

# GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CỐ VẤN HỌC TẬP NHÀM HỖ TRỢ SINH VIÊN HỌC TẬP TỰ CHỦ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC HIỆN NAY

Bùi Phương Thúy

Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

**Tóm tắt:** Bài báo phân tích thực trạng năng lực của đội ngũ cố vấn học tập tại các trường đại học và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hỗ trợ sinh viên học tập tự chủ trong bối cảnh đổi mới giáo dục và chuyển đổi số. Kết quả nghiên cứu cho thấy, mặc dù phần lớn cố vấn học tập có nền tảng chuyên môn và tinh thần trách nhiệm cao, song vẫn còn hạn chế ở các năng lực then chốt như tư vấn học tập cá nhân hóa, hỗ trợ tâm lý học đường, ứng dụng công nghệ và phản hồi phát triển. Trên cơ sở khung lý luận về năng lực cố vấn học tập và kết quả khảo sát thực tiễn, nghiên cứu đề xuất các giải pháp góp phần chuẩn hóa, chuyên nghiệp hóa hoạt động cố vấn, hình thành văn hóa phát triển nghề nghiệp liên tục, đồng thời tạo nền tảng vững chắc cho việc hỗ trợ sinh viên học tập tự chủ một cách bền vững và thích ứng với yêu cầu của giáo dục đại học hiện đại.

**Từ khóa:** Cố vấn học tập; năng lực cố vấn học tập; học tập tự chủ; phát triển năng lực; Chuyển đổi số, PDCA.

Nhận bài ngày 10.11.2025; gửi phản biện, chỉnh sửa, duyệt đăng ngày 30.12.2025

Liên hệ tác giả: Bùi Phương Thúy; Email: bpthuy@hunre.edu.vn

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Năng lực (NL) học tập tự chủ (HTTC) là một trong những yếu tố quyết định chất lượng học tập của sinh viên (SV) trong giáo dục đại học (GDĐH). Học tập tự chủ giúp SV phát triển khả năng tự học, tự quản lý, tự đánh giá và điều chỉnh quá trình học tập, từ đó đạt được thành công trong học tập và nghề nghiệp tương lai. Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin, SV ngày càng có điều kiện tiếp cận các nguồn học liệu mở, môi trường học tập trực tuyến và công nghệ trí tuệ nhân tạo (AI), giúp họ chủ động hơn trong việc tìm kiếm, xử lý và vận dụng tri thức. Do đó, phát triển NL HTTC không chỉ là yêu cầu sư phạm mà còn là NL thiết yếu của SV trong xã hội tri thức hiện đại.

Theo Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, một trong những nhiệm vụ trọng tâm là “tăng cường đầu tư, đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, bảo đảm nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia”. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với các cơ sở GDĐH trong việc hình thành cho SV NL HTTC, thích ứng, sáng tạo và học tập suốt đời.

Trong quá trình này, cố vấn học tập (CVHT) giữ vai trò đặc biệt quan trọng. CVHT không chỉ là người hướng dẫn học vụ mà còn là người đồng hành, tư vấn, định hướng và hỗ trợ SV phát triển NL tự học, tự định hướng và tự chịu trách nhiệm trong quá trình học tập. CVHT giúp SV khai thác hiệu quả các nguồn học liệu, lập kế hoạch và theo dõi tiến trình học tập, phát triển kỹ năng tự đánh giá và điều chỉnh. Tuy nhiên, hoạt động CVHT ở nhiều trường đại học vẫn mang tính hình thức; đội ngũ CVHT chưa được chuẩn hóa về NL hỗ trợ và tư vấn, thiếu chương trình bồi dưỡng chuyên biệt và cơ chế đánh giá, khuyến khích nghề nghiệp phù hợp. Vai trò của CVHT trong hỗ trợ SV phát triển NL HTTC vẫn còn hạn chế, chủ yếu tập trung vào hỗ trợ hành chính thay vì đồng hành học thuật.

Trong bối cảnh GDĐH, mục tiêu đào tạo không chỉ dừng lại ở việc trang bị tri thức mà còn hướng tới phát triển NL HTTC và học tập suốt đời cho người học. Để đạt được mục tiêu đó, việc nâng cao NL của đội ngũ CVHT trở thành yêu cầu cấp thiết, góp phần nâng cao chất lượng hỗ trợ SV HTTC và thực hiện hiệu quả chiến lược phát triển nhân lực chất lượng cao của quốc gia.

Xuất phát từ yêu cầu thực tiễn này, trên cơ sở kết quả nghiên cứu của đề tài về phát triển đội ngũ CVHT trong GDĐH, bài báo tập trung đề xuất một số giải pháp phát triển NL của đội ngũ CVHT, nhằm nâng cao hiệu quả hỗ trợ SV HTTC trong bối cảnh đổi mới và chuyển đổi số GDĐH hiện nay.

## 2. NỘI DUNG

### 2.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng kết hợp các phương pháp lý luận và thực tiễn nhằm đề xuất hệ thống giải pháp phát triển NL của đội ngũ CVHT hỗ trợ SV HTTC trong bối cảnh GDĐH hiện nay.

*Phương pháp phân tích và tổng hợp lý luận:* Tiến hành phân tích, tổng hợp có hệ thống các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến NL HTTC của SV, vai trò của CVHT và công tác phát triển đội ngũ CVHT trong GDĐH. Kết quả phân tích được sử dụng để xác định các thành tố NL cốt lõi và xây dựng cơ sở lý luận cho việc đề xuất giải pháp.

*Phương pháp phân tích và khái quát hóa thực tiễn:* Dữ liệu thực tiễn được thu thập từ khảo sát 745 phiếu hợp lệ của ba nhóm đối tượng (cán bộ quản lý, CVHT và SV) tại 05 trường đại học công lập đa ngành ở Hà Nội. Bộ công cụ khảo sát được thiết kế dựa trên khung NL CVHT gồm 10 nhóm NL cốt lõi. Kết hợp với phỏng vấn sâu cán bộ quản lý và CVHT tiêu biểu, nghiên cứu tiến hành phân tích thống kê mô tả và phân tích nội dung nhằm nhận diện điểm mạnh, hạn chế và nguyên nhân ảnh hưởng đến NL của CVHT trong hỗ trợ SV HTTC.

*Phương pháp suy luận logic và phương pháp chuyên gia:* Trên cơ sở kết quả lý luận và thực tiễn, nghiên cứu sử dụng phương pháp suy luận logic để đề xuất, sắp xếp các giải pháp một cách khoa học và khả thi. Phương pháp chuyên gia được áp dụng để tham khảo, hiệu chỉnh và kiểm chứng tính phù hợp của các giải pháp đề xuất với thực tiễn GDĐH hiện nay.

### 2.2. Cơ sở lý luận về phát triển năng lực CVHT

#### 2.2.1. Học tập tự chủ của sinh viên trong giáo dục đại học

Theo Từ điển Tiếng Việt, “tự chủ” là khả năng tự điều hành và kiểm soát hoạt động của bản thân. Trong giáo dục, nhiều học giả như Holec (1979), Little (1991) và Zimmerman (2002) cho rằng, HTTC là NL người học chịu trách nhiệm về toàn bộ quá trình học tập - từ xác định mục tiêu, lựa chọn phương pháp đến giám sát và đánh giá kết quả. Các nghiên cứu tác giả Trịnh Quốc Lập (2008), Chu Thị Phương Vân (2023) thống nhất rằng, HTTC là NL cốt lõi giúp SV chủ động, sáng tạo và thích ứng với bối cảnh học tập đại học.

Tổng hợp các công trình trong và ngoài nước cho thấy NL HTTC của SV đại học có thể được cấu trúc thành bốn nhóm chính: (1) Định hướng học tập - xác định động cơ, mục tiêu và kế hoạch học tập; (2) Tổ chức và thực hiện kế hoạch - chủ động triển khai, tìm kiếm học liệu và phản hồi; (3) Giám sát và điều chỉnh - tự đánh giá, điều chỉnh mục tiêu và hành vi học tập; (4) Phẩm chất và kỹ năng hỗ trợ - bao gồm khả năng sử dụng công nghệ, giao tiếp, kiên trì và học tập suốt đời.

Cấu trúc này phản ánh HTTC là một NL tổng hợp gồm nhận thức, kỹ năng và thái độ, giúp SV làm chủ quá trình học tập. Đồng thời, đây cũng là cơ sở lý luận để xác định vai trò của CVHT trong việc đồng hành, định hướng và hỗ trợ SV phát triển các nhóm NL trong môi trường GDĐH hiện nay.

#### 2.2.2. CVHT và vai trò hỗ trợ sinh viên học tập tự chủ

CVHT là người đồng hành cùng SV trong suốt quá trình học tập, có nhiệm vụ hướng dẫn, tư vấn và hỗ trợ người học đạt được mục tiêu học tập và nghề nghiệp. Theo Gordon, Habley & Grites (2011), CVHT giữ vai trò trung tâm trong việc giúp SV kết nối giữa trải nghiệm học tập và định hướng phát triển cá nhân, đồng thời hỗ trợ lập kế hoạch học tập, lựa chọn học phần và phát triển kỹ năng tự học.

Trong bối cảnh đào tạo theo học chế tín chỉ, CVHT không chỉ cung cấp thông tin học vụ mà còn là người hướng dẫn quá trình tự học và phát triển cá nhân của SV. Họ giúp người học xác định động cơ, mục tiêu học tập, rèn luyện kỹ năng lập kế hoạch, giám sát tiến trình, đồng thời khuyến khích khả năng phản tư, tự đánh giá và điều chỉnh chiến lược học tập. Nhờ đó, CVHT góp phần trực tiếp hình thành và

phát triển các nhóm NL HTTC đã được xác định, bao gồm: NL định hướng, tổ chức - thực hiện, giám sát - điều chỉnh và duy trì phẩm chất, kỹ năng hỗ trợ học tập suốt đời.

Bên cạnh vai trò học thuật, CVHT còn đảm nhận chức năng tư vấn tâm lý - xã hội, kết nối SV với các nguồn lực trong và ngoài nhà trường, hỗ trợ giải quyết khó khăn học tập và thích ứng môi trường đại học. Hoạt động của CVHT không chỉ mang tính quản lý mà còn có ý nghĩa giáo dục, góp phần kiến tạo môi trường học tập nhân văn, hỗ trợ và khuyến khích SV chủ động, sáng tạo trong học tập.

Như vậy, CVHT là cầu nối giữa SV và nhà trường, giữa định hướng cá nhân và mục tiêu đào tạo, đóng vai trò quan trọng phát triển NL HTTC - NL cốt lõi của SV trong bối cảnh GDĐH hiện nay.

### **2.2.3. Khái niệm và năng lực CVHT đáp ứng yêu cầu hỗ trợ sinh viên học tập tự chủ**

Năng lực CVHT được hiểu là tổ hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ và phẩm chất nghề nghiệp cho phép người cố vấn thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ tư vấn, hướng dẫn và hỗ trợ SV trong quá trình học tập, rèn luyện và phát triển NL HTTC. Cách tiếp cận này phù hợp với quan điểm của Spencer (1993) về NL như khả năng vận dụng tổng hợp tri thức, kỹ năng và phẩm chất trong bối cảnh thực, cũng như các học thuyết của Holec (1979), Little (1991) và Zimmerman (2002) về việc giúp người học tự chịu trách nhiệm và tự điều chỉnh quá trình học tập.

Kế thừa kết quả nghiên cứu của Phạm Thị Thanh Hải & Bùi Phương Thúy (2025) và tham chiếu các khung NL quốc tế như NACADA (2017), UKAT (2023), NL của đội ngũ CVHT hỗ trợ SV HTTC được cấu trúc thành 10 thành phần cốt lõi: (1) NL chuyên môn - nắm vững chương trình đào tạo, quy chế học vụ và hướng dẫn SV lập kế hoạch học tập; (2) NL tư vấn và hỗ trợ - giao tiếp, lắng nghe, tư vấn học thuật, hướng nghiệp và hỗ trợ học tập; (3) NL tâm lý học - hiểu biết tâm lý SV, nhận diện và xử lý vấn đề cảm xúc, hành vi; (4) NL nghề nghiệp - tư vấn định hướng nghề nghiệp và kết nối với thị trường lao động; (5) NL tham mưu, đánh giá và phản hồi - thu thập, phân tích dữ liệu học tập để đề xuất giải pháp hỗ trợ; (6) NL tổ chức và quản lý thời gian - hướng dẫn SV lập kế hoạch, duy trì kỷ luật và cân bằng học tập; (7) NL giao tiếp, khuyến khích và động viên - tạo động lực, niềm tin và môi trường học tập tích cực; (8) NL kết nối mạng lưới hỗ trợ - phối hợp với GV, doanh nghiệp, trung tâm hỗ trợ và cựu SV; (9) NL xây dựng môi trường hỗ trợ, đồng cảm và linh hoạt - tôn trọng sự đa dạng và thúc đẩy tinh thần tự chủ; (10) NL học tập suốt đời - chủ động cập nhật tri thức, phát triển nghề nghiệp, là hình mẫu học tập.

Mười NL trên tạo thành một hệ thống tương tác và bổ trợ lẫn nhau, thể hiện sự chuyển đổi từ mô hình “cố vấn hành chính” sang “cố vấn phát triển”, trong đó CVHT trở thành người đồng hành, định hướng và khai vấn giúp SV phát triển NL HTTC một cách bền vững. Khung NL này không chỉ là cơ sở khoa học để chuẩn hóa, bồi dưỡng đội ngũ CVHT, mà còn là nền tảng thực tiễn để đề xuất các giải pháp phát triển NL CVHT, nhằm nâng cao hiệu quả hỗ trợ SV trong bối cảnh GDĐH hiện nay.

## **2.3. Thực trạng năng lực của đội ngũ CVHT trong hỗ trợ sinh viên học tập tự chủ**

### **2.3.1. Khái quát CVHT ở các trường đại học hiện nay**

CVHT hiện được triển khai tương đối phổ biến tại hầu hết các trường đại học công lập ở Việt Nam. Tuy nhiên, hiệu quả hoạt động còn chưa đồng đều giữa các cơ sở. Kết quả khảo sát 745 phiếu hợp lệ từ ba nhóm đối tượng (cán bộ quản lý, CVHT và SV) tại năm trường đại học công lập, đa ngành trên địa bàn Hà Nội (Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Công nghiệp Hà Nội, Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội và Trường Đại học Hà Nội) cho thấy: NL của đội ngũ CVHT trong hỗ trợ SV HTTC còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu đổi mới GDĐH hiện nay.

### **2.3.2. Điểm mạnh và hạn chế**

#### *a. Điểm mạnh*

Phần lớn CVHT thể hiện tinh thần trách nhiệm, thái độ tích cực và sự hợp tác trong công việc. Nhiều người nắm vững chương trình đào tạo, quy chế học vụ và có khả năng hướng dẫn SV trong việc lựa chọn học phần, giải quyết vướng mắc học vụ và định hướng nghề nghiệp cơ bản.

Một số trường đã bước đầu gắn hoạt động CVHT với đào tạo kỹ năng mềm, hướng nghiệp và nghiên cứu khoa học SV, thể hiện sự chuyển biến tích cực về nhận thức của cán bộ quản lý và giảng viên đối với vai trò hỗ trợ phát triển NL người học. Đây là tiền đề quan trọng để chuyên nghiệp hóa đội ngũ CVHT trong giai đoạn tới.

### *b. Hạn chế*

Mặc dù có tiến triển, khảo sát và phỏng vấn sâu cho thấy NL tư vấn hỗ trợ SV HTTC cá nhân hóa của đội ngũ CVHT còn nhiều bất cập.

(1) *Vai trò hành chính lấn át vai trò phát triển*: Phần lớn CVHT vẫn chủ yếu thực hiện nhiệm vụ quản lý học vụ, cung cấp thông tin, ít chú trọng đồng hành trong quá trình học tập, rèn luyện và phát triển cá nhân của SV.

(2) *NL tư vấn và hỗ trợ tâm lý còn yếu*: Nhiều CVHT chưa được đào tạo bài bản về lắng nghe, phản hồi, giao tiếp tích cực; hoạt động tư vấn còn hình thức, chưa cá nhân hóa phù hợp với người học.

(3) *Ứng dụng công nghệ hạn chế*: Việc sử dụng các nền tảng số như LMS, hệ thống quản lý học tập hay phân tích dữ liệu học tập chưa phổ biến, làm giảm khả năng theo dõi và hỗ trợ kịp thời.

(4) *NL học tập suốt đời chưa cao*: CVHT ít chủ động cập nhật tri thức mới, phương pháp tư vấn hiện đại hoặc kỹ năng công nghệ giáo dục.

Kết quả khảo sát định lượng cho thấy có sự chênh lệch trung bình 0,7-1,5 điểm giữa mức độ “cần thiết” và “thực hiện” các nhóm NL, đặc biệt ở các NL tâm lý, tư vấn học tập, phản hồi và kết nối mạng lưới hỗ trợ. Trong khi đó, các NL truyền thống như chuyên môn và tổ chức học tập được đánh giá cao hơn - phản ánh đặc trưng đội ngũ CVHT chủ yếu là giảng viên kiêm nhiệm. Phân tích tương quan cũng cho thấy, mặc dù CVHT nhận thức được tầm quan trọng của các NL, nhưng việc vận dụng thực tiễn còn hạn chế, thiếu sự liên kết hệ thống.

### **2.3.3. Đánh giá chung và nguyên nhân**

Từ phân tích thực tiễn, cho thấy nhìn chung đội ngũ CVHT đã có nền tảng tốt về chuyên môn và ý thức trách nhiệm, nhưng còn thiếu tính đồng bộ, chuyên nghiệp và thích ứng với yêu cầu GDĐH hiện nay. Các NL nền tảng (chuyên môn, giao tiếp) là điểm mạnh, trong khi các NL hỗ trợ chiều sâu như tư vấn học tập, ứng dụng công nghệ, kết nối mạng lưới và phát triển bản thân còn nhiều hạn chế. Các nguyên nhân chính bao gồm:

Thiếu khung NL chuẩn hóa cho đội ngũ CVHT trong toàn hệ thống GDĐH, dẫn đến việc tuyển chọn, đánh giá và bồi dưỡng thiếu thống nhất;

Bồi dưỡng còn hình thức, chưa gắn với nhu cầu thực tiễn và thiếu nội dung chuyên sâu về kỹ năng tư vấn, tâm lý học đường, ứng dụng công nghệ số;

Chính sách đánh giá và đãi ngộ chưa phù hợp, chưa khích lệ CVHT phát triển nghề nghiệp và gắn bó lâu dài;

Thiếu cơ chế phối hợp liên thông giữa các đơn vị (khoa, phòng đào tạo, phòng công tác SV, trung tâm hỗ trợ học tập), khiến hoạt động cố vấn còn rời rạc.

Tổng thể, thực trạng cho thấy NL của đội ngũ CVHT hiện nay mới đáp ứng ở mức cơ bản, thiên về hành chính hơn là phát triển người học. Khoảng cách giữa nhận thức và thực hành nghề nghiệp vẫn còn lớn. Đây chính là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất các giải pháp phát triển NL CVHT theo hướng chuyên nghiệp, tích hợp và thích ứng với yêu cầu chuyên đổi số trong GDĐH Việt Nam.

### **2.4. Một số giải pháp phát triển năng lực CVHT hỗ trợ sinh viên học tập tự chủ**

Trên cơ sở phân tích lý luận và thực tiễn về NL CVHT, nghiên cứu đề xuất một hệ thống giải pháp phát triển NL CVHT theo hướng chuyên nghiệp, linh hoạt và thích ứng, nhằm nâng cao hiệu quả hỗ trợ SV HTTC trong bối cảnh đổi mới và chuyển đổi số của GDĐH.

#### **3.3.1. Xây dựng và hoàn thiện khung năng lực cho đội ngũ CVHT hỗ trợ sinh viên học tập tự chủ**

*a. Mục tiêu*: Chuẩn hóa vai trò của CVHT thông qua khung NL có thể đo lường và sử dụng thống nhất trong lựa chọn, bồi dưỡng, đánh giá và phát triển nghề nghiệp; qua đó nâng cao hiệu quả hỗ trợ SV HTTC và chuyên nghiệp hóa đội ngũ trong GDĐH.

#### *b. Cơ sở đề xuất*:

(i) Lý luận: Dựa trên tiếp cận phát triển NL, giáo dục lấy người học làm trung tâm và lý thuyết học tập tự điều chỉnh.

(ii) Thực tiễn: Đội ngũ CVHT còn thiên về hành chính, thiếu NL tư vấn cá nhân hóa, hỗ trợ tâm lý, phản hồi phát triển và ứng dụng công nghệ số.

(iii) Chính sách: Phù hợp định hướng đổi mới GDĐH và chuyển đổi số theo tinh thần Nghị quyết 57-NQ/TW (2024).

c. *Nguyên tắc xây dựng*: Hệ thống - liên thông; bám sát thực tiễn - nhu cầu SV; khoa học - khả thi; linh hoạt - mở; gắn với phát triển bền vững và học tập nghề nghiệp liên tục.

d. *Cấu trúc khung NL*: Kế thừa kết quả nghiên cứu, khung gồm 10 nhóm NL cốt lõi: (1) Chuyên môn; (2) Tư vấn - hỗ trợ; (3) Tâm lý học; (4) Nghề nghiệp; (5) Tham mưu - đánh giá - phản hồi; (6) Kết nối mạng lưới hỗ trợ; (7) Tổ chức và quản lý thời gian; (8) Giao tiếp - khích lệ; (9) Xây dựng môi trường hỗ trợ - đồng cảm - linh hoạt; (10) Học tập suốt đời. Mỗi nhóm NL được mô tả bằng tiêu chuẩn, tiêu chí, minh chứng và thang đánh giá theo các mức phát triển nghề nghiệp.

đ. *Quy trình triển khai*: Quy trình triển khai giải pháp được minh họa qua sơ đồ sau đây:



Hình 3.1: Quy trình xây dựng và hoàn thiện khung NL CVHT

Sơ đồ trên thể hiện các bước triển khai từ khảo sát và đánh giá NL hiện có, chuẩn hóa khung và bộ tiêu chuẩn, tham vấn - thí điểm - ban hành, đến tích hợp khung NL vào quy trình lựa chọn, bồi dưỡng, đánh giá và cập nhật định kỳ. Quy trình này bảo đảm tính hệ thống, liên thông và cải tiến liên tục trong phát triển NL của đội ngũ CVHT.

Khung NL này góp phần chuẩn hóa hoạt động CVHT, nâng cao tính chuyên nghiệp và khả năng ứng dụng thực tiễn của đội ngũ CVHT, đồng thời đảm bảo chất lượng và hiệu quả trong công tác hỗ trợ SV HTTC trong bối cảnh đổi mới và chuyển đổi số GDĐH Việt Nam

e. *Cách thức tổ chức thực hiện*

Để triển khai hiệu quả giải pháp này, nhà trường cần thực hiện quy trình tổ chức bài bản, thống nhất và có sự phối hợp giữa các cấp quản lý, đơn vị chức năng và đội ngũ CVHT. Quy trình gồm bảy bước cơ bản:

(1) Thiết lập bộ máy - thành lập Ban chỉ đạo và Nhóm chuyên trách phụ trách nghiên cứu, thiết kế và triển khai;

(2) Nghiên cứu và khảo sát - rà soát cơ sở lý luận, thực tiễn, đối sánh mô hình quốc tế;

(3) Thiết kế và thử nghiệm - xây dựng dự thảo khung NL, tham vấn chuyên gia và thí điểm tại đơn vị mẫu;

(4) Ban hành và chuẩn hóa - phê duyệt, cụ thể hóa thành bộ tiêu chuẩn đánh giá;

(5) Đào tạo và học liệu - tổ chức bồi dưỡng phân tầng, xây dựng nền tảng học tập số cho CVHT;

(6) Ứng dụng trong quản trị nhân sự - tích hợp khung vào quy trình lựa chọn, đánh giá, khen thưởng và phát triển nghề nghiệp;

(7) Giám sát và cập nhật - đánh giá đa nguồn, rà soát định kỳ, điều chỉnh dựa trên dữ liệu thực tiễn và phản hồi các bên liên quan.

Quy trình này đảm bảo tính hệ thống - liên thông - cải tiến liên tục, góp phần chuẩn hóa và chuyên nghiệp hóa hoạt động CVHT trong bối cảnh đổi mới và chuyển đổi số GDĐH.

g. *Ý nghĩa và tính khả thi của giải pháp*

- *Ý nghĩa*: Giải pháp có ý nghĩa thiết thực trong việc chuẩn hóa và chuyên nghiệp hóa vai trò của đội ngũ CVHT, chuyển từ mô hình “hành chính” sang “phát triển”, phù hợp với yêu cầu đổi mới

GDDH. Việc xây dựng khung NL giúp nâng cao hiệu quả hỗ trợ SV HTTC, đặc biệt ở các khía cạnh lập kế hoạch, tự điều chỉnh và tự đánh giá. Đồng thời, khung NL là công cụ quản trị nhân sự dựa trên NL, hỗ trợ chu trình lựa chọn - đào tạo - đánh giá - cải tiến đội ngũ, góp phần hình thành văn hóa cải tiến liên tục và gắn hoạt động CVHT với bảo đảm chất lượng giáo dục.

- *Tính khả thi*: Giải pháp được xây dựng trên cơ sở lý luận vững chắc, tham chiếu các mô hình quốc tế uy tín như NACADA, CAS, UKAT, và được điều chỉnh phù hợp với bối cảnh GDDH Việt Nam. Quy trình triển khai rõ ràng, có lộ trình thử nghiệm - hiệu chỉnh - mở rộng, bảo đảm tính khả dụng và khả năng nhân rộng trong thực tiễn. Việc ứng dụng hạ tầng số cùng với cơ chế chính sách nội bộ linh hoạt giúp đo lường, truy xuất minh chứng và cập nhật định kỳ, góp phần nâng cao tính bền vững và hiệu quả của giải pháp trong dài hạn.

### 3.2.2. Bồi dưỡng và phát triển năng lực của CVHT theo khung 10 thành phần

a. *Mục tiêu*: Thiết kế và triển khai chương trình bồi dưỡng dựa trên những thiếu hụt NL được xác định từ khung 10 thành phần, bảo đảm tính liên tục và có đánh giá đầu ra rõ ràng, hướng tới phát triển nghề nghiệp bền vững của đội ngũ CVHT.

b. *Nguyên tắc và định hướng*: Chương trình bồi dưỡng được xây dựng gắn chặt với khung NL, mô-đun hóa nội dung, linh hoạt về hình thức (trực tiếp, trực tuyến, kết hợp). Quá trình đào tạo được cá nhân hóa theo nhóm đối tượng: giảng viên kiêm nhiệm (mạnh về chuyên môn, hạn chế về NL tư vấn, tâm lý, NL số) và cán bộ quản lý - giáo vụ khoa (am hiểu quy chế, song thiếu kỹ năng sư phạm và học thuật). Đánh giá NL theo hướng đa nguồn (SV, đồng nghiệp, cán bộ quản lý và tự đánh giá), liên thông với lộ trình phát triển nghề nghiệp liên tục.

c. *Nội dung trọng tâm*: Bám sát 10 nhóm NL cốt lõi, chương trình tập trung vào các “điểm thiếu hụt” phổ biến:

- Tư vấn HTTC: hướng dẫn SV thiết lập mục tiêu, lập - giám sát - điều chỉnh kế hoạch cá nhân, phản hồi phát triển.

- Hỗ trợ tâm lý và an sinh: nhận diện sớm rủi ro, can thiệp bước đầu, quy trình chuyển tuyến phù hợp.

- NL số: khai thác LMS, dashboard học tập, học liệu mở và dữ liệu học tập.

- Giao tiếp - khích lệ - kết nối: tăng cường động lực học tập, phối hợp hiệu quả với phòng ban, trung tâm hỗ trợ, doanh nghiệp và cựu SV.

- Tham mưu - đánh giá - phản hồi: sử dụng minh chứng cải tiến tư vấn và đề xuất chính sách.

- Học tập suốt đời: lập kế hoạch phát triển cá nhân, phản tư nghề nghiệp, tham gia cộng đồng thực hành.

d. *Hình thức tổ chức*: Bao gồm ba cấp độ:

(1) Đào tạo ban đầu cho CVHT mới về vai trò, quy trình, kỹ thuật lắng nghe, đặt câu hỏi mở và hướng dẫn SV HTTC.

(2) Bồi dưỡng định kỳ - nâng cao theo học kỳ hoặc năm học, kết hợp phương pháp case-based learning, mentoring, peer coaching và micro-learning.

(3) Chuyên đề chuyên sâu về tư vấn hướng nghiệp chiến lược, hỗ trợ SV có nhu cầu đặc biệt và xử lý khủng hoảng học đường.

Hệ thống học liệu số và nền tảng nội bộ (LMS/portal) được xây dựng gồm tình huống điển hình, biểu mẫu, công cụ theo dõi và đánh giá.

đ. *Đánh giá và liên kết phát triển nghề nghiệp*:

Việc đánh giá được tiến hành đầu vào - đầu ra theo bộ tiêu chuẩn NL, lưu trữ trong hồ sơ NL cá nhân. Kết quả bồi dưỡng được gắn với phân công nhiệm vụ, xét khen thưởng, đãi ngộ và thăng tiến, đồng thời theo dõi tác động qua chỉ báo tiến bộ HTTC và mức độ gắn kết của SV.

d. *Điều kiện và rào cản - hướng khắc phục*:

Điều kiện cần gồm: cam kết lãnh đạo, đủ nguồn lực tài chính và thời gian, hạ tầng CNTT, đội ngũ chuyên gia, cùng cơ chế động viên.

Rào cản chính là nhận thức chưa đầy đủ về vai trò CVHT, khối lượng công việc lớn và thiếu hành lang pháp lý thống nhất. Cách khắc phục là tăng cường truyền thông nội bộ, triển khai thí điểm trước khi nhân rộng, điều chỉnh tải công việc và gắn kết quả bồi dưỡng - đánh giá NL với chính sách đãi ngộ.

g. *Kết quả kỳ vọng*:

Giải pháp giúp bù đắp thiếu hụt NL, tăng khả năng vận dụng thực tế trong tư vấn, nâng cao chất lượng đồng hành và phản hồi của CVHT, đồng thời cải thiện chỉ báo NL HTTC và mức độ gắn kết học tập của SV.

### 3.2.3. Thiết lập hệ thống đánh giá năng lực dựa minh chứng (evidence-based) và cải tiến liên tục cho CVHT

a. *Mục tiêu*: Bảo đảm khung 10 NL (Giải pháp 1) và chương trình bồi dưỡng (Giải pháp 2) được đo lường, theo dõi và cải tiến theo chu trình PDCA trên nền tảng số, gắn kết quả bồi dưỡng với tiến bộ thực chất trong NL hỗ trợ SV HTTC.

b. *Cơ sở và định hướng*: Giải pháp tích hợp cách tiếp cận quản lý chất lượng tổng thể (Total Quality Management – TQM) và quản lý chất lượng theo mô hình PDCA (Lập kế hoạch/Plan – Thực hiện/Do – Kiểm tra/Check – Cải tiến/Act) với chuyên đổi số, nhằm thiết lập hệ thống đánh giá NL minh chứng được và cải tiến liên tục.

- Plan (Lập kế hoạch): Xây dựng bộ chỉ báo đầu ra cho 10 NL (tỷ lệ SV có kế hoạch học tập cá nhân, số phiên tư vấn hiệu quả, hồ sơ phản hồi học thuật,...), kèm rubrics bốn mức độ và danh mục minh chứng số.

- Do (Thực hiện): Thu thập minh chứng tự động qua LMS, CRM hoặc nhật ký tư vấn điện tử; tiến hành đánh giá (CVHT tự đánh giá, phản hồi sinh viên, đồng nghiệp, CBQL) định kỳ mỗi học kỳ.

- Check (Kiểm tra): Phân tích dữ liệu qua dashboard (Power BI/Google Data Studio) ở cấp cá nhân - khoa - trường; đối chiếu kết quả bồi dưỡng, nhận diện khoảng cách năng lực và hiệu quả hỗ trợ SV.

- Act (Cải tiến): Phản hồi cá nhân hóa cho từng CVHT, điều chỉnh nội dung bồi dưỡng, cập nhật chuẩn đánh giá và quy trình tư vấn cho chu kỳ tiếp theo.

#### c. Quy trình triển khai:

Triển khai được thực hiện theo quy trình sau: (1) Chuẩn hóa rubrics và chỉ báo cho 10 NL; (2) Tích hợp thu thập dữ liệu trên nền tảng sẵn có (LMS/CRM/Form); (3) Tổ chức đánh giá định kỳ giữa và cuối học kỳ, đối thoại phản hồi ba bên (CVHT - khoa - Các phòng ban chuyên môn); (4) Cập nhật hồ sơ NL cá nhân và kế hoạch phát triển nghề nghiệp; (5) Tổng hợp báo cáo cấp khoa/trường để điều chỉnh chương trình bồi dưỡng và tài nguyên hỗ trợ.

#### d. Chỉ số kết quả (KPIs) dự kiến:

Các chỉ số dưới đây được đề xuất nhằm theo dõi và đánh giá hiệu quả triển khai giải pháp theo hướng định lượng, đảm bảo khả năng đo lường và phản hồi cải tiến liên tục. Đây là các mốc tham chiếu có thể điều chỉnh phù hợp với quy mô và đặc thù từng cơ sở GDĐH:

Tỷ lệ cập nhật hồ sơ NL điện tử (e-portfolio) của CVHT đạt  $\geq 80\%$  mỗi học kỳ, phản ánh mức độ duy trì và cam kết nghề nghiệp [10].

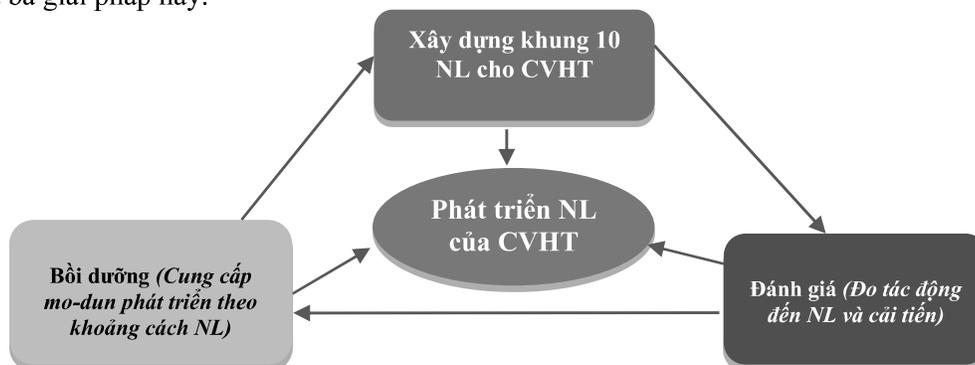
Khoảng cách NL bình quân giữa “mức độ yêu cầu” và “mức độ thực hiện” giảm từ 20-30% sau 01 năm bồi dưỡng, cho thấy tác động thực tế của hoạt động phát triển NL.

Chỉ báo SV: tăng tỷ lệ SV có kế hoạch học tập cá nhân và điểm tự đánh giá NL HTTC sau mỗi chu kỳ hỗ trợ.

Chỉ số hài lòng của SV đối với hoạt động tư vấn học tập đạt mức  $\geq 4,0/5,0$ , theo khảo sát định kỳ (thang đo Likert).

Các chỉ số này đóng vai trò công cụ giám sát và phản hồi trong chu trình PDCA, giúp nhà trường đánh giá mức độ đạt mục tiêu của giải pháp, đồng thời điều chỉnh nội dung bồi dưỡng và hoạt động hỗ trợ cho các chu kỳ tiếp theo.

Ba giải pháp đề xuất tạo thành một chu trình phát triển khép kín và liên tục, đảm bảo tính hệ thống trong việc nâng cao NL của đội ngũ CVHT gắn với mục tiêu hỗ trợ SV HTTC. Hình 3.2 minh họa mối liên hệ giữa ba giải pháp này.



Hình 3.2. Chu trình của ba giải pháp phát triển NL của CVHT

Ba giải pháp được thiết kế theo quan hệ kế thừa và bổ trợ: Giải pháp 1 xác lập nền tảng chuẩn hóa NL nghề nghiệp của CVHT; Giải pháp 2 tập trung bồi dưỡng, phát triển NL theo các thành phần trong khung; và Giải pháp 3 đảm nhận vai trò giám sát, phản hồi và cải tiến liên tục thông qua cơ chế PDCA.

Tổng thể, ba giải pháp này vận hành như một chu trình khép kín, bảo đảm tính hệ thống trong phát triển NL CVHT và nâng cao hiệu quả hỗ trợ SV HTTC trong bối cảnh đổi mới và chuyển đổi số GDĐH.

### 3. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh chuyển đổi số tác động sâu rộng đến GDĐH, nghiên cứu này khẳng định vai trò then chốt của CVHT trong việc hỗ trợ và phát triển NL HTTC của SV. CVHT không chỉ hướng dẫn học tập theo nghĩa truyền thống mà còn là người đồng hành học thuật, giúp SV hình thành kỹ năng tự học, quản lý thời gian, sử dụng hiệu quả công cụ học tập số và phát triển khả năng tự điều chỉnh.

Trên cơ sở phân tích lý luận và thực tiễn, nghiên cứu đã đề xuất ba giải pháp phát triển NL CVHT mang tính hệ thống: (1) Xây dựng khung NL CVHT gồm 10 thành phần cốt lõi; (2) Thiết kế chương trình bồi dưỡng cá nhân hóa theo nhu cầu thực tiễn; (3) Thiết lập hệ thống đánh giá dựa trên minh chứng vận hành theo chu trình PDCA. Ba giải pháp này tạo thành chu trình phát triển khép kín “chuẩn hóa → bồi dưỡng → đánh giá → cải tiến”, góp phần chuyên nghiệp hóa đội ngũ CVHT và nâng cao hiệu quả hỗ trợ SV HTTC trong bối cảnh đổi mới GDĐH.

Về ý nghĩa, nghiên cứu góp phần hoàn thiện cơ sở lý luận về phát triển NL nghề nghiệp CVHT và cung cấp căn cứ thực tiễn cho các cơ sở GDĐH trong thiết kế, bồi dưỡng và đánh giá đội ngũ theo hướng chuyên nghiệp, dữ liệu hóa và thích ứng số.

Hạn chế của nghiên cứu là chưa đánh giá định lượng tác động của hoạt động cố vấn; các nghiên cứu tiếp theo cần mở rộng khảo sát thực nghiệm và kiểm chứng mô hình trong nhiều bối cảnh đào tạo khác nhau.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị. (2024). *Nghị quyết của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*. Hà Nội.
2. Viện Ngôn ngữ học. (2003). *Từ điển Tiếng Việt*. Nxb Đà Nẵng.
3. Trần Quốc Lập. (2008). Phát triển năng lực tự học trong hoàn cảnh Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Đại học Cần Thơ*, (10), 169-175.
4. Chu Thị Phương Vân. (2023). Biện pháp kiểm soát giờ tự học của sinh viên học tiếng Anh không chuyên tại Trường Đại học Công nghệ - Đại học Quốc gia Hà Nội. *Journal of educational equipment: Applied research*, 1(286), tr.51-53.
5. Ngõn Phương Anh. (2017). Năng lực tự chủ của người học ngoại ngữ và các lý thuyết liên quan. *Tạp chí Khoa học Ngoại ngữ Quân sự*, 5, tr.27-30.
6. Phạm Thị Thanh Hải, Bùi Phương Thúy. (2025). Năng lực chuyên biệt của cố vấn học tập hỗ trợ sinh viên học tập tự chủ trong bối cảnh giáo dục đại học hiện nay: Một nghiên cứu tổng quan. *Tạp chí Giáo dục*, tr.204-210.
7. Little, D. (1991). *Learner autonomy: Definitions, issues and problems*. Authentik Language Learning Resources Ltd.
8. Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory into practice*, 41(2), pp.64-70.
9. Wang, L., & Li, W. (2024). The Impact of AI Usage on University Students' Willingness for Autonomous Learning. *Behavioral sciences*, 14(10), p.956.
10. Holec, H. (1979). *Autonomy and foreign language learning*. ERIC.
11. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*.
12. (2017b)., N. *the Global Community for Academic Advising. Conditions of Excellence in Academic Advising*.
13. UKAT. (2023). *The UKAT Professional Framework Edition For Academic Advising & Personal Tutoring*.
14. Gordon, V. N., Habley, W. R., & Grites, T. J. (2011). *Academic advising: A comprehensive handbook*. John Wiley & Sons.

**SOLUTIONS FOR DEVELOPING ACADEMIC ADVISING COMPETENCIES TO  
SUPPORT STUDENTS' SELF-DIRECTED LEARNING IN CONTEMPORARY  
HIGHER EDUCATION**

***Abstract:** The article analyses the current competencies of academic advisors in higher education institutions. It proposes a set of solutions to enhance their capacity to effectively support students' self-directed learning amid educational reform and digital transformation. Findings indicate that although most advisors possess strong professional expertise and a high sense of responsibility, they remain limited in key competencies such as personalised academic advising, psychological support, technology integration, and developmental feedback. Based on the theoretical framework of academic advising competency and empirical data, the study proposes solutions that contribute to the standardisation and professionalisation of advising practices, foster a culture of continuous professional development, and establish a solid foundation for sustainable and personalised support of students' self-directed learning in modern higher education.*

***Keywords:** Academic advising; advising competency; self-directed learning; competency development; digital transformation, PDCA.*