

NGHIÊN CỨU NHU CẦU TIẾNG TRUNG TRONG DOANH NGHIỆP DỆT MAY TẠI VIỆT NAM

LÊ TUẤN VŨ

HVCH ngành Giáo dục Hán ngữ Quốc tế,
Trường Đại học Khoa học và Công nghệ Quảng Tây, Trung Quốc

Nhận bài ngày 15/8/2026. Sửa chữa xong 10/10/2026. Duyệt đăng 17/10/2026.

Abstract

This study investigates Chinese-language use, workplace communication difficulties, and training needs among employees of Chinese-invested textile and garment enterprises in Vietnam. Data were collected through an online questionnaire from 50 Vietnamese employees at four enterprises in Hưng Yên Province using convenience sampling. The survey assessed the frequency and perceived importance of Chinese-language use, as well as employees' self-assessed ability to perform 15 occupational communication tasks. The largest gap concerned understanding instructions from Chinese managers. Insufficient professional knowledge and specialized terminology were the most frequently reported difficulties. Regarding training, respondents prioritized listening and speaking skills, workplace-based practice, and in-person classes. The findings indicate that Chinese-language programs for the textile and garment industry should integrate communicative skills, occupational knowledge, and authentic workplace scenarios. Given the small, non-random sample, the results primarily reflect the needs of the surveyed employees.

Keywords: Chinese for specific purposes, Chinese-language needs, textile and garment enterprises, training needs, workplace communication.

1. Đặt vấn đề

Dệt may là một trong những ngành công nghiệp có vai trò quan trọng đối với nền kinh tế Việt Nam, đặc biệt trong hoạt động xuất khẩu, tạo việc làm và tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu (Hiệp hội Dệt May Việt Nam [VITAS], 2024). Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế đã tạo điều kiện để các doanh nghiệp dệt may Việt Nam mở rộng quan hệ với nhiều thị trường, đồng thời tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp nước ngoài trong các lĩnh vực cung ứng nguyên phụ liệu, máy móc thiết bị, công nghệ sản xuất, gia công, xuất khẩu và phát triển sản phẩm (Bộ Công Thương, 2024). Trong bối cảnh kinh tế - xã hội và thị trường lao động có nhiều thay đổi, yêu cầu đối với chất lượng nguồn nhân lực trong các ngành sản xuất cũng ngày càng cao (Tổng cục Thống kê, 2025). Đối với ngành dệt may, việc phát triển nguồn nhân lực có kỹ năng phù hợp với yêu cầu sản xuất và hội nhập ngày càng được chú trọng (International Labour Organization [ILO], 2025a, 2025b). Đối với các doanh nghiệp có quan hệ hợp tác với Trung Quốc, năng lực sử dụng tiếng Trung có thể trở thành một yêu cầu nghề nghiệp quan trọng ở nhiều vị trí; khả năng sử dụng tiếng Trung trực tiếp góp phần rút ngắn thời gian trao đổi thông tin và hạn chế sai lệch trong quá trình chuyển ngữ.

Sự thay đổi của thị trường lao động đặt ra yêu cầu gắn kết chặt chẽ hơn giữa đào tạo với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp (Thủ tướng Chính phủ, 2021). Ở cấp giáo dục phổ thông, chương trình môn Tiếng Trung Quốc – Ngoại ngữ 1 đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành nhằm làm cơ sở triển khai giảng dạy môn học này (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021). Tuy nhiên, đối với việc đào tạo tiếng Trung chuyên ngành dệt may, nội dung giảng dạy cần được xây dựng dựa trên phân tích nhu cầu, các nhiệm vụ giao tiếp nghề nghiệp và yêu cầu sử dụng ngôn ngữ trong công việc (Basturkmen, 2010; Long,

Email: ltvu.mk9@gmail.com

2005). Đối với ngôn ngữ chuyên ngành, nội dung đào tạo không nên chỉ tập trung vào vốn từ vựng mà cần gắn với các tình huống và nhiệm vụ giao tiếp cụ thể trong môi trường nghề nghiệp (Belcher, 2006; Long, 2005). Nhân viên kỹ thuật có thể cần trao đổi về thông số sản phẩm và quy trình công nghệ; nhân viên quản lý chất lượng cần mô tả lỗi và yêu cầu khắc phục; nhân viên mua hàng cần trao đổi về nguyên phụ liệu, số lượng, giá cả và thời gian giao hàng; nhân viên quản lý đơn hàng cần trao đổi về tiến độ, yêu cầu kỹ thuật và thay đổi của khách hàng. Điều này cho thấy nội dung tiếng Trung chuyên ngành cần được thiết kế dựa trên nhiệm vụ nghề nghiệp thực tế (Basturkmen, 2010; Long, 2005).

Nhu cầu sử dụng ngoại ngữ trong môi trường doanh nghiệp đã được quan tâm trong nhiều nghiên cứu. Các nghiên cứu tập trung chuyên biệt vào nhu cầu tiếng Trung của doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam vẫn còn hạn chế. Đặc biệt, chưa có nhiều nghiên cứu phân tích một cách hệ thống mối quan hệ giữa vị trí việc làm trong doanh nghiệp dệt may với mục đích sử dụng tiếng Trung. Nghiên cứu thực hiện khảo sát 50 người lao động (NLĐ) tại bốn doanh nghiệp dệt may có vốn Trung Quốc ở tỉnh Hưng Yên, nhằm phân tích tần suất sử dụng tiếng Trung trong các nhiệm vụ giao tiếp nghề nghiệp, mức độ quan trọng và khả năng thực hiện do NLĐ tự đánh giá, đồng thời xác định những khó khăn và nhu cầu đào tạo tiếng Trung của nhóm được khảo sát.

2. Đối tượng và nội dung nghiên cứu

2.1. Đối tượng nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu của bài viết là NLĐ đang làm việc tại các doanh nghiệp dệt may có vốn Trung Quốc.

- Trả lời câu hỏi nghiên cứu về nhu cầu, khó khăn và đào tạo tiếng Trung trong doanh nghiệp dệt may:

+ NLĐ sử dụng tiếng Trung cho những nhiệm vụ nghề nghiệp nào và khoảng cách giữa mức độ quan trọng với khả năng tự đánh giá ra sao?

+ NLĐ gặp những khó khăn nào khi sử dụng tiếng Trung trong công việc dệt may?

+ NLĐ mong muốn học những kỹ năng, nội dung và hình thức đào tạo nào?

Dữ liệu nghiên cứu được thu thập thông qua bảng hỏi trực tuyến trên nền tảng Google Forms, trong khoảng thời gian từ ngày 22/7/2026 đến ngày 05/8/2026. Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu phi xác suất theo hình thức thuận tiện, thông qua việc gửi đường liên kết khảo sát đến những NLĐ có thể tiếp cận. Người tham gia tự nguyện trả lời bảng hỏi. Mẫu phân tích gồm 50 phiếu trả lời của NLĐ Việt Nam đang làm việc tại bốn doanh nghiệp dệt may có vốn Trung Quốc trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. Nghiên cứu tập trung phân tích nhu cầu sử dụng tiếng Trung, những khó khăn trong giao tiếp nghề nghiệp và nhu cầu đào tạo của nhóm NLĐ này.

2.2. Nội dung nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng bảng hỏi trực tuyến được thiết kế trên nền tảng Google Forms, với 50 phiếu trả lời hợp lệ được đưa vào phân tích. Bảng hỏi gồm bảy nhóm nội dung: (1) thông tin cá nhân và đặc điểm công việc của NLĐ; (2) tần suất sử dụng tiếng Trung trong 15 nhiệm vụ giao tiếp nghề nghiệp, đánh giá theo thang 0–4; (3) mức độ quan trọng của 15 nhiệm vụ, đánh giá theo thang 1–5; (4) khả năng thực hiện các nhiệm vụ tương ứng, đánh giá theo thang 1–5; (5) mức độ khó khăn khi sử dụng tiếng Trung, gồm 10 nội dung đánh giá theo thang 1–5; (6) nhu cầu đào tạo về kỹ năng, nội dung, hình thức, thời gian và phương pháp học; (7) các câu hỏi mở nhằm thu thập ý kiến và đề xuất của NLĐ. Nội dung bảng hỏi được xây dựng theo hướng gắn nhu cầu sử dụng tiếng Trung với những nhiệm vụ giao tiếp thực tế trong môi trường doanh nghiệp dệt may.

Đối với nhóm câu hỏi về khó khăn, tỷ lệ phần trăm được tính dựa trên số người lựa chọn mức 4 (khó) hoặc mức 5 (rất khó) trên thang đánh giá 1–5, chia cho tổng số 50 người tham gia khảo sát.

Thông qua các nội dung khảo sát, nghiên cứu tập trung xác định nhu cầu sử dụng tiếng Trung theo vị trí việc làm, những nhiệm vụ giao tiếp nghề nghiệp và kỹ năng ngôn ngữ cần thiết đối với NLĐ. Kết

quả nghiên cứu góp phần cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc xây dựng chương trình đào tạo tiếng Trung chuyên ngành dệt may phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp (Brown, 2016; Long, 2005).

3. Kết quả nghiên cứu và bàn luận

3.1. Kết quả phiếu khảo sát nhu cầu tiếng Trung trong doanh nghiệp dệt may

Dữ liệu từ 50 phiếu khảo sát được tổng hợp nhằm mô tả đặc điểm của NLD tham gia nghiên cứu, bao gồm bộ phận làm việc, vị trí công việc, trình độ tiếng Trung tự đánh giá và mức độ tiếp xúc trực tiếp với người Trung Quốc trong công việc. Kết quả được trình bày tại Bảng 1.

Bảng 1: Đặc điểm người tham gia khảo sát (n = 50)

Nội dung	Nhóm	Số người	Tỷ lệ (%)
Bộ phận	Sản xuất	16	32
	Kiểm soát chất lượng	10	20
	Kinh doanh – mua hàng	6	12
	Các bộ phận khác	18	36
Vị trí	Công nhân	16	32
	Nhân viên văn phòng	16	32
	Các vị trí khác	18	36
Trình độ tiếng Trung	Chưa học	10	20
	Sơ cấp	19	38
	Trung cấp	19	38
	Cao cấp	2	4
Mức độ tiếp xúc	Thường xuyên hoặc hằng ngày	17	34
	Thỉnh thoảng	21	42
	Hiếm khi hoặc không bao giờ	12	24

Kết quả khảo sát cho thấy, trong các bộ phận được thống kê riêng, bộ phận sản xuất có tỷ lệ người tham gia cao nhất (32%), tiếp theo là kiểm soát chất lượng (20%) và kinh doanh – mua hàng (12%). Về vị trí công việc, công nhân và nhân viên văn phòng đều chiếm 32%, trong khi các vị trí khác chiếm 36%. Xét về trình độ tiếng Trung, 38% người tham gia tự đánh giá ở mức sơ cấp, 38% ở mức trung cấp, 20% chưa từng học và 4% ở mức cao cấp. Về mức độ tiếp xúc trực tiếp với người Trung Quốc trong công việc, 34% cho biết tiếp xúc thường xuyên hoặc hằng ngày, 42% tiếp xúc thỉnh thoảng và 24% hiếm khi hoặc không bao giờ tiếp xúc. Ngoài ra, 34% người tham gia có thâm niên làm việc dưới một năm và 56% người tham gia cho biết đã từng tham gia khóa đào tạo tiếng Trung do doanh nghiệp tổ chức. Những đặc điểm này cho thấy mẫu khảo sát bao gồm NLD thuộc nhiều vị trí công việc, có trình độ và mức độ tiếp xúc với tiếng Trung khác nhau, tạo cơ sở để phân tích nhu cầu sử dụng và đào tạo tiếng Trung của nhóm được khảo sát.

3.2. Tầm quan trọng của tiếng Trung trong doanh nghiệp

Độ tin cậy của ba nhóm thang đo được kiểm định bằng hệ số Cronbach’s Alpha dựa trên dữ liệu khảo sát 50 NLD, mỗi nhóm gồm 15 biến quan sát. Kết quả cho thấy hệ số Cronbach’s Alpha của thang đo tần suất sử dụng đạt 0,979; mức độ quan trọng đạt 0,963 và khả năng thực hiện đạt 0,992. Cả ba hệ số đều vượt ngưỡng 0,7, cho thấy các thang đo có mức độ nhất quán nội tại cao trong mẫu khảo sát.

Tần suất sử dụng tiếng Trung được khảo sát thông qua 15 nhiệm vụ giao tiếp nghề nghiệp, với thang đo từ 0 đến 4, trong đó mức 0 thể hiện “không bao giờ” và mức 4 thể hiện “hằng ngày”. Cách tiếp cận này cho phép xác định những nhiệm vụ mà NLD thường xuyên sử dụng tiếng Trung trong quá trình thực hiện công việc. Kết quả khảo sát cho thấy tần suất sử dụng tiếng Trung có sự khác biệt giữa các nhiệm vụ giao tiếp nghề nghiệp, qua đó gợi mở nhu cầu xây dựng nội dung đào tạo phù hợp với đặc điểm công việc của NLD. Vì vậy, chương trình đào tạo tiếng Trung cho NLD ngành dệt may cần có tính linh hoạt, trong đó nội

dung đào tạo được lựa chọn theo nhóm công việc và tình huống giao tiếp thực tế thay vì áp dụng một chương trình chung cho tất cả các đối tượng (Basturkmen, 2010; Long, 2005).

Mức độ quan trọng được đánh giá trên thang điểm từ 1 đến 5, từ “hoàn toàn không quan trọng” đến “rất quan trọng”. Kết quả của tiêu chí này phản ánh nhận thức của NLD về vai trò của tiếng Trung đối với việc hoàn thành các nhiệm vụ chuyên môn. Những hoạt động liên quan đến trao đổi yêu cầu kỹ thuật, hướng dẫn công việc, kiểm soát chất lượng, xử lý đơn hàng, giao tiếp với quản lý hoặc chuyên gia Trung Quốc có thể được xem là những nội dung có giá trị thực tiễn cao.

Sự kết hợp giữa “tần suất sử dụng” và “mức độ quan trọng” có ý nghĩa lớn hơn việc chỉ xem xét một tiêu chí riêng lẻ. Một nhiệm vụ có thể được đánh giá là quan trọng nhưng không thường xuyên xảy ra; trong trường hợp đó, nội dung đào tạo vẫn cần được duy trì nhưng có thể được bố trí ở mức độ phù hợp. Ngược lại, những nhiệm vụ vừa được sử dụng thường xuyên vừa có mức độ quan trọng cao cần được xem là nhóm năng lực cốt lõi trong chương trình tiếng Trung nghề nghiệp (Brown, 2016).

Kết quả khảo sát 15 nhiệm vụ giao tiếp nghề nghiệp cho thấy sự khác biệt về tần suất sử dụng và mức độ quan trọng của tiếng Trung trong công việc. Về tần suất sử dụng (thang 0–4), nhiệm vụ hỏi lại hoặc xác nhận khi chưa hiểu công việc có điểm trung bình cao nhất (2,46), tiếp theo là giao tiếp qua điện thoại, WeChat hoặc Zalo (2,26) và hiểu chỉ dẫn từ quản lý người Trung Quốc (2,24). Ngược lại, trao đổi về an toàn lao động và xử lý sự cố có điểm thấp nhất (1,70), tiếp đến là phiên dịch giữa đồng nghiệp Việt Nam và người Trung Quốc (1,78). Về mức độ quan trọng (thang 1–5), hai nhiệm vụ được đánh giá cao nhất là hiểu chỉ dẫn từ quản lý và hỏi lại hoặc xác nhận nhiệm vụ (cùng đạt 3,90 điểm), trong khi trao đổi về kho, vận chuyển và giao nhận có điểm thấp nhất (3,38). Kết quả này cho thấy nhu cầu sử dụng tiếng Trung có sự khác biệt giữa các nhiệm vụ nghề nghiệp, là cơ sở để xác định những nội dung cần ưu tiên trong chương trình đào tạo.

3.3. Khả năng sử dụng tiếng Trung trong doanh nghiệp

Việc so sánh giữa mức độ quan trọng và khả năng thực hiện đã phản ánh khoảng cách năng lực tiếng Trung của NLD. Đối với những nhiệm vụ được đánh giá có mức độ quan trọng cao nhưng khả năng thực hiện còn thấp, có thể xác định đây là những lĩnh vực cần ưu tiên đào tạo. Ngược lại, những nhiệm vụ có mức độ quan trọng và khả năng thực hiện đều cao cho thấy năng lực tiếng Trung hiện tại tương đối phù hợp với yêu cầu công việc. Khoảng cách giữa yêu cầu công việc và năng lực thực tế là một trong những căn cứ quan trọng để xác định nhu cầu đào tạo (Brown, 2016; Flowerdew, 2012).

Kết quả phân tích 15 nhiệm vụ giao tiếp nghề nghiệp từ 50 phiếu khảo sát cho thấy mức độ quan trọng được đánh giá cao hơn khả năng thực hiện ở tất cả các nhiệm vụ, với khoảng cách điểm trung bình dao động từ 0,12 đến 0,54 điểm trên thang đo 1–5. Trong đó, nhiệm vụ hiểu chỉ dẫn, mệnh lệnh hoặc phân công từ quản lý người Trung Quốc có khoảng cách lớn nhất, với mức độ quan trọng đạt 3,90 điểm và khả năng thực hiện đạt 3,36 điểm, chênh lệch 0,54 điểm. Tiếp theo là nhiệm vụ báo cáo tiến độ, sản lượng hoặc kết quả công việc (3,70 và 3,24 điểm, chênh lệch 0,46 điểm); trao đổi về nguyên phụ liệu và thông số kỹ thuật (3,74 và 3,30 điểm, chênh lệch 0,44 điểm); giao tiếp qua điện thoại, WeChat hoặc Zalo (3,76 và 3,32 điểm, chênh lệch 0,44 điểm). Ngược lại, nhiệm vụ trao đổi về kho, vận chuyển và giao nhận có khoảng cách nhỏ nhất (0,12 điểm). Những kết quả này cho thấy có sự chênh lệch giữa mức độ quan trọng của các nhiệm vụ nghề nghiệp và khả năng thực hiện do NLD tự đánh giá, đặc biệt trong việc tiếp nhận chỉ dẫn, báo cáo công việc và trao đổi thông tin kỹ thuật.

3.4. Nhu cầu đào tạo tiếng Trung của người lao động

Bảng 2: Nhu cầu đào tạo tiếng Trung của NLD tại doanh nghiệp dệt may

Nội dung	Phương án lựa chọn	Số người	Tỷ lệ (%)
Kỹ năng	Nghe	40	80
	Nói	36	72
	Từ vựng dệt may	22	44

Hình thức học	Lớp trực tiếp tại doanh nghiệp	29	58
	Kết hợp trực tiếp và trực tuyến	10	20
	Học trực tuyến theo thời gian thực	7	14
Thời gian	Linh hoạt	24	48
	Cuối tuần	13	26
	Sau ca làm việc	8	16
Thời lượng	45 phút/buổi	23	46
	90 phút/buổi	10	20
	60 phút/buổi	9	18
Tần suất	2 buổi/tuần	23	46
	3 buổi/tuần	20	40
	1 buổi/tuần	5	10
Phương pháp	Thực hành tại vị trí	33	66
	Hội thoại tình huống	25	50
	Học từ tài liệu thật	24	48

Ghi chú: Tỷ lệ được tính trên 50 người tham gia. Bảng chỉ trình bày ba phương án được lựa chọn nhiều nhất ở mỗi nhóm nội dung; các câu hỏi về kỹ năng và phương pháp học cho phép chọn tối đa ba đáp án nên tổng tỷ lệ có thể vượt 100%.

Nhu cầu học tiếng Trung được khảo sát trên các phương diện gồm kỹ năng, nội dung, hình thức, thời gian và phương pháp học tập. Đây là những kết quả có ý nghĩa đối với việc xây dựng chương trình đào tạo tiếng Trung chuyên ngành dệt may (Basturkmen, 2010; Flowerdew, 2012). Kết quả khảo sát cho thấy NLĐ ưu tiên phát triển kỹ năng nghe (80%), nói (72%) và từ vựng chuyên ngành dệt may (44%). Về hình thức đào tạo, 58% người tham gia lựa chọn lớp học trực tiếp tại doanh nghiệp, trong khi 20% lựa chọn hình thức kết hợp trực tiếp và trực tuyến. Về thời gian học, 48% ưu tiên lịch học linh hoạt, 46% lựa chọn thời lượng 45 phút/buổi và 46% mong muốn học 2 buổi/tuần. Đối với phương pháp đào tạo, thực hành tại vị trí làm việc được lựa chọn nhiều nhất (66%), tiếp theo là hội thoại tình huống (50%) và học thông qua tài liệu thực tế (48%). Những kết quả này cho thấy chương trình đào tạo tiếng Trung chuyên ngành dệt may cần chú trọng phát triển kỹ năng nghe, nói và từ vựng nghề nghiệp, đồng thời tăng cường các hoạt động thực hành gắn với tình huống giao tiếp thực tế tại doanh nghiệp. Việc tổ chức lớp học với thời gian linh hoạt và nội dung phù hợp với từng nhóm công việc có thể đáp ứng tốt hơn nhu cầu học tập của NLĐ.

3.5. Những khó khăn khi sử dụng tiếng Trung trong doanh nghiệp

Kết quả khảo sát 50 NLĐ cho thấy những khó khăn khi sử dụng tiếng Trung trong công việc chủ yếu liên quan đến kiến thức chuyên môn và năng lực ngôn ngữ. Trong đó, 54% người tham gia (27 người) đánh giá việc thiếu kiến thức về quy trình hoặc chuyên môn ở mức khó hoặc rất khó; tiếp theo là thiếu từ vựng và thuật ngữ dệt may với 50% (25 người), khó đọc chữ Hán, ký hiệu, thông số hoặc tài liệu kỹ thuật với 48% (24 người). Bên cạnh đó, 42% (21 người) gặp khó khăn do người Trung Quốc nói quá nhanh hoặc có giọng địa phương và 40% (20 người) gặp khó khăn trong việc nghe, phân biệt thanh điệu và phát âm. Các kết quả trên cho thấy việc đào tạo tiếng Trung cho NLĐ ngành dệt may cần chú trọng từ vựng chuyên ngành, kiến thức liên quan đến quy trình sản xuất, kỹ năng đọc hiểu tài liệu kỹ thuật và luyện nghe trong các tình huống giao tiếp thực tế tại doanh nghiệp.

Những kết quả trên cho thấy khó khăn của NLĐ không chỉ xuất phát từ năng lực ngôn ngữ mà còn liên quan đến kiến thức chuyên môn và đặc thù giao tiếp trong môi trường dệt may. Trong đó, thiếu kiến thức về quy trình hoặc chuyên môn có tỷ lệ được đánh giá ở mức khó hoặc rất khó cao nhất, tiếp theo là hạn chế về từ vựng và thuật ngữ chuyên ngành. Điều này cho thấy chương trình đào tạo tiếng Trung cần kết hợp kiến thức ngôn ngữ với nội dung nghề nghiệp, chú trọng hệ thống thuật ngữ, mẫu câu theo vị trí việc làm và các tình huống giao tiếp thực tế (Basturkmen, 2010; Belcher, 2006).

4. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy nhu cầu sử dụng tiếng Trung của NLĐ tại các doanh nghiệp dệt may có vốn Trung Quốc gắn liền với những nhiệm vụ giao tiếp nghề nghiệp cụ thể. Trong 15 nhiệm vụ được khảo sát, hoạt động hỏi lại hoặc xác nhận khi chưa hiểu công việc có tần suất sử dụng cao nhất (2,46 điểm trên thang 0–4), trong khi hiểu chỉ dẫn từ quản lý và hỏi lại hoặc xác nhận nhiệm vụ được đánh giá có mức độ quan trọng cao nhất (cùng đạt 3,90 điểm trên thang 1–5). Đáng chú ý, nhiệm vụ hiểu chỉ dẫn từ quản lý người Trung Quốc có khoảng cách lớn nhất giữa mức độ quan trọng và khả năng tự đánh giá (0,54 điểm). Bên cạnh đó, 54% người tham gia đánh giá việc thiếu kiến thức về quy trình hoặc chuyên môn ở mức khó hoặc rất khó, tiếp theo là hạn chế về từ vựng và thuật ngữ dệt may (50%). Những kết quả này cho thấy nhu cầu tiếng Trung của nhóm lao động được khảo sát không chỉ liên quan đến giao tiếp thông thường mà còn gắn với kiến thức chuyên môn và yêu cầu thực hiện công việc.

Về nhu cầu đào tạo, NLĐ ưu tiên phát triển kỹ năng nghe (80%), nói (72%) và từ vựng chuyên ngành dệt may (44%). Đối với phương pháp học, 66% lựa chọn thực hành tại vị trí làm việc, trong khi 58% mong muốn tham gia lớp học trực tiếp tại doanh nghiệp. Từ những kết quả này, nghiên cứu đề xuất chương trình đào tạo tiếng Trung chuyên ngành dệt may cần chú trọng phát triển kỹ năng nghe, nói, kết hợp giảng dạy thuật ngữ chuyên ngành với các tình huống giao tiếp thực tế như tiếp nhận chỉ dẫn, báo cáo tiến độ, trao đổi thông số kỹ thuật và xử lý vấn đề trong sản xuất. Đồng thời, nội dung và hình thức đào tạo cần được thiết kế linh hoạt, phù hợp với đặc điểm công việc và nhu cầu học tập của NLĐ, qua đó tạo cơ sở cho việc xây dựng chương trình tiếng Trung chuyên ngành dệt may theo định hướng ứng dụng.

Nghiên cứu còn một số hạn chế về quy mô và tính đại diện của mẫu khảo sát. Do sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện với 50 NLĐ tại bốn doanh nghiệp dệt may có vốn Trung Quốc ở tỉnh Hưng Yên, kết quả chủ yếu phản ánh đặc điểm và nhu cầu tiếng Trung của nhóm được khảo sát, chưa đủ cơ sở để khái quát cho toàn bộ ngành dệt may Việt Nam. Các nghiên cứu tiếp theo cần mở rộng quy mô mẫu và phạm vi địa lý nhằm nâng cao tính đại diện của kết quả.

Tài liệu tham khảo

- Basturkmen, H. (2010). *Developing courses in English for specific purposes*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9780230290518>.
- Belcher, D. D. (2006). English for specific purposes: Teaching to perceived needs and imagined futures in worlds of work, study, and everyday life. *TESOL Quarterly*, 40(1), 133–156. <https://doi.org/10.2307/40264514>.
- Bộ Công thương (2024). *Báo cáo xuất nhập khẩu Việt Nam 2023*. NXB Công thương.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021). *Thông tư số 19/2021/TT-BGDĐT ngày 01/7/2021 ban hành Chương trình giáo dục phổ thông môn Ngoại ngữ 1 Tiếng Nga, Tiếng Nhật, Tiếng Pháp và Tiếng Trung Quốc*.
- Brown, J. D. (2016). *Introducing needs analysis and English for specific purposes*. Routledge.
- Flowerdew, L. (2012). Needs analysis and curriculum development in ESP. In B. Paltridge & S. Starfield (Eds.), *The handbook of English for specific purposes* (pp. 325–346). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118339855.ch17>.
- Hiệp hội Dệt May Việt Nam (2024). *Báo cáo ngành dệt may Việt Nam*.
- International Labour Organization (2025a). *Phân tích ngành dệt may Việt Nam về kỹ năng phục vụ thương mại và đa dạng hóa kinh tế*. ILO Việt Nam & Hiệp hội Dệt May Việt Nam.
- International Labour Organization (2025b). *Towards a sector skills strategy for Viet Nam's textile and garment industry: Priority skills needs, actions, and recommendations for education and training system*.
- Long, M. H. (Ed.). (2005). *Second language needs analysis*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511667299>.
- Thủ tướng Chính phủ (2021). *Quyết định số 2239/QĐ-TTg, ngày 30/12/2021 Phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.
- Tổng cục Thống kê (2025). *Tình hình kinh tế - xã hội Việt Nam năm 2024*. <https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/01/hop-bao-cong-bo-so-lieu-thong-ke-kinh-te-xa-hoi-quy-iv-va-nam-2024/>.