

NĂNG LỰC THỰC HIỆN VAI TRÒ CẦU NÓI GIỮA SINH VIÊN VỚI NHÀ TUYỂN DỤNG CỦA CỔ VẤN HỌC TẬP Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT

Phạm Thị Ngọc Lan

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh

Ngày nhận bài 05/01/2021, ngày nhận đăng 10/3/2021

Tóm tắt: Công tác tư vấn, hỗ trợ việc làm cho sinh viên ở trường đại học ngày càng đa dạng và đặt ra yêu cầu cao. Để công tác tư vấn đạt hiệu quả, vai trò của cố vấn học tập rất quan trọng. Mục đích của bài báo nhằm nghiên cứu năng lực thực hiện vai trò cầu nối giữa sinh viên với nhà tuyển dụng của cố vấn học tập ở các trường đại học. Dựa trên khung khái niệm là “vai trò cầu nối” và cơ sở thực tiễn tại trường đại học sư phạm kỹ thuật, chúng tôi sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp nhằm xác định những năng lực mà cố vấn học tập cần có để thực hiện vai trò cầu nối. Cụ thể là: năng lực hướng nghiệp; năng lực hội thoại tự nhiên; năng lực phân tích đánh giá nhu cầu tuyển dụng; năng lực hợp tác; năng lực sáng tạo; năng lực tham mưu, dự báo.

Từ khóa: Vai trò cầu nối; năng lực; cố vấn học tập; sinh viên; nhà tuyển dụng.

1. Vai trò cầu nối

1.1. Khái quát về vai trò cầu nối giữa sinh viên với nhà tuyển dụng của cố vấn học tập

Theo từ điển tiếng Việt của tác giả Nguyễn Văn Xô: “Vai trò là tác dụng, chức năng, vị thế trong hoạt động” (Nguyễn Văn Xô, 1999). Riêng trong quản lý đào tạo ở cơ sở giáo dục đại học thì vai trò của cố vấn học tập (CVHT) đã được đề cập, nghiên cứu, và có quan điểm cho rằng: “Ảnh hưởng đến thành công trong học tập và rèn luyện của sinh viên (SV), như người định hướng mục tiêu cuộc đời, mục tiêu nghề nghiệp” (Trần Thị Minh Đức, 2012) hay cụ thể hơn: “Hướng SV đến mục tiêu đào tạo chung của nhà trường và đáp ứng chuẩn nghề nghiệp trong tương lai” (Phạm Thị Thanh Hải, 2011).

Như vậy, vai trò cầu nối giữa SV với nhà tuyển dụng (NTD) của CVHT có thể hiểu là: Có tác dụng giúp cho SV hoàn thành được mục tiêu đào tạo ở cơ sở giáo dục đại học, phù hợp với nhu cầu năng lực thực tiễn của NTD.

1.2. Cơ sở thực tiễn để xây dựng cầu nối

- Trong thực tiễn giảng dạy và tham gia quản lý giáo dục SV ở trường đại học sư phạm kỹ thuật (ĐHSPKT), chúng tôi nhận thấy CVHT đóng vai trò quan trọng trong công tác giáo dục đào tạo. CVHT theo dõi quá trình học tập và rèn luyện, nhằm giúp SV điều chỉnh kịp thời hoặc, đưa ra lựa chọn đúng trong quá trình học tập, đồng thời, quản lý, hướng dẫn và chỉ đạo lớp được phân công. CVHT đã và đang tham gia, đóng góp tích cực trong công tác tư vấn việc làm cho SV, hỗ trợ SV hoàn thiện kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp để đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực của NTD.

- Hiện nay, các trường đại học đã ban hành các quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của CVHT, trong đó khẳng định: “Là cầu nối, là chuyên gia tư vấn, hỗ trợ về học tập, rèn luyện cho sinh viên; Là người đồng hành cùng sinh viên trong suốt quá trình

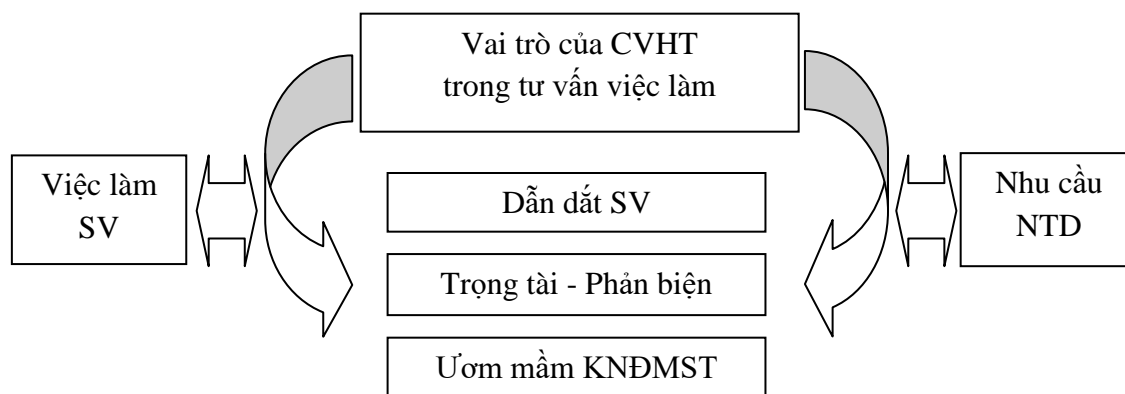
học tập và cũng là người có ảnh hưởng trực tiếp đến sự thành công trong học tập và lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên” (Trường Đại học Mở - Địa chất, 2017). “Đáp ứng mục tiêu tốt nghiệp và khả năng tìm được việc làm sau khi ra trường” (Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, 2010).

- Trong bối cảnh tiếp cận cách mạng công nghiệp 4.0 thì vai trò cầu nối giữa SV với NTD lại trở nên quan trọng hơn. CVHT tạo nên những mối liên hệ, quan hệ gắn kết, thúc đẩy sự phát triển việc làm cho SV. Công tác của CVHT gắn với công tác đào tạo chuyên môn của các khoa, ngành, bộ môn, chuyên ngành; gắn với nhu cầu nguồn lực chất lượng cao mà NTD yêu cầu. Do đó, đã có các cơ sở giáo dục đại học quy định việc bổ nhiệm “trưởng bộ môn chuyên ngành làm trưởng ban cố vấn học tập” (Đại học Mở - Địa chất, 2017), hay “CVHT chuyên trách là những cán bộ làm nhiệm vụ CVHT thuộc Phòng Thanh tra, Đảm bảo CLGD và Khảo thí; Cố vấn học tập kiêm nhiệm là những cán bộ, giảng viên làm nhiệm vụ CVHT ở khoa/viện chuyên ngành, được lựa chọn từ trưởng/phó bộ môn, trợ lý khoa/viện và một số giảng viên có kinh nghiệm” (Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, 2010).

Như vậy, cơ sở thực tiễn nêu trên cho thấy các cơ sở giáo dục đại học đã xác định CVHT có vai trò là cầu nối, có vị trí quan trọng và được hiệu trưởng lựa chọn bổ nhiệm từ cán bộ chuyên môn có uy tín, có khả năng đảm đương được nhiệm vụ. Đây là cơ sở giúp chúng tôi tiếp tục nghiên cứu đề xuất vai trò cầu nối của CVHT ở trường đại học sư phạm kỹ thuật (ĐHSPKT) trong công tác tư vấn việc làm giữa SV với NTD.

1.3. Nhiệm vụ cầu nối

Các thành phần cấu thành cầu nối được thể hiện ở Hình 1:



Hình 1: Sơ đồ vai trò cầu nối

- Dẫn dắt SV: Bất kỳ lĩnh vực nào, dẫn dắt vẫn là một vai trò của cố vấn.
- Trọng tài/phản biện: Đã là vai trò cầu nối thì CVHT phải đứng ở vị trí trọng tài/phản biện, để đi đến một sự thống nhất, thỏa thuận để các bên cùng có lợi.
- Ươm mầm khởi nghiệp đổi mới sáng tạo (KNĐMST): Vai trò này của CVHT thể hiện ở sự phát hiện những năng lực sáng tạo trong SV, kết nối với nhà đầu tư, giúp hiện thực hóa ý tưởng khởi nghiệp.

2. Năng lực thực hiện vai trò cầu nối

2.1. Dẫn dắt sinh viên

2.1.1. Năng lực hướng nghiệp

Hướng nghiệp là hệ thống biện pháp tác động của nhà trường, gia đình và xã hội, trong đó nhà trường đóng vai trò chủ đạo nhằm hướng dẫn và chuẩn bị cho người học cả về tâm thế và kỹ năng để họ có thể sẵn sàng tham gia lao động hoặc tự tạo việc làm ở các ngành nghề mà xã hội cần phát triển, đồng thời phù hợp với hứng thú, năng lực cá nhân cũng như hoàn cảnh gia đình. Kết quả nghiên cứu đánh giá, báo cáo tổng kết của một số tập thể và cá nhân trong thời gian qua, cho thấy công tác hướng nghiệp hiện nay ở các trường trung học phổ thông thực hiện có hiệu quả. Đối với người học là SV của cơ sở giáo dục đại học, thì hướng nghiệp vẫn rất cần sự quan tâm đúng mức để khẳng định hoặc điều chỉnh, lựa chọn hướng phát triển ngành nghề một cách ổn định, bền vững hơn.

Cơ sở giáo dục đại học đã nhận định rõ: “CVHT tư vấn hướng nghiệp cho sinh viên, giúp cho sinh viên xác định được mục tiêu phấn đấu hoàn thiện về chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với vị trí làm việc (cơ hội việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp) trong tương lai” (Học viện Tài Chính, 2016).

Khi phân tích đánh giá công tác hướng nghiệp ở trường ĐHSPT, chúng tôi nhận thấy về bản chất, hướng nghiệp ở đây là một hệ thống điều khiển động cơ chọn nghề của SV, bao gồm:

- Các chủ thể điều khiển: Nhà trường; gia đình; NTD.
- Đối tượng điều khiển là các động cơ và định hướng giá trị của SV.
- Các phương tiện và phương pháp điều khiển: Hoạt động tư vấn hỗ trợ việc làm ở nhà trường, thông tin định hướng về ngành nghề của NTD, nhu cầu của nền kinh tế quốc dân đối với việc đào tạo nguồn nhân lực, tác động của các phương tiện thông tin đại chúng, dư luận của nhóm và dư luận xã hội.
- Kết quả điều khiển: Là sự lựa chọn ngành nghề phù hợp với năng lực SV, đúng nguyện vọng, xác định được động cơ học tập để lập nghiệp.

Về nội dung: Cung cấp cho SV những hiểu biết về năng lực của bản thân SV và đánh giá nhu cầu ngành nghề, những kỹ năng cần có mà ngành nghề đòi hỏi, đối chiếu với các yêu cầu của thị trường lao động sau khi ra trường.

Như vậy, nếu căn cứ vào bản chất và nội dung thì trong hướng nghiệp ở trường ĐHSPT, người CVHT cần có các năng lực sau:

- Hướng dẫn SV xác định động cơ học tập theo từng ngành nghề lựa chọn, đồng thời xây dựng mục tiêu, nhiệm vụ, kế hoạch và nội dung cụ thể để thực hiện.
- Dẫn dắt SV trong hoạt động chuyên môn gắn với thị trường lao động: Hướng dẫn SV phương pháp học tập nghiên cứu ở bậc đại học, tham gia học tập lý thuyết và thực hành để nâng cao năng lực, kỹ năng nghề. Hướng dẫn SV tham gia các hoạt động giáo dục đào tạo ngoài trường như thực tập sản xuất, hoặc tham quan trải nghiệm tại cơ sở sản xuất.

- Tư vấn việc làm phù hợp với đối tượng SV, phù hợp với ngành nghề đào tạo. Có năng lực hướng dẫn SV tiếp cận thị trường lao động, tiếp cận nhà tuyển dụng, hỗ trợ SV hoàn thiện các yêu cầu của NTD.

2.1.2. Năng lực hội thoại tự nhiên

Hội thoại là quá trình giao tiếp bằng ngôn ngữ. Nếu so sánh với hội thoại trong dạy học (hội thoại giáo khoa) thì hội thoại tự nhiên của CVHT thường sử dụng trong tư vấn việc làm có những điểm khác biệt:

- Hội thoại tự nhiên của CVHT thường xuyên diễn ra với tần suất lớn, thường bị động nhiều hơn là chủ động theo kịch bản có sẵn, chuẩn bị sẵn, theo tiết, theo giờ.

- Hội thoại tự nhiên thường phức tạp, bởi nhiều đối tượng khác nhau là SV và NTD, hay sự khác nhau giữa người này với người khác về mặt nhận thức, tâm sinh lý lứa tuổi, điều kiện sống làm việc, môi trường gia cảnh.

- Hội thoại tự nhiên thường khó kiểm soát, đánh giá, đo lường kết quả. CVHT không được chỉ định trước nội dung được hỏi, câu trả lời phụ thuộc vào vấn đề SV, NTD đang quan tâm nên không biết trước được nội dung câu trả lời, không xác định trước kết quả của giao tiếp.

Như vậy, về động cơ hoạt động thì hội thoại tự nhiên trong tư vấn việc làm, người khởi xướng câu chuyện có nhu cầu giải quyết một nhiệm vụ, vấn đề cá nhân xuất hiện trong tình huống giao tiếp cụ thể, có thể là SV, CVHT hoặc NTD. Động cơ này không được người tham gia hội thoại biết trước, chỉ được nhận thức trong quá trình giao tiếp và mang tính cá nhân. Do đó, trong hội thoại tự nhiên người khởi xướng hội thoại có thể thỏa mãn hoặc không thỏa mãn với kết quả cuối cùng tùy thuộc vào việc mục đích đã đặt ra có đạt được hay không, ở mức nào.

Qua đây, nhận thấy CVHT cần có các năng lực:

- Có năng lực biểu cảm để thể hiện tính hình thái khi hội thoại tự nhiên với SV hoặc NTD. Năng lực biểu cảm thể hiện ở cả hình thức ngôn ngữ và phi ngôn ngữ.

- Có năng lực giải quyết các tình huống trong khi hội thoại tự nhiên: Dẫn nhập, tóm tắt tình huống, biết tìm ra những vấn đề mấu chốt của tình huống, có phương pháp xử lý các vấn đề, tổng hợp, tóm tắt, kết luận.

2.2. Trọng tài - phản biện

2.2.1. Năng lực phân tích đánh giá

Khi có năng lực phân tích đánh giá tốt thì vai trò trọng tài - phản biện của CVHT được thể hiện một cách sâu sắc nhất, tạo được niềm tin đối với SV và NTD.

- Phân tích đánh giá thông tin về nhu cầu việc làm của NTD qua các mặt: Số lượng tuyển dụng, đối tượng nam/nữ, độ tuổi, ngành nghề đào tạo, trình độ, mức thu nhập, chế độ chính sách. Qua đó, CVHT truyền thông đến SV.

- Phân tích đánh giá nguyện vọng việc làm của SV qua các mặt: Lĩnh vực sản xuất, khu vực, mức thu nhập, điều kiện, hướng phát triển. Qua đó, có thể đặt hàng cho NTD.

- Phân tích đánh giá được cơ hội và thách thức trong sự phát triển khoa học công nghệ ngày càng đổi mới: Theo đó thì sự cạnh tranh, một quy luật trong nền kinh tế thị trường cũng sẽ yêu cầu rất cao về tay nghề, tính sáng tạo, năng động của người lao động và khả năng chuyển dịch nghề theo những biến động của thị trường. Đặc biệt với cách mạng công nghiệp 4.0 thì việc làm được thúc đẩy, tạo ra và mất đi theo hướng: “Các công việc có tay nghề thấp sẽ được thay thế, việc làm mới có kỹ năng cao được tạo ra” (Nguyen Chan Hung, 2017).

- Phân tích đánh giá được nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho cách mạng công nghiệp 4.0: Công nghiệp 4.0 sẽ thay đổi lối sống, tác phong làm việc và sản xuất của chúng ta, đặc biệt trong lĩnh vực lao động, khi máy móc dần thay thế con người. Nước ta cũng không nằm ngoài xu thế đó, nhất là khi lực lượng lao động rất dồi dào, nhưng lao động phổ thông chiếm số lượng lớn, thiếu nguồn lực lao động có hàm lượng kỹ thuật cao. Lực lượng lao động yếu và thiếu các kỹ năng cần thiết, như: làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, tin học, ngoại ngữ; bên cạnh đó, tác phong làm việc chưa chuyên nghiệp, đạo đức nghề nghiệp chưa cao, ý thức trách nhiệm còn thiếu, chậm thích nghi với môi trường mới; năng lực đổi mới và sáng tạo khoa học công nghệ của lao động kỹ thuật còn nhiều yếu kém, bất cập. Do đó, SV phải được chuẩn bị thật tốt về nhiều mặt để có đầy đủ phẩm chất, năng lực, trau dồi kỹ năng nghề, tác phong nghề nghiệp đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao yêu cầu nghề nghiệp trong xu thế hội nhập và cách mạng công nghệ 4.0.

2.2.2. Năng lực hợp tác

Năng lực hợp tác rất cần thiết đối với CVHT trong thực hiện vai trò cầu nối. Năng lực hợp tác của CVHT thể hiện ở khả năng tìm kiếm, xây dựng các mối quan hệ với doanh nghiệp trong lĩnh vực ngành nghề chuyên môn kỹ thuật. Năng lực này cũng thể hiện ở việc tổ chức thực hiện và tham gia các hoạt động hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp, đặc biệt là trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học và công nghệ, thực hành và thực tập của SV, hợp tác tìm kiếm cơ hội việc làm cho SV, hợp tác với doanh nghiệp trong các dự án ươm mầm khởi nghiệp cho SV.

Hiện nay, quá trình hướng tới và tiếp cận nghiên cứu ứng dụng những thành tựu phát triển của khoa học công nghệ trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 ở Việt Nam nhìn chung đang còn nhiều thách thức. Một số quan điểm và nhận định cho rằng các doanh nghiệp thiếu đội ngũ kỹ sư chất lượng cao của các ngành như công nghệ thông tin, tự động hóa, điện, điện tử, cơ điện tử; Bên cạnh đó là những điều kiện thiết yếu như cơ sở hạ tầng không được tiêu chuẩn hóa, môi trường khắc nghiệt (bụi, tiếng ồn, nguồn nước ô nhiễm, nhiệt độ cao,..). Hay thiết bị giá rẻ không có giao diện mở để tích hợp hệ thống. Đặc biệt hơn, một bộ phận người lao động và quản lý cấp trung trong doanh nghiệp chưa nhận thức được tầm quan trọng của cách mạng công nghiệp 4.0. Tuy nhiên, những thách thức đó không phải là “Nhiệm vụ bất khả thi”, đòi hỏi Nhà trường và Doanh nghiệp cần hợp tác để đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng cách mạng công nghiệp 4.0 (Nguyen Chan Hung, 2017). Như vậy, rất cần đến năng lực hợp tác của CVHT với SV và với NTD.

2.3. Ươm mầm khởi nghiệp đổi mới sáng tạo

2.3.1. Năng lực sáng tạo

Khái niệm “khởi nghiệp đổi mới sáng tạo” (KNĐMST) được phân biệt khác với “lập nghiệp thông thường”, ở chỗ khởi nghiệp đổi mới sáng tạo gắn với đặc thù là dựa trên sáng tạo, khai thác tài sản trí tuệ, công nghệ, mô hình kinh doanh sản xuất mới.

Muốn SV trở thành những con người sáng tạo, trước hết cần có những người thầy sáng tạo. Mấu chốt là hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH) trong SV phải có hiệu quả, đây là điều kiện cần để xuất hiện khởi nghiệp đổi mới sáng tạo. Trong thực tế, một số CVHT thường áp đặt, chưa có năng lực hướng dẫn SV tham gia NCKH, hoặc hướng dẫn theo lối bầy sẵn con đường đi đến chân lý, với kiểu hướng dẫn chèo thuyền xuôi

dòng. Đó là những CVHT thiếu kinh nghiệm trong NCKH, nên họ không động viên, dẫn dắt và phát triển năng lực sáng tạo ở SV, không ủng hộ SV đi tìm cái mới.

Với những lẽ đó mà năng lực sáng tạo của CVHT cần được thể hiện:

- Hướng dẫn SV biết lựa chọn đề tài NCKH;
- Hướng dẫn SV lựa chọn hình thức tham gia NCKH phù hợp với khả năng, sở thích và kiến thức đã tích lũy được;
- Hướng dẫn phương pháp NCKH; cách thu thập thông tin, tài liệu tham khảo phục vụ NCKH;
- Chỉ dẫn nội dung, vấn đề cần nghiên cứu; tài liệu tham khảo hoặc nguồn tài liệu tham khảo;
- Góp ý, chỉnh sửa nội dung NCKH cho SV, nhất là SV mới tham gia NCKH.

2.3.2. Năng lực tham mưu, dự báo

Vai trò tiên phong của CVHT là tham mưu nhà trường phối hợp NTD thực hiện vai trò KNĐMST theo Quyết định số 844/QĐ-TTg ngày 18/5/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Hỗ trợ hệ sinh thái KNĐMST quốc gia đến năm 2025, nhằm tuyển chọn các tổ chức cung cấp dịch vụ hỗ trợ KNĐMST. Xây dựng các mô hình tổ chức và nâng cao được nhận thức của SV trong KNĐMST, hiệu quả là cung cấp cho xã hội những nhân tố được trang bị tư duy, kỹ năng cần thiết cùng các kết quả nghiên cứu mang tính ứng dụng giải quyết các bài toán cụ thể cho thị trường, mang lại giá trị cho xã hội phải được chú trọng hơn bao giờ hết.

Bên cạnh đó là theo dõi, thống kê thành tích NCKH của SV trong lớp, trong trường. Dự báo được tiềm năng của SV trong KNĐMST để giới thiệu và hướng dẫn SV tham gia các cuộc thi KNĐMST ở các cấp quốc gia, khu vực và thế giới.

3. Kết luận và khuyến nghị

CVHT có vai trò là cầu nối giữa SV với NTD trong tư vấn và hỗ trợ việc làm cho SV. CVHT phải có các năng lực thực hiện: Năng lực hướng nghiệp; năng lực hội thoại tự nhiên; năng lực phân tích đánh giá nhu cầu tuyển dụng; năng lực hợp tác; năng lực sáng tạo; năng lực tham mưu, dự báo. Qua đó, chúng tôi có những khuyến nghị:

Một là: Vai trò cầu nối của CVHT trong tư vấn việc làm ở trường ĐHSPKT cần được quán triệt thống nhất với các năng lực đã nghiên cứu đề xuất để triển khai thực hiện đồng bộ.

Hai là: Nhà trường không ngừng quan tâm đến công tác bổ nhiệm, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng cán bộ CVHT một cách phù hợp, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn lực mà xã hội luôn kỳ vọng.

Ba là: Vai trò cầu nối của CVHT trong tư vấn việc làm, cần thấm nhuần tinh thần nhân văn và quán triệt phương hướng thực hiện những yêu cầu của NTD, giúp SV hoàn thành mục tiêu học tập và nghề nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Trần Thị Minh Đức (Chủ biên) (2012). *Cố vấn học tập trong các trường đại học*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

- Phạm Thị Thanh Hải (2011). Một số nội dung của công tác cố vấn học tập trong đào tạo theo hệ thống tín chỉ Hoa Kỳ và kinh nghiệm đối với Việt Nam. *Tạp chí Giáo dục*, số 268: tr. 26-28, kỳ 2 - 8/2011.
- Nguyen Chan Hung (2017). Industry 4.0, Challenges and Opportunities for Vietnamese Universities, Research Institutes and Enterprises. *Workshop on Industry 4.0 - Current Trends and Strategies*. Hanoi, November 23th-24th, 2017.
- Học viện Tài chính (2016). *Hướng dẫn công tác cố vấn học tập*. Hà Nội.
- Nguyễn Văn Xô (1999). *Từ điển tiếng Việt*. NXB Trẻ.
- Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (2010). *Quy định về cố vấn học tập*. Trích Quyết định số 1808/QĐ-KTQD-TTr&KT ngày 25/11/2010 của Hiệu trưởng Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Hà Nội.
- Trường Đại học Mở - Địa chất (2017). *Quy định chức năng nhiệm vụ, quyền hạn của giáo viên chủ nhiệm lớp và cố vấn học tập*. Hà Nội.

SUMMARY

COMPETENCES TO PERFORM THE BRIDGE ROLE BETWEEN STUDENTS AND EMPLOYERS OF ACADEMIC ADVISORS AT TECHNICAL PEDAGOGICAL UNIVERSITIES

Pham Thi Ngoc Lan

Vinh University of Technology Education

Received on 05/01/2021, accepted for publication on 10/3/2021

Student career consulting is increasingly diverse and demanding. Academic advisors play an important role in the effectiveness of consultancy. This paper aims to examine the competences that academic advisors need to act as a bridge between students and employers. Based on the conceptual framework of “bridge role” and a practical basis at the University of Technical Pedagogy, this study applies analytical and synthetic methods to determine the competences that academic advisors need to acquire. Those include vocational competence; natural conversational capacity; ability of recruitment needs assessment; cooperation capacity; creativity capacity; and advisory and forecasting capacity.

Keywords: The role as a bridge; competences; academic advisor; student; employer.