

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CỐ VẤN HỌC TẬP Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIÊN GIANG

Phạm Thị Mai Thảo

Khoa Ngoại ngữ, Trường Đại học Kiên Giang, Việt Nam

Email: ptmthao@vnkgu.edu.vn

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 01/7/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 24/7/2024; Ngày duyệt đăng: 31/7/2024

Tóm tắt

Cố vấn học tập có vai trò vô cùng quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục đào tạo theo học chế tín chỉ. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả công tác cố vấn học tập cũng như nâng cao chất lượng đào tạo, việc phát triển đội ngũ cố vấn học tập là vô cùng cấp thiết và quan trọng tại các cơ sở giáo dục đại học. Bài viết này trình bày kết quả khảo sát thực trạng công tác phát triển đội ngũ cố vấn học tập tại Trường Đại học Kiên Giang, từ đó đánh giá các điểm mạnh và các mặt còn hạn chế trong việc phát triển nguồn lực cố vấn học tập tại Trường Đại học Kiên Giang.

Từ khóa: *Cố vấn học tập, đội ngũ, phát triển đội ngũ, Trường Đại học Kiên Giang.*

THE REALITY OF THE ACADEMIC ADVISING STAFF DEVELOPMENT AT KIEN GIANG UNIVERSITY

Pham Thi Mai Thao

Faculty of Foreign Languages, Kien Giang University, Vietnam

Email: ptmthao@vnkgu.edu.vn

Article history

Received: 01/7/2024 Received in revised form: 24/7/2024; Accepted: 31/7/2024

Abstract

Academic advisors play a crucial role in improving the training quality of credit-based educational institutions. Therefore, to enhance the effectiveness of academic advising staff as well as the quality of training at Kien Giang University, the development of the academic advising staff is urgent and essential. This article summarizes the results of research on the current status of developing the academic advisors at Kien Giang University and figures out the strengths and limitations in developing academic advising staff.

Keywords: *Academic advisor, human resource, human resource development, Kien Giang University.*

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.13.01S.2024.1301>

Trích dẫn: Phạm, T. M. T. (2024). Thực trạng phát triển đội ngũ cố vấn học tập ở Trường Đại học Kiên Giang. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(01S), 65-73. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.01S.2024.1301>.

Copyright © 2024 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

1. Đặt vấn đề

Ở Việt Nam, sau khi các trường đại học, cao đẳng áp dụng hình thức đào tạo theo tín chỉ thì chức danh cố vấn học tập (CVHT) cũng ra đời và được quan tâm hơn. Có thể thấy hoạt động CVHT trong học chế tín chỉ hết sức phong phú và nặng nề, đòi hỏi tính chuyên sâu, chủ động trong mọi hoạt động của đội ngũ CVHT. Có nhiều khái niệm về CVHT ở các trường đại học, cao đẳng. Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), trong "Quy chế đào tạo trình độ đại học" ban hành theo Thông tư số 08/2021/TT-BGDĐT ngày 18/3/2021, CVHT là những cán bộ có nhiệm vụ hướng dẫn sinh viên (SV) nắm vững quy trình học tập, chương trình đào tạo và các quy chế liên quan. Họ hỗ trợ SV định hướng học tập, đồng hành và giúp đỡ SV đạt kết quả tốt nhất trong học tập. Có thể thấy rằng, CVHT là người định hướng, tư vấn, giám sát và hỗ trợ cho SV phát huy tối đa khả năng học tập, lựa chọn khóa học, ngành học, học phần phù hợp với năng lực và sở thích, tư vấn và xét duyệt kế hoạch học tập của SV từ khi bắt đầu nhập học, chuẩn bị vào giai đoạn chuyên ngành hay khi sắp kết thúc chương trình học, hướng dẫn thêm cho SV về phương pháp tự học, các kỹ năng sống... giúp cho SV hiểu rõ hơn về học chế tín chỉ để SV hòa nhập được với môi trường học tập ở bậc đại học.

Để học chế tín chỉ phát huy hết tính ưu việt của nó, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học theo học chế tín chỉ ở nước ta. Việc phát triển đội ngũ CVHT là nhiệm vụ cấp thiết và có tính chất lâu dài mà các trường đại học, cao đẳng cần chú trọng và quan tâm hơn. Trường Đại học Kiên Giang trong các năm qua đã quan tâm đến công tác CVHT, đội ngũ CVHT cơ bản hoàn thành các nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, bên cạnh những hiệu quả mà đội ngũ CVHT mang lại trong quá trình thực hiện công tác, thực trạng phát triển đội ngũ CVHT tại Trường Đại học Kiên Giang vẫn còn một số hạn chế, cần sớm khắc phục để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

2. Một số khái niệm cơ bản

2.1. Khái niệm cố vấn

Dưới góc nhìn là một động từ, cố vấn chính là người đưa ra ý kiến, lời khuyên cho ai đó tham khảo khi giải quyết một công việc quan trọng nào đó. Dưới góc nhìn là một danh từ, cố vấn là người am tường một lĩnh vực nào đó, thường xuyên được hỏi ý kiến để tham khảo khi giải quyết công việc.

Theo *Từ điển Tiếng Việt* của Hoàng Phê thì “cố vấn là người thường xuyên được hỏi ý kiến để tham khảo công việc”. (Hoàng, 1998).

Như vậy, cố vấn là người có năng lực chuyên môn về lĩnh vực nào đó để giúp người khác có thêm thông tin, lựa chọn để giải quyết các vấn đề xảy ra trong công việc và cuộc sống.

2.2. Cố vấn học tập

Đại học Arizona (Hoa Kỳ) định nghĩa CVHT là “nhà tham vấn hoặc một thành viên làm việc trong khoa của trường đại học, người được đào tạo để chuyên trợ giúp SV trong việc cung cấp thông tin về đào tạo để SV có thể thích ứng trong lớp học và đạt được mục tiêu học tập”. (Advising Resource Center).

Đại học Minnesota (Hoa Kỳ) thì định nghĩa CVHT là “cán bộ của phòng hỗ trợ SV, là những người cung cấp thông tin, tư vấn và giới thiệu, trợ giúp cho SV trong các vấn đề trọng điểm và các quy trình ở bậc đại học có ảnh hưởng đến họ. Theo yêu cầu của SV, CVHT còn là người đại diện lắng nghe các vấn đề của SV liên quan đến quá trình học tập, những bất bình và các phương pháp rèn luyện”. (UMN Advisor).

Theo Nguyễn Văn Vân, CVHT là “người tư vấn và hỗ trợ SV phát huy tối đa khả năng học tập, lựa chọn học phần phù hợp để đáp ứng mục tiêu tốt nghiệp và khả năng tìm được việc làm thích hợp; theo dõi thành tích học tập của SV nhằm giúp SV điều chỉnh kịp thời hoặc đưa ra một lựa chọn đúng trong quá trình học tập; quản lý, hướng dẫn, chỉ đạo lớp cố vấn bảo đảm các quyền và nghĩa vụ của SV”. (Nguyễn, 2009).

Nguyễn Thị Đông nhấn mạnh rằng CVHT trong hệ thống tín chỉ đóng vai trò quan trọng trong việc "tư vấn, hỗ trợ và thiết kế quá trình học tập của SV, đảm bảo sự linh hoạt và phù hợp với đặc thù cá nhân từng SV". (Nguyễn, 2012a).

2.3. Đội ngũ cố vấn học tập

Đội ngũ CVHT là tập hợp các giảng viên cùng làm công tác tư vấn và hỗ trợ SV trong học tập, nghiên cứu khoa học và rèn luyện theo quy định của nhà trường, hoạt động và tổ chức theo quy chế cụ thể nhằm phát huy tối đa khả năng học tập của SV, hướng đến chất lượng đào tạo của nhà trường đạt được hiệu quả cao nhất.

Theo Trần Thị Minh Đức, đội ngũ CVHT "là những người chịu trách nhiệm hỗ trợ và hướng dẫn SV trong suốt quá trình học tập tại các trường đại học. Họ giúp SV nắm vững chương trình đào tạo, quy chế học tập, đồng thời tư vấn và hỗ trợ SV trong việc chọn môn học, quản lý thời gian, và phát triển kỹ năng cá nhân cũng như nghề nghiệp. Các CVHT còn giúp SV giải quyết những khó khăn gặp phải trong học tập và cuộc sống, nhằm đạt được kết quả học tập tốt nhất và chuẩn bị cho sự nghiệp tương lai". (Trần, 2012)

Đội ngũ CVHT hoạt động theo mục đích chung với những quy định chặt chẽ về chức năng, nhiệm vụ... Từ đó phát huy hiệu quả tối đa của công tác CVHT. Hơn nữa, khi đội ngũ CVHT có sự phân công trách nhiệm, công việc rõ ràng, có nề nếp, kỷ cương thì các giảng viên làm công tác CVHT sẽ hoàn thành tốt hơn nữa nhiệm vụ của mình, nâng cao chất lượng CVHT trong nhà trường, góp phần đẩy mạnh chất lượng đào tạo của nhà trường.

2.4. Phát triển đội ngũ cố vấn học tập

Để nâng cao chất lượng dạy và học trong trường đại học theo học chế tín chỉ, cần phải "đẩy mạnh công tác CVHT và tư vấn SV, qua đó tăng cường hỗ trợ SV trong quá trình học tập và phát triển cá nhân". (Nguyễn, 2012b).

Hơn nữa, để nâng cao vai trò và hiệu quả của công tác CVHT, cần tập trung vào việc "tăng cường đào tạo cho cán bộ tư vấn và cải thiện các phương thức tư vấn, nhằm đảm bảo hỗ trợ tốt nhất cho SV trong quá trình học tập" (Kiều, 2010).

Vì vậy, phát triển đội ngũ CVHT càng trở nên cấp thiết để phù hợp với học chế tín chỉ cũng như đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội về nguồn nhân lực mà trường đại học đào tạo ra. Xa hơn nữa là đưa giáo dục đại học Việt Nam theo kịp và hòa nhập với nền giáo dục đại học trên thế giới. Vì vậy, để phát triển đội ngũ CVHT ở trường đại học cần đảm bảo các yêu cầu sau:

Thứ nhất, đảm bảo về mặt số lượng CVHT: Việc phát triển đội ngũ CVHT cần thực hiện đồng bộ với việc xây dựng đội ngũ hỗ trợ công tác CVHT ở nhà trường. Căn cứ vào kế hoạch tuyển sinh, quy mô đào tạo, cơ cấu ngành nghề, tình hình nhân sự, mỗi Khoa chuyên môn sẽ xác định số lượng CVHT cần có cho từng bộ môn ở Khoa, căn cứ theo đó nhà trường sẽ xác định được số lượng CVHT của nhà trường. Từ đó xác định được số lượng CVHT cần bổ sung. Việc đảm bảo số lượng CVHT không đơn thuần là về mặt số học mà cần có sự hài hòa của nhiều yếu tố như trình độ, thâm niên công tác, tâm lý, chính trị, xã hội;

Thứ hai, nâng cao về chất lượng CVHT: Nâng cao về trình độ chuyên môn, năng lực, phẩm chất theo quy định và đáp ứng mục tiêu giáo dục. CVHT trước hết phải có năng lực của một giảng viên, cụ thể là năng lực chuyên môn, năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học. Vì vậy, trình độ chuyên môn của đội ngũ CVHT là rất quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ 4.0 như hiện nay. Chất lượng của đội ngũ CVHT còn thể hiện ở các kỹ năng như kỹ năng giao tiếp, tư vấn...;

Thứ ba, đảm bảo sự hài hòa về mặt cơ cấu: Là sự đồng bộ và cân đối đội ngũ CVHT trong nhà trường. Thể hiện ở cơ cấu độ tuổi, giới tính, trình độ, ngành nghề. Sự hài hòa về mặt cơ cấu độ tuổi phục vụ sự kế thừa của nhà trường, đảm bảo sự cân đối giữa các thế hệ nhằm phát huy kinh nghiệm của đội ngũ CVHT cao tuổi, vừa phát huy sự năng động, sáng tạo của

đội ngũ CVHT trẻ tuổi. Cơ cấu giới tính về khía cạnh điều kiện để được đào tạo nâng cao, bồi dưỡng thường xuyên, thời gian nghỉ thai sản, con ốm... là những yếu tố có tác động đến chất lượng và hiệu quả của công tác CVHT. Vì thế, cơ cấu giới tính đội ngũ CVHT cần xét trên nhiều phương diện để phù hợp với tình trạng giới tính. Cơ cấu ngành nghề là xác định tỉ lệ CVHT hợp lý giữa các tổ bộ môn, các khoa với chương trình của các ngành học, nếu tỉ lệ này phù hợp với định mức quy định thì có được cơ cấu chuyên môn hợp lý, nếu thiếu hoặc thừa thì nhà trường cần có hướng điều chỉnh cho phù hợp.

Công tác phát triển đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Kiên Giang được xem xét ở 6 nội dung: (1) Công tác xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ CVHT; (2) Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT; (3) Công tác đánh giá, xếp loại đội ngũ CVHT; (4) Vấn đề tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng và luân chuyển đội ngũ CVHT; (5) Tạo điều kiện làm việc cho đội ngũ CVHT; (6) Sự lãnh đạo của Đảng ủy và sự tham gia của các tổ chức đoàn thể nhà trường đối với công tác phát triển đội ngũ CVHT. Các nội dung này được xem xét ở 03 khía cạnh khác nhau: Mức độ triển khai; mức độ hài lòng và mức độ hiệu quả.

3. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu lý luận (Phương pháp phân tích - tổng hợp tài liệu): Thu thập các tài liệu liên quan đến công tác phát triển đội ngũ CVHT, phân tích, phân loại, xác định các khái niệm cơ bản như: phát triển, đội ngũ, phát triển đội ngũ, CVHT; tham khảo các đề tài nghiên cứu liên quan để hình thành cơ sở lý luận cho đề tài.

Phương pháp nghiên cứu thực tiễn (Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi): Phiếu khảo sát gồm các câu hỏi đóng hoặc câu hỏi mở công tác phát triển đội ngũ CVHT. Đối tượng khảo sát là cán bộ quản lý (CBQL) cấp trường, cấp khoa, các phòng, ban có liên quan và đội ngũ CVHT tại Trường Đại học Kiên Giang.

Phương pháp thống kê toán học: Từ kết quả phiếu khảo sát thu được, vận dụng một số công thức toán học để tổng hợp, xử lý và phân tích dữ liệu, đưa ra kết quả nghiên cứu, rút ra kết luận và đề xuất những biện pháp phù hợp.

Sử dụng phần mềm Microsoft Excel để xử lý kết quả khảo sát. Sau đó, sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp để phân tích các kết quả nghiên cứu để thấy được những ưu điểm, hạn chế. Trên cơ sở đó chỉ ra những ưu điểm thì cần kế thừa và những hạn chế cần đề ra giải pháp khắc phục.

Các nội dung khảo sát bằng phiếu hỏi tương ứng thang đo Likert 5 mức độ, quy ước cụ thể như sau:

Bảng 1. Quy ước tính điểm cho bảng hỏi

1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm
Không tham gia	Ít tham gia	Tương đối tham gia	Tham gia	Tham gia thường xuyên
Không hiệu quả	Ít hiệu quả	Tương đối hiệu quả	Hiệu quả	Rất hiệu quả
Không hứng thú	Ít hứng thú	Tương đối hứng thú	Hứng thú	Rất hứng thú
Không quan trọng	Ít quan trọng	Tương đối quan trọng	Quan trọng	Rất quan trọng
Không biểu hiện	Ít biểu hiện	Tương đối biểu hiện	Biểu hiện	Biểu hiện rất rõ
Không triển khai	Ít triển khai	Triển khai tương đối	Triển khai	Triển khai thường xuyên
Không hài lòng	Ít hài lòng	Tương đối hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
Không ảnh hưởng	Ít ảnh hưởng	Tương đối ảnh hưởng	Ảnh hưởng	Ảnh hưởng rất nhiều

Điểm trung bình lớn nhất là 5; Điểm trung bình nhỏ nhất là 1; Định khoảng là 0,80.

Đánh giá mức độ quan trọng của từng yếu tố căn cứ vào giá trị điểm trung bình của yếu tố đó:

- Từ 4,21 đến 5,00 : Tham gia thường xuyên (Rất hiệu quả...)
- Từ 3,41 đến 4,20 : Tham gia (Hiệu quả...)
- Từ 2,61 đến 3,40 : Tương đối tham gia (Tương đối hiệu quả...)
- Từ 1,81 đến 2,60 : Ít tham gia (Ít hiệu quả...)
- Từ 1,00 đến 1,80 : Không tham gia (Không hiệu quả...)

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Mức độ triển khai công tác phát triển đội ngũ cố vấn học tập ở Trường Đại học Kiên Giang

Thực trạng công tác phát triển đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Kiên Giang được thể hiện ở Bảng 2:

Bảng 2. Đánh giá về mức độ triển khai công tác phát triển đội ngũ cố vấn học tập ở Trường Đại học Kiên Giang

TT	Nội dung triển khai	Đánh giá của CVHT			Đánh giá của CBQL		
		ĐTB	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc	ĐTB	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
1	Công tác xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ CVHT	2,50	0,86	5	3,52	0,72	5
2	Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT	2,28	0,89	6	2,87	0,81	6
3	Công tác đánh giá, xếp loại đội ngũ CVHT	3,96	0,73	1	3,58	0,85	4
4	Vấn đề tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng và luân chuyển đội ngũ CVHT	3,70	0,94	2	3,68	0,83	3
5	Tạo điều kiện làm việc cho đội ngũ CVHT	2,87	1,07	4	3,90	0,79	2
6	Sự lãnh đạo của Đảng ủy và sự tham gia của các tổ chức đoàn thể nhà trường đối với công tác phát triển đội ngũ CVHT	3,61	0,98	3	4,03	0,55	1
ĐTB chung		3,15	0,61		3,60	0,66	

Kết quả thống kê ở Bảng 2 cho thấy có sự đa dạng rất lớn trong công tác phát triển đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Kiên Giang. Bên cạnh một số nội dung được đánh giá ở mức tốt thì vẫn còn một số khía cạnh được đánh giá ở mức thấp như: (1) Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT; (2) Công tác xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ CVHT; (3) Tạo điều kiện làm việc cho đội ngũ CVHT. Những ý kiến này cũng phù hợp với ý kiến phát biểu trong Hội nghị CVHT năm học 2020-2021 của Trường Đại học Kiên Giang và kết quả tự đánh giá về năng lực của đội ngũ này.

Mặc dù, kết quả thống kê cho thấy vẫn còn một số hạn chế nhất định trong công tác phát triển CVHT ở Trường Đại học Kiên Giang thì vẫn có những khía cạnh được đánh giá ở mức rất tốt, cần tiếp tục phát huy. Đáng chú ý nhất là kết quả đánh giá về nội dung “Sự lãnh đạo của

Đảng ủy và sự tham gia của các tổ chức đoàn thể nhà trường đối với công tác phát triển đội ngũ CVHT”. Theo chúng tôi, ý kiến đánh giá này là hoàn toàn phù hợp, sát với thực tế.

Gần đây nhất, trong Hội nghị Sơ kết công tác Đảng 6 tháng đầu năm và triển khai phương hướng nhiệm vụ 6 tháng cuối năm 2021 vào chiều ngày 09/7/2021 do Đảng ủy Trường Đại học Kiên Giang tổ chức theo hình thức trực tiếp và trực tuyến, vấn đề CVHT đã được kết luận ở 2 nội dung cụ thể như sau: (1) Tăng cường quản lý SV và kết nối cộng đồng, trong đó chú trọng nâng cao vai trò của CVHT theo phương châm “trách nhiệm, nêu gương, yêu thương và chia sẻ”, CVHT thực sự là người tư vấn, hỗ trợ, thiết kế quá trình học tập của SV một cách linh hoạt, phù hợp với đặc thù từng cá nhân. Giao phòng Công tác SV và Kết nối cộng đồng tham mưu và chủ động kết nối thành lập Hội cựu SV Nhà trường trong thời gian tới; (2) Tiếp tục chỉ đạo các đoàn thể chăm lo, cải thiện đời sống của viên chức, giảng viên, người lao động cả vật chất và tinh thần; chú trọng khám sức khỏe trong thời gian tới. Đoàn Thanh niên cần cố gắng xây dựng kế hoạch tổng thể để xây dựng nền tảng của thế hệ thanh niên trong Nhà trường, tạo động cơ học tập tích cực, đẩy mạnh các hoạt động vui chơi giải trí, nâng cao tinh thần trách nhiệm của SV đối với cộng đồng, Nhà trường.

Hiện nay, ở Trường Đại học Kiên Giang công tác hỗ trợ, cung cấp thông tin cho SV đã được triển khai trên Website của Nhà trường và Fanpage của Nhà trường, Fanpage của Đoàn trường. Theo đánh giá của chúng tôi các thông tin được cung cấp rất kịp thời và phù hợp với cuộc sống ngày nay. Những kết quả này thể hiện sự quyết tâm của Nhà trường, của Đoàn trường trong việc thực hiện ý kiến chỉ đạo của Đảng ủy đối với vấn đề CVHT.

4.2. Mức độ hài lòng đối với công tác phát triển đội ngũ cố vấn học tập ở Trường Đại học Kiên Giang

Kết quả đánh giá về mức độ hài lòng đối với công tác phát triển đội ngũ CVHT được thể hiện ở Bảng 3:

Bảng 3. Đánh giá về mức độ hài lòng đối với công tác phát triển đội ngũ cố vấn học tập ở Trường Đại học Kiên Giang

TT	Nội dung triển khai	Đánh giá của CVHT			Đánh giá của CBQL		
		ĐTB	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc	ĐTB	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
1	Công tác xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ CVHT	2,46	0,89	5	3,68	0,70	2
2	Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT	2,17	0,90	6	2,84	0,90	5
3	Công tác đánh giá, xếp loại đội ngũ CVHT	2,87	0,98	3	2,16	0,97	6
4	Vấn đề tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng và luân chuyển đội ngũ CVHT	2,96	1,01	2	3,52	0,68	4
5	Tạo điều kiện làm việc cho đội ngũ CVHT	2,87	1,02	3	3,71	0,69	1
6	Sự lãnh đạo của Đảng ủy và sự tham gia của các tổ chức đoàn thể nhà trường đối với công tác phát triển đội ngũ CVHT	3,46	0,81	1	3,65	0,75	3
ĐTB chung		2,80	0,77		3,26	0,72	

Kết quả ở Bảng 3 cho thấy các ý kiến tham gia đánh giá chưa có sự hài lòng cao đối với công tác phát triển đội ngũ CVHT, chỉ có nội dung “Sự lãnh đạo của Đảng ủy và sự tham gia của các tổ chức đoàn thể nhà trường đối với công tác phát triển đội ngũ CVHT” được đánh giá ở mức cao. Bên cạnh đó chúng tôi cũng nhận thấy chưa có sự tương đồng về ý kiến đánh giá của CBQL và của đội ngũ CVHT. Ý kiến đánh giá của CBQL về công tác này có điểm số trung bình cao hơn so với ý kiến đánh giá của đội ngũ CVHT, hầu hết các nội dung của công tác phát triển đội ngũ CVHT đều được đánh giá hài lòng ở mức cao, chỉ có nội dung “Công tác đánh giá, xếp loại đội ngũ CVHT” được đánh giá ở mức trung bình. Thực tế này cho thấy cần phải xem xét nghiêm túc về công tác phát triển đội ngũ này trong thời gian vừa qua ở các nội dung: (1) Công tác xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ CVHT; (2) Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT; (3) Công tác đánh giá, xếp loại đội ngũ CVHT; (4) Vấn đề tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng và luân chuyển đội ngũ CVHT; (5) Tạo điều kiện làm việc cho đội ngũ CVHT.

4.3. Mức độ hiệu quả đối với công tác phát triển đội ngũ cố vấn học tập ở Trường Đại học Kiên Giang

Kết quả đánh giá về mức độ hiệu quả đối với công tác phát triển đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Kiên Giang được thể hiện ở Bảng 4.

Bảng 4. Đánh giá về mức độ hiệu quả đối với công tác phát triển đội ngũ cố vấn học tập ở Trường Đại học Kiên Giang

TT	Nội dung triển khai	Đánh giá của CVHT			Đánh giá của CBQL		
		ĐTB	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc	ĐTB	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
1	Công tác xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ CVHT	2,48	0,89	5	3,48	0,81	3
2	Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT	2,33	0,94	6	2,65	0,88	5
3	Công tác đánh giá, xếp loại đội ngũ CVHT	2,74	0,95	2	2,19	0,87	6
4	Vấn đề tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng và luân chuyển đội ngũ CVHT	2,74	0,95	2	3,16	0,90	4
5	Tạo điều kiện làm việc cho đội ngũ CVHT	2,72	1,03	4	3,61	0,62	1
6	Sự lãnh đạo của Đảng ủy và sự tham gia của các tổ chức đoàn thể nhà trường đối với công tác phát triển đội ngũ CVHT	3,50	0,78	1	3,61	0,76	1
ĐTB chung		2,75	0,75		3,12	0,73	

Kết quả thống kê ở Bảng 4 cho thấy nội dung đánh giá về mức độ hiệu quả công tác phát triển đội ngũ CVHT cũng tương đồng với mức độ hài lòng. Hầu hết, các nội dung của công tác phát triển đội ngũ CVHT đều được đánh giá tính hiệu quả ở mức trung bình và có sự khác nhau về kết quả giữa CBQL và đội ngũ CVHT. CBQL đánh giá cao tính hiệu quả của các nội dung đã triển khai ở hầu hết các nội dung, chỉ có 2 nội dung “Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT” và “Công tác đánh giá, xếp loại đội ngũ CVHT” được đánh giá tính hiệu quả ở mức trung bình và thấp. Còn đội ngũ CVHT đánh giá tính hiệu quả của công tác này hầu hết là thấp và trung bình, chỉ có nội dung “Sự lãnh đạo của Đảng ủy và sự tham gia của các tổ chức đoàn thể nhà trường đối với công tác phát triển đội ngũ CVHT” được đánh giá tính hiệu quả ở mức cao. Từ kết quả thống kê ở các bảng 2, bảng 3 và bảng 4 chúng tôi đi đến nhận định: Đảng ủy

và các tổ chức đoàn thể nhà trường đã chỉ đạo và tham gia tích cực, có hiệu quả đối với công tác phát triển đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Kiên Giang.

4.4. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ cố vấn học tập ở Trường Đại học Kiên Giang

4.4.1. Mặt mạnh

Đội ngũ CVHT của Trường Đại học Kiên Giang đều đạt chuẩn về trình độ chuyên môn. Đội ngũ giảng viên trẻ, nhiệt huyết, có phẩm chất chính trị, lập trường tư tưởng vững vàng. Các giảng viên có đầy đủ phẩm chất và năng lực, yêu nghề và hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao.

Đảng ủy và các tổ chức đoàn thể Nhà trường đã chỉ đạo và tham gia tích cực, có hiệu quả đối với công tác phát triển đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Kiên Giang. Sự quan tâm của lãnh đạo Nhà trường mang lại nhiều mặt tích cực cho công tác phát triển đội ngũ CVHT trong thời gian gần đây.

Chính sách đãi ngộ đội ngũ CVHT tuy chưa cao nhưng đáp ứng được yêu cầu cơ bản. Có sự phối hợp giữa các đơn vị chức năng và đội ngũ CVHT trong việc phục vụ nhu cầu người học.

4.4.2. Hạn chế

Do số lượng CVHT còn hạn chế nên công tác bổ nhiệm đội ngũ CVHT còn mang tính áp đặt, việc phân công nhiệm vụ cho CVHT tại các khoa chuyên môn trong Nhà trường còn chưa đồng bộ về cơ cấu.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT chưa rõ ràng, chưa kịp thời, không được thực hiện thường xuyên, nội dung bồi dưỡng chưa thiết thực, hình thức bồi dưỡng chưa đa dạng.

Công tác đánh giá, xếp loại đội ngũ CVHT chưa phản ánh đúng thực tế, còn mang tính hình thức. Việc sử dụng kết quả đánh giá, xếp loại còn hạn chế. Công tác thi đua, khen thưởng chưa tạo được động lực trong việc nâng cao chất lượng công tác CVHT.

4.4.3. Nguyên nhân

Có nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ CVHT của Nhà trường như:

- Công tác xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ CVHT chưa được các đơn vị chức năng quan tâm đúng mức.

- Một bộ phận CVHT quá tải trong nhiệm vụ do phải kiêm nhiệm nhiều lớp cố vấn. Một số cơ chế chính sách chưa phù hợp, chính sách đãi ngộ chưa thỏa đáng với yêu cầu cao của công việc.

- Chưa có sự phối hợp đồng bộ giữa các đơn vị chức năng của Nhà trường trong công tác CVHT.

- Các văn bản, quy định liên quan công tác CVHT còn rời rạc, chưa có sự đồng bộ. Quy định chức năng, nhiệm vụ CVHT còn quá chung chưa cụ thể với thực tế Nhà trường.

5. Kết luận

Đội ngũ GVHT giữ vai trò quan trọng trong việc định hướng và dẫn dắt quá trình học tập của SV trong hoạt động đào tạo theo hình thức tín chỉ. Đồng thời, đội ngũ CVHT cũng là một lực lượng gắn kết giữa khoa, nhà trường với người học; giữa người học với cộng đồng xã hội.

Việc đánh giá toàn diện về công tác phát triển đội ngũ CVHT tại Trường Đại học Kiên Giang nếu có được những kết quả cụ thể, có tính khoa học cao sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, chất lượng giáo dục của nhà trường trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo

- Advising Resource Center. (n.d.). Advising roles & responsibilities. University of Arizona. <https://advising.arizona.edu/policies-procedures/advising-roles-responsibilities>.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2021). *Quy chế đào tạo đại trình độ đại học ban hành theo Thông tư số 08/TT-BGDĐT ngày 18/3/2021*.
- Đảng ủy Trường Đại học Kiên Giang. (2021). *Hội nghị sơ kết công tác Đảng 6 tháng đầu năm và triển khai phương hướng nhiệm vụ 6 tháng cuối năm 2021*.
- Hoàng, P. (Chủ biên, 1998). *Từ điển Tiếng Việt*. Hà Nội: NXB Khoa học xã hội.
- Kiều, N. Q. (2010). Nâng cao vai trò và hiệu quả của công tác tư vấn học tập tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Trong Hội thảo *Vai trò của cố vấn học tập trong đào tạo theo học chế tín chỉ tại các trường cao đẳng – đại học Việt Nam*. 158-167.
- Nguyễn, V. V. (2009). *Báo cáo một số nội dung về công tác cố vấn học tập theo học chế tín chỉ*. Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.
- Nguyễn, T. Đ. (2012a). Vai trò của cố vấn học tập theo hệ thống tín chỉ của Học viện Chính sách và Phát triển. Hội thảo “*Tổ chức đào tạo và đổi mới phương pháp giảng dạy theo hệ thống tín chỉ*”.
- Nguyễn, D. M. H. (2012b). Đẩy mạnh công tác cố vấn học tập và tư vấn sinh viên nhằm góp phần nâng cao chất lượng dạy và học trong trường đại học theo học chế tín chỉ. *Tạp chí Giáo dục*, số 291, kỳ 1, 32-35.
- Phạm, T. M. T. (2021). *Phát triển đội ngũ cố vấn học tập của Trường Đại học Kiên Giang đáp ứng yêu cầu tăng cường sử dụng hình thức đào tạo trực tuyến*. Luận văn thạc sĩ Khoa học giáo dục, chuyên ngành Quản lý giáo dục, Trường Đại học Đồng Tháp.
- Trần, T. M. Đ. (2012). *Cố vấn học tập trong các trường đại học*. Hà Nội: NXB Đại học Quốc gia.
- University of Minnesota. (n.d.), Advising framework. <https://advisor.umn.edu/resources/framework>.