

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM VỀ QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN NƯỚC NGOÀI

*Nguyễn Thị Nhung**, *Trần Tiến Dũng**, *Nguyễn Thị Hương An**,
*Nguyễn Thị Phan Mai**, *Ngôn Chu Hoàng**
Email: nhungnt@hou.edu.vn

Ngày tòa soạn nhận được bài báo: 08/05/2024

Ngày phản biện đánh giá: 15/11/2024

Ngày bài báo được duyệt đăng: 29/11/2024

DOI: 10.59266/houjs.2024.487

Tóm tắt: Bài viết nhằm mục đích học hỏi kinh nghiệm quản lý giáo viên người nước ngoài ở một số quốc gia trên thế giới, từ đó tham khảo kinh nghiệm quốc tế trong quản lý giáo viên người nước ngoài để vận dụng tại Việt Nam, nhằm góp phần giúp các cơ sở giáo dục của Việt Nam thu hút và phát huy được năng lực, tri thức, kinh nghiệm của giáo viên người nước ngoài đóng góp cho việc nâng cao chất lượng đào tạo và hội nhập quốc tế. Nghiên cứu đã sử dụng phương pháp tổng quan nghiên cứu các tài liệu liên quan đến quản lý giảng viên nước ngoài. Kết quả nghiên cứu cho thấy nhiều quốc gia trên thế giới đã triển khai những chính sách hiệu quả để thu hút và quản lý giáo viên nước ngoài, từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy và giáo dục. Thông qua tổng kết kinh nghiệm quản lý giảng viên nước ngoài tại một số nước, nghiên cứu đã đưa ra một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

Từ khóa: giáo viên nước ngoài, nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục, kinh nghiệm quốc tế.

I. Đặt vấn đề

Toàn cầu hóa kinh tế đã thúc đẩy quá trình trao đổi và hội nhập văn hóa giữa các quốc gia trên toàn thế giới, làm tăng cường quá trình quốc tế hóa giáo dục. Trong kỷ nguyên mới của hội nhập giáo dục, ngày càng nhiều giáo viên người nước ngoài chuyên về nhiều ngôn ngữ và chuyên ngành khác nhau đến Việt Nam để giảng dạy. Các vấn đề quản lý xuyên văn hóa của giáo viên người nước ngoài dần trở nên đáng quan tâm. Bài viết này tổng hợp các kinh nghiệm quản lý đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là người

nước ngoài, tập trung vào nghiên cứu các quy định, tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ đối với người nước ngoài tham gia vào các hoạt động giáo dục tại Việt Nam. Quản lý giáo viên người nước ngoài là một yếu tố quan trọng trong việc phát triển hệ thống giáo dục quốc gia. Nhiều quốc gia trên thế giới đã triển khai những mô hình và chính sách hiệu quả để thu hút và quản lý giáo viên nước ngoài, từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy và giáo dục. Nhật Bản, Mỹ, Đức, Úc và Trung Quốc là những quốc gia có kinh nghiệm phong phú trong việc quản lý giáo viên nước ngoài, với các quy trình tuyển

* Trường Đại học Mở Hà Nội

dụng nghiêm ngặt, chính sách visa hỗ trợ, chương trình hội nhập văn hóa và cơ hội phát triển nghề nghiệp. Việc nghiên cứu các mô hình này không chỉ giúp cải thiện chất lượng giáo dục mà còn tạo cơ hội cho Việt Nam xây dựng một hệ thống giáo dục mạnh mẽ và hội nhập quốc tế.

II. Cơ sở lý thuyết

2.1. Giáo viên người nước ngoài và vai trò của họ trong hệ thống giáo dục

Theo UNESCO, giáo viên người nước ngoài là những người giảng dạy tại một quốc gia không phải nơi họ sinh ra hoặc mang quốc tịch. Vai trò của họ thường gắn liền với việc thúc đẩy trao đổi văn hóa, phát triển các kỹ năng toàn cầu, và hỗ trợ giảng dạy theo các chương trình quốc tế. Họ đóng góp vào việc cải thiện chất lượng giáo dục và hỗ trợ học sinh tiếp cận kiến thức mới, đặc biệt trong bối cảnh toàn cầu hóa và di cư gia tăng.

Ở Việt Nam, khái niệm giáo viên người nước ngoài chưa được nêu rõ trong các văn bản quy phạm pháp luật, tuy nhiên theo Nghị định số 152/2020/NĐ-CP, giáo viên người nước ngoài được hiểu là những người được cấp giấy phép lao động hợp pháp để giảng dạy tại các cơ sở giáo dục tại Việt Nam, trừ một số trường hợp đặc biệt như được cơ quan nước ngoài cử đến dạy tại các trường quốc tế.

Ngoài ra, UNESCO nhấn mạnh vai trò của giáo viên người nước ngoài trong việc giúp học sinh vượt qua rào cản ngôn ngữ, xây dựng tư duy mở, và tăng cường sự đa dạng trong hệ thống giáo dục. Giáo viên người nước ngoài đóng vai trò quan trọng trong hệ thống giáo dục, đặc biệt trong việc thúc đẩy kỹ năng ngôn ngữ và tư duy toàn cầu của học sinh. Họ giúp học sinh cải thiện khả năng giao tiếp thông qua việc tiếp xúc với ngữ âm, ngữ điệu và phong cách giao tiếp tự nhiên của người bản ngữ, đồng thời tạo môi trường học ngôn ngữ thực tế. Không chỉ là người truyền đạt kiến thức, giáo viên người nước

ngoài còn là cầu nối văn hóa, mang đến trải nghiệm đa dạng và mở rộng hiểu biết của học sinh về thế giới. Bên cạnh đó, họ áp dụng các phương pháp giảng dạy sáng tạo, nhấn mạnh tính tương tác và lấy học sinh làm trung tâm, giúp nâng cao hiệu quả học tập và kích thích sự yêu thích học hỏi. Ngoài ra, sự hiện diện của họ trong các chương trình quốc tế còn giúp học sinh chuẩn bị tốt hơn cho việc hội nhập toàn cầu, phát triển kỹ năng mềm và sự tự tin trong môi trường đa văn hóa.

2.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu về giáo viên nước ngoài

Trên thế giới đã có các nghiên cứu về chủ đề quản lý giáo viên người nước ngoài và tập trung chủ yếu vào các vấn đề như chính sách nhập cư, công nhận trình độ quốc tế, và các chiến lược hỗ trợ nhằm giúp giáo viên người nước ngoài hòa nhập vào hệ thống giáo dục tại các quốc gia tiếp nhận.

NAFSA (Association of International Educators – Hiệp hội các nhà giáo dục quốc tế) đã thực hiện nhiều nghiên cứu về sự tham gia của giáo viên người nước ngoài trong hệ thống giáo dục của Mỹ. Nghiên cứu này chỉ ra rằng chính sách nhập cư và các yêu cầu visa đóng vai trò quan trọng trong việc quản lý và tuyển dụng giáo viên quốc tế. Tuy nhiên, giáo viên người nước ngoài cũng đối mặt với các rào cản như khác biệt văn hóa, sự thiếu hụt trong chương trình đào tạo sư phạm và các vấn đề liên quan đến công nhận bằng cấp.

Học viện Giáo dục Quốc tế (IIE) thực hiện các nghiên cứu đánh giá tác động của giáo viên người nước ngoài đối với hệ thống giáo dục Mỹ. Các nghiên cứu này tập trung vào việc giáo viên người nước ngoài đóng góp vào sự đa dạng và đổi mới trong giảng dạy, đặc biệt là trong các khu vực thiếu giáo viên chuyên ngành. Tuy nhiên, cũng có những khó khăn trong việc đảm bảo giáo viên có đủ năng lực giảng dạy và hiểu rõ hệ thống giáo dục bản địa.

Ellis và Loughland (2016) chỉ ra rằng giáo viên nước ngoài, đặc biệt trong bối cảnh quốc tế, thường thiếu tài nguyên và thời gian để tham gia vào nghiên cứu giáo dục. Các nghiên cứu cho thấy rằng giáo viên quốc tế có xu hướng thiếu sự hỗ trợ trong việc áp dụng các nghiên cứu giáo dục vào thực tế giảng dạy, điều này có thể làm giảm khả năng phát triển nghề nghiệp của họ.

Marsden và Kasprovicz (2017) nghiên cứu về sự tham gia của giáo viên người nước ngoài trong môi trường giáo dục Úc. Các kết quả cho thấy rằng mặc dù có sự tham gia tích cực từ giáo viên người nước ngoài trong nhiều lĩnh vực, nhưng họ vẫn gặp phải những thách thức lớn về sự thiếu hụt đào tạo về các phương pháp giảng dạy của Úc và sự thiếu hỗ trợ trong việc hòa nhập vào cộng đồng giáo viên địa phương.

Nghiên cứu của Dehghan và Sahragard (2015) trong bối cảnh Iran cũng chỉ ra rằng giáo viên người nước ngoài thường gặp phải những rào cản trong việc áp dụng nghiên cứu vào giảng dạy. Các nghiên cứu này chỉ ra rằng giáo viên cảm thấy thiếu thời gian, tài nguyên và sự khuyến khích từ các cơ quan giáo dục để thực hiện các nghiên cứu hành động trong lớp học của họ.

Nghiên cứu của Lee và Kim (2018) tập trung vào các thách thức trong việc quản lý giáo viên nước ngoài, đặc biệt là trong bối cảnh các trường học Hàn Quốc. Nghiên cứu khám phá sự khác biệt văn hóa giữa giáo viên người nước ngoài và hệ thống giáo dục Hàn Quốc từ đó phân tích các xung đột tiềm ẩn trong phong cách giảng dạy và tương tác văn hóa và các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng và cam kết của giáo viên nước ngoài, từ đó đề xuất một số giải pháp để cải thiện công việc của giáo viên nước ngoài.

Các nghiên cứu về quản lý giáo viên người nước ngoài cho thấy rằng mặc dù giáo viên quốc tế đóng góp quan trọng vào việc giải quyết tình trạng thiếu giáo viên

và mang lại sự đổi mới trong giảng dạy, họ vẫn đối mặt với những thách thức về công nhận bằng cấp, sự thiếu hụt tài nguyên và hỗ trợ, và các rào cản về văn hóa. Các quốc gia tiếp nhận cần có các chính sách hỗ trợ cụ thể để giúp giáo viên người nước ngoài hòa nhập và phát triển nghề nghiệp một cách hiệu quả hơn.

III. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp thu thập thông tin, dữ liệu thứ cấp để thu thập, rà soát, phân tích và tổng hợp các tài liệu thống kê, các tài liệu sẵn có trong và ngoài nước về kinh nghiệm quản lý cán bộ đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; đặc biệt là các bài báo nước ngoài. Ngoài ra nghiên cứu còn sử dụng phương pháp chuyên gia: một số nhận định, đánh giá là kết quả của việc sử dụng phương pháp chuyên gia dưới các hình thức: đặt bài viết, trao đổi trực tiếp hoặc kế thừa các tài liệu, ấn phẩm nghiên cứu của chuyên gia và các cơ quan nghiên cứu đã công bố.

Nghiên cứu này chọn lấy kinh nghiệm quản lý giáo viên người nước ngoài từ các quốc gia như Nhật Bản, Mỹ, Đức, Úc và Trung Quốc là vì mỗi quốc gia này có các đặc điểm riêng biệt trong cách quản lý giáo viên nước ngoài, góp phần tạo ra những mô hình hiệu quả và có thể áp dụng được ở các nơi khác.

IV. Kinh nghiệm quản lý đội ngũ giáo viên người nước ngoài của một số nước trên thế giới

4.1. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Nhật Bản có cái nhìn cởi mở và tích cực về vai trò của giáo viên người nước ngoài trong hệ thống giáo dục, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập quốc tế và thúc đẩy năng lực cạnh tranh toàn cầu. Giáo viên người nước ngoài không chỉ đóng góp vào việc nâng cao chất lượng dạy học ngoại ngữ, mà còn hỗ trợ xây dựng môi trường học tập đa văn hóa, tạo điều kiện cho học sinh Nhật Bản hiểu biết sâu

rộng hơn về thể giới. Một nghiên cứu của MEXT (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology of Japan - Bộ Giáo dục, Văn hóa, Thể thao, Khoa học và Công nghệ Nhật Bản) cho thấy Nhật Bản đặt mục tiêu tăng cường quốc tế hóa trong giáo dục, bao gồm cả việc sử dụng giáo viên người nước ngoài để dạy ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh. Nhật Bản chú trọng tuyển dụng giáo viên người nước ngoài cho các chương trình giảng dạy tiếng Anh và ngoại ngữ khác. Vì vậy, quản lý giáo viên người nước ngoài ở Nhật Bản là một chủ đề thu hút sự quan tâm lớn trong lĩnh vực giáo dục quốc tế và quản lý nguồn nhân lực. Các chính sách hỗ trợ bao gồm cấp visa làm việc dễ dàng hơn cho giáo viên có trình độ chuyên môn cao. Nhật Bản có những quy định cụ thể về thị thực lao động cho giáo viên người nước ngoài (Visa “Specialist in Humanities/International Services”). Tuy nhiên, các chính sách này không đồng nhất giữa các khu vực hoặc tổ chức giáo dục. Ngoài ra, Chương trình ALT (Assistant Language Teacher) program của chương trình JET (Japan Exchange and Teaching), nơi giáo viên được mời đến giảng dạy và thúc đẩy giao lưu văn hóa tại các trường công lập.

Các giáo viên người nước ngoài tham gia được hỗ trợ tốt về hành chính và văn hóa. Các trường quốc tế (international schools) thường áp dụng mô hình quản lý linh hoạt hơn, với trọng tâm là phát triển nghề nghiệp và giao tiếp minh bạch.

Hiện nay, việc quản lý đội ngũ giáo viên người nước ngoài tại Nhật Bản chịu sự điều chỉnh của các quy định pháp luật về lao động và nhập cư. Như vậy, giáo viên người nước ngoài tham gia hoạt động giáo dục ở Nhật bản cần:

- Đáp ứng yêu cầu về tư cách lao động: có visa phù hợp, thường là visa lao động theo diện “Instructor” hoặc “Specialist in Humanities/International Services.” Visa này yêu cầu được bảo lãnh bởi một cơ sở giáo dục tại Nhật Bản, và người lao động

phải đáp ứng các tiêu chí về bằng cấp, kinh nghiệm, và lý lịch tư pháp.

- Giấy phép lao động: Các cơ sở giáo dục tuyển dụng giáo viên người nước ngoài cần xin giấy phép lao động từ cơ quan chức năng, và giấy phép này thường có thời hạn 1-3 năm, có thể gia hạn khi cần.

- Có hợp đồng lao động rõ ràng, nêu chi tiết về mức lương, giờ làm việc, và các điều kiện khác.

- Giáo viên thường được yêu cầu có bằng đại học trở lên. Nếu dạy ngôn ngữ, họ cần có chuyên ngành liên quan hoặc các chứng chỉ đào tạo như TESOL, TEFL, hoặc CELTA. Những chứng chỉ này xác nhận khả năng giảng dạy ngôn ngữ một cách chuyên nghiệp và hiệu quả.

- Ngoài khả năng ngôn ngữ mẹ đẻ, giáo viên thường cần có khả năng giao tiếp tiếng Nhật ở mức cơ bản hoặc trung cấp, tùy thuộc vào loại hình cơ sở giáo dục và nhu cầu giảng dạy.

Ở Nhật Bản, Cục Xuất nhập cảnh và Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi chịu trách nhiệm giám sát việc tuân thủ các quy định lao động và nhập cư, bao gồm cả bảo vệ quyền lợi của giáo viên nước ngoài

Tuy nhiên, Nhật Bản cũng đối mặt với một số thách thức, như duy trì lao động tay nghề cao trong lĩnh vực giáo dục do áp lực công việc và văn hóa làm việc khắt khe. Yamada (2018) nhấn mạnh rằng rào cản văn hóa và ngôn ngữ thường gây khó khăn trong việc tích hợp giáo viên người nước ngoài vào hệ thống giáo dục Nhật Bản. Giáo viên người nước ngoài đôi khi không quen với văn hóa «tatema» (giữ gìn hòa khí bề ngoài) và «honne» (ý kiến thật sự), dẫn đến hiểu lầm trong giao tiếp.

Một nghiên cứu của Rivers & Houghton (2013) cho thấy nhiều giáo viên người nước ngoài phải làm việc theo hợp đồng ngắn hạn, với ít cơ hội phát triển nghề nghiệp, tạo nên sự bất mãn. Sự khác biệt trong cách quản lý giữa các trường quốc tế và trường công Nhật Bản cũng là

một thách thức. Giáo viên thường phàn nàn về quy trình hành chính phức tạp. Ngoài ra, Kubota (2009) chỉ ra rằng một số giáo viên ngoại ngữ (đặc biệt là người không đến từ các quốc gia nói tiếng Anh bản ngữ) đối mặt với định kiến về năng lực giảng dạy.

Do vậy, Ishikawa & Arai (2022) gợi ý rằng các tổ chức giáo dục cần đầu tư vào chương trình đào tạo liên văn hóa (cross-cultural training) cho cả giáo viên Nhật Bản và nước ngoài và tăng cường thời hạn hợp đồng lao động và quyền lợi để khuyến khích giáo viên gắn bó lâu dài với hệ thống giáo dục Nhật Bản.

4.2. Kinh nghiệm của Mỹ

Nghiên cứu từ Trung tâm Brookings chỉ ra rằng giáo viên nhập cư đóng góp lớn vào sự đa dạng hóa môi trường học tập tại Mỹ. Khoảng 8% giáo viên tại Mỹ là người nước ngoài, đặc biệt tập trung ở bậc giáo dục đại học. Họ thường giảng dạy các môn như ngoại ngữ và chương trình ESL (dạy tiếng Anh như ngôn ngữ thứ hai), giúp đáp ứng nhu cầu ở các cộng đồng đa dạng về văn hóa. Không chỉ vậy, những giáo viên này thường được đánh giá cao vì đóng góp vào sự đa dạng và nâng cao chất lượng giáo dục.

Mỹ yêu cầu trình độ và năng lực của giáo viên người nước ngoài khi tham gia hoạt động giáo dục tại Mỹ phụ thuộc vào loại hình thị thực, cấp học và tiểu bang nơi họ giảng dạy. Nhìn chung sẽ có những điểm chính như sau:

- Bằng cấp tối thiểu: Giáo viên người nước ngoài phải có bằng cử nhân hoặc cao hơn trong lĩnh vực giảng dạy mà họ đảm nhận. Bằng cấp này cần được công nhận bởi tổ chức đánh giá giáo dục tại Mỹ (như WES - World Education Services) để đảm bảo tương đương với tiêu chuẩn tại Mỹ, và phải có chứng nhận giảng dạy được cấp bởi cơ quan giáo dục của tiểu bang hoặc một tổ chức được công nhận quốc tế.

- Kỹ năng ngôn ngữ: Giáo viên cần

chứng minh trình độ tiếng Anh thành thạo, thường thông qua các bài kiểm tra chuẩn hóa như TOEFL hoặc IELTS, để đảm bảo khả năng giao tiếp và giảng dạy hiệu quả trong môi trường giáo dục của Mỹ.

- Kinh nghiệm giảng dạy: Nhiều chương trình yêu cầu giáo viên người nước ngoài có ít nhất 2-3 năm kinh nghiệm giảng dạy tại quốc gia gốc. Điều này đảm bảo rằng họ đã quen thuộc với các kỹ thuật sư phạm cơ bản.

- Tiêu chuẩn đạo đức và hòa nhập: giáo viên người nước ngoài cần tuân thủ các tiêu chuẩn đạo đức của hệ thống giáo dục Mỹ và hòa nhập văn hóa bằng cách tham gia các khóa đào tạo để thích nghi với văn hóa và hệ thống giáo dục địa phương.

- Thị thực và pháp lý: Có thị thực ngắn hạn và dài hạn. Thị thực J-1 là thị thực ngắn hạn phổ biến nhất dành cho giáo viên người nước ngoài tham gia các chương trình trao đổi văn hóa. Yêu cầu của thị thực này là phải được tài trợ bởi một tổ chức được Bộ Ngoại giao Mỹ công nhận và cam kết trở về nước sau khi hoàn thành thời gian giảng dạy tại Mỹ. Thị thực H-1B dành cho giáo viên làm việc lâu dài. Điều kiện bao gồm chứng minh năng lực chuyên môn cao và được tuyển dụng bởi một nhà tuyển dụng tại Mỹ.

Tuy nhiên mỗi tiểu bang tại Mỹ có quy định riêng về việc cấp chứng nhận giảng dạy như Hoàn thành bài kiểm tra về năng lực sư phạm (Praxis hoặc tương đương); tham gia khóa đào tạo liên văn hóa hoặc đào tạo bổ sung nếu cần; tuân thủ các quy định về giáo dục đặc thù của tiểu bang.

Mỹ có các chương trình và chính sách nhằm hỗ trợ giáo viên người nước ngoài như chương trình thị thực J-1 dành cho giáo viên trao đổi quốc tế. Chính phủ Mỹ thông qua chương trình này để mời giáo viên từ các quốc gia khác đến giảng dạy tại các trường công lập, tư thục hoặc charter schools trong thời gian từ 1 đến 3 năm. Chương trình nhấn mạnh việc trao

đổi văn hóa và chuyên môn, đồng thời yêu cầu giáo viên người nước ngoài chia sẻ văn hóa của đất nước họ trong lớp học. Thêm vào đó, một số tổ chức, chẳng hạn như Teach for America hoặc các hiệp hội giáo dục, cung cấp hỗ trợ pháp lý và tài nguyên để giúp giáo viên người nước ngoài hoàn thành các yêu cầu về thị thực hoặc giấy phép giảng dạy.

Ngoài ra, Mỹ Hỗ trợ đào tạo và phát triển chuyên môn cho giáo viên nước ngoài. Các khóa đào tạo liên văn hóa và hội nhập được cung cấp nhằm giúp giáo viên người nước ngoài thích nghi với hệ thống giáo dục Mỹ, hiểu rõ hơn về môi trường giảng dạy và nhu cầu của học sinh.

Mặc dù Mỹ ủng hộ giáo viên nước ngoài, nhưng các chính sách nhập cư và chứng nhận giảng dạy có thể là rào cản. Giáo viên người nước ngoài thường phải đối mặt với yêu cầu khắt khe về chứng nhận và sự khác biệt trong hệ thống giáo dục. Một số quan điểm bảo thủ cũng lo ngại rằng sự phụ thuộc vào giáo viên người nước ngoài có thể làm giảm động lực phát triển nhân lực nội địa

4.3. Kinh nghiệm của Úc

Quản lý giáo viên người nước ngoài tại Úc có những yêu cầu và quy trình đặc biệt. Các giáo viên quốc tế muốn làm việc tại Úc cần phải trải qua một hệ thống đăng ký và đánh giá rất chặt chẽ, tùy thuộc vào từng tiểu bang hoặc vùng lãnh thổ. Quá trình này bao gồm các yêu cầu về chứng chỉ giảng dạy, sự phù hợp với các tiêu chuẩn nghề nghiệp quốc gia và các tiêu chuẩn tiếng Anh (IELTS).

Một trong những tổ chức quan trọng trong quản lý giáo viên tại Úc là Viện Giảng dạy và Lãnh đạo Trường học Úc (Australian Institute for Teaching and School Leadership - AITSL), nơi giám sát việc phát triển nghề nghiệp và chứng nhận năng lực giảng dạy. Các giáo viên người nước ngoài cần phải có chứng chỉ giáo dục từ các cơ sở đào tạo được công nhận và

phải đáp ứng các yêu cầu về đào tạo thực tế và thực hành giảng dạy dưới sự giám sát sát sao. Ngoài ra, các chính sách của Úc cũng yêu cầu giáo viên tiếp tục phát triển chuyên môn trong suốt sự nghiệp giảng dạy. Việc này có thể bao gồm các chương trình bồi dưỡng thường xuyên và yêu cầu về đánh giá năng lực, đảm bảo rằng giáo viên duy trì sự cập nhật về các phương pháp giảng dạy và công nghệ giáo dục mới. Ở Úc, người ta chú trọng vào các chương trình phát triển chuyên môn liên tục và cô vấn, trong đó giáo viên người nước ngoài được ghép đôi với những cố vấn giàu kinh nghiệm để hướng dẫn họ trong suốt quá trình thích nghi. Các chương trình như vậy giúp giáo viên người nước ngoài làm quen với môi trường giáo dục địa phương và quản lý những thách thức khi giảng dạy trong bối cảnh đa văn hóa.

Về giấy phép lao động, Úc cung cấp các loại visa và giấy phép lao động với nhiều loại khác nhau nhằm áp dụng cho các đối tượng giáo viên khác nhau như:

- Visa lao động tạm thời (Temporary Skill Shortage Visa, TSS - subclass 482) là visa phổ biến cho những giáo viên người nước ngoài có kỹ năng cần thiết trong các lĩnh vực thiếu hụt lao động tại Úc. Visa này yêu cầu giáo viên phải có sự bảo lãnh từ một nhà tuyển dụng tại Úc và đáp ứng các yêu cầu về kỹ năng và trình độ chuyên môn. Thời gian visa này có thể từ 1 đến 4 năm.

- Visa lao động dài hạn (Skilled Independent Visa - Subclass 189) là visa cho những giáo viên có kỹ năng và trình độ chuyên môn cao, có thể làm việc ở Úc mà không cần sự bảo lãnh của nhà tuyển dụng. Visa này cho phép giáo viên sống và làm việc tại Úc vĩnh viễn.

- Visa làm việc và định cư (Skilled Nominated Visa - Subclass 190): Đây là visa cho những giáo viên được một tiểu bang hoặc vùng lãnh thổ của Úc bảo lãnh. Visa này cũng cho phép giáo viên làm việc và sống tại Úc vĩnh viễn. Để đủ điều kiện,

giáo viên cần có một nghề được chỉ định trong danh sách các nghề thiếu hụt của Úc.

- Visa sinh viên (Student Visa - Subclass 500) dành cho một số giáo viên người nước ngoài có thể đến Úc để học tập và lấy chứng chỉ giảng dạy tại các cơ sở giáo dục của Úc. Visa sinh viên này cho phép làm việc tối đa 40 giờ mỗi 2 tuần trong suốt khóa học.

Sau khi có visa hợp lệ, giáo viên người nước ngoài cần phải đăng ký giấy phép giảng dạy với cơ quan quản lý giáo dục ở tiểu bang hoặc lãnh thổ nơi họ dự định giảng dạy. Các giấy phép và visa này được quản lý bởi Cơ quan Di trú Úc (Department of Home Affairs) và các cơ quan giáo dục địa phương, với yêu cầu cụ thể về trình độ, kinh nghiệm, và kỹ năng giảng dạy.

4.4. Kinh nghiệm của Đức

Đức có một quy trình cụ thể để quản lý các giáo viên người nước ngoài muốn làm việc tại quốc gia này, đặc biệt là về việc công nhận trình độ chuyên môn của họ. Các giáo viên quốc tế cần phải trải qua quy trình công nhận để đảm bảo rằng bằng cấp của họ phù hợp với các tiêu chuẩn của Đức. Quá trình này yêu cầu họ nộp các tài liệu như chứng minh thư, bằng cấp giảng dạy, kinh nghiệm làm việc và chứng chỉ về khả năng sử dụng tiếng Đức (ít nhất trình độ C1). Giáo viên cần phải để cơ quan có thẩm quyền ở Đức đánh giá bằng cấp của mình. Nếu có sự chênh lệch, giáo viên có thể cần tham gia các khóa đào tạo bổ sung hoặc thi các kỳ thi để hoàn thiện các thiếu sót, quy trình công nhận này có thể tốn phí. Về visa và giấy phép làm việc, giáo viên quốc tế cần một giấy phép cư trú để làm việc tại Đức, và quá trình xin visa thường yêu cầu chứng minh rằng bằng cấp của họ đáp ứng yêu cầu của địa phương. Cũng có những lựa chọn đặc biệt dành cho các giáo viên làm việc tại các trường quốc tế hoặc làm giáo viên thay thế, nơi mà việc công nhận đầy đủ bằng cấp không phải lúc nào cũng bắt buộc. Hơn nữa, việc hòa nhập văn

hóa là một yếu tố quan trọng khi định cư tại Đức, và việc học tiếng Đức được khuyến khích mạnh mẽ để giúp giáo viên dễ dàng hòa nhập và giảng dạy hiệu quả. Tuy nhiên Đức cũng cung cấp nhiều hình thức hỗ trợ cho giáo viên người nước ngoài để giúp họ hòa nhập và thành công trong môi trường giáo dục tại quốc gia này, như:

- Hỗ trợ về công nhận bằng cấp: Các giáo viên có thể đăng ký để công nhận bằng cấp của mình qua một tổ chức có thẩm quyền, giúp họ có thể tiếp cận các cơ hội giảng dạy chính thức tại Đức.

- Chương trình học tiếng Đức: Việc học tiếng Đức là rất quan trọng đối với giáo viên nước ngoài, vì tiếng Đức là ngôn ngữ chính trong các lớp học tại hầu hết các trường học công. Nhiều chương trình học tiếng Đức được cung cấp miễn phí hoặc với chi phí thấp dành cho người nhập cư, giúp họ nhanh chóng nâng cao trình độ ngôn ngữ.

- Hỗ trợ tài chính và trợ cấp: Đức có các chương trình hỗ trợ tài chính để giúp đỡ các giáo viên người nước ngoài trong quá trình chuyển đến và làm việc. Một số trường cũng cung cấp bảo hiểm y tế và các hỗ trợ khác như nhà ở hoặc trợ cấp chi phí sinh hoạt.

- Cộng đồng giáo viên quốc tế: Đức có nhiều trường quốc tế và cộng đồng giáo viên nước ngoài, giúp các giáo viên mới dễ dàng tìm được sự hỗ trợ trong công việc và hòa nhập vào xã hội. Các cộng đồng này cung cấp các hoạt động giao lưu, các cuộc họp, và hội thảo để chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ trong quá trình làm việc tại Đức.

- Hỗ trợ nghề nghiệp: Các tổ chức giáo dục ở Đức cũng cung cấp các chương trình đào tạo và bồi dưỡng nghề nghiệp cho giáo viên nước ngoài. Điều này giúp họ cập nhật kiến thức và phương pháp giảng dạy mới, cũng như cải thiện kỹ năng sư phạm trong bối cảnh giáo dục Đức.

4.5. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Trung Quốc có những chính sách khuyến khích giáo viên nước ngoài, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục tiếng Anh và các môn học quốc tế. Các lý do chủ yếu bao gồm nhu cầu nâng cao chất lượng giáo dục, thúc đẩy giao lưu văn hóa quốc tế và đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về giáo dục ngôn ngữ toàn cầu. Với nhu cầu ngày càng cao về giáo viên dạy tiếng Anh và các môn học quốc tế, Trung Quốc cung cấp các cơ hội việc làm cho giáo viên nước ngoài. Các trường học và trung tâm đào tạo thường tuyển dụng giáo viên người nước ngoài để đáp ứng nhu cầu giảng dạy chất lượng cao. Trung Quốc cung cấp một môi trường làm việc hấp dẫn với nhiều cơ hội cho giáo viên nước ngoài, đặc biệt trong các trường quốc tế, trường tư và các trung tâm dạy tiếng Anh. Giáo viên người nước ngoài có thể nhận được các phúc lợi như nhà ở, bảo hiểm y tế, trợ cấp ăn uống, và vé máy bay khứ hồi. Ngoài ra, Trung Quốc cũng khuyến khích sự giao lưu văn hóa và học hỏi từ giáo viên nước ngoài, tạo ra cơ hội cho các giáo viên quốc tế hòa nhập và đóng góp vào sự phát triển của giáo dục trong nước.

Quản lý giáo viên người nước ngoài tại Trung Quốc được điều chỉnh bởi một loạt các quy định pháp lý và chính sách cụ thể, nhằm đảm bảo chất lượng giảng dạy và tuân thủ luật pháp của quốc gia này. Một số điểm chính trong việc quản lý giáo viên người nước ngoài gồm:

- Visa và giấy phép làm việc: Để làm việc tại Trung Quốc, giáo viên người nước ngoài phải có visa Z (visa lao động), sau đó xin giấy phép làm việc chính thức. Việc cấp giấy phép yêu cầu giáo viên phải chứng minh có bằng cấp và lý lịch rõ ràng.

- Chứng chỉ và yêu cầu kinh nghiệm: Nhiều trường học yêu cầu giáo viên người nước ngoài có chứng chỉ giảng dạy quốc tế như TESOL, TEFL hoặc chứng chỉ tương đương. Tuy nhiên, một số trường không yêu cầu chứng chỉ này, nhưng lại yêu cầu

giáo viên có ít nhất 2 năm kinh nghiệm giảng dạy. Các trường quốc tế hoặc trường công lập có yêu cầu khắt khe hơn sẽ yêu cầu giáo viên có bằng cấp chuyên môn trong lĩnh vực giáo dục hoặc tiếng Anh.

- Quy định về kiểm tra sức khỏe và lý lịch: Trước khi được cấp phép làm việc, giáo viên người nước ngoài phải vượt qua các cuộc kiểm tra sức khỏe và chứng minh lý lịch tư pháp trong sạch.

V. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Việc áp dụng các bài học từ quản lý giáo viên người nước ngoài ở các quốc gia như Nhật Bản, Mỹ, Đức, Úc và Trung Quốc như đã phân tích ở trên có thể mang lại nhiều lợi ích cho Việt Nam. Một số bài học kinh nghiệm có thể rút ra là:

- (1) Quản lý tiêu chuẩn của giảng viên thông qua quy trình tuyển dụng chặt chẽ: Các quốc gia như Nhật Bản và Mỹ có quy trình tuyển dụng giáo viên người nước ngoài rất nghiêm ngặt, yêu cầu bằng cấp, chứng chỉ giảng dạy và kinh nghiệm. Việt Nam có thể học hỏi việc xây dựng các tiêu chuẩn tuyển dụng cao để đảm bảo chất lượng giáo viên nước ngoài, đặc biệt là trong các chương trình dạy ngoại ngữ như tiếng Anh.

- (2) Chính sách visa và phúc lợi: Úc và Trung Quốc có chính sách visa và phúc lợi rất thuận lợi cho giáo viên nước ngoài. Chế độ phúc lợi bao gồm hỗ trợ nhà ở, bảo hiểm y tế và các khoản trợ cấp khác giúp thu hút giáo viên chất lượng cao.

- (3) Hỗ trợ hội nhập văn hóa: Đức và Nhật Bản đặc biệt chú trọng đến việc hỗ trợ giáo viên người nước ngoài hòa nhập với văn hóa bản địa. Các chương trình đào tạo văn hóa và phương pháp giảng dạy sẽ giúp giáo viên người nước ngoài làm quen với môi trường giáo dục và xã hội tại Việt Nam. Hỗ trợ văn hóa và cung cấp các khóa bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy cũng có thể giúp giáo viên người nước ngoài dễ dàng thích nghi và giảng dạy hiệu quả hơn với truyền thống địa phương.

(4) Phát triển nghề nghiệp và cơ hội đào tạo: Cả Đức và Mỹ đều cung cấp các cơ hội phát triển nghề nghiệp cho giáo viên nước ngoài, từ việc đào tạo chuyên môn đến các chương trình nâng cao kỹ năng giảng dạy.

(5) Tạo ra môi trường giáo dục đa văn hóa: Các nước đều có hệ thống giáo dục rất đa văn hóa, với sự tham gia của nhiều giáo viên nước ngoài. Việc phát triển môi trường giáo dục thân thiện và bao dung sẽ giúp giáo viên người nước ngoài cảm thấy thoải mái và làm việc hiệu quả hơn.

VI. Đề xuất một số chính sách thu hút đội ngũ giáo viên người nước ngoài tham gia hoạt động giáo dục tại Việt Nam

Để thu hút đội ngũ giáo viên người nước ngoài tham gia hoạt động giáo dục tại Việt Nam, cần xây dựng các chính sách phù hợp, tập trung vào các lĩnh vực pháp lý, tài chính, điều kiện làm việc, và văn hóa, cụ thể như sau:

- Cải thiện khung pháp lý: bằng cách đơn giản hóa quy trình cấp giấy phép lao động và thủ tục hành chính, giảm thời gian chờ đợi để giáo viên nước ngoài có thể làm việc tại Việt Nam một cách thuận lợi; Tạo cơ chế hợp pháp rõ ràng và minh bạch về quyền lợi và trách nhiệm của giáo viên nước ngoài, đảm bảo họ được bảo vệ bởi các quy định pháp luật liên quan đến lao động và giáo dục.

- Chính sách đãi ngộ và phúc lợi: Cung cấp mức lương cạnh tranh, cùng các chế độ phúc lợi như bảo hiểm y tế, hỗ trợ nhà ở, hoặc chi phí sinh hoạt để hấp dẫn hơn so với các quốc gia trong khu vực; Xây dựng quỹ hỗ trợ cho các giáo viên nước ngoài tham gia giảng dạy tại các khu vực nông thôn, vùng khó khăn.

- Khuyến khích hợp tác giáo dục quốc tế: Hợp tác với các tổ chức giáo dục quốc tế để quảng bá cơ hội việc làm tại Việt Nam, đồng thời thu hút những giáo viên có trình độ cao; Phát triển các chương trình trao

đổi giáo viên giữa Việt Nam và các nước, khuyến khích giáo viên nước ngoài trải nghiệm môi trường làm việc tại Việt Nam.

- Hỗ trợ gia đình và đời sống: Cung cấp các hỗ trợ như trường học quốc tế cho con em của giáo viên nước ngoài, hoặc các dịch vụ cộng đồng giúp họ có cuộc sống thuận lợi hơn tại Việt Nam; Thiết lập các chương trình bồi dưỡng, đào tạo về văn hóa và ngôn ngữ địa phương để giáo viên nước ngoài dễ dàng hòa nhập với môi trường giáo dục và văn hóa bản địa; Tạo môi trường giao lưu văn hóa thông qua các sự kiện hoặc chương trình kết nối cộng đồng để giáo viên nước ngoài cảm thấy gắn bó hơn.

Những chính sách này không chỉ thu hút giáo viên người nước ngoài mà còn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục tại Việt Nam, chuẩn bị cho quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

VII. Kết luận

Việc học hỏi và áp dụng các bài học từ quản lý giáo viên người nước ngoài của các quốc gia như Nhật Bản, Mỹ, Đức, Úc và Trung Quốc giúp xây dựng một hệ thống giáo dục chất lượng và hội nhập quốc tế mạnh mẽ hơn. Các quốc gia này đã phát triển những mô hình quản lý giáo viên người nước ngoài hiệu quả, bao gồm quy trình tuyển dụng nghiêm ngặt, chính sách phúc lợi hấp dẫn, hỗ trợ văn hóa, cơ hội đào tạo nghề nghiệp, và phát triển môi trường giáo dục đa văn hóa.

Mặc dù, việc quản lý giáo viên người nước ngoài rất khác nhau giữa các quốc gia, nhưng có một sự công nhận chung rằng đào tạo phù hợp, nhận thức về văn hóa và phát triển chuyên môn liên tục là rất quan trọng đối với sự thành công của đội ngũ giáo viên nước ngoài. Việc áp dụng những bài học này sẽ không chỉ nâng cao chất lượng giảng dạy mà còn giúp thu hút và giữ chân giáo viên người nước ngoài tài năng, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

Lời cảm ơn: Nghiên cứu này được tài trợ bởi đề tài khoa học và công nghệ cấp Bộ Giáo dục và Đào tạo, mã số B2022-MHN-03

Tài liệu tham khảo:

- [1]. Brookings. Truy cập tại <https://www.brookings.edu/articles/immigrant-teachers-play-a-critical-role-in-american-schools/>.
- [2]. Dehghan, F., & Sahragard, R. (2015). Iranian EFL teachers' views on action research and its application in their classrooms: A case study. *Journal of Teacher Education and Educators*, 4(1), 39-52."
- [3]. Ellis, N., & Loughland, T. (2016). The challenges of practitioner research: A comparative study of Singapore and NSW. *Australian Journal of Teacher Education*, 41(2), 122-136.
- [4]. Houghton, Stephanie & Rivers, Damian. (2013). *Native-Speakerism in Japan: Intergroup Dynamics in Foreign Language Education*. Publisher: Multilingual Matters.
- [5]. Kubota, R., & Lin, A. (Eds.) (2009). *Race, culture, and identity in second language education: Exploring critically engaged practice*. New York: Routledge.
- [6]. Marsden, E., & Kasprovicz, R. (2017). Foreign language educators' exposure to research: Reported experiences, exposure via citations, and a proposal for action. *The Modern Language Journal*, 101(4), 613-642. <https://doi.org/10.1111/modl.12426>
- [7]. Yamada, M. (2018). Evaluation of an EFL Teacher Training Program in Japan. *Journal of Applied Social Science*, 12(1), 25-45. <https://doi.org/10.1177/1936724418755420>.
- [8]. UNESCO Báo cáo giám sát toàn cầu về giáo dục (2019). Truy cập tại https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265996_vie.

INTERNATIONAL EXPERIENCE AND LESSONS FOR VIETNAM ON MANAGING FOREIGN TEACHERS

*Nguyen Thi Nhung[†], Tran Tien Dung[†], Nguyen Thi Huong An[†],
Nguyen Thi Phan Mai[†], Ngon Chu Hoang[†]*

Abstract: *The article aims to learn from the experience of foreign teacher management in various countries worldwide, from which to refer to international experience in foreign teacher management to apply in Vietnam in order to help Vietnamese educational institutions attract and promote the capacity, knowledge, and experience of foreign teachers to contribute to improving the quality of training and international integration. The study used the method of reviewing documents related to foreign teacher management. The research results show that many countries around the world have implemented effective policies to attract and manage foreign teachers, thereby improving the quality of teaching and education. By summarizing the foreign teacher management experience in some countries, the study has provided some recommendations for Vietnam.*

Keywords: *foreign teachers, educators, educational administrators, international experience.*

[†] Hanoi Open University