

ĐỔI MỚI CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CỬ NHÂN LUẬT THEO NHU CẦU XÃ HỘI

VŨ THỊ THÚY
Trường Đại học Văn Lang

Nhận bài ngày 16/5/2026. Sửa chữa xong 06/6/2026. Duyệt đăng 13/6/2026.

Abstract

This article examines the reform of undergraduate Law curricula to meet societal needs in the context of the Fourth Industrial Revolution and international integration. Based on survey data from 97 employers and experts, along with gap analysis, the study identifies several limitations of current law graduates in terms of professional skills, knowledge, autonomy, and responsibility compared to employer expectations. To address these shortcomings, the author proposes four comprehensive solutions: restructuring curricula to increase practical training time; making moot court sessions and legal practice compulsory; innovating competency assessment methods; and establishing co-creative partnerships with businesses to improve human resource quality.

Keywords: Bachelor of Laws training, curriculum innovation, learning outcomes, societal demand.

1. Đặt vấn đề

Nghị quyết số 71-NQ/TW của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo đã nêu quan điểm chỉ đạo: Giáo dục, đào tạo phải bảo đảm “học đi đôi với hành”, “lý thuyết gắn liền với thực tiễn”, “nhà trường gắn liền với xã hội”. Trong bối cảnh công cuộc cải cách tư pháp đang bước vào giai đoạn chiều sâu theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới, vai trò của đào tạo cử nhân luật không chỉ dừng lại ở việc cung cấp cho người học kiến thức pháp luật mà còn kiến tạo đội ngũ nhân lực chất lượng cao, có tư duy pháp lý sắc bén và bản lĩnh nghề nghiệp vững vàng, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế. Đặc biệt, sự tác động mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với sự trỗi dậy của Trí tuệ nhân tạo (AI), Big Data, các vấn đề pháp lý phi truyền thống và hội nhập quốc tế đã đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc đổi mới chương trình đào tạo (CTĐT) cử nhân luật theo nhu cầu xã hội.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở của việc đổi mới chương trình đào tạo cử nhân luật theo nhu cầu xã hội

Đổi mới CTĐT tạo cử nhân luật theo nhu cầu xã hội là việc rà soát, cải tiến CTĐT dựa trên yêu cầu của nhà nước, nhà tuyển dụng, nhà khoa học chuyên môn, người học... về các chuẩn đầu ra của CTĐT (kiến thức, kỹ năng, năng lực tự chủ và trách nhiệm). Khi xây dựng CTĐT, cơ sở giáo dục phải căn cứ vào quy định chung của pháp luật về chuẩn đầu ra của CTĐT trình độ đại học như Luật Giáo dục Đại học năm 2025, Quyết định số 1982/QĐ-TTg về Khung trình độ quốc gia Việt Nam. Đối với CTĐT lĩnh vực pháp luật, ngoài các quy định nêu trên, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1056/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt “Chương trình tăng cường kiểm soát và nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân luật giai đoạn 2023 - 2030” và Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Quyết định 761/QĐ-BGDĐT năm 2024 nhằm triển khai Quyết định 1056/QĐ-TTg. Để chuẩn hóa CTĐT cử nhân luật tại các cơ sở giáo dục đại học trong cả nước, Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quyết định số 678/QĐ-BGDĐT ngày 14/03/2025 về Chuẩn CTĐT lĩnh vực Pháp luật trình độ đại học. Văn bản này đã đặt ra các yêu cầu chung tối thiểu áp dụng đối với tất cả các CTĐT cử nhân lĩnh vực pháp luật: mục tiêu, chuẩn

Email: vuthithuydhl@gmail.com

đầu ra, chuẩn đầu vào, khối lượng học tập, cấu trúc và nội dung CTĐT; phương pháp giảng dạy, đánh giá kết quả học tập; đội ngũ giảng viên và nhân lực hỗ trợ; cơ sở vật chất, công nghệ và học liệu đảm bảo cho CTĐT đạt chuẩn chất lượng.

Việc đổi mới CTĐT cử nhân luật theo nhu cầu xã hội không chỉ là yêu cầu từ nhà nước mà còn là nhu cầu nội tại của cơ sở giáo dục nhằm nâng cao vị thế học thuật và đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao của thị trường lao động. Tư duy giáo dục đại học hiện đại đang chứng kiến sự dịch chuyển từ mô hình “đào tạo dựa trên nguồn lực sẵn có” (supply-driven) sang mô hình “đào tạo dựa trên nhu cầu thực tiễn” (demand-driven). Hiện nay, phần động cử nhân luật đang bộc lộ “khoảng trống kỹ năng” giữa kiến thức hàn lâm được trang bị trong giảng đường và năng lực hành nghề thực tế. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự thâm nhập của công nghệ vào lĩnh vực tư pháp, nhà tuyển dụng không chỉ đòi hỏi ứng viên phải có nền tảng kiến thức pháp luật vững chắc mà còn yêu cầu khắt khe về kỹ năng giải quyết vấn đề, tư duy phản biện, năng lực ngoại ngữ pháp lý và khả năng thích ứng với công nghệ (LegalTech). Điều đó đòi hỏi CTĐT phải được thiết kế lại theo hướng tích hợp, giảm hàn lâm, gia tăng tính ứng dụng để thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết và thực hành nghề nghiệp. Vì vậy, việc đổi mới CTĐT cử nhân luật theo nhu cầu của xã hội là nhiệm vụ cấp bách, mang tính sống còn nhằm đáp ứng yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực ngành Luật ngày càng cao thị trường lao động.

Nhu cầu của xã hội sẽ giúp cơ sở giáo dục định vị, vẽ ra “chân dung” cử nhân luật tại thời điểm tốt nghiệp. Giá trị của một văn bằng được quyết định bởi sự chấp nhận của thị trường lao động. Do đó, việc lấy ý kiến của nhà tuyển dụng, cựu sinh viên (SV) và chuyên gia là bước tối quan trọng để định hình các kiến thức, kỹ năng và năng lực tự chủ của cử nhân luật mà xã hội thực sự cần. Nhà tuyển dụng đóng vai trò là “la bàn”, chỉ ra các năng lực thực tế mà cử nhân luật đang thiếu hụt (skills gap) như kỹ năng đàm phán thương mại, ngoại ngữ chuyên ngành hay năng lực số (LegalTech). Cựu người học đóng vai trò là “tấm gương phản chiếu”, cung cấp dữ liệu kiểm chứng về tính hữu dụng của các học phần đã học. Chuyên gia cung cấp tầm nhìn chiến lược về xu hướng pháp lý tương lai. Sự tổng hòa ý kiến của các bên liên quan giúp CTĐT tránh được sự xơ cứng, đảm bảo SV tốt nghiệp sở hữu đúng những năng lực mà thị trường lao động cần.

Để chuyển hóa các nhu cầu xã hội thường xuyên biến động vào CTĐT, cần áp dụng chu trình quản lý chất lượng PDCA (Plan-Do-Check-Act). Đây là công cụ giúp CTĐT liên tục được làm mới và hoàn thiện. Trong đó, Plan (Lập kế hoạch): Rà soát và thiết kế lại CDR dựa trên dữ liệu khảo sát nhu cầu xã hội mới nhất; Do (Thực hiện): Triển khai các phương pháp dạy học và kiểm tra đánh giá mới để đạt được CDR đó; Check (Kiểm tra): Đo lường mức độ đáp ứng của SV tốt nghiệp thông qua tỷ lệ việc làm và phản hồi của nhà tuyển dụng; Act (Cải tiến): Thực hiện các hành động khắc phục, điều chỉnh CTĐT dựa trên các “khoảng trống” chất lượng được phát hiện. Nhờ chu trình quản lý chất lượng này, CTĐT trở thành một thực thể sống, có khả năng tự điều chỉnh (self-correcting) để thích ứng với mọi biến động của thời đại 4.0.

2.2. Kết quả khảo sát thực trạng năng lực của cử nhân luật và kỳ vọng của xã hội về nguồn nhân lực ngành Luật

Trong bối cảnh cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế sâu rộng, giáo dục đại học lĩnh vực pháp luật tại Việt Nam đang đối mặt với “cơn khát” nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, một nghịch lý đang tồn tại: trong khi ở Việt Nam có khoảng 100 cơ sở đào tạo luật (Báo Thanh niên, 2025), mỗi năm cung cấp cho xã hội hàng nghìn cử nhân luật, một số đơn vị sử dụng lao động nghề luật vẫn khó khăn trong việc tìm kiếm ứng viên đáp ứng yêu cầu công việc.

Để giải quyết bài toán này, việc đổi mới CTĐT phải dựa trên dữ liệu khảo sát nhu cầu xã hội, đặc biệt là nhà tuyển dụng, cựu SV, giảng viên luật... Bài viết này sử dụng dữ liệu khảo sát từ 97 nhà tuyển dụng, cựu người học và giảng viên luật do tác giả được thực hiện tháng 12/2025 để phân tích khoảng cách giữa năng lực hiện có của cử nhân luật và kỳ vọng của nhà tuyển dụng, từ đó đề xuất các giải pháp cải tiến chuẩn đầu ra của CTĐT. Các tiêu chí khảo sát được rút ra từ chuẩn đầu ra của CTĐT lĩnh vực pháp luật theo Quyết định 678/2025/QĐ-BGDĐT về chuẩn CTĐT lĩnh vực pháp luật. Đối tượng khảo sát là những người đã tốt nghiệp cử nhân luật, đang làm việc liên quan đến lĩnh vực pháp luật và đánh giá

năng lực của cử nhân luật mới tốt nghiệp ở thời điểm hiện tại cũng như những kỳ vọng của họ về tầm quan trọng của các năng lực nghề luật trong bối cảnh hiện nay.

Trong số những người tham gia khảo sát, có 35,36% người có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực pháp luật trên 20 năm; 32,33% người có kinh nghiệm làm việc trên 10 năm đến 20 năm và khoảng 15% số người tham gia khảo sát có kinh nghiệm làm việc đến 5 năm hoặc trên 5 năm đến 10 năm. Như vậy, hầu hết những người tham gia khảo sát đã có kinh nghiệm trên 5 năm trong lĩnh vực pháp luật nên họ hiểu rõ tầm quan trọng của các nhóm kiến thức, kỹ năng và mức độ tự chủ, trách nhiệm mà người làm nghề luật cần có đáp ứng yêu cầu công việc trong bối cảnh hiện nay và họ đủ “tâm” để đánh giá năng lực của người mới tốt nghiệp cử nhân luật.

Phần lớn người tham gia khảo sát làm việc trong các cơ quan trong bộ máy nhà nước (42,43%), 16,17% làm việc trong các tổ chức hành nghề luật (công ty luật, văn phòng luật sư, văn phòng công chứng, thừa phát lại, bán đấu giá tài sản...); 8,8% làm pháp chế doanh nghiệp; và còn lại (31,32%) làm việc trong các lĩnh vực khác (giảng viên, nghiên cứu viên,...).

Phân tích khoảng cách (Gap Analysis) là phương pháp so sánh định lượng giữa Mức độ Quan trọng (Importance - I) mà nhà tuyển dụng kỳ vọng và Mức độ Đáp ứng (Performance - P) thực tế của SV tốt nghiệp. Chỉ số Gap (Gap = P - I) âm càng lớn chứng tỏ lỗ hổng trong đào tạo càng nghiêm trọng.

Kí hiệu	K - Knowledge (Kiến thức), S - Skills (Kỹ năng), A - Attitudes (Thái độ - năng lực tự chủ và trách nhiệm)
K1	Kiến thức nền tảng về lý luận chính trị, lịch sử nhà nước và pháp luật, các học thuyết chính trị - pháp
K2	Nhóm kiến thức cốt lõi 1: Luật Hiến pháp, Luật Hành chính và Tổ tụng hành chính.
K3	Nhóm kiến thức cốt lõi 2: Luật Dân sự, Tổ tụng dân sự, Hôn nhân gia đình, Sở hữu trí tuệ.
K4	Nhóm kiến thức cốt lõi 3: Luật Hình sự, Tổ tụng hình sự và Tội phạm học
K5	Nhóm kiến thức cốt lõi 4: Luật Kinh tế, Thương mại, Lao động, Tài chính, Đất đai.
K6	Nhóm kiến thức cốt lõi 5: Luật Quốc tế (Công pháp, Tư pháp quốc tế, Luật TMQT, Luật ASEAN).
K7	Kiến thức bổ trợ về chính trị, xã hội, lịch sử, văn hóa và truyền thống dân tộc.
S1	Kỹ năng tra cứu, phân tích, tổng hợp và đánh giá dữ liệu, thông tin pháp luật.
S2	Kỹ năng tư duy phản biện (Critical thinking) trong các tình huống pháp lý.
S3	Kỹ năng soạn thảo văn bản pháp lý (hợp đồng, đơn từ, văn bản tư vấn...).
S4	Kỹ năng diễn đạt, tranh biện và trình bày lập luận (bằng lời nói và văn bản).
S5	Kỹ năng số: Ứng dụng CNTT, tra cứu pháp luật trên internet và đáp ứng năng lực số.
S6	Năng lực ngoại ngữ: Sử dụng ngoại ngữ (Bậc 3 trở lên) trong giao tiếp và chuyên môn.
S7	Kỹ năng thực hành nghề luật: Phát hiện và giải quyết vấn đề pháp lý thực tế.
A1	Tinh thần thượng tôn pháp luật, bảo vệ công lý và quyền con người.
A2	Đạo đức nghề luật: Trung thực, liêm chính, cẩn trọng, cầu thị.
A3	Khả năng làm việc độc lập và làm việc nhóm hiệu quả.
A4	Khả năng thích ứng với môi trường nghề luật trong bối cảnh thay đổi.
A5	Ý thức phục vụ nhân dân, phục vụ cộng đồng và bảo vệ lợi ích quốc gia.

Dựa trên dữ liệu khảo sát, chúng ta nhận diện ba nhóm vấn đề cốt lõi:

2.2.1. Dữ liệu khảo sát cho thấy các kỹ năng là điểm yếu lớn nhất của sinh viên mới tốt nghiệp

Điển hình là ba kỹ năng tranh biện, tư duy phản biện và kỹ năng soạn thảo văn bản.

Kỹ năng tranh biện và diễn đạt (S4, Gap -1.40): Đây là chỉ số đáng lo ngại nhất trong toàn bộ khảo sát. Với mức độ quan trọng đạt 4.55/5, kỹ năng tranh biện được xem là năng lực đặc biệt quan trọng của người hành nghề luật, nhất là đối với công việc của luật sư tranh tụng, kiểm sát viên, thẩm phán. Tuy nhiên, mức độ đáp ứng của cử nhân luật chỉ đạt 3.14/5 - mức trung bình thấp. Con số này phản ánh phương pháp dạy học thiên về “thuyết giảng một chiều” (lecture-based) không phù hợp để rèn luyện khả năng phản xạ, lập luận logic, diễn đạt mạch lạc, lưu loát, khúc chiết và tự tin bằng lời nói của SV.

Tư duy phản biện (S2, Gap -1.34): kỹ năng này được đánh giá quan trọng (4.60/5), cao hơn cả kiến

thức luật nội dung, nhưng cử nhân luật chỉ đáp ứng ở mức 3.26/5. Gap -1.34 cho thấy phần lớn cử nhân luật còn thụ động, chấp nhận quan điểm của giảng viên thay vì dám đặt câu hỏi phản biện, đưa qua điểm cá nhân và có cái nhìn đa chiều về vấn đề, giải pháp pháp lý.

Kỹ năng soạn thảo văn bản (S3, Gap -1.29): kỹ năng này được nhà tuyển dụng đánh giá mức độ quan trọng 4.41/5, nhưng cử nhân luật chỉ đáp ứng ở mức 3.12/5. Nhà tuyển dụng yêu cầu nhân viên phải biết cách viết một biên bản, đơn khởi kiện đúng thể thức hay một hợp đồng đơn giản. Việc thiếu hụt kỹ năng này gây lãng phí nguồn lực đào tạo lại cho doanh nghiệp. Nguyên nhân sâu xa của việc thiếu hụt kỹ năng này, một phần do nền tảng giáo dục phổ thông chưa tốt, một phần do CTĐT chú trọng dạy nội dung quy định của pháp luật và chưa dành sự đầu tư cần thiết đào tạo kỹ soạn thảo văn bản cho SV.

2.2.2. Kết quả khảo sát chỉ ra khoảng cách giữa kỳ vọng của nhà tuyển dụng với thực tế năng lực của sinh viên về kiến thức nhỏ hơn kỹ năng nhưng vẫn tồn tại một số điểm cần lưu ý

Kiến thức Luật Dân sự và Tổ tụng Dân sự (K3, Gap -1.16): Đây là nhóm kiến thức có khoảng cách lớn nhất trong khối kiến thức cốt lõi: mức quan trọng là 4.58/5 (rất cao), nhưng đáp ứng chỉ 3.41/5. Việc cử nhân luật chưa nắm vững kiến thức về lĩnh vực này sẽ gây khó khăn khi giải quyết các quan hệ tài sản, hợp đồng, thừa kế trong thực tế, thậm chí liên quan đến các lĩnh vực khác như luật thương mại, đầu tư, thương mại quốc tế, sở hữu trí tuệ,...

Kiến thức Luật Quốc tế (K6, Gap -0.87): Đây là nhóm có khoảng cách nhỏ nhất: mức quan trọng chỉ đạt 3.98/5.00 và năng lực của cử nhân luật được đánh giá ở mức 3.11/5.00. Khoảng cách giữa kỳ vọng của nhà tuyển dụng và mức độ đáp ứng của cử nhân luật thấp, trong trường hợp này không có nghĩa là nguồn nhân lực đã đáp ứng tốt yêu cầu nhà tuyển dụng. Bởi vì đa phần các đơn vị được khảo sát là các cơ quan trong bộ máy nhà nước hoặc các tổ chức hoạt động trong nước nên chưa đặt áp lực quá lớn về tranh chấp quốc tế lên người học mới tốt nghiệp. Tuy nhiên, với định hướng hội nhập, đây vẫn là một vấn đề quan trọng và cơ sở giáo dục cần chủ động nâng cao chất lượng đào tạo.

2.2.3. Về năng lực tự chủ và trách nhiệm: Nhà tuyển dụng đặt kỳ vọng khắt khe về đạo đức nghề luật

Đây là tiêu chí có điểm kỳ vọng cao nhất trong toàn bộ 19 tiêu chí (4.64/5). Dù SV đáp ứng ở mức khá (3.51/5), khoảng cách vẫn lớn (A2, Gap -1.13). Trong nghề luật, sai sót về kiến thức, trong chừng mực nhất định, có thể sửa và cập nhật; yếu kỹ năng có thể đào tạo lại, nhưng thiếu đạo đức thì không thể chấp nhận. Nhà tuyển dụng đòi hỏi sự trung thực và liêm chính. Khoảng cách này chỉ ra giáo dục đạo đức hiện nay còn mang tính lý thuyết, thiếu các tình huống và chạm thực tế để thử thách bản lĩnh SV. Tuy nhiên, đây là một trong những chuẩn đầu tra rất khó để giáo dục trong một thời gian ngắn và khó đánh giá. Vì nhân cách, đạo đức của một con người được hình thành qua thời gian, với sự giáo dục của gia đình, nhà trường và xã hội, sự tự định hướng, rèn rũa, giáo dục của mỗi cá nhân và sau 18 tuổi, nhân cách, đạo đức của con người đã định hình. Những bài kiểm tra lý thuyết hay tình huống cũng khó đánh giá chuẩn đầu ra này.

2.2.4. Tỷ lệ giảng dạy lý thuyết và thực hành trong chương trình đào tạo cử nhân luật

Kết quả khảo sát cho thấy chỉ có 25,8% nhà tuyển dụng chấp nhận tỷ lệ giảng dạy 70% lý thuyết và 30% thực hành. Phần lớn CTĐT cử nhân luật hiện nay theo tỷ lệ này. Điều này đồng nghĩa với việc 3/4 thị trường lao động đang mong muốn cử nhân luật cần được đào tạo nhiều hơn về thực hành để có thể tham gia, bắt nhịp sớm cùng thị trường lao động, doanh nghiệp giảm thời gian đào tạo lại. Đồng thời, đại đa số người tham gia khảo sát (49,5%) đòi hỏi sự cân bằng giữa đào tạo lý thuyết và thực hành 50% - 50%. Thậm chí, có tới 21,6% cho rằng nên dành 70% thời lượng cho thực hành.

Điều đó phản ánh thực trạng cử nhân luật mới ra trường còn yếu kỹ năng thực thành nghề luật so với yêu cầu của xã hội nên các đơn vị sử dụng lao động phải dành nhiều thời gian đào tạo lại. Trước tình trạng này, các cơ sở đào tạo luật cần xem xét việc giảm lượng kiến thức lý thuyết hàn lâm, trùng lặp để dành cho các hoạt động mô phỏng và thực hành, thực tập.

Cuối cùng, dữ liệu khảo sát đã chỉ ra: các mô hình mô phỏng và hoạt động trải nghiệm cần được tăng cường và ưu tiên trong bối cảnh hiện nay. Đứng đầu là "thực tập" với điểm số 4.33/5, cho thấy nhà

tuyển dụng đòi hỏi người học cần “nhúng mình” (immersion) vào môi trường hành nghề từ sớm, xóa bỏ tư duy thực tập “cuối ngựa xem hoa” cuối khóa. Kể đến, hoạt động thực hành pháp luật (Legal Clinic) với điểm số 4.25/5 đã minh chứng cho giá trị của mô hình “Học qua phục vụ” (Service-Learning), nơi kỹ năng tư vấn và đạo đức nghề nghiệp được tôi luyện trực tiếp trước áp lực của khách hàng thật. Đặc biệt, phiên tòa giả định (Moot Court) với điểm số 4.17/5 thể hiện nhà tuyển dụng đề xuất tăng cường hoạt động này và cần chuyển đổi phiên tòa giả định từ sân chơi của một nhóm SV thành phương pháp giảng dạy đại trà. Đây là giải pháp kỹ thuật, đồng bộ hóa với yêu cầu tăng kỹ năng tranh tụng (S4, Gap -1.40) và thời lượng thực hành đã được chỉ ra ở trên.

2.3. Giải pháp đổi mới chương trình đào tạo cử nhân luật theo nhu cầu xã hội

Dữ liệu khảo sát đã chỉ ra thực tế đầy thách thức với những “khoảng trống” đáng báo động về năng lực hành nghề của cử nhân luật. Để thu hẹp khoảng cách này và đáp ứng nhu cầu từ thị trường lao động, các giải pháp cải tiến cần được thực hiện một cách đồng bộ. Cơ sở giáo dục cần cải tiến chương trình đào tạo dựa trên 4 trụ cột chiến lược, chuyển dịch tư duy từ “đào tạo những gì nhà trường có” sang “kiến tạo năng lực thực hành”.

2.3.1. Nâng cao năng lực thực hành cho sinh viên

Số liệu khảo sát cho thấy 49.5% nhà tuyển dụng yêu cầu tỷ lệ lý thuyết/thực hành là 50-50, thậm chí 21.6% đòi hỏi tỷ lệ 30-70. Đây là cơ sở thực tiễn buộc chúng ta phải thay đổi cấu trúc chương trình theo hướng nâng cao năng lực thực hành cho SV. Cơ sở giáo dục cần cân nhắc và xem xét loại bỏ những nội dung không cần thiết, trùng lặp trong CTĐT để dành thời gian cho thực hành. Một số kiến thức lý thuyết quan trọng có thể chuyển sang cho SV tự học trên LMS nhằm dành khoảng 40-50% quỹ thời gian đào tạo để chuyển sang các hoạt động thực hành, mô phỏng, thực tập, trải nghiệm. Đồng thời, CTĐT có thể tích hợp dạy kỹ năng vào kiến thức. Kỹ năng soạn thảo văn bản hay kỹ năng tranh tụng có thể tích hợp vào các môn luật nội dung như Luật Hợp đồng, Luật Thương mại, Luật Tố tụng Hình sự/ Dân sự. Cách tiếp cận này giúp SV hiểu sâu luật thực định thông qua hoạt động thực hành (Learning by doing). Với sự phát triển của công nghệ, đặc biệt là các ứng dụng AI, người học cần được đào tạo về năng lực số trong một môn học riêng biệt (ICT) hoặc lồng ghép vào từng học phần trong CTĐT. Đây không phải là chạy theo trào lưu mà là sự chuẩn bị năng lực sinh tồn cho cử nhân luật trong kỷ nguyên AI và Big Data.

2.3.2. Quy định các hoạt động thực hành như Moot Court hay Legal Clinic là hoạt động giảng dạy chính thức, bắt buộc cho mọi sinh viên trong chương trình đào tạo cử nhân luật

Dữ liệu khảo sát đã chỉ ra kỹ năng tranh biện có khoảng cách lớn nhất (Gap -1.40). Để lấp đầy khoảng trống này, cần xây dựng các hoạt động thực hành điển án bắt buộc cho SV năm 3, 4, đặc biệt là khi học các học phần tố tụng hoặc kỹ năng tranh tụng. Trong môi trường này, SV phải luân phiên đóng vai Thẩm phán, Luật sư, Kiểm sát viên để giải quyết các hồ sơ vụ án thực tế. Chỉ có sự cọ xát liên tục trong phiên tòa giả định mới rèn luyện được bản lĩnh tranh tụng và tư duy phản biện.

Mô hình Trung tâm thực hành pháp luật, “Bệnh viện pháp luật” (Clinical Legal Education): Tương tự như SV Y khoa phải có giờ lâm sàng, SV luật cần có giờ làm việc tại Trung tâm thực hành pháp luật. Việc yêu cầu SV tích lũy đủ số giờ phục vụ cộng đồng dưới sự giám sát của giảng viên - người hành nghề luật sẽ giải quyết bài toán về Kỹ năng Tư vấn và Đạo đức nghề nghiệp, giúp họ trải nghiệm áp lực thực tế của việc giải quyết vấn đề cho khách hàng thật.

2.3.3. Đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá

Thông thường, phương pháp học của SV sẽ phù hợp với phương pháp kiểm tra, đánh giá. Nếu chúng ta muốn SV có Tư duy phản biện (Gap -1.34) thì không thể tiếp tục đánh giá họ bằng các câu hỏi trắc nghiệm hoặc một bài thi lý thuyết dưới dạng trình bày hoặc phân tích điều luật. Vì vậy, CTĐT cần thay đổi hình thức thi: gia tăng các hình thức đánh giá năng lực thực hiện như: Tiểu luận giải quyết tình huống, Dự án nhóm và Phiên tòa giả định... Những hình thức này buộc SV phải vận dụng, phân tích và đánh giá thay vì ghi nhớ và sao chép kiến thức. Để cải thiện kỹ năng làm việc nhóm (Gap -1.08), điểm

số không thể phụ thuộc quá nhiều vào bài thi cuối kỳ. Cần áp dụng cơ chế đánh giá 360 độ trong các bài tập nhóm xuyên suốt học kỳ, ngoài việc giảng viên đánh giá SV, các SV còn đánh giá chéo lẫn nhau. Điều này buộc SV phải có trách nhiệm và thái độ hợp tác trong làm việc tập thể.

2.3.4. Để thu hẹp khoảng cách giữa kỳ vọng của nhà tuyển dụng và năng lực thực tế của cử nhân luật mới tốt nghiệp

Cần chuyển đổi mối quan hệ giữa Nhà trường và Doanh nghiệp từ quan hệ “nhà cung ứng - người sử dụng lao động” sang quan hệ “đối tác đồng kiến tạo” (Co-producers), trong đó những người giỏi nghề, có kiến thức thực tiễn và giàu kinh nghiệm nghề nghiệp, đủ điều kiện sẽ được mời tham gia giảng dạy, đặc biệt các học phần thực hành. Bên cạnh đó, Hội đồng cố vấn chuyên môn của CTĐT có sự tham gia của những người giỏi nghề luật (như đại diện các hãng luật lớn, thẩm phán...) trong Hội đồng Khoa học để góp ý cho CTĐT. Đây là cơ chế kiểm soát chất lượng từ bên ngoài (External review), đảm bảo chương trình không bị lạc hậu.

Trong CTĐT cần xây dựng “Học kỳ doanh nghiệp”. Thay vì đi thực tập đan xen trong quá trình đào tạo, SV sẽ có một học kỳ cuối cùng thực tập toàn thời gian (full-time) tại cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp với khối lượng từ 7-15 tín chỉ, giúp SV chuyển hóa kiến thức tích lũy được thành năng lực làm việc thực tế trước khi bước đầu gia nhập thị trường lao động.

Bốn giải pháp trên tạo thành một hệ thống đồng bộ, tác động toàn diện lên mục tiêu - nội dung - phương pháp - đánh giá và môi trường giáo dục. Chỉ khi thực hiện đồng bộ các giải pháp này, chúng ta mới có thể kỳ vọng vào sự ra đời của một thế hệ cử nhân luật mới: vững chuyên môn, giỏi kỹ năng và sẵn sàng hội nhập.

3. Kết luận

Nghiên cứu này đã cung cấp các bằng chứng thực nghiệm quan trọng về khoảng cách giữa năng lực hiện có của cử nhân Luật và kỳ vọng của thị trường lao động. Kết quả phân tích khoảng cách từ 97 đối tượng khảo sát cho thấy: SV tốt nghiệp đang thiếu hụt nghiêm trọng các kỹ năng hành nghề cốt lõi như tranh tụng, tư duy phản biện và soạn thảo văn bản. Những phát hiện này khẳng định việc chuyển đổi tư duy từ “đào tạo dựa trên nguồn lực” sang “đào tạo theo nhu cầu” là yêu cầu của xã hội về nâng cao chất lượng nhân lực lĩnh vực pháp luật trong bối cảnh hội nhập và cách mạng công nghiệp 4.0. Tác giả đã đề xuất bốn giải pháp nhằm cải tiến CTĐT cử nhân luật trình độ đại học để đào tạo ra nguồn nhân lực vững lý thuyết, giỏi kỹ năng và có đạo đức và bản lĩnh nghề nghiệp. Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn còn hạn chế về quy mô mẫu khảo sát và chủ yếu tập trung vào các đơn vị sử dụng lao động trong nước. Các nghiên cứu tương lai cần mở rộng phạm vi khảo sát ra các tập đoàn đa quốc gia và tập trung đo lường định lượng hiệu quả thực tế của các mô hình thực hành như Moot Court hay Legal Clinic sau khi áp dụng vào CTĐT.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương (2022). *Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 9/11/2022 về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*.
- Ban Chấp hành Trung ương (2025). *Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2022 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo*.
- Báo Thanh niên (2025). *Đào tạo luật ở trường đa ngành hay chuyên ngành vẫn chưa hết “nóng”*. Thanh Niên. <https://thanhnien.vn/dao-tao-luat-o-truong-da-nganh-hay-chuyen-nganh-van-chua-het-nong-185251210143005387.htm>.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021). *Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT ngày 22/6/2021 quy định về chuẩn chương trình đào tạo; xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2025). *Quyết định số 678/QĐ-BGDĐT ngày 14/3/2025 ban hành Chuẩn chương trình đào tạo lĩnh vực Pháp luật trình độ đại học*.
- Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024). *Quyết định số 761/QĐ-BGDĐT ngày 07/3/2024 triển khai thực hiện Quyết định số 1056/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình tăng cường kiểm soát và nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân luật giai đoạn 2023-2030*.
- Đinh Thành Việt, & Trần Thị Hà Văn (2022). *Phát triển, bảo đảm chất lượng chương trình đào tạo và đo lường đánh giá chuẩn đầu ra*. NXB Thông tin và Truyền thông.
- Quốc hội (2025). *Luật Giáo dục đại học*. Luật số 125/2025/QH15, ngày 20/10/2025.
- Thủ tướng Chính phủ (2023). *Quyết định số 1056/QĐ-TTg, ngày 13/9/2023 phê duyệt Chương trình tăng cường kiểm soát và nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân luật giai đoạn 2023-2030*.