

# Thực trạng nhân lực giảng viên nước ngoài tại cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam

Nguyễn Thị Nhài<sup>1\*</sup>, Nguyễn Văn Trào<sup>2</sup>,  
Dương Thị Hoàng Yến<sup>3</sup>

\* Tác giả liên hệ

<sup>1</sup> Email: nhaint21@gmail.com

<sup>2</sup> Email: traonv@hanu.edu.vn

Trường Đại học Hà Nội

Km9 Nguyễn Trãi, Nam Từ Liêm, Hà Nội,  
Việt Nam

<sup>3</sup> Email: dhyen1973@gmail.com

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

144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội,

Việt Nam

**TÓM TẮT:** Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, nhiều cơ sở giáo dục đại học Việt Nam đang không ngừng nỗ lực thu hút giảng viên nước ngoài với mục đích tăng cường quốc tế hóa, đẩy mạnh nghiên cứu khoa học và công bố quốc tế, cải thiện thứ bậc xếp hạng trong các bảng xếp hạng đại học khu vực và thế giới. Vai trò của giảng viên nước ngoài là không thể phủ nhận và sự xuất hiện của giảng viên nước ngoài tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam ngày càng phổ biến. Tuy nhiên, hiện nay, có rất ít nghiên cứu về giảng viên nước ngoài tại Việt Nam. Thông qua phương pháp khảo sát bằng hỏi với 57 giảng viên nước ngoài từ 22 quốc gia - Những người đã từng hoặc đang công tác tại cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam từ năm 2015 trở lại đây, nghiên cứu đã cho thấy những đặc điểm đặc trưng của giảng viên nước ngoài và những trải nghiệm làm việc của họ tại cơ sở giáo dục công lập Việt Nam.

**TỪ KHÓA:** Giảng viên nước ngoài, cơ sở giáo dục đại học, Việt Nam, giáo dục, quốc tế hóa.

→ Nhận bài 13/7/2023 → Nhận bài đã chỉnh sửa 02/8/2023 → Duyệt đăng 15/10/2023.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12311003>

## 1. Đặt vấn đề

Giảng viên nước ngoài có vai trò, vị trí nhất định trong các cơ sở giáo dục đại học, đặc biệt trong bối cảnh các trường đại học đang thực hiện hội nhập quốc tế và quốc tế hóa giáo dục. Qua các công trình nghiên cứu về vai trò của giảng viên nước ngoài, ngoài vai trò của người giảng viên nói chung giống như các giảng viên bản địa thì giảng viên nước ngoài còn có thêm một số vai trò đặc trưng khác như góp phần quốc tế hóa trường đại học, cải thiện vị trí xếp hạng của trường đại học trong các bảng xếp hạng đại học, góp phần giúp trường đại học đạt được thành tựu trong nghiên cứu khoa học; tham gia chia sẻ tri thức, kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu khoa học với giảng viên bản địa, là cầu nối văn hóa giữa các quốc gia [1], [2].

Tại Việt Nam, gần hai thập kỉ qua, các chủ trương và chính sách thu hút người nước ngoài là các chuyên gia, nhà khoa học đến làm việc, tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại Việt Nam đã được thể hiện xuyên suốt trong các văn bản chỉ đạo của Đảng và Nhà nước [3], [4], [5], [6]. Một trong những tiêu chí được Bộ Giáo dục và Đào tạo đưa ra để đánh giá mức độ hội nhập quốc tế trong giáo dục của các cơ sở giáo dục đại học là có giảng viên nước ngoài tham gia giảng dạy.

Với những chính sách quốc gia về giáo dục, nhiều nỗ lực đã được thực hiện nhằm nâng cao năng lực hợp tác và khả năng cạnh tranh của các trường đại học với các

đối tác nước ngoài và triển khai các chương trình tiên tiến thu hút giảng viên nước ngoài. Hàng trăm giảng viên Hoa Kỳ đã và đang làm việc tại các cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam như: Đại học Quốc gia Hà Nội, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Đại học Huế, Trường Đại học Cần Thơ, Trường Đại học Hà Nội,... theo Chương trình Fulbright tại Việt Nam [7]. Hàng năm, các tổ chức phi chính phủ, đại sứ quán các nước tại Việt Nam như Cơ quan Hợp tác Quốc tế Hàn Quốc (KOICA), Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản (JICA), Cơ quan Trao đổi Hàn lâm Đức (DAAD),... đều cử giảng viên nước ngoài đến Việt Nam làm việc.

Sự xuất hiện của giảng viên nước ngoài tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam là một sự tất yếu trong quá trình các trường hội nhập quốc tế. Theo số liệu thống kê của Nguyễn Trọng Hoài: năm 2016, cứ 100 giảng viên thì có 1,7 giảng viên nước ngoài giảng dạy ít nhất một học kì; năm 2018 tỉ lệ này là 2,45 người; năm 2019 tỉ lệ này là 2,4 người [8]. Tỉ lệ giảng viên nước ngoài giảng dạy tại các cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam chiếm 1,33 tổng số giảng viên [9].

Vai trò của giảng viên nước ngoài là không thể phủ nhận. Sự tham gia của giảng viên nước ngoài vào hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam đã rất phổ biến. Tuy nhiên, hiện nay có rất ít nghiên cứu về giảng viên nước ngoài tại Việt Nam. Giảng viên nước ngoài tại cơ sở giáo dục đại

học công lập Việt Nam họ là ai? Họ đến từ đâu? Họ có những đặc điểm gì? Tại sao họ chọn làm việc tại Việt Nam? Trải nghiệm làm việc của họ tại cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam như thế nào?... là những câu hỏi được gọi lên mỗi khi đề cập đến giảng viên nước ngoài. Nghiên cứu này tìm câu trả lời cho những câu hỏi trên với mục đích làm sáng tỏ hơn đặc điểm người giảng viên nước ngoài, hiểu rõ hơn thực trạng giảng viên nước ngoài và trải nghiệm làm việc của họ tại cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam. Qua đó, giúp các nhà quản lý tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam có những chính sách thu hút và quản lý phù hợp với đối tượng giảng viên này.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Khái niệm giảng viên nước ngoài

Các nhà nghiên cứu, các cơ sở giáo dục đại học trên toàn thế giới vẫn chưa nhất quán và đưa ra một định nghĩa chính xác về giảng viên nước ngoài. Một số nghiên cứu xác định giảng viên nước ngoài theo nơi sinh (sinh ra ở nước ngoài) hoặc theo công dân (không phải là công dân của một nước) hay theo nơi được đào tạo học thuật của một người (Ví dụ: hoàn thành nghiên cứu tiến sĩ) ở nước ngoài, bất kể người đó xuất thân từ quốc gia nào [10], [11], [12].

Theo Luật Quốc tịch Việt Nam: “Quốc tịch nước ngoài là quốc tịch của một nước khác không phải là quốc tịch Việt Nam”, “Người nước ngoài cư trú ở Việt Nam là công dân nước ngoài và người không quốc tịch thường trú hoặc tạm trú ở Việt Nam” [13]. Theo Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam: “Người nước ngoài là người mang giấy tờ xác định quốc tịch nước ngoài...” [14].

Theo Nghị định 152/2020/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, không có khái niệm cụ thể cho giảng viên nước ngoài mà được hiểu chung là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam theo các hình thức: 1) Thực hiện hợp đồng lao động; 2) Thực hiện các loại hợp đồng hoặc thỏa thuận về giáo dục; 3) Tình nguyện viên; 4) Chuyên gia [15]. Trong nghiên cứu này, giảng viên nước ngoài được hiểu là công dân nước ngoài (người mang quốc tịch của một nước khác không phải là quốc tịch Việt Nam) đã hoặc đang tham gia giảng dạy hoặc nghiên cứu hoặc cả giảng dạy và nghiên cứu cho cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam.

### 2.2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng thông qua khảo sát bằng phiếu hỏi. Phiếu khảo sát bao gồm 8 nhóm câu hỏi liên quan đến 8 nội dung nghiên

cứ muốn làm rõ, bao gồm: 1) Lý do giảng viên nước ngoài đến làm việc tại đại học Việt Nam; 2) Việc giảng viên nước ngoài tham gia tuyển dụng vào cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam; 3) Kết quả làm việc của giảng viên nước ngoài; 4) phúc lợi giảng viên nước ngoài nhận được từ cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam; 5) Sự hài lòng của giảng viên nước ngoài; 6) những điều giảng viên nước ngoài không hài lòng khi làm việc tại cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam; 7) Khó khăn của giảng viên nước ngoài khi làm việc tại Việt Nam; 8) Ý định gắn bó với cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam của giảng viên nước ngoài.

Nghiên cứu thực hiện khảo sát nhóm đối tượng là giảng viên nước ngoài đã từng hoặc đang làm việc tại cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam từ năm 2015 đến thời điểm tiến hành khảo sát. Khảo sát trực tuyến được ưu tiên thực hiện do đối tượng khảo sát là người nước ngoài đang ở Việt Nam hoặc đang ở nước ngoài. Với khảo sát trực tuyến, đường dẫn khảo sát được gửi đến thư điện tử của từng cá nhân, khuyến khích cá nhân chia sẻ đường dẫn khảo sát tới đối tượng phù hợp. Phiếu khảo sát bản giấy được gửi trực tiếp đến địa chỉ người tham gia khảo sát. Số lượng ứng viên đã tiếp cận đề mời tham gia khảo sát (đếm trên số lượng thư điện tử và số bản giấy đã gửi) là 255 người. Sau quá trình thu về và làm sạch dữ liệu, tổng số phiếu hợp lệ là 57 phiếu.

Thang đo và bộ câu hỏi cho từng biến được kế thừa từ các công trình đã xuất bản. Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 cấp độ với: 1) Hoàn toàn không đồng ý; 2) Không đồng ý; 3) Không ý kiến; 4) Đồng ý; 5) Hoàn toàn đồng ý. Theo đó, khoảng ý nghĩa các mức để phân tích đánh giá như sau: 1,00 - 1,80: Hoàn toàn không đồng ý; 1,81 - 2,60: Không đồng ý; 2,61 - 3,40: Không ý kiến; 3,41 - 4,20: Đồng ý; 4,21 - 5,00: Hoàn toàn đồng ý.

### 2.3. Kết quả khảo sát và thảo luận

#### 2.3.1. Kiểm tra độ tin cậy của các thang đo

Một thang đo tốt nên có độ tin cậy Cronbach's Alpha từ 0,7 trở lên và các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item - Total Correlation) từ 0,3 trở lên [16], [17]. 57 phiếu trả lời hợp lệ được đưa vào phần mềm SPSS để chạy thống kê mô tả, kiểm tra độ tin cậy Cronbach's Alpha. Kết quả kiểm định tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha cho thấy các thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,7 và hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 nên đạt độ tin cậy.

#### 2.3.2. Cơ cấu và chuyên môn của giảng viên nước ngoài

a. *Đặc điểm nhân khẩu học của giảng viên nước ngoài*

Kết quả khảo sát cho thấy, giảng viên nước ngoài đến từ 22 quốc gia thuộc năm châu lục khác nhau. Tính

**Bảng 1: Đặc điểm nhân khẩu học của giảng viên nước ngoài**

Thông tin	Giới tính			Tình trạng hôn nhân				Sống cùng gia đình/người thân khi làm việc tại Việt Nam		
	Nam	Nữ/Khác	Tổng	Độc thân	Đã kết hôn	Khác	Tổng	Không	Có	Tổng
Số lượng	40	17	57	20	31	6	57	40	17	57
Tỉ lệ %	70%	30%	100%	35%	54%	11%	100%	70%	30%	100%

theo quốc tịch, giảng viên nước ngoài đến từ Hàn Quốc chiếm số lượng đông nhất (19%), sau đó là giảng viên nước ngoài đến từ Mỹ (16%), tiếp theo là giảng viên nước ngoài đến từ Đức (12%), Nhật Bản (9%) và các quốc gia khác. Trong đó, giảng viên nước ngoài là nam giới chiếm tỉ lệ đa số (70%). Số lượng giảng viên nước ngoài làm việc tại cơ sở giáo dục đại học công lập của Việt Nam khi tính theo độ tuổi có sự chênh lệch giữa các nhóm, nhóm có đông giảng viên nước ngoài nhất là nhóm giảng viên nước ngoài ở độ tuổi từ 28 - 44 tuổi (xem Bảng 1).

#### *b. Trình độ, chuyên môn của giảng viên nước ngoài*

Kết quả khảo sát cho thấy, giảng viên nước ngoài làm việc trong cơ sở giáo dục đại học công lập của Việt Nam có trình độ cao nhất là tiến sĩ và trình độ thấp nhất là cử nhân. Giảng viên nước ngoài có trình độ thạc sĩ chiếm tỉ lệ cao nhất (49%). Giảng viên nước ngoài tại cơ sở giáo dục đại học công lập của Việt Nam giảng dạy/nghiên cứu về các chuyên ngành khác nhau. Trong đó, chuyên ngành liên quan đến ngoại ngữ chiếm tỉ lệ đông nhất (71,9%), sau đó là chuyên ngành kinh doanh (3,6%), nông nghiệp (3,5%)...

#### **2.3.3. Trải nghiệm làm việc của giảng viên nước ngoài tại cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam**

##### *a. Ý định làm việc tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam*

Trong thời gian qua, thế giới đã chứng kiến sự chuyển dịch hoạt động hợp tác quốc tế sang khu vực Châu Á với một số lượng lớn các trường đại học trong khu vực tăng cường khả năng cạnh tranh toàn cầu của họ thông qua quốc tế hóa. Một khía cạnh quan trọng của quốc tế hóa là tuyển dụng giảng viên nước ngoài từ bên ngoài Châu Á [18]. Tuy nhiên, xu hướng chung là giảng viên nước ngoài thường tìm kiếm việc làm trong các cơ sở giáo dục đại học được công nhận ở các nền kinh tế phát triển [19]. Vậy đâu là lí do khiến giảng viên nước ngoài có ý định đến làm việc tại cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam? Kết quả khảo sát cho thấy, tuy ở cùng một vị trí công việc, mức lương giảng viên nước ngoài nhận được tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam thấp hơn so với tại trường đại học ở đất nước họ nhưng giảng viên nước ngoài vẫn có ý định làm việc tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam là bởi vì: 1) Họ muốn trải nghiệm cuộc sống tại Việt Nam (giá trị trung bình = 4,12); 2)

Họ mong muốn có cơ hội đóng góp, cống hiến cho cơ sở giáo dục đại học Việt Nam (giá trị trung bình = 4,18).

##### *b. Kênh tiếp cận thông tin tuyển dụng vào cơ sở giáo dục đại học Việt Nam*

Khảo sát đã giới thiệu 06 kênh tiếp nhận thông tin tuyển dụng từ cơ sở giáo dục đại học Việt Nam để giảng viên nước ngoài lựa chọn, bao gồm: 1) Thông qua thông báo tuyển dụng trên website của cơ sở giáo dục đại học Việt Nam; 2) Thông qua thông báo tuyển dụng trên website của các công ti tuyển dụng nhân sự; 3) Thông qua báo chí chính thống của Việt Nam; 4) Thông qua các trang mạng xã hội; 5) Thông qua giới thiệu từ bạn bè; 6) Thông qua giới thiệu từ cơ quan, tổ chức nơi giảng viên nước ngoài đang công tác. Kết quả cho thấy như sau: Kênh thông tin phổ biến nhất mà giảng viên nước ngoài biết đến thông tin tuyển dụng của cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam là thông qua giới thiệu từ cơ quan, tổ chức nơi giảng viên nước ngoài công tác (giá trị trung bình = 3,50).

##### *c. Kinh nghiệm, loại hình công việc và hình thức làm việc của giảng viên nước ngoài*

57 giảng viên nước ngoài tham gia khảo sát đã có kinh nghiệm làm việc tại 22 cơ sở giáo dục đại học công lập tại cả ba miền của Việt Nam. Có 66,7% giảng viên nước ngoài có kinh nghiệm làm việc tại một cơ sở giáo dục đại học, 26,3% giảng viên nước ngoài có kinh nghiệm làm việc tại hai cơ sở giáo dục đại học và có 7% giảng viên nước ngoài có kinh nghiệm làm việc từ hai cơ sở giáo dục đại học trở lên.

Thời gian giảng viên nước ngoài làm việc tại cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam ngắn nhất là dưới 01 tháng và lâu nhất là từ 02 năm trở lên. Trước khi đến Việt Nam làm việc, nhiều giảng viên nước ngoài đã từng có kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài (70% giảng viên nước ngoài tham gia khảo sát). Trong 57 giảng viên nước ngoài tham gia khảo sát có 16 giảng viên tình nguyện do cơ quan, tổ chức nước ngoài phái cử (chiếm 28,1%), 03 giảng viên trao đổi giữa cơ sở giáo dục đại học nước ngoài và cơ sở giáo dục đại học Việt Nam (chiếm 5,3%), 06 giảng viên được cơ sở giáo dục đại học Việt Nam mời giảng (chiếm 10,5%) và 32 giảng viên hợp đồng (chiếm 56,1%).

Khi làm việc tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam, công việc chính của giảng viên nước ngoài là giảng

day (chiếm 72%), tiếp đến là nghiên cứu (25%). Có 3% giảng viên nước ngoài vừa thực hiện giảng dạy vừa nghiên cứu. Do công việc chính là giảng dạy nên hình thức làm việc của giảng viên nước ngoài chủ yếu là trực tiếp tại trường (chiếm 82,5%). Bên cạnh đó, có 3,5% giảng viên nước ngoài làm việc trực tuyến từ nước ngoài và 14% giảng viên nước ngoài làm việc theo hình thức kết hợp.

*d. Kết quả công việc của giảng viên nước ngoài tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam*

Khi giảng viên nước ngoài tự đánh giá về kết quả làm việc của mình tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam, kết quả khảo sát cho thấy, giảng viên nước ngoài đánh giá rất cao kết quả công việc của họ tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam. Giảng viên nước ngoài cho rằng, họ sử dụng đúng chuyên môn đã được đào tạo (giá trị trung bình = 4,35), phát huy được các tài năng và kỹ năng (giá trị trung bình = 4,30) cũng như có thái độ làm việc nghiêm túc, cầu thị khi làm việc cho cơ sở giáo dục đại học Việt Nam (giá trị trung bình = 4,47). Giảng viên nước ngoài đã hoàn thành công việc được giao đúng tiến độ và chất lượng (giá trị trung bình = 4,32), phối hợp tốt trong làm việc nhóm (giá trị trung bình = 3,96) và hòa đồng với tập thể, hòa nhập với văn hóa làm việc tại đơn vị (giá trị trung bình = 4,12). Mặc dù vậy, giảng viên nước ngoài cho rằng, họ chưa tham gia các hoạt động đào tạo dành cho giảng viên nước ngoài mà cơ sở giáo dục đại học Việt Nam tổ chức (giá trị trung bình = 2,93).

*e. Phúc lợi và hỗ trợ giảng viên nước ngoài nhận được từ cơ sở giáo dục đại học Việt Nam*

Giảng viên nước ngoài cho rằng, sẽ nhận được từ cơ sở giáo dục đại học một số phúc lợi như: phúc lợi về chăm sóc y tế, bảo hiểm; về đời sống tinh thần; về điều kiện sinh hoạt; về điều kiện làm việc; được học tiếng Việt cơ bản miễn phí; được tập huấn, hướng dẫn, hỗ trợ thích nghi với môi trường làm việc tại Việt Nam; được hỗ trợ về ngôn ngữ, giải quyết thủ tục hành chính; được hỗ trợ tìm việc cho người thân, tìm trường học cho con...

Theo kết quả trung bình từ 57 câu trả lời cho thấy, giảng viên nước ngoài nói chung không nhận được phúc lợi hay hỗ trợ nào nêu trên do giá trị trung bình đều nhỏ hơn 3,41. Khi phân tích kết quả theo từng cơ sở giáo dục đại học cho thấy, không phải toàn bộ giảng viên nước ngoài đều nhận được phúc lợi hay hỗ trợ từ cơ sở giáo dục đại học Việt Nam. Cũng không phải giảng viên nước ngoài tại cùng một cơ sở giáo dục đại học thì phúc lợi họ nhận được là như nhau. Có 40% giảng viên nước ngoài nhận được hỗ trợ từ cơ sở giáo dục đại học trong giải quyết thủ tục hành chính, có 30% giảng viên nước ngoài nhận được phúc lợi về điều kiện làm việc, 23% giảng viên nước ngoài nhận được phúc lợi về

điều kiện sinh hoạt và 21% giảng viên nước ngoài nhận được phúc lợi về đời sống tinh thần.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, chỉ có 5% giảng viên nước ngoài nhận được phúc lợi về chăm sóc y tế, 10% giảng viên nước ngoài nhận được sự hỗ trợ trong việc học tiếng Việt, 10% giảng viên nước ngoài nhận được sự hỗ trợ trong việc thích nghi với môi trường làm việc tại Việt Nam và chỉ có 3% giảng viên nước ngoài nhận được sự hỗ trợ của cơ sở giáo dục đại học Việt Nam trong việc tìm việc làm hay tìm trường học cho con cái.

*f. Khó khăn, sự hài lòng và ý định gắn bó với cơ sở giáo dục đại học Việt Nam của giảng viên nước ngoài*

Giảng viên nước ngoài được cho là sẽ gặp một số khó khăn khi làm việc tại môi trường giáo dục nước ngoài như thích nghi văn hóa, gặp rào cản về ngôn ngữ hay khó khăn trong thực hiện các thủ tục hành chính [20]. Tuy vậy, kết quả khảo sát cho thấy, giảng viên nước ngoài làm việc tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam không gặp khó khăn khi thích nghi với văn hóa Việt Nam, không gặp rào cản về ngôn ngữ, không gặp khó khăn khi tìm nhà ở tại Việt Nam. Điều khiến giảng viên nước ngoài thấy khó khăn nhất là thủ tục hành chính để giảng viên nước ngoài có thể làm việc tại Việt Nam phức tạp, mất nhiều thời gian và công sức (giá trị trung bình = 3,49).

Kết quả khảo sát cho thấy, giảng viên nước ngoài hài lòng khi làm việc tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam. Lí do vì giảng viên nước ngoài nhận thấy họ có cơ hội phát triển nghề nghiệp (giá trị trung bình = 3,72), sử dụng được các tài năng và kỹ năng của mình tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam (giá trị trung bình = 4,30). Họ có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp và sinh viên (giá trị trung bình lần lượt là 3,91 và 4,26). Đồng thời, họ được ghi nhận khi hoàn thành tốt công việc (giá trị trung bình = 3,58). Giảng viên nước ngoài vẫn có ý định tiếp tục hoặc quay trở lại Việt Nam làm việc (giá trị trung bình = 3,72). Họ rất sẵn lòng giới thiệu bạn bè và người quen đến làm việc tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam (giá trị trung bình = 3,72). Tuy vậy, họ không có ý định sẽ gắn bó lâu dài với cơ sở giáo dục đại học Việt Nam (giá trị trung bình = 3,37) hoặc có ý muốn định cư tại Việt Nam (giá trị trung bình = 3,26).

### 3. Kết luận

Thông qua phân tích dữ liệu khảo sát, nghiên cứu đã cho thấy thực trạng nhân lực giảng viên nước ngoài tại cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam:

*Thứ nhất*, giảng viên nước ngoài tại cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam đa dạng về quốc tịch, độ tuổi, giới tính. Trong đó, giảng viên nước ngoài là nam giới chiếm đa số (70%), giảng viên nước ngoài đến từ Hàn Quốc chiếm tỉ lệ đông nhất (19%), giảng viên nước ngoài ở độ tuổi 28 - 44 chiếm tỉ lệ đông nhất (46%).

*Thứ hai*, giảng viên nước ngoài tại cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam đại đa số có trình độ từ thạc sĩ trở lên, lĩnh vực chuyên môn đa dạng và có kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài. Mặc dù vậy, vẫn có 14% giảng viên nước ngoài trình độ là cử nhân và đại đa số giảng viên nước ngoài thực hiện công việc liên quan đến ngoại ngữ (71,9%). Ngoài ra, giảng viên nước ngoài đồng nhất là giảng viên hợp đồng (56,1%), tiếp theo là giảng viên tình nguyện do cơ quan, tổ chức nước ngoài phái cử (28,1%). Giảng viên nước ngoài chủ yếu thực hiện công việc liên quan đến giảng dạy (72%) và đại đa số họ thực hiện công việc theo hình thức trực tiếp tại trường (82,5%).

*Thứ ba*, giảng viên nước ngoài không có nhiều kênh thông tin để tiếp cận thông tin tuyển dụng giảng viên nước ngoài của các cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam. Kênh thông tin phổ biến nhất mà họ biết đến thông tin tuyển dụng của cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam là thông qua giới thiệu từ cơ quan, tổ chức nơi giảng viên nước ngoài công tác. Trong quá trình làm việc tại cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam, giảng viên nước ngoài không gặp nhiều khó khăn. Họ hoàn thành công việc được giao đúng tiến độ và chất lượng, phối hợp tốt trong làm việc nhóm và hòa đồng với tập thể và hòa nhập với văn hóa làm việc tại đơn vị. Mặc dù vậy, một điều khiến giảng viên nước ngoài chưa hài lòng khi làm việc tại Việt Nam là thủ tục hành chính phức tạp, mất nhiều thời gian và công sức.

*Thứ tư*, không phải toàn bộ giảng viên nước ngoài đều nhận được phúc lợi hay hỗ trợ từ cơ sở giáo dục đại học Việt Nam. Cũng không phải giảng viên nước ngoài

tại cùng một cơ sở giáo dục đại học thì phúc lợi họ nhận được là như nhau. Giảng viên nước ngoài nhận được hỗ trợ trong giải quyết thủ tục hành chính chiếm tỉ lệ đồng nhất (40%), sau đó là giảng viên nước ngoài nhận được phúc lợi về điều kiện làm việc (30%). Tuy nhiên, rất ít giảng viên nước ngoài nhận được phúc lợi về chăm sóc bảo hiểm y tế, hỗ trợ hội nhập, tìm việc làm cho người thân hay tìm trường học cho con.

*Thứ năm*, ở cùng một vị trí công việc, mức lương giảng viên nước ngoài nhận được tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam thấp hơn so với tại trường đại học ở đất nước họ. Dù vậy, giảng viên nước ngoài vẫn có ý định làm việc tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam vì họ muốn trải nghiệm cuộc sống tại Việt Nam và họ mong muốn có cơ hội đóng góp, cống hiến cho cơ sở giáo dục đại học Việt Nam. Sau thời gian làm việc tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam, giảng viên nước ngoài vẫn có ý định tiếp tục hoặc quay trở lại Việt Nam làm việc, đồng thời họ rất sẵn lòng giới thiệu bạn bè và người quen đến làm việc tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam. Tuy nhiên, giảng viên nước ngoài không có ý định sẽ gắn bó lâu dài với cơ sở giáo dục đại học Việt Nam hoặc có ý muốn định cư tại Việt Nam.

**Lời cảm ơn:** Nhóm nghiên cứu xin cảm ơn các thầy, cô giáo tại nhiều cơ sở giáo dục đại học trong cả nước đã giới thiệu giảng viên nước ngoài công tác tại trường để nhóm liên hệ mời khảo sát. Đặc biệt, xin trân trọng cảm ơn các giảng viên nước ngoài đã dành thời gian tham gia khảo sát.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Huang, F. (2016), *International mobility of students, academics, educational programs, and campuses in Asia*, In C-h. C. Ng, R. Fox, & M. Nakano (Eds.), *Reforming learning and teaching in Asia-Pacific universities: Influences of globalised processes in Japan, Hong Kong and Australia*, pp. 29–46, Singapore: Springer.
- [2] Altbach, P. G., Yudkevich, M., & Rumbley, L. E. (2016), *International Faculty in 21st-Century Universities: Themes and Variations*, In M. Yudkevich & P. G. Altbach (Eds.), *International Faculty in Higher Education*, 1st ed., pp. 1-14, New York: Routledge.
- [3] Ban Chấp hành Trung ương, (04/11/2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế”.
- [4] Chính phủ, (16/12/2013), Quyết định số 2448/QĐ-TTg phê duyệt Đề án hội nhập quốc tế về giáo dục và dạy nghề đến năm 2020.
- [5] Chính phủ, (07/01/2016), *Chiến lược tổng thể hội nhập quốc tế đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 theo Quyết định số 40/QĐ/TTg*.
- [6] Chính phủ, (15/01/2019), Quyết định số 69/QĐ-TTg phê duyệt Đề án nâng cao chất lượng giáo dục đại học giai đoạn 2019 - 2025.
- [7] Bui, L. T, Le, H. H., & Do, X. H. (2017), *Enhancing the lecturers' competencies in internationalise higher education in Vietnam*, *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication TOJDAC*, Special Edition, pp.1985 – 1998.
- [8] Nguyễn Trọng Hoài, (2020), *Quốc tế hóa giáo dục: Thông lệ thế giới và bằng chứng hệ thống giáo dục đại học Việt Nam*, NXB Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- [9] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2021), *Hội nhập quốc tế trong giáo dục và đào tạo giai đoạn 2016-2020: Thành tựu và khó khăn, thách thức*, Kỉ yếu Hội thảo khoa học quốc gia Chính sách thúc đẩy hội nhập quốc tế trong giáo dục và đào tạo, Hà Nội, tr.8-20, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, ISBN: 978-604-330-159-5.
- [10] Mamiseishvili, K., & Rosser, V. J. (2010), *International and Citizen Faculty in the United States: An Examination of their Productivity at Research Universities*, *Research in Higher Education*, 51(1), 88–107, <https://doi.org/10.1007/s11162-009-9145-8>.

- [11] Huang, F., & Welch, A. R., (2021), *International faculty in Asia: In comparative global perspective*, Springer Nature.
- [12] Rumbley, L. E., & De Wit, H., (2017), *International Faculty Mobility: Crucial and Understudied*, International Higher Education, (88), 6–8. <https://doi.org/10.6017/ihe.2017.88.9681>.
- [13] Quốc hội, (13/11/2008), *Luật Quốc tịch Việt Nam số 24/2008/QH12*.
- [14] Quốc hội, (16/12/2019), *Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam*, số: 27/VBHN-VPQH.
- [15] Chính phủ, (30/12/2020), *Nghị định 152/2020/NĐ-CP quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam*.
- [16] Hair, J. F., Black, W., Babin, B., & Anderson, R., (2009), *Multivariate data analysis* (7th ed.). Hoboken, NJ: Pearson Prentice Hall.
- [17] Cristobal, E., Flavián, C., & Guinaliú, M., (2007), *Perceived e-service quality (PeSQ): Measurement validation and effects on consumer satisfaction and web site loyalty*, Managing Service Quality: An International Journal, 17(3), 317340, <https://doi.org/10.1108/09604520710744326>
- [18] Lee, J. T., & Kuzhabekova, A., (2018), *Reverse flow in academic mobility from core to periphery: motivations of international faculty working in Kazakhstan*, Higher Education, 76(2), 369–386. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0213-2>
- [19] Lawton, W., & Katsomitros, A., (2012), *International Branch Campuses: Data and Developments*. London: The Observatory on Borderless Higher Education.
- [20] Froese, F. J. (2012), *Motivation and adjustment of self-initiated expatriates: the case of expatriate academics in South Korea*, The International Journal of Human Resource Management, 23(6), 1095–1112. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561220>.

## THE CURRENT STATUS OF FOREIGN LECTURERS IN VIETNAMESE PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Nguyễn Thị Nhài\*<sup>1</sup>, Nguyễn Văn Trào<sup>2</sup>,  
Dương Thị Hoàng Yến<sup>3</sup>

\* Corresponding author

<sup>1</sup> Email: nhaint21@gmail.com

<sup>2</sup> Email: traonv@hanu.edu.vn

Hanoi University

Km9 Nguyen Trai street, Nam Tu Liem district,

Hanoi, Vietnam

<sup>3</sup> Email: dhyen1973@gmail.com

VNU University of Education,

Vietnam National University, Hanoi

144 Xuan Thuy street, Cau Giay district,

Hanoi, Vietnam

**ABSTRACT:** *In the context of international integration, Vietnamese higher education institutions actively strive to attract foreign lecturers to enhance internationalization, foster scientific research and international publications, and improve regional and global university rankings. The role of foreign lecturers is undeniable and their presence has become increasingly popular. However, there is a dearth of research on foreign lecturers in Vietnam. To address this gap, we conducted a questionnaire survey with 57 foreign lecturers (in the period from 2015 to the present) from 22 countries who worked or have been working for public Vietnamese higher education institutions. The study uncovers these foreign lecturers' distinct characteristics and working experiences at public Vietnamese higher education institutions.*

**KEYWORDS:** Foreign lecturers, higher education institutions, Vietnam, education, internationalization.