

CẢI THIỆN ĐÀO TẠO TIẾNG NHẬT CHO LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI TẠI NHẬT BẢN

– Từ thực trạng việc học tiếng Nhật của người lao động Việt Nam ở Nhật Bản –

Nguyễn Minh Thuận^a, Trần Thị Lương Diễm^b, Hà Xuân Thảo^c

Tóm tắt:

Đề tài “Cải thiện đào tạo tiếng Nhật cho lao động nước ngoài tại Nhật Bản – Lấy thực trạng việc học tiếng Nhật của lao động nước ngoài người Việt Nam làm ví dụ” tập trung khảo sát và phân tích thực trạng đào tạo tiếng Nhật cho lao động Việt Nam tại Nhật Bản, đặc biệt là những khó khăn và rào cản ngôn ngữ ảnh hưởng đến hiệu quả công việc và khả năng hòa nhập xã hội. Nghiên cứu sử dụng kết hợp phương pháp định tính và định lượng, thu thập dữ liệu từ 64 lao động Việt Nam thuộc 7 nhóm ngành nghề khác nhau. Kết quả chỉ ra rằng phần lớn người lao động gặp khó khăn trong giao tiếp chuyên môn và tiếp nhận chỉ dẫn công việc do thời gian đào tạo ngắn, nội dung giảng dạy chưa sát thực tiễn và thiếu môi trường thực hành tiếng Nhật. Từ đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp thiết thực như xây dựng mô hình đào tạo tích hợp tại nơi làm việc, cải tiến nội dung giảng dạy theo ngành nghề, ứng dụng công nghệ vào giảng dạy và tăng cường vai trò hỗ trợ của doanh nghiệp. Đề tài góp phần nâng cao chất lượng giáo dục tiếng Nhật cho người lao động, hỗ trợ hội nhập xã hội và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong hợp tác lao động Việt Nam – Nhật Bản.

Từ khóa: *Giáo dục ngôn ngữ, chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, năng lực giao tiếp, giáo dục ứng dụng.*

Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, Nhật Bản đối mặt với tình trạng già hóa dân số và thiếu hụt lao động nghiêm trọng trong nhiều ngành nghề thiết yếu như xây dựng, điều dưỡng và sản xuất. Để đối phó, chính phủ Nhật Bản đã tăng cường tiếp nhận lao động nước ngoài, trong đó Việt Nam trở thành một trong những quốc gia cung cấp nguồn nhân lực lớn nhất (出入国在留管理庁, 2024). Tuy nhiên, rào cản lớn nhất đối với lao động Việt Nam khi làm việc tại Nhật Bản là năng lực tiếng Nhật còn hạn chế. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả công việc mà còn gây trở ngại trong giao tiếp, hòa nhập xã hội và tiếp cận các quyền lợi cơ bản (厚生労働省, 2023).

Mặc dù đã có những chương trình đào tạo tiếng Nhật trước và sau khi xuất cảnh, nhưng nhiều khảo sát chỉ ra rằng thời lượng đào tạo còn ngắn, nội dung giảng dạy chưa

^a Khoa Ngôn ngữ & Văn hóa Nhật Bản, Trường Đại học Đông Á. e-mail: minhthuannbk04@gmail.com

^b Khoa Ngôn ngữ & Văn hóa Nhật Bản, Trường Đại học Đông Á. e-mail: tranlgdien@gmail.com

^c Khoa Ngôn ngữ & Văn hóa Nhật Bản, Trường Đại học Đông Á. e-mail: thaohx@donga.edu.vn

sát thực tế công việc và thiếu môi trường thực hành (法務省入国管理局, 2013). Ngoài ra, phương pháp giảng dạy vẫn còn nặng lý thuyết, chưa linh hoạt để phù hợp với điều kiện và đặc thù của người lao động.

Xuất phát từ những bất cập đó, nghiên cứu này được thực hiện với mục tiêu đánh giá thực trạng đào tạo tiếng Nhật cho lao động Việt Nam tại Nhật Bản, đặc biệt tập trung vào nhóm thực tập sinh kỹ năng – lực lượng chiếm tỷ lệ lớn trong số lao động Việt Nam tại Nhật hiện nay. Thông qua phương pháp định lượng và định tính, đề tài nhằm đưa ra các giải pháp thiết thực giúp cải thiện chương trình đào tạo tiếng Nhật theo hướng sát thực tế, ứng dụng cao và hỗ trợ tốt hơn cho quá trình hội nhập nghề nghiệp và xã hội của người lao động.

Nghiên cứu này không chỉ mang ý nghĩa giáo dục – đào tạo, mà còn góp phần xây dựng cầu nối ngôn ngữ và văn hóa, góp phần củng cố quan hệ hợp tác lao động bền vững giữa Việt Nam và Nhật Bản.

Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là lao động Việt Nam đang làm việc tại Nhật Bản, đặc biệt tập trung vào nhóm lao động theo diện thực tập sinh kỹ năng (Technical Intern Training Program – TITP). Đây là nhóm chiếm tỷ lệ lớn trong tổng số lao động Việt Nam tại Nhật Bản hiện nay và đang gặp nhiều khó khăn trong quá trình học tập, sử dụng tiếng Nhật cũng như hòa nhập với môi trường làm việc và xã hội Nhật Bản.

Cụ thể, đề tài tập trung khảo sát các khía cạnh sau của đối tượng nghiên cứu:

- Trình độ tiếng Nhật của người lao động: Mức độ thông thạo ngôn ngữ (giao tiếp hàng ngày, giao tiếp chuyên môn), chứng chỉ tiếng Nhật (JLPT), và thời gian học tiếng Nhật trước và sau khi sang Nhật.

- Kinh nghiệm học tập tiếng Nhật: Hình thức đào tạo mà người lao động đã trải qua như đào tạo tại trung tâm phái cử ở Việt Nam, đào tạo tại doanh nghiệp tiếp nhận ở Nhật Bản, học trực tuyến, tự học, hoặc tham gia lớp học cộng đồng.

- Những khó khăn trong việc học và sử dụng tiếng Nhật: Bao gồm các vấn đề như thiếu thời gian học, giáo trình không phù hợp với ngành nghề, phương pháp giảng dạy chưa thực tế, không có môi trường thực hành ngôn ngữ và rào cản trong việc tiếp cận thông tin hoặc quyền lợi.

- Nhu cầu cải thiện chương trình đào tạo: Mong muốn của người lao động về việc cải thiện nội dung đào tạo (tiếng Nhật chuyên ngành), thời lượng học, hỗ trợ từ doanh nghiệp, và các hình thức học phù hợp với lịch làm việc thực tế.

- Tác động của năng lực tiếng Nhật đến công việc và đời sống: Khả năng giao tiếp trong công việc, mức độ hiểu chỉ dẫn của cấp trên, hiệu suất làm việc, khả năng tiếp cận quyền lợi, hòa nhập cộng đồng và phát triển nghề nghiệp.

Ngoài ra, đề tài còn xem xét đến doanh nghiệp tiếp nhận lao động tại Nhật Bản và các tổ chức đào tạo tiếng Nhật như là những đối tượng có liên quan chặt chẽ, nhằm đánh giá mức độ hỗ trợ và vai trò của họ trong quá trình đào tạo, định hướng và tạo điều kiện học tập cho người lao động Việt Nam.

Việc lựa chọn đối tượng nghiên cứu này giúp đề tài bám sát thực tiễn, phản ánh rõ nét những vấn đề nổi bật trong đào tạo tiếng Nhật hiện nay và là cơ sở quan trọng để đề xuất các giải pháp hiệu quả, mang tính ứng dụng cao.

Phạm vi nghiên cứu

Về không gian: Tập trung khảo sát tại các tỉnh/thành có đông lao động Việt Nam như Tokyo, Aichi, Osaka và Fukuoka.

Về thời gian: Từ tháng 12/2024 đến tháng 3/2025.

Về nội dung: Tập trung phân tích nội dung đào tạo tiếng Nhật, rào cản ngôn ngữ, hiệu quả áp dụng trong công việc, và các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình học tập.

Giai đoạn 1: Thu thập dữ liệu sơ cấp

Giai đoạn đầu tiên của quá trình nghiên cứu tập trung vào việc thu thập dữ liệu thực tế từ đối tượng chính – lao động Việt Nam đang làm việc tại Nhật Bản. Mục tiêu của giai đoạn này là xác định các khó khăn trong quá trình học tiếng Nhật, đánh giá hiệu quả các hình thức đào tạo hiện có, cũng như thu thập ý kiến và nhu cầu cải thiện chương trình học từ chính người trong cuộc.

Thiết kế công cụ khảo sát

Nhóm nghiên cứu đã xây dựng bảng khảo sát gồm 34 câu hỏi, chia thành các 3 phần:

Phần 1: Thông tin cá nhân (tuổi, giới tính, trình độ học vấn, ngành nghề, thời gian làm việc tại Nhật Bản)

Phần 2: Thực trạng học tiếng Nhật

- Quá trình học tiếng Nhật trước và sau khi sang Nhật (thời lượng, hình thức học, chương trình giảng dạy)

- Khó khăn khi học và sử dụng tiếng Nhật (về giao tiếp chuyên môn, hiểu chỉ dẫn công việc, trao đổi với người Nhật)

- Mức độ sử dụng tiếng Nhật trong công việc và đời sống

Phần 3: Đề xuất cải thiện đào tạo tiếng Nhật

- Nhu cầu và mong muốn cải thiện nội dung đào tạo

Bảng khảo sát được thiết kế trên nền tảng Google Forms với ngôn ngữ tiếng Việt giúp người lao động dễ hiểu và dễ phản hồi.

Phương pháp chọn mẫu

Do điều kiện thời gian và địa lý hạn chế, nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện (convenience sampling). Các đường link khảo sát được gửi đến:

- Nhóm cộng đồng người Việt tại Nhật Bản trên mạng xã hội (Facebook, Zalo)
- Các nhóm lao động theo ngành nghề: điều dưỡng, xây dựng, thực phẩm...
- Cá nhân đang làm việc tại Nhật có quen biết với nhóm nghiên cứu

Tổng cộng có 64 người lao động Việt Nam tại Nhật Bản phản hồi đầy đủ bảng khảo sát, đủ để cung cấp dữ liệu sơ bộ mang tính tham khảo.

Thu thập và xử lý dữ liệu

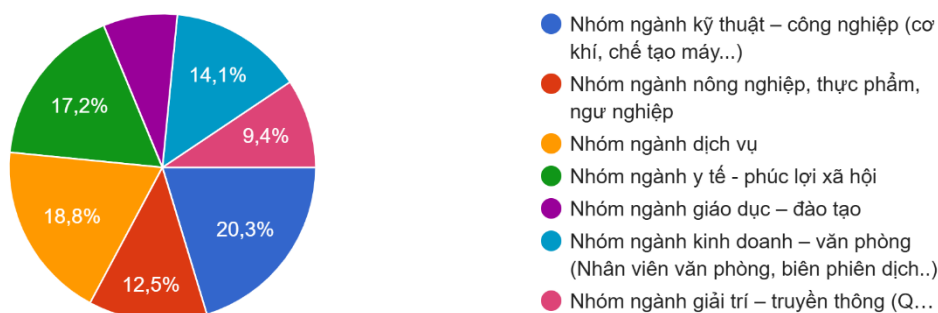
Dữ liệu được thu thập và lưu trữ qua Google Sheets. Sau đó, nhóm tiến hành:

- Phân loại câu trả lời theo độ tuổi, ngành nghề, khu vực sinh sống, trình độ tiếng Nhật.
- Thống kê bằng Excel để xác định tỷ lệ phần trăm phản hồi cho các câu hỏi đóng.
- Trích lọc các ý kiến tự do từ câu hỏi mở để chuẩn bị phân tích định tính trong các giai đoạn tiếp theo.

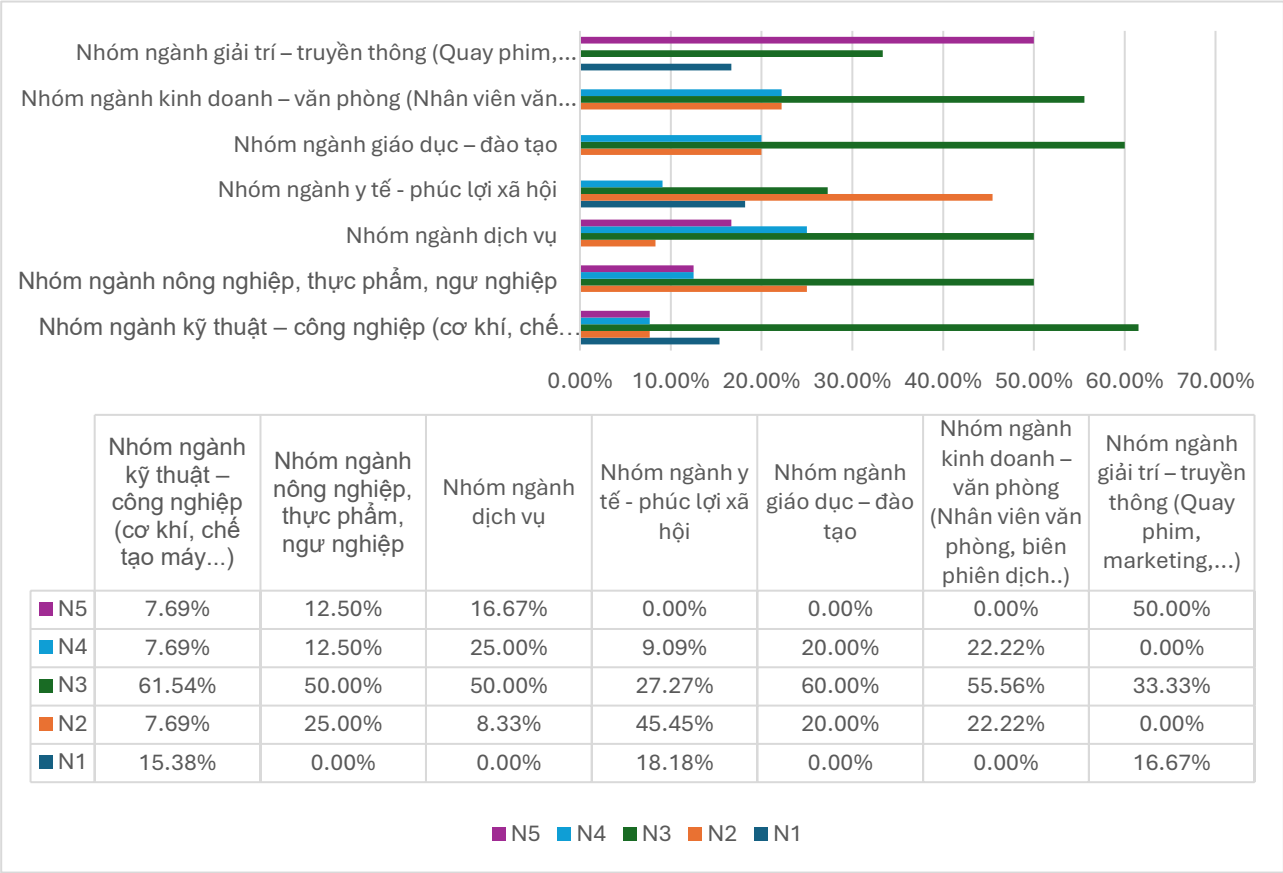
Giai đoạn này được biểu thị bởi các biểu đồ minh họa như:

4. Ngành nghề bạn đang làm việc tại Nhật Bản:

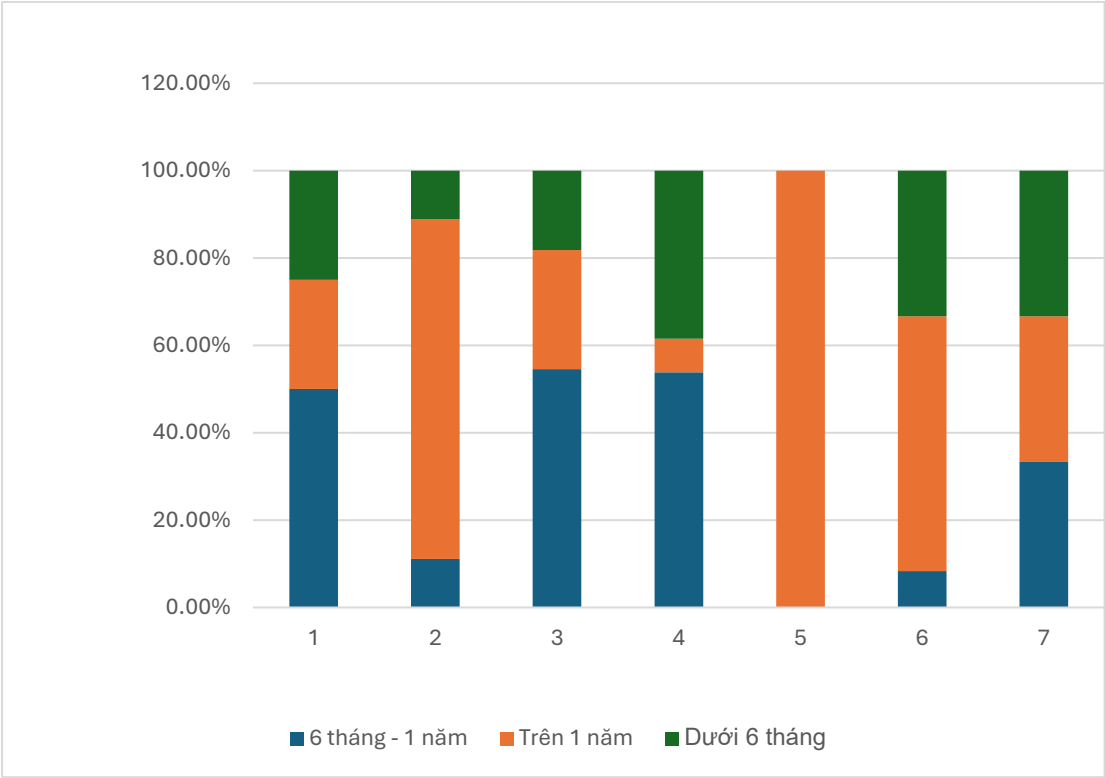
64 câu trả lời



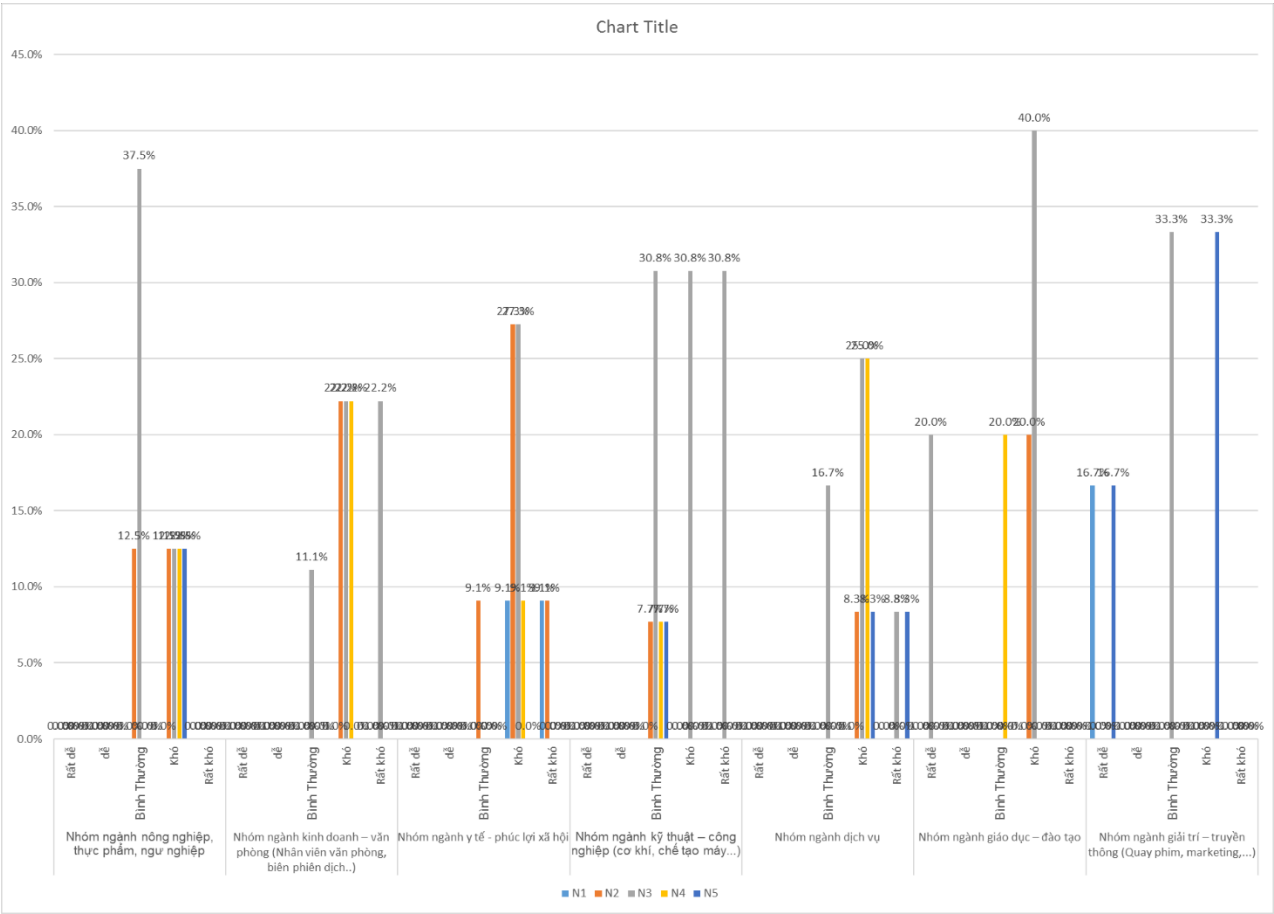
Biểu đồ 1. Tỷ lệ các ngành nghề



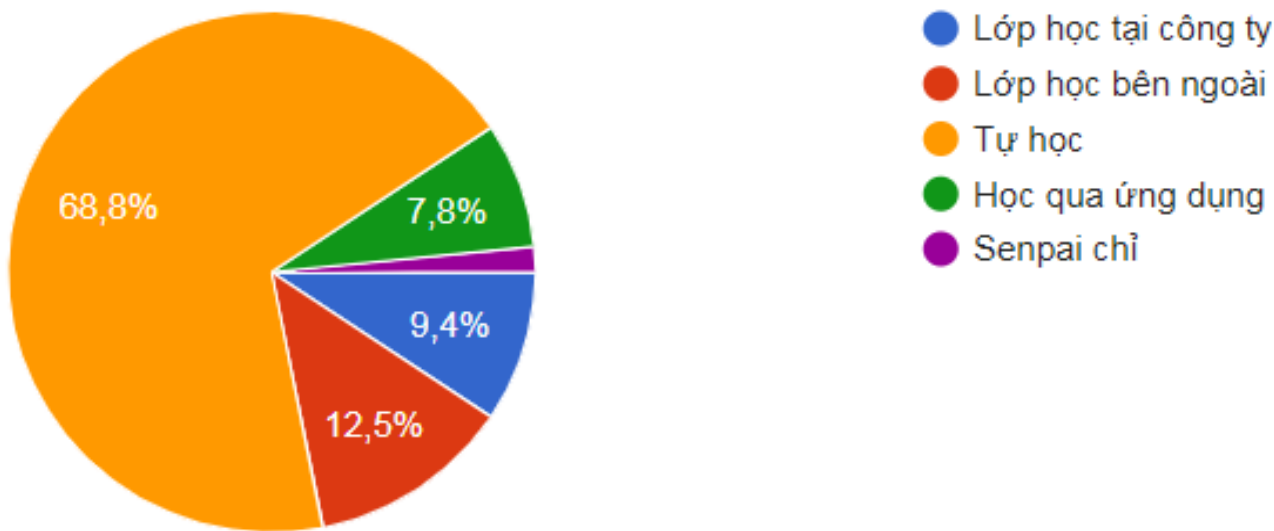
Biểu đồ 2. Chứng nhận năng lực tiếng Nhật ở từng ngành nghề



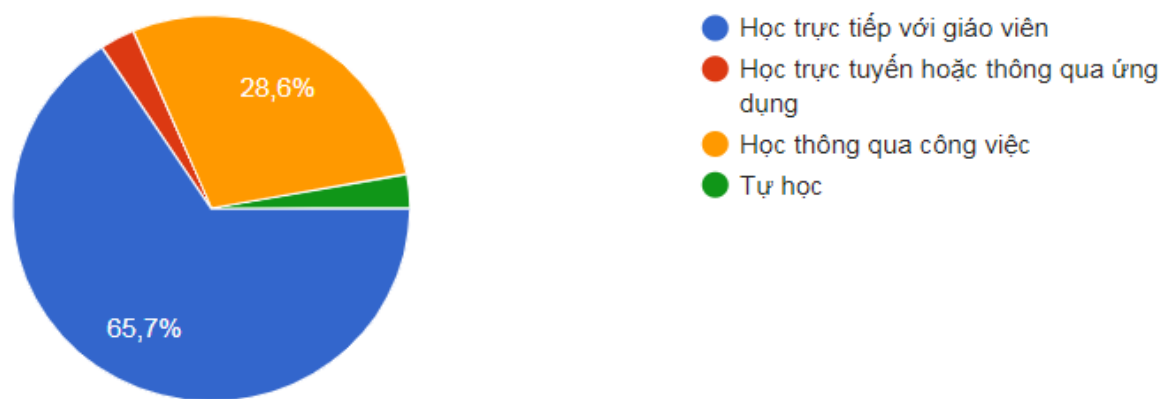
Biểu đồ 3. Thời gian học tiếng Nhật trước khi sang Nhật



Biểu đồ 4: Mức độ khó khăn mà lao động gặp phải khi sử dụng tiếng Nhật



Biểu đồ 5. Hình thức học tiếng Nhật của người lao động

**Biểu đồ 6. Cách thức học tiếng Nhật****Giai đoạn 2: Phân tích dữ liệu thứ cấp**

Giai đoạn thứ hai của nghiên cứu nhằm mục tiêu củng cố cơ sở lý luận và làm rõ bối cảnh khoa học của đề tài thông qua việc phân tích các tài liệu, số liệu và nghiên cứu có liên quan đã được công bố trước đó. Đây là bước quan trọng giúp xác định khoảng trống nghiên cứu và đối chiếu kết quả khảo sát thực tế với các công trình học thuật có giá trị.

Nguồn tài liệu thu thập

Tài liệu thứ cấp được tổng hợp từ nhiều nguồn đáng tin cậy, bao gồm:

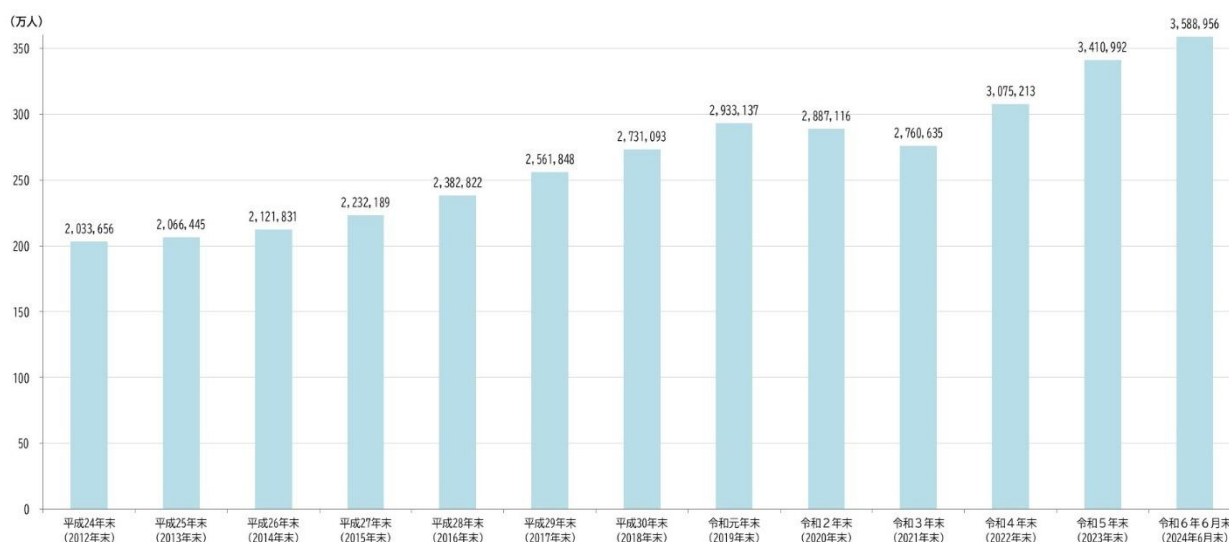
- Cơ quan nhà nước Nhật Bản như: Bộ Tư pháp (出入国在留管理庁), Bộ Y tế – Lao động – Phúc lợi (厚生労働省), Cục Quản lý Xuất nhập cảnh, Tổ chức Hợp tác Tu nghiệp Quốc tế Nhật Bản (JITCO), Japan Foundation, v.v.

- Theo thống kê của Bộ Tư pháp Nhật Bản^a vào cuối tháng 6 năm 2024, tổng số người nước ngoài đang cư trú tại Nhật đạt khoảng 3.588.956 tăng 177.964 (5,2%) so với cuối năm trước, một mức cao kỷ lục mới. (出入国在留管理庁, 2024)

^a **Cục Quản lý Xuất nhập cảnh và Lưu trú – Bộ Tư pháp (2019)**

"Về số lượng người nước ngoài cư trú tại Nhật Bản tính đến cuối tháng 6 năm Reiwa thứ 6 (2024)"

https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00047.html



Biểu đồ 6. Xu hướng thay đổi số lượng người nước ngoài cư trú tại Nhật Bản

Các công trình nghiên cứu tiêu biểu trong và ngoài nước:

Đình Quốc Thắng et al. (2022): Nghiên cứu *“Thực trạng đào tạo tiếng Nhật cho điều dưỡng viên và hộ lý người Việt Nam”*, khảo sát trên 125 đối tượng (ứng viên, giảng viên), cho thấy 99,1% sử dụng giáo trình *Minna no Nihongo*, chỉ 35% học viên tự tin giao tiếp chuyên ngành.

Nguyễn Thị Lan Phương (2023): Nghiên cứu *“Thực trạng và giải pháp trong giảng dạy tiếng Nhật cho du học sinh tại công ty Cổ phần Vicgroup Việt Nam”* Qua khảo sát 150 học viên tại Vicgroup, chỉ 30% học viên cảm thấy tự tin sử dụng tiếng Nhật thực tế, phản ánh rõ sự thiếu kết nối giữa lý thuyết và giao tiếp trong môi trường thật.

Nguyễn Đức Bảo Long et al. (2021): Nghiên cứu *“Factors influencing the success of The Vietnamese technical trainees: An empirical study of the technical trainee training program By Japan International Technical Cooperation Organization (JITCO)”* (tạm dịch: Các yếu tố ảnh hưởng đến sự thành công của các thực tập sinh kỹ thuật người Việt: nghiên cứu thực nghiệm về chương trình đào tạo thực tập sinh kỹ thuật của Tổ chức Hợp tác Kỹ thuật Quốc tế Nhật Bản (JITCO)). Khảo sát 350 thực tập sinh kỹ thuật cho thấy trình độ tiếng Nhật là yếu tố ảnh hưởng lớn nhất (35%) đến sự thành công trong công việc, với 40% gặp khó khăn khi sử dụng tiếng Nhật chuyên ngành.

Moriya Takashi (2018): Nghiên cứu *“外国人労働者の就労問題と改善策”* [Tạm dịch: Vấn đề lao động nước ngoài và các biện pháp cải thiện]. Phân tích hệ thống tiếp nhận lao động nước ngoài tại Nhật Bản, đề xuất cải cách đào tạo và cấp chứng nhận kỹ năng (bao gồm ngôn ngữ và văn hóa công sở) nhằm tăng cơ hội phát triển nghề nghiệp.

Nakagawa & Kamiya, 2017: Nghiên cứu *“道内外国人技能実習生の日本語学習環境をめぐる課題”*. [Tạm dịch: Các vấn đề liên quan đến môi trường học tiếng Nhật cho các thực tập sinh kỹ thuật nước ngoài ở Hokkaido] chỉ ra rằng việc học tiếng Nhật của lao động nước ngoài có tính thực dụng cao, chủ yếu phục vụ giao tiếp trong công việc và

đời sống hằng ngày, không nhằm mục tiêu học thuật. Tuy nhiên, họ gặp nhiều hạn chế về thời gian học tập do lịch làm việc dày đặc. Bên cạnh đó, tài liệu giảng dạy hiện tại chưa phù hợp, thiếu từ vựng chuyên ngành và ngữ cảnh thực tế, gây khó khăn khi áp dụng vào công việc. Từ đó, nghiên cứu đề xuất cải tiến phương pháp giảng dạy, thiết kế giáo trình chuyên biệt và tăng cường ứng dụng công nghệ để nâng cao hiệu quả đào tạo tiếng Nhật cho lao động nước ngoài tại Nhật Bản.

Giáo trình và công cụ đào tạo phổ biến như: *Minna no Nihongo, Irodori, JFT-Basic, Marugoto+, GoJapan, Erin's Challenge, NHK Easy Japanese*,...

Trang web chuyên môn: JP-MIRAI, Center for Professional Exchange (JICE), tài liệu của IM Japan, VIMAS, EPA,...

Phương pháp phân tích

Tài liệu được phân tích như sau:

Thực trạng đào tạo tiếng Nhật cho lao động nước ngoài: Đánh giá các mô hình đào tạo hiện nay (trước – sau xuất cảnh), nội dung chương trình, giáo trình, thời lượng và các phương pháp giảng dạy đang được áp dụng.

Những hạn chế trong chương trình đào tạo hiện tại: Đối chiếu giữa nội dung đào tạo và yêu cầu công việc thực tế, từ đó xác định điểm yếu trong tính ứng dụng, tính chuyên ngành và khả năng duy trì động lực học tập cho người lao động.

Kinh nghiệm quốc tế và đề xuất cải tiến: Khai thác các đề xuất từ các tổ chức giáo dục, chuyên gia và nhà nghiên cứu để làm cơ sở định hướng cho phần giải pháp của đề tài.

Vai trò của phân tích tài liệu

Phân tích tài liệu thứ cấp giúp nhóm nghiên cứu:

Xác định cơ sở lý luận vững chắc cho việc thiết kế công cụ khảo sát và xử lý dữ liệu thực tế.

So sánh và đối chiếu giữa lý thuyết và thực trạng, từ đó rút ra những điểm tương đồng và khác biệt giữa các nhóm lao động, ngành nghề và khu vực.

Làm rõ tính cấp thiết và tính mới của đề tài, đồng thời xác định khoảng trống mà nghiên cứu hiện tại đang góp phần lấp đầy.

Giai đoạn 3: Phân tích và đề xuất giải pháp

Sau khi hoàn tất việc thu thập dữ liệu sơ cấp và phân tích tài liệu thứ cấp, giai đoạn thứ ba của nghiên cứu tập trung vào việc phân tích toàn diện các kết quả khảo sát, rút ra vấn đề cốt lõi, và đề xuất các giải pháp cải thiện chương trình đào tạo tiếng Nhật cho lao động Việt Nam tại Nhật Bản. Đây là bước quan trọng để kết nối giữa dữ liệu thực tế với định hướng cải tiến mang tính khả thi và ứng dụng cao.

Phân tích định lượng

Dữ liệu thu thập từ 64 bảng khảo sát được xử lý thống kê bằng Microsoft Excel nhằm đưa ra các phân tích theo nhóm biến như:

- Ngành nghề và mức độ khó khăn khi sử dụng tiếng Nhật
- Thời lượng học và khả năng giao tiếp chuyên ngành
- Trình độ tiếng Nhật (tự đánh giá hoặc chứng chỉ JLPT/JFT) và hiệu quả công việc
- Tỷ lệ người lao động được hỗ trợ học tiếng Nhật tại nơi làm việc

Kết quả cho thấy:

- 76% người tham gia khảo sát gặp khó khăn trong giao tiếp công việc và sinh hoạt hàng ngày.
- Gần 60% chỉ được học tiếng Nhật trong thời gian ngắn (1-3 tháng) trước khi xuất cảnh, chủ yếu là ngữ pháp và hội thoại cơ bản.
- Trên 80% có nhu cầu học tiếng Nhật chuyên ngành và tham gia các lớp miễn phí sau giờ làm.

Bảng 1. Tỷ lệ gặp khó khăn và vấn đề ngôn ngữ theo ngành nghề của lao động Việt Nam tại Nhật Bản.

Ngành	Tỷ lệ gặp khó khăn cao nhất	Vấn đề có thể gặp phải
Nông nghiệp, ngư nghiệp	37,5%	Thiếu kỹ năng giao tiếp tiếng Nhật, lao động phổ thông chưa qua đào tạo
Dịch vụ (nhà hàng, khách sạn)	25,0% - 27,8%	Giao tiếp khách hàng, văn hóa ứng xử
Nghệ thuật - công nghiệp	30,8%	Thiếu hiểu biết kỹ thuật và từ vựng chuyên ngành
Y tế - phúc lợi xã hội	27,8%	Giao tiếp với người cao tuổi, bệnh nhân
Giáo dục - đào tạo	40%	Thiếu trình độ chuyên môn bằng tiếng Nhật
Truyền thông - quảng cáo	33,3%	Yêu cầu sáng tạo và ngôn ngữ chuyên biệt
Kinh doanh - văn phòng	22,2%	Kỹ năng giao tiếp qua email, điện thoại, văn bản

Phân tích định tính

Các câu trả lời mở và ý kiến phản hồi được phân tích theo:

Phần câu hỏi mở trong bảng khảo sát: cho phép người tham gia tự do chia sẻ về những khó khăn trong học tiếng Nhật, cảm nhận về chương trình đào tạo hiện tại, và đề xuất cải thiện. Mong muốn cải thiện nội dung giảng dạy (học sát công việc, có người bản xứ hỗ trợ, học tại chỗ làm).

Quan điểm về vai trò của doanh nghiệp và tổ chức tiếp nhận trong hỗ trợ đào tạo.

Kết quả cho thấy:

- Nội dung đào tạo không sát với môi trường thực tiễn công việc, thiếu tiếng Nhật chuyên ngành.

- Nhiều người lao động cảm thấy không tự tin với trình độ năng lực tiếng Nhật hiện tại của mình để giao tiếp.

- Thiếu sự đồng bộ trong việc hỗ trợ đào tạo giữa các doanh nghiệp.

- Môi trường học không thuận lợi: thiếu thời gian, không gian thực hành thực tế.

- Người lao động sau khi sang Nhật thì tự học là chính, nhưng hiệu quả không cao do thiếu định hướng và tài nguyên học tập.

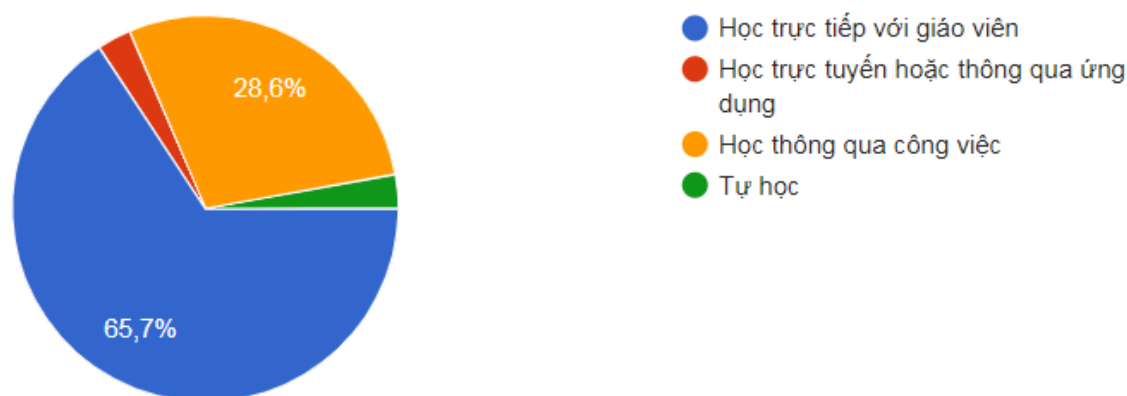
Dự báo tình hình

Qua bài khảo sát, một số cách thức học tiếng Nhật có thể đem lại hiệu quả mà các lao động đã chọn. Cụ thể các hình thức học gồm có 4 nhóm:

Học với giáo viên chiếm ưu thế với 65,7% , qua số liệu trên ta thấy các lao động ưu tiên việc học truyền thống vì có tính tương tác cao, tạo cơ hội giao tiếp trực tiếp, giải đáp được ngay những thắc mắc, nâng cao trình độ hơn.

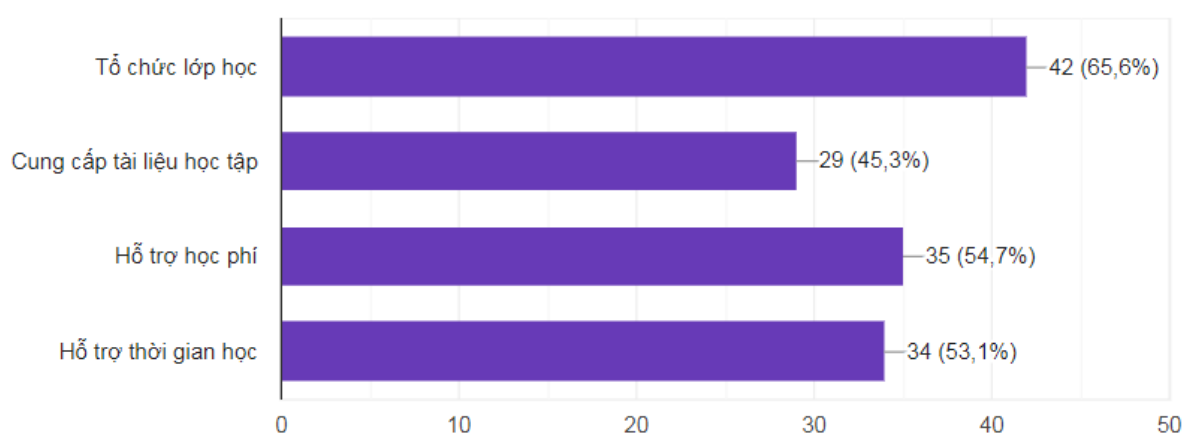
Học thông qua công việc 28,6%, đây là hình thức học qua thực tế, có tính ứng dụng cao, tăng khả năng ghi nhớ những sự việc đã xảy ra thông qua những tình huống có thật mà không cần nhồi nhét quá nhiều. Tuy nhiên với cách học này vẫn sẽ bị hạn chế về hệ thống và chuẩn hoá được kiến thức mà người ta nhận được.

Học trực tuyến hay thông qua ứng dụng, tự học rất ít 2,9%, từ đây có thể thấy, hiện nay có khá nhiều các nền tảng học tiếng Nhật trực tuyến nhưng người lao động lại không ưa chuộng chúng thứ nhất có thể vì người lao động thiếu kỹ năng về sử dụng công nghệ, thứ hai họ thiếu động lực và khả năng tự học.



Biểu đồ 7. Cách thức học tiếng Nhật

Ngoài ra người lao động Việt Nam mong muốn công ty đóng vai trò chủ động trong đào tạo tiếng Nhật, không chỉ về mặt tổ chức lớp học mà còn cả tài chính và thời gian. Điều này cho thấy sự cần thiết của một mô hình đào tạo tích hợp tại nơi làm việc, giúp nâng cao năng lực ngoại ngữ song song với năng suất lao động.



Biểu đồ 8. Các giải pháp được đưa ra

Tổ chức lớp học 65,6% được ưu tiên hàng đầu. Người lao động có xu hướng thích học theo nhóm và cần người chỉ dẫn, học một cách trực tiếp. Học bằng cách này giúp lao động có thể duy trì được động lực học tập, tăng sự tương tác, phản hồi thực tế, tạo không khí, kết quả tốt hơn so với việc tự học.

Hỗ trợ học phí (54,7%) + hỗ trợ thời gian học (53,1%), nhu cầu thiết yếu của lao động. Người lao động đặc biệt là lao động phổ thông, không có điều kiện tự chi trả học phí cho các khoá học, ngoài ra do vấn đề là thời gian làm việc, ngày tăng ca, ngày xoay lịch nên sẽ không thể chủ động được một mức thời gian, chính xác và hợp lý để tham gia các lớp đào tạo bên ngoài. Nên rất cần sự hỗ trợ từ công ty về mặt thời gian ví dụ như: bố trí ca học sau giờ làm, hay có giờ học cố định,...

Cung cấp tài liệu học tập (45,3%) mức quan tâm khá, dù xếp hạng cuối nhưng một nửa lao động vẫn cho thấy rằng việc cung cấp tài liệu là một việc quan trọng và cần thiết. Họ cần tài liệu dễ hiểu, có ví dụ thực tế, hình ảnh trực quan, và phù hợp với công việc

Đề xuất giải pháp

Dựa trên phân tích kết quả thực tế và đối chiếu với các tài liệu học thuật, nhóm nghiên cứu đề xuất một số giải pháp chính như sau:

Xây dựng mô hình đào tạo hiệu quả

- Tập trung vào thực tiễn ứng dụng: Đào tạo chú trọng phát triển kỹ năng giao tiếp thực tế thay vì chỉ học lý thuyết.
- Gắn ngôn ngữ với môi trường làm việc: Học ngôn ngữ thông qua các tình huống cụ thể tại nơi làm việc.
- Lồng ghép yếu tố văn hóa: Giúp học viên hiểu văn hóa doanh nghiệp, chuẩn mực xã hội Nhật Bản để dễ hòa nhập.
- Lấy người học làm trung tâm: Xây dựng chương trình phù hợp với nhu cầu, phong cách học tập cá nhân.

Ứng dụng công nghệ và đổi mới phương pháp giảng dạy

- Sử dụng công nghệ: Tận dụng nền tảng e-learning, ứng dụng học tiếng, video hướng dẫn như JPF, Attain, JP-MIRAI.
- Phương pháp tương tác: Học qua thực hành, dự án, trò chơi và bài hát để tăng hứng thú học tập.
- Hỗ trợ đa ngôn ngữ: Cung cấp tài liệu bằng tiếng mẹ đẻ để hỗ trợ người mới bắt đầu.
- Khuyến khích tự học: Hướng dẫn người học sử dụng hiệu quả tài nguyên tự học.

Vai trò của nhà giáo dục

- Nâng cao năng lực giảng dạy: hiểu biết sâu sắc về các nguyên tắc thụ đắc ngôn ngữ thứ hai (Second Language Acquisition - SLA) và kỹ năng dạy tiếng Nhật như một ngôn ngữ thứ hai (JSL). Việc chỉ dựa vào giáo viên tình nguyện có thể không đảm bảo chất lượng đào tạo.
- Đào tạo chuyên sâu: Tổ chức các khóa đào tạo giảng viên, sử dụng giáo trình như Irodori.
- Hiểu biết văn hóa: Giáo viên cần hiểu văn hóa của học viên và những khác biệt văn hóa trong giao tiếp.
- Dạy thực tiễn: Sử dụng các phương pháp như đóng vai, nghiên cứu tình huống, luyện keigo và giao tiếp ngữ dụng.

Cải thiện chính sách

- Hỗ trợ ngôn ngữ theo visa: Thiết lập yêu cầu đào tạo tiếng Nhật bắt buộc trong chương trình thực tập sinh kỹ năng (TITP), kỹ năng đặc định (SSW).

- Chuẩn hóa chất lượng đào tạo: Xây dựng tiêu chuẩn quốc gia về chương trình, giáo viên và đầu ra.

- Hợp tác đa bên: Tăng cường liên kết giữa nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức giáo dục và xã hội dân sự.

- Tài trợ tổ chức phi lợi nhuận: Hỗ trợ NPO và nhóm tình nguyện trong đào tạo và hỗ trợ hòa nhập.

Trách nhiệm của nhà tuyển dụng

- Tạo môi trường hòa nhập: Giao tiếp rõ ràng, hỗ trợ song ngữ, tránh hiểu lầm văn hóa.

- Cung cấp lớp học phù hợp: Tổ chức các lớp tiếng Nhật phù hợp với lịch làm việc.

- Đào tạo giao tiếp đa văn hóa: Hướng dẫn người Nhật cách giao tiếp với lao động nước ngoài.

- Xây dựng lộ trình nghề nghiệp: Kết nối giữa năng lực tiếng Nhật và cơ hội phát triển nghề nghiệp.

Ý nghĩa thực tiễn của giải pháp

Các giải pháp được đề xuất không chỉ có tính khả thi mà còn có thể ứng dụng linh hoạt trong nhiều ngành nghề khác nhau, giúp:

- Nâng cao năng lực tiếng Nhật chuyên ngành cho người lao động.

- Cải thiện hiệu quả công việc và khả năng giao tiếp tại nơi làm việc.

- Tăng cường sự tự tin và giảm cảm giác bị cô lập trong môi trường sống và làm việc ở Nhật Bản.

- Góp phần phát triển bền vững mối quan hệ lao động giữa Việt Nam và Nhật Bản.

Tài liệu tham khảo

Bộ Nội vụ. *Giới thiệu về chương trình IM Japan*. Retrieved 16/04/2025 from <https://colab.gov.vn/tin-tuc/1309/Gioi-thieu-ve-chuong-trinh-IM-Japan.aspx>

Byram, M. (2020). *Teaching and assessing intercultural communicative competence: Revisited*. Multilingual matters.

Callahan, R. *The Challenges Faced by Multinational Teams and Japanese Companies*. Retrieved 16/04/2025 from <https://www.tokyodev.com/articles/the-challenges-faced-by-multinational-teams-and-japanese-companies>

CENTER, J. I. C. *Khóa đào tạo hỗ trợ tìm kiếm việc làm ổn định dành cho người nước ngoài*. Retrieved 10/04/2025 from <https://www.jice.org/tabunka/vi/>

Ellis, R. (2008). *The Study of Second Language Acquisition*

Forward Pathway. (2024). *The Importance of Language Education in Globalization*. Retrieved 10/04/2024 from <https://www.forwardpathway.us/the-importance-of-language-education-in-globalization>

Javiet. *Chính sách mới của Nhật Bản về việc tiếp nhận lao động nước ngoài với tư cách “kỹ năng đặc biệt”*. Retrieved 13/04/2025 from <http://m.javiet.com.vn/tin-tuc/chinh-sach-moi-cua-nhat-ban-ve-viec-tiep-nhan-lao-dong-nuoc-ngoai-voi-tu-cach-ky-nang-dac-biet-89.html>

Kramersch, C. (1993). *Context and culture in language teaching*. Oxford university press.

Rui, Y. (2025). Creation of “Employment for Skill Development Program,” Aiming for Making Japan an Attractive Destination for Foreign Workers.

The Japan Foundation - 国際交流基金. *Japanese-Language Programs for Foreign Specified Skilled Worker Candidates*. Retrieved 10/04/2025 from <https://www.jpf.go.jp/e/project/japanese/ssw/index.html>

The Japan Foundation - 国際交流基金. *Training Programs*. Retrieved 10/04/2025 from <https://www.jpf.go.jp/e/project/japanese/education/training/>

UNESCO. (2003). *Education in a Multilingual World*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000129728>

Unlock Japan. *Language Training in Japan's Corporate Sector*. Retrieved 16/04/2025 from <https://unlockjapan.jp/language-training-in-japans-corporate-sector/>

(13)Vimas. *Chương Trình Đào Tạo Tại Vimas*. Retrieved 16/04/2025 from <http://vimas.vn/chuong-trinh-dao-tao-tai-vimas.html>

(14)中川かず子, & 神谷順子. (2017). 道内外国人技能実習生の日本語学習環境をめぐる課題: 受け入れ推進地域を事例として.

(15)出入国在留管理庁. (2024). 令和6年6月末現在における在留外国人数について. Retrieved 10/4/2024 from https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00047.html

厚生労働省. (2023). 令和5年度「帰国後技能実習生フォローアップ調査」.

法務省入国管理局. (2013). 技能実習生の入国・在留管理に関する指針. <https://www.moj.go.jp/NYUKAN/nyukan92-7.pdf>

聖隷福祉事業団, 社.-. *Encouraging Active Participation of Foreign Workers*. Retrieved 13/04/2025 from <https://www.seirei.or.jp/hq/foreign/english/foreignworkers/>

警察庁. (2024). 令和6年における組織犯罪の情勢について.