

# QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGÀNH NGÔN NGỮ PHÁP TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC THEO TIẾP CẬN CIPO

**Đặng Ngọc Như Quỳnh**

Nghiên cứu sinh Quản lý giáo dục, Trường Đại học Sài Gòn

**Võ Văn Lộc**, Trường Đại học Gia Định

Email: quynhhdnn@hcmue.edu.vn.

**Tóm tắt:** Nghiên cứu này nhằm hệ thống hóa cơ sở lý luận về quản lý đào tạo ngành Ngôn ngữ Pháp tại các trường đại học theo một cấu trúc khoa học và toàn diện nhằm lấp đầy khoảng trống nghiên cứu về quản lý đào tạo ngành ngôn ngữ nước ngoài. Bằng việc vận dụng mô hình CIPO làm khung phân tích chủ đạo, nghiên cứu đã xây dựng chi tiết các nội dung quản lý cho từng thành tố: từ quy trình xây dựng chiến lược dựa trên phân tích bối cảnh, quản lý toàn diện các nguồn lực đầu vào, lãnh đạo và cải tiến liên tục quá trình đào tạo bằng chu trình PDCA, cho đến việc thu thập và sử dụng thông tin đầu ra để điều chỉnh hệ thống. Khung lý luận quản lý đào tạo ngành Ngôn ngữ Pháp theo tiếp cận CIPO này cung cấp cơ sở khoa học vững chắc giúp các trường đại học định hướng và đổi mới công tác quản lý nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngoại ngữ đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế.

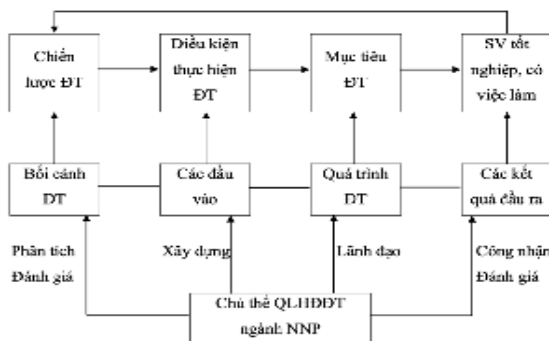
**Từ khóa:** Quản lý đào tạo, ngành Ngôn ngữ Pháp, CIPO, đào tạo đại học.

Nhận bài: 05/12/2025; Biên tập: 06/12/2025; Phản biện: 12/12/2025; Duyệt đăng: 19/12/2025.

## 1. Đặt vấn đề

Quản lý đào tạo tại các trường đại học là vấn đề nghiên cứu đã được đề cập không ít trong các công trình khoa học trong và ngoài nước. Tuy nhiên, các nghiên cứu này chủ yếu tập trung vào các mô hình và tiếp cận quản lý đào tạo hoặc quản lý một số ngành và hình thức đào tạo khác tại Việt Nam. Cho đến nay, vẫn chưa có công trình nghiên cứu chuyên sâu về lý luận quản lý đào tạo các ngành ngôn ngữ nước ngoài, đặc biệt là ngành Ngôn ngữ Pháp (NNP) theo một cấu trúc hệ thống.

Khoảng trống này đặt ra nhu cầu cần có một khung phân tích làm công cụ cho cán bộ quản lý bao quát toàn bộ công tác đào tạo ngành NNP tại các trường đại học, từ việc phân tích bối cảnh đào tạo, hoạch định chiến lược, xây dựng kế hoạch, triển khai và giám sát toàn bộ quá trình đào tạo, cho đến thu thập và xử lý, sử dụng kết quả đào tạo. Với yêu cầu đó, tiếp cận CIPO nổi bật với khả năng nhìn nhận toàn bộ hệ thống đào tạo như một chỉnh thể thống nhất, qua đó cho phép nhà quản lý không chỉ nhận diện cấu trúc và dòng vận hành của công tác đào tạo, mà còn là cơ sở để phân tích, đánh giá và đề xuất cải tiến chất lượng quản lý một cách khoa học, hệ thống và liên tục [1] (Hình 1).



Hình 1. Mô hình quản lý đào tạo ngành Ngôn ngữ Pháp theo tiếp cận CIPO

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Phân tích, đánh giá bối cảnh đào tạo và xây dựng chiến lược đào tạo

Bối cảnh đào tạo là thành tố không thể quản lý, nhưng có thể tác động nhằm điều tiết ảnh hưởng của bối cảnh như thu hút ảnh hưởng tích cực của bối cảnh vào quá trình đào tạo và hạn chế đến mức thấp nhất ảnh hưởng tiêu cực từ bối cảnh ngoài trường đại học [1]. Vì vậy, để có một định hướng thực hiện đào tạo ngành NNP phù hợp với bối cảnh, cán bộ quản lý cần xây dựng chiến lược đào tạo phù hợp với từng giai đoạn phát triển thực tiễn của bối cảnh đào tạo. Quy trình phân tích, đánh giá bối cảnh đào tạo và xây dựng chiến lược đào tạo ngành NNP ở trường đại học gồm các bước:

Bước 1: Xác định mục tiêu đào tạo. Cán bộ quản lý xem xét và hiểu kỹ tầm nhìn, sứ mạng của trường và chuyển dịch từ tầm nhìn, sứ mạng của trường thành mục tiêu đào tạo ngành NNP. Hay nói cách khác, cán bộ quản lý xác định các mục tiêu đào tạo ngành NNP phù hợp với tầm nhìn, sứ mạng của trường, góp phần hiện thực hoá điều đó. Các mục tiêu này phải được xác định rõ ràng và có mối quan hệ xuyên suốt với nhau, bổ trợ lẫn nhau.

Bước 2: Phân tích bối cảnh đào tạo. Cán bộ quản lý xây dựng một khung phân tích những khía cạnh của môi trường bên ngoài trường có ảnh hưởng đến khả năng đạt được mục tiêu đào tạo ngành NNP nhằm làm rõ cách thức mà những yếu tố của bối cảnh có thể ảnh hưởng gián tiếp đến công tác đào tạo. Cán bộ quản lý có thể lập một danh sách các yếu tố tác động và đánh giá mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố đó theo 2 hướng tích cực và tiêu cực.

Bước 3: Phân tích nguồn lực phục vụ đào tạo. Sự phân tích này là cần thiết để làm rõ những ưu có tính cạnh tranh, những mặt mạnh và mặt yếu của trường đối với đào tạo ngành NNP. Ở bước này,

cán bộ quản lý cần trả lời 3 câu hỏi: Trường cần có những gì để đạt được mục tiêu đào tạo ngành NNP? Trường đã có những gì để thực hiện mục tiêu đào tạo ngành NNP? Trường còn thiếu những gì để đạt được mục tiêu đào tạo ngành NNP?

Bước 4: Đánh giá mức độ khả thi đào tạo. Phương pháp phân tích SWOT là một trong nhiều kỹ thuật được dùng để đánh giá hiện trạng và mức độ khả thi của trường đại học khi xây dựng chiến lược đào tạo ngành NNP. Mức độ khả thi đào tạo ngành NNP của trường thể hiện qua tương quan giữa những cơ hội (opportunity) và thách thức (threats) ảnh hưởng đến sự vận hành đào tạo ngành NNP và tương quan giữa những mặt mạnh (strengths) và mặt yếu (weaknesses) của nguồn lực phục vụ đào tạo của trường.

Bước 5: Hoàn thiện chiến lược đào tạo. Sau khi phân tích kỹ các nguồn lực cũng như các nhân tố bối cảnh, cán bộ quản lý có thể có thể dự đoán được kết quả tất yếu đào tạo ngành NNP. Nếu xuất hiện sự cần thiết phải thay đổi, điều chỉnh chiến lược thì phải xác định, đánh giá và lựa chọn các biện pháp tiếp cận chiến lược thỏa đáng. Nếu trường đã có chiến lược đào tạo ngành NNP cũ và một thời gian triển khai đủ dài, môi trường tương đối ổn định thì những dự đoán ở bước 4 có thể thực hiện dễ dàng và thường cho kết quả đáng tin cậy. Khi đó, cán bộ quản lý có thể quyết định xem có cần thay đổi chiến lược không hay cứ tiếp tục triển khai chiến lược đó.

Bước 6: Ra quyết định thực hiện chiến lược đào tạo. Chiến lược đào tạo ngành NNP của trường đại học đã hoạch định được triển khai nhằm đem lại lợi ích và hiệu quả tối đa cho sự phát triển của trường.

Bước 7: Đo lường và kiểm tra tiến độ thực hiện chiến lược đào tạo. Cán bộ quản lý cần tiến hành kiểm tra tiến độ của việc triển khai đó một cách định kỳ hoặc là những giai đoạn (cuối mỗi học kì, mỗi năm học, mỗi khoá đào tạo). Để kiểm tra việc triển khai chiến lược đào tạo ngành NNP, cán bộ quản lý cần trả lời các câu hỏi: Làm thế nào để đo đạt được quá trình thực hiện chiến lược? Chiến lược có được triển khai theo kế hoạch cụ thể hay không? Chiến lược đang triển khai liệu có đạt được những kết quả mong muốn hay không?

Quy trình này là nền tảng cốt lõi để cán bộ quản lý điều tiết ảnh hưởng của môi trường bên ngoài và bên trong. Việc tuân thủ các bước giúp cán bộ quản lý có thể xây dựng một chiến lược đào tạo ngành NNP phù hợp, khả thi và linh hoạt. Quy trình này đảm bảo hoạt động đào tạo được định hướng rõ ràng, tranh thủ được các cơ hội và giảm thiểu tối đa các rủi ro từ bối cảnh, từ đó nâng cao hiệu quả và tính cạnh tranh của ngành.

## **2.2. Quản lý nguồn lực đầu vào phục vụ đào tạo**

### **2.2.1. Phát triển đội ngũ giảng viên**

Theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ giảng viên ngành NNP là hệ thống

các chính sách, hoạt động chức năng về thu hút, đào tạo, duy trì đội ngũ giảng viên ngành NNP của cán bộ quản lý đại học nhằm đạt được kết quả tối ưu cho cả trường và giảng viên [2]. Các nội dung cần thực hiện bao gồm: 1) Tuyển dụng giảng viên ngành NNP đủ về số lượng và đúng với yêu cầu của chương trình đào tạo ngành NNP đặt ra, không chỉ có kiến thức khoa học về chuyên ngành đào tạo mà còn cần phải có kiến thức và kỹ năng về NNP nói chung để thực hiện tốt công tác giảng dạy; 2) Bố trí và giao nhiệm vụ cho giảng viên ngành NNP phù hợp với các vị trí, công việc, có hiệu quả, cũng là quá trình phát huy tối đa năng lực và phẩm chất của giảng viên đó; 3) Đánh giá kết quả hoạt động của giảng viên ngành NNP so với các tiêu chuẩn hoặc mục đích đã xác định cho vị trí hoặc học phần giao cho giảng viên phụ trách và sử dụng thông tin kết quả đánh giá cung cấp dữ liệu để lập các kế hoạch công tác nhân sự ngành NNP, làm cơ sở cho các cuộc thảo luận đổi mới đào tạo, hoàn thiện hệ thống quản lý nguồn nhân lực của trường; 4) Bồi dưỡng thường xuyên cho giảng viên ngành NNP nhằm bổ sung và hoàn thiện thêm năng lực và phẩm chất cho giảng viên, giúp họ đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao đào tạo ngành NNP. Để nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên ngành NNP, cán bộ quản lý cần chú ý xác định tiêu chuẩn năng lực cần phải có, đánh giá thực trạng năng lực đội ngũ hiện có để xác định nhu cầu và xây dựng chương trình bồi dưỡng, lên kế hoạch và tổ chức các hoạt động bồi dưỡng.

### **2.2.2. Tổ chức tuyển sinh**

Công tác tuyển sinh ngành NNP ở trường đại học là một trong những nội dung quan trọng của quản lý đào tạo, cần thực hiện theo quy chế hiện hành tại Thông tư số 08/2022/TT-BGDĐT và có tính đến đặc thù đào tạo của từng trường. Các nội dung cần thực hiện bao gồm: 1) Tổ chức khảo sát nhu cầu học ngành NNP của học sinh trung học phổ thông và thị trường lao động; 2) Lập phương án tuyển sinh theo nhu cầu việc làm phù hợp ngành NNP của thị trường lao động và trình Hiệu trưởng ký duyệt; 3) Xây dựng lịch trình tuyển sinh cụ thể; 4) Tổ chức thực hiện công tác tuyển sinh và xét duyệt kết quả tuyển sinh ngành NNP; 5) Đánh giá tuyển sinh ngành NNP. Công tác tuyển sinh được quản lý và thực hiện bởi Ban Tuyển sinh của trường dưới sự chỉ đạo của Hiệu trưởng nhằm thực hiện tốt đề án tuyển sinh của trường. Khoa phụ trách và các phòng, ban trong trường tham gia hỗ trợ đúng với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị mình.

### **2.2.3. Phát triển chương trình đào tạo**

Ngành NNP cũng vậy muốn không bị lạc hậu so với thực tiễn xã hội thì cần không ngừng cải tiến chương trình đào tạo. Trong phát triển chương trình đào tạo ngành NNP, cán bộ quản lý ngành (Trường khoa/ngành) phải xác định cụ thể những định hướng

phát triển chương trình đào tạo, phân cấp quản lý và tổ chức thực hiện đáp ứng chuẩn đầu ra chương trình đào tạo ngành NNP [3]. Các nội dung cần thực hiện bao gồm: 1) Xác định mục tiêu đào tạo ngành NNP; 2) Chỉ đạo thiết kế chương trình nội dung đào tạo ngành NNP; 3) Chỉ đạo phối hợp sự tham dự của các bên liên quan trong xây dựng chương trình đào tạo ngành NNP; 4) Tổ chức thực thi chương trình đào tạo ngành NNP; 5) Tổ chức đánh giá chương trình đào tạo ngành NNP có sự tham gia của các bên liên quan, cựu sinh viên tốt nghiệp; 6) Chỉ đạo điều chỉnh, cập nhật các nội dung chương trình đào tạo ngành NNP của các trường đại học khu vực và thế giới. Có nhiều xu hướng phát triển chương trình đào tạo ngành NNP, do đó, cán bộ quản lý phải nắm vững kỹ năng phát triển chương trình đào tạo, nhận diện được xu hướng phù hợp với đặc trưng của ngành NNP và điều kiện thực tiễn của trường, chiến lược đào tạo để có thể phát triển và định hướng cho giảng viên tham gia phát triển chương trình đào tạo đạt được kết quả mong muốn.

#### 2.2.4. Trang bị, hiện đại hoá cơ sở vật chất kỹ thuật

Cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo ngành NNP phải được trang bị, đầu tư không chỉ đủ về số lượng mà còn phải đảm bảo chất lượng [4]. Để cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ tốt các đào tạo ngành NNP, cán bộ quản lý các trường đại học cần thực hiện các nội dung: 1) Xác định nhu cầu sử dụng các công trình xây dựng, trang thiết bị phục vụ quản lý, giảng dạy và học tập trong quá trình đào tạo ngành NNP; 2) Đánh giá thực trạng số lượng và chất lượng các công trình xây dựng, trang thiết bị so với nhu cầu quản lý, giảng dạy và học tập trong quá trình đào tạo ngành NNP; 3) Huy động trang thiết bị từ các nguồn khác nhau; 4) Xây dựng các công trình xây dựng cơ bản, mua sắm trang thiết bị theo hướng chuẩn hóa và hiện đại hóa phù hợp với chương trình đào tạo ngành NNP; 5) Hướng dẫn tính năng, tác dụng, cách thức vận hành trong sử dụng trang thiết bị vào hoạt động quản lý, giảng dạy và học tập; 6) Phục vụ đầy đủ và kịp thời về cơ sở vật chất kỹ thuật và thiết bị đào tạo cho hoạt động quản lý, giảng dạy và học tập của cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên. Ngoài ra, trường đại học cần tập trung đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, thử nghiệm và ứng dụng công nghệ mới vào phục vụ công tác giảng dạy và học tập để từ đó có kế hoạch nâng cấp, chuẩn hoá cơ sở vật chất kỹ thuật.

#### 2.2.5. Thực hiện công tác tài chính

Công tác tài chính là nhiệm vụ quản lý trường có ý nghĩa quan trọng với đào tạo của trường, trong đó có đào tạo ngành NNP [4]. Các nội dung cần thực hiện bao gồm: 1) Thực hiện việc thu đúng và thu đủ các khoản thu phục vụ đào tạo ngành NNP theo quy định các khoản thu mà trường được phép thực hiện gồm học phí và các khoản thu do sinh viên ngành

NNP đóng góp, các khoản tài chính do cấp trên cấp phát, tiền tài trợ của các tổ chức xã hội và hội Hữu nghị cung ứng, các khoản thu do Khoa NNP thực hiện các dịch vụ xã hội và nghiên cứu khoa học; 2) Thực hiện chi đúng với các mục tiêu đào tạo ngành NNP đặt ra như học bổng và hỗ trợ sinh viên ngành NNP, lương và phụ cấp ngoài lương trả cho giảng viên ngành NNP, chi phí sửa chữa và trang bị cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo, các khoản chi khác; 3) Thực hiện việc cân đối thu - chi trong đào tạo ngành NNP. Công tác tài chính phục vụ đào tạo ngành NNP đòi hỏi sự phối hợp thực hiện chặt chẽ giữa các cấp quản lý để tránh xảy ra sai sót, tiêu cực, gây ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo cũng như uy tín của trường.

#### 2.2.6. Huy động các bên liên quan tham gia đào tạo

Phát triển mô hình đào tạo gắn kết giữa trường với các tổ chức xã hội, các doanh nghiệp được xem là yêu cầu quan trọng được đặt ra đối với cán bộ quản lý đào tạo của các trường đại học [5]. Để huy động, xây dựng mối quan hệ hợp tác giữa trường đại học và tổ chức xã hội, các doanh nghiệp (các bên liên quan) tham gia nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo ngành NNP, cán bộ quản lý đào tạo ngành NNP của các trường đại học cần thực hiện các nội dung: 1) Xây dựng mối quan hệ giữa Trường và các hiệp hội doanh nghiệp và các tổ chức hữu nghị bằng các ký kết thỏa thuận hợp tác; 2) Yêu cầu tư liệu đánh giá nhu cầu xã hội về ngành nghề, chuẩn đầu ra... do các bên liên quan sử dụng lao động ngành NNP cung cấp khi xây dựng chiến lược đào tạo và chương trình đào tạo; 3) Tổ chức thực hiện luân chuyển chuyên gia; 4) Xây dựng mạng lưới cựu sinh viên ngành NNP để làm cầu nối giữa trường và doanh nghiệp, các tổ chức xã hội trong việc tăng cường hợp tác giữa trường với xã hội trong đào tạo ngành NNP. Quy chế phối hợp giữa trường và các bên liên quan cần cân bằng lợi ích và đảm bảo tính bền vững.

#### 2.3. Lãnh đạo quá trình thực hiện đào tạo

Trong quá trình đào tạo ngành NNP, số lượng bài học là rất lớn, không thể bao quát và kiểm soát hết [4]. Đồng thời, nội dung chương trình đào tạo ngành NNP có tính động, giảng viên và sinh viên có thể điều chỉnh nội dung dạy học sao cho phù hợp với hiện trạng kết quả học tập của sinh viên phản ánh qua quá trình kiểm tra, đánh giá. Để điều hành tất cả các hoạt động này là khó khăn đối với cán bộ quản lý, ở mọi phân cấp quản lý. Vì vậy, trong quá trình đào tạo, cán bộ quản lý cần phát huy vai trò lãnh đạo thay vì kiểm soát và điều hành quá trình này [1]. Lãnh đạo quá trình đào tạo ngành NNP ở trường đại học là quá trình định hướng, tác động của các chủ thể quản lý đào tạo ngành NNP lên giảng viên, sinh viên và các bên liên quan để họ cùng nhau thực hiện hiệu quả mục tiêu đào tạo

ngành NNP đã xác định trong chiến lược đào tạo.

Có rất nhiều mô hình tiếp cận và phương pháp lãnh đạo mà cán bộ quản lý có thể áp dụng trong lãnh đạo quá trình đào tạo như tiếp cận theo chức năng quản lý, tiếp cận cấu trúc 7S, tiếp cận đối tượng 5M, tiếp cận 4P, tiếp cận 4C, chu trình PDCA... [5] Trong đó, chu trình PDCA là một phương pháp để giám sát và cải tiến liên tục quy trình và sản phẩm. Một số nghiên cứu mặc định rằng PDCA chỉ áp dụng trong quản lý theo tiếp cận đảm bảo chất lượng. Tuy nhiên, về bản chất, PDCA chỉ là cách đổi mới về phương pháp so với quan niệm cũ về tiếp cận quản lý theo chức năng [1]. Việc áp dụng chu trình PDCA trong lãnh đạo một quá trình kéo dài như quá trình đào tạo ngành NNP sẽ giúp quá trình này liên tục được cải tiến nhằm khắc phục những hạn chế trong quá trình đào tạo, đổi mới cho phù hợp với hiện trạng học tập của sinh viên. Chu trình PDCA trong lãnh đạo ngành NNP bao gồm 4 giai đoạn: P (plan) - xây dựng kế hoạch hoặc phương án đào tạo; D (do) - triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo; C (check) - giám sát, theo dõi quá trình đào tạo thực tế và so sánh với kế hoạch đã lập; A (act) - hành động khắc phục các hạn chế và cải tiến quá trình đào tạo ngành NNP.

### 2.3.1. Lãnh đạo quá trình giảng dạy - học tập và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập

Quá trình giảng dạy của giảng viên và học tập của sinh viên ngành NNP là hai quá trình không thể tách rời nhau [6]. Vì vậy, lãnh đạo quá trình giảng dạy của giảng viên và học tập của sinh viên cần được thực hiện song song. Mặt khác, xu hướng đổi mới kiểm tra, đánh giá kết quả học tập ở trường đại học hiện nay đang chuyển từ xem xét đánh giá như là một hoạt động độc lập với quá trình dạy học sang là một bộ phận tích hợp của quá trình dạy học, được tiến hành liên tục trong quá trình giảng dạy nhằm giúp cho giảng viên có những quyết định phù hợp trong các thời điểm giảng dạy, giúp sinh viên tích cực hơn trong học tập [6].

#### a) Xây dựng kế hoạch giảng dạy - học tập và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập

Các nội dung cần thực hiện bao gồm: 1) Xác định mục tiêu giảng dạy - học tập theo tiến độ học tập của sinh viên; 2) Xác định nội dung phù hợp với mục tiêu giảng dạy - học tập ngành NNP và tiến độ học tập của sinh viên; 3) Dự kiến các hình thức và phương pháp giảng dạy - học tập phù hợp với từng nội dung; 4) Thiết kế phương án kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên trong quá trình giảng dạy - học tập.

#### b) Triển khai thực hiện kế hoạch giảng dạy - học tập và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập

Các nội dung cần thực hiện bao gồm: 1) Quán triệt mục tiêu giảng dạy - học tập ngành NNP theo tiến độ học tập của sinh viên thông qua các buổi tiếp xúc với sinh viên và các cuộc họp Hội đồng chuyên

môn; 2) Phân công và hướng dẫn giảng viên thực hiện kế hoạch giảng dạy; 3) Định hướng học tập cho sinh viên; 4) Hướng dẫn thực hiện kiểm tra, đánh giá kết quả học tập. Ngoài ra, cán bộ quản lý cũng cần kiến tạo các giá trị văn hóa trong đào tạo ngành NNP. Trong đó, chú trọng tới việc biến quá trình đào tạo ngành NNP thành quá trình tự đào tạo, tạo được động lực cho tất cả các lực lượng tham gia đào tạo ngành NNP tham gia vào các đào tạo tích cực, chủ động, phát huy hết năng lực để thực hiện tốt nhất các đào tạo.

#### c) Theo dõi, giám sát quá trình giảng dạy - học tập và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập

Các hình thức theo dõi, giám sát quá trình giảng dạy - học tập và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập bao gồm: quan sát trực tiếp (dự giờ, quan sát ngoài lớp học), thu thập ý kiến phản hồi của giảng viên và sinh viên, xem xét dữ liệu kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên. Nội dung theo dõi, giám sát quá trình giảng dạy - học tập và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập bao gồm: quá trình thực hiện cấu trúc nội dung giảng dạy - học tập ngành NNP (cấu trúc nội dung giảng dạy - học tập ngành NNP có bố cục chặt chẽ, bao gồm những nội dung cốt lõi và cần thiết trong hướng đến hình thành tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp ngành NNP, phù hợp điều kiện của các trường và của sinh viên), thời lượng giảng dạy - học tập ngành NNP (thời lượng dạy học trên lớp, thời lượng thực hành và thực tập, thời lượng tự học của sinh viên), sàng lọc và phân tích và giải thích chi tiết dữ liệu đánh giá của sinh viên, có sự đối chiếu với dữ liệu đầu vào, theo các tiêu chí đánh giá năng lực cụ thể nhằm đạt tới sự công bằng, chính xác và khách quan. Các thông tin dữ liệu đánh giá về sự tiến bộ của sinh viên được cập nhật thường xuyên và sắp xếp có hệ thống kèm theo những minh chứng thuyết phục để cung cấp kịp thời cho người học và các bên liên quan dưới nhiều hình thức.

#### d. Cải tiến, điều chỉnh quá trình giảng dạy - học tập và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập

Trên cơ sở các dữ liệu theo dõi, giám sát quá trình giảng dạy - học tập và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập trong đào tạo ngành NNP, cán bộ quản lý đưa ra các điều chỉnh về mục tiêu, nội dung, hình thức giảng dạy - học tập và cải tiến kiểm tra, đánh giá kết quả học tập trong đào tạo ngành NNP. Các điều chỉnh, cải tiến này phải đảm bảo các tiêu chí: định hướng quá trình giảng dạy - học tập của giảng viên và sinh viên đạt được các chuẩn đầu ra theo yêu cầu của chương trình đào tạo; cải thiện những hạn chế trong hiện trạng giảng dạy - học tập và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập; phát huy những ưu điểm trong hiện trạng giảng dạy - học tập và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập; kịp thời, phù hợp với hiện trạng ở thời điểm đưa ra các cải tiến, điều chỉnh; có tính kế thừa và logic để đảm bảo phù hợp

với các quá trình đào tạo đã diễn ra; phù hợp với các điều kiện đầu vào hiện có của trường, đặc điểm hoạt động học tập của sinh viên, có hướng phát triển trong tương lai.

### 2.3.2. Lãnh đạo các quá trình phục vụ đào tạo

Vai trò lãnh đạo các quá trình phục vụ đào tạo ngành NNP của các chủ thể quản lý trường thể hiện như sau: 1) Hiệu trưởng chịu trách nhiệm phân định vai trò của lãnh đạo trường phụ trách chuyên môn, phòng đào tạo, các đơn vị phụ trách quản lý đào tạo, lãnh đạo Khoa/ngành NNP, đồng thời, xác định quyền hạn và tính chịu trách nhiệm cũng như quy trình phối hợp giữa các bên liên quan như cộng đồng, gia đình, các đơn vị nơi tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp; 2) Phòng đào tạo phụ trách tham mưu tổng hợp, đề xuất các ý kiến xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo triển khai tại trường và tại các đơn vị sử dụng lao động nơi sinh viên ngành NNP học tập thực hành, thực tập; 3) Trưởng khoa/ngành NNP trực tiếp lãnh đạo quá trình giảng dạy - học tập và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập trong đào tạo ngành NNP theo chỉ đạo của Hiệu trưởng, phối hợp phòng đào tạo xây dựng chiến lược, kế hoạch đào tạo; 4) Các phòng, ban khác trong trường đại học phụ thuộc chức năng, nhiệm vụ của mình mà tạo dựng cơ chế làm việc hiệu quả, thể hiện rõ quyền, trách nhiệm của đơn vị, phối hợp và quan tâm hỗ trợ cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên trường, xây dựng bầu không khí khích lệ, hỗ trợ và có tính thách thức tạo động lực phát triển để hoàn thiện quá trình quản lý.

### 2.4. Quản lý các kết quả đào tạo

#### 2.4.1. Công nhận tốt nghiệp cho sinh viên đủ điều kiện

Công nhận tốt nghiệp cho sinh viên ngành NNP là công việc quan trọng của cán bộ quản lý nhằm xác nhận kết quả học tập của sinh viên tại trường, xác nhận sinh viên đã hoàn thành mục tiêu đào tạo và có thể tham gia vào lao động nghề nghiệp hoặc học lên bậc học cao hơn nếu có nhu cầu. Thẩm quyền công nhận kết quả học tập của sinh viên ngành NNP thuộc về Phòng đào tạo còn thẩm quyền công nhận tốt nghiệp cho sinh viên thuộc về Hiệu trưởng trường đại học. Quá trình công nhận tốt nghiệp ngành NNP ở trường đại học phải được thực hiện đúng theo Quy chế đào tạo đại học.

#### 2.4.2. Tổ chức đánh giá lại hệ thống phẩm chất và năng lực đầu ra cho sinh viên

Tổ chức đánh giá lại hệ thống phẩm chất và năng lực đầu ra cho sinh viên ngành NNP là quá trình so sánh, phân tích phẩm chất và năng lực của sinh viên tốt nghiệp ngành NNP với các yêu cầu đặt ra đối với người lao động trong lĩnh vực NNP của đơn vị sử dụng lao động, với sự tham dự của các cơ quan quản lý, đơn vị sử dụng lao động, người học và nhu cầu của các bên liên quan. Quy trình đánh giá hệ thống phẩm chất và năng lực đầu ra

cho sinh viên ngành NNP bao gồm các bước sau: 1) Xác định các phẩm chất và năng lực trong chuẩn đầu ra cho sinh viên ngành NNP; 2) Xác định hệ thống phẩm chất năng lực cần có của sinh viên ngành NNP trong quá trình lao động nghề nghiệp tại các đơn vị sử dụng lao động; 3) Xác định các công cụ đánh giá phẩm chất và năng lực đầu ra cho sinh viên ngành NNP; 4) Tổ chức thực hiện đánh giá hệ thống phẩm chất và năng lực đầu ra cho sinh viên ngành NNP; 5) Tổng kết, rút kinh nghiệm với sự tham gia của các bên liên quan. Quá trình tổ chức đánh giá lại hệ thống phẩm chất và năng lực đầu ra cho sinh viên ngành NNP thường do Khoa NNP cùng với Phòng đào tạo thực hiện, được tiến hành song song với quá trình đánh giá thông tin đầu ra đối với sinh viên tốt nghiệp ngành NNP của trường đại học để có thể cho ra những phản hồi chính xác nhất về chiến lược đào tạo và chương trình đào tạo ngành NNP của trường, làm cơ sở để cán bộ quản lý có những điều chỉnh để đào tạo ngành NNP đạt được hiệu quả, chất lượng mong muốn, đáp ứng yêu cầu của xã hội đối với ngành nghề này.

#### 2.4.3. Đánh giá thông tin đầu ra đối với sinh viên tốt nghiệp

Vai trò, vị trí của việc thu thập, đánh giá thông tin phản hồi trong hệ thống quản lý là rất quan trọng nhờ vào tính đa dạng và tính đa chiều của các thông tin này. Thu thập và đánh giá tốt các thông tin đa chiều về kết quả đầu ra sẽ giúp các trường đại học có đào tạo ngành NNP những căn cứ khoa học và thực tiễn xác thực để điều chỉnh mục tiêu, chuẩn đầu ra, chủ động chuẩn bị các điều kiện đầu vào, nhằm nâng cao hiệu quả đầu tư, chất lượng dạy học.

Để thu thập thông tin đầu ra đối với sinh viên tốt nghiệp ngành NNP của trường, cán bộ quản lý các trường đại học (Khoa NNP cùng với Phòng đào tạo) cần: 1) Theo dõi tình hình công việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp bằng cách khảo sát trực tiếp vị trí làm việc của sinh viên, sự phù hợp của công việc đang làm với ngành NNP, mức độ đáp ứng của các phẩm chất và năng lực được đào tạo với đòi hỏi thực tế của công việc; 2) Theo dõi nắm bắt thông tin về năng lực của sinh viên tốt nghiệp NNP của trường qua ý kiến của các đơn vị sử dụng lao động nơi tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp ngành NNP để kịp thời điều chỉnh mục tiêu, bổ sung chỉnh sửa chương trình đào tạo cử nhân NNP, giáo trình để đảm bảo chuẩn đầu ra đáp ứng được yêu cầu thực tiễn ngành NNP; 3) Xây dựng hệ thống thông tin về các đơn vị sử dụng lao động ngành NNP, thông tin về tuyển dụng...; 4) Triển khai công tác tư vấn và hỗ trợ người học tốt nghiệp tìm việc làm, thực hiện điều chỉnh các hoạt động quản lý đào tạo góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, giúp sinh viên có điều kiện tiếp cận thực tiễn tại đơn vị sử dụng lao động nhiều hơn trong học tập và rèn luyện để

đạt được năng lực nghề NNP, đáp ứng trong chuẩn nghề nghiệp.

### 3. Kết luận

Nghiên cứu này đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về quản lý đào tạo ngành NNP tại các trường đại học bằng cách vận dụng mô hình CIPO làm khung phân tích chủ đạo. Khung lý luận này đã lấp đầy khoảng trống nghiên cứu về quản lý đào tạo ngành ngôn ngữ nước ngoài theo cấu trúc hệ thống, cung cấp một công cụ quản lý toàn diện giúp cán bộ quản lý nhìn nhận đào tạo NNP như một chỉnh thể thống nhất. Nghiên cứu đã xây dựng chi tiết các nội dung quản lý đào tạo cho từng thành tố: quản lý bối cảnh bằng quy trình 7 bước để xây dựng chiến lược linh hoạt; quản lý Đầu vào thông qua việc hệ thống hóa các nhiệm vụ quản lý nguồn lực (giảng viên, tuyển sinh, chương trình, cơ sở vật chất, tài chính và các bên liên quan); quản lý quá trình bằng việc đề cao vai trò lãnh đạo và áp dụng chu trình PDCA để cải tiến liên tục quá trình giảng dạy - học tập; quản lý đầu ra thông qua việc công nhận tốt nghiệp, đánh giá lại phẩm chất/năng lực đầu ra và thu thập thông tin phản hồi từ thị trường lao động để điều chỉnh hệ

thống. Khung lý luận về quản lý đào tạo ngành NNP theo tiếp cận CIPO này là cơ sở khoa học vững chắc giúp các trường đại học mô tả, đánh giá và định hướng đổi mới công tác quản lý, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tiếng Pháp đáp ứng yêu cầu của xã hội và hội nhập quốc tế ■

### Tài liệu tham khảo

- [1]. Trần Kiểm. (2018). *Quản lý và lãnh đạo nhà trường hiệu quả (tiếp cận năng lực)*. Nxb. Đại học Sư phạm.
- [2]. Trần Kim Dung. (2011). *Quản lý nguồn nhân lực*. Nxb. Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
- [3]. Nguyễn Vũ Bích Hiền, Nguyễn Thị Thu Hằng, Phạm Ngọc Long (2020). *Phát triển và quản lý chương trình giáo dục*. Nxb. Đại học Sư phạm.
- [4]. Lê Khánh Tuấn (2019). *Quản lý tài chính và cơ sở vật chất - kỹ thuật trường học*. Nxb. Giáo dục Việt Nam.
- [5]. Trần Khánh Đức, Dương Thị Hoàng Yến, Đỗ Thị Thu Hằng, Nguyễn Đức Huy, Lê Thanh Huyền (2019). *Quản lý đào tạo và quản trị nhà trường hiện đại*. Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [6]. Đặng Đức Trọng (2014). *Giáo dục học*. Nxb. Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

## Managing French language major training at the universities using the CIPO approach

Ngoc Nhu Quynh Dang

Doctoral Candidate in Educational Management, Saigon University

Van Loc Vo

Gia Dinh University

Email: quynhdnn@hcmue.edu.vn.

**Abstract:** This study aims to systematize the theoretical foundation for the management of French language major training at the universities through a comprehensive and scientific structure, addressing a research gap in the systematic management of foreign language disciplines. By utilizing the CIPO model (Context, Input, Process, Output) as the core analytical framework, the study develops detailed management content for each component: from the strategic planning process based on context analysis; comprehensive management of input resources; leadership and continuous improvement of the training process using the PDCA cycle; to collecting and utilizing output information for system adjustment. This theoretical framework for French language major training management using the CIPO approach provides a solid scientific basis for the universities to guide and innovate their management practices, thereby enhancing the quality of foreign language human resources to meet societal demands and international integration.

**Keywords:** Training management, French language major, CIPO, higher education.