

THIẾT KẾ GIÁO TRÌNH BIÊN - PHIÊN DỊCH TIẾNG TRUNG THEO ĐỊNH HƯỚNG NHU CẦU DOANH NGHIỆP

CAO GIA TÙNG
Trường Đại học Đại Nam

Nhận bài ngày 04/4/2026. Sửa chữa xong 06/5/2026. Duyệt đăng 31/5/2026.

Abstract

Against the backdrop of expanding Vietnam–China economic and trade cooperation, demand is increasing for Chinese translation and interpreting personnel with language competence, translation skills, industry knowledge, and professional qualities. However, Chinese translation and interpreting teaching materials used in some Vietnamese universities have not fully met enterprises' requirements in content, practice orientation, and job relevance. Taking Dai Nam University as a case study, this article employs document analysis, needs analysis, and reflective teaching practice. The data include 121 recruitment texts collected from 2023 to 2025, industry-related materials, and current teaching materials. The findings show that enterprises emphasize terminology competence, business text processing, cross-cultural communication, professional norms, and digital tool use. Accordingly, the article proposes designing teaching materials based on authentic enterprise tasks.

Keywords: Chinese interpreting and translation, textbook design, enterprise needs, digital teaching, talent cultivation.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hợp tác kinh tế - thương mại Việt Nam - Trung Quốc tiếp tục mở rộng, hoạt động giao thương, đầu tư, sản xuất, logistics và dịch vụ giữa hai nước diễn ra ngày càng thường xuyên. Doanh nghiệp cần đội ngũ nhân lực có khả năng chuyển tải thông tin chính xác giữa tiếng Trung và tiếng Việt trong nhiều tình huống khác nhau như tiếp khách, trao đổi đơn hàng, đàm phán hợp đồng, phiên dịch hội họp, dịch tài liệu sản phẩm và xử lý văn bản nội bộ. Điều này làm cho yêu cầu đối với sinh viên (SV) ngành Ngôn ngữ Trung Quốc không còn dừng lại ở năng lực ngôn ngữ cơ bản mà chuyển sang cấu trúc năng lực phức hợp, bao gồm năng lực dịch thuật, hiểu biết ngành nghề, kỹ năng giao tiếp liên văn hóa, phẩm chất nghề nghiệp và khả năng sử dụng công cụ số. Sự chuyển dịch này phù hợp với quan điểm cho rằng đào tạo dịch thuật ở đại học cần gắn mục tiêu đào tạo với yêu cầu nghề nghiệp và cấu trúc năng lực đầu ra (Wang, H., 2021). Trong đào tạo biên - phiên dịch, giáo trình giữ vai trò trung gian giữa mục tiêu chương trình, hoạt động lớp học và năng lực thực tế của người học. Giáo trình không chỉ cung cấp văn bản, từ vựng và bài tập mà còn định hướng cách SV nhận diện nhiệm vụ dịch, xây dựng thuật ngữ, xử lý ngữ cảnh, lựa chọn chiến lược dịch và đánh giá sản phẩm cuối cùng. Các nghiên cứu về biên soạn giáo trình phiên dịch đều nhấn mạnh rằng giáo trình cần có cơ sở lý luận rõ ràng, phản ánh đặc điểm của hoạt động dịch và tạo cơ hội cho người học thực hành trong bối cảnh gắn với thực tế nghề nghiệp (Hu, G. S., 2020; Jia, Y. X., 2019). Tuy nhiên, nếu giáo trình chỉ tập trung vào bài khóa và bài tập câu - đoạn, SV có thể nắm được kỹ thuật chuyển dịch ở mức cơ bản nhưng thiếu kinh nghiệm xử lý sản phẩm dịch hoàn chỉnh trong môi trường doanh nghiệp. Tại một số cơ sở đào tạo Tiếng Trung ở Việt Nam, giáo trình biên - phiên dịch đã góp phần quan trọng vào củng cố nền tảng ngôn ngữ, phát triển kỹ năng dịch và tạo điều kiện để SV tiếp cận các tình huống giao tiếp chuyên ngành. Dù vậy, thực tiễn sử dụng học liệu cho thấy vẫn còn khoảng cách giữa nội dung giáo trình và nhu cầu của doanh nghiệp. Nhiều bài học còn thiên về tình huống giao tiếp phổ thông hoặc văn bản ngắn; các lĩnh vực có tần suất

Email: tungcg@dainam.edu.vn

cao trong doanh nghiệp như hợp đồng, logistics, sản xuất, quản trị chất lượng, thư tín thương mại và tài liệu hội họp chưa được tổ chức thành hệ thống mô-đun nhất quán. Vấn đề này cũng tương đồng với nhận định của các nghiên cứu trước về nhu cầu xây dựng giáo trình tiếng Trung chuyên ngành theo định hướng năng lực và theo hướng ứng dụng (Nguyễn Văn Hùng, 2020; Phạm Thu Trang, 2022). Các nghiên cứu về khả năng thích ứng của giáo trình Tiếng Trung trong khu vực và tại Việt Nam cũng cho thấy học liệu cần được điều chỉnh theo bối cảnh người học và mục tiêu sử dụng (Jin, L., 2020; Trần Thị Mai, 2022). Bên cạnh đó, công nghệ số và trí tuệ nhân tạo đang làm thay đổi cách thức làm việc của người dịch. Trong môi trường doanh nghiệp, người dịch ngày càng thường xuyên tiếp xúc với tài liệu điện tử, bảng thuật ngữ, phần mềm văn phòng, hệ thống quản lý dữ liệu, công cụ hỗ trợ dịch thuật và các nền tảng giao tiếp trực tuyến. Điều này đặt ra yêu cầu giáo trình không chỉ hướng dẫn SV “dịch đúng” mà còn phải giúp SV biết tra cứu, đối chiếu nguồn, xây dựng thuật ngữ, hiệu đính bản dịch, sử dụng công cụ hỗ trợ một cách có kiểm soát và chịu trách nhiệm với sản phẩm dịch. Vì vậy, nghiên cứu thiết kế giáo trình biên - phiên dịch tiếng Trung theo định hướng nhu cầu doanh nghiệp có ý nghĩa khoa học và thực tiễn đối với việc đổi mới đào tạo nhân lực dịch thuật ứng dụng.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Một số phương pháp sử dụng

Bài viết sử dụng kết hợp ba phương pháp: phân tích tài liệu, phân tích nhu cầu và phân tư thực tiễn giảng dạy. Phân tích tài liệu được dùng để hệ thống hóa các quan điểm liên quan đến dạy học theo nhiệm vụ, biên soạn giáo trình phiên dịch, bản địa hóa nội dung học liệu và đào tạo dịch thuật theo định hướng ứng dụng. Cách tiếp cận này dựa trên nhận định rằng giáo trình ngoại ngữ, đặc biệt là giáo trình biên - phiên dịch, cần được xây dựng trên cơ sở mục tiêu năng lực, ngữ cảnh sử dụng ngôn ngữ và nhiệm vụ học tập cụ thể (Nunan, 2004; Jin, L., 2019). Đồng thời, nghiên cứu tham khảo các công trình về thích ứng giáo trình tiếng Trung trong bối cảnh khu vực để làm rõ yêu cầu bản địa hóa nội dung và tính phù hợp với người học Việt Nam (Zhang, Y. Q., 2017; Chen, H. Y., 2023).

Phân tích nhu cầu được triển khai thông qua việc thu thập và xử lý 121 văn bản tuyển dụng hợp lệ, đăng trong giai đoạn 2023-2025 trên các nền tảng tuyển dụng phổ biến như VietnamWorks, TopCV và website của một số doanh nghiệp. Các văn bản tuyển dụng liên quan đến vị trí phiên dịch tiếng Trung, biên dịch tiếng Trung, trợ lý tiếng Trung, nhân sự tiếng Trung, nhân viên kinh doanh biết tiếng Trung hoặc vị trí hành chính - thương mại yêu cầu sử dụng tiếng Trung. Nhóm dữ liệu này liên quan đến khoảng 78 doanh nghiệp, chủ yếu ở Hà Nội và các khu công nghiệp miền Bắc. Các thông tin được mã hóa gồm: tên vị trí, lĩnh vực doanh nghiệp, nhiệm vụ chính, yêu cầu ngôn ngữ, yêu cầu chuyên ngành, kỹ năng mềm, công cụ số, kinh nghiệm và phẩm chất nghề nghiệp. Ngoài dữ liệu tuyển dụng, nghiên cứu còn sử dụng hai nhóm tư liệu bổ trợ. Nhóm thứ nhất là tư liệu ngành nghề và văn bản thương mại, bao gồm thông tin giới thiệu nghiệp vụ trên website doanh nghiệp, mẫu hợp đồng, thư tín thương mại, tài liệu sản phẩm, tài liệu họp, thông báo nội bộ và một số báo cáo liên quan đến hoạt động thương mại - sản xuất. Nhóm thứ hai là học liệu đang được sử dụng trong các học phần biên - phiên dịch tiếng Trung tại Trường Đại học Đại Nam, bao gồm tài liệu học tập, văn bản luyện dịch, nhiệm vụ trên lớp và tiêu chí đánh giá. Những học liệu này được đối chiếu với dữ liệu tuyển dụng nhằm xác định mức độ tương thích giữa nội dung đào tạo và năng lực mà doanh nghiệp cần.

Phân tư thực tiễn giảng dạy được sử dụng để lý giải kết quả phân tích từ góc nhìn của người trực tiếp tham gia giảng dạy và xây dựng học liệu. Nghiên cứu tham khảo phản hồi việc làm của khoảng 60 SV tốt nghiệp giai đoạn 2023-2025 nhằm nhận diện khó khăn phổ biến như thiếu thuật ngữ chuyên ngành, chưa quen văn bản dài, chưa nắm quy trình công việc, lúng túng trong phiên dịch cuộc họp, chưa có thói quen hiệu đính và còn hạn chế khi sử dụng công cụ số. Đây là nguồn dữ liệu thực tiễn quan trọng để đối chiếu với thông tin tuyển dụng và nội dung giáo trình.

2.2. Quy trình xử lý dữ liệu

Về quy trình xử lý dữ liệu, nghiên cứu sử dụng phân tích nội dung kết hợp thống kê mô tả. Trước hết, các yêu cầu trong văn bản tuyển dụng được đọc, mã hóa và phân loại vào các nhóm năng lực: ngôn ngữ, dịch thuật, quy trình thương mại, kiến thức ngành, chuẩn mực nghề nghiệp, giải quyết vấn đề, giao tiếp liên văn hóa và công cụ số. Tiếp theo, tần suất xuất hiện của các nhóm năng lực được tổng hợp để xác định khuynh hướng nổi bật trong nhu cầu doanh nghiệp. Cuối cùng, các nhóm năng lực này được đối chiếu với học liệu hiện hành để xác định khoảng cách nội dung và đề xuất nguyên tắc thiết kế giáo trình. Các bảng số liệu trong bài viết đều được tổng hợp từ dữ liệu tuyển dụng 2023-2025, tư liệu ngành nghề cùng giai đoạn và phản hồi việc làm của SV tốt nghiệp tại Trường Đại học Đại Nam.

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Cơ sở định hướng thiết kế giáo trình theo nhiệm vụ thực tế

Thiết kế giáo trình biên - phiên dịch theo định hướng nhu cầu doanh nghiệp trước hết cần dựa trên quan điểm dạy học theo nhiệm vụ. Theo cách tiếp cận này, người học không chỉ tiếp thu kiến thức ngôn ngữ rời rạc mà cần tham gia vào các nhiệm vụ có mục tiêu giao tiếp, sản phẩm đầu ra và điều kiện thực hiện tương đối rõ ràng. Nunan (2004) cho rằng nhiệm vụ là đơn vị tổ chức dạy học quan trọng vì nó tạo môi trường để người học sử dụng ngôn ngữ nhằm đạt mục đích cụ thể. Đối với biên - phiên dịch, nhiệm vụ càng có ý nghĩa vì hoạt động dịch trong thực tế luôn gắn với người đặt hàng, loại văn bản, thời hạn, mục đích sử dụng, đối tượng tiếp nhận và yêu cầu chất lượng.

Từ góc nhìn biên soạn giáo trình biên dịch cho thấy, nhiệm vụ không nên chỉ là bài tập cuối bài mà cần trở thành trục tổ chức nội dung. Các nghiên cứu về giáo trình biên dịch tiếng Trung cho biết việc lựa chọn ngữ liệu, sắp xếp chủ đề, xây dựng bài tập và thiết kế đánh giá phải gắn với mục tiêu năng lực của người học (Hu, G. S., 2020; Jin, L., 2019). Nếu giáo trình chỉ cung cấp đoạn văn để dịch mà không nêu bối cảnh, vai trò người dịch và yêu cầu sản phẩm, SV khó hiểu được logic nghề nghiệp của hoạt động dịch. Vì vậy, giáo trình cần chuyển từ mô hình “văn bản - từ vựng - bài dịch” sang mô hình “bối cảnh nghề nghiệp - thuật ngữ - văn bản - nhiệm vụ - đánh giá - phản tư”. Ngoài ra, thiết kế giáo trình theo nhiệm vụ thực tế cần chú ý đến lộ trình phát triển năng lực của SV. Ở giai đoạn đầu, nhiệm vụ nên tập trung vào nhận diện thuật ngữ, hiểu bối cảnh và dịch các đơn vị ngắn. Ở giai đoạn tiếp theo, SV cần xử lý văn bản dài hơn, có yêu cầu về thời hạn, tính nhất quán thuật ngữ và chuẩn mực trình bày. Cách tổ chức này giúp giáo trình không chỉ rèn kỹ thuật dịch mà còn từng bước hình thành tư duy nghề nghiệp và khả năng thích ứng với môi trường doanh nghiệp (Wang, H., 2021).

3.2. Nhu cầu năng lực của doanh nghiệp đối với nhân lực biên - phiên dịch tiếng Trung

Kết quả phân tích 121 văn bản tuyển dụng giai đoạn 2023-2025 cho thấy doanh nghiệp không chỉ tìm kiếm ứng viên biết tiếng Trung mà cần người có khả năng đảm nhiệm nhiệm vụ trong bối cảnh công việc cụ thể. Các vị trí tuyển dụng thường yêu cầu ứng viên phiên dịch trong cuộc họp, dịch thư tín và hợp đồng, hỗ trợ phòng kinh doanh hoặc sản xuất, trao đổi với đối tác Trung Quốc, theo dõi đơn hàng, xử lý tài liệu nội bộ và phối hợp giữa nhân sự Việt Nam - Trung Quốc. Điều này cho thấy năng lực dịch thuật trong doanh nghiệp là năng lực tổng hợp, kết hợp giữa ngôn ngữ, chuyên môn, quy trình công việc và ứng xử nghề nghiệp. Bảng 1 cho thấy nhóm năng lực giải quyết vấn đề và chuẩn mực nghề nghiệp có trọng số cao hơn so với năng lực ngôn ngữ cơ bản. Kết quả này không phủ nhận vai trò của nền tảng tiếng Trung nhưng cho thấy trong tuyển dụng doanh nghiệp, năng lực ngôn ngữ thường được xem là điều kiện cần, còn khả năng thích ứng công việc mới là yếu tố tạo khác biệt. Doanh nghiệp đánh giá cao người dịch có thể hiểu nhiệm vụ, chủ động tra cứu, phối hợp với các bộ phận, bảo mật thông tin, hoàn thành sản phẩm đúng hạn và xử lý tình huống phát sinh. Đây là điểm mà giáo trình cần phản ánh rõ hơn thông qua hoạt động học tập và tiêu chí đánh giá.

Bảng 1: Phân bố trọng số yêu cầu năng lực của doanh nghiệp đối với nhân lực biên - phiên dịch tiếng Trung

Nhóm năng lực	Tỷ lệ/Trọng số (%)
Năng lực ngôn ngữ cơ bản	8
Năng lực dịch thuật	11
Hiểu biết quy trình thương mại	17
Bối cảnh ngành nghề	16
Chuẩn mực nghề nghiệp	22
Giải quyết vấn đề	26

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ 121 văn bản tuyển dụng giai đoạn 2023-2025, tư liệu ngành nghề 2023-2025 và phản hồi việc làm của 60 SV tốt nghiệp Trường Đại học Đại Nam giai đoạn 2023-2025.

Đáng chú ý, các yêu cầu trên thường không xuất hiện riêng lẻ mà gắn với một chuỗi nhiệm vụ nghề nghiệp. Ví dụ, khi hỗ trợ một cuộc họp với đối tác Trung Quốc, người dịch vừa phải chuẩn bị thuật ngữ, nắm nội dung trao đổi, phiên dịch chính xác, vừa ghi nhận các điểm cần theo dõi sau cuộc họp. Khi xử lý hợp đồng hoặc thư tín thương mại, người dịch cần bảo đảm tính chính xác, tính nhất quán và sắc thái phù hợp. Vì vậy, giáo trình cần đưa SV vào các tình huống mô phỏng gắn với quy trình làm việc thực tế thay vì chỉ kiểm tra năng lực dịch ở từng câu hoặc từng đoạn riêng biệt.

3.3. Thuật ngữ chuyên ngành và kiến thức ngành nghề là nội dung cốt lõi

Một kết quả nổi bật của phân tích nhu cầu là vai trò trung tâm của thuật ngữ chuyên ngành. Trong các văn bản tuyển dụng, yêu cầu “thành thạo thuật ngữ chuyên ngành”, “hiểu lĩnh vực sản xuất”, “dịch hợp đồng và tài liệu kỹ thuật”, “giao tiếp với đối tác về đơn hàng” xuất hiện với tần suất cao. Những thuật ngữ như quản lý chuỗi cung ứng, kiểm soát chất lượng, sản xuất thông minh, đơn hàng xuất khẩu, quy trình nghiệm thu, báo giá, thanh toán quốc tế hoặc thông số kỹ thuật không chỉ là từ vựng đơn lẻ, mà gắn với quy trình làm việc và tri thức ngành nghề. Điều này phù hợp với nhận định của Nguyễn Văn Hùng (2020) về yêu cầu xây dựng giáo trình tiếng Trung chuyên ngành theo định hướng năng lực. Trong giáo trình hiện hành, thuật ngữ đã được đưa vào một số bài học dưới dạng bảng từ vựng hoặc chú giải. Cách làm này có tác dụng hỗ trợ SV ở giai đoạn đầu nhưng chưa đủ để hình thành năng lực quản lý thuật ngữ. Đối với người dịch chuyên nghiệp, thuật ngữ cần được hiểu trong quan hệ với lĩnh vực, loại văn bản, ngữ cảnh sử dụng và quy ước của doanh nghiệp. Nếu SV chỉ học thuật ngữ theo danh sách rời rạc, các em có thể nhớ nghĩa tiếng Việt nhưng chưa chắc sử dụng chính xác trong hợp đồng, thư tín hoặc biên bản họp. Vì vậy, giáo trình cần thiết kế hệ thống thuật ngữ theo mô-đun lĩnh vực, có cơ chế lặp lại, mở rộng và ứng dụng trong nhiệm vụ dịch. Một cấu trúc phù hợp là tổ chức mỗi chủ đề theo chuỗi “thuật ngữ cốt lõi - cụm từ chuyên dụng - văn bản điển hình - nhiệm vụ dịch - ghi chú ngữ cảnh”. Ví dụ, ở mô-đun logistics, giáo trình có thể giới thiệu thuật ngữ về vận đơn, kho bãi, giao nhận, thông quan, điều kiện giao hàng và tiến độ vận chuyển. Sau đó, SV được yêu cầu dịch email trao đổi lịch giao hàng, dịch thông báo chậm tiến độ, lập bảng thuật ngữ song ngữ và giải thích lựa chọn dịch đối với các thuật ngữ có nhiều phương án. Cách thiết kế này giúp thuật ngữ trở thành công cụ để xử lý nhiệm vụ thay vì chỉ là nội dung ghi nhớ. Ngoài ra, giáo trình cần hướng dẫn SV hình thành thói quen xây dựng và cập nhật ngân hàng thuật ngữ cá nhân. Mỗi thuật ngữ nên được ghi kèm ngữ cảnh xuất hiện, lĩnh vực sử dụng, ví dụ câu, nguồn tra cứu và lưu ý khi dịch sang tiếng Việt hoặc tiếng Trung. Giảng viên có thể yêu cầu SV nộp bảng thuật ngữ sau mỗi nhiệm vụ dịch để đánh giá quá trình tích lũy tri thức ngành nghề. Cách làm này giúp SV phát triển năng lực tự học, đồng thời chuẩn bị tốt hơn cho yêu cầu xử lý thuật ngữ liên tục trong môi trường doanh nghiệp.

3.4. Loại văn bản thương mại và tình huống dịch cần được bao phủ đầy đủ hơn

Công việc dịch thuật tại doanh nghiệp liên quan đến nhiều loại văn bản như điều khoản hợp đồng, thư tín thương mại, báo giá, tài liệu sản phẩm, biên bản họp, thông báo nội bộ, quy trình sản xuất và tài liệu trao đổi giữa các phòng ban. Trong khi đó, học liệu biên - phiên dịch ở một số trường thường ưu tiên văn bản ngắn, đoạn hội thoại hoặc bài khóa đã được đơn giản hóa. Phạm Thu Trang (2022) cũng

cho rằng thiết kế giáo trình biên - phiên dịch tiếng Trung theo hướng ứng dụng cần tăng cường tính thực hành và mức độ gần với văn bản thực tế. Nếu SV ít được tiếp xúc với văn bản doanh nghiệp hoàn chỉnh, các em sẽ gặp khó khăn khi phải xử lý tài liệu dài, đa dạng định dạng và có yêu cầu chính xác cao. Bảng 2 cho thấy sự chênh lệch giữa mức độ xuất hiện của các loại văn bản trong doanh nghiệp và mức độ bao phủ trong giáo trình. Nhóm hợp đồng và thư tín thương mại chiếm tỷ lệ cao trong nhu cầu doanh nghiệp nhưng chưa được triển khai tương xứng trong học liệu. Tài liệu nội bộ gần như chưa được chú ý, trong khi đây lại là loại văn bản phổ biến trong hoạt động hằng ngày của doanh nghiệp, bao gồm thông báo, quy trình, hướng dẫn, biên bản và tài liệu phối hợp giữa các bộ phận. Sự thiếu hụt này có thể làm cho SV chưa hình dung đầy đủ về tính đa dạng của công việc dịch thuật sau khi ra trường.

Bảng 2: So sánh mức độ bao phủ các loại văn bản thương mại giữa nhu cầu doanh nghiệp và giáo trình

Loại văn bản	Doanh nghiệp (%)	Giáo trình (%)	Chênh lệch (%)
Điều khoản hợp đồng	40	20	-20
Thư tín thương mại	25	15	-10
Tài liệu sản phẩm	20	10	-10
Tài liệu hội họp	10	5	-5
Tài liệu nội bộ	5	0	-5
Tổng cộng	100	50	-50

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ 121 văn bản tuyển dụng giai đoạn 2023-2025, tư liệu doanh nghiệp 2023-2025, đánh giá học liệu đang sử dụng và phản hồi việc làm của SV tốt nghiệp tại Trường Đại học Đại Nam giai đoạn 2023-2025.

Để khắc phục khoảng cách này, giáo trình cần tăng nhiệm vụ mô phỏng quy trình thực tế. Với chủ đề hợp đồng, SV không nên chỉ dịch một vài câu điều khoản riêng lẻ mà cần được hướng dẫn phân tích cấu trúc hợp đồng, xác định thuật ngữ pháp lý - thương mại, nhận diện điều khoản thanh toán, giao hàng, bảo hành, phạt vi phạm và trách nhiệm của các bên. Với chủ đề thư tín thương mại, SV cần luyện các văn bản như hỏi hàng, báo giá, xác nhận đơn hàng, khiếu nại, phản hồi chậm tiến độ và thông báo thay đổi kế hoạch. Với chủ đề hội họp, SV cần luyện nghe - ghi chép - phiên dịch - lập biên bản - tóm tắt nội dung. Những nhiệm vụ này giúp SV hiểu rằng dịch thuật trong doanh nghiệp là một chuỗi hoạt động có quy trình.

3.5. Giao tiếp liên văn hóa và phẩm chất nghề nghiệp cần trở thành tiêu chí đánh giá

Doanh nghiệp không chỉ yêu cầu người dịch chuyển đổi ngôn ngữ mà còn kỳ vọng người dịch biết ứng xử trong môi trường liên văn hóa. Trong hợp tác Việt - Trung, khác biệt về cách xưng hô, phong cách giao tiếp, quan hệ cấp bậc, cách thể hiện sự từ chối, cách xử lý bất đồng và nghi thức tiếp khách có thể ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công việc. Vì vậy, người dịch cần có năng lực nhạy cảm văn hóa, biết lựa chọn cách diễn đạt phù hợp với tình huống, giữ thái độ trung lập và hỗ trợ hai bên hiểu đúng ý nhau. Điều này cho thấy giáo trình biên - phiên dịch cần đưa yếu tố liên văn hóa vào nhiệm vụ dịch, chứ không chỉ trình bày như kiến thức bổ sung. Trong giáo trình hiện hành, một số nội dung văn hóa đã được giới thiệu nhưng thường ở dạng kiến thức nền hoặc bài đọc ngắn. Cách tiếp cận này có giá trị khởi đầu nhưng chưa đủ để rèn kỹ năng ứng xử trong tình huống nghề nghiệp. Chen (H. Y., 2023) khi bàn về dạy học Tiếng Trung ở Việt Nam cũng nhấn mạnh yêu cầu đổi mới nội dung đào tạo để phù hợp hơn với môi trường sử dụng thực tế. Đối với biên - phiên dịch, nội dung liên văn hóa cần được tích hợp vào các tình huống như tiếp đoàn doanh nghiệp, phiên dịch trong bữa tiệc công việc, đàm phán đơn hàng, xử lý khiếu nại, dịch phát biểu chào mừng hoặc hỗ trợ cuộc họp nội bộ có yếu tố văn hóa.

Phẩm chất nghề nghiệp cũng cần được đưa vào giáo trình như một phần của năng lực dịch thuật. Các phẩm chất thường được doanh nghiệp nhấn mạnh gồm bảo mật thông tin, đúng thời hạn, tinh thần trách nhiệm, thái độ cẩn trọng, khả năng làm việc nhóm và ý thức hiệu đính. Trong thực tế, một bản dịch có thể đúng về ngôn ngữ nhưng vẫn chưa đạt yêu cầu nếu chậm thời hạn, không thống nhất thuật ngữ, làm lộ thông tin nhạy cảm hoặc sử dụng văn phong không phù hợp. Vì vậy, tiêu chí đánh giá trong giáo trình cần bao gồm không chỉ độ chính xác ngôn ngữ mà còn tính phù hợp ngữ cảnh, tính

nhất quán thuật ngữ, trình bày sản phẩm, tuân thủ quy trình và giải thích quyết định dịch.

3.6. Công cụ số và AI cần được tích hợp có kiểm soát

Một đặc điểm mới trong môi trường dịch thuật hiện nay là sự hiện diện ngày càng rõ của công cụ số và AI. Dù nhiều văn bản tuyển dụng chưa trực tiếp ghi “AI” hoặc “CAT tools”, mô tả công việc cho thấy người dịch thường phải xử lý tài liệu điện tử, bảng tính, email, nền tảng trao đổi nội bộ, công cụ tra cứu và hệ thống lưu trữ dữ liệu. Với các doanh nghiệp sản xuất, logistics và thương mại, người dịch phải tiếp xúc với nhiều loại tài liệu có định dạng khác nhau, thuật ngữ cập nhật liên tục và yêu cầu xử lý nhanh. Vì vậy, năng lực công nghệ đang trở thành yêu cầu ngầm đối với SV tốt nghiệp ngành Ngôn ngữ Trung Quốc. Việc đưa công cụ số vào giáo trình cần dựa trên nguyên tắc hỗ trợ chứ không thay thế năng lực dịch của SV. Nếu SV sử dụng công cụ để tạo toàn bộ bản dịch rồi nộp nguyên văn, quá trình học sẽ bị lệch mục tiêu và năng lực thực chất khó được đánh giá. Ngược lại, nếu giáo trình hướng dẫn SV sử dụng công cụ để tra cứu, so sánh, phát hiện lỗi, quản lý thuật ngữ và hiệu đính bản dịch, công nghệ có thể trở thành phương tiện phát triển tư duy dịch thuật. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh AI tạo sinh có thể đưa ra nhiều phương án diễn đạt nhưng không phải lúc nào cũng bảo đảm đúng thuật ngữ, đúng ngữ cảnh và đúng mục đích giao tiếp. Trong giáo trình, mỗi nhiệm vụ có thể yêu cầu SV thực hiện theo quy trình bốn bước: tự dịch bản đầu; sử dụng công cụ số hoặc AI để tra cứu, nhận gợi ý hoặc kiểm tra; đối chiếu và hiệu đính; viết giải thích quyết định dịch. SV cần nộp kèm bản dịch lần đầu, bảng thuật ngữ, nguồn kiểm chứng, phần chỉnh sửa và ghi chú về những gợi ý đã chấp nhận hoặc từ chối. Cách làm này giúp hạn chế sao chép máy móc và buộc SV chịu trách nhiệm về sản phẩm cuối cùng. Giảng viên giữ vai trò thiết kế nhiệm vụ, lựa chọn ngữ liệu, kiểm chứng đầu ra của công cụ và đánh giá quá trình học tập.

3.7. Đề xuất cấu trúc giáo trình Biên - Phiên dịch tiếng Trung theo mô-đun nhiệm vụ

Từ kết quả phân tích, bài viết đề xuất thiết kế giáo trình theo mô hình mô-đun nhiệm vụ thực tế của doanh nghiệp. Mỗi mô-đun cần gắn với một lĩnh vực nghề nghiệp, một nhóm văn bản, một hệ thuật ngữ, một tình huống giao tiếp và một sản phẩm đầu ra. Cấu trúc này cho phép giáo trình vừa bảo đảm tính hệ thống, vừa linh hoạt theo nhu cầu của từng khóa học. Đối với Trường Đại học Đại Nam, giáo trình có thể được tổ chức thành các mô-đun như: phiên dịch tiếp đón và giao tiếp doanh nghiệp; dịch hợp đồng và thư tín thương mại; dịch tài liệu sản phẩm và hướng dẫn kỹ thuật; phiên dịch hội họp và đàm phán; dịch tài liệu logistics và xuất nhập khẩu; hiệu đính bản dịch và quản lý thuật ngữ; sử dụng công cụ số trong dịch thuật. Các mô-đun này có thể kế thừa và phát triển từ các tài liệu học tập Phiên dịch 2, Phiên dịch 3 và Phiên dịch chuyên ngành đang được sử dụng tại Trường Đại học Đại Nam (Dương Thị Mỹ Linh & Cao Gia Tùng, 2023, 2024; Cao Gia Tùng & Đình Quang Trung, 2025).

Trong mỗi mô-đun, giáo trình nên thống nhất một quy trình triển khai gồm: Khởi động tình huống, giới thiệu thuật ngữ trọng tâm, phân tích văn bản mẫu, thực hiện nhiệm vụ dịch, hiệu đính sản phẩm và phản tư sau nhiệm vụ. Cách tổ chức này giúp SV không chỉ học nội dung dịch thuật mà còn làm quen với quy trình xử lý công việc của người dịch trong doanh nghiệp. Đồng thời, giảng viên có thể đánh giá SV theo nhiều tiêu chí như độ chính xác, tính phù hợp ngữ cảnh, khả năng quản lý thuật ngữ, thái độ nghề nghiệp và mức độ hoàn thiện sản phẩm đầu ra.

4. Kết luận

Bài viết đã phân tích thiết kế giáo trình Biên - Phiên dịch tiếng Trung tại Trường Đại học Đại Nam từ góc nhìn nhu cầu doanh nghiệp. Trên cơ sở phân tích 121 văn bản tuyển dụng giai đoạn 2023-2025, tư liệu ngành nghề, học liệu hiện hành và phản hồi việc làm của SV tốt nghiệp, nghiên cứu cho thấy doanh nghiệp cần người dịch có cấu trúc năng lực tổng hợp. Các nhóm năng lực nổi bật gồm: năng lực tiếng Trung, năng lực dịch thuật, thuật ngữ chuyên ngành, xử lý văn bản thương mại, giao tiếp liên văn hóa, chuẩn mực nghề nghiệp, giải quyết vấn đề và sử dụng công cụ số. Đây là căn cứ quan trọng để đổi mới giáo trình theo hướng gắn với vị trí việc làm. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy giáo trình hiện hành đã góp phần củng cố nền tảng ngôn ngữ và kỹ năng dịch cơ bản, nhưng vẫn cần tiếp tục

cải thiện ở ba phương diện: 1) Nội dung chuyên ngành và hệ thống thuật ngữ cần được tổ chức theo mô-đun lĩnh vực thay vì phân tán trong từng bài học; 2) Nhiệm vụ dịch cần phản ánh rõ hơn quy trình công việc của doanh nghiệp, đặc biệt là hợp đồng, thư tín, tài liệu sản phẩm, tài liệu hội họp và văn bản nội bộ; 3) Giáo trình cần đưa giao tiếp liên văn hóa, phẩm chất nghề nghiệp, công cụ số và AI vào hoạt động học tập cũng như tiêu chí đánh giá. Định hướng tổ chức nội dung theo mức độ tăng dần cũng phù hợp với quan điểm xây dựng hệ thống giảng dạy biên - phiên dịch theo hướng phân tầng cho SV Việt Nam học tiếng Hán (Nguyễn Thị Ngọc, 2023).

Nghiên cứu có ý nghĩa thực tiễn đối với việc đổi mới học liệu biên - phiên dịch tiếng Trung tại các cơ sở đào tạo ngành Ngôn ngữ Trung Quốc ở Việt Nam. Tuy nhiên, nghiên cứu còn giới hạn ở phạm vi một trường đại học và chưa tiến hành thực nghiệm sư phạm quy mô lớn để đo lường hiệu quả của mô hình đề xuất. Trong các nghiên cứu tiếp theo cần mở rộng mẫu doanh nghiệp, triển khai thử nghiệm một số mô-đun giáo trình mới, đo lường kết quả học tập trước - sau và khảo sát phản hồi của doanh nghiệp để tiếp tục hoàn thiện mô hình thiết kế giáo trình theo định hướng nhu cầu doanh nghiệp.

Tài liệu tham khảo

- Cao Gia Tùng, Đinh Quang Trung (2025). *Tài liệu học tập Phiên dịch chuyên ngành*. Trường Đại học Đại Nam.
- Chen, H. Y. (2023). *Current situation and countermeasures of Chinese language teaching in Vietnamese universities*. International Chinese Language Education Research, pp. 33-39.
- Dương Thị Mỹ Linh, Cao Gia Tùng (2023). *Tài liệu học tập Phiên dịch 2*. Trường Đại học Đại Nam.
- Dương Thị Mỹ Linh, Cao Gia Tùng (2024). *Tài liệu học tập Phiên dịch 3*. Trường Đại học Đại Nam.
- Hu, G. S. (2020). The theoretical basis and practical path of interpreting textbook compilation. *Chinese Translators Journal*, 2020(1), 21-26.
- Jin, L. (2019). Research on the design of Chinese interpreting textbooks from the perspective of task-based teaching theory. *Language Teaching and Research*, 2019(2), 75-80.
- Jia, Y. X. (2019). *Exploration of interpreting textbook compilation based on task-driven teaching*. Foreign Language Teaching and Research, pp. 89-95.
- Jin, L. (2020). *Research on the adaptability of Chinese language textbooks in Thai universities*. International Chinese Language Education Research, pp. 66-72.
- Nunan, D. (2004). *Task-based language teaching*. Cambridge University Press.
- Nguyễn Thị Ngọc (2023). Xây dựng hệ thống giảng dạy biên phiên dịch theo hướng phân tầng cho sinh viên Việt Nam học Tiếng Hán. *Tạp chí Giáo dục và Xã hội*, 25(2), 58-64.
- Nguyễn Văn Hùng (2020). Xây dựng giáo trình tiếng Trung chuyên ngành theo định hướng năng lực. *Tạp chí Giáo dục và Xã hội*, 21(5), 102-108.
- Phạm Thu Trang (2022). Nghiên cứu thiết kế giáo trình biên - phiên dịch tiếng Trung theo hướng ứng dụng. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Đà Nẵng*, 19(3), 77-84.
- Trần Thị Mai (2022). Khảo sát việc sử dụng giáo trình “Phát triển Hán ngữ” tại Việt Nam: Góc nhìn từ người học. *Tạp chí Khoa học Ngoại ngữ*, 18(4), 45-52.
- Wang, H. (2021). Research on the matching between training objectives and curriculum design for translation talents in universities. *Chinese Translators Journal*, 2021(3), 56-61.
- Zhang, Y. Q. (2017). Research on the localization of teaching material content: A case study of Chinese interpreting textbooks for foreign learners. *Education and Teaching Materials Research*, 2017(4), 52-57.