

QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ CỔ VẤN HỌC TẬP Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP

• Phạm Trọng Nhân^(*)

Tóm tắt

Trong đào tạo theo hệ thống tín chỉ, cổ vấn học tập là người có vai trò quan trọng đối với quá trình đào tạo, rèn luyện của sinh viên. Mỗi cổ vấn học tập là một chuyên gia tư vấn, định hướng cho sinh viên về học tập, nghiên cứu khoa học, việc làm và đồng hành với sinh viên trong quá trình học tập. Bài viết trình bày thực trạng đội ngũ và quản lý đội ngũ cổ vấn học tập ở Trường Đại học Đồng Tháp và đề xuất biện pháp quản lý đội ngũ này, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường.

Từ khóa: Cổ vấn học tập, hệ thống tín chỉ, quản lý đội ngũ, Trường Đại học Đồng Tháp.

1. Đặt vấn đề

Vào những thập niên cuối thế kỷ XX và đầu thế kỷ XXI, đào tạo theo hệ thống tín chỉ đã trở thành phương thức tất yếu của giáo dục đại học Việt Nam. Việc áp dụng học chế tín chỉ là thực sự cần thiết, vừa phù hợp với nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, vừa đáp ứng nhu cầu học tập suốt đời, tiến tới xây dựng xã hội học tập. Thực hiện Quyết định số 43/2007/QĐ-BGD&ĐT về việc ban hành “Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ”, ngay từ năm học 2008 - 2009 Trường Đại học Đồng Tháp triển khai chuyển đổi phương thức đào tạo niên chế sang đào tạo theo hệ thống tín chỉ, đây là bước ngoặt đổi mới toàn diện nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo của nhà trường; đến nay sau gần 10 năm thực hiện, bên cạnh những kết quả đạt được góp phần lan tỏa sứ mệnh Trường Đại học Đồng Tháp, cũng đã bộc lộ không ít bất cập, thách thức, đòi hỏi cấp thiết xây dựng, phát triển đội ngũ nhân lực thực hiện nhiệm vụ trợ giúp, hướng dẫn sinh viên (SV) trong quá trình học tập, sao cho đủ số lượng, đảm bảo cơ cấu và yêu cầu chất lượng cho những năm tiếp theo. Nhận thức được vai trò quan trọng của đội ngũ cổ vấn học tập (CVHT) trong đào tạo theo tín chỉ, tác giả nghiên cứu thực trạng đội ngũ CVHT và quản lý đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp, từ đó đề xuất biện pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả quản lý đội ngũ này trước bối cảnh tiếp tục thực

hiện Nghị quyết Chính phủ số 14/2005/NQ-CP về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam, giai đoạn 2006 - 2020.

2. Thực trạng đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp

Về quy mô: Người giúp đỡ SV trong quá trình học tập, rèn luyện ở Trường Đại học Đồng Tháp được thực hiện bởi đội ngũ CVHT, CVHT là những người được tuyển chọn từ những giảng viên (GV) đã tham gia giảng dạy, có tuổi đời, tuổi nghề nhất định. Theo thống kê qua các năm học, quy mô đội ngũ CVHT của Trường như sau:

**Bảng 1. Quy mô đội ngũ CVHT
Trường Đại học Đồng Tháp**

Năm học	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Số lượng CVHT	57	63	70
Số lượng SV	9.063	8.213	6.949
Tỷ lệ SV/ CVHT	159	130	99

Qua Bảng 1 cho thấy, quy mô đội ngũ CVHT tăng qua các năm (từ 57 CVHT năm học 2014 - 2015 lên 70 vào năm học 2016 - 2017), tuy nhiên quan sát tỷ lệ SV trên CVHT qua các năm học, cho thấy con số này đã giảm xuống. Một CVHT phụ trách 99 SV (năm học 2016 -2017) vẫn là con số khá cao, một CVHT phụ trách quá nhiều SV trong một thời gian sẽ không mang lại hiệu quả cao trong tư vấn. Mặt khác, hiện nay tại Phòng Công tác Sinh viên và Ban Tư vấn Sinh viên chưa bố trí CVHT, dù nơi đây là đầu mối được giao nhiệm vụ tiếp xúc và giải quyết những vấn đề của SV.

^(*) Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp.

Về tuổi nghề, tuổi đời của đội ngũ CVHT:

Bảng 2. Tuổi nghề, tuổi đời của đội ngũ CVHT

	Tuổi nghề			Tuổi đời		
	Dưới 4 năm	Từ 5 -10 năm	Trên 10 năm	Dưới 30 năm	Từ 30 - 40 năm	Trên 40 năm
Số lượng	12	23	35	10	44	16
Tỷ lệ (%)	17,2	32,8	50	14,2	63	22,8

Số liệu trên bảng 2 cho biết, có 82,8% CVHT là GV thâm niên giảng dạy từ 5 năm trở lên, đây là điểm thuận lợi, vì họ có nhiều kinh nghiệm chuyên môn, hiểu rõ về mục tiêu, nội dung, chương trình, phương pháp, hình thức và các yêu cầu khác liên quan đến hoạt động học tập rèn luyện của SV; còn lại 17,2% CVHT có tham gia giảng dạy dưới 5 năm, tuy nhiên trong thực tế họ có ít kinh nghiệm hơn nhưng rất nhiệt tình, năng động, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Tuổi đời trung bình của CVHT tương đối trẻ, dưới 40 tuổi chiếm tỷ lệ 77,2%, đây là độ tuổi lý tưởng để các CVHT phát huy năng lực, kinh nghiệm, trải nghiệm các tình huống sư phạm, đồng thời ở độ tuổi này tâm lý ổn định, chứng chạc nhận thức, tinh thần cầu thị, tiếp nhận tri thức mới cần trọng. Bên cạnh đó, CVHT độ tuổi trên 40 chiếm 22,8%, các CVHT trong độ tuổi này tích lũy nhiều kinh nghiệm hoạt động giáo dục, đào tạo, họ thực sự là những người bạn đồng hành đặc lực của SV trong quá trình học tập.

Về trình độ chuyên môn:

Bảng 3. Trình độ chuyên môn của đội ngũ CVHT

Năm học	Trình độ chuyên môn					
	Đại học		Thạc sĩ		Tiến sĩ	
	SL	%	SL	%	SL	%
2014 - 2015	0	0	55	96,4	2	3,6
2015 - 2016	0	0	61	96,8	2	3,2
2016 - 2017	1	1,4	62	88,6	7	10

Bảng 3 cho thấy, đội ngũ CVHT của nhà trường có trình độ chuyên môn đảm bảo, là điều kiện để đảm nhiệm vai trò cố vấn cho SV.

3. Thực trạng quản lý đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp

Để tìm hiểu thực trạng quản lý đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp, tác giả sử dụng mô hình quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadler, theo đó nội dung quản lý gồm ba nhóm hoạt động:

Phát triển nguồn nhân lực; Sử dụng nguồn nhân lực; Tạo môi trường phát triển nguồn nhân lực. Căn cứ nhóm hoạt động này, tác giả lần lượt tìm hiểu những nội dung sau đây:

3.1. Lập kế hoạch bố trí và sử dụng đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp

Để hiểu rõ thực trạng công tác này, tác giả đã tiến hành khảo sát lấy ý kiến của 100 cán bộ quản lý (CBQL), GV về 9 nội dung ở bảng 4, kết quả như sau:

Bảng 4. Lập kế hoạch bố trí và sử dụng đội ngũ CVHT

TT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Xác định mục tiêu phát triển đội ngũ CVHT về số lượng và chất lượng cho từng giai đoạn	3,17	5
2	Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ CVHT có tính khả thi	3,12	7
3	Đánh giá đội ngũ và quản lý đội ngũ CVHT qua các năm học	3,30	2
4	Dự báo nhu cầu đội ngũ CVHT	2,86	9
5	Xác định nhu cầu tập huấn và bồi dưỡng đội ngũ CVHT	3,33	1
6	Đưa ra biện pháp quản lý đội ngũ CVHT thời gian tiếp theo	3,13	6
7	Ban hành kế hoạch bố trí và sử dụng đội ngũ CVHT	3,27	3
8	Lập kế hoạch cụ thể cho từng năm học tại các đơn vị	3,10	8
9	Kế hoạch rõ ràng, cụ thể về điều kiện, thời gian, cá nhân thực hiện	3,26	4
Điểm trung bình chung		3,17	

Qua kết quả bảng 4 cho thấy, các đối tượng được khảo sát phản ánh mức độ thực hiện về kế hoạch bố trí và sử dụng đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp ở mức khá, điểm trung bình (ĐTB) chung 3,17 > 2,51 - ĐTB quy ước.

3.2. Công tác tuyển chọn đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp

Tác giả đã tiến hành khảo sát lấy ý kiến của 100 CBQL, GV về 9 nội dung trên bảng 5, kết quả như sau:

Bảng 5. Công tác tuyển chọn đội ngũ CVHT

TT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Xây dựng tiêu chuẩn tuyển chọn CVHT	3,46	1
2	Lập kế hoạch tuyển chọn và sử dụng CVHT hàng năm	3,29	6
3	Tuyển chọn GV có phẩm chất, năng lực đảm bảo vai trò CVHT	3,42	2
4	Tuyển chọn CVHT đảm bảo quy định chung và riêng của Trường	3,38	3
5	Lập quy trình cụ thể cho công việc tuyển chọn, phân công	3,30	5
6	Tuyển chọn dựa trên tiêu chuẩn CVHT và nguyện vọng cá nhân	3,20	7
7	Bổ nhiệm CVHT theo nhiệm kỳ	3,18	8
8	Miễn nhiệm đối với CVHT không đáp ứng nhiệm vụ	3,15	9
9	Phối hợp giữa các đơn vị trong việc tuyển chọn, phân công CVHT	3,34	4
Điểm trung bình chung		3,30	

Qua kết quả bảng 5 cho thấy, các đối tượng được khảo sát phản ánh mức độ thực hiện về công tác tuyển chọn đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp ở mức tốt, ĐTB chung 3,30 > 3,26 - ĐTB quy ước.

3.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp

Tương tự với các đối tượng như trên, tác giả đã tiến hành khảo sát lấy ý kiến về 6 nội dung trên bảng 6 về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT, kết quả như sau:

Bảng 6. Ý kiến về mức độ quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT

TT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Xây dựng kế hoạch hàng năm cụ thể, rõ ràng	3,38	1
2	Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng được xây dựng đảm bảo tính khả thi	3,33	3

3	Nội dung phù hợp với nhiệm vụ và tình hình thực tế	3,32	4
4	Tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại trường (tập huấn thường niên, bồi dưỡng chuyên đề, tổ chức hội thảo...)	3,35	2
5	Xây dựng cơ chế động viên tự học, tự bồi dưỡng của CVHT	3,18	5
6	Kiểm tra, đánh giá sau các đợt tập huấn, bồi dưỡng	3,13	6
Điểm trung bình chung		3,28	

Qua kết quả bảng 6 cho thấy, các đối tượng được khảo sát phản ánh mức độ thực hiện về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp ở mức tốt, ĐTB chung 3,28 > 3,26 - ĐTB quy ước.

3.4. Xây dựng môi trường làm việc giúp phát huy năng lực đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp

Căn cứ nhóm hoạt động xây dựng môi trường làm việc, tác giả đã tiến hành khảo sát lấy ý kiến mức độ thực hiện 4 nội dung trên bảng 7 và được 100 CBQL, GV cho biết như sau:

Bảng 7. Các thành tố xây dựng môi trường làm việc nhằm phát huy năng lực đội ngũ CVHT

TT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Đào đảm điều kiện về cơ sở vật chất	3,42	4
2	Thực hiện các chế độ, chính sách về tiền lương, khen thưởng, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm,	3,50	1
3	Mối quan hệ giữa CBQL và đội ngũ CVHT và giữa đồng nghiệp	3,46	3
4	Xây dựng một tập thể đoàn kết, đồng thuận	3,48	2
Điểm trung bình chung		3,46	

Thực tế khảo sát cho thấy xây dựng môi trường làm việc cho đội ngũ CVHT là rất cần thiết và được nhà trường quan tâm thực hiện tốt (ĐTB chung 3,46 > 3,25 - ĐTB quy ước), tác động đến hiệu quả hoạt động CVHT. Từ đó cho thấy, những năm học tiếp theo lãnh đạo nhà trường cần tiếp tục đẩy mạnh xây dựng môi trường làm việc, giúp phát huy năng lực của đội ngũ CVHT hiệu quả hơn.

3.5. Kiểm tra, đánh giá hoạt động của đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp

Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động của đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp được thực hiện thông qua 5 nội dung dưới đây, kết quả thu được như sau:

Bảng 8. Ý kiến về công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động của đội ngũ CVHT

TT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Lập kế hoạch kiểm tra, đánh giá hoạt động của đội ngũ CVHT	3,21	3
2	Nội dung kiểm tra, đánh giá tương thích với nội dung thực hiện của đội ngũ CVHT	3,39	1
3	Kiểm tra, đánh giá theo đúng quy trình	3,0	4
4	Kết quả kiểm tra, đánh giá giúp đội ngũ CVHT phát triển hơn về năng lực và kỹ năng	3,11	5
5	Kết quả kiểm tra, đánh giá được sử dụng xét thi đua, khen thưởng	3,36	2
Điểm trung bình chung		3,20	

Kết quả bảng 8 cho thấy, các đối tượng được khảo sát phản ánh mức độ thực hiện chức năng kiểm tra đánh giá hoạt động của đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp đạt mức độ khá, ĐTB chung $3,20 > 2,51$ - ĐTB quy ước.

3.6. Thực hiện cơ chế, chính sách tạo động lực cho đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp

Ý kiến về thực hiện cơ chế, chính sách tạo động lực cho đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp như sau:

Bảng 9. Ý kiến về thực hiện cơ chế, chính sách tạo động lực cho đội ngũ CVHT

TT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Có quy định thực hiện cơ chế, chính sách đối với đội ngũ CVHT	4,0	1
2	Tạo điều kiện tham gia các khóa/lớp tập huấn, bồi dưỡng	3,45	3
3	Được Trường, Khoa cung cấp, trang bị các phương tiện làm việc	3,39	5
4	Được giảm số giờ dạy hoặc được hưởng chế độ CVHT	3,90	2

5	Đối với CVHT đạt thành tích sẽ được ưu tiên trong bình xét danh hiệu thi đua, nâng lương, đề bạt ...	3,43	4
Điểm trung bình chung		3,63	

Nhà trường đã có quy định thực hiện chính sách đối với đội ngũ CVHT, thể hiện cụ thể tại Quy chế chi tiêu nội bộ của trường và ý kiến đánh giá của CBQL, GV khi được hỏi cho thấy mức độ thực hiện là tốt, ĐTB chung $3,63 > 3,26$ - ĐTB quy ước.

Kết quả khảo sát trên đây cho thấy bức tranh về đội ngũ và quản lý đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp, có thể tóm tắt như sau:

Kết quả đạt được:

Thành quả nổi bật của nhà trường thời gian qua khẳng định chủ trương đúng đắn, triển khai hình thức đào tạo theo hệ thống tín chỉ, đã cung cấp nguồn nhân lực dồi dào, đa ngành nghề, trình độ cao trực tiếp phục vụ phát triển kinh tế - xã hội cho các địa phương trong và ngoài vùng Đồng bằng sông Cửu Long, trong đó phản ánh vai trò, sự cần thiết của đội ngũ CVHT.

Trên tinh thần đó, kết quả quản lý đội ngũ CVHT - Lập kế hoạch bố trí, tuyển chọn, và sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng môi trường làm việc, thực hiện cơ chế chính sách... được đánh giá khá - tốt, đã góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ CVHT.

Mặt hạn chế:

Bên cạnh thành quả đạt được, vẫn bộc lộ không ít hạn chế: lập kế hoạch tuyển chọn thiếu cụ thể, rõ ràng; nhiệm vụ giữa CVHT và giáo vụ khoa còn chồng chéo, số lượng CVHT tại các khoa chưa sát thực tế; đào tạo, bồi dưỡng không thường xuyên, nội dung chưa đáp ứng cho công việc; chế độ, chính sách chưa tạo động lực cho đội ngũ CVHT.

4. Biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp

Từ thực trạng đội ngũ CVHT và thực trạng quản lý đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp, tác giả đề xuất một số biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp.

4.1. Định kỳ tổ chức bồi dưỡng năng lực lập kế hoạch bố trí, sử dụng đội ngũ CVHT cho CBQL

Việc định kỳ tổ chức bồi dưỡng lập kế hoạch

bố trí và sử dụng đội ngũ CVHT cho CBQL là điều kiện góp phần tổ chức đào tạo theo hệ thống tín chỉ ngày càng nề nếp hơn, nâng cao năng lực quản lý của CBQL các phòng, khoa của nhà trường. Theo đó, nhà trường quan tâm một số nội dung: (1) Hoàn thiện lập kế hoạch bố trí và sử dụng đội ngũ CVHT tại các khoa; (2) Chú trọng tư duy dự báo về đội ngũ CVHT; (3) Gắn chặt công tác lập kế hoạch bố trí và sử dụng đội ngũ CVHT với công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ tư vấn.

4.2. Đổi mới công tác tuyển chọn và phân công nhiệm vụ cho đội ngũ CVHT

Đây là biện pháp giúp nhà trường có được đội ngũ CVHT đủ số lượng, đồng bộ cơ cấu, đảm bảo yêu cầu phẩm chất. Trong quy trình lựa chọn CVHT ngoài việc xây dựng kế hoạch cần thực hiện: (1) Trên cơ sở các Khoa lập danh sách, đề xuất đội ngũ CVHT nhà trường tiến hành rà soát, đối chiếu với tiêu chuẩn đã quy định; (2) Xây dựng cơ chế phối hợp với các đơn vị hữu quan trong việc lựa chọn; (3) Nghiên cứu kết quả thực hiện nhiệm vụ của mỗi CVHT làm cơ sở điều chỉnh đội ngũ; (4) Phản hồi ý kiến về khoa chuyên môn (nếu có).

4.3. Đẩy mạnh hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng năng lực thực hiện cho đội ngũ CVHT

Tại các cơ sở giáo dục, đào tạo việc tổ chức bồi dưỡng và tự bồi dưỡng phẩm chất, năng lực của đội ngũ CBQL, GV và nhân viên vừa là mục tiêu, vừa là động lực nâng cao chất lượng đào tạo SV. Với ý nghĩa đó, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng phẩm chất và năng lực thực hiện cho đội ngũ CVHT là yêu cầu và nhu cầu tất yếu, nhà trường cần thực hiện tốt các nội dung: (1) Khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ CVHT của nhà trường sau mỗi năm học về số lượng, cơ cấu, chất lượng; (2) Xây dựng kế hoạch tập huấn, bồi dưỡng năng lực thực hiện cho đội ngũ CVHT; (3) Xác định nội dung tập huấn, bồi dưỡng hữu dụng, phù hợp điều kiện thực tiễn đơn vị; (4) Đa dạng hóa hình thức tập huấn, bồi dưỡng; (5) Phát huy tinh thần tự bồi dưỡng, có chế độ đãi ngộ cá nhân, tập thể thực hiện tốt năng lực thực hiện của đội ngũ CVHT.

4.4. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động của đội ngũ CVHT

Công tác kiểm tra không chỉ nhằm đánh giá,

xếp loại thi đua mà còn giúp nhà trường, đặc biệt là các khoa thu thập được nhiều thông tin để kịp thời điều chỉnh nội dung, phương pháp, hình thức quản lý đội ngũ CVHT hiệu quả hơn, đảm bảo mục tiêu đào tạo của nhà trường. Việc kiểm tra, đánh giá hoạt động của đội ngũ CVHT được diễn ra thường xuyên, đảm bảo khách quan, công bằng.

4.5. Hoàn thiện cơ chế, chính sách tạo động lực cho đội ngũ CVHT

Công tác tư vấn, cố vấn cho SV trong quá trình học tập là hoạt động mới mẻ, ra đời cùng (và vì lợi ích người học) với hình thức đào tạo theo hệ thống tín chỉ. Vì vậy, việc hỗ trợ vật chất, tinh thần, động viên chia sẻ kịp thời những GV tham gia tư vấn, cố vấn học tập cho SV ở trường đại học có ý nghĩa sâu sắc. Để làm tốt nội dung này, yêu cầu nhà trường chú trọng: (1) Cung ứng những yêu cầu về cơ sở vật chất, thiết bị cho đội ngũ CVHT; (2) Thực hiện kịp thời chế độ, chính sách hỗ trợ CVHT; (3) Thực hiện chế độ khen thưởng công bằng, hợp lý; (4) Xây dựng quy chế quản lý đội ngũ CVHT gắn với công tác thi đua; (5) Xây dựng và hoàn thiện quy chế phối hợp giữa CVHT với các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường.

5. Kết luận

Quản lý đội ngũ CVHT ở trường đại học có ý nghĩa quan trọng nhằm đáp ứng yêu cầu phương thức đào tạo SV hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ, đồng thời hỗ trợ hiệu quả cho lực lượng SV học tập, rèn luyện và cải tiến chất lượng đào tạo trước bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học nước ta.

Trong thực tiễn quản lý có thể có nhiều biện pháp được đề xuất với ý nghĩa vừa khắc phục hạn chế vừa phát huy thành quả đạt được; tuy nhiên trong điều kiện thời gian và năng lực của tác giả, năm biện pháp trên đây về hình thức theo thứ tự trước sau nhưng bản chất mỗi biện pháp là cái riêng trong cái chung, chúng quan hệ bổ sung cho nhau, từ đó tạo nên “tính trời” của năm biện pháp, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ CVHT ở Trường Đại học Đồng Tháp và hiện thực hóa sứ mệnh đào tạo nhân lực trình độ cao cho vùng Đồng bằng sông Cửu Long./.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Trần Thị Minh Đức, Kiều Anh Tuấn (2012), “CVHT trong các trường đại học”, *Tạp chí khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, Khoa học xã hội và Nhân văn (Số 28 - 2012), tr. 23-32.
- [2]. Virginia N. Gordon, Wesley R. Hable, Thomas Joseph Grites and Associates (2008), *Academic advising: a comprehensive*, Handbook, 2nd ed.
- [3]. Huỳnh Thị Trúc Giang (2018), “Nâng cao chất lượng hoạt động CVHT tại Trường Đại học Đồng Tháp”, *Giáo dục và Xã hội*, số 85(146), tháng 4/2018.
- [4]. Mai Sơn Nam (2010), “CVHT trong đào tạo theo tín chỉ”, *Tạp chí Giáo dục*, số 234/ kì 2.
- [5]. Trần Thanh Thúy (2015), *Quản lý bồi dưỡng năng lực tư vấn cho CVHT của khoa ở Trường Đại học Đồng Tháp*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Đồng Tháp.

**MANAGEMENT OF ACADEMIC ADVISING TEAM
AT DONG THAP UNIVERSITY****Summary**

Academic advising team plays an important role in the credit-based system because it assists students in developing their educational, research and career goals during their undergraduate studies. This paper presents the research results on the reality of academic advising team and proposes solutions to develop it at Dong Thap University, contributing to improve the University's training quality.

Keywords: Academic advisors, credit-based system, team management, Dong Thap University.

Ngày nhận bài: 06/10/2018; Ngày nhận lại: 25/10/2018; Ngày duyệt đăng: 30/10/2018.