

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ CỐ VẤN HỌC TẬP TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ PHÚ THỌ

DƯƠNG VĂN THẮNG* - LÊ PHÚC HUNG**

Ngày nhận bài: 15/11/2016; ngày sửa chữa: 16/11/2016; ngày duyệt đăng: 17/11/2016.

Abstract: The article analyses the situation of academic advisory team including leaders, education managers, training bureau staff and teachers at Phu Tho Medical College. The result shows that the academic advisors are good at professional and political qualities, yet they lack of organising skills. Therefore, the article proposes solutions to improve effectiveness of learning advisory activities in particular and training quality of the college in general.

Keywords: Management, academic advisors, credit training, Phu Tho Medical College.

1. Giáo dục có vai trò vô cùng quan trọng với sự phát triển của mỗi quốc gia. Kế thừa các giá trị truyền thống, Đảng và Nhà nước ta luôn xem giáo dục là “quốc sách hàng đầu”. Bước vào thời kì CNH, HĐH đất nước, nền giáo dục Việt Nam, đặc biệt là giáo dục đại học, cao đẳng (ĐH, CĐ), đang từng bước đổi mới để khẳng định vị trí và vai trò quan trọng của mình trong quá trình hội nhập và phát triển. Một trong những nội dung đổi mới là việc triển khai mô hình đào tạo theo học chế tín chỉ (HCTC) trong các trường ĐH, CĐ và đã thu được một số kết quả nhất định.

Để hỗ trợ cho hoạt động đào tạo theo HCTC, hỗ trợ sinh viên (SV) trong quá trình đăng kí môn học, lựa chọn phương pháp học..., các trường ĐH, CĐ đã phân công đội ngũ cố vấn học tập (CVHT). CVHT là một chức danh và là thành tố quan trọng trong đào tạo theo HCTC, họ là người định hướng, tư vấn, giám sát hoạt động học tập, rèn luyện của SV, giúp SV nắm bắt các quy chế, quy định, chương trình học, phương pháp học tập... Mỗi CVHT như là một “mắt xích” trong vòng tròn mối liên hệ giữa SV - Chương trình đào tạo - Nhà trường. Không chỉ cung cấp thông tin, CVHT còn là người khích lệ, giúp đỡ SV phát huy năng lực bản thân để có thể tự giải quyết các vấn đề cá nhân trong quá trình học. Do vậy, CVHT được xem là một bộ phận không thể tách rời và đảm bảo cho HCTC vận hành hiệu quả, thông suốt.

Từ năm học 2013-2014, Trường CĐ Y tế Phú Thọ tổ chức triển khai thực hiện đào tạo theo HCTC. Tuy nhiên, hiện nay, việc quản lý đội ngũ CVHT vẫn còn gặp nhiều sự khó khăn, do đó, hiệu quả hoạt động của đội ngũ CVHT được đánh giá chưa cao. Nghiên

cứu thực trạng quản lý đội ngũ CVHT tại Trường CĐ Y tế Phú Thọ và đề xuất các giải pháp quản lý, phát triển đội ngũ CVHT góp phần nâng cao chất lượng quản lý tại Trường là vấn đề cấp thiết hiện nay.

2. Thực trạng quản lý đội ngũ CVHT tại Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ

Chúng tôi tiến hành khảo sát đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL), đội ngũ giảng viên (GV) và SV Trường CĐ Y tế Phú Thọ nhằm tìm hiểu thực trạng đội ngũ CVHT và thực trạng quản lý, phát triển đội ngũ CVHT trong nhà trường (năm học 2015-2016). Đối tượng được lựa chọn tham gia khảo sát bao gồm: CBQL: lãnh đạo nhà trường, phòng Đào tạo, phòng Công tác Học sinh-SV; Thư viện: 11 người; Đội ngũ CVHT: 48 người; SV hệ chính quy: 320 SV. Kết quả khảo sát thu được như sau:

2.1. Thực trạng đội ngũ CVHT

- Số lượng và cơ cấu: Hiện nay, Trường CĐ Y tế Phú Thọ có 48 CVHT phụ trách 48 lớp học ở tất cả các ngành đào tạo, trong đó có 14 nam (chiếm tỉ lệ 29,17%), 34 nữ (70,83%). Về độ tuổi: dưới 30 có 4 CVHT (lệ 8,30%); từ 30- 40 có 36 CVHT (75,00%), còn lại là trên 40 tuổi. Mặc dù tỉ lệ nữ cao hơn nhiều so với nam, song có thể đánh giá số lượng và cơ cấu theo độ tuổi CVHT ở Trường tương đối hợp lí. Cơ cấu theo trình độ chuyên môn: 100% đội ngũ CVHT có trình độ bác sĩ/cử nhân trở lên, trong đó: 66,67% có trình độ thạc sĩ/chuyên khoa 1, chưa có CVHT nào có trình độ tiến sĩ/chuyên khoa 2.

* Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội

** Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ

- *Phẩm chất đội ngũ CVHT*, đội ngũ CVHT tại Trường được đánh giá có phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, gương mẫu chấp hành tốt chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước.

- *Về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ*, đội ngũ CVHT cơ bản nắm được các yêu cầu, kiến thức, nhiệm vụ của người CVHT, thể hiện ở các nội dung: + Nắm được vai trò, nhiệm vụ, chức năng của CVHT; + Nắm vững nội quy, quy chế đào tạo theo HCTC... được CBQL, GV đánh giá cao. Tuy nhiên, các nội dung liên quan đến kỹ năng tổ chức thực hiện lại được đánh giá thấp hơn, đó là các nội dung: + Có kỹ năng quan sát, quản lý SV trong quá trình học tập và rèn luyện; + Có kỹ năng nắm bắt tâm lý, cảm hóa, thuyết phục, định hướng cho SV; + Có kỹ năng hướng dẫn tổ chức các hoạt động ngoại khóa cho SV. Thực tế, đây là những kỹ năng rất quan trọng, nên Trường cần quan tâm bồi dưỡng cho đội ngũ CVHT những nội dung này.

2.2. Thực trạng quản lý đội ngũ CVHT

2.2.1. Công tác quy hoạch đội ngũ CVHT. Công tác quy hoạch đội ngũ CVHT giúp CBQL và cơ quan quản lý biết được số lượng, cơ cấu tuổi, trình độ, cơ cấu chuyên môn, cơ cấu giới... của đội ngũ làm công tác CVHT. Để khảo sát “thực trạng công tác quy hoạch”, chúng tôi tiến hành khảo sát trên 2 nhóm đối tượng là CBQL và CVHT. Kết quả khảo sát được thể hiện ở *bảng 1*:

Bảng 1. Thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ CVHT

TT	Nội dung khảo sát	Kết quả đánh giá			
		CBQL		GV	
		TB	Xếp hạng	TB	Xếp hạng
1	Xác định đúng về mục tiêu phát triển đội ngũ CVHT	4,10	2	4,0	1
2	Xây dựng được kế hoạch phát triển đội ngũ CVHT có tính khả thi	3,80	4	3,60	4
3	Dự kiến được các nguồn lực thực hiện quy hoạch đội ngũ CVHT	3,30	6	3,20	6
4	Có dự báo về nhu cầu CVHT mỗi năm học	3,40	5	3,30	5
5	Bổ nhiệm đủ số lượng CVHT cho SV	3,90	3	3,80	2
6	Đảm bảo yêu cầu về chất lượng đội ngũ CVHT	4,40	1	3,7	3
Trung bình		3,82		3,60	

Kết quả tại *bảng 1* cho thấy: Đội ngũ CBQL và GV đánh giá công tác quy hoạch đội ngũ CVHT đã được nhà trường quan tâm; tuy nhiên, kết quả đánh giá

chưa cao, điểm trung bình đạt được là 3,82 và 3,60 tương đương mức độ khá (khung đánh giá từ 3,4 đến cận 4,2). Một số nội dung cụ thể như: “*Dự kiến được các nguồn lực thực hiện quy hoạch đội ngũ CVHT*” và “*Có dự báo về nhu cầu CVHT mỗi năm học*” chỉ được đánh giá ở mức độ trung bình. Với kết quả trên, trong thời gian tới, nhà trường cần quan tâm hơn nữa tới công tác quy hoạch đội ngũ CVHT.

2.2.2. Công tác tuyển chọn và sử dụng đội ngũ CVHT. Tuyển chọn và sử dụng đội ngũ CVHT hợp lý có ý nghĩa quan trọng, gián tiếp góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo theo HCTC, bởi CVHT có ảnh hưởng trực tiếp đến sự thành công trong học tập và lựa chọn nghề nghiệp của SV sau khi ra trường. Qua quá trình khảo sát chúng tôi đã thu được kết quả như sau (xem *bảng 2*):

Bảng 2. Thực trạng công tác tuyển chọn và sử dụng đội ngũ CVHT

TT	Nội dung khảo sát	Kết quả đánh giá			
		CBQL		GV	
		TB	Xếp hạng	TB	Xếp hạng
1	Có kế hoạch tuyển chọn và sử dụng CVHT hợp lý	3,2	7	3,1	7
2	Tuyển chọn những GV có đủ phẩm chất, năng lực làm CVHT	4,3	1	4,1	1
3	Sử dụng CVHT có chuyên môn đúng với ngành nghề đang được đào tạo	4,0	4	3,7	4
4	Bổ nhiệm CVHT theo năm học, khóa học	4,1	3	3,8	3
5	Miễn nhiệm CVHT không hoàn thành nhiệm vụ	3,3	6	3,5	6
6	Tuyển chọn và sử dụng CVHT xuất phát từ sự quan tâm đến nguyện vọng của CVHT và bảo đảm chất lượng giáo dục nhà trường	4,2	2	3,9	2
7	Việc tuyển chọn và sử dụng CVHT phải đảm bảo tính khoa học, có quy trình, tiêu chí phù hợp	3,9	5	3,6	5
8	Khuyến khích, động viên, khích lệ đội ngũ CVHT bằng vật chất, tinh thần.	3,0	8	2,8	8
Trung bình		3,75		3,56	

Từ *bảng 2* cho thấy: Công tác tuyển chọn và sử dụng đội ngũ CVHT được đánh giá ở mức độ khá với điểm trung bình đạt được là 3,75 và 3,56; đội ngũ CBQL đánh giá cao hơn so với đội ngũ CVHT ở hầu hết chỉ tiêu. Các nội dung được đánh giá xếp hạng cao là: “Tuyển chọn những GV có đủ phẩm chất, năng lực làm CVHT”; “Tuyển chọn và sử dụng CVHT xuất phát từ sự quan tâm đến nguyện vọng của CVHT và bảo đảm chất lượng giáo dục nhà trường” và “Bổ nhiệm CVHT theo năm học, khóa học”. Các nội dung được xếp hạng ở mức độ thấp, điểm trung bình là: “Khuyến khích, động viên, khích lệ đội ngũ CVHT bằng vật chất, tinh thần”; “Có kế hoạch tuyển chọn và sử dụng CVHT hợp lý” và “Miễn nhiệm CVHT không hoàn thành nhiệm vụ”. Như vậy, nhà trường cần quan tâm đến nội dung xây dựng kế hoạch lựa chọn đội ngũ CVHT ngay từ đầu năm học và khuyến khích đội ngũ CVHT bằng vật chất, tinh thần để đội ngũ này thực hiện nhiệm vụ tốt hơn.

2.2.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT. Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT là nhằm nâng cao, hoàn thiện trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, có đủ phẩm chất, năng lực giải quyết những vấn đề trong tư vấn đào tạo và quản lý SV theo HCTC (xem *bảng 3*).

Bảng 3. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT

TT	Nội dung khảo sát	Kết quả đánh giá			
		CBQL		GV	
		TB	Xếp hạng	TB	Xếp hạng
1	Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng được xác định có tính thực tiễn	3,9	1	3,6	1
2	Thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CVHT bằng nhiều hình thức	3,1	4	2,8	4
3	Khuyến khích CVHT tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ	3,6	2	3,4	2
4	Kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo bồi dưỡng	3,4	3	3,0	3
Trung bình		3,5		3,2	

Bảng 3 cho thấy: Đội ngũ CBQL đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CVHT ở mức độ khá, điểm trung bình đạt 3,5; tuy nhiên, đội ngũ GV là CVHT chỉ đánh giá ở mức độ trung bình. Điều này cho thấy nhà trường chưa thực sự quan tâm đến chất lượng đội ngũ CVHT.

2.2.4. Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ CVHT. Kiểm tra, đánh giá là một trong những chức năng quan trọng của công tác lãnh đạo, quản lý. Đây là khâu tất yếu trong công tác quản lý. Thông qua kiểm tra, đánh giá giúp CBQL hiểu rõ và đánh giá đúng năng lực của đội ngũ CVHT (xem *bảng 4*).

Bảng 4. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ CVHT

TT	Nội dung khảo sát	Kết quả đánh giá			
		CBQL		GV	
		TB	Xếp hạng	TB	Xếp hạng
1	Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá hoạt động đội ngũ CVHT	4,0	1	3,8	1
2	Quy trình kiểm tra, đánh giá CVHT phải đảm bảo khách quan, công bằng, gắn với quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của CVHT	3,8	3	3,5	4
3	Có những điều chỉnh kịp thời bằng các quyết định quản lý và có hiệu lực sau khi kiểm tra, đánh giá	3,5	5	3,6	2
4	Công tác kiểm tra, đánh giá đưa ra nhận xét giúp cho CVHT nâng cao chất lượng hoạt động CVHT	3,6	4	3,4	5
5	Kết quả kiểm tra, đánh giá là một trong các tiêu chí đánh giá thi đua, khen thưởng trong năm học của CVHT	3,9	2	3,5	3
Trung bình		3,76		3,56	

Bảng 4 cho thấy: Công tác kiểm tra, đánh giá được đội ngũ CBQL và CVHT đánh giá ở mức độ khá ở tất cả các tiêu chí và xếp hạng cao nhất là tiêu chí 1: “Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá hoạt động đội ngũ CVHT”. Hàng năm, Phòng Công tác Học sinh - SV đều có kế hoạch kiểm tra nên nếp của các lớp; đồng thời, kiểm tra hoạt động của đội ngũ

CVHT. Tuy nhiên, việc đánh giá, rút kinh nghiệm kịp thời lại chưa hiệu quả, xếp ở vị trí cuối cùng.

2.2.5. *Chế độ chính sách đối với đội ngũ CVHT* (xem *bảng 5*):

Bảng 5. Chế độ chính sách đối với đội ngũ CVHT

TT	Nội dung khảo sát	Kết quả đánh giá			
		CBQL		GV	
		TB	Xếp hạng	TB	Xếp hạng
1	Được hưởng các chế độ theo quy định của Bộ GD-ĐT	3,2	1	3,1	1
2	Được hưởng các quyền lợi theo quy chế chi tiêu nội bộ của nhà trường	2,1	4	2,2	4
3	Được tạo điều kiện tham gia các khóa tập huấn về chuyên môn nghiệp vụ	3,2	1	2,5	3
4	Thực hiện, áp dụng các hình thức thi đua khen thưởng, kỉ luật theo đúng quy định	2,5	3	3,1	1
Trung bình		2,75		2,72	

Bảng 5 cho thấy: Nhà trường chưa thực sự quan tâm đến chế độ đối với đội ngũ CVHT, đều được đánh giá ở mức độ yếu. Các chính sách của Bộ GD-ĐT cũng chỉ được đánh giá ở mức độ khá (có thực hiện song chưa đồng bộ, sự miễn giảm số giờ đứng lớp chưa tương xứng với yêu cầu công việc phải làm). Chính sách của nhà trường hầu như không có, theo chúng tôi để đội ngũ CVHT làm tốt nhiệm vụ của mình, Nhà trường cần có các biện pháp, giải pháp hỗ trợ nhằm khích lệ động viên tinh thần, tạo điều kiện để đội ngũ CVHT làm tốt hơn.

3. Một số giải pháp quản lí đội ngũ CVHT tại Trường CĐ Y tế Phú Thọ

3.1. Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của công tác CVHT cho các lực lượng giáo dục trong nhà trường. Việc củng cố, bồi dưỡng nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của công tác CVHT ở trường CĐ đối với các lực lượng giáo dục trong nhà trường, đặc biệt là với đội ngũ GV tham gia làm công tác CVHT là hết sức quan trọng, tạo tiền đề, động lực để thực hiện hiệu quả các giải pháp khác. Nhà trường cần tập trung vào các nội dung cụ thể như sau: - Tuyên truyền cho các

lực lượng trong nhà trường nhận thức đầy đủ và có quan điểm đúng đắn, rõ ràng về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ và tầm quan trọng của đội ngũ CVHT trong đào tạo theo HCTC; - Thường xuyên tổ chức cho các CVHT học tập, nghiên cứu, quán triệt các *chỉ thị, nghị quyết* của Đảng, các chủ trương chính sách, chế độ của Nhà nước mới ban hành có liên quan trực tiếp đến công việc, chế độ đối với cán bộ, GV, đặc biệt là GV làm công tác CVHT. Tăng cường thông tin thời sự, tin tức trong và ngoài nước, trong đó chú trọng những nội dung có liên quan đến đội ngũ CVHT; - Định kì lãnh đạo nhà trường, Phòng Công tác Học sinh - SV tổ chức các buổi hội thảo chuyên đề về *"Vai trò và tầm quan trọng của CVHT trong đào tạo theo HCTC"* cho CBQL các khoa/bộ môn và CVHT dưới nhiều hình thức; - Thông qua các hội nghị, các buổi đối thoại giữa nhà trường và SV, hiệu trưởng thường xuyên quán triệt đến mọi thành viên trong nhà trường về vị trí, vai trò, chức năng và nhiệm vụ cực kì quan trọng của người CVHT, để mỗi cá nhân, tổ chức trong nhà trường thấy được trách nhiệm của mình trong việc phối hợp thực hiện nhiệm vụ chung.

3.2. Bồi dưỡng phẩm chất, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ CVHT.

Trong đào tạo theo HCTC, CVHT là người có ảnh hưởng trực tiếp đến sự thành công trong học tập và lựa chọn nghề nghiệp của SV. Bằng nhân cách và tấm "gương sáng" của mình cả về đạo đức và chuyên môn nghiệp vụ, CVHT tư vấn, hướng dẫn, trợ giúp SV. Vì vậy, việc bồi dưỡng phẩm chất và năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ CVHT là việc làm có ý nghĩa cực kì quan trọng, nhà trường cần phải tiến hành thường xuyên thông qua nhiều giải pháp, hình thức và thời gian thích hợp. Cụ thể: - Xây dựng kế hoạch, chỉ đạo phối hợp với trường chính trị tỉnh, trường CBQL nhà giáo mở các lớp bồi dưỡng trình độ chính trị, cử cán bộ tham gia các lớp bồi dưỡng chính trị do tỉnh tổ chức; - Tổ chức các lớp bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ CVHT; cử cán bộ, GV tham gia các lớp học nâng cao trình độ, thạc sĩ, tiến sĩ; các cuộc thi về *Người CVHT giỏi*; thi viết *sáng kiến kinh nghiệm...*; các hội thảo chuyên đề về công tác CVHT để mỗi CVHT có điều kiện trao đổi, học tập kinh nghiệm lẫn nhau; - Tổ chức các buổi tập huấn cấp trường cho CVHT về nghiệp vụ

tư vấn, quy chế đào tạo, quy chế SV, quy định/vấn bản liên quan khác, thủ tục hành chính liên quan đến học tập và rèn luyện của SV...; - Tổ chức giao lưu, học tập kinh nghiệm tư vấn, cố vấn cho SV: Đây là hình thức tổ chức các hội thảo, các hoạt động giao lưu, giao ban luân phiên giữa các khoa/bộ môn trong năm học nhằm giao lưu, học hỏi kinh nghiệm.

3.3. Quy hoạch, tuyển chọn, phân công, bố trí đội ngũ CVHT khách quan, khoa học, căn cứ trên một số yêu cầu sau: - Kế hoạch chiến lược, định hướng phát triển giáo dục của nhà trường để xây dựng kế hoạch tạo nguồn đội ngũ CVHT trong những năm tiếp theo; - Thực trạng đội ngũ GV hiện có và đội ngũ GV đang làm công tác CVHT, các khoa/bộ môn có kế hoạch điều chỉnh, bồi dưỡng, tạo nguồn thường xuyên để bổ sung, thay thế khi cần thiết; - Dự báo số lượng SV nhập học, chỉ tiêu của nhà trường, khoa/bộ môn để có cơ sở quy hoạch số GV làm công tác CVHT trong từng năm; - Điều kiện, nhu cầu, nguyện vọng chính đáng và năng lực của từng GV, khoa/bộ môn để có kế hoạch tạo nguồn CVHT, tránh trường hợp thay đổi, xáo trộn trong khóa học; - Thực hiện dân chủ công khai trong đánh giá, lựa chọn bổ sung điều chỉnh quy hoạch; giao việc cho lực lượng quy hoạch rõ ràng và có kiểm tra, đánh giá định kì; - Công tác quy hoạch phải gắn chặt với công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm bổ sung kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ tư vấn trong học tập và rèn luyện; xây dựng quy chế và kiên trì thực hiện đào tạo, bồi dưỡng CVHT theo quy hoạch.

3.4. Tăng cường quản lý thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ CVHT. Khoa/bộ môn thực hiện tốt khâu quản lý của mình đối với việc thực hiện nhiệm vụ công tác CVHT của đội ngũ CVHT sẽ là yếu tố quyết định để nhà trường hoàn thành tốt nhiệm vụ GD-ĐT của mình. Các nội dung chủ yếu: - Quản lý việc xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch công tác của đội ngũ CVHT; - Hiệu quả công tác của đội ngũ CVHT được thể hiện qua quá trình tổ chức và thực hiện kế hoạch đã đề ra. Tuy nhiên, để mang lại hiệu quả cao nhất thì mỗi khoa/bộ môn cần có kế hoạch theo dõi, giám sát chặt chẽ việc triển khai kế hoạch của từng CVHT có kế hoạch bổ sung, điều chỉnh, bồi dưỡng kịp thời những nội dung chưa phù hợp giúp CVHT hoàn thành kế hoạch; - Căn cứ vào kế hoạch giáo dục, nhà trường phải thường xuyên phân công

theo dõi, kiểm tra, đánh giá đội ngũ CVHT công bằng, khách quan để đôn đốc, nhắc nhở, rút kinh nghiệm trong việc thực hiện kế hoạch CVHT. Để làm tốt việc này, từng khoa/bộ môn và nhà trường phải xây dựng kế hoạch kiểm tra phù hợp với từng thời điểm trong năm học.

3.5. Tăng cường các điều kiện hỗ trợ cho công tác CVHT. Tư vấn, CVHT là một hoạt động khá mới, xuất hiện trong đào tạo theo HCTC, vì vậy, việc hỗ trợ về vật chất, tinh thần, động viên chia sẻ kịp thời đối với đội ngũ tham gia làm công tác tư vấn, CVHT ở trường CĐ là việc làm rất cần thiết và quan trọng. Các nội dung cụ thể: - Cung ứng những yêu cầu về cơ sở vật chất, thiết bị cho đội ngũ cố CVHT; - Xây dựng quy chế quản lý đội ngũ CVHT gắn với công tác thi đua, khen thưởng của nhà trường; - Xây dựng và hoàn thiện quy chế phối hợp giữa CVHT với các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường; - Thực hiện chế độ chính sách và khen thưởng, động viên kịp thời.

CVHT là thành tố quan trọng trong đào tạo theo HCTC, có vai trò to lớn trong việc nâng cao chất lượng dạy và học nói riêng, chất lượng giáo dục nói chung thông qua công tác tư vấn, hướng dẫn và hỗ trợ SV học tập và rèn luyện. Trên cơ sở lí luận và thực tiễn tại Trường CĐ Y tế Phú Thọ, chúng tôi đã đề xuất 5 giải pháp quản lý đội ngũ CVHT nhằm nâng cao chất lượng hoạt động CVHT của nhà trường, các giải pháp này được đánh giá cấp thiết và khả thi. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT (2007). *Quyết định số 43/2007/QĐ-BGDĐT, ngày 15/8/2007 Ban hành Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ.*
- [2] Nguyễn Quốc Chí - Nguyễn Thị Mỹ Lộc (1997). *Cơ sở khoa học về quản lý giáo dục.* NXB Hà Nội.
- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2006). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [4] Mai Sơn Nam (2010). *Cố vấn học tập trong đào tạo theo tín chỉ.* Tạp chí Giáo dục, số 234, tr 25-26.
- [5] Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2003). *Đại cương về quản lý giáo dục.* NXB Giáo dục.