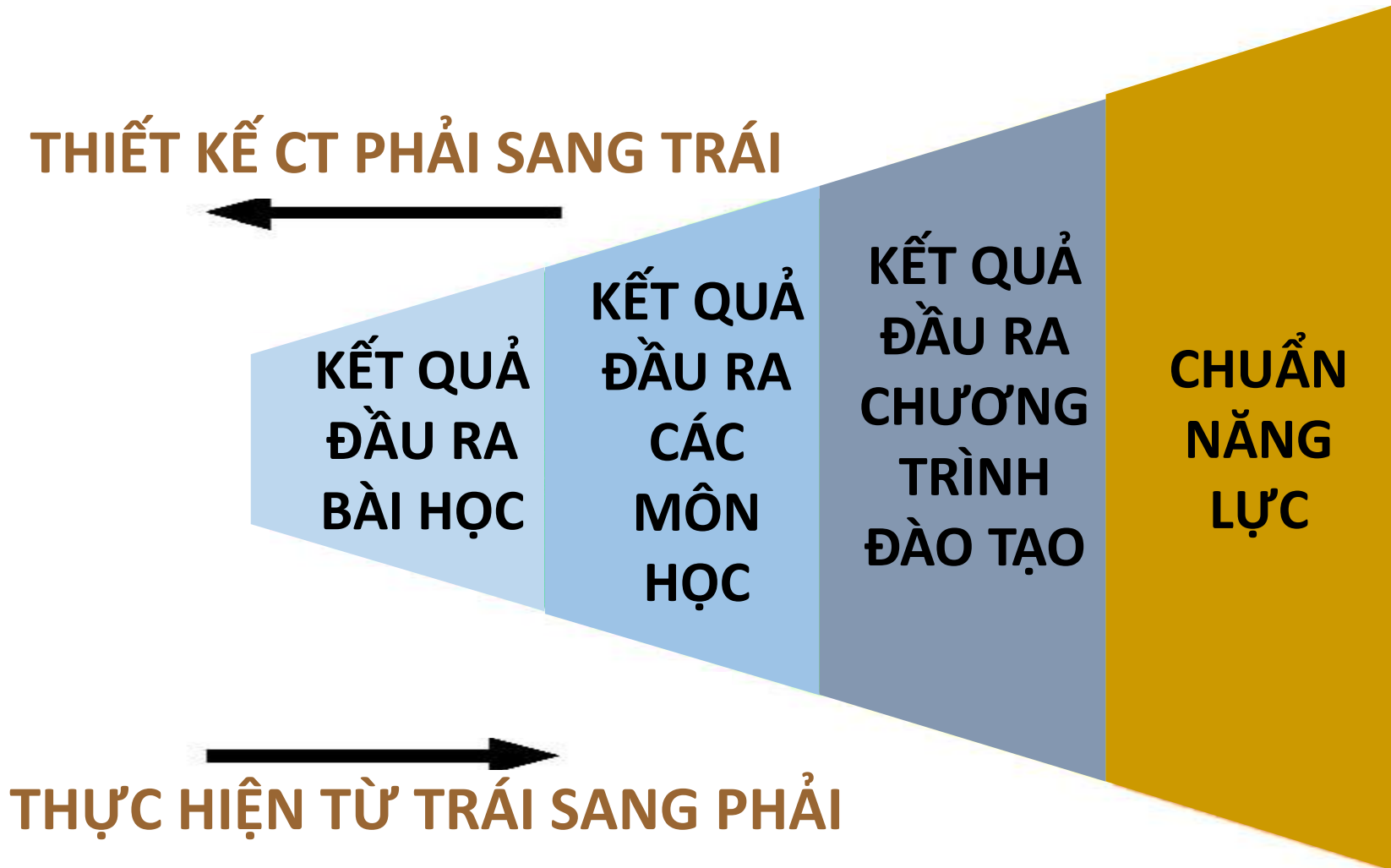
GIỚI THIỆU CHUẨN NĂNG LỰC ĐĐVN

Cấu trúc chuẩn năng lực (tiếp)



1. Bảo đảm AT & CLCS (1-9)
2. Truyền thông, H.dẫn, GDSK (12,13,14)
3. Giao tiếp (11)
4. Hợp tác NB, GĐNB, Đ.nghiệp (10, 15)
 1. Quản lý hồ sơ b.án (16)
 2. Quản lý CS, TTB, nhân lực (17,18,19)
 3. Cải tiến CLCS (20, 21)
 4. Nghiên cứu & thực hành DVBC (22)
 5. Phát triển cá nhân (23)
1. Trách nhiệm pháp lý (24)
2. Trách nhiệm đạo đức (25)

CĂN CỨ XÂY DỰNG CT, TỔ CHỨC ĐT, ĐÁNH GIÁ VÀ CHUẨN NĂNG LỰC ĐDVN



Nguồn: Phạm Đức Mục. CHUẨN NĂNG LỰC CƠ BẢN CỦA ĐIỀU DƯỠNG VIỆT NAM

III. ỨNG DỤNG CHUẨN NĂNG LỰC TRONG ĐÁNH GIÁ

1. Cấu trúc của bộ công cụ

1) Tiêu chuẩn

Tổng số có 25 tiêu chuẩn, trong bộ chuẩn năng lực Điều dưỡng viên Việt Nam

2) Tiêu chí

30 tiêu chí được lựa chọn đại diện cho 110 tiêu chí của Chuẩn năng lực

2= Tự làm được

1= Làm được dưới sự hướng dẫn/cần cải thiện

0 = Chưa làm được

3) Giải thích

4) Mức độ cần đạt được của mỗi tiêu chí

Tại thời điểm 9 tháng, ĐDVM sẽ được đánh giá năng lực căn cứ vào mức độ đạt được.

BẢNG ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THEO CHUẨN NĂNG LỰC CƠ BẢN CỦA ĐIỀU DƯỠNG VIỆT NAM

(Sử dụng để đánh giá học viên trong quá trình đào tạo thực hành lâm sàng cho điều dưỡng viên mới)

HƯỚNG DẪN - Cột 4: Phân loại thành 3 mức độ năng lực mong đợi học viên đạt được theo chuẩn năng lực (Mức 0, Mức 1 và Mức 2). - 110 tiêu chí được phân loại mức độ cần đạt của học viên như sau: + 15 tiêu chí đánh dấu (*) là những tiêu chí Chương trình đào tạo thực hành lâm sàng cho điều dưỡng viên mới không can thiệp. + 35 tiêu chí yêu cầu mức 1 + 60 tiêu chí yêu cầu mức 2 + Không có tiêu chí nào mức 0 (không làm được) - Cột từ (5) đến (11) Học viên tự đánh giá và người hướng dẫn đánh giá học viên theo 3 mức (0; 1; và 2) tại các thời điểm (ban đầu, cuối tháng thứ 3, cuối tháng thứ 6 và cuối tháng thứ 9) theo từng tiêu chí năng lực. - 15 tiêu chí đánh dấu (*) là những chỉ Chương trình đào tạo thực hành lâm sàng cho điều dưỡng viên mới không can thiệp vẫn được đánh giá nhưng không đưa vào xem xét để đánh giá kết quả học tập của học viên. - Mỗi tiêu chí đánh giá năng lực học viên được phân loại thành 3 mức độ thực hiện: + 0: Chưa làm được + 1: Làm dưới sự hướng dẫn/Cần cải thiện + 2: Tự làm được			Mức độ cần đạt sau 9 tháng	Đánh giá ban đầu		Đánh giá sau 3 tháng (lần 1)		Đánh giá sau 6 tháng (lần 2)		Đánh giá cuối cùng (lần 3)	
				Học viên	Học viên	Người hướng dẫn	Học viên	Người hướng dẫn	Học viên	Người hướng dẫn	
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Lĩnh vực	Tiêu chuẩn năng lực	Tiêu chí năng lực									
		TT	Tiêu chí NL (thứ tự theo tiêu chuẩn)								
1: Năng lực thực hành chăm sóc	1	1	Tiêu chí 1: Xác định nhu cầu về sức khỏe và tình trạng sức khỏe của cá nhân, gia đình và cộng đồng	1							
		2	Tiêu chí 2: Giải thích tình trạng sức khỏe của cá nhân, gia đình và cộng đồng	1							

Kết hợp sử dụng các công cụ được xây dựng trong Tài liệu đào tạo và trao đổi/thảo luận định kỳ

- Kế hoạch chăm sóc điều dưỡng;
- Bảng kiểm chăm sóc điều dưỡng;
- Quan sát hiệu suất làm việc hàng ngày của ĐDVM;
- Các tiêu chí đánh giá dựa trên chuẩn năng lực;
- Trao đổi/thảo luận với người bệnh, người nhà người bệnh, đồng nghiệp và người quản lý;
- Phản hồi của học viên và các nhận xét của người hướng dẫn.

2. Làm thế nào để có sự trao đổi thường xuyên giữa người hướng dẫn và người học

- Sử dụng phương pháp trao đổi/ thảo luận trực tiếp mỗi 3 tháng;
- Phản hồi tích cực, sử dụng phương pháp huấn luyện.

ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ HỌC LÂM SÀNG SAU KHI HỌC 3 THÁNG

(dựa vào bảng đánh giá năng lực theo chuẩn năng lực cơ bản của điều dưỡng VN để đánh giá)

Thời điểm đánh giá: Ngày.....thángnăm.....

Kết quả học tập, ý kiến và ký xác nhận	
Người hướng dẫn và Điều dưỡng viên mới thảo luận và thống nhất	<p>1. Thống kê các tiêu chí đạt mức 2</p> <p>.....</p> <p>2.1. Thống kê các tiêu chí đạt mức 1</p> <p>.....</p> <p>3. Thống kê các tiêu chí đạt mức 0:</p>
Học viên tự lượng giá	<p><i>Ý kiến của học viên: (Học viên nêu rõ các tiêu chí đã đạt, các tiêu chí chưa đạt và kế hoạch hành động cho giai đoạn tiếp theo)</i></p> <p>.....</p> <p><i>Chữ ký</i></p>
Người hướng dẫn lượng giá và góp ý	<p><i>Ý kiến của người hướng dẫn: (Người hướng dẫn nêu rõ các tiêu chí đã đạt, các tiêu chí chưa đạt và gợi ý kế hoạch hành động cho giai đoạn tiếp theo)</i></p> <p>.....</p> <p><i>Chữ ký</i></p>

Ghi chú:

Các tiêu chí đánh dấu (*) không thống kê vào bảng đánh giá kết quả này.

Huấn luyện là gì?

Đặt câu hỏi:

Đồng ý với ý tưởng

Gợi ý/cung cấp thông tin

Huấn luyện giúp họ học hỏi hơn là dạy họ và giúp họ đạt được mục tiêu trong cuộc sống và công việc.

Người hướng dẫn



Điều dưỡng mới

Giải thích bằng ngôn từ riêng

Huấn luyện giúp cho ĐDVM:

- Thiết lập mục tiêu/ tầm nhìn
- Xác định thực trạng
- Phân tích khoảng cách giữa mục tiêu và thực tế
- Xác định các hoạt động trong thời gian tới

QUÁ TRÌNH HUẤN LUYỆN : GROW

G	Goal (Mục tiêu)	Thiết lập mục tiêu cá nhân
R	Reality (thực tế)	Nhận định tình hình thực tế
O	Options (Lựa chọn)	Đưa ra các lựa chọn khác nhau của hành động
W	Will (Ý chí)	Kiểm tra ý chí (động lực)

3. Đề xuất

- Các đơn vị tổ chức các buổi tập huấn, giúp người hướng dẫn và học viên hiểu rõ hơn về các chuẩn năng lực và cách đánh giá theo chuẩn năng lực
- Xây dựng các tiêu chí đánh giá phù hợp với đơn vị và phù hợp với thời điểm đánh giá

Xin cảm ơn !

ANNEX 3 : PDM / PO (all version)

- 3-1 PDM ver. 0, PO ver. 0
- 3-2 PDM ver. 1, PO ver. 1
- 3-3 PDM ver. 2, PO ver. 2

Draft Project Design Matrix (PDM) Version 0

Project Name: The Project for Strengthening Clinical Training System for New-Graduate Nurses

Project Period: From April 2016 to March 2020 (four years)

Implementation Organizations: Administration of Science, Technology and Training (ASTT/MOH), Medical Services Administration (MSA/MOH), Vietnam Nurses Association (VNA), Binh Dinh Provincial DOH, Dien Bien Provincial DOH, Dong Nai Provincial DOH, Hanoi City DOH, Vinh Phuc Provincial DOH.

Project Sites: (i) two hospitals in city of Hanoi (Bach Mai Hospital and Saint Paul Hospital), (ii) provincial hospitals, district hospitals/health centers, other governmental hospitals, private hospitals and commune health centers in four provinces (Binh Dinh, Dien Bien, Dong Nai, and Vinh Phuc)

Target Groups: (i) new-graduates scheduled to be employed as nurses; (ii) new- and former-graduates not scheduled to be immediately employed but willing to get licensed; and (iii) nurses practicing for less than nine months at the time of introduction of the curricula to be developed by the Project.

Narrative Summary	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumptions
Overall Goal			
Quality of nursing services in Viet Nam improves, through nationwide scaling-up of clinical training system for new graduate nurses.	1 XX percent of new graduate nurses in Viet Nam obtain licenses, through completion of the standard competency-based clinical training.	Database for clinical training system for new-graduate nurses available at ASTT	The clinical training system for new-graduate nurses is embedded in the National Policy of Nursing Professions 2021.
	2 XX percent of health facilities in Viet Nam implement the standard clinical training system for new graduate nurses.		
Project Purpose			
Clinical training system for new-graduate nurses is strengthened in four pilot provinces and a pilot city, in anticipation of its nationwide scaling-up.	1 XX percent of new graduate nurses assigned in the pilot provinces/city complete the standard competency-based clinical training.	Database for clinical training system for new-graduate nurses available at ASTT	The clinical training system for new-graduate nurses is timely approved for its smoother nationwide scaling-up in 2021 onwards, by the MOH.
	2 XX percent of new graduate nurses assigned in the pilot provinces/city obtain licenses through completion of the standard competency-based clinical training.		
	3 XX percent of pilot health facilities implement the standard clinical training system for new graduate nurses.		
Outputs			
1. The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.	1-1 The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are readily available at XX% of pilot health facilities	The Project's progress report	1. Resignation and reassignment of those trained through the TOT are reasonably limited. 2. Possible confusion among new-graduate nurses and trainers

	1-2	The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are implemented at XX% of pilot health facilities.	The Project's progress report	3. Nursing education institutes are collaborates and support in the implementation of the Project. at health facilities are minimized.
	1-3	The standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses are readily available at XX% of pilot health facilities.	The Project's progress report	
	1-4	The standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses are implemented at XX% of pilot health facilities.	The Project's progress report	
2. The training of trainers (TOT) system of competency-based clinical training for new-graduate nurses is developed and field-tested.	2-1	The curricula and teaching materials for TOT of competency-based clinical training for new-graduate nurses are readily available at XX% of pilot health facilities.	The Project's progress report	
	2-2	XX percent of pilot health facilities have an adequate number of trainers (depending on type of health facilities).	The Project's progress report	
3. Monitoring, supervision and auditing system of competency-based clinical training for new graduate nurses is developed and field-tested.	3-1	The standard tools and guidelines for monitoring, supervision and auditing are readily available at XX% of provincial/city DOH.	The Project's progress report	
	3-2	XX percent of pilot health facilities are monitored and supportively supervised in implementing competency-based clinical training for new graduate nurses, by DOH.	The Project's progress report	
	3-3	XX percent of pilot health facilities are both technically and financially audited on implementing competency-based clinical training for new graduate nurses, by DOH.	The Project's progress report	
	3-4	100% of provincial/city DOH publishes the annual report of implementation of	The Project's progress report	

	competency-based clinical training for new graduate nurses.		
4. The roadmap for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses is developed in an evidence-based manner.	4-1 Baseline survey report is readily available.	Baseline survey report	
	4-2 End-line survey report is readily available.	End-line survey report	
	4-3 The roadmap for nationwide scaling-up of competency-based clinical training system for new graduate nurses is submitted for the MOH senior management's approval.	Roadmap of strategic direction of nationwide scaling-up	
Activities	Inputs		Pre-conditions
	Viet Nam Side	Japan Side	
1. The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.	1. Counterparts for the Project 1) Project Director 2) Project Manager 3) Other counterparts at central, provincial and city levels. 2. Office space for the Project with office furniture and basic utilities (i.e. internet connectivity, telephone line, electricity, etc.) 3. Operation costs necessary for the implementation of the Project including travel expenses and allowances for the counterparts.	1. Experts 1) Chief Adviser 2) Nursing Care Policy and Administration Expert 3) Nursing Education Expert 4) Project Coordinator 5) Short-term experts 2. Counterpart training in Japan 3. Equipment Office Equipment etc.	1. There remains a need for the standard clinical training curricula and their operational system. 2. Relevant stakeholders continue to collaborate and support the implementation of the Project.
1-1 Organize a Technical Working Group (TWG) composed of the representatives from relevant institutions/organizations.			
1-2 Based on the results of baseline survey, re-define the minimum professional requirements for new-graduate nurses in Viet Nam.			
1-3 Build consensus on the feasible competency-based clinical training system among stakeholders at all levels by conducting workshops.			
1-4 Develop and revise the standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses.			
1-5 Develop the standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses.			
1-6 Arrange environment necessary (e. g. provision of equipment and materials) for the implementation of the curricula for competency-based clinical training for new-graduate nurses.			

1-7	Pilot the curricula and technical assessment tools of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city.			
2.	The training of trainers (TOT) system of competency-based clinical training for new-graduate nurses is developed and field-tested.			
2-1	Develop the curricula and teaching materials for TOT of competency-based clinical training for new-graduate nurses.			
2-2	Pilot the TOT of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city.			
3.	The monitoring, supervision and auditing system of competency-based clinical training for new graduate nurses is developed and field-tested.			
3-1	Develop the tools and guidelines for monitoring, supervision and auditing of competency-based clinical training for new-graduate nurses.			
3-2	Pilot the monitoring, supervision and auditing system of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city.			
4.	The roadmap for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses is developed in an evidence-based manner.			
4-1	Conduct a baseline survey for the clinical training system for new-graduate nurses.			
4-2	Conduct an end-line survey for the clinical training system for new-graduate nurses.			
4-3	Estimate impact and feasibility of clinical training system for new-graduate nurses from both technical and financial perspectives.			
4-4	Prepare, present and submit the roadmap for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses to the MOH senior management.			

November 13th, 2017 after 2nd JCC**Project Design Matrix (PDM) Version 1****Project Title:** The Project for Strengthening Clinical Training System for New-Graduate Nurses**Project Period:** May 2016 to May 2020 (four years)**Implementation Organizations:** Administration of Science, Technology and Training (ASTT/MOH), Medical Services Administration (MSA/MOH), Vietnam Nurses Association (VNA), Binh Dinh Provincial DOH, Dien Bien Provincial DOH, Dong Nai Provincial DOH, Hanoi City DOH, Vinh Phuc Provincial DOH.**Project Sites:** (i) two hospitals in city of Hanoi (Bach Mai Hospital and Saint Paul Hospital), (ii) provincial hospitals, district hospitals/health centers, other governmental hospitals, private hospitals and commune health centers in four provinces (Binh Dinh, Dien Bien, Dong Nai, and Vinh Phuc)**Target Groups:** (i) new-graduates scheduled to be employed as nurses; (ii) new- and former-graduates not scheduled to be immediately employed but willing to get licensed; and (iii) nurses practicing for less than nine months at the time of introduction of the curricula to be developed by the Project.

Narrative Summary	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumptions
Overall Goal			
Quality of nursing services in Viet Nam improves, through nationwide scaling-up of clinical training system for new graduate nurses.	1 Up to 2025, 80 percent of new graduate nurses in Viet Nam obtain licenses, through completion of the standard competency-based clinical training. ※Numerator: Number of new graduated nurses (hereafter called "New Nurses") who completed the standard competency-based 9-month clinical training (Hereafter called "the Clinical training") and obtained licenses in all Vietnam 4-5 years after project complete Denominator: Number of New Nurses assigned in health facilities before obtaining license in all Vietnam 4-5 years after project complete	Database for clinical training system for new-graduate nurses available at MOH	The clinical training system for New Nurses is embedded in the National Action Plan on Enhancing Nursing and Midwifery Professions in 2021 onwards.
	2 Up to 2025, 80 percent of health facilities in Viet Nam implement the standard clinical training system for new graduate nurses. ※Denominator: Number of health facilities that receive New Nurses before obtaining license in all Vietnam 4-5 years after project complete		
Project Purpose			
Clinical training system for new-graduate nurses is strengthened in four pilot provinces and a pilot city, in anticipation of its nationwide scaling-up.	1 80 percent of new graduate nurses assigned in the pilot provinces/city complete the standard competency-based clinical training. ※Numerator: Number of New Nurses who complete the Clinical Training in the pilot provinces/cities Denominator: Number of New Nurses assigned in all health facilities in the pilot provinces/cities	Database for clinical training system for new-graduate nurses available at ASTT	The clinical training system for New Nurses is timely approved for its smoother nationwide scaling-up in 2021 onwards, by the MOH.

November 13th, 2017 after 2nd JCC

	2	80 percent of new graduate nurses assigned in the pilot provinces/city obtain licenses through completion of the standard competency-based clinical training. ✘Numerator: Number of New Nurses who complete the Clinical training and obtain the license Denominator: Number of New Nurses assigned in all health facilities in the pilot provinces/cities		
	3	80 percent of pilot health facilities implement the standard clinical training system for new graduate nurses. ✘Denominator: Number of health facilities that receive New Nurses before obtaining license in the pilot provinces/cities		
Outputs				
1. The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.	1-1	The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are readily available at 100% of pilot health facilities	The Project's progress report	1. Resignation and reassignment of those trained through the TOT are reasonably limited. 2. Possible confusion among new-graduate nurses and trainers at health facilities are minimized. 3. Nursing education institutes are collaborates and support in the implementation of the Project.
	1-2	The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are implemented at 90% at provincial level and 60% of district level of pilot health facilities. ✘Denominator: Number of health facilities that receive New Nurses before obtaining license	The Project's progress report	
	1-3	The standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses are readily available at 100% of pilot health facilities.	The Project's progress report	

November 13th, 2017 after 2nd JCC

	1-4	The standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses are implemented at 90% at provincial level and 60% of district level of pilot health facilities. ✘Denominator: Number of health facilities that receive New Nurses before obtaining license	The Project's progress report
2. The training of trainers (TOT) system of competency-based clinical training for new-graduate nurses is developed and field-tested.	2-1	The curricula and teaching materials for TOT of competency-based clinical training for new-graduate nurses are readily available at 100% of pilot health facilities.	The Project's progress report
	2-2	80 percent of pilot health facilities have an adequate number of trainers (depending on type of health facilities). ✘Numerator: Number of facilities that have adequate number of trainers for Clinical training. Denominator: Number of facilities that implement clinical training.	The Project's progress report
3. Monitoring, supervision and auditing system of competency-based clinical training for new graduate nurses is developed and field-tested.	3-1	The standard tools and guidelines for monitoring, supervision and auditing are readily available at 100 % of provincial/city DOH.	The Project's progress report
	3-2	100 percent of pilot health facilities are monitored and supportively supervised in implementing competency-based clinical training for new graduate nurses, by DOH. ✘Numerator: Number of health facilities that are monitored and supportively supervised by DOH Denominator: Number of health facilities that are practicing clinical training	The Project's progress report
	3-3	100 percent of pilot health facilities are both technically and financially audited on implementing competency-based clinical training for new graduate nurses, by DOH. ✘Numerator: Number of health facilities that are technically and financially audited by DOH	The Project's progress report

November 13th, 2017 after 2nd JCC

	Denominator: Number of health facilities that are practicing clinical training			
	3-4 MOH and 100% of provincial/city DOH publish the annual report of implementation of competency-based clinical training for new graduate nurses. ✕Not only the Department of Health but also the Ministry of Health	The Project's progress report		
4. The roadmap for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses is developed in an evidence-based manner.	4-1 Baseline survey report is readily available.	Baseline survey report		
	4-2 End-line survey report is readily available.	End-line survey report		
	4-3 The roadmap for nationwide scaling-up of competency-based clinical training system for new graduate nurses is submitted for the MOH senior management's approval.	Roadmap of strategic direction of nationwide scaling-up		
Activities		Inputs		Pre-conditions
		Viet Nam Side	Japan Side	
1. The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.		1. Counterparts for the Project 1) Project Director 2) Project Manager 3) Other counterparts at central, provincial and city levels. 2. Office space for the Project with office furniture and basic utilities (i.e. internet connectivity, telephone line, electricity, etc.) 3. Operation costs necessary for the implementation of the Project including travel expenses and allowances for the counterparts.	1. Experts 1) Chief Adviser 2) Nursing Care Policy and Administration Expert 3) Nursing Education Expert 4) Project Coordinator 5) Short-term experts 2. Counterpart training in Japan 3. Equipment Office Equipment etc.	1. There remains a need for the standard clinical training curricula and their operational system. 2. Relevant stakeholders continue to collaborate and support the implementation of the Project.
1-1 Organize a Technical Working Group (TWG) composed of the representatives from relevant institutions/organizations.				
1-2 Based on the results of baseline survey, re-define the minimum professional requirements for new-graduate nurses in Viet Nam.				
1-3 Build consensus on the feasible competency-based clinical training system among stakeholders at all levels by conducting workshops.				
1-4 Develop and revise the standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses.				
1-5 Develop the standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses.				
1-6 Arrange environment necessary (e. g. provision of equipment and materials) for the implementation of the curricula for				

November 13th, 2017 after 2nd JCC

	competency-based clinical training for new-graduate nurses.		
1-7	Pilot the curricula and technical assessment tools of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city.		
2.	The training of trainers (TOT) system of competency-based clinical training for new-graduate nurses is developed and field-tested.		
2-1	Develop the curricula and teaching materials for TOT of competency-based clinical training for new-graduate nurses.		
2-2	Pilot the TOT of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city.		
3.	The monitoring, supervision and auditing system of competency-based clinical training for new graduate nurses is developed and field-tested.		
3-1	Develop the tools and guidelines for monitoring, supervision and auditing of competency-based clinical training for new-graduate nurses.		
3-2	Pilot the monitoring, supervision and auditing system of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city.		
4.	The roadmap for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses is developed in an evidence-based manner.		
4-1	Conduct a baseline survey for the clinical training system for new-graduate nurses.		
4-2	Conduct an end-line survey for the clinical training system for new-graduate nurses.		
4-3	Estimate impact and feasibility of clinical training system for new-graduate nurses from both technical and financial perspectives.		
4-4	Prepare, present and submit the roadmap for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses to the MOH senior management.		

Plan of Operation (PO)

Version 2

Dated 31.08.2017

Project Title: The Project for Strengthening Clinical Training System for New-Graduate Nurses

Inputs		Dated 31.08.2017																					
		Năm thứ 1 / 1st Year					Năm thứ 2 / 2nd Year					Năm thứ 3 / 3rd Year					Năm thứ 4 / 4th Year					Năm thứ 5 / 5th Year	
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II				
Expert	Expert																						
Cố vấn trưởng/ Chuyên gia Quản lý và Chính sách chăm sóc điều dưỡng	Chief Adviser/ Nursing Care Policy and Administration Expert	Plan																					
		Actual																					
Chuyên gia Đào tạo điều dưỡng	Nursing Education Expert	Plan																					
		Actual																					
Điều phối viên dự án/ Chuyên gia Quản lý đào tạo	Project Coordinator / Training Management Expert	Plan																					
		Actual																					
Các chuyên gia ngắn hạn (Khảo sát đầu kỳ)	Short-Term Experts (Baseline survey)	Plan																					
		Actual																					
Các chuyên gia ngắn hạn (Quản lý đào tạo)	Short-Term Experts (Training Management)	Plan																					
		Actual																					
Các chuyên gia ngắn hạn (Kế hoạch đào tạo)	Short-Term Experts (Training Planning)	Plan																					
		Actual																					
Các chuyên gia ngắn hạn (Hướng dẫn TOT)	Short-Term Experts (TOT instructor)	Plan																					
		Actual																					
Trang thiết bị	Equipment																						
Trang thiết bị văn phòng	Office Equipment, etc.	Plan																					
		Actual																					
Các trang thiết bị và máy móc cần thiết khác	Other necessary machinery and equipment	Plan																					
		Actual																					
Tập huấn tại Nhật Bản và/hoặc tại nước thứ ba	Training in Japan and/or third country(-ies)																						
Đào tạo Điều dưỡng	Nursing Education	Plan																					
		Actual																					
Các hoạt động / Activities		Dated 31.08.2017																					
		Năm thứ 1 / 1st Year					Năm thứ 2 / 2nd Year					Năm thứ 3 / 3rd Year					Năm thứ 4 / 4th Year					Năm thứ 5 / 5th Year	
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II				
Các hoạt động phụ	Sub-activities																						
Kí kết RD	Signing RD	Plan																					
		Actual																					
Thành lập văn phòng dự án	Set up Project office	Plan																					
		Actual																					
Chuẩn bị lập văn kiện dự án, phê duyệt	Prepare and Approve Project document	Plan																					
		Actual																					
Khởi động dự án (Kick off)	Kick-off Meeting	Plan																					
		Actual																					
Đầu ra 1: Chương trình chuẩn (bao gồm giáo trình và modules) cho đào tạo lâm sàng dựa trên năng lực cho các điều dưỡng mới tốt nghiệp được xây dựng và thử nghiệm. Output 1: The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.																							
1.1 Thành lập nhóm công tác (TWG) bao gồm đại diện của các viện/cơ quan liên quan	1.1 Organize a Technical Working Group (TWG) composed of the representatives from relevant institutions/organizations.	Plan																					
		Actual																					
1.2 Dựa trên kết quả khảo sát ban đầu, xác định lại yêu cầu tối thiểu cho các điều dưỡng mới tốt nghiệp ở Việt Nam	1.2 Based on the results of baseline survey, re-define the minimum professional requirements for new-graduate nurses in Viet Nam.	Plan																					
		Actual																					
1.3 Tạo dựng được sự đồng thuận về hệ thống đào tạo lâm sàng dựa trên năng lực giữa các bên liên quan tại mọi cấp thông qua tổ chức hội thảo	1.3 Build consensus on the feasible competency-based clinical training system among stakeholders at all levels by conducting workshops.	Plan																					
		Actual																					
1.4 Xây dựng và chỉnh sửa chương trình chuẩn (bao gồm cả giáo trình và modules) cho đào tạo lâm sàng dựa trên năng lực cho các điều dưỡng mới tốt nghiệp	1.4 Develop and revise the standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses.	Plan																					
		Actual																					
1.5 Xây dựng công cụ đánh giá kỹ thuật chuẩn nhằm đo lường kỹ năng lâm sàng, Kiến thức và năng lực của các điều dưỡng mới tốt nghiệp	1.5 Develop the standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses.	Plan																					
		Actual																					
1.6 Chuẩn bị môi trường cần thiết (ví dụ như cung cấp thiết bị và vật tư) cho thực hiện chương trình đào tạo lâm sàng dựa trên năng lực cho các điều dưỡng mới tốt nghiệp	1.6 Arrange necessary environment (e. g. provision of equipment and materials) for the implementation of the curricula for competency-based clinical training for new-graduate nurses	Plan																					
		Actual																					
1.7 Thử nghiệm chương trình và công cụ đánh giá kỹ thuật của đào tạo lâm sàng dựa trên năng lực cho các điều dưỡng mới tốt nghiệp	1.7 Pilot the curricula and technical assessment tools of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city	Plan																					
		Actual																					

Project Design Matrix (PDM) Version 2

Project Title: The Project for Strengthening Clinical Training System for New-Graduate Nurses

Project Period: May 2016 to May 2020 (four years)

Implementation Organizations: Administration of Science, Technology and Training (ASTT/MOH), Medical Services Administration (MSA/MOH), Vietnam Nurses Association (VNA), Binh Dinh Provincial DOH, Dien Bien Provincial DOH, Dong Nai Provincial DOH, Hanoi City DOH, Vinh Phuc Provincial DOH.

Project Sites: (i) two hospitals in city of Hanoi (Bach Mai Hospital and Saint Paul Hospital), (ii) provincial hospitals, district hospitals/health centers, other governmental hospitals, private hospitals and commune health centers in four provinces (Binh Dinh, Dien Bien, Dong Nai, and Vinh Phuc)

Target Groups: (i) new-graduates scheduled to be employed as nurses; (ii) new- and former-graduates not scheduled to be immediately employed but willing to get licensed; and (iii) nurses practicing for less than nine months at the time of introduction of the curricula to be developed by the Project.

Narrative Summary	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumptions
Overall Goal			
Quality of nursing services in Vietnam improves, through nationwide scaling-up of clinical training system for new graduate nurses.	1 By 2025, 80 percent of new graduated nurses (hereafter called “New Nurses”) practicing as nurses in Vietnam complete the standard competency-based clinical training (Hereafter called “Clinical Training”). ※Denominator: Number of New Nurses practicing as nurses at qualified health facilities in all Vietnam 4-5 years after project is completed	Database for clinical training system for New Nurses available at MOH	The clinical training system for New Nurses is embedded in the National Action Plan on Enhancing Nursing and Midwifery Professions in 2021 onwards.
	2 By 2025, 80 percent of qualified health facilities in Viet Nam implement the standard clinical training system for New Nurses. ※Denominator: Number of qualified health facilities which receive New Nurses in all Vietnam 4-5 years after project is completed		
Project Purpose			
Clinical training system for new-graduate nurses is strengthened in four pilot provinces and a pilot city, in anticipation of its nationwide scaling-up.	1 80 percent of New Nurses practicing as nurses in qualified health facilities in the pilot provinces/city complete the Clinical Training. ※Qualified health facility is defined in the guideline developed by project	Database for clinical training system for New Nurses available at ASTT	The clinical training system for New Nurses is timely approved for its smoother nationwide scaling-up in 2021 onwards, by the MOH.

March 20th, 2019 _after 4th JCC

	2	80 percent of qualified health facilities which receive New Nurses implement the Clinical Training for New Nurses.		
Outputs				
1. The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.	1-1	The standard curricula (incl. syllabi and modules) for Clinical Training for New Nurses are readily available at 100percent of qualified health facilities which receive New Nurses before obtaining license	The Project's progress report	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resignation and reassignment of those trained through the TOT are reasonably limited. 2. Possible confusion among New Nurses and trainers at health facilities are minimized. 3. Nursing education institutes collaborate and support in the implementation of the Project.
	1-2	The standard curricula (incl. syllabi and modules) for Clinical Training for New Nurses are implemented at 90percent at provincial level and 60percent of district level of qualified health facilities which receive New Nurses before obtaining license. ✘Denominator: Number of qualified health facilities which receive New Nurses before obtaining license	The Project's progress report	
	1-3	The standard technical assessment tools for measuring competencies of New Nurses are readily available at 100percent of pilot health facilities.	The Project's progress report	
	1-4	The standard technical assessment tools for measuring competencies of New Nurses are implemented at 90percent at provincial level and 60percent of district level of qualified health facilities which receive New Nurses before obtaining license. ✘Denominator: Number of qualified health facilities which received New Nurses before obtaining license	The Project's progress report	
2. The preceptors training of competency-based clinical training for new-graduate nurses is developed and field-tested.	2-1	The curricula and teaching materials for preceptor training of Clinical Training for New Nurses are readily available at 100percent of qualified health facilities.	The Project's progress report	
	2-2	80 percent of health facilities which are conducting Clinical Training have an adequate number of preceptors. ✘Numerator: Number of facilities which have adequate number of preceptors for Clinical Training.	The Project's progress report	

	Denominator: Number of facilities which implement clinical training. ※Adequate number refer to the number defined in guideline developed by project		
3. Monitoring, evaluation and supportive supervision system of competency-based clinical training for new graduate nurses is developed and field-tested.	3-1 The standard tools and guidelines for monitoring, evaluation and supportive supervision are readily available at 100 percent of provincial/city DOH.	The Project's progress report	
	3-2 100 percent of qualified health facilities conducting Clinical Training for New Nurses are monitored, evaluated and supportively supervised by DOH. ※Numerator: Number of qualified health facilities that are monitored and supportively supervised by DOH Denominator: Number of qualified health facilities that are practicing clinical training	The Project's progress report	
	3-3 MOH and 100percent of provincial/city DOH publish the annual report of implementation of Clinical Training for New Nurses.	The Project's progress report	
4. The strategic plan for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses is developed in an evidence-based manner.	4-1 Baseline survey report is readily available.	Baseline survey report	
	4-2 End-line survey report is readily available.	End-line survey report	
	4-3 The strategic plan for nationwide scaling-up of Clinical Training system for New Nurses is submitted for the MOH senior management.	Strategic plan with strategic direction of nationwide scaling-up	
Activities	Inputs		Pre-conditions
	Vietnam Side	Japan Side	
1. The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.	1. Counterparts for the Project 1) Project Director	1. Experts 1) Chief Adviser 2) Nursing Care Policy and	1. There remains a need for the standard clinical training

March 20th, 2019 _after 4th JCC

3-2 Pilot the monitoring, evaluation and supportive supervision system of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city.			
4. The strategic plan for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses is developed in an evidence-based manner.			
4-1 Conduct a baseline survey for the clinical training system for new-graduate nurses.			
4-2 Conduct an end-line survey for the clinical training system for new-graduate nurses.			
4-3 Estimate impact and feasibility of clinical training system for new-graduate nurses from both technical and financial perspectives.			
4-4 Prepare, present and submit the strategic plan for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses to the MOH senior management.			

Plan of Operation (PO)

PO. Version 2

Dated 20/03/2019

Project Title: The Project for Strengthening Clinical Training System for New-Graduate Nurses

Inputs		Năm thứ 1 / 1st Year				Năm thứ 2 / 2nd Year				Năm thứ 3 / 3rd Year				Năm thứ 4 / 4th Year				Năm thứ 5 / 5th Year																				
		II		III		IV		I		II		III		IV		I		II																				
Expert		5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5
Chief Adviser/ Nursing Care Policy and Administration Expert	Plan																																					
	Actual																																					
Nursing Education Expert	Plan																																					
	Actual																																					
Project Coordinator / Training Management Expert	Plan																																					
	Actual																																					
Short-Term Experts (Baseline survey/Endline survey)	Plan																																					
	Actual																																					
Short-Term Experts (Training Management/Training Planning)	Plan																																					
	Actual																																					
Short-Term Experts (Training of trainers/ Clinical training)	Plan																																					
	Actual																																					
Equipment																																						
Office Equipment, etc.	Plan	Procurement																																				
	Actual																																					
Other necessary machinery and equipment	Plan																																					
	Actual																																					
Training in Japan and/or third country(-ies)																																						
Nursing Education/Training Management	Plan																																					
	Actual																																					

Activities		Năm thứ 1 / 1st Year				Năm thứ 2 / 2nd Year				Năm thứ 3 / 3rd Year				Năm thứ 4 / 4th Year				Năm thứ 5 / 5th Year																				
		II		III		IV		I		II		III		IV		I		II																				
Sub-activities		5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5
Signing RD	Plan																																					
	Actual																																					
Set up Project office	Plan																																					
	Actual																																					
Prepare and Approve Project document	Plan																																					
	Actual																																					
Kick-off Meeting	Plan																																					
	Actual																																					

ANNEX 3 : PDM / PO (all version)

- 3-1 PDM ver. 0, PO ver. 0
- 3-2 PDM ver. 1, PO ver. 1
- 3-3 PDM ver. 2, PO ver. 2

Draft Project Design Matrix (PDM) Version 0

Project Name: The Project for Strengthening Clinical Training System for New-Graduate Nurses

Project Period: From April 2016 to March 2020 (four years)

Implementation Organizations: Administration of Science, Technology and Training (ASTT/MOH), Medical Services Administration (MSA/MOH), Vietnam Nurses Association (VNA), Binh Dinh Provincial DOH, Dien Bien Provincial DOH, Dong Nai Provincial DOH, Hanoi City DOH, Vinh Phuc Provincial DOH.

Project Sites: (i) two hospitals in city of Hanoi (Bach Mai Hospital and Saint Paul Hospital), (ii) provincial hospitals, district hospitals/health centers, other governmental hospitals, private hospitals and commune health centers in four provinces (Binh Dinh, Dien Bien, Dong Nai, and Vinh Phuc)

Target Groups: (i) new-graduates scheduled to be employed as nurses; (ii) new- and former-graduates not scheduled to be immediately employed but willing to get licensed; and (iii) nurses practicing for less than nine months at the time of introduction of the curricula to be developed by the Project.

Narrative Summary	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumptions
Overall Goal			
Quality of nursing services in Viet Nam improves, through nationwide scaling-up of clinical training system for new graduate nurses.	1 XX percent of new graduate nurses in Viet Nam obtain licenses, through completion of the standard competency-based clinical training.	Database for clinical training system for new-graduate nurses available at ASTT	The clinical training system for new-graduate nurses is embedded in the National Policy of Nursing Professions 2021.
	2 XX percent of health facilities in Viet Nam implement the standard clinical training system for new graduate nurses.		
Project Purpose			
Clinical training system for new-graduate nurses is strengthened in four pilot provinces and a pilot city, in anticipation of its nationwide scaling-up.	1 XX percent of new graduate nurses assigned in the pilot provinces/city complete the standard competency-based clinical training.	Database for clinical training system for new-graduate nurses available at ASTT	The clinical training system for new-graduate nurses is timely approved for its smoother nationwide scaling-up in 2021 onwards, by the MOH.
	2 XX percent of new graduate nurses assigned in the pilot provinces/city obtain licenses through completion of the standard competency-based clinical training.		
	3 XX percent of pilot health facilities implement the standard clinical training system for new graduate nurses.		
Outputs			
1. The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.	1-1 The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are readily available at XX% of pilot health facilities	The Project's progress report	1. Resignation and reassignment of those trained through the TOT are reasonably limited. 2. Possible confusion among new-graduate nurses and trainers

	1-2	The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are implemented at XX% of pilot health facilities.	The Project's progress report	3. Nursing education institutes are collaborates and support in the implementation of the Project. at health facilities are minimized.
	1-3	The standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses are readily available at XX% of pilot health facilities.	The Project's progress report	
	1-4	The standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses are implemented at XX% of pilot health facilities.	The Project's progress report	
2. The training of trainers (TOT) system of competency-based clinical training for new-graduate nurses is developed and field-tested.	2-1	The curricula and teaching materials for TOT of competency-based clinical training for new-graduate nurses are readily available at XX% of pilot health facilities.	The Project's progress report	
	2-2	XX percent of pilot health facilities have an adequate number of trainers (depending on type of health facilities).	The Project's progress report	
3. Monitoring, supervision and auditing system of competency-based clinical training for new graduate nurses is developed and field-tested.	3-1	The standard tools and guidelines for monitoring, supervision and auditing are readily available at XX% of provincial/city DOH.	The Project's progress report	
	3-2	XX percent of pilot health facilities are monitored and supportively supervised in implementing competency-based clinical training for new graduate nurses, by DOH.	The Project's progress report	
	3-3	XX percent of pilot health facilities are both technically and financially audited on implementing competency-based clinical training for new graduate nurses, by DOH.	The Project's progress report	
	3-4	100% of provincial/city DOH publishes the annual report of implementation of	The Project's progress report	

	competency-based clinical training for new graduate nurses.		
4. The roadmap for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses is developed in an evidence-based manner.	4-1 Baseline survey report is readily available.	Baseline survey report	
	4-2 End-line survey report is readily available.	End-line survey report	
	4-3 The roadmap for nationwide scaling-up of competency-based clinical training system for new graduate nurses is submitted for the MOH senior management's approval.	Roadmap of strategic direction of nationwide scaling-up	
Activities	Inputs		Pre-conditions
	Viet Nam Side	Japan Side	
1. The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.	1. Counterparts for the Project 1) Project Director 2) Project Manager 3) Other counterparts at central, provincial and city levels. 2. Office space for the Project with office furniture and basic utilities (i.e. internet connectivity, telephone line, electricity, etc.) 3. Operation costs necessary for the implementation of the Project including travel expenses and allowances for the counterparts.	1. Experts 1) Chief Adviser 2) Nursing Care Policy and Administration Expert 3) Nursing Education Expert 4) Project Coordinator 5) Short-term experts 2. Counterpart training in Japan 3. Equipment Office Equipment etc.	1. There remains a need for the standard clinical training curricula and their operational system. 2. Relevant stakeholders continue to collaborate and support the implementation of the Project.
1-1 Organize a Technical Working Group (TWG) composed of the representatives from relevant institutions/organizations.			
1-2 Based on the results of baseline survey, re-define the minimum professional requirements for new-graduate nurses in Viet Nam.			
1-3 Build consensus on the feasible competency-based clinical training system among stakeholders at all levels by conducting workshops.			
1-4 Develop and revise the standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses.			
1-5 Develop the standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses.			
1-6 Arrange environment necessary (e. g. provision of equipment and materials) for the implementation of the curricula for competency-based clinical training for new-graduate nurses.			

1-7	Pilot the curricula and technical assessment tools of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city.			
2.	The training of trainers (TOT) system of competency-based clinical training for new-graduate nurses is developed and field-tested.			
2-1	Develop the curricula and teaching materials for TOT of competency-based clinical training for new-graduate nurses.			
2-2	Pilot the TOT of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city.			
3.	The monitoring, supervision and auditing system of competency-based clinical training for new graduate nurses is developed and field-tested.			
3-1	Develop the tools and guidelines for monitoring, supervision and auditing of competency-based clinical training for new-graduate nurses.			
3-2	Pilot the monitoring, supervision and auditing system of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city.			
4.	The roadmap for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses is developed in an evidence-based manner.			
4-1	Conduct a baseline survey for the clinical training system for new-graduate nurses.			
4-2	Conduct an end-line survey for the clinical training system for new-graduate nurses.			
4-3	Estimate impact and feasibility of clinical training system for new-graduate nurses from both technical and financial perspectives.			
4-4	Prepare, present and submit the roadmap for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses to the MOH senior management.			

Draft Tentative Plan of Operation (PO)

Version 0

Dated 11 November 2015

Project Title: The Project for Strengthening Clinical Training System for New-Graduate Nurses

Inputs		1st Year				2nd Year				3rd Year				4th Year				5th Year				Remarks	Monitoring		
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV		Issue	Solution	
Expert	Chief Adviser/ Nursing Care Policy and Administration Expert	Plan	[Gantt chart bars]																						
		Actual	[Gantt chart bars]																						
	Nursing Education Expert	Plan	[Gantt chart bars]																						
		Actual	[Gantt chart bars]																						
	Project Coordinator / Training Management Expert	Plan	[Gantt chart bars]																						
		Actual	[Gantt chart bars]																						
Short-Term Experts	Plan	[Gantt chart bars]																							
	Actual	[Gantt chart bars]																							
Equipment	Office Equipment, etc	Plan	[Gantt chart bars]																						
		Actual	[Gantt chart bars]																						
	Other necessary machinery and equipment	Plan	[Gantt chart bars]																						
		Actual	[Gantt chart bars]																						
Training in Japan and/or third country(-ies)	Nursing Education	Plan	[Gantt chart bars]																						
		Actual	[Gantt chart bars]																						
Activities		1st Year				2nd Year				3rd Year				4th Year				5th Year				Responsible Organization		Achievements	Issue & Countermeasures
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	JICA	MOH		
Output 1: The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.																									
1.1 Organize a Technical Working Group (TWG) composed of the representatives from relevant institutions/organizations.	Plan	[Gantt chart bars]																				JICA	ASTT		
	Actual	[Gantt chart bars]																							
1.2 Based on the results of baseline survey, re-define the minimum professional requirements for new-graduate nurses in Viet Nam.	Plan	[Gantt chart bars]																				JICA	ASTT		
	Actual	[Gantt chart bars]																							
1.3 Build consensus on the feasible competency-based clinical training system among stakeholders at all levels by conducting workshops.	Plan	[Gantt chart bars]																				JICA	ASTT		
	Actual	[Gantt chart bars]																							
1.4 Develop and revise the standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses.	Plan	[Gantt chart bars]																				JICA	ASTT		
	Actual	[Gantt chart bars]																							
1.5 Develop the standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses.	Plan	[Gantt chart bars]																				JICA	ASTT		
	Actual	[Gantt chart bars]																							

November 13th, 2017 after 2nd JCC**Project Design Matrix (PDM) Version 1****Project Title:** The Project for Strengthening Clinical Training System for New-Graduate Nurses**Project Period:** May 2016 to May 2020 (four years)**Implementation Organizations:** Administration of Science, Technology and Training (ASTT/MOH), Medical Services Administration (MSA/MOH), Vietnam Nurses Association (VNA), Binh Dinh Provincial DOH, Dien Bien Provincial DOH, Dong Nai Provincial DOH, Hanoi City DOH, Vinh Phuc Provincial DOH.**Project Sites:** (i) two hospitals in city of Hanoi (Bach Mai Hospital and Saint Paul Hospital), (ii) provincial hospitals, district hospitals/health centers, other governmental hospitals, private hospitals and commune health centers in four provinces (Binh Dinh, Dien Bien, Dong Nai, and Vinh Phuc)**Target Groups:** (i) new-graduates scheduled to be employed as nurses; (ii) new- and former-graduates not scheduled to be immediately employed but willing to get licensed; and (iii) nurses practicing for less than nine months at the time of introduction of the curricula to be developed by the Project.

Narrative Summary	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumptions
Overall Goal			
Quality of nursing services in Viet Nam improves, through nationwide scaling-up of clinical training system for new graduate nurses.	1 Up to 2025, 80 percent of new graduate nurses in Viet Nam obtain licenses, through completion of the standard competency-based clinical training. ※Numerator: Number of new graduated nurses (hereafter called "New Nurses") who completed the standard competency-based 9-month clinical training (Hereafter called "the Clinical training") and obtained licenses in all Vietnam 4-5 years after project complete Denominator: Number of New Nurses assigned in health facilities before obtaining license in all Vietnam 4-5 years after project complete	Database for clinical training system for new-graduate nurses available at MOH	The clinical training system for New Nurses is embedded in the National Action Plan on Enhancing Nursing and Midwifery Professions in 2021 onwards.
	2 Up to 2025, 80 percent of health facilities in Viet Nam implement the standard clinical training system for new graduate nurses. ※Denominator: Number of health facilities that receive New Nurses before obtaining license in all Vietnam 4-5 years after project complete		
Project Purpose			
Clinical training system for new-graduate nurses is strengthened in four pilot provinces and a pilot city, in anticipation of its nationwide scaling-up.	1 80 percent of new graduate nurses assigned in the pilot provinces/city complete the standard competency-based clinical training. ※Numerator: Number of New Nurses who complete the Clinical Training in the pilot provinces/cities Denominator: Number of New Nurses assigned in all health facilities in the pilot provinces/cities	Database for clinical training system for new-graduate nurses available at ASTT	The clinical training system for New Nurses is timely approved for its smoother nationwide scaling-up in 2021 onwards, by the MOH.

November 13th, 2017 after 2nd JCC

	2	80 percent of new graduate nurses assigned in the pilot provinces/city obtain licenses through completion of the standard competency-based clinical training. ※Numerator: Number of New Nurses who complete the Clinical training and obtain the license Denominator: Number of New Nurses assigned in all health facilities in the pilot provinces/cities		
	3	80 percent of pilot health facilities implement the standard clinical training system for new graduate nurses. ※Denominator: Number of health facilities that receive New Nurses before obtaining license in the pilot provinces/cities		
Outputs				
1. The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.	1-1	The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are readily available at 100% of pilot health facilities	The Project's progress report	1. Resignation and reassignment of those trained through the TOT are reasonably limited. 2. Possible confusion among new-graduate nurses and trainers at health facilities are minimized. 3. Nursing education institutes are collaborates and support in the implementation of the Project.
	1-2	The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are implemented at 90% at provincial level and 60% of district level of pilot health facilities. ※Denominator: Number of health facilities that receive New Nurses before obtaining license	The Project's progress report	
	1-3	The standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses are readily available at 100% of pilot health facilities.	The Project's progress report	

November 13th, 2017 after 2nd JCC

	1-4	The standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses are implemented at 90% at provincial level and 60% of district level of pilot health facilities. ✘Denominator: Number of health facilities that receive New Nurses before obtaining license	The Project's progress report
2. The training of trainers (TOT) system of competency-based clinical training for new-graduate nurses is developed and field-tested.	2-1	The curricula and teaching materials for TOT of competency-based clinical training for new-graduate nurses are readily available at 100% of pilot health facilities.	The Project's progress report
	2-2	80 percent of pilot health facilities have an adequate number of trainers (depending on type of health facilities). ✘Numerator: Number of facilities that have adequate number of trainers for Clinical training. Denominator: Number of facilities that implement clinical training.	The Project's progress report
3. Monitoring, supervision and auditing system of competency-based clinical training for new graduate nurses is developed and field-tested.	3-1	The standard tools and guidelines for monitoring, supervision and auditing are readily available at 100 % of provincial/city DOH.	The Project's progress report
	3-2	100 percent of pilot health facilities are monitored and supportively supervised in implementing competency-based clinical training for new graduate nurses, by DOH. ✘Numerator: Number of health facilities that are monitored and supportively supervised by DOH Denominator: Number of health facilities that are practicing clinical training	The Project's progress report
	3-3	100 percent of pilot health facilities are both technically and financially audited on implementing competency-based clinical training for new graduate nurses, by DOH. ✘Numerator: Number of health facilities that are technically and financially audited by DOH	The Project's progress report

November 13th, 2017 after 2nd JCC

	Denominator: Number of health facilities that are practicing clinical training			
	3-4 MOH and 100% of provincial/city DOH publish the annual report of implementation of competency-based clinical training for new graduate nurses. ✕Not only the Department of Health but also the Ministry of Health	The Project's progress report		
4. The roadmap for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses is developed in an evidence-based manner.	4-1 Baseline survey report is readily available.	Baseline survey report		
	4-2 End-line survey report is readily available.	End-line survey report		
	4-3 The roadmap for nationwide scaling-up of competency-based clinical training system for new graduate nurses is submitted for the MOH senior management's approval.	Roadmap of strategic direction of nationwide scaling-up		
Activities		Inputs		Pre-conditions
		Viet Nam Side	Japan Side	
1. The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.		1. Counterparts for the Project 1) Project Director 2) Project Manager 3) Other counterparts at central, provincial and city levels. 2. Office space for the Project with office furniture and basic utilities (i.e. internet connectivity, telephone line, electricity, etc.) 3. Operation costs necessary for the implementation of the Project including travel expenses and allowances for the counterparts.	1. Experts 1) Chief Adviser 2) Nursing Care Policy and Administration Expert 3) Nursing Education Expert 4) Project Coordinator 5) Short-term experts 2. Counterpart training in Japan 3. Equipment Office Equipment etc.	1. There remains a need for the standard clinical training curricula and their operational system. 2. Relevant stakeholders continue to collaborate and support the implementation of the Project.
1-1 Organize a Technical Working Group (TWG) composed of the representatives from relevant institutions/organizations.				
1-2 Based on the results of baseline survey, re-define the minimum professional requirements for new-graduate nurses in Viet Nam.				
1-3 Build consensus on the feasible competency-based clinical training system among stakeholders at all levels by conducting workshops.				
1-4 Develop and revise the standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses.				
1-5 Develop the standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses.				
1-6 Arrange environment necessary (e. g. provision of equipment and materials) for the implementation of the curricula for				

November 13th, 2017 after 2nd JCC

	competency-based clinical training for new-graduate nurses.		
1-7	Pilot the curricula and technical assessment tools of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city.		
2.	The training of trainers (TOT) system of competency-based clinical training for new-graduate nurses is developed and field-tested.		
2-1	Develop the curricula and teaching materials for TOT of competency-based clinical training for new-graduate nurses.		
2-2	Pilot the TOT of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city.		
3.	The monitoring, supervision and auditing system of competency-based clinical training for new graduate nurses is developed and field-tested.		
3-1	Develop the tools and guidelines for monitoring, supervision and auditing of competency-based clinical training for new-graduate nurses.		
3-2	Pilot the monitoring, supervision and auditing system of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city.		
4.	The roadmap for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses is developed in an evidence-based manner.		
4-1	Conduct a baseline survey for the clinical training system for new-graduate nurses.		
4-2	Conduct an end-line survey for the clinical training system for new-graduate nurses.		
4-3	Estimate impact and feasibility of clinical training system for new-graduate nurses from both technical and financial perspectives.		
4-4	Prepare, present and submit the roadmap for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses to the MOH senior management.		

Plan of Operation (PO)

Version 2

Dated 31.08.2017

Project Title: The Project for Strengthening Clinical Training System for New-Graduate Nurses

Inputs		Năm thứ 1 / 1st Year												Năm thứ 2 / 2nd Year												Năm thứ 3 / 3rd Year												Năm thứ 4 / 4th Year												Năm thứ 5 / 5th Year	
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II																												
Expert	Expert																																																		
Cố vấn trưởng/ Chuyên gia Quản lý và Chính sách chăm sóc điều dưỡng	Chief Adviser/ Nursing Care Policy and Administration Expert	Plan																																																	
		Actual																																																	
Chuyên gia Đào tạo điều dưỡng	Nursing Education Expert	Plan																																																	
		Actual																																																	
Điều phối viên dự án/ Chuyên gia Quản lý đào tạo	Project Coordinator / Training Management Expert	Plan																																																	
		Actual																																																	
Các chuyên gia ngắn hạn (Khảo sát đầu kỳ)	Short-Term Experts (Baseline survey)	Plan																																																	
		Actual																																																	
Các chuyên gia ngắn hạn (Quản lý đào tạo)	Short-Term Experts (Training Management)	Plan																																																	
		Actual																																																	
Các chuyên gia ngắn hạn (Kế hoạch đào tạo)	Short-Term Experts (Training Planning)	Plan																																																	
		Actual																																																	
Các chuyên gia ngắn hạn (Hướng dẫn TOT)	Short-Term Experts (TOT instructor)	Plan																																																	
		Actual																																																	
Trang thiết bị	Equipment																																																		
Trang thiết bị văn phòng	Office Equipment, etc.	Plan																																																	
		Actual																																																	
Các trang thiết bị và máy móc cần thiết khác	Other necessary machinery and equipment	Plan																																																	
		Actual																																																	
Tập huấn tại Nhật Bản và/hoặc tại nước thứ ba	Training in Japan and/or third country(-ies)																																																		
Đào tạo Điều dưỡng	Nursing Education	Plan																																																	
		Actual																																																	
Các hoạt động / Activities		Năm thứ 1 / 1st Year												Năm thứ 2 / 2nd Year												Năm thứ 3 / 3rd Year												Năm thứ 4 / 4th Year												Năm thứ 5 / 5th Year	
Các hoạt động phụ		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II																												
Kí kết RD	Signing RD	Plan																																																	
		Actual																																																	
Thành lập văn phòng dự án	Set up Project office	Plan																																																	
		Actual																																																	
Chuẩn bị lập văn kiện dự án, phê duyệt	Prepare and Approve Project document	Plan																																																	
		Actual																																																	
Khởi động dự án (Kick off)	Kick-off Meeting	Plan																																																	
		Actual																																																	
Đầu ra 1: Chương trình chuẩn (bao gồm giáo trình và modules) cho đào tạo lâm sàng dựa trên năng lực cho các điều dưỡng mới tốt nghiệp được xây dựng và thử nghiệm. Output 1: The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.																																																			
1.1 Thành lập nhóm công tác (TWG) bao gồm đại diện của các viện/cơ quan liên quan	1.1 Organize a Technical Working Group (TWG) composed of the representatives from relevant institutions/organizations.	Plan																																																	
		Actual																																																	
1.2 Dựa trên kết quả khảo sát ban đầu, xác định lại yêu cầu tối thiểu cho các điều dưỡng mới tốt nghiệp ở Việt Nam	1.2 Based on the results of baseline survey, re-define the minimum professional requirements for new-graduate nurses in Viet Nam.	Plan																																																	
		Actual																																																	
1.3 Tạo dựng được sự đồng thuận về hệ thống đào tạo lâm sàng dựa trên năng lực giữa các bên liên quan tại mọi cấp thông qua tổ chức hội thảo	1.3 Build consensus on the feasible competency-based clinical training system among stakeholders at all levels by conducting workshops.	Plan																																																	
		Actual																																																	
1.4 Xây dựng và chỉnh sửa chương trình chuẩn (bao gồm cả giáo trình và modules) cho đào tạo lâm sàng dựa trên năng lực cho các điều dưỡng mới tốt nghiệp	1.4 Develop and revise the standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses.	Plan																																																	
		Actual																																																	
1.5 Xây dựng công cụ đánh giá kỹ thuật chuẩn nhằm đo lường kỹ năng lâm sàng, Kiến thức và năng lực của các điều dưỡng mới tốt nghiệp	1.5 Develop the standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses.	Plan																																																	
		Actual																																																	
1.6 Chuẩn bị môi trường cần thiết (ví dụ như cung cấp thiết bị và vật tư) cho thực hiện chương trình đào tạo lâm sàng dựa trên năng lực cho các điều dưỡng mới tốt nghiệp	1.6 Arrange necessary environment (e. g. provision of equipment and materials) for the implementation of the curricula for competency-based clinical training for new-graduate nurses	Plan																																																	
		Actual																																																	
1.7 Thử nghiệm chương trình và công cụ đánh giá kỹ thuật của đào tạo lâm sàng dựa trên năng lực cho các điều dưỡng mới tốt nghiệp	1.7 Pilot the curricula and technical assessment tools of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city	Plan																																																	
		Actual																																																	

Project Design Matrix (PDM) Version 2

Project Title: The Project for Strengthening Clinical Training System for New-Graduate Nurses

Project Period: May 2016 to May 2020 (four years)

Implementation Organizations: Administration of Science, Technology and Training (ASTT/MOH), Medical Services Administration (MSA/MOH), Vietnam Nurses Association (VNA), Binh Dinh Provincial DOH, Dien Bien Provincial DOH, Dong Nai Provincial DOH, Hanoi City DOH, Vinh Phuc Provincial DOH.

Project Sites: (i) two hospitals in city of Hanoi (Bach Mai Hospital and Saint Paul Hospital), (ii) provincial hospitals, district hospitals/health centers, other governmental hospitals, private hospitals and commune health centers in four provinces (Binh Dinh, Dien Bien, Dong Nai, and Vinh Phuc)

Target Groups: (i) new-graduates scheduled to be employed as nurses; (ii) new- and former-graduates not scheduled to be immediately employed but willing to get licensed; and (iii) nurses practicing for less than nine months at the time of introduction of the curricula to be developed by the Project.

Narrative Summary	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumptions
Overall Goal			
Quality of nursing services in Vietnam improves, through nationwide scaling-up of clinical training system for new graduate nurses.	1 By 2025, 80 percent of new graduated nurses (hereafter called “New Nurses”) practicing as nurses in Vietnam complete the standard competency-based clinical training (Hereafter called “Clinical Training”). ※Denominator: Number of New Nurses practicing as nurses at qualified health facilities in all Vietnam 4-5 years after project is completed	Database for clinical training system for New Nurses available at MOH	The clinical training system for New Nurses is embedded in the National Action Plan on Enhancing Nursing and Midwifery Professions in 2021 onwards.
	2 By 2025, 80 percent of qualified health facilities in Viet Nam implement the standard clinical training system for New Nurses. ※Denominator: Number of qualified health facilities which receive New Nurses in all Vietnam 4-5 years after project is completed		
Project Purpose			
Clinical training system for new-graduate nurses is strengthened in four pilot provinces and a pilot city, in anticipation of its nationwide scaling-up.	1 80 percent of New Nurses practicing as nurses in qualified health facilities in the pilot provinces/city complete the Clinical Training. ※Qualified health facility is defined in the guideline developed by project	Database for clinical training system for New Nurses available at ASTT	The clinical training system for New Nurses is timely approved for its smoother nationwide scaling-up in 2021 onwards, by the MOH.

March 20th, 2019 _after 4th JCC

	2	80 percent of qualified health facilities which receive New Nurses implement the Clinical Training for New Nurses.		
Outputs				
1. The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.	1-1	The standard curricula (incl. syllabi and modules) for Clinical Training for New Nurses are readily available at 100percent of qualified health facilities which receive New Nurses before obtaining license	The Project's progress report	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resignation and reassignment of those trained through the TOT are reasonably limited. 2. Possible confusion among New Nurses and trainers at health facilities are minimized. 3. Nursing education institutes collaborate and support in the implementation of the Project.
	1-2	The standard curricula (incl. syllabi and modules) for Clinical Training for New Nurses are implemented at 90percent at provincial level and 60percent of district level of qualified health facilities which receive New Nurses before obtaining license. ✘Denominator: Number of qualified health facilities which receive New Nurses before obtaining license	The Project's progress report	
	1-3	The standard technical assessment tools for measuring competencies of New Nurses are readily available at 100percent of pilot health facilities.	The Project's progress report	
	1-4	The standard technical assessment tools for measuring competencies of New Nurses are implemented at 90percent at provincial level and 60percent of district level of qualified health facilities which receive New Nurses before obtaining license. ✘Denominator: Number of qualified health facilities which received New Nurses before obtaining license	The Project's progress report	
2. The preceptors training of competency-based clinical training for new-graduate nurses is developed and field-tested.	2-1	The curricula and teaching materials for preceptor training of Clinical Training for New Nurses are readily available at 100percent of qualified health facilities.	The Project's progress report	
	2-2	80 percent of health facilities which are conducting Clinical Training have an adequate number of preceptors. ✘Numerator: Number of facilities which have adequate number of preceptors for Clinical Training.	The Project's progress report	

	Denominator: Number of facilities which implement clinical training. ※Adequate number refer to the number defined in guideline developed by project			
3. Monitoring, evaluation and supportive supervision system of competency-based clinical training for new graduate nurses is developed and field-tested.	3-1 The standard tools and guidelines for monitoring, evaluation and supportive supervision are readily available at 100 percent of provincial/city DOH.	The Project's progress report		
	3-2 100 percent of qualified health facilities conducting Clinical Training for New Nurses are monitored, evaluated and supportively supervised by DOH. ※Numerator: Number of qualified health facilities that are monitored and supportively supervised by DOH Denominator: Number of qualified health facilities that are practicing clinical training	The Project's progress report		
	3-3 MOH and 100percent of provincial/city DOH publish the annual report of implementation of Clinical Training for New Nurses.	The Project's progress report		
4. The strategic plan for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses is developed in an evidence-based manner.	4-1 Baseline survey report is readily available.	Baseline survey report		
	4-2 End-line survey report is readily available.	End-line survey report		
	4-3 The strategic plan for nationwide scaling-up of Clinical Training system for New Nurses is submitted for the MOH senior management.	Strategic plan with strategic direction of nationwide scaling-up		
Activities		Inputs		Pre-conditions
		Vietnam Side	Japan Side	
1. The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.		1. Counterparts for the Project 1) Project Director	1. Experts 1) Chief Adviser 2) Nursing Care Policy and	1. There remains a need for the standard clinical training

March 20th, 2019 _after 4th JCC

3-2 Pilot the monitoring, evaluation and supportive supervision system of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city.			
4. The strategic plan for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses is developed in an evidence-based manner.			
4-1 Conduct a baseline survey for the clinical training system for new-graduate nurses.			
4-2 Conduct an end-line survey for the clinical training system for new-graduate nurses.			
4-3 Estimate impact and feasibility of clinical training system for new-graduate nurses from both technical and financial perspectives.			
4-4 Prepare, present and submit the strategic plan for nationwide scaling-up of the clinical training system for new-graduate nurses to the MOH senior management.			

Plan of Operation (PO)

PO. Version 2

Dated 20/03/2019

Project Title: The Project for Strengthening Clinical Training System for New-Graduate Nurses

Inputs		Năm thứ 1 / 1st Year				Năm thứ 2 / 2nd Year				Năm thứ 3 / 3rd Year				Năm thứ 4 / 4th Year				Năm thứ 5 / 5th Year																				
		II		III		IV		I		II		III		IV		I		II																				
Expert		5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5
Chief Adviser/ Nursing Care Policy and Administration Expert	Plan																																					
	Actual																																					
Nursing Education Expert	Plan																																					
	Actual																																					
Project Coordinator / Training Management Expert	Plan																																					
	Actual																																					
Short-Term Experts (Baseline survey/Endline survey)	Plan																																					
	Actual																																					
Short-Term Experts (Training Management/Training Planning)	Plan																																					
	Actual																																					
Short-Term Experts (Training of trainers/ Clinical training)	Plan																																					
	Actual																																					
Equipment																																						
Office Equipment, etc.	Plan	Procurement																																				
	Actual																																					
Other necessary machinery and equipment	Plan																																					
	Actual																																					
Training in Japan and/or third country(-ies)																																						
Nursing Education/Training Management	Plan																																					
	Actual																																					

Activities		Năm thứ 1 / 1st Year				Năm thứ 2 / 2nd Year				Năm thứ 3 / 3rd Year				Năm thứ 4 / 4th Year				Năm thứ 5 / 5th Year																				
		II		III		IV		I		II		III		IV		I		II																				
Sub-activities		5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5
Signing RD	Plan																																					
	Actual																																					
Set up Project office	Plan																																					
	Actual																																					
Prepare and Approve Project document	Plan																																					
	Actual																																					
Kick-off Meeting	Plan																																					
	Actual																																					

Activities		Năm thứ 1 / 1st Year				Năm thứ 2 / 2nd Year				Năm thứ 3 / 3rd Year				Năm thứ 4 / 4th Year				Năm thứ 5 / 5th Year																				
		II		III		IV		I		II		III		IV		I		II																				
Sub-activities		5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5
Đầu ra 1: Chương trình chuẩn (gồm các giáo trình và modules) cho đào tạo thực hành lâm sàng cho điều dưỡng viên mới tốt nghiệp được xây dựng và thử nghiệm.																																						
Output 1: The standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses are developed and field-tested.																																						
1.1 Organize a Technical Working Group (TWG) composed of the representatives from relevant institutions/organizations.	Plan																																					
	Actual																																					
1.2 Based on the results of baseline survey, re-define the minimum professional requirements for new-graduate nurses in Viet Nam.	Plan																																					
	Actual																																					
1.3 Build consensus on the feasible competency- based clinical training system among stakeholders at all levels by conducting workshops.	Plan																																					
	Actual																																					
1.4 Develop and revise the standard curricula (incl. syllabi and modules) for competency-based clinical training for new-graduate nurses.	Plan																																					
	Actual																																					
1.5 Develop the standard technical assessment tools for measuring clinical skills, knowledge and competencies of new-graduate nurses.	Plan																																					
	Actual																																					
1.6 Arrange necessary environment(e. g. provision of equipment and materials) for the implementation of the curricula for competency-based clinical training for new-graduate nurses	Plan																																					
	Actual																																					
1.7 Pilot the curricula and technical assessment tools of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city	Plan																																					
	Actual																																					
Đầu ra 2: Hệ thống đào tạo người hướng dẫn của đào tạo thực hành lâm sàng dựa trên năng lực cho điều dưỡng viên mới tốt nghiệp được xây dựng và thử nghiệm.																																						
Output 2: The training of trainers (TOT) system Preceptor training of competency-based clinical training for new-graduate nurses is developed and field-tested.																																						
2.1 Develop the curricula and teaching materials for TOT Preceptor training of competency-based clinical training for new-graduate nurses	Plan																																					
	Actual																																					
2.2 Pilot the TOT Preceptor training of competency-based clinical training for new-graduate nurses in pilot provinces/city	Plan																																					
	Actual																																					
Đầu ra 3: Hệ thống theo dõi, đánh giá và hỗ trợ giám sát đào tạo thực hành lâm sàng dựa trên năng lực cho các điều dưỡng viên mới tốt nghiệp được xây dựng và thử nghiệm.																																						
Output 3: The monitoring, evaluation and supportive supervision and auditing system of competency-based clinical training for new graduate nurses is developed and field-tested.																																						
3.1 Develop the tools and guidelines for monitoring, supervision and auditing for monitoring, evaluation and supportive supervision of competency-based clinical training for new-graduate nurses	Plan																																					
	Actual																																					
3.2 Pilot the monitoring, supervision and auditing monitoring, evaluation an supportive supervision system of competency-based clinical training for new-graduate nurses in targeted provinces/city	Plan																																					
	Actual																																					

