

Xây dựng và sử dụng khung năng lực cố vấn học tập trường đại học sư phạm kĩ thuật

Phạm Thị Ngọc Lan

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh
 Nguyễn Viết Xuân, thành phố Vinh,
 tỉnh Nghệ An, Việt Nam
 Email: lankdtkimlien@gmail.com

TÓM TẮT: Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, xây dựng và sử dụng khung năng lực cố vấn học tập có vai trò quan trọng hàng đầu trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ này ở các trường đại học nói chung, trường đại học sư phạm kĩ thuật nói riêng. Bài viết đề xuất khung năng lực cố vấn học tập trường đại học sư phạm kĩ thuật gồm 05 thành tố, đó là: 1/ Phẩm chất chính trị, đạo đức và phát triển nghề nghiệp; 2/ Năng lực chuyên môn và năng lực dạy học; 3/ Năng lực nghiệp vụ; 4/ Năng lực nghiên cứu khoa học và tổ chức các hoạt động nghiên cứu khoa học cho người học; 5/ Năng lực phát triển quan hệ xã hội. Khung năng lực này được sử dụng để cải thiện chất lượng của đội ngũ cố vấn học tập và chất lượng đào tạo tại các trường đại học sư phạm kĩ thuật.

TỪ KHÓA: Khung năng lực; cố vấn học tập; sinh viên; trường đại học sư phạm kĩ thuật.

→ Nhận bài 14/12/2020 → Nhận bài đã chỉnh sửa 07/01/2021 → Duyệt đăng 10/5/2021.

1. Đặt vấn đề

Cố vấn học tập (CVHT) là một chức danh xuất hiện khi học chế tín chỉ được áp dụng tại các trường đại học (ĐH) ở Việt Nam. CVHT đóng vai trò rất quan trọng đối với đào tạo tín chỉ, ảnh hưởng đến sự thành công trong học tập và rèn luyện của sinh viên (SV) ở các trường ĐH nói chung và trường ĐH sư phạm kĩ thuật (ĐHSPKT) nói riêng. Trường ĐHSPKT là “cỗ máy cái” sản xuất ra đội ngũ (ĐN) kĩ sư, kĩ thuật viên và giáo viên kĩ thuật vừa đạt chuẩn năng lực (NL) chuyên môn vừa vững vàng về kĩ năng sư phạm, đáp ứng yêu cầu đặt ra ngày càng cao đối với SV trường SPKT về cả tiêu chuẩn đầu vào và chuẩn đầu ra. Vì vậy, đặt ra trách nhiệm ngày càng lớn đối với ĐN CVHT trong nhiệm vụ hướng dẫn quá trình học tập để đạt chuẩn đầu ra cho SV trường ĐHSPKT. Bên cạnh đó, sự xuất hiện của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và ảnh hưởng của nó đã tác động lớn đến các trường ĐH nói chung, ĐHSPKT nói riêng, đòi hỏi SV trường ĐHSPKT cần có những phẩm chất và NL mới. CVHT chính là những người góp phần tạo những phẩm chất và NL mới đó, thông qua hoạt động của mình.

Hiện nay, các trường ĐHSPKT đã áp dụng hình thức đào tạo theo hệ thống tín chỉ. Vì thế, công tác phát triển ĐN CVHT đã được chú trọng và đạt được những kết quả nhất định. Tuy nhiên, việc lựa chọn, sử dụng, bồi dưỡng và tạo điều kiện cho ĐN này phát triển vẫn còn những hạn chế nhất định. Vì thế, xây dựng khung NL CVHT và sử dụng khung NL này để phát triển ĐN CVHT trong các trường ĐHSPKT trở thành một yêu cầu cấp thiết. Để xây dựng và sử dụng khung NL CVHT trường ĐHSPKT, chúng tôi sử dụng phối hợp các phương pháp nghiên cứu: Khái quát hóa các nhận

định độc lập, mô hình hóa, lấy ý kiến chuyên gia...

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm

2.1.1. Cố vấn học tập

CVHT là một chức danh trong đào tạo theo hệ thống tín chỉ, xuất hiện đồng thời với sự xuất hiện của hệ thống tín chỉ. Xung quanh thuật ngữ này có nhiều cách hiểu khác nhau. Theo Hiệp hội Cố vấn học tập Quốc gia Hoa Kỳ, CVHT là người thực hiện những tương tác có chủ định có, có kế hoạch, có tính GD với SV. Những tương tác này có thể làm tăng kết quả học tập của SV [1]. Cũng theo Hiệp hội Cố vấn học tập Quốc gia Hoa Kỳ, CVHT là người tổng hợp và tổ chức lại GD trải nghiệm của SV dựa trên nguyện vọng, khả năng và cuộc sống ngoài khuôn khổ học đường và thời khóa biểu [1].

Theo các tác giả nước ngoài như: Brian Gillispie (2001), Virginia N. Gordon, W.R.H., Thomas J. Grites and Associates (2008), Susan D. Bates (2009), Philippe A. (2004) ... [2], [3], [4], [5], CVHT (academic adviser) là người làm việc trong trường học, giúp SV lựa chọn một cách đúng đắn các môn học phù hợp để có thể đạt được những thành công trong mục tiêu đào tạo.

Ở Việt Nam, theo tác giả Trần Thị Minh Đức (2012), Nguyễn Văn Vinh (2009), Nguyễn Văn Vân (2010) [6], [7], [8] thì CVHT xét trong môi trường ĐH 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, là người bảo vệ lợi ích cao nhất của SV.

Như vậy, CVHT là thành viên trong các khoa/viện của trường ĐH, có nhiệm vụ trợ giúp SV trong việc

cung cấp thông tin về quá trình đào tạo để SV thích ứng với khóa học và đạt được mục tiêu nghề nghiệp.

2.1.2. Năng lực và khung năng lực cố vấn học tập trường đại học sư phạm kĩ thuật

- **NL:** Tùy thuộc các ngành khoa học, tùy thuộc vào bối cảnh và mục đích sử dụng mà khái niệm NL được tiếp cận dưới các góc độ khác nhau. Trong Tâm lí học Xô Viết (Liên Xô cũ) trước đây, các nhà nghiên cứu đều cho rằng, NL không phải là một thuộc tính tâm lí duy nhất nào đó mà là sự tổng hợp các thuộc tính tâm lí cá nhân, đáp ứng được những yêu cầu của hoạt động và đảm bảo cho hoạt động đó đạt được kết quả mong muốn [9].

Từ những năm 1980 trở lại đây, thuật ngữ NL được xem xét đa chiều hơn. Phần lớn các tài liệu nước ngoài đều quy NL vào phạm trù khả năng (ability, capacity, possibility). Tremblay. D cho rằng, NL “là khả năng hành động, thành công và tiến bộ dựa vào việc huy động và sử dụng hiệu quả tổng hợp các nguồn lực để đối mặt với các tình huống trong cuộc sống” [10; tr.5]. Theo tác giả Michelle R. Ennis [11], NL là khả năng áp dụng hoặc sử dụng kiến thức, kĩ năng, hành vi và đặc điểm cá nhân để thực hiện thành công nhiệm vụ công việc quan trọng gắn với chức năng cụ thể, hoặc hoạt động trong một vai trò hay vị trí nhất định. Ở Việt Nam, nhiều tác giả xem NL là những thuộc tính cá nhân. Theo tác giả Phạm Minh Hạc, NL là “một tổ hợp phức tạp những thuộc tính tâm lí của mỗi người, phù hợp với những yêu cầu của một hoạt động nhất định, đảm bảo cho hoạt động đó diễn ra có kết quả” [12; tr.334]. Tác giả Nguyễn Quang Uẩn cho rằng, NL là “tổ hợp các thuộc tính độc đáo của cá nhân, phù hợp với những yêu cầu của một hoạt động nhất định, đảm bảo cho hoạt động đó có kết quả” [13; tr.178]. Theo tác giả Đặng Thành Hưng, NL là thuộc tính cá nhân cho phép cá nhân thực hiện thành công hoạt động nhất định, đạt kết quả mong muốn trong những điều kiện cụ thể” [14].

Như vậy, NL là tổ hợp các thuộc tính tâm lí của cá nhân, được hình thành và phát triển trong một lĩnh vực hoạt động cụ thể. Khái niệm NL sử dụng trong bài báo của chúng tôi được hiểu là NL thực hiện, đó là việc sở hữu kiến thức, kĩ năng, thái độ và đặc điểm nhân cách mà một người cần có để đáp ứng các yêu cầu của một nhiệm vụ cụ thể.

- **Khung NL:** Dựa trên khái niệm NL, có thể định nghĩa khung NL (hay còn gọi là mô hình năng lực - competency model) là bản mô tả tổng hợp các kiến thức, kĩ năng, thái độ mà một nhân sự cần phải có để hoàn thành tốt công việc của mình. Từ đó, khung NL của CVHT trường ĐHSPT là bản mô tả tổng hợp các kiến thức, kĩ năng, thái độ mà CVHT trường ĐHSPT cần có để hoàn thành tốt công việc của mình. Do đặc

trung lao động vừa là giảng viên, vừa là người tư vấn học tập nên khung NL của CVHT trường ĐHSPT là khung NL kép, vừa tổng hợp kiến thức, kĩ năng, thái độ của người giảng viên SPKT vừa tổng hợp kiến thức, kĩ năng, thái độ của người tư vấn học tập.

Bên cạnh đào tạo ĐN kĩ sư, kĩ thuật viên, nhiệm vụ chính của các trường ĐHSPT là đào tạo giáo viên kĩ thuật và dạy nghề ở trình độ ĐH. SV tốt nghiệp các trường ĐHSPT phải có kiến thức và kĩ năng sư phạm, kiến thức chuyên môn và tay nghề thực hành đạt trình độ theo chuẩn đầu ra của chuyên ngành đào tạo. Vì thế, CVHT trường ĐHSPT ngoài NL cần có của một CVHT cần phải có NL SPKT và NL thực hành nghề.

2.2. Khung năng lực của cố vấn học tập trường đại học sư phạm kĩ thuật

Khung NL của CVHT trường ĐHSPT được chúng tôi xây dựng dựa trên các căn cứ: Đặc trưng lao động của CVHT trường ĐHSPT; Bản mô tả công việc mà CVHT trường ĐHSPT cần phải đảm nhận; Các phẩm chất và NL mà CVHT trường ĐHSPT cần có để thực hiện nhiệm vụ được giao. Từ đó, Khung NL của CVHT trường ĐHSPT bao gồm các yếu tố sau đây:

Tiêu chuẩn 1: Phẩm chất chính trị, đạo đức và phát triển nghề nghiệp

Tiêu chí 1: Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp: 1/ Chấp hành chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật Nhà nước, ý thức tổ chức kỉ luật; thực hiện nghĩa vụ công dân; 2/ Yêu nghề, say mê với nghề, có thức tôn trọng kỉ luật, có ý thức tôn trọng kỉ luật, có tinh thần trách nhiệm trong công việc, gìn giữ phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo; Kiên trì khắc phục những trở ngại khó khăn trong dạy học (DH); 3/ Thái độ và hành vi giao tiếp mô phạm; Ứng xử phù hợp, linh hoạt, sáng tạo trong giảng dạy, trải nghiệm thực tế trong các bối cảnh khác nhau.

Tiêu chí 2: Năng lực phát triển nghề nghiệp: 1/Tự đánh giá và lập kế hoạch phát triển nghề nghiệp, kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn để nâng cao chất lượng DH và nghiên cứu khoa học (NCKH); 2/ Thường xuyên tự học, tự bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên môn để nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH; 3/ Lôi cuốn thu hút đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp.

Tiêu chuẩn 2: NL chuyên môn và NL dạy học

Tiêu chí 3: Kiến thức và kĩ năng chuyên môn: 1/ Đạt trình độ theo chuẩn quy định của Luật GD, đủ yêu cầu về văn bằng chứng chỉ theo Thông tư liên tịch 36 giữa Bộ GD&ĐT và Bộ Nội vụ; 2/ Có kiến thức chuyên môn sâu rộng, chính xác, khoa học, vận dụng kiến thức chuyên môn trong giảng dạy, NCKH và hướng dẫn đồng nghiệp; 3/ Có NL thực hành nghề nghiệp vững vàng, hiểu biết thực tiễn, biết vận dụng kiến thức

chuyên môn vào giải quyết các vấn đề trong thực tiễn nghề nghiệp và NCKH; 4/ Thành thạo các kỹ năng của lĩnh vực chuyên môn và thường xuyên cập nhật những kỹ năng nghề nghiệp mới; 5/ Tổ chức các quá trình công nghệ, tổ chức sản xuất, quản lý kỹ thuật công nghệ; Giải quyết các vấn đề phát sinh trong sản xuất, nghiên cứu vận dụng các kỹ thuật công nghệ mới; Khả năng tiếp cận với thực tế sản xuất, công nghệ sản xuất mới đưa vào bài giảng, lập kế hoạch, tổ chức sản xuất.

Tiêu chí 4: Kiến thức và kỹ năng liên môn và thực tiễn nghề nghiệp: 1/ Vận dụng kiến thức liên môn, liên ngành trong giảng dạy, NCKH, phát triển chương trình đào tạo; 2/ Hiểu biết thực tiễn GD ĐH trong nước, quốc tế và vận dụng phù hợp vào hoạt động DH, NCKH; 3/ Thường xuyên cập nhật kiến thức liên môn và thông tin, kỹ thuật để nâng cao chất lượng DH và NCKH.

Tiêu chí 5: Xây dựng mục tiêu kế hoạch dạy học, tài liệu dạy học: 1/ Kiên định với triết lý đào tạo, hiểu được các đặc điểm của quá trình DH trong chương trình đào tạo chuyên ngành; 2/ Xác định mục tiêu của môn học/modul bám sát mục tiêu đào tạo của ngành học, đáp ứng yêu cầu của thế giới việc làm; 3/ Xây dựng đề cương chi tiết môn học/modul, thiết kế bài giảng cho các modul dạy lý thuyết, modul thực hành, thực tế, thực tập nghề nghiệp và modul khóa luận, luận văn tốt nghiệp phù hợp đặc thù môn học, đặc điểm người học, và môi trường đào tạo; 4/ Chủ trì hoặc tham gia biên soạn giáo trình, tài liệu tham khảo, tài liệu hướng dẫn tự học cho người học.

Tiêu chí 6: Sử dụng phương pháp và phương tiện dạy học: 1/ Tổ chức dạy học, hướng dẫn đồng nghiệp dạy học theo mô hình hướng vào người học, phát triển năng lực tự học, tự nghiên cứu cho người học; 2/ Thực hiện và hướng dẫn đồng nghiệp giảng dạy ở các mức độ khác nhau theo hướng phân hóa; 3/ Vận dụng, phối hợp các phương pháp dạy học hiệu quả; Thường xuyên cập nhật và sử dụng các phương tiện DH hiện đại để nâng cao hiệu quả DH; 4/ Thường xuyên được đánh giá, nhận xét về mọi mặt của hoạt động dạy học bởi hội đồng khoa học; 5/ Thường xuyên đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức DH, hỗ trợ hoạt động học tập cho người học.

Tiêu chí 7: Xây dựng môi trường học tập: 1/ Thiết kế, tổ chức, quản lý hoạt động DH trong các môi trường dạy học khác nhau; 2/ Xây dựng môi trường học tập thân thiện, cởi mở, khuyến khích tính tích cực, sự sáng tạo, và tinh thần hợp tác của SV; 3/ Tôn trọng người học và yêu cầu người học thể hiện sự tôn trọng của mình đối với người khác, thực hiện tốt vai trò cố vấn cho người học, hướng dẫn người học tiếp cận với các dịch vụ hỗ trợ để đạt được chuẩn đầu ra; 4/ Được đồng nghiệp và người học phản hồi đạt ở mức độ từ khá trở lên ở tất cả các học phần giảng dạy trong hai năm liên tiếp.

Tiêu chí 8: Đánh giá người học và đánh giá chương

trình đào tạo: 1/ Hiểu và thực hiện đúng qui chế đào tạo, vận dụng được các loại hình, phương pháp, kỹ thuật đánh giá kết quả học tập của người học theo tiếp cận NL; 2/ Chủ trì tổ chức, đánh giá quá trình; Theo dõi, giám sát quá trình học tập của người học trong các hình thức tổ chức DH khác nhau; 3/ Xây dựng được các mục tiêu, nhiệm vụ cụ thể để đánh giá kết quả học tập của người học; 4/ Sử dụng phương pháp đánh giá đa dạng khác nhau, đảm bảo tính khách quan, công bằng trong đánh giá người học; 5/ Đổi mới đánh giá các chương trình học tập, bài học để tạo động lực học tập cho người học.

Tiêu chí 9: Xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo: 1/ Hiểu biết về quy trình, các phương pháp, kỹ thuật phát triển chương trình đào tạo và cách tiếp cận phát triển chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu tuyển dụng nhân lực cho xã hội; 2/ Tổ chức khảo sát các bên liên quan và sử dụng kết quả khảo sát để xác định hồ sơ nghề nghiệp, hồ sơ NL SV tốt nghiệp; 3/ Xây dựng, điều chỉnh, cập nhật nội dung đào tạo trên cơ sở hồ sơ NL, hồ sơ nghề nghiệp; 4/ Thiết kế đề cương môn học theo tiếp cận NL; 5/ Thiết kế và sử dụng các công cụ đánh giá chương trình đào tạo.

Tiêu chuẩn 3: NL nghiệp vụ

Tiêu chí 10: Năng lực am hiểu về đối tượng tư vấn: 1/ Hiểu biết về GD, đặc biệt là GD ĐH; kiến thức tâm lý học đặc biệt là kiến thức tâm lý học GD và tâm lý học lứa tuổi thanh niên, người trưởng thành; tâm lý SV SPKT, lý thuyết nhân cách nghề nghiệp; 2/ Hiểu biết về các lĩnh vực liên quan đến học tập và cuộc sống của SV SPKT; 3/ Hiểu người học về đặc điểm tâm lý, NL, nhu cầu, sở thích, hoàn cảnh gia đình, các vấn đề SV đang mắc phải.

Tiêu chí 11: Năng lực am hiểu về lĩnh vực tư vấn: 1/ Nắm vững vai trò, nhiệm vụ của CVHT trường ĐH SPKT; 2/ Nắm vững các chủ trương chính sách, điều luật, quy định của nhà nước, ngành GD về đào tạo ĐH, đào tạo ngành SPKT, quy chế đào tạo tín chỉ, các quy định chính sách dành cho SV. Nắm bắt những thay đổi trong chính sách GD và đào tạo; 3/ Hiểu kiến thức về chương trình đào tạo: khung kế hoạch đào tạo năm học, chương trình GD toàn khóa của chuyên ngành phụ trách, bản mô tả nội dung học phần, các quy định liên quan đến học tín chỉ, quy trình tổ chức đào tạo theo hệ thống tín chỉ, quy trình đánh giá kết quả học tập của từng học phần; 4/ Hiểu về nghề và thực hành nghề, dẫn dắt SV đạt được định hướng mục tiêu nghề nghiệp.

Tiêu chí 12: Năng lực sử dụng kỹ năng tư vấn: 1/ Nắm vững và vận dụng thành thục quy trình tư vấn cho người học: Tìm hiểu các mục tiêu cuộc sống; Tìm hiểu các mục tiêu nghề nghiệp; Lựa chọn chương trình đào tạo; Lựa chọn môn học; Lập thời khóa biểu cho các môn học; 2/ Biết vận dụng các lý thuyết về tâm lý học, xã hội

học, các lí thuyết khác có liên quan đến GD trong tư vấn cho SV; 3/ Nắm vững và vận dụng thành thục các kĩ năng tư vấn: Kĩ năng giao tiếp (lắng nghe, diễn đạt, thuyết phục, tập hợp, thấu hiểu, tạo lập niềm tin...), kĩ năng cung cấp thông tin, kĩ năng thu thập và xử lí thông tin, kĩ năng giải quyết vấn đề, kĩ năng lập kế hoạch...

Tiêu chí 13: Năng lực thực hành tư vấn, hỗ trợ sinh viên: 1/ Hướng dẫn SV cách thức tìm hiểu, truy cập thông tin về các quy định liên quan đến SV; 2/ Tư vấn cho SV đăng kí học phần, bổ sung/thay thế hoặc hủy học phần, bảo lưu kết quả, học tích lũy các học phần bị điểm kém hoặc cải thiện điểm trung bình chung tích lũy; 3/ Hướng dẫn phương pháp học tập: xây dựng kế hoạch học tập, phương pháp học tập, tổ chức tự học; 4/ Thực hiện được các hoạt động tư vấn hướng dẫn người học NCKH ở nhiều mức độ khác nhau; 5/ Tư vấn cho SV học hai ngành; 6/ Hỗ trợ người học đạt chuẩn đầu ra môn học và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo; 7/ Tổ chức hoặc phối hợp tổ chức các hoạt động phát triển các kĩ năng mềm và phẩm chất nghề nghiệp cho người học; 8/ Tổ chức có hiệu quả các hoạt động trải nghiệm cho SV; 9/ Tư vấn, định hướng nghề nghiệp, việc làm cho SV sau tốt nghiệp, giúp người học thích ứng nghề; 10/ Hướng dẫn SV kiểm tra điều kiện tốt nghiệp; 11/ Thực hiện các hoạt động hỗ trợ tâm lí cho người học, tư vấn các vấn đề sức khỏe sinh sản, đời sống tình cảm, khắc phục khó khăn tâm lí trong học tập, trải nghiệm nghề.

Tiêu chuẩn 4: NL NCKH và tổ chức các hoạt động NCKH cho người học

Tiêu chí 14: NCKH và chuyên giao kết quả NCKH: 1/ Đề xuất các hướng nghiên cứu gắn với GD ĐH, đề xuất các định hướng nghiên cứu và thuyết minh đề tài nghiên cứu; 2/ Tham gia các chương trình, đề án, đề tài NCKH, phát triển công nghệ gắn với nghiên cứu cơ bản, GD ĐH; 3/ Công bố kết quả nghiên cứu trên tạp chí khoa học trong và ngoài nước; biên soạn chuyên đề, tham gia báo cáo khoa học tại các hội nghị, hội thảo khoa học.

Tiêu chí 15: Hướng dẫn đồng nghiệp, người học thực hiện NCKH: 1/ Hướng dẫn đồng nghiệp, người học thực hiện NCKH; 2/ Tổ chức các hoạt động bồi dưỡng, hoạt động DH/ khóa học nhằm thúc đẩy giảng viên, SV tham gia NCHK, nâng cao hiểu biết về văn hóa nghiên cứu, kĩ năng nghiên cứu trong lĩnh vực chuyên môn, nghề nghiệp; 3/ Được đánh giá bởi đồng nghiệp, nhà quản lí, SV về kết quả NCKH cho đồng nghiệp, cho người học.

Tiêu chuẩn 5: NL phát triển quan hệ xã hội.

Tiêu chí 16: NL kết nối với các cơ sở sản xuất - kinh doanh và cộng đồng: 1/ Hiểu biết về văn hóa doanh nghiệp, chức năng, nhiệm vụ của các cơ sở sản xuất - kinh doanh; 2/ Tổ chức các hoạt động giữ mối quan hệ với doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất kinh doanh để

phát triển chương trình, tổ chức quá trình đào tạo, đánh giá kết quả đào tạo; 3/ Tổ chức các hoạt động để phối hợp với doanh nghiệp trong giảng dạy, hướng dẫn thực hành, thực tế chuyên môn, rèn luyện nghiệp vụ, thực tập nghề cho SV; 4/ Tổ chức, hoặc tham gia các hoạt động phối hợp với doanh nghiệp trong triển khai các đề tài NCKH của giảng viên, SV gắn với thực tế sản xuất, kinh doanh.

Tiêu chí 17: NL kết nối với cộng đồng: 1/ Hiểu biết chức năng của các tổ chức hành chính trên địa bàn; 2/ Phối hợp với các tổ chức hành chính trong phát triển các mối quan hệ có liên quan để hỗ trợ người học; 3/ Phối hợp với cộng đồng, tổ chức xã hội để tổ chức các hoạt động xã hội cho SV và đánh giá kết quả hoạt động của SV; 4/ Tiếp thu ý kiến phản hồi của cộng đồng, xã hội để điều chỉnh hoạt động GD.

Như vậy, Khung NL của CVHT trường ĐHSPTK bao gồm 5 tiêu chuẩn và 17 tiêu chí.

2.3. Sử dụng khung năng lực cố vấn học tập trường đại học sư phạm kĩ thuật

2.3.1. Hoạt động lựa chọn, tuyển dụng cố vấn học tập trường đại học sư phạm kĩ thuật theo khung năng lực

Lựa chọn, bổ nhiệm CVHT là một hoạt động hàng năm nhằm bổ sung nguồn nhân lực cho ĐN CVHT và thực hiện việc phân công đảm nhiệm cố vấn cho SV khóa mới, đảm bảo cho công tác CVHT hoạt động có hiệu quả. Khung NL CVHT trường ĐHSPTK là bức tranh đầy đủ về những NL cần có mà công tác CVHT ở trường ĐHSPTK yêu cầu để hoàn thành tốt công việc mà người lựa chọn bổ nhiệm có thể căn cứ vào để xác định các đặc tính, yêu cầu mà ứng viên có thể hoàn thành tốt công việc. Như vậy, khung NL chính là công cụ để hội đồng CVHT ở trường ĐHSPTK làm căn cứ thực hiện công tác tuyển dụng người có đủ NL thực hiện tốt công việc CVHT.

2.3.2. Hoạt động bồi dưỡng cố vấn học tập trường đại học sư phạm kĩ thuật theo khung năng lực

Khung NL được xem là chuẩn đầu ra của quá trình đào tạo, bồi dưỡng ĐN CVHT trường ĐHSPTK theo tiếp cận NL. Dựa vào khung NL có thể xác định được những NL hạn chế, thiếu, yếu của ĐN CVHT, từ đó xây dựng nội dung, chương trình đào tạo bồi dưỡng những NL còn thiếu và xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng nâng cao cho ĐN CVHT trường ĐHSPTK.

2.3.3. Hoạt động đánh giá cố vấn học tập trường đại học sư phạm kĩ thuật theo khung năng lực

Khung NL không chỉ sử dụng trong hoạt động tuyển chọn, bổ nhiệm, đào tạo bồi dưỡng CVHT trường ĐHSPTK mà còn được sử dụng trong hoạt động đánh giá CVHT trường ĐHSPTK. Khung NL chính là tiêu

chuẩn nghề nghiệp mà CVHT phải đạt được, là tiêu chí để đánh giá ứng viên đó có đạt được yêu cầu mà công việc đặt ra. Soi NL hoạt động thực tiễn của CVHT vào khung NL CVHT để thấy rõ những công việc cụ thể mà CVHT đạt được, công việc nào chưa đạt được và mức đạt được của CVHT trong công việc ở mức nào (đạt, khá, tốt). Điều cần lưu ý khi sử dụng khung NL để đánh giá cần phân chia tiêu chí biểu hiện thành các mức trên. Sử dụng khung NL để đánh giá làm tăng tính khách quan, chính xác và minh bạch trong công tác đánh giá hiệu quả làm việc của CVHT.

3. Kết luận

Xây dựng khung NL CVHT trường ĐHSPTK là

việc làm cần thiết để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện GDĐH đang đặt ra hiện nay. Khung NL CVHT trường ĐHSPTK bao gồm các thành tố: Phẩm chất chính trị, đạo đức và phát triển nghề nghiệp; NL chuyên môn và NL dạy học; NL nghiệp vụ; NL NCKH và tổ chức các hoạt động NCKH cho người học; NL phát triển quan hệ xã hội.

Sử dụng khung NL CVHT trường ĐHSPTK làm công cụ cho hoạt động tuyển chọn, bổ nhiệm, bồi dưỡng và đánh giá ĐN CVHT trường ĐHSPTK nhằm phát triển ĐN CVHT trường ĐHSPTK theo tiếp cận NL. Đây cũng chính là giải pháp nâng cao chất lượng ĐN CVHT trường ĐHSPTK và góp phần nâng cao chất lượng đào tạo các trường ĐHSPTK hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1] NACADA: Global community of academic advisors, (2017), *NACADA model consulting core competencies learning*, Get from <https://www.nacada.ksu.edu/Resource/Pillars/CoreCompetencies.aspx>.
- [2] Brian Gillispie, (2001), *History of Academic Advising, A Chronology of Academic Advising in America*.
- [3] Virgiana N. Gordon, Wesley R. Habley, Thomas J. Grites and Associates, (2008), *Academic Advising- A Comprehensive Handbook*, A publication of National Academic Advising Association.
- [4] Susan D. Bates, (2009), *Counseling Skills for Academic Advisers*, The Mentor, <https://dus.psu.edu/mentor/old/articles/091125sb.html>.
- [5] Philippe A, (2004), (3) Philippe A, Elle Cohen (2004), *Education et croissance*, La Documentation française.
- [6] Trần Thị Minh Đức (Chủ biên), (2012), *Cổ vấn học tập trong các trường Đại học*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [7] Nguyễn Văn Vân, (2010), *Một số nội dung về công tác cổ vấn học tập theo học chế tín chỉ*, Hội nghị Bàn về mô hình hoạt động của cổ vấn học tập - Đại học Luật.
- [8] Nguyễn Văn Vinh, (2009), *Trao đổi về công tác cổ vấn học tập trong đào tạo theo tín chỉ*, Nội san nghiên cứu số 52, Trường Đại học Tài chính Quảng Ngãi.
- [9] AG. Côvaliôp, (1971), *Tâm lý học cá nhân*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [10] Tremblay. D, (2002), *The Competency - Based Approach*: Hehping.
- [11] Michelle R. Ennis, (2008), *Competency Models: A Review of the Literature and The Role of the Employment and Training Administration (ETA) U.S. Department*.
- [12] Phạm Minh Hạc và cộng sự, (1989), *Tâm lý học* (Tập 2), NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [13] Nguyễn Quang Uẩn, (2001), *Tâm lý học đại cương*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
- [14] Đặng Thành Hưng, (2012), *Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực*, Tạp chí Quản lý Giáo dục, số 12, tr.18-26.

BUILDING AND USING A CAPACITY FRAMEWORK FOR ACADEMIC ADVISORS IN TECHNICAL EDUCATION UNIVERSITIES

Phạm Thị Ngọc Lan

Vinh University of Technology Education
 Nguyen Viet Xuan, Vinh city,
 Nghe An province, Vietnam
 Email: lankdtkimlien@gmail.com

ABSTRACT: *In the current context of educational innovation, developing and using a capacity framework for academic advisors plays a crucial role in improving the quality of academic advisement at universities in general and at technology education university in particular. The paper proposes a capacity framework for academic advisors at technology education institutions, including 05 components, namely: 1/ Political qualities, morality, and career development; 2/ Expertise and teaching capacity; 3/ Professional capacity; 4/ Scientific research capacity and organize scientific research activities for learners; 5/ Capacity to develop social relations. This capacity framework is used to improve the quality of academic advising staff as well as the quality of training at technical education universities.*

KEYWORDS: Capacity framework; academic advisors; students; technical education universities.