



## Bài báo nghiên cứu

# HOẠT ĐỘNG TƯ VẤN CỦA CỐ VẤN HỌC TẬP TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

**Đỗ Tất Thiên**

*Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam*

*Tác giả liên hệ: Đỗ Tất Thiên – Email: [thiendt@hcmue.edu.vn](mailto:thiendt@hcmue.edu.vn)*

*Ngày nhận bài: 16-01-2021; ngày nhận bài sửa: 24-3-2021; ngày duyệt đăng: 20-5-2022*

## TÓM TẮT

Bài viết đề cập hoạt động tư vấn của cố vấn học tập (CVHT) và đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động tư vấn của CVHT Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHSP TPHCM). Kết quả nghiên cứu cho thấy: tự đánh giá của CVHT về hiểu biết với các quy chế đào tạo theo học chế tín chỉ là đầy đủ. Việc tư vấn các vấn đề liên quan đến học tập và tư vấn nghề nghiệp trong tương lai được CVHT cho là cần thiết hàng đầu. Phương thức chủ yếu để hình thành kỹ năng tư vấn của CVHT là thông qua tự rèn luyện. Số lượng sinh viên (SV)/lớp mà mỗi CVHT phụ trách còn chênh lệch đáng kể. Về chế độ chính sách, các CVHT có đánh giá ít hài lòng và không hài lòng. Bài viết cũng đề xuất 5 biện pháp nhằm góp phần nâng cao kỹ năng tư vấn của CVHT.

**Từ khóa:** hoạt động tư vấn; cố vấn học tập; Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

## 1. Đặt vấn đề

Nghị quyết của Chính phủ số 14/2005/NQ-CP ngày 02/11/2005 về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020 đã xác định việc: “Xây dựng và thực hiện lộ trình chuyển sang chế độ đào tạo theo hệ thống tín chỉ, tạo điều kiện thuận lợi để người học tích lũy kiến thức, chuyển đổi ngành nghề, liên thông, chuyển tiếp tới các cấp học tiếp theo ở trong nước và ở nước ngoài” (Government, 2005). Đi kèm với việc áp dụng phương thức đào tạo theo học chế tín chỉ (HCTC) mà Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành “Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo Hệ thống tín chỉ”, kèm theo Quyết định số 43/2007/QĐBGD&ĐT thì chức danh “CVHT” chính thức được công nhận ở các trường đại học và cao đẳng (Ministry of Education and Training, 2007).

CVHT là thuật ngữ được sử dụng trong hình thức đào tạo theo tín chỉ. Theo đó, CVHT là người có vai trò 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

---

*Cite this article as:* Do Tat Thien (2022). Academic advisors' advisory activities at the Ho Chi Minh University of Education. *Ho Chi Minh City University of Education Journal of Science*, 19(5), 783-793.

thành tích học tập của SV; là người bảo vệ lợi ích cao nhất của SV (Tran, 2012). Do đó, CVHT đóng vai trò quan trọng trong việc quyết định chất lượng giáo dục đại học theo HCTC.

Ở một số nước trên thế giới, CVHT là chức danh dành cho những người được đào tạo về chuyên môn bài bản về Tư vấn, Tham vấn, Giáo dục, Công tác xã hội. Họ được đào tạo và rèn luyện những kỹ năng tư vấn cơ bản như lắng nghe, đặt câu hỏi, xác định vấn đề, cung cấp thông tin... Tuy nhiên ở Việt Nam, công tác CVHT thường do các giảng viên ở nhiều chuyên ngành khác nhau kiêm nhiệm với quan niệm “CVHT” là tên gọi mới của nhiệm vụ cũ “giáo viên chủ nhiệm”. Chính điều này đã làm giảm vai trò, trách nhiệm của CVHT, khiến công tác CVHT chưa mang lại hiệu quả như mong đợi (Nguyen, 2013). Chính vì vậy, việc nghiên cứu thực trạng hoạt động tư vấn của CVHT trên các bình diện: hiểu biết về HCTC, nội dung tư vấn, phương thức để rèn luyện kỹ năng tư vấn của CVHT, sự hài lòng về chính sách, số lượng SV/ mỗi CVHT...; trên cơ sở đó, đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động tư vấn của CVHT là việc làm cần thiết.

## 2. Giải quyết vấn đề

### 2.1. Phương pháp nghiên cứu và mẫu nghiên cứu

#### 2.1.1. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp chính được sử dụng là phương pháp điều tra bằng bảng hỏi phối hợp với phương pháp phỏng vấn sâu. Trong đó, bảng hỏi về thực trạng, tập trung khảo sát trên các chỉ báo:

- Hiểu biết của bản thân với các quy chế đào tạo theo HCTC;
- Nội dung/ lĩnh vực tư vấn cho SV;
- Phương thức chủ yếu để hình thành kỹ năng tư vấn của CVHT;
- Mức độ tập huấn, bồi dưỡng về kỹ năng tư vấn cho CVHT;
- Số lượng SV/ lớp mà mỗi CVHT phụ trách;
- Đánh giá mức độ hài lòng về chế độ chính sách dành cho CVHT.

#### 2.1.2. Mẫu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu: gồm 92 CVHT Trường ĐHSP TPHCM (xem Bảng 1).

**Bảng 1.** Thành phần mẫu nghiên cứu

Chuyên ngành	Giới tính				Tổng	
	Nam		Nữ		Số lượng	Tỉ lệ %
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %		
Tự nhiên	13	14,1	11	12,0	24	26,1
Xã hội	16	17,4	11	12,0	27	29,3
Ngoại ngữ	10	10,9	11	12,0	21	22,8
Đặc thù	10	10,9	10	10,9	20	21,7
<b>Tổng</b>	<b>49</b>	<b>53,3</b>	<b>43</b>	<b>46,7</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

Về giới tính, mẫu khảo sát là nữ chiếm 46,7% còn lại là nam với 53,3%. Về chuyên ngành, nhóm ngành tự nhiên chiếm 26,1%, nhóm ngành xã hội 29,3%, ngoại ngữ chiếm 22,8%, còn lại là nhóm đặc thù với 21,7%. Như vậy, về giới tính cũng như nhóm ngành, mẫu khảo sát có tỉ lệ chênh lệch không nhiều – với 7,6%.

**2.2. Kết quả nghiên cứu**

CVHT cho SV trong đào tạo theo HCTC được hiểu là người thực hiện công tác quản lí SV và tư vấn hỗ trợ cho SV nhằm giúp SV đạt được mục tiêu học tập theo HCTC ở trường đại học. Như vậy, hoạt động cơ bản của CVHT tập trung ở hai mảng là: Tư vấn, trợ giúp SV trong học tập, nghiên cứu khoa học, định hướng nghề nghiệp, hòa nhập môi trường sống và quản lí SV thông qua việc lập kế hoạch; tổ chức công việc; chỉ đạo, điều hành; kiểm tra, đánh giá. Trong giới hạn của nghiên cứu, hoạt động của CVHT được tập trung khai thác ở mảng tư vấn, trợ giúp SV trong học tập, nghiên cứu khoa học, định hướng nghề nghiệp, hòa nhập môi trường sống.

**2.2.1. Thực trạng hoạt động CVHT của trường đại học sư phạm thành phố Hồ Chí Minh**

Khảo sát trên 92 CVHT về hoạt động tư vấn của CVHT, kết quả được thể hiện ở Bảng 2 sau đây:

a) *Mức độ tự đánh giá về hiểu biết của CVHT về đào tạo theo HCTC (xem Bảng 2)*

***Bảng 2. Mức độ tự đánh giá về hiểu biết của CVHT về đào tạo theo HCTC***

Mức độ tự đánh giá	Tần số	%
Không đầy đủ	1	1,1
Ít đầy đủ	4	4,3
Khá đầy đủ	71	77,2
Rất đầy đủ	16	17,4
<b>Tổng</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

Chức danh CVHT cho SV xuất hiện trong chương trình đào tạo bậc đại học, cao đẳng theo HCTC. HCTC được hiểu là chương trình đào tạo được thiết kế theo tinh thần modul hóa, đa dạng, với nhiều môn học tự chọn tạo điều kiện cho người học có nhiều khả năng lựa chọn chương trình học; người học có thể chọn tiến trình học tập cho mình thay vì học theo một tiến trình định sẵn cho từng khóa học theo niên chế; người học thuận lợi hơn khi chuyển trường, chuyên ngành, học thêm ngành khác, học liên thông do được công nhận khối lượng tín chỉ đã tích lũy. HCTC với triết lí giáo dục là: Tôn trọng và tạo điều kiện thuận lợi cho người học; Người học là trung tâm của mọi hoạt động trong nhà trường. Phương thức đào tạo này được tổ chức, quản lí sao cho thuận lợi nhất cho người học. Do đó, để có thể tư vấn hiệu quả cho SV, CVHT cần phải có những hiểu biết đầy đủ về HCTC và chương trình đào tạo theo HCTC. Kết quả khảo sát mức độ tự đánh giá về hiểu biết của CVHT đối với đào tạo theo HCTC thể hiện ở bảng 2 cho thấy, sự tự đánh giá của CVHT về hiểu biết của bản thân

với các quy chế đào tạo theo HCTC ở mức khá đầy đủ và rất đầy đủ lên đến 94,6%. Tỷ lệ giảng viên hiểu biết về đào tạo theo HCTC ở mức ít đầy đủ và không đầy đủ chỉ chiếm tỷ lệ 5,4%. Lí giải cho kết quả này, cô Đ.B.V.T cho biết: “Việc chuyển đổi sang HCTC đã được nhà trường thực hiện từ lâu. Có những giảng viên trẻ ngày trước là SV từng học theo HCTC nên khi tiếp tục làm giảng viên họ không ngỡ ngàng lắm với vấn đề này. Còn bản thân tôi, mới ngày đầu còn ngỡ ngàng, nhưng chỉ cần làm qua 1 năm và sau đó với sự hỗ trợ của các phòng ban cộng thêm quá trình tự tìm hiểu và hỗ trợ của đồng nghiệp nên sự hiểu biết về HCTC của tôi ngày càng cải thiện và tốt hơn”.

b) *Mức độ cần thiết của các nội dung được tư vấn của SV (xem Bảng 3)*

**Bảng 3.** *Mức độ cần thiết của các nội dung được tư vấn của SV*

Vấn đề cần tư vấn	ĐTB	ĐLC	Thứ hạng
Tư vấn các vấn đề liên quan đến học tập cho SV	3,71	0,481	1
Tư vấn nghề nghiệp trong tương lai cho SV	3,38	0,660	2
Tư vấn giúp SV thích nghi với môi trường học tập	3,33	0,613	3
Tư vấn về các vấn đề có liên quan đến đời sống, tình cảm cho SV	2,61	0,784	4

Bảng 3 cho thấy việc tư vấn các vấn đề liên quan đến học tập và tư vấn nghề nghiệp trong tương lai được CVHT cho là cần thiết hàng đầu với ĐTB là 3,71 tương ứng với mức Rất cần thiết trong thang đo 4 mức đã được xác lập. Điều này cho thấy kết quả trên hoàn phù hợp vì đây là những nhu cầu chính yếu cần được đáp ứng từ SV. Ở mảng này, CVHT sẽ tập trung vào các nội dung cơ bản như tư vấn, hướng dẫn cho SV tìm hiểu khái quát về chương trình đào; xây dựng kế hoạch, phương pháp học tập ở đại học, đăng kí học phần cho từng học kì; lựa chọn hướng chuẩn đầu ra phù hợp với năng lực và hoàn cảnh của SV; lựa chọn môn học và thực tập cho phù hợp với hướng chuẩn đầu ra đó. Tư vấn hướng dẫn SV nghiên cứu khoa học, thực hiện khóa luận tốt nghiệp hay các bài tiểu luận, nghiên cứu nhỏ; nhắc nhở và giúp đỡ SV giải quyết những khó khăn vướng mắc trong học tập.

Kế đến, việc tư vấn nghề nghiệp trong tương lai cho SV (ĐTB=3,38) và tư vấn giúp SV thích nghi với môi trường học tập (ĐTB=3,33) lần lượt được xếp ở hạng 2 và 3 và cùng ở mức Rất cần thiết, tiệm cận với mức Khá cần thiết trong thang đo 4 mức đã được xác lập. Ở mảng tư vấn nghề nghiệp trong tương lai cho SV, CVHT thực hiện các nội dung tư vấn tập trung vào đặc tính nghề nghiệp, tình trạng môi trường làm việc, thị trường làm việc; năng lực, sở thích của SV và chuẩn bị tâm thế cho phù hợp với nghề nghiệp...); hỗ trợ SV tìm đơn vị thực tập phù hợp, kết nối với các đơn vị tuyển dụng... Một số CVHT quan tâm hỗ trợ đến việc thích nghi với môi trường học tập của SV.

Đáng lưu tâm là ở nội dung tư vấn về các vấn đề có liên quan đến đời sống, tình cảm cho SV được CVHT đánh giá có mức độ cần thiết thấp nhất, với ĐTB = 2,61, tương ứng với cần thiết ở mức Khá và tiệm cận với mức Trung bình. Giải thích vấn đề này, thầy T.T.D cho

biết: “Tôi nghĩ, giảng viên chỉ tư vấn cho SV các vấn đề liên quan đến HCTC, học tập, còn những vấn đề cá nhân liên quan đến đời sống riêng tư, tình cảm cá nhân SV, tôi không nghĩ là nhiệm vụ của CVHT. CVHT là công việc kiêm nhiệm. Chúng tôi còn rất nhiều công việc khác như giảng dạy, nghiên cứu... Bên cạnh đó, chúng tôi không được đào tạo bài bản về công tác tư vấn nên những vấn đề khác liên quan đến đời sống cá nhân SV, chúng tôi không có khả năng giải quyết thật tốt cho các em”.

c) *Phương thức chủ yếu để hình thành kỹ năng tư vấn của CVHT cho SV (xem Bảng 4)*

**Bảng 4.** *Phương thức chủ yếu để hình thành kỹ năng tư vấn của CVHT cho SV*

Phương thức	Tần số	%	Thứ hạng
Tự rèn luyện	63	68,5	1
Được đồng nghiệp đi trước hướng dẫn lại	22	23,9	2
Được rèn luyện qua các khóa bồi dưỡng ngắn hạn	7	7,6	3
Được đào tạo về kỹ năng tư vấn của CVHT một cách bài bản (có bằng cấp, chứng chỉ...)	0	0	4
<b>Tổng</b>	<b>92</b>	<b>100</b>	

Quá trình hình thành kỹ năng tư vấn bắt đầu từ cấp độ nhận thức về nhiệm vụ của CVHT (công việc CVHT là gì), sau đó là cấp độ thực hiện thao tác hành động tư vấn (tư vấn cho SV như thế nào). Những kỹ năng tư vấn này sẽ được hình thành qua nhiều cách thức khác nhau. Nhưng sẽ tốt nhất khi CVHT được đào tạo bài bản và được cung cấp các tri thức cần thiết về mục đích, yêu cầu nhiệm vụ của hoạt động tư vấn và các tri thức về cách thức tư vấn; từ đó, CVHT phải thực hành được kỹ năng trong thực tiễn và sau đó vận dụng kỹ năng vào các điều kiện khác nhau của hoạt động trợ giúp cho SV.

Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu về phương thức chủ yếu để hình thành kỹ năng tư vấn của CVHT cho SV được thể hiện ở Bảng 4 cho thấy việc hình thành kỹ năng tư vấn của CVHT cho SV còn manh mún, chủ yếu chỉ là thông qua tự rèn luyện (với 68,5%) chiếm hơn 2/3 lượng mẫu. Bên cạnh đó, việc hình thành kỹ năng tư vấn của CVHT thông qua việc được đồng nghiệp đi trước hướng dẫn lại xếp ở vị trí thứ 2, với tỉ lệ 23,9%. Việc CVHT được đào tạo về kỹ năng tư vấn một cách bài bản hay được rèn luyện qua các khóa bồi dưỡng ngắn hạn còn khá hiếm hoi, chỉ có 7,6% CVHT được đào tạo, rèn luyện thông qua các khóa bồi dưỡng ngắn hạn. Đáng báo động là không có trường hợp CVHT nào được đào tạo bài bản hoặc đúng chuyên ngành về kỹ năng tư vấn của CVHT mà chủ yếu vẫn là giảng viên kiêm luôn công tác CVHT. Kết quả này cho thấy việc xây dựng những khóa bồi dưỡng ngắn hạn, các chương trình đào tạo bài bản có chứng nhận, chứng chỉ cho giảng viên sau tập huấn là vô cùng cấp thiết. Đây sẽ là công tác quan trọng góp phần nâng cao chất lượng CVHT nói chung và kỹ năng tư vấn của CVHT nói riêng. Trao đổi về vấn đề này, thầy Đ.H.P cho biết: “Tôi không có chuyên môn liên quan đến công tác tư vấn. Từ ngày ở lại Trường ĐHSP TPHCM công tác, tôi chưa được tham gia bất cứ 1 buổi tập huấn nào liên quan đến việc huấn luyện

kỹ năng tư vấn cho CVHT. Những kiến thức về tư vấn cho SV theo HCTC chủ yếu do tôi tự nghiên cứu và hỏi thầy cô đi trước. Cũng may là Khoa chúng tôi có trang facebook riêng dành cho SV. Những thông tin quan trọng đều được Khoa đăng tải lên trên đó. SV có thắc mắc gì thì được bộ phận giáo vụ của Khoa trả lời hướng dẫn. Tôi chỉ hỗ trợ thêm trong một vài trường hợp đặc biệt. Do vậy mà tôi cũng không có trường hợp nào tư vấn trực tiếp kiểu face to face”.

d) *Mức độ được tập huấn, bồi dưỡng về kỹ năng tư vấn cho CVHT*

**Bảng 5.** *Mức độ được tập huấn, bồi dưỡng về kỹ năng tư vấn cho CVHT*

Mức độ	Tần số	%
Không được tập huấn, bồi dưỡng	19	20,7
Thỉnh thoảng được tập huấn, bồi dưỡng	69	75
Thường xuyên được tập huấn, bồi dưỡng	4	4,3
Rất thường xuyên được tập huấn, bồi dưỡng	0	0
<b>Tổng</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

Kết quả Bảng 5 về mức độ được tập huấn, bồi dưỡng về kỹ năng tư vấn cho CVHT trùng khớp với kết quả của Bảng 4 về phương thức chủ yếu để hình thành kỹ năng tư vấn của CVHT cho SV. Bảng 5 cho thấy mức độ CVHT không được tập huấn bồi dưỡng và thỉnh thoảng mới được tập huấn, bồi dưỡng về kỹ năng tư vấn cho CVHT chiếm đến 95,7%. Tỷ lệ CVHT được tập huấn về công tác tư vấn của CVHT chiếm tỷ lệ khá khiêm tốn với 4,3%. Đáng lưu tâm là không có CVHT nào được tập huấn, bồi dưỡng ở mức rất thường xuyên. Như vậy, có thể thấy việc tập huấn và bồi dưỡng về kỹ năng tư vấn cho CVHT vẫn chưa được quan tâm đúng mức. Bàn về vấn đề này, thầy L.M.H cho biết: “Tôi làm CVHT được 2 năm. Ngày trước khi còn là SV của trường, tôi học theo niên chế. Lúc quay lại trường làm giảng viên, tôi khá ngỡ ngàng với HCTC. Khi được phân công làm CVHT, tôi phải vừa làm vừa học hỏi. Tôi hỏi các thầy cô đi trước, các thầy cô hướng dẫn rất tận tình cụ thể. Bên cạnh đó, tôi còn phải thường xuyên đọc tài liệu, văn bản liên quan, vừa làm vừa rút kinh nghiệm. Sau 2 năm mọi thứ đã ổn hơn, nhưng tôi vẫn chưa nắm được một cách rõ ràng về các nhiệm vụ, quy trình, kỹ thuật, cách thức tiến hành sao cho khoa học và bài bản. Do vậy, tôi nghĩ việc có những lớp tập huấn, hướng dẫn cho CVHT về công tác của CVHT và kỹ năng cần có của CVHT là rất cần thiết. Nhất là với những người mới như tôi. Từ lúc về trường đến giờ, tôi chưa được tham gia một khóa tập huấn nào về công tác CVHT”. Bên cạnh đó, cô Đ.T.Q cho biết: “Phải có sự đồng bộ về thái độ, kỹ năng giữa các CVHT. Một số thầy cô CVHT không nắm chương trình, những quy định về học tập... của trường gây ảnh hưởng đến SV. Cần có sự phân công CVHT khoa học cùng các chế độ, nếu CVHT nhiều lớp hơn thì chế độ cao hơn. Những người không đủ năng lực CVHT đề nghị phải được tập huấn hoặc không cho làm CVHT để tránh ảnh hưởng đến SV và hiệu quả đào tạo. Trường cũng cần có kênh cập nhật phân bổ rõ chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận từ khoa đến phòng.

Cũng như công bố rõ ràng những quy chế, quy định trên kênh chính thống, tránh tình trạng khi có thắc mắc hay giải quyết các vấn đề của SV thì không biết đầu mối để liên lạc”.

e) Số lượng SV được phân bổ trên một CVHT (xem Bảng 6)

**Bảng 6. Số lượng SV CVHT thực hiện công việc CVHT**

Số lượng SV	Tần số	%
Dưới 40 SV	30	32,6
Từ 41 đến 60 SV	42	45,7
Từ 61 đến 80 SV	6	6,5
Từ 81 đến 100 SV	6	6,5
Trên 100 SV	8	8,7
<b>Tổng</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

Bảng 6 cho thấy CVHT đang thực hiện công việc CVHT trực tiếp trong khoảng dưới 40 SV chiếm tỉ lệ 32,6% và từ 41 đến 60 SV chiếm tỉ lệ 45,7%. Kết quả nghiên cứu này hoàn toàn phù hợp đối với tình trạng hiện nay là một CVHT thường được phân công CVHT khoảng 1 đến 2 lớp SV chính quy. Đồng thời, công việc của CVHT là phải “theo sát” quá trình học tập của SV. Để làm được điều này, các CVHT phải là người hiểu rất rõ tình trạng học tập và khả năng của SV. Khi phải quản lí và tư vấn cho một nhóm SV quá lớn, CVHT sẽ có khó khăn cho việc giúp SV xây dựng và thực hiện kế hoạch học tập cá nhân. Mặt khác, điều này cũng gây khó khăn trong việc đánh giá, đo lường kết quả làm việc của CVHT. Tuy nhiên, vẫn có một số khoa phân công 1 giảng viên làm CVHT cho nguyên một khóa với số lượng hàng trăm SV. Số này chiếm tỉ lệ 15,2%.

f) Mức độ hài lòng của CVHT đối với các chế độ, chính sách dành cho người làm công tác CVHT (xem Bảng 7)

**Bảng 7. Mức độ hài lòng của CVHT đối với các chế độ, chính sách dành cho người làm công tác CVHT**

Mức độ	Tần số	%
Không hài lòng	25	27,1
Ít hài lòng	33	35,9
Hài lòng	32	34,8
Rất hài lòng	2	2,2
<b>Tổng</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

Để thúc đẩy CVHT thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, nhà trường cần có các chế độ chính sách, sự phân công phân nhiệm và các cơ chế khác liên quan đến việc đảm bảo quyền lợi của CVHT. Bảng 7 cho thấy mức độ hài lòng và rất hài lòng của CVHT đối với các chế độ, chính sách dành cho người làm công tác CVHT chiếm 37%. Trong khi đó, số lượng CVHT ít hài lòng và không hài lòng đối với các chế độ, chính sách dành cho người làm công

tác CVHT chiếm tỉ lệ 63%. Như vậy, có thể thấy vẫn chưa có sự quan tâm phù hợp đối với các CVHT về mặt chế độ, chính sách. Trao đổi về vấn đề này, thầy L.M.H đề xuất: “Cần có bộ phận chuyên trách về mảng này, có thể 1 GV cố vấn cho 1 ngành chứ không phải theo từng lớp. Nếu để GV kiêm nhiệm thì nhà trường cần ghi nhận số thời gian CVHT bỏ ra cho phù hợp. Xây dựng những tiêu chí cơ bản quy định những ai có thể làm CVHT những ai không thể làm để đảm bảo công bằng trong phân công CVHT”.

### 2.2.2. Đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động tư vấn của CVHT

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu lí luận và thực tiễn, bài viết đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động tư vấn của CVHT như sau:

#### • **Biện pháp 1. Tập huấn cho CVHT về hoạt động CVHT cũng như kĩ năng tư vấn của CVHT**

- Mục đích của biện pháp: tăng cường hiểu biết về hoạt động CVHT và rèn luyện các kĩ năng tư vấn cần thiết cho CVHT.

- Nội dung của biện pháp: nhà trường tổ chức các khóa tập huấn dưới nhiều dạng thức: ngắn hạn hoặc dài hạn, định kì hoặc thường xuyên, trực tiếp hoặc trực tuyến... nhằm trang bị hiểu biết đầy đủ cho CVHT về hoạt động CVHT cũng như góp phần trang bị và phát triển kĩ năng tư vấn của CVHT.

- Cách thức thực hiện của biện pháp:

+ Nhà trường xây dựng, ban hành quy chế yêu cầu về tiêu chuẩn dành cho CVHT

+ Lên kế hoạch tập huấn cho CVHT theo kế hoạch thường xuyên hoặc định kì theo hình thức trực tiếp hoặc trực tuyến cho CVHT.

+ Thu thập những khó khăn mà SV hay gặp phải theo HCTC, những yêu cầu của người học đối với CVHT và các vấn đề mà CVHT thường tư vấn cho SV.

+ Tạo nhóm chuyên gia để xây dựng nội dung, chương trình tập huấn.

+ Triển khai tập huấn, bồi dưỡng và có thực hành về hoạt động CVHT và kĩ năng tư vấn của CVHT.

+ Có kiểm tra, thực hành để cấp chứng nhận cho CVHT.

+ CVHT có chứng nhận mới có thể thực hiện hoạt động CVHT.

+ Có kiểm tra rà soát thực tiễn từ đó điều chỉnh, cập nhật chương trình đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng.

#### • **Biện pháp 2. Xây dựng các chế độ đãi ngộ cho CVHT**

- Mục đích của biện pháp: Xây dựng và áp dụng các chế độ đãi ngộ phù hợp nhằm tạo động lực làm việc cho các CVHT.

- Nội dung của biện pháp: Nhà trường đưa ra các chế độ đãi ngộ cho CVHT tương ứng với các đầu việc mà CVHT đã thực hiện, theo số SV hoặc số lớp mà CVHT đảm nhận phụ trách hoặc các thành tích trong công tác tư vấn của CVHT.

- Cách thức thực hiện của biện pháp:



+ Nhà trường nghiên cứu các quy chế, chính sách dành cho CVHT trong và ngoài nước để có các cơ sở khoa học trong việc đưa ra các chế độ đãi ngộ cho CVHT;

+ Có sự tính toán về việc giảm trừ số tiết, hoặc quy đổi chế độ đãi ngộ thông qua phương thức tài chính cho CVHT tương ứng với số lượng SV hoặc số lớp mà CVHT đảm nhận phụ trách;

+ Xây dựng các chính sách, cuộc thi để phát hiện, động viên, khen thưởng kịp thời với các CVHT có thành tích xuất sắc trong hoạt động CVHT.

• **Biện pháp 3. Xây dựng kênh hỗ trợ/ đơn vị đầu mối cung cấp văn bản quy định, giải đáp thắc mắc, hướng dẫn cho CVHT**

- Mục đích của biện pháp: hỗ trợ khi CVHT gặp khó khăn thông qua các kênh thông tin hỗ trợ hoặc đơn vị phòng ban chức năng làm đầu mối.

- Nội dung của biện pháp: nhà trường thành lập đơn vị “đầu mối” để quản lý và xây dựng kênh thông tin chính thức để cung cấp văn bản quy định, giải đáp thắc mắc, hướng dẫn cho CVHT thực hiện hoạt động CVHT.

- Cách thức thực hiện của biện pháp:

+ Nhà trường xây dựng đơn vị quản lý độc lập hoặc gắn việc quản lý hoạt động CVHT cho một phòng ban phụ trách chính thức;

+ Xây dựng kênh thông tin chính thức dưới hình thức web, trang facebook... nhằm cung cấp, cập nhật các văn bản quy định, các hướng dẫn chung mang tính quy trình, các vấn đề thường gặp hay theo thời điểm quan trọng;

+ Với những vấn đề chưa rõ hoặc phát sinh, cần có người phụ trách để giải đáp thắc mắc, hướng dẫn cho CVHT thực hiện hoạt động CVHT, nhất là các CVHT mới tiếp nhận nhiệm vụ.

• **Biện pháp 4. Xây dựng câu lạc bộ CVHT**

- Mục đích của biện pháp: Tạo môi trường để các CVHT có cơ hội giao lưu, trao đổi kinh nghiệm trong quá trình thực hiện hoạt động CVHT.

- Nội dung của biện pháp: Nhà trường tổ chức, thành lập câu lạc bộ CVHT, ban hành các quy chế hoạt động của câu lạc bộ, cử ban điều hành... để các CVHT giao lưu, trao đổi kinh nghiệm trong quá trình thực hiện hoạt động CVHT.

- Cách thức thực hiện của biện pháp:

+ Nhà trường ban hành quy chế hoạt động và thành lập Câu lạc bộ các CVHT cũng như các cơ chế tài chính tương ứng;

+ Các thành viên sẽ họp bầu ban điều hành cho Câu lạc bộ;

+ Câu lạc bộ chia các mảng và người phụ trách tương ứng;

+ Thành lập các kênh thông tin để trao đổi, chia sẻ, hướng dẫn trong Câu lạc bộ;

+ Tổ chức các buổi sinh hoạt câu lạc bộ theo các mảng chủ đề mà CVHT thường gặp;

+ Tổng kết, ban hành các cẩm nang dẫn nội bộ của câu lạc bộ.

• **Biện pháp 5.** Xây dựng khung cơ chế rõ ràng về chức năng CVHT, thống nhất với cách làm việc của phòng ban, với SV và các biểu mẫu đi kèm

- Mục đích của biện pháp: tạo hành lang pháp lí rõ ràng trong tiến trình thực hiện hoạt động tư vấn của CVHT. Đồng thời, giúp CVHT dễ dàng thực hiện công tác CVHT thông qua hệ thống các biểu mẫu cần thiết cho các CVHT.

- Nội dung biện pháp: nhà trường xây dựng và ban hành cơ chế hoạt động, hướng dẫn thực hiện công tác CVHT, xây dựng cơ chế phối hợp giữa các phòng ban với CVHT, biên soạn và hệ thống các biểu mẫu thống nhất sử dụng cho các trường hợp cụ thể.

- Cách thức thực hiện biện pháp:

+ Nhà trường xây dựng và ban hành cơ chế hoạt động của CVHT bao gồm yêu cầu để trở thành CVHT, chức năng, quyền lợi, nghĩa vụ, hướng dẫn thực hiện hoạt động CVHT...

+ Nhà trường xây dựng cơ chế phối hợp giữa các phòng ban với CVHT cũng như các biểu mẫu thống nhất sử dụng cho các trường hợp cụ thể;

+ Có sự khảo sát ý kiến và nghiên cứu về lí luận, thực trạng, nhu cầu, nguyện vọng của GV trước khi xây dựng cơ chế;

+ Áp dụng, vận hành và có sự điều chỉnh cho phù hợp và cập nhật với thực tế.

### 3. Kết luận

Nghiên cứu về thực trạng hoạt động tư vấn của CVHT Trường ĐHSP TPHCM được xem xét trên các bình diện: Hiểu biết của bản thân với các quy chế đào tạo theo HCTC; Nội dung/ lĩnh vực tư vấn cho SV; Phương thức chủ yếu để hình thành kĩ năng tư vấn của CVHT; Mức độ tập huấn, bồi dưỡng về kĩ năng tư vấn cho CVHT; Số lượng SV/ lớp mà mỗi CVHT phụ trách; Đánh giá mức độ hài lòng về chế độ chính sách dành cho CVHT. Kết quả nghiên cứu cho thấy: tự đánh giá của CVHT về hiểu biết của bản thân với các quy chế đào tạo theo HCTC ở mức khá đầy đủ và rất đầy đủ. Việc tư vấn các vấn đề liên quan đến học tập và tư vấn nghề nghiệp trong tương lai được CVHT cho là cần thiết hàng đầu. Phương thức chủ yếu để hình thành kĩ năng tư vấn của CVHT là thông qua tự rèn luyện. Đa phần CVHT không được tập huấn bồi dưỡng và thỉnh thoảng mới được tập huấn, bồi dưỡng về kĩ năng tư vấn cho CVHT. Số lượng SV/ lớp mà mỗi CVHT phụ trách còn chênh lệch đáng kể. Về chế độ chính sách, các CVHT có đánh giá ít hài lòng và không hài lòng. Từ kết quả nghiên cứu này, bài viết đề xuất 5 biện pháp nhằm góp phần nâng cao chất lượng hoạt động tư vấn của CVHT.

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- Government (2005). *Nghi quyết của Chính phủ số 14/2005/NQ-CP ngày 02/11/2005 về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục Việt Nam giai đoạn 2006 – 2020* [Government resolutions No.14/2005/NQ-CP dated 2/11/2005 on fundamental and comprehensive renovation of education in Vietnam for the period 2006 – 2020].
- Ministry of Education and Training. (2007). *Quyết định số 43/2007/QĐ-BGD&ĐT ngày 15/8/2007: Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ* [Decision No. 43/2007/QĐ-BGD&ĐT of 15/8/2007: Regulations on formal university and college training according to the credit system]. Hanoi.
- Nguyen, T. H. P. (2013). *Kĩ năng tư vấn của cố vấn học tập trong các trường đại học* [Counseling skills of academic advisors in universities]. Doctoral Thesis in Psychology. Hanoi: Graduate Academy of Social Sciences.
- Tran, T. M. D. (2012). *Cố vấn học tập trong các trường đại học* [Academic advisors in universities]. Hanoi: Vietnam National University, Hanoi Publishing House.
- 

**ACADEMIC ADVISORS' ADVISORY ACTIVITIES  
AT THE HO CHI MINH UNIVERSITY OF EDUCATION***Do Tat Thien**Ho Chi Minh City University of Education, Vietnam**Corresponding author: Do Tat Thien – Email: thiendt@hcmue.edu.vn**Received: January 16, 2021; Revised: March 24, 2021; Accepted: May 20, 2022***ABSTRACT**

*The article describes advisory activities of academic advisors (AAs) and proposes some solutions to enhance the quality of advisory activities of the AAs at the Ho Chi Minh University of Education. Findings show that AAs' self-assessment of their knowledge about the training rules according to the credit-based education system scored only at 'nearly comprehensive' levels. AAs evaluate advisory on learning-related issues and vocational counseling as top priorities. However, the dominant method to build advisory skills for AAs is self-training. The number of students per class for which an AA was responsible is significantly different. Also, AAs rated policies as 'not satisfying' and 'slightly satisfying.' The article, therefore, proposes five solutions to enhance AAs' advisory skills to other departments' functions, to students, and related forms.*

**Keywords:** advisory activities; academic advisor; Ho Chi Minh University of Education