

Phát triển nghề nghiệp cho giáo viên người nước ngoài tham gia giảng dạy trong các cơ sở giáo dục và đào tạo ở Hà Nội

Đinh Thị Kim Thương*, Bùi Thị Hồng Minh*, Nguyễn Tiến Thăng*

**TS. Trường Đại học Thủ đô Hà Nội*

Received: 14/11/2024; Accepted: 20/11/2024; Published: 25/11/2024

Abstract: *The career development of foreign teachers involved in teaching at educational institutions in Hanoi is a pressing issue in the context of the current internationalization of education in Vietnam. This article analyzes the factors influencing the career development of foreign teachers; it assesses policies and regulations related to recruitment, the working environment at educational institutions, and teacher training programs aimed at enhancing teaching skills while identifying the challenges and opportunities foreign teachers face. The study concludes that the career development of foreign teachers relies not only on policies and the working environment but also requires ongoing support from training and professional development programs. This helps foreign teachers improve their teaching capacity and better integrate into the educational environment in Hanoi.*

Keywords: *Career development, foreign teachers, teaching, educational institutions, Hanoi.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, giáo dục đóng vai trò ngày càng quan trọng trong việc hỗ trợ sự phát triển bền vững và hội nhập quốc tế. Tại Hà Nội, sự tham gia của giáo viên nước ngoài (GVNN) trong các cơ sở giáo dục (GD) không chỉ góp phần nâng cao chất lượng GD mà còn tạo ra cơ hội trao đổi văn hóa phong phú cho học sinh (HS). Tuy nhiên, thực trạng phát triển nghề nghiệp cho đối tượng này vẫn còn nhiều thách thức, từ việc tìm kiếm cơ hội phát triển đến việc đối mặt với nhu cầu thích ứng với môi trường GD đa dạng của VN.

Mục đích của nghiên cứu này không chỉ dừng lại ở việc phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nghề nghiệp của GVNN mà còn rút ra những bài học quản lý đối với GVNN từ thực tiễn. Bằng cách nghiên cứu kinh nghiệm của họ trong quá trình giảng dạy và phát triển nghề nghiệp, bài báo sẽ cung cấp cái nhìn tổng quan và sâu sắc về những cơ hội cũng như thách thức mà nhóm GV này gặp phải.

Nghiên cứu sẽ áp dụng các phương pháp: Phỏng vấn sâu với các GVNN, khảo sát ý kiến từ nhà quản lý GD và HS, cùng với việc phân tích tài liệu liên quan. Thông qua những dữ liệu thu thập được, chúng tôi hi vọng sẽ cung cấp những cái nhìn hữu ích không chỉ cho các GV, mà còn cho các nhà quản lý GD và những ai quan tâm đến vấn đề phát triển nghề nghiệp cho GVNN trong môi trường quốc tế tại VN.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

Phát triển nghề nghiệp là quá trình mà GV không chỉ nâng cao kiến thức và kỹ năng chuyên môn mà còn cải thiện khả năng giảng dạy của mình nhằm đáp ứng nhu cầu học tập đa dạng của HS. Đối với GVNN, điều này còn bao gồm việc thích nghi với môi trường giáo dục mới và văn hóa địa phương. Để phát triển nghề nghiệp trong môi trường văn hóa mới, bên cạnh việc tăng cường kiến thức, KN chuyên môn, GVNN cần hiểu rõ về hệ thống giáo dục VN, thái độ và cách tiếp cận của HS đối với việc học để từ đó vận dụng PP phù hợp nhất. Việc điều chỉnh PP giảng dạy theo phong cách học tập của HS địa phương có thể bao gồm việc sử dụng các PP tương tác, tư duy phản biện và kết hợp công nghệ vào giảng dạy. Một số cơ sở lý thuyết về phát triển nghề nghiệp cho GVNN được sử dụng trong nghiên cứu bao gồm:

Lý thuyết phát triển nghề nghiệp qua mô hình của Donald Schön về “học qua hành động” và của Chris Argyris về học tập tổ chức giúp hiểu cách mà GVNN có thể học hỏi và phát triển KN nhanh chóng trong môi trường mới.

Lý thuyết văn hóa của Edward T. Hall và Geert Hofstede cung cấp các khung lý thuyết giúp phân tích sự khác biệt văn hóa. Những lý thuyết này có thể giúp GV nhận thức và điều chỉnh phong cách giảng dạy của họ để phù hợp hơn với văn hóa VN.

Lý thuyết động lực của Maslow và Herzberg có thể áp dụng để hiểu nhu cầu và động lực của GVNN trong quá trình phát triển nghề nghiệp, từ đó xây dựng các chính sách hỗ trợ phù hợp.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

PP định tính: Phòng vấn sâu với 52 GVNN, 12 nhà QLGD tại các cơ sở có sử dụng GVNN tại Hà Nội để thu thập thông tin về định hướng và yêu cầu và nội dung phát triển nghề nghiệp. Nhóm nghiên cứu đưa ra 8 câu hỏi phỏng vấn định hướng đến các vấn đề: 1- Nâng cao KN giảng dạy cho người nước ngoài; 2- Cơ hội phát triển nghề nghiệp cho người nước ngoài ở VN; 3- Vai trò của công nghệ trong phát triển nghề nghiệp cho GVNN; 4- KN cần có để thích nghi tốt ở môi trường giảng dạy tại VN; 5- Xây dựng mạng lưới chuyên nghiệp cho GVNN trong ngành giáo dục ở VN; 6- Thách thức lớn nhất mà GVNN thường gặp phải khi làm việc tại VN; 7- Chương trình nào hỗ trợ GVNN trong việc thích nghi với văn hóa và môi trường làm việc mới; 8- Chính sách đối với GVNN.

PP định lượng: Nhóm nghiên cứu khảo sát bằng bảng hỏi 52 người nước ngoài, 1180 cán bộ GV, người học các cơ sở GD & ĐT trên địa bàn TP Hà Nội để thu thập dữ liệu từ một lượng lớn GV, nhằm phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nghề nghiệp của họ.

2.3. Kết quả nghiên cứu

2.3.1. Thực trạng phát triển nghề nghiệp cho giáo viên nước ngoài ở Hà Nội

Quản lý các cơ sở giáo dục có yếu tố nước ngoài hiện nay được thực hiện theo Nghị định 86/2018/NĐ-CP và Thông tư 04/2020/TT-BGDĐT. Việc dạy và học bằng tiếng nước ngoài được thực hiện theo Quyết định 72/2014/QĐ-TTg. Các địa phương đã phê duyệt liên kết giáo dục quốc tế, kết hợp chương trình GDPT Việt Nam và chương trình nước ngoài, với 43 chương trình giáo dục tích hợp được Bộ GD & ĐT phê duyệt.

Hiện nay, mỗi năm Hà Nội có trên 4000 GVNN ngoài tham gia giảng dạy tại các cơ sở GD & ĐT thông qua mô hình các trung tâm ngoại ngữ. Các GV được cấp phép lao động theo các qui định hiện hành đối với lao động người nước ngoài và chịu sự quản lý của các trung tâm ngoại ngữ. Các cơ sở giáo dục (đơn vị trực tiếp sử dụng lao động) lại ít có vai trò trong quản lý và phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ lao động này theo định hướng chuyên môn phù hợp với nhu cầu sử dụng lao động của đơn vị mình. Các nội dung liên quan đến phát triển năng lực đội ngũ như

sinh hoạt chuyên môn, hội thảo, đào tạo, bồi dưỡng cho GVNN chưa được các đơn vị triển khai nhiều. Qua phỏng vấn 52 GVNN đang tham gia giảng dạy trong các cơ sở giáo dục tại Hà Nội, 71,5% cho rằng GV tự tích lũy kinh nghiệm và nâng cao KN giảng dạy mà chưa có sự bồi dưỡng thường xuyên từ các cơ sở sử dụng lao động, 64,8% đánh giá cơ hội phát triển nghề nghiệp ở Việt Nam không cao (ngoài vị trí GV dạy tiếng Anh họ khó phát triển sang các nghề nghiệp khác), 55,6% xác định không gắn bó với công việc này lâu dài (trong đó 52% cho rằng đây là công việc trải nghiệm lấy kinh nghiệm trước khi bắt đầu công việc chính thức). 95% đánh giá cao vai trò của công nghệ trong phát triển nghề nghiệp cho GVNN và cũng e ngại sự phát triển của công nghệ sẽ làm giảm vai trò của GVNN trong dạy học ngoại ngữ. 81,2% cho rằng kỹ năng cần thiết đối với GVNN tham gia giảng dạy tại VN là KN thích nghi

Ở góc độ của GV, HS trong các cơ sở GD có sử dụng GVNN, 100% số người được khảo sát cho rằng cần thiết sử dụng GVNN trong các nhà trường (đặc biệt với môn ngoại ngữ), việc sử dụng GVNN hiện nay là hiệu quả, tạo sự hứng thú cho học sinh trong các giờ học. Tuy nhiên, vấn đề kết nối giữa GV trong các nhà trường và GVNN còn hạn chế, cần có thêm các hoạt động bồi dưỡng, hội thảo, hoạt động trao đổi chuyên môn để gắn kết GVNN với các cơ sở giáo dục.

2.3.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nghề nghiệp cho giáo viên NN ở Hà Nội

Thứ nhất, về chính sách: Chính sách GD của chính phủ VN quy định rõ các tiêu chí tuyển dụng và công nhận GVNN. Sự hỗ trợ từ các chính sách về thị thực, quyền lợi và nghĩa vụ cũng như mức lương và phúc lợi có thể tạo ra môi trường thuận lợi hoặc cản trở cho GV khi họ muốn ổn định và phát triển nghề nghiệp.

Thứ hai, về ngôn ngữ: KN ngôn ngữ đóng vai trò quan trọng trong việc hòa nhập của GVNN. Việc thông thạo tiếng Việt không chỉ giúp họ giao tiếp hiệu quả với đồng nghiệp và HS mà còn giúp họ hiểu hơn về văn hóa GD tại đây, từ đó có thể điều chỉnh PP giảng dạy phù hợp hơn.

Thứ ba, về văn hóa và phong cách làm việc: sự khác biệt văn hóa ảnh hưởng đến PP giảng dạy và cách tiếp cận với học sinh. GVNN có thể gặp khó khăn trong việc điều chỉnh phong cách làm việc của mình cho phù hợp với văn hóa và truyền thống GD của VN. Sự thấu hiểu và linh hoạt trong cách làm việc là cần thiết để tăng cường sự hòa nhập và phát triển nghề nghiệp.

Thứ tư, về mạng lưới hỗ trợ: mạng lưới đồng nghiệp và các hiệp hội nghề nghiệp là nguồn lực quý giá. Những buổi giao lưu, workshop hay các hoạt động chia sẻ kinh nghiệm không chỉ giúp GV mở rộng mối quan hệ mà còn cập nhật các xu hướng mới trong GD, hỗ trợ cho sự phát triển nghề nghiệp của họ. Nhu cầu tuyển dụng GVNN trong các trường quốc tế, trung tâm tiếng Anh và các tổ chức giáo dục khác ở Hà Nội có thể ảnh hưởng trực tiếp đến cơ hội việc làm.

Thứ năm, bồi dưỡng và đánh giá năng lực nghề nghiệp: Các chương trình đào tạo và hội thảo chuyên môn dành riêng cho GVNN có thể cải thiện KN giảng dạy và quản lý lớp học của họ. Điều này không chỉ nâng cao chất lượng giảng dạy mà còn tạo cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp.

Thứ sáu, yếu tố cá nhân: Các yếu tố cá nhân như KN, kinh nghiệm, tinh thần cầu tiến và định hướng nghề nghiệp của mỗi GV cũng đóng một vai trò quan trọng trong việc xác định con đường phát triển sự nghiệp của họ. Sự chủ động trong việc tìm kiếm cơ hội và phát triển bản thân sẽ tạo nên sự khác biệt lớn.

2.3.3. Giải pháp phát triển nghề nghiệp cho giáo viên nước ngoài ở Hà Nội

Một là, Chương trình đào tạo và phát triển chuyên môn

Cung cấp các khóa học nâng cao KN giảng dạy, quản lý lớp học và hiểu biết về văn hóa VN. Điều này giúp GVNN thích nghi và phát triển trong môi trường mới. Tăng cường các khóa đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn cho GVNN, giúp họ nắm vững PP giảng dạy hiện đại và phù hợp với văn hóa, môi trường giáo dục tại VN. Đảm bảo GVNN có chứng chỉ và trình độ phù hợp để giảng dạy tại VN. Điều này giúp nâng cao chất lượng giảng dạy và tạo sự tin tưởng từ phía HS và phụ huynh.

Hai là, Hỗ trợ về mặt hành chính và pháp lý

Đảm bảo rằng GVNN nhận được sự hỗ trợ cần thiết về visa, giấy phép lao động và các thủ tục hành chính khác. Điều này giúp họ tập trung vào công việc giảng dạy mà không phải lo lắng về các vấn đề pháp lý.

Ba là, Môi trường làm việc thân thiện và hỗ trợ

Xây dựng một môi trường làm việc tích cực, nơi GVNN cảm thấy được chào đón và hỗ trợ. Các hoạt động gắn kết đội ngũ và các chương trình hỗ trợ tâm lý có thể giúp họ cảm thấy thoải mái và gắn bó hơn với công việc. Một môi trường làm việc thuận lợi sẽ giúp GV tập trung vào công việc giảng dạy và phát triển nghề nghiệp. Hợp tác với các doanh nghiệp và tổ chức giáo dục để tạo cơ hội thực hành và nâng cao KN nghề nghiệp cho GV. Điều này không chỉ giúp

GV nâng cao trình độ mà còn tạo ra môi trường học tập thực tế cho HS.

Bốn là, Chính sách đãi ngộ và phúc lợi hợp lý

Cung cấp các chế độ đãi ngộ và phúc lợi hấp dẫn, bao gồm lương thưởng, bảo hiểm y tế và các phúc lợi khác. Điều này không chỉ giúp thu hút mà còn giữ chân giáo viên nước ngoài lâu dài. Tạo điều kiện cho GVNN tham gia vào các dự án nghiên cứu, hội thảo chuyên môn và các chương trình trao đổi giáo dục. Điều này giúp họ phát triển sự nghiệp và cảm thấy được công nhận.

Năm là, Tăng cường giao lưu văn hóa

Cung cấp các khóa học tiếng Việt và các chương trình giới thiệu về văn hóa VN. Điều này giúp GVNN hiểu và hòa nhập tốt hơn với môi trường sống và làm việc tại Hà Nội.

Tổ chức các hoạt động giao lưu văn hóa giữa GVNN và GV bản địa, giúp họ hiểu rõ hơn về văn hóa và phong tục của VN, từ đó tạo ra môi trường làm việc hòa đồng và hiệu quả hơn

3. Kết luận

Nghiên cứu này đã chỉ ra tầm quan trọng của việc phát triển nghề nghiệp cho GVNN ngoài tại Hà Nội, dựa trên sự cam kết nâng cao chất lượng GD và tạo dựng môi trường học tập đa dạng. Qua việc phân tích nhu cầu, thách thức và cơ hội, chúng ta nhận thấy rằng việc hỗ trợ GV thông qua chương trình đào tạo, các hoạt động phát triển chuyên môn liên tục và tạo điều kiện giao lưu văn hóa sẽ không chỉ giúp họ nâng cao KN giảng dạy mà còn đóng góp vào sự phát triển bền vững của hệ thống GD địa phương. Nghiên cứu cũng nhấn mạnh vai trò của các cơ sở GD trong việc xây dựng môi trường làm việc thân thiện và hỗ trợ, giúp GVNN có thể dễ dàng hòa nhập vào môi trường giáo dục Việt Nam. Việc thiết lập các kênh giao tiếp hiệu quả giữa GV với quản lý và HS là điều cần thiết để cải thiện hiệu suất giảng dạy và tăng cường sự gắn kết trong cộng đồng GD. Các giải pháp trên không chỉ mang lại lợi ích cho GVNN mà còn cho toàn bộ hệ thống giáo dục và học sinh VN, góp phần hướng tới một nền GD tiên tiến, đa dạng và hội nhập.

Tài liệu tham khảo

1. Chính phủ (2018), *Nghị định 86/2018/NĐ-CP ngày 06/6/2018 của Chính phủ quy định về hợp tác, đầu tư của nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục*. Hà Nội
2. Nguyễn Thị Nhài, Nguyễn Văn Trào, Dương Thị Hoàng Yến (2023), *Thực trạng nhân lực giảng viên nước ngoài tại cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam*, *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*. Hà Nội