BỘ TƯ PHÁP

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

DIỄN ĐÀN LUẬT HỌC VÀ PHÁT TRIỂN (LSDF)

NĂM 2023

KỶ YẾU

HỘI THẢO TRỌNG ĐIỂM

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TƯ PHÁP ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TIẾP TỤC XÂY DỰNG VÀ HOÀN THIỆN NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

HÀ NỘI, THÁNG 5 NĂM 2023

MỤC LỤC

Trang

1. Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia đáp ứng yêu cầu xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới — 1

GS.TS. Võ Khánh Vinh

2. Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực pháp luật nói chung, tư pháp nói riêng đáp ứng yêu cầu tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới — 26

GS.TS. Nguyễn Minh Đoan

3. Một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp có trình độ cao trước yêu cầu tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam — 35

TS. Nguyễn Văn Tuyến

4. Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp theo tinh thần Nghị quyết của Đảng về công tác tư pháp trong giai đoạn mới — 46

ThS. Trần Nguyễn Phước Thông

5. Kinh nghiệm quốc tế về đào tạo nguồn nhân lực tư pháp — 54

ThS. Hà Thị Út

6. Một số ý kiến về đổi mới chương trình đào tạo trình độ đại học luật đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp — 64

GS.TS. Nguyễn Xuân Yêm

7. Xây dựng đội ngũ giảng viên tại các cơ sở đào tạo của ngành Kiểm sát nhân dân góp phần đào tạo nguồn nhân lực tư pháp — 72

TS. Bùi Thị Hạnh

8. Thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực tại Sở Tư pháp tỉnh Nam Định — 80

TS. Trần Anh Quang & ThS. Thái Thị Hiền

9. Nâng cao năng lực nghề của giảng viên trẻ Trường Đại học Luật Hà Nội đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp — 91

TS. Chu Văn Đức

10. Một số vấn đề lý luận về công tác đào tạo thẩm phán Việt Nam nhằm nâng cao chất lượng thẩm phán — 104

TS. Nguyễn Thị Thủy

11. Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực luật sư đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp, góp phần xây dựng và phát triển nguồn nhân lực pháp luật Việt Nam 116

Luật sư Lê Quang Y

12. Ứng dụng công nghệ để chia sẻ nguồn lực giữa các cơ sở đào tạo luật của Việt Nam 125

ThS. Phạm Thanh Nga

13. Triển khai đào tạo kỹ năng nghề luật sư cho sinh viên tại Mỹ và bài học nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tại Việt Nam 131

Nguyễn Thành Phương & Đinh Trần Ngọc Huyền

14. Đổi mới phương pháp giảng dạy góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp 143

ThS. Dương Thị Thân Thương

15. Đổi mới phương pháp dạy học ngành Luật góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp 153

TS. Đào Lệ Thu

16. Đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy Luật Hành chính đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp 163

TS. Đinh Văn Liêm & TS. Nguyễn Thị Hà

17. Vận dụng mô hình tư duy "IRAC" trong phương pháp dạy học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp 172

ThS. Nguyễn Minh Châu

18. Đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp tại Học viện Tư pháp đáp ứng yêu cầu tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam 180

TS. Nguyễn Xuân Thu & TS. Lê Thị Thúy Nga

19. Đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp 191

PGS.TS. Đặng Thị Vân

20. Vai trò của các hoạt động đoàn thể đối với việc đào tạo kỹ năng mềm của sinh viên luật đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp và những thách thức đặt ra 202

ThS. Đậu Công Hiệp & CN. Bùi Đình Nghĩa

21. Đào tạo nguồn nhân lực pháp luật thương mại quốc tế ở Trường Đại học Luật Hà Nội – Thực trạng và một số đề xuất 212

PGS.TS. Nguyễn Bá Bình & ThS. Trần Thu Yến

22. Đổi mới nội dung chương trình đào tạo ngành Tội phạm học và Phòng ngừa tội phạm trình độ sau đại học đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp 229

TS. Lý Văn Quyền

23. Đổi mới nội dung và phương pháp dạy môn kỹ năng chung về tư vấn pháp luật trình độ đại học đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp 238

TS. Đỗ Ngân Bình

24. TOLES – Một giải pháp cho vấn đề đào tạo tiếng Anh chuyên ngành Luật ở Việt Nam hiện nay 255

ThS. Phạm Thanh Nga

25. Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ngành tư pháp đáp ứng yêu cầu của Nghị quyết số 27-NQ/TW về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới 265

TS. Chu Thị Hoa

26. Thực trạng đào tạo cử nhân luật ở Việt Nam và một số kiến nghị 275

TS. Trần Kim Liễu

CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TƯ PHÁP QUỐC GIA ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG VÀ HOÀN THIỆN NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

GS.TS. Võ Khánh Vinh*

Tóm tắt: *Nghiên cứu cho thấy hiện nay tại Việt Nam chưa có Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia mà mới chỉ có các hợp phần, các nội dung của chiến lược đó. Hơn nữa, các hợp phần, các nội dung đó được trình bày tản mạn trong các văn bản khác nhau, chưa hệ thống, lôgic, chưa bao quát hết các nội dung tất yếu phải có của chiến lược phát triển nhân lực tư pháp. Do đó việc phát triển nhân lực tư pháp quốc gia nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam là một vấn đề hết sức cấp bách. Bài viết tập trung vào phân tích và làm sáng tỏ vai trò, sự cần thiết và cơ sở chính trị của việc xây dựng Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia, từ đó đưa ra những kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về nhân lực tư pháp; nghiên cứu, xây dựng chiến lược tổng thể phát triển nhân lực tư pháp quốc gia với tư cách là một loại chiến lược phát triển nhân lực quốc gia; xây dựng và thực hiện các quy hoạch, kế hoạch, đề án phát triển nhân lực tư pháp quốc gia giai đoạn 2021- 2030 với các lộ trình cụ thể...*

Từ khóa: *Nhân lực tư pháp quốc gia; Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam; Chiến lược; Phát triển.*

Đặt vấn đề

1. Nhân lực tư pháp là một trong những nội dung rất quan trọng của cải cách tư pháp, là một loại nhân lực pháp luật, là chủ đề của chính sách quốc gia, chưa được nghiên cứu đầy đủ, hệ thống, chưa được chiến lược hoá ở nước ta.

2. Phát triển nguồn nhân lực và nâng cao nguồn nhân lực nói chung, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp luật nói riêng, trong đó có nguồn nhân lực tư pháp là một trong những nội dung rất quan trọng của Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

3. Bằng cách tiếp cận chính sách, bài viết này làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn cơ bản của quan niệm tổng thể về Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia và đưa ra những kiến nghị để xây dựng và thực hiện Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia, đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh cải cách tư pháp, tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

* **Nguyên Phó Chủ tịch Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam**

1. Về vai trò, sự cần thiết và cơ sở chính trị của việc xây dựng Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia

1.1. Về vai trò của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia

Trong bài viết này, dựa vào lý luận chính sách pháp luật, lý luận về phát triển nguồn nhân lực và quan điểm của Đảng ta về đột phá tiếp tục phát triển toàn diện nguồn nhân lực[1], chúng tôi sử dụng khái niệm "nhân lực tư pháp" để phản ánh hết thực chất của chủ đề, chứ không sử dụng khái niệm "các chức danh tư pháp" hay "cán bộ tư pháp". Tuy vậy, tùy ngữ cảnh nội dung được trình bày, khái niệm "các chức danh tư pháp" hay "cán bộ tư pháp" vẫn được sử dụng.

Lịch sử phát triển của xã hội loài người, đặc biệt sự phát triển của xã hội đương đại cho thấy, nhân tố con người là nhân tố quyết định của mọi hoạt động. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng nhân tố con người, quan tâm sâu sắc đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, trọng dụng cán bộ. Người khẳng định, "cán bộ là gốc của mọi công việc", "muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém... Công tác cán bộ là vấn đề rất trọng yếu, rất cần kíp". Nhân lực tư pháp là chủ thể nòng cốt của nền tư pháp, là bộ phận cấu thành nhân lực quốc gia. Nhân lực tư pháp là một loại nhân lực pháp luật. Nhân lực tư pháp là những người thực thi quyền tư pháp, có nghề nghiệp đặc biệt, làm việc trong các cơ quan tư pháp, là lực lượng quan trọng bảo đảm chất lượng, hiệu lực, hiệu quả của các hoạt động tư pháp. Nguồn nhân lực tư pháp là nơi bắt đầu, nguồn tạo ra hoặc nguồn cung cấp nhân lực tư pháp. Vì vậy, để có nhân lực tư pháp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra hiện nay cần phải có cách tiếp cận chiến lược, phải có chiến lược phù hợp, mang tính đột phá để phát triển nhân lực tư pháp. Bài viết này bước đầu luận giải quan niệm về Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia. Trong quá trình luận giải những thành tố của quan niệm về Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia, chúng tôi kết hợp, tích hợp việc phân tích lý luận, phân tích thực tiễn, đưa ra quan điểm đổi mới về từng thành tố tương ứng nói riêng, về Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia nói chung.

Đảng ta xác định tiếp tục phát triển toàn diện nguồn nhân lực, khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chú trọng đào tạo nhân lực chất lượng cao, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài là một trong ba đột phá chiến lược[2] để phát triển đất nước. Phát triển nhanh, nâng cao chất lượng nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước. Nhân lực tư pháp quốc gia với tư cách một bộ phận cấu thành nhân lực quốc gia, do vậy, là một nội dung đặc biệt quan trọng của cải cách tư pháp ở nước ta hiện nay. *Phát triển nhân lực tư pháp là phát triển khâu đột phá của*

[1] Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội, 2021, tr.220.
[2] Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2021, tr.220-221.

cải cách tư pháp trong giai đoạn mới. Để phát triển khâu đột phá đó – phát triển nhân lực tư pháp quốc gia cần phải có chiến lược về nó. Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia có vai trò đặc biệt đối với phát triển nguồn nhân lực tư pháp. Trong điều kiện hiện nay, mọi lĩnh vực muốn phát triển đúng hướng, có chất lượng, hiệu quả, bền vững phải có chiến lược tương ứng.

Việc xác định vai trò của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia phải xuất phát từ vai trò của nhân lực tư pháp. Vai trò của nhân lực tư pháp được thể hiện tập trung nhất ở những nội dung quan trọng sau đây: nhân lực tư pháp là ***chủ thể*** thực hiện và tham gia thực hiện quyền lực tư pháp, góp phần thực hiện quyền lực nhà nước một cách hiệu quả; bảo vệ công lý, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân; giải quyết các xung đột trong xã hội, góp phần tạo ra sự đồng thuận trong xã hội; phát triển nhân lực tư pháp là nội dung quan trọng của tư pháp, cải cách tư pháp; nhân lực tư pháp là sản phẩm, kết quả của cải cách tư pháp.

1.2. Về sự cần thiết của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia

Cần phải có cách tiếp cận chiến lược về phát triển nhân lực tư pháp. Điều đó có nghĩa là cần phải có Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia. Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia đưa ra một *hệ quan điểm hành động* để phát triển nhân lực tư pháp quốc gia. Hệ quan điểm đó xác định mục tiêu, quan điểm, định hướng, nội dung, các giải pháp phát triển nhân lực đó với tư cách một nội dung của cải cách tư pháp, nhưng đồng thời là chủ thể (và các chủ thể khác) tiến hành cải cách tư pháp ở nước ta.

Nghiên cứu cho thấy, hiện nay, ở nước ta chưa có Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia mà mới chỉ có các hợp phần, các nội dung của chiến lược đó. Hơn nữa, các hợp phần, các nội dung đó được trình bày tản mạn trong các văn bản khác nhau, chưa hệ thống, lôgic, chưa bao quát hết các nội dung tất yếu phải có của chiến lược phát triển nhân lực tư pháp.

Đảng ta đã đưa ra nội dung của chủ trương phát triển đội ngũ cán bộ tư pháp trong chiến lược cải cách tư pháp. Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 đã chỉ rõ: "*Đội ngũ cán bộ tư pháp, bổ trợ tư pháp còn thiếu; trình độ nghiệp vụ và bản lĩnh chính trị của một bộ phận cán bộ còn yếu, thậm chí có một số cán bộ sa sút về phẩm chất, đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp"*[3]. Tiếp đến, Nghị quyết xác định một trong những phương hướng cải cách tư pháp là *"Xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp, bổ trợ tư pháp, nhất là cán bộ có chức danh tư pháp, theo hướng đề cao quyền hạn, trách nhiệm pháp lý, nâng cao và cụ thể hoá tiêu chuẩn về chính trị, phẩm chất, đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ và kinh nghiệm, kiến thức xã hội đối với*

[3] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.

từng loại cán bộ; tiến tới thực hiện chế độ thi tuyển đối với một số chức danh"[4]. Đồng thời, Nghị quyết cũng chỉ rõ một trong những nhiệm vụ của cải cách tư pháp là *"Tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo cử nhân luật, đào tạo cán bộ nguồn của các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp; bồi dưỡng cán bộ tư pháp, bổ trợ tư pháp theo hướng cập nhật các kiến thức về chính trị, pháp luật, kinh tế, xã hội, có kỹ năng nghề nghiệp và kiến thức thực tiễn, có phẩm chất đạo, đức trong sạch, dũng cảm đấu tranh vì công lý, bảo vệ pháp chế xã hội chủ nghĩa. Xây dựng Trường Đại học Luật Hà Nội và Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh thành các trường trọng điểm đào tạo cán bộ về pháp luật. Xây dựng Học viện Tư pháp thành trung tâm lớn về đào tạo cán bộ pháp luật.*

Có cơ chế thu hút, tuyển chọn những người có tâm huyết, đủ đức, tài vào làm việc ở các cơ quan tư pháp. Mở rộng nguồn để bổ nhiệm vào các chức danh tư pháp, không chỉ là cán bộ trong các cơ quan tư pháp, mà còn là các luật gia, luật sư. Nghiên cứu cơ chế thi tuyển để chọn người bổ nhiệm vào các chức danh tư pháp. Tăng thời hạn bổ nhiệm chức danh tư pháp hoặc thực hiện chế độ bổ nhiệm không có kỳ hạn.

Có chế độ, chính sách tiền lương, khen thưởng phù hợp với lao động của cán bộ tư pháp. Tăng cường kiểm tra, thanh tra và có cơ chế kiểm tra, thanh tra từ bên ngoài đối với hoạt động của các chức danh tư pháp".[5]

Những quan điểm mang tính chủ trương đó của Đảng ta là nền tảng tư tưởng chính trị cho việc triển khai phát triển nhân lực tư pháp, trước hết, là xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược phát triển nhân lực tư pháp ở nước ta. Dựa vào đó, các Đề án phát triển nhân lực tư pháp được Toà án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Bộ Công an, Bộ Tư pháp, Trường Đại học Luật Hà Nội, Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh và Học viện Tư pháp xây dựng và tổ chức thực hiện và đã thu được những kết quả nhất định.

Qua nghiên cứu cho thấy, bên cạnh các kết quả đạt được, việc thực hiện nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp và bổ trợ tư pháp còn những hạn chế cơ bản sau đây:

- Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp và bổ trợ tư pháp chưa được quan tâm đúng mức, chưa coi phát triển nhanh nhân lực tư pháp, nhất là nhân lực tư pháp chất lượng cao với tư cách là một nội dung đột phá chiến lược của cải cách tư pháp.

- Chưa thực sự đổi mới tư duy, nội dung, phương pháp đào tạo cử nhân luật, đào tạo cán bộ nguồn các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp, việc đổi mới nội dung này mới mang tính cục bộ, chưa mang tính chỉnh thể, hệ thống, đồng bộ, chất lượng chưa được nâng lên như mong muốn, còn nhiều lực cản, khó khăn, vướng mắc trong đổi mới.

- Chưa xây dựng được cơ chế thu hút, tuyển chọn những người có đủ tâm huyết,

[4] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.
[5] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.

đủ đức, tài vào làm việc ở các cơ quan tư pháp; chế độ chính sách tiền lương chưa phù hợp với lao động của cán bộ tư pháp. Cơ chế xác định vị trí việc làm, biên chế cán bộ tư pháp chưa phù hợp với sự gia tăng của khối lượng công việc cần giải quyết dẫn đến tình trạng thiếu cán bộ, gây tồn đọng các vụ việc không được xem xét, giải quyết đúng thời hạn theo quy định của pháp luật, ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, cá nhân.

- Đội ngũ cán bộ có chức danh tư pháp còn thiếu so với biên chế được giao và yêu cầu thực tiễn; chưa có chính sách cụ thể thu hút người có năng lực vào làm việc ở các cơ quan tư pháp ở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn và trong các ngành nghề đặc thù. Trình độ, năng lực và phẩm chất đạo đức của một bộ phận cán bộ tư pháp còn hạn chế, trình độ ngoại ngữ, kiến thức pháp luật quốc tế chưa được cập nhật thường xuyên.

- Việc xây dựng cơ chế thi tuyển để chọn người bổ nhiệm vào các chức danh tư pháp chậm được thực hiện, chủ yếu thực hiện trong từng ngành mà chưa thực hiện được chủ trương *"mở rộng nguồn để bổ nhiệm vào các chức danh tư pháp không chỉ là cán bộ trong các cơ quan tư pháp mà còn là các luật gia, luật sư"* được nêu trong Nghị quyết số 49-NQ/TW. Cơ cấu cán bộ các ngành tư pháp chưa hợp lý, đội ngũ chuyên gia đầu ngành còn ít, chưa đủ sức giải quyết những vấn đề pháp lý đặt ra trong điều kiện hội nhập quốc tế.

- Công tác quản lý, quy hoạch, luân chuyển, bố trí, sắp xếp cán bộ, công chức chưa đáp ứng được yêu cầu của cải cách tư pháp. Việc xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ có lúc, có nơi chưa căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ và năng lực thực tiễn của cán bộ; chưa gắn quy hoạch với đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ. Việc thực hiện quy hoạch cán bộ lãnh đạo ở một số cơ quan, tổ chức chưa theo đúng quy định của Đảng. Chế độ tiền lương, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ có chức danh tư pháp chưa tương xứng với tính chất nghề nghiệp, chậm được sửa đổi, hoàn thiện.

1.3. Về cơ sở chính trị của việc xây dựng Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia

Câu hỏi đặt ra là Đảng ta đã đưa ra chủ trương cải cách tư pháp nói chung, trong đó có chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp, còn Nhà nước ta đã có chiến lược phát triển nhân lực tư pháp hay chưa? Chúng tôi cho rằng, Nhà nước ta chưa có chiến lược đó với đầy đủ ý nghĩa của nó. Đây là một sự chậm trễ cần sớm được khắc phục. Việc Nhà nước tiến hành cải cách tư pháp mới chỉ dựa vào các nội dung cụ thể trong chủ trương của Đảng về cải cách tư pháp nói chung, về xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp nói riêng mà chưa có Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là chưa phù hợp về logic chính trị, chưa thực sự khoa học, chưa phù hợp với thực tiễn, do vậy, kết quả đem lại chưa được như mong muốn.

Chúng tôi cho rằng, đã đến lúc cần phải xây dựng Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia đến năm 2030, tầm nhìn 2045. Đó phải là chiến lược của Nhà nước về phát triển nhân lực tư pháp được xây dựng dựa trên những luận điểm mang tính chủ trương của Đảng về xây dựng cán bộ tư pháp ở nước ta giai đoạn tới. Việc xây dựng chiến lược đó được luận chứng bằng các luận điểm cơ bản sau đây.

- Chiến lược phát triển đất nước giai đoạn mới 2021-2030, được Đại hội XIII của Đảng thông qua, trong đó tiếp tục phát triển toàn diện nguồn nhân lực, chú trọng đào tạo nhân lực chất lượng cao, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài tiếp tục được coi là một trong những đột phá chiến lược phát triển đất nước.

- Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới, xác định nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp luật là một trong những trọng tâm của việc tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

- Thực trạng nhân lực tư pháp hiện nay, như phân tích ở trên, xét trên nhiều phương diện, chưa đáp ứng được các yêu cầu, nhiệm vụ đang được đặt ra đối với cải cách tư pháp ở nước ta hiện nay.

- Yêu cầu, đòi hỏi, nhiệm vụ mới của việc tiếp tục *"đẩy mạnh cải cách tư pháp, bảo đảm tính độc lập của toà án theo thẩm quyền xét xử, thẩm phán, hội thẩm xét xử độc lập và chỉ tuân theo pháp luật"*[6] đòi hỏi phải có Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia để phát triển nhân lực tư pháp trong giai đoạn mới.

- Yêu cầu, đòi hỏi, nhiệm vụ mới trong lĩnh vực hợp tác và hội nhập quốc tế về tư pháp đặt ra các yêu cầu, đòi hỏi cao hơn đối với nhân lực tư pháp.

Do vậy, Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới tiếp tục xác định *"Phát triển nhân lực tư pháp đủ số lượng, bảo đảm chất lượng, có cơ cấu hợp lý. Nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực tư pháp; rà soát, sắp xếp hợp lý các cơ sở đào tạo cử nhân luật. Xác định rõ hệ tiêu chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ, bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, trách nhiệm nghề nghiệp, kiến thức pháp luật, kinh tế, xã hội và kinh nghiệm thực tiễn đối với từng chức danh, nhân lực tư pháp. Mở rộng nguồn, đẩy mạnh thực hiện cơ chế thi tuyển để bổ nhiệm các chức danh tư pháp. Đổi mới chính sách, chế độ tiền lương, thời hạn bổ nhiệm và cơ chế bảo đảm để đội ngũ cán bộ tư pháp yên tâm công tác, liêm chính, công tâm, chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, nhất là*

[6] Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

đối với đội ngũ thẩm phán"[7].

Những quan điểm mang tính chỉ đạo nói trên của Đảng về phát triển nhân lực tư pháp trong giai đoạn mới chính là nền tảng, quan điểm chính trị để Nhà nước xây dựng Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia trong giai đoạn mới.

2. Quan niệm tổng thể về Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia

2.1. Khái niệm về Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia

Nhân lực tư pháp là *đối tượng* của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia. Do vậy, nhận thức đúng về nhân lực tư pháp sẽ là cơ sở để xây dựng và tổ chức thực hiện đúng chiến lược phát triển nhân tư pháp quốc gia. Quan niệm về nhân lực tư pháp xác định phạm vi, đối tượng, nội dung của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia.

Nhân lực tư pháp là một bộ phận, một loại nhân lực quốc gia, là một loại nhân lực pháp luật. Có bao nhiêu loại nhân lực thì cần phải có bấy nhiêu loại chiến lược về các loại nhân lực đó. Nhân lực pháp luật bao gồm nhân lực xây dựng pháp luật, nhân lực thực thi, áp dụng pháp luật, nhân lực tư pháp, nhân lực nghiên cứu và đào tạo pháp luật và các loại nhân lực pháp luật khác. Nhân lực tư pháp được hiểu ở nghĩa hẹp và nghĩa rộng. Nhân lực tư pháp *ở nghĩa hẹp là những người thực hiện quyền tư pháp – đội ngũ Thẩm phán, Hội thẩm.* Nhân lực tư pháp *ở nghĩa rộng* là những người thực hiện quyền tư pháp – đội ngũ Thẩm phán, Hội thẩm và những người tham gia thực hiện quyền tư pháp – đội ngũ kiểm sát viên, đội ngũ điều tra viên, đội ngũ chấp hành viên, đội ngũ những người tham gia hoạt động tư pháp, đội ngũ các chức danh khác làm việc trong các cơ quan thực hiện quyền tư pháp (Toà án) và các cơ quan tham gia thực hiện quyền tư pháp (Viện kiểm sát, Cơ quan điều tra, Cơ quan thi hành án và các cơ quan, tổ chức khác).

Nhân lực tư pháp là *chủ thể* xây dựng, tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược phát triển nhân lực tư pháp. Đương nhiên, có các chủ thể khác xây dựng, tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện, tham gia thực hiện chiến lược phát triển nhân lực tư pháp. Nhân lực tư pháp có năng lực, có trình độ, có kinh nghiệm thì sẽ xây dựng và tổ chức thực hiện tốt chiến lược phát triển nhân lực tư pháp.

Nhân lực tư pháp là *kết quả* của chiến lược phát triển nhân lực tư pháp. Mục tiêu của chiến lược phát triển nhân lực tư pháp là xây dựng được đội ngũ nhân lực tư pháp, xét cả trên phương diện về lượng lẫn trên phương diện về chất, đáp ứng được việc thực hiện vai trò, chức năng, nhiệm vụ của tư pháp, cải cách tư pháp, tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới. Đội ngũ nhân lực tư pháp như vậy vừa là mục tiêu hướng đến và vừa là kết quả của Chiến

[7] Nghị quyết 27 – NQ/TW ngày 09 tháng 11 năm 2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia trong giai đoạn mới.

Nguồn nhân lực tư pháp là lực lượng, nguồn lực phát sinh ra hoặc có thể cung cấp đội ngũ nhân lực tư pháp. Các cơ sở đào tạo pháp luật tạo ra nguồn nhân lực pháp luật, nguồn nhân lực tư pháp. Nguồn nhân lực pháp luật càng dồi dào, càng có chất lượng thì càng có khả năng cung cấp nguồn nhân lực tư pháp có chất lượng. Nhân lực tư pháp được hình thành từ nguồn nhân lực pháp luật, nguồn nhân lực tư pháp.

Để xây dựng được Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia phù hợp cần tiến hành nghiên cứu, điều tra xã hội học, đánh giá thực trạng loại nhân lực đó một cách toàn diện, hệ thống về số lượng và chất lượng, tổng thể và cụ thể theo từng loại nhân lực tư pháp.

Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là một phận, một loại của chiến lược phát triển nhân lực quốc gia. Chiến lược phát triển nhân lực quốc gia bao gồm nhiều bộ phận, nhiều loại khác nhau, chẳng hạn, chiến lược phát triển nhân lực kinh tế, nhân lực xã hội, nhân lực văn hoá, nhân lực môi trường, nhân lực khoa học và công nghệ, nhân lực giáo dục và đào tạo, nhân lực công an nhân dân, nhân lực quốc phòng, nhân lực ngoại giao,...và nhân lực pháp luật. Mỗi loại chiến lược phát triển nhân lực nói trên, ngoài những điểm tương đồng còn có những điểm khác biệt gắn liền với nghề nghiệp nhất định, lĩnh vực nhất định.

Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là một loại của chiến lược phát triển nhân lực pháp luật quốc gia. Nhân lực pháp luật bao gồm nhiều loại khác nhau. Tuỳ thuộc vào lĩnh vực thực thi quyền lực, nhân lực pháp luật có thể được phân thành: nhân lực lập pháp, bao gồm những người thực hiện quyền lập pháp và những người tham gia thực hiện quyền lập pháp; nhân lực hành pháp, bao gồm những người thực hiện quyền hành pháp và những người tham gia thực hiện quyền hành pháp; nhân lực tư pháp, bao gồm những người thực hiện quyền tư pháp và những người tham gia thực hiện quyền tư pháp; nhân lực nghiên cứu khoa học pháp lý; nhân lực đào tạo pháp luật và các loại nhân lực pháp luật khác.

Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là một nội dung hay bộ phận chiến lược cấu thành của cải cách tư pháp. Cải cách tư pháp bao gồm nhiều nội dung khác nhau. Đó là những nội dung về quyền tư pháp, về thực hiện quyền tư pháp, về tổ chức các cơ quan tư pháp, về pháp luật tư pháp, về nhân lực tư pháp, về hợp tác quốc tế trong lĩnh vực tư pháp, về sự lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động tư pháp và những nội dung khác. Có thể nói, chiến lược phát triển nhân lực tư pháp là một trong những nội dung *cốt lõi* của cải cách tư pháp.

Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là một loại chiến lược độc lập, bởi lẽ, nó có đầy đủ các bộ phận cấu thành của một loại chiến lược. Các bộ phận cấu

thành đó bao gồm: mục tiêu, quan điểm, chủ thể, nội dung, phương tiện, giải pháp tương ứng của nó. Những bộ phận cấu thành hay những thành tố đó sẽ được phân tích cụ thể dưới đây cả trên phương diện lý luận lẫn trên phương diện thực tiễn.

Câu hỏi đầu tiên cần được trả lời: Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là gì? Dựa vào quan niệm phổ biến hiện nay về chính sách công, dưới dạng khái quát nhất, trước hết, có thể hiểu, Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là hoạt động có căn cứ khoa học, nhất quán và hệ thống để xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược, sách lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia. Điều đó có nghĩa rằng, Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là công việc phải làm, là một loại hoạt động – hoạt động chính sách. Hoạt động đó không thể diễn ra một cách ngẫu nhiên, càng hơn thế nữa không thể diễn ra một cách tuỳ tiện mà phải có căn cứ khoa học, nhất quán và hệ thống. Tính khoa học, tính nhất quán, tính hệ thống là những thuộc tính của hoạt động đó. Bản thân Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là một loại hoạt động tổ hợp, bao gồm nhiều hoạt động chiến lược cụ thể trong lĩnh vực phát triển nhân lực tư pháp. Đó là hoạt động xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược, sách lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia.

Mọi chiến lược đều có chủ thể của nó. Chủ thể của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là các cơ quan nhà nước và các thiết chế phi nhà nước, bao gồm các chủ thể có thẩm quyền xây dựng và tổ chức thực hiện và các chủ thể tham gia xây dựng và tham gia tổ chức thực hiện Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia. Đó là các cơ quan nhà nước có thẩm quyền xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược phát triển nhân lực tư pháp và các cơ quan nhà nước, các tổ chức phi nhà nước tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược đó. Toà án đóng vai trò rất quan trọng, là chủ thể trung tâm trong Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia.

Mọi chiến lược đều có nội dung tương ứng. Nội dung của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là xác định và thực hiện mục tiêu, quan điểm, định hướng nhiệm vụ, các giải pháp phát triển nhân lực tư pháp quốc gia, sử dụng một cách văn minh, có trí tuệ công cụ chính sách, tức là phát huy tối đa các tiềm năng, khả năng, vai trò, sứ mệnh, chức năng của công cụ chiến lược để thực hiện các mục tiêu đã được đề ra, xác định các điều kiện cần thiết cho phát triển nhân lực tư pháp quốc gia.

Mọi chiến lược đều có mục tiêu của nó. Mục tiêu của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là phát triển nhân lực tư pháp có hiệu quả, bảo đảm về chất lượng và số lượng theo hệ tiêu chí nhất định, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của tư pháp, cải cách tư pháp, sự nghiệp xây dựng nhà nước pháp quyền Việt Nam, sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước.

Từ phân tích trên có thể hiểu, *Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là*

hoạt động có căn cứ khoa học, nhất quán và hệ thống của các cơ quan nhà nước và của các thiết chế phi nhà nước để xác định và thực hiện mục tiêu, quan điểm, định hướng nhiệm vụ, nội dung, giải pháp phát triển nhân lực tư pháp quốc gia, xác định các điều kiện cần thiết cho phát triển nhân lực tư pháp có chất lượng, hiệu quả.

2.2. Mục tiêu và quan điểm của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia

Mục tiêu của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là kết quả lý tưởng, kết quả mong muốn mà vì nó Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia được xây dựng và được tổ chức thực hiện. Xác định đúng các kết quả lý tưởng, kết quả mong muốn đó có ý nghĩa nhận thức, lý luận và thực tiễn rất quan trọng đối với việc xây dựng và tổ chức thực hiện, kiểm chứng chất lượng và hiệu quả của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia. Việc xác định mục tiêu của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia cần phải xuất phát, dựa vào và phản ánh nhu cầu phát triển nhân lực tư pháp quốc gia. Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia có nhiều mục tiêu khác nhau: mục tiêu tổng quát và cụ thể; mục tiêu dài hạn, trung hạn và ngắn hạn, mục tiêu về số lượng và chất lượng; mục tiêu về chuyên môn, đạo đức, chính trị và các mục tiêu khác.

Hệ thống các mục tiêu của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là sự vật không đứng im, bởi vì, các điều kiện bên ngoài và bên trong luôn được biến đổi, các nhu cầu, lợi ích quyết định việc xác định mục tiêu của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia cũng được biến đổi. Các tình tiết đã được biến đổi đó cũng làm thay đổi cả quan niệm về các mục tiêu của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia trong quá trình xây dựng và thực hiện chiến lược đó.

Những phân tích lý luận nói trên về mục tiêu của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là một trong những căn cứ được sử dụng để xác định mục tiêu của chiến lược đó.

Mục tiêu tổng quát của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia, theo quan điểm của chúng tôi, là phát triển nhân lực tư pháp quốc gia đủ về số lượng, bảo đảm chất lượng, có cơ cấu hợp lý; nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực tư pháp; có đủ năng lực chuyên môn nghiệp vụ, bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, trách nghiệm nghề nghiệp, kiến thức pháp luật, kinh tế, xã hội và kinh nghiệm thực tiễn, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của tư pháp, cải cách tư pháp, của việc tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới, đến năm 2021-2030, tầm nhìn 2045.

Mục tiêu cụ thể của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia có thể được xác định theo những thông số khác nhau như: theo thời hạn (chẳng hạn, 05 năm, 10 năm hoặc lâu hơn), theo số lượng tổng thể và theo các loại nhân lực (chức danh) tư pháp (chẳng hạn, Thẩm phán, Kiểm sát viên, Điều tra viên), theo chất lượng, theo mô hình tổ chức, theo tổ chức, theo tiêu chuẩn đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng...

Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 không chỉ ra một cách cụ thể các mục tiêu, đặc biệt các mục tiêu về số lượng của phát triển nhân lực tư pháp đến năm 2020. Các thành tố của mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ tư pháp, theo cách gọi của Nghị quyết, được xác định trong các nội dung tương ứng của Nghị quyết.

Sau 15 năm tiến hành cải cách tư pháp, số lượng nhân lực tư pháp toàn quốc được gia tăng một cách đáng kể, nhưng vẫn chưa đáp ứng được việc giải quyết các loại án hiện nay ở nước ta.

Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới tiếp tục xác định *"Phát triển nhân lực tư pháp đủ số lượng, bảo đảm chất lượng, có cơ cấu hợp lý. Nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực tư pháp; rà soát, sắp xếp hợp lý các cơ sở đào tạo cử nhân luật"*.[8]

Cần phải xác định mục tiêu của chiến lược phát triển nhân lực tư pháp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2045 cả trên phương diện số lượng lẫn trên phương diện về chất.

- *Mục tiêu về số lượng:* cần phải tăng số lượng Thẩm phán, Kiểm sát viên, Điều tra viên, Chấp hành viên, Luật sư và các chức danh tư pháp khác để phúc đáp yêu cầu, nhiệm vụ của tư pháp, cải cách tư pháp trong giai đoạn mới.

Việc tăng số lượng Thẩm phán, Kiểm sát viên, Điều tra viên và các chức danh tư pháp khác được luận chứng dựa vào các căn cứ như: sự gia tăng của tình hình tội phạm, tình hình tranh chấp dân sự, hôn nhân và gia đình; kinh tế, lao động, thương mại, hành chính và các loại tranh chấp khác liên quan đến tư pháp; tính chất phức tạp của tình hình tội phạm và của các loại tranh chấp đó; chỉ tiêu làm việc của cán bộ tư pháp; đòi hỏi nâng cao chất lượng...

- *Mục tiêu về chất lượng:* nâng cao chất lượng nhân lực tư pháp để nâng cao chất lượng giải quyết các vụ án hình sự, các vụ việc dân sự, hôn nhân và gia đình, kinh tế, lao động, thương mại, hành chính; để bảo vệ có hiệu quả công lý, quyền con người, quyền công dân, chế độ xã hội chủ nghĩa, lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân.

- *Mục tiêu phát triển nhân tài tư pháp:* cần phải xác định việc xây dựng và phát triển *nhân tài tư pháp* với tư cách là phát triển một loại *nhân tài pháp luật*. Muốn vậy, cần phải phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo, sử dụng, trọng dụng nhân tài tư pháp và có chính sách tương ứng đối với nhân tài tư pháp.

[8] Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

Quan điểm của chiến lược là thành tố không thể thiếu của mọi chiến lược. Xác định đúng quan điểm của chiến lược là một nội dung của chiến lược. Quan điểm của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia được hiểu là các tư tưởng chỉ đạo xuyên suốt hoạt động xây dựng và tổ chức thực hiện Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia.

Quan điểm phát triển nhân lực tư pháp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2045 bao gồm các quan điểm chuyên môn, đạo đức và các quan điểm chính trị. Các quan điểm đó đã được ghi nhận trong các văn bản chỉ đạo của Đảng, trong các văn bản tương ứng của Nhà nước. Đó là các quan điểm: phát triển nhân lực tư pháp theo hướng chuyên môn hoá; phát triển nhân lực tư pháp theo hướng bảo đảm các bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, trách nhiệm nghề nghiệp; phát triển nhân lực tư pháp theo hướng trong sạch, vững mạnh, có dũng khí đấu tranh vì công lý; phát triển nhân lực tư pháp theo hướng động và mở và các quan điểm khác.

2.3. Các định hướng phát triển nhân lực tư pháp quốc gia

Các định hướng phát triển nhân lực tư pháp có thể được xác định dựa vào các tiêu chí khác nhau. Đó là các định hướng phát triển tổng thể, toàn diện, bao trùm, có sự phân hóa hài hoà, hợp lý bên trong từng loại nhân lực tư pháp cụ thể và các định hướng cụ thể theo các loại nhân lực tư pháp cụ thể như: định hướng phát triển đội ngũ Thẩm phán, Kiểm sát viên, Điều tra viên, cán bộ thi hành án, Luật sư và các loại nhân lực tư pháp khác. Đó là các định hướng phát triển nhân lực tư pháp theo các ngạch bậc của từng loại nhân lực tư pháp như: nhân lực sơ cấp, trung cấp, cao cấp. Đó là các định hướng phát triển nhân lực lãnh đạo, quản lý, chuyên môn trong lĩnh vực tư pháp.

Nghiên cứu Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 cho thấy, Nghị quyết đã chỉ ra việc xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp, bổ trợ tư pháp với tư cách là một trong những phương hướng[9] cải cách tư pháp, đồng thời chỉ ra đó cũng là một trong bảy nhiệm vụ[10] cải cách tư pháp. Mặt khác, Nghị quyết cũng chỉ ra hoạt động tư pháp mà trọng tâm là hoạt động xét xử được tiến hành có hiệu quả và hiệu lực cao khi xác định mục tiêu cải cách tư pháp[11], xác định toà án có vị trí trung tâm và xét xử là hoạt động trọng tâm[12]. Tuy vậy, Nghị quyết không chỉ ra việc phát triển nhân lực tư pháp là một ưu tiên của Chiến lược nói chung, loại nhân lực tư pháp nào cần tập trung xây dựng và phát triển, tức là không chỉ ra sự ưu tiên, trọng tâm của phát triển loại nhân lực nhân lực tư pháp cụ thể nói riêng. Chúng tôi cho rằng, điều đó là một hạn chế cần được khắc phục.

Định hướng của chiến lược phát triển nhân lực tư pháp giai đoạn 2021-2030, tầm

[9] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.
[10] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.
[11] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.
[12] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.

nhìn 2045, theo quan điểm của chúng tôi, cần coi *phát triển nhân lực Thẩm phán là trọng tâm* của phát triển nhân lực tư pháp ở nghĩa rộng. Chuyên môn hoá Thẩm phán, đề cao quyền hạn, trách nhiệm pháp lý đối với các loại nhân lực tư pháp. Điều đó là hoàn toàn đúng bản chất, hợp logic, bởi lẽ, theo Hiến pháp năm 2013, Toà án nhân dân là cơ quan xét xử của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, thực hiện quyền tư pháp. Toà án giữ vị trí trung tâm trong hệ thống các cơ quan thực hiện quyền tư pháp và tham gia thực hiện quyền tư pháp. Hoạt động xét xử là hoạt động trọng tâm trong các hoạt động tư pháp.

Vấn đề tiếp được đặt ra là phát triển đội ngũ Thẩm phán với tư cách là trọng tâm của phát triển nhân lực tư pháp cần phải được tiến hành cụ thể như thế nào? Chúng tôi cho rằng, phát triển đội ngũ Thẩm phán cần được tiến hành theo hướng *chuyên môn hoá* Thẩm phán, đề cao quyền hạn, trách nhiệm pháp lý của Thẩm phán, nâng cao trách nhiệm đạo đức, trách nhiệm xã hội của Thẩm phán, vị thế của Thẩm phán trong nhân lực tư pháp, trong cơ chế quyền lực nhà nước, trong xã hội. Điều đó đã được thể hiện trong Nghị quyết 27 nói trên.

2.4. Nội dung của phát triển nhân lực tư pháp quốc gia

Nội dung của chiến lược phát triển nhân lực tư pháp cần phải hướng đến việc trang bị hệ thống tri thức cần thiết cho đội ngũ nhân lực tư pháp. Nói đến nội dung phát triển nhân lực tư pháp là nói đến việc trang bị hệ thống tri thức như thế nào, theo những tiêu chuẩn như thế nào để phát triển nhân lực tư pháp.

Tri thức cần trang bị cho đội ngũ nhân lực tư pháp là một hệ thống tri thức bao gồm tổ hợp tư duy pháp lý, kiến thức pháp luật, kiến thức về chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, hội nhập quốc tế liên quan đến pháp luật, đến thực thi pháp luật, khả năng, năng lực, kỷ năng pháp luật, kiến thức thực tiễn về pháp luật, kiến thức về đạo đức và những tri thức liên quan khác.

Phát triển nhân lực tư pháp theo các tiêu chuẩn về chuyên môn, đạo đức, chính trị, trong đó phải coi trọng tiêu chuẩn chuyên môn và đạo đức. Các tiêu chuẩn phát triển nhân lực tư pháp về chuyên môn bao gồm các tiêu chuẩn chung và các tiêu chuẩn riêng đối với từng loại nhân lực tư pháp (Thẩm phán, Kiểm sát viên, Điều tra viên...). Các tiêu chuẩn phát triển nhân lực tư pháp về đạo đức cũng bao gồm các chuẩn mực đạo đức chung đối với mọi loại nhân lực và các chuẩn mực đạo đức đối với từng loại nhân lực tư pháp (Thẩm phán, Kiểm sát viên, Điều tra viên,...). Các tiêu chuẩn phát triển nhân lực tư pháp về chính trị là các đòi hỏi về chính trị đối với nhân lực tư pháp.

Việc xác định đúng hệ thống tri thức và hệ các tiêu chuẩn nói trên có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với việc xây dựng các chương trình đào tạo tổng thể và cụ thể để phát triển nhân lực tư pháp. Từng chương trình đào tạo bao gồm một khối lượng kiến

thức nhất định, theo những tiêu chuẩn nhất định. Nghiên cứu các chương trình đào tạo nhân lực pháp luật nói chung, nhân lực tư pháp nói riêng ở nước ta hiện nay cho thấy, các chương trình đào tạo đó chưa hoàn toàn phù hợp, chưa theo hệ thống tri thức cần thiết và hệ các tiêu chuẩn đối với phát triển nhân lực tư pháp, do vậy, chất lượng, hiệu quả đào tạo chưa cao, chưa phúc đáp đầy đủ yêu cầu, nhiệm vụ đã được đặt ra đối với cải cách tư pháp.

Về vấn đề này, Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 đã chỉ rõ: *"Tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, cử nhân luật, đào tạo cán bộ nguồn của các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp; bồi dưỡng cán bộ tư pháp, bổ trợ tư pháp theo hướng cập nhật các kiến thức mới về chính trị, pháp luật, kinh tế, xã hội, có kỷ năng nghề nghiệp, và kiến thức thực tiễn, có phẩm chất, đạo đức trong sạch, dũng cảm đấu tranh vì công lý, bảo vệ pháp chế xã hội chủ nghĩa"*[13].

Thực hiện nội dung này của Chiến lược cải cách tư pháp, các cơ sở đào tạo đã hoàn thiện, đổi mới các chương trình, nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, bước đầu đã kết hợp kiến thức chuyên môn với kiến thức về chính trị, đạo đức. Các cơ quan có thẩm quyền tương ứng đã xây dựng các tiêu chí về chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, đạo đức đối với các loại chức danh tư pháp cụ thể để áp dụng trong thực tiễn và bước đầu thu nhận được những kết quả nhất định.

Để phát triển nhân lực tư pháp, đặc biệt đội ngũ Thẩm phán về đạo đức, Hội đồng tuyển chọn, giám sát thẩm phán quốc gia đã ban hành Quyết định số 87/QĐ-HĐTC ngày 04/7/2018 về Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử của Thẩm phán Việt Nam. Quyết định đó đã điều chỉnh những vấn đề cơ bản, cốt lõi liên quan đến đạo đức và ứng xử của Thẩm phán bao gồm những quy định chung, những chuẩn mức đạo đức của Thẩm phán, những quy tắc ứng xử của Thẩm phán. Hiện nay, trong các chương trình đào tạo tại Học viện Toà án đã có nội dung này và được học viên đón nhận một cách tích cực.

Tuy vậy, thực tiễn cải cách tư pháp cho thấy, nội dung phát triển nhân lực tư pháp còn nhiều hạn chế. Đó là hệ tiêu chuẩn đối với nhân lực tư pháp nói chung, đối với từng loại nhân lực tư pháp nói riêng vẫn chưa được xác định rõ ràng, cụ thể; hệ thống kiến thức trang bị cho đội ngũ nhân lực tư pháp còn mang nặng kiến thức pháp luật thực định, chưa coi trọng kiến thức xã hội, kiến thức đạo đức; nội dung các chương trình đào tạo chưa được đổi mới thực sự, chưa mang tính đa ngành, liên ngành để phục vụ cho hoạt động thực tiễn.

Xuất phát từ nhu cầu thực tiễn, các yêu cầu, đòi hỏi mới và những hạn chế trong

[13] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.

nội dung phát triển nhân lực tư pháp như đã phân tích ở trên, chúng tôi cho rằng, cần phải đổi mới mạnh mẽ nội dung phát triển nhân lực tư pháp. Cụ thể là:

- Đổi mới nội dung phát triển nhân lực tư pháp quốc gia theo hướng mở rộng các tiêu chuẩn, nâng cao các đòi hỏi đối với nhân lực tư pháp; mở rộng kiến thức theo hướng kết hợp kiến thức pháp luật với các kiến thức kinh tế, chính trị, xã hội, đạo đức, văn hoá, quốc tế; áp dụng cách tiếp cận đa ngành, liên ngành trong xây dựng và triển khai thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng...

- Cần phải xây dựng các Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử của các loại nhân lực tư pháp khác như: Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử của Kiểm sát viên? Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử của Điều tra viên, Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử của cán bộ thi hành án, đặc biệt cán bộ thi hành án hình sự.

Do vậy, Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới, tiếp tục xác định *"Xác định rõ hệ tiêu chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ, bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, trách nhiệm nghề nghiệp, kiến thức pháp luật, kinh tế, xã hội và kinh nghiệm thực tiễn đối với từng chức danh, nhân lực tư pháp"*[14].

2.5. Các giải pháp phát triển nhân lực tư pháp quốc gia

Giải pháp phát triển nhân lực tư pháp là cách thức được Nhà nước sử dụng để tác động đến đối tượng của chiến lược phát triển nhân lực tư pháp nhằm đạt được mục tiêu đặt ra của chính sách phát triển nhân lực tư pháp. Các giải pháp phát triển nhân lực tư pháp phải thu hút được mọi nguồn lực để phát triển nhân lực tư pháp một cách hiệu quả, chất lượng. Các giải pháp đó phải mang tính tổng thể, hệ thống, khả thi, bởi lẽ, chiến lược phát triển nhân lực tư pháp mang tính tổng thể, hệ thống, đồng thời, phải cụ thể. Các giải pháp cụ thể của chiến lược phát triển nhân lực tư pháp bao gồm giải pháp về thể chế, quy hoạch, kế hoạch, đề án, đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ; giải pháp về tổ chức, tài chính, chế độ, hợp tác quốc tế và các giải pháp khác.

2.5.1. Xây dựng và tổ chức thực hiện thể chế pháp luật về nhân lực tư pháp

Đây là giải pháp quan trọng hàng đầu của chiến lược phát triển nhân lực tư pháp, trong đó thể chế pháp luật giữ vị trí trung tâm. Đảng ta khẳng định tiếp tục hoàn thiện và nâng cao chất lượng thể chế là một trong ba khâu đột phá để phát triển đất nước.[15] Pháp luật về nhân lực tư pháp điều chỉnh các quan hệ xã hội liên quan đến nhân lực tư pháp nói chung (hay theo cách gọi hiện nay là chức danh tư pháp nói chung) và các loại nhân lực tư

[14] Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.
[15] Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr. 220.

pháp cụ thể nói riêng (hay theo cách gọi hiện nay là các chức danh tư pháp cụ thể: Thẩm phán, Kiểm sát viên, Điều tra viên...). Đó là điều chỉnh về vai trò, địa vị, vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm của các loại nhân lực tư pháp (chức danh tư pháp), danh dự, uy tín, việc bảo vệ nhân lực tư pháp và những vấn đề khác có liên quan.

Về vấn đề này, Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 đã chỉ rõ: việc xây dựng thể chế về nhân lực tư pháp *"theo hướng đề cao quyền hạn, trách nhiệm pháp lý, nâng cao và cụ thể hoá tiêu chuẩn về chính trị, phẩm chất, đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ và kinh nghiệm, kiến thức xã hội đối với từng loại cán bộ"*[16].

Quan điểm đó đã được thể chế hoá trong pháp luật hiện hành, trong Bộ luật tố tụng hình sự, Bộ luật Tố tụng dân sự, Luật Tổ chức Toà án, Luật Tổ chức Viện kiểm sát, Luật Tổ chức điều tra, Luật Luật sư và các văn bản quy phạm pháp luật khác. Đó là các quy định về các tiêu chuẩn chung đối với nhân lực tư pháp nói chung, về các tiêu chuẩn cụ thể đối với từng loại nhân lực tư pháp nói riêng, chẳng hạn, các tiêu chuẩn đối với Thẩm phán, Kiểm sát viên, Điều tra viên.

Nghiên cứu thực trạng các quy định đó cho thấy, việc điều chỉnh pháp luật về các tiêu chuẩn đối với nhân lực tư pháp là còn quá hạn hẹp, chưa bao quát hết những vấn đề quan trọng của phát triển nhân lực tư pháp, do vậy, chưa tạo ra cơ sở pháp luật đầy đủ cho phát triển nhân lực tư pháp. Chẳng hạn, những vấn đề quan trọng chưa được điều chỉnh tập trung, đúng tầm như: vị thế, vai trò, vị trí, chức năng, quyền hạn, trách nhiệm, nghĩa vụ của Thẩm phán trong cơ chế thực hiện quyền tư pháp; quá trình đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng Thẩm phán; vấn đề bảo vệ Thẩm phán và những vấn đề khác. Ở các nước nhân lực tư pháp nói chung, đặc biệt Thẩm phán là đối tượng được điều chỉnh rất đầy đủ, mang tính tập trung, hệ thống. Chẳng hạn, ở nước Nga có luật về Thẩm phán và bảo vệ Thẩm phán.

Xuất phát từ việc phân tích trên, theo chúng tôi, cần phải hoàn thiện pháp luật về nhân lực tư pháp theo hướng điều chỉnh tập trung, đúng tầm vị thế, vai trò, vị trí, chức năng, quyền hạn, trách nhiệm, nghĩa vụ của Thẩm phán, Kiểm sát viên, Điều tra viên và các loại nhân lực tư pháp khác bằng các đạo luật cụ thể. Cần phải tiến hành nghiên cứu lý luận, thực tiễn và kinh nghiệm điều chỉnh pháp luật của các nước để soạn thảo và thông qua các đạo luật đó trong quá trình cải cách tư pháp ở nước ta thời gian tới.

2.5.2. Xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch, đề án phát triển nhân lực tư pháp quốc gia

Xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch, đề án phát triển nhân lực là giải pháp của mọi chiến lược phát triển nhân lực, trong đó có Chiến lược phát triển nhân

[16] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.

lực tư pháp quốc gia. Đây là giải pháp quan trọng hàng đầu của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia nhằm chủ động tạo nguồn, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Quy hoạch, kế hoạch, đề án phát triển nhân lực tư pháp quốc gia giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2045 phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ tiếp tục đẩy mạnh cải cách tư pháp, tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, phát huy dân chủ và hội nhập quốc tế trong giai đoạn mới.

Xây dựng quy hoạch, kế hoạch, đề án phát triển nhân lực tư pháp nói chung và theo các loại nhân lực tư pháp nói riêng; bảo đảm cơ cấu về trình độ, lứa tuổi, giới tính, dân tộc, ngành nghề, vùng miền, cả vĩ mô lẫn vi mô, bảo đảm số lượng hợp lý, nâng cao chất lượng. Đặc biệt quy hoạch, kế hoạch, đề án đó cần phải chú trọng đến nhân tài tư pháp, nhân lực chuyên nghiệp, nhân lực lãnh đạo, quản lý. Quy hoạch, kế hoạch, đề án phát triển nhân lực tư pháp là căn cứ để tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, trọng dụng nhân lực tư pháp.

Thời gian qua, trong tiến trình cải cách tư pháp, các chủ thể có thẩm quyền đã xây dựng và thực hiện việc quy hoạch, kế hoạch, đề án phát triển cán bộ tư pháp, từng bước nâng tầm công tác đó và đã đạt được những kết quả nhất định. Song, thực tiễn cũng cho thấy, các quy hoạch, kế hoạch, đề án đó chưa cơ bản, chưa toàn diện, chưa hệ thống, chưa ngang tầm, do vậy, chưa đạt được kết quả như mong muốn.

Xây dựng và thực hiện quy hoạch tổng thể phát triển nhân lực tư pháp quốc gia và các quy hoạch cụ thể phát triển nhân lực tư pháp quốc gia (quy hoạch phát triển từng loại nhân lực tư pháp: Thẩm phán, Kiểm sát viên, Điều tra viên) giai đoạn 2021-2030.

Dựa trên chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực tư pháp quốc gia cần xây dựng kế hoạch cụ thể phát triển nhân lực tư pháp cho từng loại nhân lực tư pháp.

Để hiện thực hoá chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển nhân lực tư pháp cần xây dựng các đề án cụ thể để phát triển nhân lực tư pháp, chẳng hạn, đề án phát triển Thẩm pháp giai đoạn 2021-2025, đề án phát triển Kiểm sát viên giai đoạn 2021-2025. Nhà nước cần phải cung cấp và tạo ra các nguồn lực cần thiết để thực hiện có hiệu quả, chất lượng các đề án đó.

2.5.3. Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực tư pháp quốc gia

Mọi chiến lược phát triển nhân lực đều phải có giải pháp đào tạo, bồi dưỡng nhân lực tương ứng. Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực tư pháp là giải pháp rất quan trọng của Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia, góp phần nâng cao trí tuệ, trình độ, năng lực, khả năng, phương pháp tư duy, phương pháp làm việc sáng tạo, phát triển nhân cách của nhân lực tư pháp.

Cần phải xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp đối với từng loại

nhân lực tư pháp cụ thể. Các loại chương trình đào tạo, bồi dưỡng cụ thể cần phải được thiết kế dựa trên hệ kiến thức, hệ tiêu chuẩn đối với từng loại nhân lực tư pháp cụ thể, theo hướng đổi mới, trang bị những kiến thức mới, phúc đáp các đòi hỏi mới về tiêu chuẩn, chứ không phải dựa vào năng lực hiện có của đội ngũ giảng viên, vào lợi ích trước mắt của cơ sở đào đạo, bồi dưỡng.

Về vấn đề này, Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/06/2005 của Bộ Chính trị về Chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 đã chỉ rõ: *"Tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo cán bộ nguồn của các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp; bồi dưỡng cán bộ tư pháp, bổ trợ tư pháp theo hướng cập nhật các kiến thức mới về chính trị, pháp luật, kinh tế, xã hội, có kỷ năng nghề nghiệp và kiến thức thực tiễn, có phẩm chất, đạo đức trong sạch, dũng cảm đấu tranh vì công lý, bảo vệ pháp chế xã hội chủ nghĩa. Xây dựng Trường Đại học Luật Hà Nội và Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh thành các trường trọng điểm đào tạo cán bộ về pháp luật. Xây dựng Học viện Tư pháp thành trung tâm lớn về đào tạo cán bộ tư pháp"*[17]. Tư tưởng, quan điểm, nội dung này của Chiến lược cải cách tư pháp đã được thể hiện, cụ thể hoá trong các chương trình đào tạo, bồi dưỡng của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng tương ứng.

Nghiên cứu các chương trình đào tạo, bồi dưỡng hiện có đối với nhân lực tư pháp nói chung, các loại nhân lực tư pháp nói riêng cho thấy, một mặt, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đó từng bước đã được đổi mới, tiếp cận dần đến các chuẩn mực quốc tế, khu vực, nhưng mặt khác, chưa đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi ngày càng cao đối với nhân lực tư pháp. Do vậy, cần phải tiếp tục đổi mới các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhân lực tư pháp để nâng cao chất lượng, hiệu quả của đào tạo, bồi dưỡng nhân lực tư pháp, tiếp tục đẩy mạnh cải cách tư pháp.

Mọi hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhân lực, trong đó có đào tạo, bồi dưỡng nhân lực tư pháp đòi hỏi phải có các nguồn lực nhất định, phải được đầu tư. Chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng nhân lực tư pháp tùy thuộc vào các nguồn lực và sự đầu tư đó. Đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng nhân lực tư pháp là đầu tư cả cho hiện tại lẫn tương lai, là đầu tư cho phát triển, đem lại hiệu quả rất lớn, bền vững. Như đã nói ở trên, tư pháp, cải cách tư pháp phần lớn tuỳ thuộc vào nhân lực tư pháp, do vậy, đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng nhân lực tư pháp là đầu tư cho nhân tố mang tính quyết định cho sự nghiệp phát triển tư pháp nước nhà. Nghiên cứu thực trạng đầu tư của Nhà nước cho đào tạo, bồi dưỡng nhân lực tư pháp cho thấy, Nhà nước đã đầu tư nhiều hơn cho phát triển nhân lực tư pháp, nhưng mức độ đầu tư như vậy là chưa ngang tầm với đào tạo, bồi dưỡng nhân lực tư pháp, càng chưa phải là đầu tư vượt trước, đầu tư cho phát triển nhân lực tư pháp, cho cải cách tư pháp. Do vậy, chúng tôi cho rằng, đã đến lúc, nếu không nói là đã muộn,

[17] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.

cần tập trung đầu tư nhiều hơn nữa cho phát triển nhân lực tư pháp, đặc biệt cho phát triển đội ngũ Thẩm phán, phát triển nhân tài tư pháp.

Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng nhân lực tư pháp cần phải được tiến hành theo nhu cầu thực tiễn, theo tiêu chuẩn, chuyên môn hoá nhân lực tư pháp: chuyên môn hoá theo chức năng, nhiệm vụ của các loại nhân lực tư pháp, chuyên môn hoá bên trong từng loại nhân lực tư pháp, chuyên môn hoá theo các tiêu chuẩn khác.

2.5.4. Tuyển chọn, tuyển dụng, sử dụng, trọng dụng nhân lực tư pháp

Mọi chiến lược phát triển nhân lực đều phải có việc tuyển chọn, tuyển dụng, sử dụng, trọng dụng nhân lực tương ứng. Do vậy, tuyển chọn, tuyển dụng, sử dụng, trọng dụng nhân lực tư pháp là một trong những giải pháp quan trọng để xây dựng và tổ chức thực hiện Chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia.

Hệ thống tuyển chọn, tuyển dụng hợp pháp, hợp lý, chặt chẽ và khoa học đóng vai trò rất quan trọng trong xây dựng và phát triển nhân lực tư pháp. Tuyển chọn, tuyển dụng đúng nhân lực tư pháp là cơ sở, tiền đề, điều kiện để tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng đúng nhân lực tư pháp. Tuyển chọn, tuyển dụng không đúng, hơn nữa tuyển chọn, tuyển dụng sai nhân lực tư pháp sẽ dẫn đến những hậu quả nguy hại, khôn lường. Tuyển chọn, tuyển dụng nhân lực tư pháp là việc làm thường xuyên của các cơ quan tư pháp và các cơ quan tham gia thực hiện quyền tư pháp, bảo đảm tính kế thừa trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan thực hiện quyền tư pháp và tham gia thực hiện quyền tư pháp. Việc tuyển chọn, tuyển dụng nhân lực tư pháp được thực hiện dưới những hình thức và theo những trình tự, thủ tục tương ứng.

Tuyển chọn, tuyển dụng phải xuất phát và dựa vào quy hoạch, kế hoạch, đề án phát triển nhân lực tư pháp và theo nguyên tắc cạnh tranh, dân chủ, công khai, minh bạch, công bằng, khách quan để chọn được người tài, người giỏi, có đạo đức, người có khả năng thực hiện tốt, có chất lượng các chức năng, nhiệm vụ được giao. Thực hiện tốt giải pháp này sẽ tránh được sự lãng phí trong sử dụng nhân lực tư pháp.

Sử dụng nhân lực tư pháp phải đúng đắn và hợp lý. Kinh nghiệm sử dụng nhân lực tư pháp của các nước trên thế giới cho thấy, sử dụng đúng đắn và hợp lý nhân lực tư pháp quyết định sự thành công của sự nghiệp tư pháp, cải cách tư pháp. Có nhiều phương thức sử dụng nhân lực tư pháp, trong đó có các phương thức quan trọng như: sử dụng đúng năng lực, khả năng, sở trường, năng khiếu, phát huy tài năng của nhân lực tư pháp.

Trọng dụng nhân lực tư pháp sẽ phát huy được tiềm năng, khuyến khích nhân lực tư pháp sáng tạo, làm việc có trách nhiệm cao, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác. Cần phải trọng dụng, tôn vinh nhân lực tư pháp có chất lượng cao, nhân tài tư pháp, tin cậy và có chế độ đãi ngộ phù hợp với nhân lực tư pháp.

Về vấn đề này, Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về

chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 đã chỉ rõ: *"Có cơ chế thu hút, tuyển chọn những người có tâm huyết, đủ đức, tài vào làm việc ở các cơ puan tư pháp. Mở rộng nguồn để bổ nhiệm vào các chức danh tư pháp, không chỉ là cán bộ trong các cơ quan tư pháp, mà còn là các luật gia, luật sư. Nghiên cứu thực hiện cơ chế thi tuyển để chọn người bổ nhiệm vào các chức danh tư pháp. Tăng cường thời hạn bổ nhiệm hoặc thực hiện chế độ bổ nhiệm không có kỳ hạn"*.[18]

Tư tưởng, quan điểm, nội dung này của Chiến lược cải cách tư pháp đã được thể hiện, cụ thể hoá trong các quy định và trong thực tiễn tuyển chọn, tuyển dụng, sử dụng, trọng dụng nhân lực tư pháp.

Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới tiếp tục xác định *"Mở rộng nguồn, đẩy mạnh cơ chế thi tuyển để bổ nhiệm chức danh tư pháp"*.[19]

Nghiên cứu thực tiễn hoạt động của các loại nhân lực tư pháp ở nước ta thời gian qua cho thấy, việc tuyển chọn, tuyển dụng, sử dụng, trọng dụng nhân lực tư pháp vẫn còn nhiều bất cập, cả trong các quy định lẫn trong thực tiễn thực hiện, một số nội dung của chiến lược chưa được thực hiện. Trước hết, các hạn chế đó thể hiện khái quát nhất ở chỗ, các quy định đó chưa phản ánh được đặc điểm đặc thù của nhân lực tư pháp nói chung, của từng loại nhân lực tư pháp nói riêng, chưa thực sự bám sát các tiêu chuẩn đối với từng loại nhân lực tư pháp, còn nể nang.

Cần phải tiếp tục đổi mới tuyển chọn, tuyển dụng, trọng dụng, sử dụng nhân lực tư pháp. Việc đổi mới đó phải được tiến hành theo hệ tiêu chuẩn ngày càng cao, đúng thực chất, đúng quy trình chặt chẽ, khoa học, đổi mới tư duy, nhận thức, hành động của những người làm công tác tuyển chọn, tuyển dụng, trọng dụng, sử dụng nhân lực tư pháp, có cơ chế giám sát chặt chẽ đối với công tác đó.

2.5.5. Đánh giá nhân lực tư pháp

Đánh giá đúng nhân lực tư pháp là giải pháp quan trọng để phát triển nhân lực tư pháp. Để đánh giá đúng nhân lực tư pháp cần phải có hệ tiêu chí đánh giá mang tính khoa học, tính thực tiễn, phù hợp với các đặc điểm của nhân lực tư pháp. Hệ tiêu chí đó phản ánh được kết quả hoạt động, trách nhiệm của nhân lực tư pháp theo các tiêu chí chuyên môn nghiệp vụ, đạo đức và chính trị.

Hệ tiêu chí đánh giá nhân lực tư pháp cần phải bao gồm các tiêu chí về lượng và các tiêu chí về chất, về trạng thái được đào tạo lại, được bồi dưỡng nâng cao trình độ về

[18] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.
[19] Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

mọi mặt. Các tiêu chí về lượng thể hiện ở số lượng công việc được giao, tần suất làm việc, ví dụ, số lượng các vụ việc được giao giải quyết, số lượng các bản án không bị sửa. Các tiêu chí về chất thể hiện tập trung ở chất lượng, hiệu quả của công việc đã hoàn thành, ví dụ, chất lượng của các quyết định được đưa ra. Trạng thái được đào tạo lại, được bồi dưỡng thể hiện ở số lượng và chất lượng các đợt tập huấn theo chuyên đề chuyên sâu liên quan đến chức năng, nhiệm vụ được giao, tập huấn về các văn bản pháp luật mới được ban hành, ở việc trang bị các kiến thức lý luận mới.

Hệ tiêu chí đánh giá nhân lực tư pháp bao gồm các loại tiêu chí khác nhau: các tiêu chí về chuyên môn nghiệp vụ, các tiêu chí về đạo đức, các tiêu chí về chính trị. Mỗi tiêu chí đều có các chỉ số tương ứng và các chỉ số đó cần phải bao quát hết nội dung của tiêu chí đó. Đối với từng loại nhân lực tư pháp, ngoài các tiêu chí chung, còn có các tiêu chí riêng. Chẳng hạn, các tiêu chí về đạo đức công vụ là các tiêu chí chung đối với mọi nhân lực, còn tiêu chí về đạo đức trong lĩnh vực hoạt động tư pháp lại có tiêu chí riêng, đặc thù, gắn liền với các đặc điểm của hoạt động tư pháp.

Trong quá trình cải cách tư pháp các hệ tiêu chí đánh giá đó từng bước đã được hình thành, được áp dụng trong thực tiễn để đánh giá nhân lực tư pháp theo hướng đúng thực chất, thúc đẩy phát triển nhân lực tư pháp. Nhưng thực tiễn cho thấy, hệ tiêu chí đó còn mang nặng tính hình thức, chưa thực chất. Cần tiếp tục đổi mới việc đánh giá nhân lực tư pháp theo đúng thực chất, chất lượng hoạt động chuyên môn, kết quả công việc.

2.5.6. Chế độ, chính sách đối với nhân lực tư pháp

Xây dựng chế độ, chính sách phù hợp với vai trò, vị trí của nhân lực tư pháp trong đội ngũ nhân lực quốc gia. Trước hết, cần phải có chế độ tiền lương và các chế độ đãi ngộ thỏa đáng tương thích với địa vị, tính chất công việc, cống hiến của nhân lực tư pháp để họ an tâm làm việc, không phải lo đến đời sống vật chất hàng ngày của họ.

Về vấn đề này, Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 đã chỉ rõ: *"Có chế độ, chính sách tiền lương, khen thưởng phù hợp với lao động của cán bộ tư pháp. Tăng cường kiểm tra, thanh tra và có cơ chế thanh tra, kiểm tra từ bên ngoài đối với hoạt động của các chức danh tư pháp"*[20]. Nội dung này của Chiến lược chưa được triển khai thực hiện đầy đủ, mạnh mẽ trong thực tiễn, do vậy, chưa phát huy hết năng lực, khả năng, sự cống hiến của cán bộ tư pháp. Chúng tôi cho rằng, cần phải tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, mang tính đột phá chế độ, chính sách đối với nhân lực tư pháp, đặc biệt chính sách tiền lương và các ưu đãi khác đối với Thẩm phán.

Do vậy, Nghị quyết 27 – NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước

[20] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.

pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới tiếp tục xác định *"Mở rộng nguồn, đẩy mạnh cơ chế thi tuyển để bổ nhiệm chức danh tư pháp"*.[21]

2.5.7. Tạo lập môi trường, điều kiện làm việc tốt nhất để phát triển nhân lực tư pháp

Cần tạo lập môi trường làm việc dân chủ, độc lập, tự chủ, tự chịu trách nhiệm cao để họ phát huy, cống hiến hết khả năng, sức lực và trí tuệ cho nền tư pháp nước nhà. Cần tạo điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật, phương tiện và công cụ làm việc đầy đủ và hiện đại.

Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 đã rất chú trọng đến nội dung này với tư cách là một trong những điều kiện quan trọng để phát triển nhân lực tư pháp nói riêng, để cải cách tư pháp nói chung. Nghị quyết nói trên chỉ rõ: *"Nhà nước bảo đảm điều kiện vật chất cho hoạt động tư pháp phù hợp với đặc thù của từng cơ quan tư pháp và khả năng của đất nước.*

Đổi mới và hoàn thiện cơ chế phân bổ ngân sách cho các cơ quan và hoạt động tư pháp theo hướng ngân sách tư pháp do Quốc hội phân bổ và giao các cơ quan tư pháp địa phương quản lý và sử dụng, có sự giám sát, kiểm tra của các cơ quan tư pháp trung ương; có cơ chế cho phép địa phương hỗ trợ kinh phí hoạt động cho cơ quan tư pháp từ khoản vượt thu ngân sách của địa phương.

Từng bước xây dựng trụ sở làm việc của các cơ quan tư pháp khang trang, hiện đại, đầy đủ tiện nghi. Ưu tiên trang bị phương tiện phục vụ điều tra, đấu tranh phòng, chống tội phạm, công tác xét xử, công tác giám định tư pháp. Khẩn trương trong một vài năm xây xong trụ sở làm việc các cơ quan tư pháp cấp huyện; nâng cấp các nhà tạm giam theo đề án đã được Chính phủ phê duyệt. Tăng cường áp dụng công nghệ thông tin vào hoạt động của các cơ quan tư pháp".[22]

Nghiên cứu thực tiễn cho thấy, việc phân bổ ngân sách, đầu tư xây dựng trụ sở, phương tiện, trang thiết bị làm việc cho các cơ quan tư pháp được quan tâm hơn, đã tạo điều kiện để các cơ quan tư pháp, cán bộ tư pháp làm việc có chất lượng, hiệu quả hơn. Nhưng mặt khác, thực tiễn cũng cho thấy, việc đổi mới và hoàn thiện cơ chế phân bổ ngân sách cho hoạt động tư pháp chưa phù hợp với đặc thù của từng cơ quan; chưa có cơ chế thống nhất để các địa phương phân bổ, hỗ trợ kinh phí cho hoạt động của các cơ quan tư pháp. Cơ sở vật chất, trụ sở làm việc của các cơ quan tư pháp ở một số địa phương còn thiếu, chưa được đầu tư nâng cấp hoặc xây dựng mới phù hợp với yêu cầu cải cách tư pháp; nhiều trại giam chưa được xây dựng khu giam, buồng giam giữ riêng người bị kết án tử hình; một số nhà tạm giữ chưa có đủ buồng giam giữ phạm nhân. Do

[21] Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.
[22] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.

vậy, cần phải tiếp tục nghiên cứu đổi mới, hoàn thiện cơ chế phân bổ ngân sách cho các cơ quan và hoạt động tư pháp, tiếp tục tạo lập môi trường, điều kiện làm việc tốt nhất để phát huy các tiềm năng phát triển của nhân lực tư pháp.

2.5.8. Đổi mới sự lãnh đạo của Đảng đối với phát triển nhân lực tư pháp

Sự lãnh đạo của Đảng đóng vai trò đặc biệt quan trọng đối với xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược phát triển nhân lực tư pháp. Nội dung sự lãnh đạo thể hiện ở việc Đảng đề ra các quan điểm, định hướng, giải pháp, các tiêu chí chính trị để phát triển nhân lực tư pháp. Trước hết, đó là các quan điểm, định hướng, giải pháp về giáo dục tư tưởng chính trị, quản lý, giám sát, kiểm tra hoạt động của đảng viên làm việc trong các cơ quan tư pháp. Tiếp đến, sự lãnh đạo của Đảng thể hiện trong việc xác định những vấn đề mang tính chiến lược trong công tác quy hoạch, đào tạo, tuyển chọn, bố trí, sử dụng đúng cán bộ trong các cơ quan tư pháp, trong việc phân công đồng chí cấp uỷ viên để được bổ nhiệm làm Viện trưởng viện kiểm sát và Chánh án toà án các cấp.

Về vấn đề này, Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 chỉ rõ: *"Tăng cường công tác xây dựng Đảng, giáo dục, quản lý, kiểm tra hoạt động của các tổ chức đảng, đảng viên; chăm lo công tác quy hoạch, đào tạo, tuyển chọn, bố trí, sử dụng đúng cán bộ trong các cơ quan tư pháp. Phân công đồng chí cấp uỷ viên có trình độ, năng lực, uy tín và bản lĩnh bổ nhiệm làm viện trưởng viện kiểm sát và chánh án toà án các cấp".*[23]

Nghị quyết 27 – NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới tiếp tục xác định *"Chú trọng lãnh đạo đổi mới, nâng cao chất lượng lập pháp, cải cách hành chính và cải cách tư pháp. Tiếp tục cụ thể hoá phương thức lãnh đạo của Đảng thông qua việc ban hành, sửa đổi, bổ sung các quy chế, quy định, quy trình cụ thể, công khai để cán bộ, đảng viên và Nhân dân biết, giám sát việc thực hiện"*[24].

Những nội dung đó của Nghị quyết từng bước đã được hiện thực hoá trong công tác lãnh đạo của cấp uỷ các cấp đối với phát triển nhân lực tư pháp, tập trung lãnh đạo sát thực về chính trị tư tưởng, tổ chức và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tư pháp trong quá trình cải cách tư pháp ở nước ta thời gian qua. Công tác đào tạo, quy hoạch, tuyển chọn, bố trí, sử dụng, luân chuyển cán bộ trong các cơ quan tư pháp đã được các cấp uỷ thực hiện thường xuyên, có hiệu quả.

Các cấp uỷ đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo tăng cường công tác giáo dục tư tưởng

[23] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.
[24] Nghị quyết 27 – NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

chính trị, đạo đức, lối sống cho đội ngũ nhân lực tư pháp, nâng cao tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, đảng viên trong thực thi nhiệm vụ; tăng cường quản lý, kiểm tra hoạt động của đảng viên.

Tuy vậy, sự lãnh đạo của Đảng đối với phát triển nhân lực tư pháp còn có những hạn chế nhất định. Đó là một số cấp uỷ, tổ chức đảng ở địa phương chưa quán triệt, thực hiện đúng yêu cầu *"Tăng cường công tác xây dựng Đảng, giáo dục, quản lý, kiểm tra hoạt động của các tổ chức đảng, đảng viên; chăm lo công tác quy hoạch, đào tạo, tuyển chọn, bố trí, sử dụng đúng cán bộ trong các cơ quan tư pháp"*, chưa phù hợp với các đặc điểm của nhân lực tư pháp.

Chúng tôi cho rằng, cần phải *tiếp tục đổi mới sự lãnh đạo của Đảng* đối với phát triển nhân lực tư pháp theo hướng đưa ra hệ các tiêu chí và chủ trương thể chế hoá hệ các tiêu chí tuyển chọn, tuyển dụng, sử dụng, trọng dụng, đánh giá nhân lực tư pháp, chế độ, chính sách đối với nhân lực tư pháp, bảo đảm tính độc lập, sự thượng tôn pháp luật của Thẩm phán, nâng cao chất lượng của Thẩm phán.

3. Kiến nghị

Trên sơ sở phân tích ở trên, chúng tôi kiến nghị:

- Hoàn thiện pháp luật về nhân lực tư pháp; xây dựng và ban hành Luật về Thẩm phán và bảo vệ Thẩm phán, xây dựng và ban hành các văn bản pháp luật độc lập tương ứng về Kiểm sát viên, Điều tra viên.

- Nghiên cứu, xây dựng Chiến lược tổng thể phát triển nhân lực tư pháp quốc gia với tư cách là một loại chiến lược phát triển nhân lực quốc gia.

- Xây dựng và thực hiện các quy hoạch, kế hoạch, đề án phát triển nhân lực tư pháp quốc gia giai đoạn 2021-2030, có lộ trình cụ thể.

- Xây dựng chính sách đãi ngộ mới phù hợp với địa vị của Thẩm phán trong cơ chế quyền lực nhà nước, vị thế của Thẩm phán trong xã hội.

- Tiếp tục đổi mới cách tiếp cận, phương pháp đào tạo, chương trình đào tạo nguồn nhân lực pháp luật, nguồn nhân lực tư pháp, đặc biệt nguồn Thẩm phán để đáp ứng các yêu cầu, đòi hỏi mới của cải cách tư pháp, của việc tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2013.

2. Nghị quyết 27 – NQ/TW ngày 09/11/022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

3. Nghị quyết số 48-NQ/TW ngày 24/5/2005 của Bộ Chính trị về Chiến lược xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam đến năm 2010, định hướng đến năm 2020.

4. Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.

5. Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung, phát triển năm 2011).

6. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011.

7. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2016.

8. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021.

9. Võ Khánh Vinh chủ biên (2020), *Tiếp tục đổi mới tư duy pháp lý phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.

10. Võ Khánh Vinh (2019), Về quyền tư pháp và chế độ tư pháp ở nước ta, *Tạp chí Toà án nhân dân*, Số 16.

11. Võ Khánh Vinh (2019), Về tư duy chính trị - pháp lí của Đảng ta trong thời kỳ đổi mới, *Tạp chí Luật học*, Số đặc biệt "25 năm Tạp chí Luật học", Tháng 9.

12. Võ Khánh Vinh (2020), Về xã hội pháp quyền Việt Nam, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, Số 2.

13. Võ Khánh Vinh, Võ Khánh Linh (2020), Quan điểm tổng thể về chính sách phát triển nhân lực tư pháp quốc gia ở Việt Nam, *Tạp chí Toà án nhân dân*, Số 17-18.

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC PHÁP LUẬT NÓI CHUNG, TƯ PHÁP NÓI RIÊNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TIẾP TỤC XÂY DỰNG VÀ HOÀN THIỆN NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

GS.TS. Nguyễn Minh Đoan*

Tóm tắt: *Trong các văn kiện của Đảng luôn đề cập vấn đề đào tạo nguồn nhân lực pháp luật nói chung, tư pháp nói riêng như: "xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp trong sạch, vững mạnh... Nâng cao tiêu chuẩn về chính trị, đạo đức và nghề nghiệp chuyên môn của cán bộ tư pháp" (Nghị quyết số 08-NQ/TW); "Bảo đảm số lượng và chất lượng nguồn nhân lực cán bộ công chức làm công tác pháp luật…" (Nghị quyết số 48-NQ/TW); "Tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo cử nhân luật, đào tạo cán bộ nguồn của các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp; bồi dưỡng cán bộ tư pháp, bổ trợ tư pháp theo hướng cập nhật các kiến thức mới về chính trị, pháp luật, kinh tế, xã hội, có kỹ năng nghề nghiệp và kiến thức thực tiễn, có phẩm chất đạo đức trong sạch, vững mạnh, dũng cảm đấu tranh vì công lí, bảo vệ pháp chế xã hội chủ nghĩa" (Nghị quyết số 49-NQ/TW). Bài viết đề cập những yêu cầu, đặc trưng của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam (NNPQXHCNVN) cần được chú trọng giáo dục, đào tạo và một số giải pháp đòi hỏi các cơ sở đào tạo pháp luật phải tích cực, chủ động thực hiện để nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực pháp luật nói chung, tư pháp nói riêng đáp ứng yêu cầu xây dựng, hoàn thiện NNPQXHCNVN trong giai đoạn mới.*

Từ khóa*: Nhà nước pháp quyền, chất lượng, giáo dục, đào tạo, giai đoạn mới.*

1. Những yêu cầu, đặc trưng của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam cần được chú trọng giáo dục, đào tạo đối với nguồn nhân lực pháp luật trong giai đoạn mới

Ngày 09 tháng 11 năm 2022, Ban Chấp hành trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XIII đã ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện NNPQXHCNVN trong giai đoạn mới, trong đó Mục IV có đoạn viết: "*Đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến, giáo dục nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên và Nhân dân về Hiến pháp và pháp luật, về NNPQXHCNVN và yêu cầu, nhiệm vụ tiếp tục xây dựng, hoàn thiện NNPQXHCNVN trong giai đoạn mới. Quán triệt sâu sắc việc xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam là nhiệm vụ trọng tâm của đổi mới hệ thống chính trị; được tiến hành đồng bộ với thực hiện dân chủ xã hội chủ nghĩa và phát*

* **Khoa Pháp luật hành chính - nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội**

triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa"[1]. Thực hiện chủ trương nói trên, các cơ sở đào tạo pháp luật cần phải nghiên cứu, quán triệt nội dung, tinh thần Nghị quyết của Đảng để tuyên truyền, phổ biến, giáo dục nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên, sinh viên, Nhân dân về Hiến pháp và pháp luật, về NNPQXHCNVN và yêu cầu, nhiệm vụ tiếp tục xây dựng, hoàn thiện NNPQXHCNVN trong giai đoạn mới. Phải đào tạo được nguồn nhân lực pháp luật có chất lượng cao, đủ khả năng: a) Tham gia xây dựng được hệ thống pháp luật dân chủ, công bằng, nhân đạo, đầy đủ, kịp thời, đồng bộ, thống nhất, khả thi, công khai, minh bạch, ổn định, dễ tiếp cận, được thực hiện nghiêm minh và nhất quán, đủ khả năng điều chỉnh các quan hệ xã hội theo yêu cầu của Nhà nước pháp quyền; b) Có thể tổ chức thực hiện pháp luật có hiệu lực, hiệu quả, hiện thực hóa các quy định pháp luật trong đời sống nhà nước và xã hội từ trung ương đến địa phương; c) Thực hiện việc xét xử khách quan, công bằng, nghiêm minh, đúng pháp luật, bảo vệ được công lí, lợi ích của các tổ chức và cá nhân trong xã hội.

Những năm qua dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam công cuộc xây dựng NNPQXHCNVN đã đạt được những thành tựu không thể phủ nhận, góp phần quan trọng vào sự nghiệp đổi mới, xây dựng và phát triển đất nước. Bên cạnh những thành tựu đã đạt được thì việc xây dựng NNPQXHCNVN cũng "*vẫn còn những hạn chế, bất cập, có mặt chưa đáp ứng yêu cầu phát triển, quản lí và bảo vệ đất nước trong tình hình mới. Một số vấn đề lí luận và thực tiễn chưa được luận giải một cách đầy đủ, thuyết phục*"[2], đòi hỏi phải tiếp tục xây dựng, hoàn thiện. Hơn nữa trong giai đoạn mới tình hình trong nước và thế giới sẽ có nhiều thay đổi, nên đòi hỏi phải có sự nhận thức lí luận, đánh giá thực tiễn một cách đầy đủ hơn để việc xây dựng, hoàn thiện NNPQXHCNVN đạt được kết quả nhiều hơn, hiệu quả hơn. Vì thế, Nghị quyết của Đảng đã nhấn mạnh cần "*Tăng cường tổng kết thực tiễn, nghiên cứu, xây dựng và hoàn thiện hệ thống lí luận về NNPQXHCNVN. Thống nhất nhận thức về các đặc trưng của NNPQXHCNVN*"[3], trong đó cần phải phân tích làm rõ:

Thứ nhất, NNPQXHCNVN là nhà nước của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân, do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo. Mọi cố gắng của Đảng, Nhà nước luôn vì lợi ích, độc lập, tự do, hạnh phúc của Nhân dân.

Thứ hai, tất cả quyền lực nhà nước thuộc về Nhân dân, quyền lực nhà nước được tổ chức và thực hiện theo tinh thần: Quyền lực nhà nước là thống nhất, có sự phân công rành mạch, phối hợp chặt chẽ và kiểm soát hiệu quả giữa các cơ quan nhà nước trong việc thực hiện quyền lực nhà nước.

---

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam, *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*.
[2] Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 9/11/2022*, tlđd.
[3] Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 9/11/2022*, tlđd.

Thứ ba, NNPQXHCNVN được tổ chức và hoạt động theo Hiến pháp và pháp luật, thực hiện việc quản lí xã hội bằng Hiến pháp và pháp luật, các cơ quan, cán bộ, công chức, viên chức nhà nước luôn tôn trọng Nhân dân, tận tụy phục vụ Nhân dân, liên hệ chặt chẽ với Nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của Nhân dân, kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí và mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền, lạm quyền.

Thứ tư, Nhà nước, các cơ quan, nhân viên nhà nước bảo đảm và phát huy quyền làm chủ của Nhân dân, công nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm quyền con người, quyền công dân về chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội theo Hiến pháp và pháp luật, thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, mọi người có cuộc sống ấm no, tự do, hạnh phúc, có điều kiện phát triển toàn diện.

Thứ năm, như thế nào là hệ thống pháp luật dân chủ, công bằng, nhân đạo, đầy đủ, kịp thời, đồng bộ, thống nhất, khả thi, công khai, minh bạch, ổn định, dễ tiếp cận, được thực hiện nghiêm minh và nhất quán, đủ khả năng điều chỉnh các quan hệ xã hội, lấy quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người dân, tổ chức, doanh nghiệp làm trung tâm, thúc đẩy đổi mới sáng tạo.

Thứ sáu, những giải pháp nào để các Tòa án ở Việt Nam thực sự độc lập theo thẩm quyền xét xử, các Thẩm phán, Hội thẩm xét xử độc lập và chỉ tuân theo pháp luật, có đủ năng lực và bản lĩnh để bảo vệ công lí, bảo vệ pháp luật, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân, bảo đảm pháp luật được chấp hành nghiêm chỉnh và thống nhất.

Thứ bảy, làm thế nào để có thể tôn trọng và bảo đảm thực hiện các điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa XHCN Việt Nam là thành viên, bảo đảm cao nhất được lợi ích quốc gia - dân tộc trên cơ sở các nguyên tắc cơ bản của Hiến chương Liên hợp quốc và luật pháp quốc tế trong quá trình toàn cầu hóa, khi mà Việt Nam ngày càng hội nhập sâu, rộng vào đời sống kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, môi trường mang tính chất toàn cầu.

Thứ tám, những nội dung khác liên quan đến việc hiện thực hóa những yêu cầu, đòi hỏi của NNPQXHCNVN, biến những lí tưởng cao đẹp của chủ nghĩa cộng sản thành hiện thực trên đất nước Việt Nam mà trong sứ mạng các cơ sở đào tạo đã đề ra là: đào tạo nguồn nhân lực pháp luật chất lượng cao; nghiên cứu, chuyển giao các sản phẩm khoa học pháp lí có chất lượng cao và truyền bá tư tưởng pháp lí phục vụ sự nghiệp xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, nhằm bảo vệ, xây dựng và phát triển đất nước giàu đẹp[4].

[4] Xem: Sứ mạng của Trường Đại học Luật Hà Nội.

2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực pháp luật đáp ứng yêu cầu xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới

Một trong những nguyên nhân dẫn đến hạn chế trong việc thực hiện chức năng nhiệm vụ của cơ sở đào tạo là "*khối lượng công việc lớn, bên cạnh những nhiệm vụ Hội đồng đã ban hành từ đầu năm, Trường thực hiện thêm nhiều nhiệm vụ mới trong điều kiện hoàn cảnh mới. Do ảnh hưởng về thời gian vật chất và nguồn nhân lực bị phân tán nên ảnh hưởng việc triển khai những nhiệm vụ đã xác định từ đầu năm*"[5]. Như vậy, một nghịch lí hiện nay đang diễn ra trong tất cả các cơ sở đào tạo pháp luật là số lượng các môn học, học phần, học trình ngày càng được yêu cầu bổ sung đưa vào giảng dạy nhiều hơn, nhưng số đơn vị học trình không được tăng, vậy làm thế nào để vừa mở rộng được nội dung dạy và học, vừa nâng cao được chất lượng đào tạo. Do vậy, đòi hỏi cơ sở đào tạo pháp luật phải nghiên cứu đổi mới cả nội dung và phương thức đào tạo thì mới có thể giải quyết được vấn đề trên.

Trước hết phải tiếp tục rà soát lại toàn bộ nội dung, chương trình giảng dạy của mỗi chuyên ngành, của từng môn học, từng học phần, học trình, từng giáo trình cụ thể để cắt bỏ những gì trùng lặp, những gì không cần thiết đối với mỗi môn học, mỗi học phần. Chẳng hạn, trong chương trình đào tạo đại học cần có sự kế thừa những tri thức pháp luật mà sinh viên đã được học ở chương trình phổ thông. Theo chương trình hiện hành thì học sinh phổ thông đã được học môn "Giáo dục kinh tế và pháp luật" với một thời lượng không nhỏ bao gồm các vấn đề cơ bản như: Khái niệm quyền và nghĩa vụ của công dân; Một số quyền tự do, dân chủ cơ bản của công dân; Hệ thống chính trị nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam; Pháp luật nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam; Một số vấn đề về pháp luật lao động; pháp luật dân sự; pháp luật hôn nhân và gia đình; pháp luật hình sự; pháp luật quốc tế…[6] Việc kế thừa những tri thức sinh viên đã được học ở chương trình phổ thông sẽ tránh được sự lặp lại và lãng phí thời gian, công sức khi bắt sinh viên phải học lại những gì mà họ đã được học, được tích lũy. Do vậy, khi biên soạn giáo trình đại học cũng cần tham khảo Môn học Giáo dục công dân về kinh tế và pháp luật mà sinh viên đã được học ở phổ thông.

Để giảm chồng chéo trong chương trình giảng dạy giữa các môn học, các học phần thì đòi hỏi các bộ môn, giảng viên phải tìm hiểu xem các môn học điều kiện bắt buộc trước đã giảng những gì để các môn học sau không lặp lại. Việc không lặp lại một số nội dung như nói trên cũng sẽ tránh được hiện tượng mâu thuẫn giữa các môn

[5] Trường Đại học Luật Hà Nội, *Tài liệu Hội nghị viên chức, người lao động năm 2022 và triển khai công tác năm 2023,* tr. 38.

[6] Xem: Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Chương trình giáo dục phổ thông, Môn giáo dục công dân* (Ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).

học trong việc tiếp cận giải quyết đối với cùng một vấn đề, tạo ra sự thống nhất các quan điểm trong cùng một cơ sở đào tạo.

Đối với các môn khoa học pháp lí chuyên ngành nên giảm bớt việc đi sâu phân tích các quy định của pháp luật thực định. Bởi các quy định này sẽ có thể thay đổi khi Nhà nước sửa đổi, hủy bỏ, bổ sung các văn bản, quy định pháp luật mới. Đối với các quy định pháp luật cụ thể của luật thực định giảng viên chỉ cần giới thiệu văn bản, nguồn và yêu cầu sinh viên tự tìm hiểu. Trong quá trình tìm hiểu luật thực định nếu có gì vướng mắc, thắc mắc, không hiểu được thì sinh viên sẽ trao đổi lại với giảng viên tại các buổi giảng hoặc thảo luận.

Qua thực tiễn giảng dạy cho thấy hiện tượng sinh viên ít đọc hoặc đọc nhưng không nắm bắt được gì nhiều từ các giáo trình, học liệu mà trong Đề cương mỗi môn học đã chỉ dẫn rất tỉ mỷ cụ thể. Điều này dẫn đến trên các buổi giảng và thảo luận, thậm chí cả các buổi tư vấn sinh viên có rất ít câu hỏi. Nguyên nhân của tình trạng này có thể là do giáo trình, học liệu được biên soạn chưa phù hợp với chương trình giảng dạy hoặc do việc tổ chức thi, kiểm tra chưa ràng buộc được người học phải tự đọc, nghiên cứu giáo trình và các học liệu mới có thể vượt qua được các kì thi, kiểm tra sát hạch.

Cũng chính cách dạy và học ở các cơ sở đào tạo pháp luật như hiện nay đã làm cho sinh viên chưa thực sự trở thành trung tâm của việc đào tạo và rất khó trở thành trung tâm, bởi giảng viên và cách thức tổ chức dạy học vẫn chưa rời khỏi vị trí trung tâm, chưa nhường vị trí đó cho sinh viên và nhiều sinh viên chưa sẵn sàng và chưa mong muốn trở thành trung tâm. Cũng vì tình trạng sinh viên hạn chế tự học, giảng viên chưa cắt giảm được những nội dung phải luận giải trên lớp nên khá nhiều bộ môn vẫn luôn cho rằng, không đủ giờ để trình bày đầy đủ các nội dung của môn học.

Ngoài việc giảm bớt việc học ở trên lớp, tăng thời gian tự học của sinh viên thì cũng cần bổ sung thêm những nội dung cần thiết khác do sự thay đổi của nhu cầu xã hội đối với nguồn nhân lực pháp luật. Do vậy, chương trình và nội dung các học phần, học trình cần phải linh hoạt, nói khác đi, cần đào tạo theo nhu cầu của xã hội, của thị trường, chứ không phải đào tạo những gì mình có.

Để giảm tải cho giảng viên, để giảng viên có điều kiện nghiên cứu khoa học, thâm nhập thực tiễn, tăng kiến thức thực tế thì cần tổ chức lại các lớp học lí thuyết với quy mô lớn hơn, có thể sử dụng các hội trường lớn tới vài trăm sinh viên cho việc nghe giảng lí thuyết, thuyết trình các vấn đề khoa học mới, ngược lại, phải chia nhỏ hơn nữa các lớp thảo luận. Việc tổ chức cho sinh viên tự học phải khoa học và mang tính bắt buộc hơn để sinh viên không tự học thì không thể vượt qua được các cuộc thi, kiểm tra hết môn. Điều này đòi hỏi trong giờ thảo luận trên lớp giảng viên không nhắc lại những tri thức, những thông tin đã được trình bày trên giờ lí thuyết mà tăng cường vận dụng những

thông tin đó vào giải quyết những vấn đề của cuộc sống, gắn các vấn đề khoa học với các quy định của pháp luật thực định, yêu cầu sinh viên đọc và xử lí các sách chuyên khảo, tham khảo, các tài liệu chuyên sâu về các nội dung của bài học từ đó cũng khai thác được hệ thống học liệu trong Thư viện của cơ sở đào tạo và các thư viện khác có hiệu quả.

Việc tổ chức thi và kiểm tra phải thực sự nghiêm túc (không chạy theo thành tích để sinh viên đăng ký học môn học đó nhiều hơn). Phải thấy rằng nhiệm vụ bảo vệ công lí không phải chỉ dành cho Tòa án mà còn phải là nhiệm vụ của những cơ sở đào tạo ra những người trực tiếp bảo vệ công lí ở Tòa án. Các giảng viên của các cơ sở đào tạo đã hành xử như thế nào để sinh viên học và làm theo trong suốt cuộc đời làm nghề luật của họ.

Cần đề cao tính chuyên nghiệp trong giảng dạy, quản lí giảng dạy và phục vụ công tác dạy và học ở các cơ sở đào tạo pháp luật. Cụ thể là:

- Đối với đội ngũ giảng viên và chuyên viên phải có sự rà soát, kiểm tra, đánh giá thường xuyên, những ai không đáp ứng được vị trí việc làm hiệu quả thì phải bị điều chuyển sang làm công việc khác phù hợp với năng lực và sở trường của họ.

- Đối với đội ngũ cán bộ quản lí, ngoài việc phải qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng về lí luận chính trị thì nên tập trung nhiều hơn đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, năng lực quản lí nhà nước về giáo dục - đào tạo. Hiện nay, hầu hết cán bộ chủ chốt của các cơ sở đào tạo như trưởng phó khoa, trưởng phó các phòng ban đều trưởng thành từ đội ngũ giảng viên nên kinh nghiệm và tri thức quản lí về giáo dục- đào tạo còn hạn chế, khả năng tổ chức không tốt sẽ làm cho sức mạnh của tập thể bị giảm sút, đôi khi gây lãng phí sức lực của đội ngũ giảng viên, người lao động trong cơ sở. Ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin giảng dạy.

- Đối với đội ngũ những người phục vụ công tác dạy và học cần được bồi dưỡng về nghiệp vụ và thái độ đúng đắn trong phục vụ.

Ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin trong giảng dạy, trong quản lí, điều hành tổ chức triển khai kế hoạch công tác. Từng bước thực hiện chuyển đổi số trong tất cả các hoạt động của quy trình giáo dục, đào tạo, giảm bớt chi phí lao động thủ công. Đồng thời nâng cao hơn nữa tính chủ động của cán bộ, giảng viên, chuyên viên, người lao động trong thi hành nhiệm vụ, quyền hạn ở tất cả các bộ phận và quy trình đào tạo.

3. Đổi mới vấn đề đào tạo nguồn nhân lực tư pháp đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp, xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới

Đổi mới việc đào tạo cán bộ tư pháp là để nâng cao năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức của Thẩm phán, Điều tra viên, Kiểm sát viên… đủ để họ có thể độc lập ra các quyết định có tính chất pháp lí trong quá trình hành nghề. Những cán bộ tư pháp phải luôn thấm nhuần đường lối, chính sách của Đảng, phải luôn tuân theo pháp luật

khi hành nghề, song lại phải độc lập khi ra các quyết định có tính chất pháp lí. Muốn làm được như vậy, ngoài việc phải có phẩm chất đạo đức của người làm nghề luật, còn đòi hỏi họ phải có đủ năng lực chuyên môn để quyết định các vấn đề một cách đúng đắn, chính xác, phù hợp nhất. Câu hỏi đặt ra là: Nếu cải cách tư pháp như đề xuất trong Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 thì Tòa án, các Thẩm phán, đội ngũ cán bộ tư pháp liệu đã đủ năng lực, trình độ để thực hiện nhiệm vụ được chưa? Chúng tôi cho rằng, hiện nay vẫn còn một số cán bộ tư pháp chưa thật sự có đủ phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn để hành nghề, dẫn đến họ phải dựa dẫm, không dám độc lập trong việc đưa ra quyết định. Việc xác định Tòa án là trung tâm, không có nghĩa là trình độ của thẩm phán phải cao hơn Kiểm sát viên, trình độ của Kiểm sát viên phải cao hơn luật sư. Mà cần thấy rằng, các chức danh nói trên phải có trình độ tương đương nhau, thậm chí có thể hoán đổi vị trí cho nhau. Bởi mục đích của cả ba cũng như của những người tham gia phiên tòa là làm sao đạt tới chân lí khách quan, bảo vệ được công lí. Thực tiễn đào tạo các chức danh tham gia tố tụng không cùng mức (việc đào tạo Thẩm phán, Kiểm sát viên, Điều tra viên, Luật sư… ở nước ta khá khác nhau) cũng dẫn đến trình độ của những chức danh nói trên không ngang nhau, rất khó đi đến thống nhất trong nhận thức và giải quyết các vấn đề của hoạt động tư pháp.

Hiện nay việc đào tạo nguồn nhân lực cho Tòa án, Viện Kiểm sát… ở nước ta đang theo cách mạnh ai nấy làm, dẫn đến trình độ của những người làm nghề luật chưa thực sự ngang bằng nhau, rất khó cho việc tố tụng. Nếu Trường Đại học Kiểm sát cũng đào tạo một người tốt nghiệp phổ thông trung học (sau 4 năm) thành Kiểm sát viên thì chắc chắn trình độ hiểu biết pháp luật không thể bằng một người đã tốt nghiệp cử nhân luật rồi sau đó học thêm nghiệp vụ kiểm sát. Chưa kể là việc đào tạo không theo địa chỉ (nhu cầu của các cơ quan tham gia tố tụng) có thể sẽ dẫn đến thừa Kiểm sát viên hoặc Thẩm phán. Do vậy, theo chúng tôi tất cả những ai muốn trở thành Thẩm phán, Kiểm sát viên, Điều tra viên… thì trước hết đều phải có trình độ nền tảng là cử nhân luật (đây là mức tri thức pháp lí tối thiểu mà họ cần phải được trang bị), ngoài ra, với tính chất đặc thù nghề nghiệp mỗi chức danh cần phải được đào tạo về mặt kỹ năng hành nghề riêng. Do vậy, ở nước ta cần xác định lại là những cơ sở đào tạo Thẩm phán, Kiểm sát viên… chỉ là cơ sở đào tạo nghề.

Kinh nghiệm ở nhiều nước sau khi sinh viên tốt nghiệp cử nhân luật cơ sở đào tạo Thẩm phán, Điều tra viên, Kiểm sát viên, Luật sư… mới tổ chức thi tuyển để chọn được những cử nhân luật giỏi vào học nghề Thẩm phán, Điều tra viên, Kiểm sát viên… số lượng đào tạo là phụ thuộc vào nhu cầu thực tế của đất nước về mỗi loại chức danh. Như vậy, việc đào tạo Thẩm phán, Kiểm sát viên… là theo kế hoạch và theo địa chỉ cụ thể. Nhà nước (các cơ sở sử dụng) sẽ phải trả tiền đào tạo và cử người tham gia đào tạo. Như trên đã nói đây là đào tạo nghề, nên giáo viên dạy nghề được

chọn từ chính những người đang hành nghề luật và có khả năng giảng dạy. Những người này chỉ trực tiếp tham gia dạy nghề trong khoảng thời gian từ 2 đến 3 năm, rồi lại được trở về tiếp tục hành nghề luật để củng cố nâng cao tay nghề. Sự luân chuyển giáo viên như vậy vừa giúp cho giáo viên có điều kiện nâng cao trình độ lí luận khi làm việc tại cơ sở đào tạo, vừa giúp họ có điều kiện nâng cao tay nghề khi trực tiếp làm Thẩm phán, Kiểm sát viên tại Tòa án, Viện Kiểm sát… Như vậy, trường đào tạo các nghề luật chỉ có bộ khung và không có giáo viên cơ hữu cố định. Trong trường đào tạo các nghề luật, nếu cần phải nâng cao trình độ lí luận thì các giáo sư của các trường đại học sẽ được mời để trình bày một số chuyên đề cần thiết.

Như trên đã nói những cán bộ Thẩm phán, Kiểm sát viên… cần phải thật giỏi, phải có trình độ ngang nhau và sự hiểu biết sâu sắc về hoạt động của những cơ quan khác cùng tham gia tố tụng nên cần phải được dạy nghề trong cùng một cơ sở. Do vậy, để đỡ cồng kềnh và hiệu quả hơn, phát huy được sức mạnh tổng hợp của các cơ sở đào tạo cán bộ tư pháp, đáp ứng được công cuộc cải cách tư pháp của đất nước, chúng tôi cho rằng cần sáp nhập Trường Đại học Kiểm sát, Trường cán bộ Tòa án, Học viện Tư pháp vào thành một cơ sở đào tạo chung với nhiều khoa khác nhau, chuyển những giáo viên chuyên nghiệp ở các cơ sở nói trên (kể cả giáo viên của học viện Tư pháp hiện nay) đi trực tiếp làm nghề tại Tòa án, Viện Kiểm sát… Chọn những người giỏi làm nghề từ các cơ quan nói trên, có khả năng sư phạm về làm công tác giảng dạy luân phiên như đã trình bày ở trên.

Tóm lại, để thực hiện chính xác, triệt để, hiệu quả các nghị quyết Trung ương về "Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện NNPQXHCNVN trong giai đoạn mới", về "Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế"…, các nghị quyết về chiến lược xây dựng, phát triển các cơ sở đào tạo, đặc biệt là "Đề án Tiếp tục xây dựng Trường Đại học Luật Hà Nội và Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh thành các trường trọng điểm đào tạo cán bộ về pháp luật", thì đòi hỏi phải nhận thức sâu sắc về nội dung, tinh thần của chúng, lan tỏa những tư tưởng, quan điểm, chủ trương đó trong các cơ sở đào tạo và trong toàn xã hội và biến chúng thành hành động thực tiễn của mỗi tổ chức, cá nhân. Các cơ sở đào tạo phải chủ động đổi mới căn bản, toàn diện từ nội dung đến phương thức giáo dục, đào tạo pháp luật phục vụ một cách hiệu quả nhất nhu cầu bảo vệ, xây dựng và phát triển đất nước trong giai đoạn mới./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Chương trình giáo dục phổ thông, Môn giáo dục công dân* (Ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).

2. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.*

3. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 08-NQ/TW.*

4. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 48-NQ/TW.*

5. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 49-NQ/TW.*

6. Trường Đại học Luật Hà Nội, *Tài liệu Hội nghị viên chức, người lao động năm 2022 và triển khai công tác năm 2023*, tr.38.

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẰM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TƯ PHÁP CÓ TRÌNH ĐỘ CAO TRƯỚC YÊU CẦU TIẾP TỤC XÂY DỰNG VÀ HOÀN THIỆN NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TS. Nguyễn Văn Tuyến*

Tóm tắt: *Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực tư pháp nói riêng luôn là vấn đề đặc biệt quan trọng đối với mọi quốc gia trên thế giới, bởi lẽ suy cho cùng thì sự hưng thịnh hay suy vong của mỗi quốc gia luôn phụ thuộc vào yếu tố con người, do con người quyết định. Để đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực tư pháp đáp ứng yêu cầu tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, vai trò của các cơ sở đào tạo nói chung và cơ sở đào tạo luật nói riêng là rất quan trọng. Bài viết này đưa ra một số ý kiến đánh giá thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp trình độ cao tại các cơ sở đào tạo nói chung và Trường Đại học Luật Hà Nội nói riêng, trên cơ sở đó đề xuất một số ý kiến nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp đáp ứng yêu cầu tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.*

Từ khóa: *Chất lượng đào tạo; Nguồn nhân lực tư pháp; Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.*

1. Quan điểm về nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp có trình độ cao đáp ứng yêu cầu tiếp tục xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa

Xét trên phương diện lý thuyết, trong mô hình "Nhà nước pháp quyền" nói chung và "Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa" nói riêng, pháp luật được xem là tối cao/tối thượng, theo đó mọi chủ thể pháp luật (bao gồm Nhà nước, tổ chức và cá nhân, trong đó trước hết là Nhà nước) đều có nghĩa vụ tôn trọng pháp luật, tuân thủ hiến pháp và pháp luật, dựa trên tinh thần "thượng tôn pháp luật".

Tại Hội nghị lần thứ 6, Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIII) đã nhất trí cao với việc ban hành Nghị quyết về "Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới". Trong Nghị quyết này, mục tiêu tổng quát là xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, theo đó bao gồm các nội dung cụ thể như[1]:

- Có hệ thống pháp luật hoàn thiện, được thực hiện nghiêm minh, nhất quán;

* **Phòng Đào tạo sau đại học, Trường Đại học Luật Hà Nội**

[1] Nghị quyết số 27/NQ-TW ngày 09/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XIII về "Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới".

- Thượng tôn Hiến pháp và pháp luật, tôn trọng, bảo đảm và bảo vệ có hiệu quả quyền con người, quyền công dân;

- Quyền lực nhà nước là thống nhất, được phân công rành mạch, phối hợp chặt chẽ, phân cấp, phân quyền và kiểm soát hiệu quả;

- Nền hành chính, tư pháp chuyên nghiệp, pháp quyền, hiện đại;

- Bộ máy nhà nước tinh gọn, trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả;

- Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đủ phẩm chất, năng lực, thực sự chuyên nghiệp, liêm chính;

- Quản trị quốc gia hiện đại, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh, bền vững, trở thành nước phát triển, có thu nhập cao theo định hướng xã hội chủ nghĩa vào năm 2045.

Trong Nghị quyết nêu trên, mặc dù có nhiều nội dung khác nhau về xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa nhưng tất cả các nội dung đó đều có liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến yếu tố con người, trong đó điểm nhấn hay điểm mấu chốt của chủ trương này chính là việc xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao (trong đó có nguồn nhân lực tư pháp) để có thể vận hành bộ máy nhà nước một cách hiệu quả theo tinh thần thượng tôn luật pháp, đảm bảo quyền con người, quyền công dân và đẩy mạnh kiểm soát quyền lực nhà nước.

Để xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao (trong đó có nguồn nhân lực tư pháp) phục vụ chiến lược xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, một trong những giải pháp có tính chất căn bản, nền tảng, đó là nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở các trình độ khác nhau (trung cấp, cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ, đào tạo nghề…) nhằm đáp ứng yêu cầu của các vị trí việc làm trong bộ máy nhà nước.

Đối với lĩnh vực tư pháp, có thể có nhiều quan điểm khác nhau về nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp đáp ứng yêu cầu xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Từ góc nhìn cá nhân, chúng tôi cho rằng về thực chất, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp đáp ứng yêu cầu xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam phải bao gồm các nội dung/yêu cầu chủ yếu sau đây:

Thứ nhất, để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp đáp ứng yêu cầu xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, trước hết cần xác định rõ và triển khai xây dựng, ban hành bộ tiêu chí/tiêu chuẩn vị trí việc làm cụ thể trong lĩnh vực tư pháp. Bộ tiêu chí/tiêu chuẩn này phải phản ánh đúng nhu cầu đào tạo của xã hội và các nhà tuyển dụng lao động đối với sản phẩm đào tạo của các cơ sở đào tạo, đồng thời phải được thể hiện rõ trong chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo của mỗi cơ sở đào tạo, tương ứng với các bậc/trình độ đào tạo.

Thứ hai, việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp đáp ứng yêu cầu xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam là trách nhiệm của các cơ sở đào tạo trước Nhà nước và cộng đồng xã hội. Vì vậy, mỗi cơ sở đào tạo phải tự xây dựng cho mình một hệ thống các chương trình đào tạo tiên tiến, hiện đại, có tính hội nhập và có thể đáp ứng được các yêu cầu ngày càng khắt khe của thị trường lao động trong lĩnh vực tư pháp. Mặt khác, để đảm bảo tính đồng bộ, tương thích trong việc triển khai thực hiện/vận hành các chương trình đào tạo đó, mỗi cơ sở đào tạo phải xây dựng được hệ thống thể chế nội bộ và bộ máy quản trị, vận hành tương ứng, bao gồm các quy chế, quy trình tuyển sinh và đào tạo, đội ngũ giảng viên, các nhà khoa học và các nhà quản lý giáo dục có chất lượng và chuyên nghiệp.

Thứ ba, việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp đáp ứng yêu cầu xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam đòi hỏi sự đầu tư thỏa đáng về mọi nguồn lực từ Nhà nước, các cơ sở đào tạo và hệ thống các đơn vị sử dụng nguồn nhân lực tư pháp.

Với tư cách là chủ thể quản lý xã hội, *Nhà nước* có trách nhiệm hoạch định và ban hành chính sách phát triển nguồn nhân lực tư pháp, xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực tư pháp trong dài hạn và chiến lược này phải được cụ thể hóa bằng các kế hoạch ngắn hạn, trung hạn có tính khả thi và hiệu quả. Ngoài ra, Nhà nước cũng có trách nhiệm trong việc đầu tư các nguồn lực (tài chính, nhân sự, hệ thống thể chế chính sách, cơ chế vận hành…) để tạo cơ sở, nền tảng cho việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho bộ máy nhà nước nói chung và nguồn nhân lực cho các cơ quan trong hệ thống tư pháp nói riêng.

Với tư cách là chủ thể có trách nhiệm chính trong việc đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp, các *cơ sở đào tạo* phải thấm nhuần chủ trương cải cách, đổi mới sáng tạo, đột phá trong chính sách, giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng để từ đó nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp cho nước nhà. Trách nhiệm chủ yếu của các cơ sở đào tạo để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp chính là cải cách nội dung chương trình đào tạo theo hướng tiệm cận với thông lệ tốt nhất trên thế giới, đổi mới phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá dựa trên nền tảng đổi mới phương thức quản trị đại học theo hướng hiện đại, hiệu quả và hội nhập.

Với tư cách là chủ thể xác định nhu cầu đào tạo, *các đơn vị, tổ chức có sử dụng nguồn nhân lực tư pháp* (tòa án nhân dân, viện kiểm sát nhân dân, các cơ quan điều tra, thanh tra, kiểm toán…) cần nghiêm túc đưa ra các yêu cầu mang tính thực chất về kiến thức, kỹ năng và thái độ đạo đức nghề nghiệp trong lĩnh vực tư pháp đối với người học được đào tạo tại các cơ sở đào tạo, tương ứng với các trình độ đào tạo (trung cấp, cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ) để trên cơ sở đó, các cơ sở đào tạo tiến hành điều chỉnh, cập nhật, đổi mới, cải cách chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy nhằm đáp ứng

yêu cầu chuẩn đầu ra của sản phẩm đào tạo nguồn nhân lực tư pháp.

Thứ tư, việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp có trình độ cao đáp ứng yêu cầu xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam thực chất là đào tạo nguồn nhân lực tư pháp có trình độ học vấn ở bậc thạc sĩ, tiến sĩ tại các cơ sở đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ trong nước và nước ngoài[2].

Xét theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực tư pháp có trình độ học vấn cao thường được hiểu là nguồn nhân lực có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ thuộc các ngành đào tạo có liên quan trực tiếp đến lĩnh vực tư pháp như luật, chính sách công, quản trị nhà nước, quản lý công, hành chính công…, trong đó các ngành đào tạo thuộc nhóm ngành pháp luật vẫn thường được xem là trọng tâm và quan trọng nhất, vì nhóm ngành này có liên quan trực tiếp đến việc trang bị kiến thức và kỹ năng chuyên môn chuyên sâu cho nguồn nhân lực tư pháp.

2. Nhận diện thực trạng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp có trình độ cao trước yêu cầu tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa

Trong bối cảnh Việt Nam đã và đang thực hiện lộ trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, con người nói chung và nguồn nhân lực nói riêng phải được xem là yếu tố then chốt, có ảnh hưởng mang tính quyết định đến sự thành công hay thất bại của chủ trương, chính sách, chiến lược xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Điều này cũng cho thấy việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho bộ máy nhà nước nói chung và nguồn nhân lực tư pháp nói riêng trở thành yêu cầu cấp bách trong giai đoạn hiện nay.

Nhận thức rõ vai trò, ý nghĩa của việc đào tạo nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực tư pháp nói riêng nhằm phục vụ mục tiêu xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, các cơ sở đào tạo ở Việt Nam đã có những động thái tích cực trong việc đổi mới chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá để từ đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp có trình độ cao cho nước nhà. Tuy nhiên, nếu nhìn nhận một cách thực chất thì chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp có trình độ cao vẫn bộc lộ một số tồn tại, hạn chế sau đây:

Thứ nhất, về chất lượng, uy tín của cơ sở đào tạo nguồn nhân lực tư pháp.

Phần lớn đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã và đang làm việc trong lĩnh vực tư pháp hiện nay đều được đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ tại các cơ sở đào tạo trong nước và trong số các cơ sở đào tạo này, chất lượng đào tạo là không đồng đều và thực tế cho thấy những cơ sở đào tạo trong nước có uy tín chỉ đếm trên đầu ngón tay.

Hơn thế nữa, thực tế cũng cho thấy hiện tượng "cạnh tranh xuống đáy" đã và đang diễn ra ngày càng gay gắt giữa các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực tư pháp. Cuộc cạnh

[2] Hiện nay, nguồn nhân lực tư pháp có trình độ học vấn cao (thạc sĩ, tiến sĩ) ở Việt Nam đã và đang được đào tạo tại các cơ sở đào tạo trong nước cũng như nước ngoài, trong đó nhiều người được đào tạo tại các nước phát triển.

tranh này đang diễn biến theo hướng tạo ra sự dễ dãi trong tuyển sinh và tổ chức đào tạo, đánh giá kết quả đào tạo không đúng thực chất để thu hút người học. Điều này chắc chắn đã và sẽ tiếp tục ảnh hưởng xấu đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp cho nước nhà trong những năm vừa qua và trong những năm tới.

Thứ hai, về chất lượng chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ có liên quan đến nguồn nhân lực tư pháp.

Đa số các chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ của các ngành đào tạo có liên quan trực tiếp đến nguồn nhân lực tư pháp (luật, chính sách công, hành chính công, quản trị nhà nước, quản lý công…) do các cơ sở đào tạo trong nước triển khai thực hiện đều thiếu vắng những nội dung kiến thức thể hiện tính tương thích, liên thông, hội nhập với chương trình đào tạo luật, chính sách công, hành chính công, quản trị nhà nước… của các quốc gia có nền giáo dục phát triển trên thế giới. Điều này khiến cho các chương trình đào tạo này thiếu đi tính hiện đại và tính quốc tế, khó liên thông được với các chương trình đào tạo tiên tiến của nước ngoài. Đánh giá chung, các chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ của các ngành đào tạo có liên quan trực tiếp đến nguồn nhân lực tư pháp (trong đó quan trọng nhất là chương trình đào tạo thuộc nhóm ngành pháp luật) đều chưa đáp ứng tốt nhất yêu cầu xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Điều đó thể hiện ở chỗ, sau khi hoàn thành khóa học, người tốt nghiệp chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ chưa có được đầy đủ các năng lực cần thiết (kiến thức, kỹ năng, tinh thần, thái độ và bản lĩnh) để tham gia một cách tích cực và hiệu quả vào công cuộc xây dựng một Nhà nước pháp quyền theo đúng nghĩa ở Việt Nam.

Thứ ba, về chất lượng đội ngũ giảng viên và phương pháp giảng dạy được áp dụng trong các chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ của các ngành đào tạo có liên quan đến nguồn nhân lực tư pháp.

Trong những năm gần đây, ngày càng nhiều giảng viên có năng lực, có uy tín được đào tạo bài bản ở nước ngoài có tham gia trực tiếp vào quá trình đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ cho người học đã và sẽ tham gia vào nguồn nhân lực tư pháp. Tuy nhiên, công bằng mà xét thì tỷ lệ này vẫn còn khá thấp và số lượng giảng viên tham gia đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ không được đào tạo ở nước ngoài vẫn chiếm tỷ lệ lớn. Do phần lớn đội ngũ giảng viên của các cơ sở đào tạo hiện nay không được đào tạo ở nước ngoài nên năng lực ngoại ngữ để nghiên cứu, tranh luận, trình bày bài giảng, các quan điểm khoa học bằng tiếng nước ngoài là rất yếu. Mặt khác, cũng do không được đào tạo ở nước ngoài nên phần lớn giảng viên ít có cơ hội để tiếp cận với các quan điểm, phương pháp tư duy và phương pháp giảng dạy hiện đại, tiên tiến trong môi trường giáo dục đạt tiêu chuẩn quốc tế. Điều này chắc chắn sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp.

Thứ tư, về chất lượng cơ sở vật chất phục vụ đào tạo nguồn nhân lực tư pháp có trình độ cao.

Thực tế cho thấy, trong những năm gần đây nhiều cơ sở đào tạo nguồn nhân lực tư pháp đã đầu tư rất mạnh về cơ sở vật chất để tạo nền tảng, tiền đề cho việc nâng cao chất lượng đào tạo, trong đó có đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao. Tuy nhiên, đối với đào tạo nguồn nhân lực tư pháp trình độ cao như đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ thì yếu tố cơ sở vật chất phục vụ đào tạo lại chủ yếu tập trung vào vấn đề học liệu cho đào tạo bậc thạc sĩ, tiến sĩ; các phòng làm việc cho đội ngũ giáo sư, phó giáo sư, các phòng làm việc chuyên dụng phục vụ cho các hoạt động trao đổi học thuật, tổ chức bảo vệ luận văn, luận án. Thực tế cho thấy hầu hết các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực tư pháp đều chưa đáp ứng được nhu cầu này về cơ sở vật chất một cách tốt nhất. Chính điều này cũng có ảnh hưởng phần nào đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp trình độ cao ở Việt Nam hiện nay[3].

Thứ năm, về chất lượng công tác quản trị đại học, quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ có liên quan đến nguồn nhân lực tư pháp.

Về lý thuyết, quản trị đại học hiện đại là xu hướng tất yếu và là yêu cầu khách quan đối với tất cả các cơ sở giáo dục đại học hiện nay. Quản trị đại học hiện đại đòi hỏi mỗi cơ sở giáo dục đại học không những phải hoàn thiện các thiết chế quản trị đại học hiệu quả như Hội đồng trường và các cơ quan thuộc Hội đồng trường (cơ quan thường trực của Hội đồng trường; bộ phận hoạch định chính sách quản trị; bộ phận thực hiện chức năng giám sát của Hội đồng trường về hoạt động tài chính, giám sát về hoạt động chuyên môn…), mà còn đòi hỏi cơ sở giáo dục đại học phải thiết kế và xây dựng hệ thống thể chế nội bộ hoàn thiện như Quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở giáo dục đại học; quy chế quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các đơn vị trực thuộc; quy chế chi tiêu nội bộ; các quy chế tuyển sinh và đào tạo; quy chế quản lý người học; quy chế hoạt động khoa học và công nghệ; quy chế quản lý nhân sự; quy chế hoạt động đối ngoại (bao gồm đối ngoại trong nước và đối ngoại quốc tế) và truyền thông; quy chế quản lý, sử dụng tài sản… Thực tế cho thấy, mặc dù hiện nay các cơ sở giáo dục đại học có tham gia đào tạo nguồn nhân lực tư pháp trình độ cao đều đã hình thành các thiết chế quản trị đại học và cùng với đó là hệ thống thể chế nội bộ nhưng giữa các thiết chế và hệ thống thể chế này vẫn chưa hoàn toàn đảm bảo được tính tương thích, đồng bộ, thống nhất với nhau, đặc biệt là tính khả thi và hiệu quả trong thực tiễn vận hành các thiết chế quản trị đại học và tổ chức thực thi các thể chế nội bộ trong quản trị đại học[4].

---

[3] Trong số các cơ sở đào tạo luật hiện nay ở Việt Nam, Trường Đại học Luật Hà Nội và Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh được xem là những cơ sở đào tạo luật lớn của cả nước, có nguồn học liệu khá đa dạng phục vụ nhu cầu đào tạo các trình độ (trong đó có đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ) nhưng cả hai cơ sở đào tạo này cũng chưa có đủ các phòng làm việc chuyên dụng cho đội ngũ giáo sư, phó giáo sư và các nhà khoa học, các phòng làm việc chuyên dụng cho hoạt động trao đổi học thuật của giảng viên và người học sau đại học, cũng như phục vụ công tác tổ chức bảo vệ luận văn thạc sĩ, luận án tiến sĩ.

[4] Qua khảo sát thực tiễn hệ thống thiết chế quản trị nội bộ và hệ thống thể chế nội bộ tại Trường Đại học Luật Hà Nội, có thể dễ dàng nhận thấy mô hình quản trị đại học của Trường hiện nay vẫn chưa đạt đến trình độ tiêu chuẩn của quản trị đại học hiện đại theo thông lệ quốc tế, ví dụ như: Hội đồng trường chưa thành lập được các bộ phận chuyên trách để xây dựng, hoạch định, phân tích và đánh giá mức độ hiệu quả của các chính sách quản trị nội bộ

2. Một số đề xuất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp có trình độ cao trước yêu cầu tiếp tục xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa

Từ kết quả phân tích, đánh giá nêu trên về thực trạng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp trình độ cao ở Việt Nam nói chung và tại Trường Đại học Luật Hà Nội nói riêng, có thể đưa ra một số đề xuất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp trình độ cao như sau:

Thứ nhất, nâng cao chất lượng, uy tín và thương hiệu của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực tư pháp trong bối cảnh hiện nay trên cơ sở thúc đẩy sự cạnh tranh lành mạnh giữa các cơ sở đào tạo có tham gia đào tạo nguồn nhân lực tư pháp.

Để nâng cao chất lượng, uy tín và thương hiệu của mình, mỗi cơ sở đào tạo nguồn nhân lực tư pháp đều phải tự xác định rõ thế mạnh, điểm yếu của đơn vị mình là gì, tính đặc thù như thế nào để từ đó đề xuất các chính sách, giải pháp phát huy thế mạnh có sẵn, khắc phục các điểm yếu và làm nổi bật các giá trị riêng mang tính cốt lõi của đơn vị mình so với các cơ sở đào tạo khác. Ngoài ra, để hạn chế và tiến tới xóa bỏ hoàn toàn tình trạng "cạnh tranh xuống đáy", thiết tưởng Bộ Giáo dục Đào tạo và các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý nghiêm các vi phạm pháp luật trong quá trình tuyển sinh, tổ chức đào tạo đối với các cơ sở đào tạo nói chung, trong đó có các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực tư pháp nói riêng để củng cố kỷ cương, trật tự trong công tác đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ.

Thứ hai, nâng cao chất lượng chương trình đào tạo của các ngành đào tạo có liên quan đến nguồn nhân lực tư pháp trình độ cao.

Để nâng cao chất lượng của các chương trình đào tạo có liên quan đến nguồn nhân lực tư pháp một cách thực chất, giải pháp có tính căn cơ là mỗi cơ sở đào tạo đều phải chủ động tiếp thu, học hỏi, cập nhật những nội dung kiến thức thể hiện tính hiện đại, tương thích, liên thông và hội nhập với các chương trình đào tạo luật, chính sách công, hành chính công, quản trị nhà nước… của những quốc gia có nền giáo dục phát triển tiên tiến trên thế giới hiện nay như Anh, Mỹ, Pháp, Đức, New Zealand, Nhật Bản, Singapore... Việc "làm mới" thường xuyên các chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ của các ngành đào tạo có liên quan đến nguồn nhân lực tư pháp, đặc biệt là nhóm ngành pháp luật bằng cách tiếp thu, học hỏi, thậm chí "nhập khẩu" có chọn lọc các chương trình đào tạo tiên tiến của nước ngoài sẽ là giải pháp rất hiệu quả để nâng cao

---

mang tầm vóc chiến lược gắn với sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi và triết lý đào tạo của Trường; chưa thành lập được bộ phận chuyên trách thực hiện chức năng giám sát của Hội đồng trường về khía cạnh hoạt động tài chính và khía cạnh hoạt động chuyên môn của các cơ quan, đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý, điều hành của Hiệu trưởng. Ngoài ra, các thể chế nội bộ của Trường dù đã được ban hành khá đầy đủ trong khoảng 2 năm trở lại đây nhưng hệ thống thể chế này chưa được rà soát, đánh giá, phân tích một cách tổng thể, toàn diện để phát hiện ra những điểm còn thiếu, yếu và chưa thống nhất, đồng bộ nhằm hoàn thiện theo nhu cầu quản trị đại học hiện đại.

chất lượng dào tạo nguồn nhân lực tư pháp cho nước nhà trong giai đoạn hiện nay. Sở dĩ như vậy là bởi lẽ, suy cho cùng thì nguồn nhân lực trong lĩnh vực tư pháp hiện nay rất cần có kiến thức mới, có kỹ năng làm việc chuyên nghiệp trong môi trường quốc tế và có phương pháp tư duy tiên tiến, hiện đại, có tính hội nhập để đủ sức gánh vác những nhiệm vụ nặng nề của công cuộc cải cách tư pháp và phát triển nền tư pháp Việt Nam theo định hướng xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Thứ ba, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và phương pháp giảng dạy được áp dụng trong các chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ của các ngành đào tạo có liên quan đến nguồn nhân lực tư pháp.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và phương pháp giảng dạy, có lẽ giải pháp có tính đột phá là các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực tư pháp phải mạnh dạn chọn cử giảng viên đi đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài, đặc biệt là đào tạo ở những quốc gia có nền giáo dục phát triển tiên tiến trên thế giới. Mặt khác, các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực tư pháp cần có chính sách ưu tiên tuyển dụng và sử dụng những giảng viên có trình độ ngoại ngữ tốt, có bằng thạc sĩ, tiến sĩ được đào tạo bài bản ở nước ngoài, đặc biệt là đào tạo ở những nước phát triển. Có như vậy, chúng ta mới hy vọng sẽ cải cách mạnh mẽ về chất lượng đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ cho ngành tư pháp nước nhà trong những năm tới.

Thứ tư, nâng cao chất lượng cơ sở vật chất phục vụ đào tạo nguồn nhân lực tư pháp có trình độ cao.

Không thể phủ nhận rằng cơ sở vật chất chính là điều kiện rất cần thiết để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực tư pháp nói riêng. Đối với việc đào tạo nguồn nhân lực tư pháp có trình độ cao (trình độ thạc sĩ, tiến sĩ), yếu tố cơ sở vật chất được xem là quan trọng nhất chính là *nguồn học liệu* mở với sự đa dạng các tài liệu tham khảo được cung cấp bởi hệ thống thư viện của các cơ sở đào tạo. Sở dĩ học liệu cần được xem là yếu tố cơ sở vật chất quan trọng nhất đối với đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ bởi vì, ở bậc đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ, người học tham gia vào quá trình đào tạo theo phương thức chủ yếu là tự học, tự nghiên cứu và công bố các kết quả nghiên cứu trên cơ sở nguồn học liệu được cung cấp và hướng dẫn của giảng viên. Điều này cho thấy việc bổ sung, cập nhật nguồn học liệu mở theo hướng đa dạng hóa các loại hình học liệu (bao gồm cả học liệu số) để cung cấp cho người học thạc sĩ, tiến sĩ chính là giải pháp hỗ trợ tốt nhất cho người học ở bậc đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay ở Việt Nam. Ngoài ra, việc bố trí, sắp xếp các phòng làm việc cho đội ngũ giáo sư, phó giáo sư, các phòng làm việc chuyên dụng phục vụ cho các hoạt động trao đổi học thuật, tổ chức bảo vệ luận văn, luận án cũng cần được xem là một phần quan trọng cấu thành nên hệ thống cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động đào tạo nguồn nhân lực tư pháp trình độ cao.

Thứ năm, nâng cao chất lượng quản trị đại học, quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ tại các cơ sở đào tạo có liên quan đến nguồn nhân lực tư pháp.

Để nâng cao chất lượng công tác quản trị đại học, quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ tại các cơ sở đào tạo có liên quan đến nguồn nhân lực tư pháp, đòi hỏi các cơ sở đào tạo này phải có bước đột phá trong công tác xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế, thiết chế nội bộ, theo hướng tiếp cận các tiêu chuẩn quản trị đại học hiện đại đang được áp dụng tại nhiều cơ sở giáo dục đại học hàng đầu trên thế giới. Theo kết quả nghiên cứu gần đây của một số học giả Việt Nam về quản trị đại học hiện đại, vấn đề đổi mới cách tiếp cận trong quản trị đại học ở Việt Nam trong những năm qua tuy đã bắt đầu đặt nền móng cho một quá trình cải cách mạnh mẽ về quản trị đại học nhưng quá trình này vẫn diễn ra quá chậm, chưa đáp ứng được kỳ vọng của người học, cộng đồng xã hội, các nhà quản lý giáo dục và các nhà tuyển dụng lao động[5].

Xét ở tầm vĩ mô, quản trị đại học hiện đại đòi hỏi sự can thiệp của Nhà nước cần được giới hạn ở mức độ hợp lý, theo hướng Nhà nước chỉ nên là người tạo điều kiện hỗ trợ về khung pháp lý, hệ thống thể chế được hoàn thiện và các quy định đảm bảo quyền bình đẳng thực sự cho các cơ sở giáo dục đại học (không phân biệt trường công hay trường tư) trong việc cấp cận đất đai, hệ thống thuế, hệ thống tín dụng và đặc biệt là quyền được tự chủ về tổ chức bộ máy, quản lý và chuyên môn học thuật trong các cơ sở giáo dục đại học[6]. Nếu tiếp cận quản trị đại học hiện đại ở Việt Nam theo hướng này, đồng nghĩa với việc các cơ sở giáo dục đại học phải hoàn toàn chủ động và tự chịu trách nhiệm về các hoạt động của mình trên cả 3 phương diện của tự chủ đại học (tự chủ về tài chính; tự chủ về tổ chức bộ máy; tự chủ về chuyên môn học thuật). Theo cách tiếp cận này của quản trị đại học hiện đại, mô hình quản trị đại học tại các cơ sở giáo dục đại học (cả khu vực công và khu vực tư) chẳng khác nào mô hình quản trị trong một doanh nghiệp và mô hình này chắc chắn sẽ đem lại những hiệu quả rất khác biệt so với mô hình quản trị đại học truyền thống (gắn với vai trò quyết định của Nhà nước).

Trong mô hình quản trị đại học theo mô hình quản trị doanh nghiệp, cần có sự tách bạch rõ ràng giữa chức năng quản trị và chức năng quản lý (điều hành) của các cơ quan và cá nhân tham gia vào bộ máy lãnh đạo trong các cơ sở giáo dục đại học. Theo mô hình này, cơ quan giữ vai trò trọng tâm trong hoạt động quản trị của cơ sở giáo dục đại

[5] Theo nhóm nghiên cứu của Trịnh Thùy Anh (Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh), Nguyễn Phạm Kiến Minh (Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh) và Bùi Quang Hùng (Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh), Luật Giáo dục đại học 2012 dù đã đặt nền móng về cơ sở pháp lý cho xu hướng quản trị đại học dựa trên việc trao quyền tự chủ đại học cho các cơ ở giáo dục đại học nhưng quá trình này vẫn diễn ra một cách chậm chạp, thiếu tính đột phá và quyền tự chủ đại học vẫn bị hạn chế đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập. Nguồn: https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/tong-quan-ve-quan-tri-dai-hoc-tren-the-gioi-va-o-viet-nam-80678.htm, truy cập ngày 19/5/2023.

[6] Đỗ Đức Minh (2018), Cơ chế quản trị đại học tự chủ và yêu cầu hoàn thiện pháp luật tự chủ đại học ở Việt Nam, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Luật học, số 34 (4) 62-74.

học (bao gồm việc ra quyết định/nghị quyết và giám sát việc thực thi các quyết định/nghị quyết của mình) chính là Hội đồng Trường; trong khi cơ quan giữ vai trò trọng tâm trong hoạt động quản lý, điều hành của cơ sở giáo dục đại học (tổ chức thực hiện các quyết định/nghị quyết của Hội đồng trường) là Ban Giám hiệu mà đứng đầu là Hiệu trưởng. Để chực hiện chức năng quản trị nội bộ trong mỗi cơ sở giáo dục đại học một cách hiệu quả, Hội đồng trường cần có các bộ phận giúp việc như bộ phận chuyên trách để xây dựng, hoạch định, phân tích và đánh giá mức độ hiệu quả của các chính sách quản trị nội bộ mang tầm vóc chiến lược gắn với sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi và triết lý đào tạo của Trường; bộ phận chuyên trách thực hiện chức năng giám sát của Hội đồng trường về khía cạnh hoạt động tài chính và khía cạnh hoạt động chuyên môn của các cơ quan, đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý, điều hành của Hiệu trưởng. Bên cạnh đó, việc thiết kế và tổ chức vận hành bộ máy giúp việc cho Hiệu trưởng cần được trao quyền chủ động đề xuất cho Hiệu trưởng, nhưng Hội đồng trường cần cho ý kiến và/hoặc phê chuẩn các đề xuất của Hiệu trưởng liên quan đến vấn đề tổ chức bộ máy và nhân sự quản lý dưới quyền Hiệu trưởng.

Khi áp dụng mô hình quản trị doanh nghiệp đối với các cơ sở giáo dục đại học, cần tính đến các mối quan hệ đặc thù giữa cơ sở giáo dục đại học với Chính Phủ, với cộng đồng xã hội và doanh nghiệp/các nhà tuyển dụng lao động.

Về mối quan hệ giữa cơ sở giáo dục đại học với Chính Phủ, mặc dù một mặt Nhà nước phải trao quyền tự chủ đại học cho các cơ sở giáo dục đại học nhưng mặt khác, Nhà nước vẫn phải có trách nhiệm điều tiết chung đối với nền giáo dục nước nhà, trong đó có giáo dục đại học dựa trên các chính sách vĩ mô về phát triển giáo dục như chính sách thu hút đầu tư cho giáo dục đại học, chính sách phát triển mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học, chính sách phát triển nguồn nhân lực cho giáo dục đại học, chính sách tài chính cho giáo dục đại học… Điều này có nghĩa là, các cơ sở giáo dục đại học cần tranh thủ sự hỗ trợ từ phía Nhà nước đối với giáo dục đại học thông qua các chính sách vĩ mô để có thể tận dụng các cơ hội này nhằm phát triển thương hiệu, nâng cao chất lượng đào tạo và mở rộng tầm ảnh hưởng, vị thế của mình trên bản đồ các trường đại học uy tín trong nước và quốc tế.

Về mối quan hệ giữa cơ sở giáo dục đại học với xã hội và cộng đồng doanh nghiệp (với tư cách là người sử dụng lao động), một mặt cơ sở giáo dục phải tăng cường phát triển mối quan hệ hợp tác giữa Nhà trường và xã hội để cùng nhau chia sẻ trách nhiệm trong hoạt động đào tạo, chia sẻ các lợi ích thu được từ hoạt động đào tạo thông qua các hoạt động góp ý, đánh giá, phản hồi của xã hội và doanh nghiệp về nhu cầu đào tạo, về chất lượng đào tạo cho các cơ sở đào tạo, cũng như hoạt động phục vụ cộng đồng của mỗi cơ sở đào tạo. Tóm lại, quản trị đại học theo mô hình quản trị doanh nghiệp luôn đòi hỏi các cơ sở giáo dục đại học phải liên kết chặt chẽ giữa Nhà trường với các bên liên quan,

bao gồm Nhà nước, cộng đồng xã hội và các nhà tuyển dụng lao động (ví dụ: các cơ quan nhà nước, doanh nghiệp… có sử dụng nguồn nhân lực tư pháp) dựa trên nguyên tắc bình đẳng, các bên cùng có lợi để tạo ra các sản phẩm đào tạo có chất lượng tốt nhất.

Trên đây là một số ý kiến trao đổi ban đầu về các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp nhằm tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam. Các ý kiến này chỉ phản ánh quan điểm, góc nhìn của cá nhân người viết, không đại diện cho quan điểm của bất cứ tổ chức nào./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2019).

2. Trịnh Thùy Anh (Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh), Nguyễn Phạm Kiến Minh (Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh) và Bùi Quang Hùng (Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh), "Tổng quan về quản trị đại học trên thế giới và ở Việt Nam", Đề tài KHCN cấp Bộ: *Nghiên cứu mô hình quản trị đại học theo mô hình quản trị doanh nghiệp* – Mã số: CT-2018-05-03.

3. Đỗ Đức Minh (2018), "Cơ chế quản trị đại học tự chủ và yêu cầu hoàn thiện pháp luật tự chủ đại học ở Việt Nam", *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Luật học*, Số 34 (4).

4. Nghị quyết số 27/NQ-TW ngày 09/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XIII về "Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới".

5. https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/tong-quan-ve-quan-tri-dai-hoc-tren-the-gioi-va-o-viet-nam-80678.htm, truy cập ngày 19/5/2023.

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TƯ PHÁP THEO TINH THẦN NGHỊ QUYẾT CỦA ĐẢNG VỀ CÔNG TÁC TƯ PHÁP TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

ThS. Trần Nguyễn Phước Thông*

Tóm tắt: *Với vai trò đảm bảo hiệu quả của hoạt động tư pháp, công tác bồi dưỡng và đào tạo nguồn nhân lực tư pháp cần được nâng cao chất lượng và góp phần hoàn thành mục tiêu cải cách tư pháp mà Đảng đã đề ra. Việc nâng cao chất lượng các cán bộ tư pháp theo tinh thần nghị quyết của Đảng đối với công tác đào tạo các chức danh tư pháp cho thấy sự định hướng đúng đắn nhằm nâng cao nguồn lực trong giai đoạn hiện nay và trong thời gian tới. Do đó, để thực hiện tốt công tác bồi dưỡng nguồn nhân lực tư pháp, việc tăng cường tiếp cận các nghị quyết của Đảng là việc thiết yếu, đặc biệt là việc bám sát các chủ trương và mục tiêu của Đảng đã đề ra. Bài viết trình bày tinh thần một số nghị quyết của Đảng và cách tiếp cận cần thiết đối với các nghị quyết này trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp, từ đó đưa ra một số đề xuất để công tác đào tạo nhân lực tư pháp phù hợp với nghị quyết của Đảng.*

Từ khóa: *Nguồn nhân lực tư pháp, chất lượng đào tạo, nghị quyết của Đảng.*

1. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp theo nghị quyết của Đảng

Hiệu quả của hoạt động tư pháp phần lớn phụ thuộc vào chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp bởi công tác bồi dưỡng các chức danh tư pháp sẽ góp phần thực hiện mục tiêu và nhiệm vụ cải cách tư pháp mà Đảng đã đặt ra. Chiến lược cải cách tư pháp và nguyên tắc Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa đặt ra nhiệm vụ cho các tổ chức đào tạo nhằm đảm bảo sự thay đổi nền tảng và toàn diện đối với giáo dục tư pháp. Nguồn nhân lực chất lượng cao cho các thiết chế bổ trợ tư pháp nói riêng và các cơ quan tư pháp nói chung đòi hỏi công tác đào tạo phải đảm bảo cho học viên có đạo đức tốt, khả năng chính trị tốt, thành thạo các kĩ năng nghiệp vụ và có sự am hiểu về pháp luật. Những yêu cầu này được đặt ra trong bối cảnh nâng cao chất lượng đào tạo tư pháp vì mục tiêu nguồn nhân lực này có thể thi hành pháp luật, bảo vệ lẽ phải, thượng tôn hiến pháp và pháp luật, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể trong đời sống kinh tế-xã hội, trong đó có bảo vệ chủ quyền quốc gia, chủ quyền dân tộc và các lợi ích công cộng.

Nghị quyết số 49-NQ/TW năm 2005 của Bộ Chính trị đã nêu rõ chiến lược và mục tiêu cải cách tư: "*Xây dựng nền tư pháp trong sạch, vững mạnh, dân chủ, nghiêm minh, bảo vệ công lí, từng bước hiện đại, phục vụ nhân dân, phụng sự Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa; hoạt động tư pháp mà trọng tâm là hoạt động xét xử được tiến hành có hiệu*

* **Học viện Tư pháp**

quả và hiệu lực cao".[1] Đồng thời, Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng cũng đã nhấn mạnh rõ: "*Xây dựng nền tư pháp Việt Nam chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, liêm chính, phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Hoạt động tư pháp có trọng trách bảo vệ công lí, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, bảo vệ lợi ích của Nhà nước, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tổ chức, cá nhân*".[2] Các mục tiêu và chiến lược cải cách tư pháp này cho thấy rõ tầm nhìn của Đảng và nhà nước về việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực tư pháp. Nguồn nhân lực tư pháp được nâng cao chất lượng cũng là một sự góp phần không nhỏ vào quá trình hoàn thiện pháp luật tại Việt Nam, vì các chức danh tư pháp có chất lượng sẽ giúp quá trình thực thi pháp luật và pháp chế xã hội chủ nghĩa được cải thiện một cách mạnh mẽ. Đồng thời, nguồn nhân lực tư pháp chất lượng cao sẽ đóng góp cho việc thực thi dân chủ và văn hóa pháp lí trong cơ quan nhà nước và quần chúng nhân dân.

Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp là chìa khóa quyết định sự hiệu quả và cân bằng cho hoạt động tư pháp, gắn liền với định hướng chính trị và đường lối mà Đảng đã đề ra. Quan điểm chỉ đạo của Đảng đã được thể hiện khá rõ trong Nghị quyết số 49-NQ/TW năm 2005 của Bộ Chính trị về Chiến lược cải cách tư pháp: "*Cải cách tư pháp phải đặt dưới sự lãnh đạo chặt chẽ của Đảng, bảo đảm sự ổn định chính trị, bản chất Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân, quyền lực nhà nước là thống nhất, có sự phân công, phối hợp giữa các cơ quan nhà nước trong việc thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp*".[3] Như vậy, trong điều kiện thể chế chính trị và pháp lí tại Việt Nam thì những văn bản của Đảng và Bộ Chính trị đã xác định rõ vai trò lãnh đạo của Đảng mang tính thiết yếu đối với công tác đào tạo nguồn nhân lực tư pháp vì cần sự quán triệt và thống nhất về định hướng đào tạo ở giai đoạn ban đầu.

2. Tiếp cận theo tinh thần nghị quyết của Đảng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp

Cách tiếp cận theo tinh thần nghị quyết của Đảng có ảnh hưởng quan trọng đến công tác đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực tư pháp từ nhiều năm trước cho đến giai đoạn hiện nay khi đã có Chiến lược cải cách tư pháp. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3, Khóa VIII nêu rõ mục tiêu cải cách tư pháp như sau: "*Các cơ quan tư pháp phải là mẫu mực của việc tuân thủ Hiến pháp và pháp luật, phải thể hiện công lí, tính dân chủ, công khai trong hoạt động; đào tạo, phát triển đội ngũ luật sư có phẩm chất, đạo đức, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp trong sạch, vững*

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đảng Toàn tậ*p, Tập 64, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.269-270.
[2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập I, Nxb. Chính trị Quốc gia sự thật, Hà Nội, tr.287.
[3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *tlđd*, tr.270.

mạnh, có phẩm chất chính trị, đạo đức và có năng lực chuyên môn".[4] Một trong những nguyên do để Hội nghị Trung ương 3 đề ra mục tiêu này là vì thực tế cho thấy nguồn nhân lực ở các cơ quan tư pháp chưa được triển khai, tổ chức hiệu quả các chỉ thị của Đảng và công tác cán bộ chưa đáp ứng được yêu cầu cải cách tư pháp. Đồng thời, một văn bản khác của Bộ Chính trị vào năm 2002 là Nghị quyết số 08-NQ/TW cũng đã nhấn mạnh một số chỉ đạo quan trọng: "*Công tác tư pháp phải thực hiện đúng đường lối, chủ trương của Đảng, bám sát và phục vụ có hiệu quả các nhiệm vụ chính trị trong từng giai đoạn… Xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp trong sạch, vững mạnh… Đổi mới công tác đào tạo cán bộ chức danh tư pháp theo hướng: cán bộ có chức danh tư pháp phải có trình độ đại học luật và được đào tạo về kĩ năng nghề nghiệp tư pháp theo chức danh. Nghiên cứu xây dựng đề án thành lập cơ quan thống nhất đầu mối đạo tạo nghề nghiệp cho cán bộ có chức danh tư pháp và nghiên cứu khoa học tư pháp*".[5]

Như vậy, có thể nói một số tiêu chí đã được đề cập trong chỉ đạo của Đảng và Bộ Chính trị có thể liệt kê như nâng cao tiêu chuẩn về chính trị, đạo đức và chuyên môn; nâng cao sự giám sát, lãnh đạo của Đảng và cơ quan dân cử đối với quá trình đào tạo nguồn nhân lực tư pháp. Do đó, không chỉ cán bộ tư pháp ở khu vực công mà các nguồn lực khác như luật sư, cử nhân luật ở các trường đại học, học viện cũng phải được đào tạo một cách bài bản. Cách tiếp cận ở đây là tiếp cận từ nguồn đào tạo, không chỉ ở quá trình đào tạo nghiệp vụ mà ở quá trình đạo tào kiến thức và phẩm chất đạo đức ở bậc đại học dành cho sinh viên ngành luật. Để cải thiện nguồn nhân lực tư pháp cần phải tiếp cận từ giai đoạn kiến thức cơ sở mà điển hình là sự đào tạo sinh viên ngành luật phải đạt chất lượng cao. Từ đó mới có thể hướng tới đội ngũ cán bộ tư pháp sau này được phát triển một cách trong sạch, bền vững.

Bên cạnh đó, phương thức lãnh đạo của Đảng đối với quá trình này chủ yếu mang tính giám sát. Như đã đề cập ở đoạn trên, việc đào tạo và phát triển tại nguồn là từ các trường đại học, học viện và Đảng chỉ đóng vai trò chỉ đạo, định hướng cho quá trình cải cách. Việc chú trọng phát triển các trường đại học có chuyên ngành về luật là mục tiêu cấp thiết hiện nay để góp phần thực hiện mục tiêu cải cách tư pháp. Các trường đại học trọng điểm về ngành luật như Trường Đại học Luật Hà Nội, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Luật (Đại học Quốc gia Hà Nội), Trường Đại học Kinh tế - Luật (Đại học Quốc gia Hồ Chí Minh) và Học viên Tư pháp cần được chú trọng phát triển và có các chương trình đào tạo nâng cao hơn nữa trong thời gian tới. Phương thức lãnh đạo của Đảng tiếp tục được khẳng định trong Nghị quyết Đại hội X: "*Đảng lãnh đạo cơ quan tư pháp, lãnh đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng, quản lí và sử dụng đội ngũ cán*

[4] Đảng Cộng sản Việt Nam (2015), *Văn kiện Đảng Toàn tập*, Tập 56, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.323, 325.
[5] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đảng Toàn tập*, Tập 61, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.5,10,11,15.

bộ tư pháp".[6] Do đó, sự chỉ đạo của Đảng đối với công tác đào tạo tại các trường đại học, học viện về luật và tiến hành khoa học trên toàn nước sẽ mang tính chiến lược nhằm "*hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong thời gian tới*".[7]

Trong giai đoạn hiện nay, Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương (khóa XIII) ngày 09/11/2022 đã cho thấy mục tiêu "*tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*". Mục tiêu này hướng tới quá trình hoàn thiện Nhà nước pháp quyền do dân và vì dân. Dưới sự lãnh đạo của Đảng, các cán bộ tư pháp phải thượng tôn pháp luật và bảo đảm thực hiện hiệu quả quyền công dân. Nguồn nhân lực tư pháp cũng phải góp phần đào tạo, xây dựng bộ máy nhà nước và các cơ quan hữu quan một cách trong sạch, minh bạch, hiệu quả. Điều này hướng tới quá trình đào tạo những cá nhân có năng lực chuyên nghiệp và phẩm chất liêm chính, hướng tới nền tư pháp chuyên nghiệp và pháp quyền hiện đại. Mục tiêu mà Nghị quyết số 27-NQ/TW đưa ra đến năm 2030 là hoàn thiện hệ thống pháp luật và cơ chế kiểm soát quyền lực nhà nước. Từ hai nền tảng này, nguồn nhân lực tư pháp sẽ có đủ hành lang pháp lí và bộ máy tinh gọn để đẩy mạnh cải cách tư pháp. Các nhóm giải pháp được Nghị quyết số 27-NQ/TW đưa ra cũng nhấn mạnh đến quá trình tuyên truyền, phổ biến và giáo dục về Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Có thể thấy giải pháp này gắn liền với công tác đào tạo, mà trước hết là đào tạo nguồn nhân lực tư pháp - nhóm người có đủ tầm hiểu biết về Hiến pháp và pháp luật để bảo vệ quyền con người và quyền công dân cho những nhóm yếu thế khác trong xã hội. Đồng thời, quá trình đào tạo nguồn nhân lực tư pháp cần nhấn mạnh đến sự lãnh đạo của Đảng và tinh thần của Nghị quyết nhằm hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Do đó, từ những văn bản trên, có thể áp dụng phương pháp suy luận quy nạp để rút ra cách tiếp cận theo tinh thần nghị quyết của Đảng đối với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp cần phải có các yếu tố sau:

Một là, những chỉ đạo chiến lược và biện pháp về cải cách tư pháp sẽ được Đảng đề ra. Trong các chỉ đạo này sẽ nêu rõ quan điểm và nhiệm vụ về công tác đào tạo nguồn nhân lực tư pháp. Cách tiếp cận của Đảng sẽ là kết hợp quá trình phát triển nguồn nhân lực tư pháp với đổi mới hệ thống chính trị và đổi mới mô hình hoạt động của Nhà nước và các cơ quan tư pháp. Từ đó, toàn bộ quá trình đổi mới và phát triển này sẽ góp phần vào mục tiêu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa "*của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân*"[8]. Có thể nói cách tiếp cận đổi mới công tác nâng cao chất lượng

[6] Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.308.
[7] Tô Lâm (2021), *Một số vấn đề về xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, truy cập từ: https://tapchicongsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/mot-so-van-de-ve-xay-dung-hoan-thien-nha-nuoc-phap-quyen-xa-hoi-chu-nghia-viet-nam, ngày truy cập 12/03/2023.
[8] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *tlđd,* tr.177.

đào tạo nguồn nhân lực tư pháp là sự tổng hòa của các giải pháp về phương thức lãnh đạo của Đảng đối với mục tiêu chính trị ở nước ta.

Hai là, từ sự chỉ đạo của Đảng, các cơ quan nhà nước và đội ngũ cán bộ, công chức phải triển khai, tổ chức thực hiện một cách kịp thời và phù hợp trong quá trình cải cách tư pháp và đào tạo nguồn nhân lực tư pháp. Cụ thể hơn, các cơ quan cấp ủy và ban chỉ đạo cải cách tư pháp từ trung ương đến địa phương phải cụ thể hóa các nhiệm vụ được giao và báo cáo định kì để hoàn thiện chính sách, mục tiêu về đào tạo nguồn nhân lực mà Đảng đã đề ra. Đồng thời, ban cán sự của Chính phủ đóng vai trò thừa hành công tác đào tạo nguồn nhân lực tư pháp, hướng dẫn thông qua các văn bản để các viện, trường đại học có thể ban hành những chương trình đào tạo chuyên môn và phẩm chất đạo đức của học viên một cách hiệu quả. Việc bố trí các Đảng viên ở các ban chuyên môn thuộc Chính phủ cũng đã là chìa khóa then chốt để thúc đẩy quá trình nâng cao chất lượng đào tạo và cải cách tư pháp, vì đảng viên nắm rõ các chỉ đạo từ trung ương và có thể tham mưu cho các cơ sở đào tạo chức danh tư pháp.

Ba là, phương thức khuyến khích, giáo dục, hướng dẫn và thúc đẩy tinh thần học hỏi, ý thức và trách nhiệm của các đảng viên, cán bộ và công chức liên quan đến quá trình đào tạo nguồn nhân lực tư pháp vẫn là phương thức lãnh đạo chủ yếu của Đảng trong giai đoạn hiện nay. Công tác đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp cần phải có sự phát triển theo từng bước dưới sự chỉ đạo và giám sát của các cơ quan được ủy quyền hợp pháp và theo đúng quan điểm, đường lối mà Đảng đã đề ra trong các nghị quyết gần đây về cải cách tư pháp.

Bốn là, quá trình đào tạo nguồn nhân lực tư pháp cần phải bám sát bối cảnh phát triển của đất nước và xu hướng của thế giới. Kiến thức được truyền đạt cần phải kế thừa những thành tựu mà dân tộc đã có được, cùng với đó là sự chọn lọc các kinh nghiệm nước ngoài phù hợp với mục tiêu phát triển mà Đảng đã đề ra. Quá trình này đòi hỏi sự kết hợp sức mạnh dân tộc, sức mạnh quốc gia và sức mạnh của thời đại mới về mặt tri thức, kinh nghiệm.

3. Một số khuyến nghị để thực thi hiệu quả nghị quyết của Đảng trong quá trình nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp

Cách tiếp cận theo tinh thần nghị quyết của Đảng được đề cập ở phần trên cho thấy phạm vi chỉ đạo rộng và có ảnh hưởng toàn diện đến công tác nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp hiện nay. Một số khuyến nghị được đề cập trong bài viết này nhằm tiếp cận và thực thi hiệu quả các nghị quyết của Đảng trong thực tiễn phát triển và bồi dưỡng các chức danh tư pháp để đáp ứng Chiến lược cải cách tư pháp trong thời gian tới.

Thứ nhất, giảng viên, học viên, sinh viên và các cán bộ quản lí ở những cơ sở đào tạo luật nói chung và đào tạo chức danh tư pháp nói riêng phải quán triệt và thực hiện nghiêm túc chỉ đạo, quan điểm của Đảng và Nhà nước về chiến lược cải cách tư pháp liên quan đến

công tác đào tạo nguồn nhân lực. Các văn bản gắn liền với chủ trương, chính sách của Đảng cần phải phổ biến là Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, Nghị quyết số 49-NQ/TW năm 2005 của Bộ Chính trị; Quyết định số 2083/QĐ-TTg năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ. Sự nắm rõ các văn bản chỉ đạo này sẽ giúp thống nhất công tác triển khai các mục tiêu cải cách tư pháp ở các cơ quan nhà nước, cơ sở đào tạo và tạo ra ra sự đồng thuận giữa các cơ quan có liên quan đến sự phát triển và đổi mới toàn diện của giáo dục. Đặt ra yêu cầu này là vì quá trình nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp phải có sự định hướng trực tiếp từ các chiến lược, chính sách của Đảng và phục vụ hoàn toàn cho mục tiêu cải cách, đổi mới, ứng dụng các mô hình lãnh đạo phù hợp từ trên xuống dưới. Giáo dục về tư tưởng, đạo đức chính trị là nền tảng cơ bản để giáo dục các chức danh tư pháp trong tương lai và cũng là cách thức gián tiếp để phản bác và đấu tranh với các tư tưởng thù địch, ngoại bang. Bồi dưỡng nguồn nhân lực tư pháp theo các chỉ đạo của Đảng sẽ giúp các học viên có nhận thức vững vàng về chủ trương, đường lối và tư tưởng của Hồ Chí Minh, của Nhà nước ta để góp phần vào mục tiêu cải cách trong điều kiện mới.

Thứ hai, ở khía cạnh ngược lại, các cơ quan đào tạo, cơ quan nhà nước, đảng viên, học viên cũng có thể góp ý và tham mưu cho Đảng về các thông tin có tính tham khảo, có chọn lọc về thực tiễn kinh nghiệm và lí luận trong việc đào tạo nguồn nhân lực tư pháp. Việc bổ sung và hoàn thiện các chủ trương, quan điểm và giải pháp từ các nghị quyết của Đảng là điều cấp thiết, vì có sự thay đổi mới có sự tiến bộ tiếp tục trong tương lai. Sự cải cách cần thay đổi không ngừng để đáp ứng sự phát triển của nền kinh tế và thời cuộc. Vì lẽ đó, công tác góp ý và tham mưu cho chính sách và nhiệm vụ kế tiếp sẽ góp phần đáng kể cho việc nghiên cứu và xây dựng chiến lược cải cách tư pháp ở giai đoạn tiếp theo. Cần lưu ý là việc góp ý cần theo dõi kết quả thực hiện đã đạt được từ bảng tổng kết để tránh sự trùng lắp và tìm ra những thiếu sót thực chất để đưa ra các đề án phù hợp. Việc kế thừa và phát huy những thành quả đã đạt được trong quá trình cải cách là điều cần thiết; đồng thời cũng cần tham mưu các giải pháp để khắc phục những khuyết điểm đang tồn tại của mục tiêu cải cách và đào tạo nguồn nhân lực tư pháp. Có thể là chương trình đào tạo, cơ sở vật chất, trang thiết bị chưa đáp ứng quá trình bồi dưỡng nguồn nhân lực. Những điểm nghẽn trong đào tạo như thế này cần có các giải pháp phù hợp để có thể cải thiện nhằm nâng cao chất lượng không chỉ đối với các học viên mà còn áp dụng cho sự hoàn thiện của cả cơ sở giáo dục. Xu hướng giáo dục của thế giới hiện nay là tạo sự đổi mới từ kiến thức căn bản cho đến kiến thức chuyên môn. Do đó, đào tạo nguồn nhân lực tư pháp tại Việt Nam cũng cần phải gắn liền với xu hướng này, đi từ cơ bản đến nâng cao và có các chính sách thu hút nhân tài trong quá trình tuyển dụng các chức danh tư pháp để xứng đáng với trình độ. Xu hướng thúc đẩy nghiên cứu chuyên ngành và ứng dụng các lí thuyết vào thực tiễn thông qua công nghệ số cũng đang được tuyên truyền mạnh mẽ để tiến tới nền công nghiệp 4.0 tại Việt Nam. Vì vậy, việc thúc đẩy ứng dụng chuyển đổi số trong

đào tạo nguồn nhân lực tư pháp cũng là điều cấp thiết trong giai đoạn hiện nay để đa dạng hóa phương thức đào tạo. Những yếu tố này cần được tham mưu theo một lộ trình phù hợp để tránh sự nhồi nhét và tạo ra sự thống nhất khi Đảng có chỉ đạo cụ thể nhằm đồng bộ sự điều chỉnh toàn diện trong thời gian tới.

Thứ ba, cần có sự kết hợp nhuần nhị và chặt chẽ giữa cơ quan trung ương và cơ quan địa phương trong việc thực thi các chính sách của Đảng về công tác bồi dưỡng nguồn nhân lực tư pháp. Đồng thời, các cán bộ đứng đầu những cơ sở đào tạo các chức danh tư pháp cũng phải phối hợp cùng nhau để thực hiện các chủ trương của Đảng, các chính sách của Nhà nước về chiến lược cải cách tư pháp để đổi mới một cách toàn diện về giáo dục tư pháp trong giai đoạn tới. Sự thay đổi của các cơ quan giáo dục có thể kể đến như thay đổi về chương trình đào tạo, thay đổi giáo trình, sách chuyên khảo phù hợp để phục vụ cho bồi dưỡng nguồn nhân lực tư pháp. Việc đa dạng hóa phương thức đào tạo, không chỉ đào tạo chính quy mà còn các phương thức đào tạo khác như chính quy không tập trung, giáo dục từ xa cũng sẽ góp phần mở rộng cơ hội nghề nghiệp và chất lượng đào tạo của lĩnh vực luật nói chung. Mở rộng phạm vi nghiên cứu và đưa các kiến thức thực tiễn, đạo đức nghề luật vào quá trình giảng dạy cũng là một cách thức để thúc đẩy chất lượng đào tạo. Một nhân lực tư pháp vững mạnh cần phải đáp ứng đủ các tiêu chí quan trọng như chuyên môn, đạo đức, nghiệp vụ hành nghề, phẩm chất chính trị.

Thứ tư, không chỉ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp ở góc độ là người học mà còn phải nâng cao chất lượng của người dạy là các cán bộ, giảng viên ở các cơ sở đào tạo để đảm bảo yêu cầu cải cách tư pháp mà Đảng đã đề ra. Việc bồi dưỡng chất lượng về cả kiến thức chuyên môn và kĩ năng nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên là điều cần thiết để đổi mới toàn diện bối cảnh đào tạo trong giai đoạn mới. Giảng viên tại các cơ sở đào tạo chức danh tư pháp cũng phải tích cực nghiên cứu, xây dựng các giáo trình, sách tham khảo có tính đổi mới căn bản và đáp ứng kịp xu hướng thế giới để phục vụ bồi dưỡng nguồn nhân lực tư pháp tại Việt Nam. Công tác dạy và học cần chú trọng thực tiễn nhiều hơn và có sự thỉnh giảng từ những chuyên gia có kinh nghiệm hành nghề ở nhiều lĩnh vực khác nhau như thẩm phán, luật sư tư vấn, luật sư tranh tụng, kiểm soát viên, công chứng viên… để đa dạng hóa kiến thức nghiệp vụ cho học viên. Đồng thời, việc nâng cao năng lực lãnh đạo của giảng viên cũng là một yếu tố quan trọng để có nhiều báo cáo nảy sinh trong quá trình giảng dạy. Cần phải xem mỗi người dạy là một người giám sát và góp ý cho công tác cải cách tư pháp được đề ra từ nghị quyết của Đảng để góp phần hoàn thiện những bất cập còn tồn đọng.

Cuối cùng, việc thay đổi và cải tiến cơ sở vật chất, phương tiện và thiết bị dạy học ở các cơ sở đào tạo chức danh tư pháp là điều cần thiết để nâng cao công tác đào tạo nguồn nhân lực tư pháp. Hệ thống tài liệu không chỉ giới hạn trong các công cụ vật chất truyền thống như sách báo mà còn phải mở rộng thông qua hệ thống phương tiện thông tin kết nối

với truyền thông số để lưu trữ khối lượng thông tin đồ sộ có thể chia sẻ được với tất cả các học viên ở các cơ sở giáo dục ngành nghề tư pháp. Đầu tư và nâng cấp các mô hình và cơ sở thực hành nghề luật sẽ thúc đẩy sự phát triển mạnh hơn và cũng cải cách được nền tư pháp thông qua chuyển đổi số với các thiết bị công nghệ hiện đại. Ứng dụng các công nghệ đa năng trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực tư pháp là một xu hướng chung không chỉ được khuyến khích ở Việt Nam mà còn được lan tỏa trên toàn thế giới. Do đó, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp tiệm cận được với các tiêu chuẩn giáo dục của quốc tế thì cần phải đầu tư nhiều hơn cho cơ sở vật chất dạy và học, đặc biệt là đầu tư cho công nghệ thông tin trong công tác chỉ đạo và triển khai các chính sách của Đảng và Nhà nước.

4. Kết luận

Từ những phân tích trên, có thể thấy việc tiếp cận tinh thần nghị quyết của Đảng là cần thiết trong công tác bồi dưỡng và đào tạo nguồn nhân lực tư pháp nhằm hoàn thiện mục tiêu cải cách tư pháp đã đề ra đến năm 2030. Để thực hiện tốt công tác bồi dưỡng nguồn nhân lực tư pháp, việc bám sát các chủ trương và mục tiêu của Đảng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp sẽ góp phần hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Bài viết đã đưa ra một số đề xuất để công tác đào tạo nhân lực tư pháp phù hợp và gắn liền với tinh thần nghị quyết của Đảng trong giai đoạn mới./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb. Quốc gia, Hà Nội, tr.308.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập I, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.287.

3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2015), *Văn kiện Đảng Toàn tập*, Tập 56, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.323,325.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đảng Toàn tập*, Tập 61, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.5,10,11,15.

5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đảng Toàn tập*, Tập 64, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.269-270.

6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập I, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.287.

7. Tô Lâm (2021), *Một số vấn đề về xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, truy cập từ: https://tapchicongsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/mot-so-van-de-ve-xay-dung-hoan-thien-nha-nuoc-phap-quyen-xa-hoi-chu-nghia-viet-nam.

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TƯ PHÁP

ThS. Hà Thị Út*

Tóm tắt: *Phát triển nguồn nhân lực tư pháp được xác định là khâu đột phá của cải cách tư pháp. Bài viết làm rõ một số nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực tư pháp ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở trình bày những thành công trong thực tiễn đào tạo nguồn nhân lực tư pháp ở một số quốc gia trên thế giới, từ đó bài viết đưa ra các kiến nghị phù hợp với hoạt động đào tạo nguồn nhân lực ngành tư pháp ở Việt Nam.*

Từ khoá: *Nguồn nhân lực tư pháp; Thẩm phán; Đào tạo luật.*

1. Khái quát về nguồn nhân lực tư pháp ở Việt Nam

Nguồn nhân lực tư pháp được hiểu là một bộ phận, một loại nhân lực của quốc gia, một loại nhân lực trong lĩnh vực pháp luật. Nhân lực pháp luật bao gồm nhân lực xây dựng pháp luật, nhân lực thực thi pháp luật, nhân lực tư pháp, nhân lực nghiên cứu và đào tạo pháp luật và các loại nhân lực pháp luật khác. Vì vậy, có thể hiểu nhân lực tư pháp ở nghĩa hẹp và nghĩa rộng. Nhân lực tư pháp theo nghĩa hẹp *là những người thực hiện quyền tư pháp - đội ngũ thẩm phán.* Nhân lực tư pháp hiểu theo nghĩa rộng, *là những người thực hiện quyền tư pháp - đội ngũ thẩm phán và những người tham gia thực hiện quyền tư pháp - đội ngũ kiểm sát viên, điều tra viên, những người tham gia hoạt động tố tụng tư pháp, các chức danh khác làm việc trong các cơ quan thực hiện quyền tư pháp (Tòa án) và các cơ quan tham gia thực hiện quyền tư pháp*.[1] Trong phạm vi bài viết này đề cập đến đào tạo nguồn nhân lực tư pháp hiểu theo nghĩa rộng, nghĩa là gồm thẩm phán và các chức danh khác làm việc trong toà án và các cơ quan thực hiện quyền tư pháp khác.

Phát triển nhân lực tư pháp được xác định là khâu đột phá của cải cách tư pháp. Nhân lực tư pháp là chủ thể thực hiện và tham gia thực hiện quyền lực tư pháp, góp phần thực hiện quyền lực nhà nước; bảo vệ công lý, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, bảo vệ lợi ích của nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân; giải quyết các xung đột trong xã hội, góp phần tạo ra sự đồng thuận trong xã hội; phát triển nhân lực tư pháp là nội dung của tư pháp, cải cách tư pháp; nhân lực tư pháp là sản phẩm, kết quả của cải cách tư pháp. Bởi vậy, việc tiếp thu các kinh nghiệm của một số quốc gia trong đào tạo nguồn nhân lực tư pháp là cần thiết, đồng thời là giải pháp hữu hiệu để nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng, phẩm chất, năng lực, đạo đức và kỹ năng của đội ngũ nhân lực ngành tư pháp.

* **Viện Luật So sánh, Trường Đại học Luật Hà Nội**

[1] Võ Khánh Vinh (2021), "Về chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia", *Tạp chí Toà án nhân dân,* xem tại https://www.tapchitoaan.vn/ve-chien-luoc-phat-trien-nhan-luc-tu-phap-quoc-gia, truy cập ngày 20/03/2023.

2. Những yếu tố ảnh hưởng tới đào tạo nguồn nhân lực tư pháp ở Việt Nam hiện nay

2.1. Đường lối của Đảng về cải cách tư pháp đáp ứng yêu cầu của xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam

Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về Chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 (sau đây gọi là Nghị quyết số 4 -NQ/TW) đã chỉ rõ: *"Đội ngũ cán bộ tư pháp, bổ trợ tư pháp còn thiếu; trình độ nghiệp vụ và bản lĩnh chính trị của một bộ phận cán bộ còn yếu, thậm chí, có một số cán bộ sa sút về phẩm chất, đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp"*. Tiếp đến, Nghị quyết số 49 - NQ/TW xác định một trong những phương hướng cải cách tư pháp là: *"Xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp, bổ trợ tư pháp, nhất là cán bộ có chức danh tư pháp theo hướng đề cao quyền hạn, trách nhiệm pháp lý, nâng cao và cụ thể hóa tiêu chuẩn về chính trị, phẩm chất, đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ và kinh nghiệm, kiến thức xã hội đối với từng loại cán bộ; tiến tới thực hiện chế độ thi tuyển đối với một số chức danh. Có cơ chế thu hút, tuyển chọn những người có tâm huyết, đủ đức, tài vào làm việc ở các cơ quan tư pháp. Mở rộng nguồn để bổ nhiệm vào các chức danh tư pháp, không chỉ là cán bộ trong các cơ quan tư pháp, mà còn là các… luật sư.*[2]

Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực tư pháp là giải pháp rất quan trọng của chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia, góp phần nâng cao trí tuệ, trình độ, năng lực, khả năng, phương pháp tư duy, phương pháp làm việc sáng tạo, phát triển nhân cách của nhân lực tư pháp. Cần phải xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp đối với từng loại nhân lực tư pháp cụ thể. Các loại chương trình đào tạo, bồi dưỡng cụ thể cần phải được thiết kế dựa trên hệ kiến thức, hệ tiêu chuẩn đối với từng loại nhân lực tư pháp cụ thể, theo hướng đổi mới, trang bị những kiến thức mới, đáp ứng các đòi hỏi mới về tiêu chuẩn. Nghiên cứu các chương trình đào tạo, bồi dưỡng hiện có đối với nhân lực tư pháp nói chung và các loại nhân lực tư pháp nói riêng cho thấy các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đó từng bước được đổi mới, tiếp cận dần đến các chuẩn mực quốc tế và khu vực. Tuy nhiên, phải thẳng thắn nhìn nhận, đánh giá các chương trình đào tạo, bồi dưỡng này còn chưa đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi ngày càng cao đối với nhân lực tư pháp. Hiện nay, đời sống kinh tế, xã hội phát triển đa dạng, nhiều tranh chấp trước đây chưa từng có nay đã xuất hiện, tội phạm hình sự cũng phức tạp hơn trước rất nhiều… đòi hỏi thẩm phán phải không ngừng nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, nắm bắt được những thay đổi lớn trong đời sống chính trị, kinh tế, xã hội. Từ đó, cũng đặt ra yêu cầu về đào tạo cho các cơ sở đào tạo pháp luật, nơi tạo ra nguồn nhân lực pháp luật. Nguồn nhân lực pháp luật càng dồi dào, càng có chất lượng, thì càng có khả năng cung cấp nguồn nhân lực tư pháp có chất lượng. Đường lối của Đảng mang tính chất định hướng và công cụ đo lường kết quả đối với hoạt động đào tạo nguồn nhân lực tư pháp.

[2] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về Chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.

2.2. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ảnh hưởng tới nghề tư pháp

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã có nhiều tác động tới lĩnh vực tư pháp, điển hình nhất là xây dựng toà án điện tử (Tòa án số). Việc xây dựng Toà án số trở thành xu thế tất yếu trên thế giới. Thời gian qua, Việt Nam đã làm một số việc như cung cấp cho người dân các dịch vụ tư pháp công thông qua nền tảng số, công khai bản án trên nền tảng online… Ngoài ra, Việt Nam tham gia Hội nghị Chánh án các nước khu vực châu Á - Thái Bình Dương, Hội đồng Chánh án khu vực ASEAN và cam kết đến năm 2025 phải hoàn thành việc xây dựng Tòa án điện tử theo Nghị quyết của Hội đồng. Tòa án điện tử mang lại nhiều lợi ích cho xã hội nói chung và hệ thống toà án các cấp nói riêng như giúp tăng năng suất lao động của Tòa án, hỗ trợ Thẩm phán ra phán quyết chính xác, tiết kiệm công sức, thời gian và chi phí của người dân, xử lý một cách nhân văn các tình huống đặc biệt của tố tụng và công khai, minh bạch hoạt động của Tòa án.[3]

Tòa án điện tử với ứng dụng trí tuệ nhân tạo (artificial intelligence - AI) sẽ giúp thẩm phán và thư ký tòa án xử lý hồ sơ nhanh hơn, tự động tra cứu văn bản pháp luật và án lệ liên quan, tìm kiếm các vụ án có tình huống pháp lý tương lai. Trí tuệ nhân tạo là "tập hợp các lý thuyết và kỹ thuật được sử dụng để tạo nên những máy có khả năng mô phỏng trí thông minh của con người". Trí tuệ nhân tạo được sử dụng ngày càng nhiều trong những lĩnh vực trước đây chỉ dành riêng cho con người. Một phần các công việc vốn do luật sư, chuyên gia pháp chế doanh nghiệp và thẩm phán thực hiện có thể được chuyển giao cho máy móc đảm nhiệm với tốc độ làm việc cao hơn và chi phí thấp hơn. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đem lại nhiều ưu thế như nguồn pháp luật (văn bản pháp luật và án lệ) đều có sẵn trên các nền tảng internet, hỗ trợ đắc lực cho thẩm phán trong việc thu thập, xử lý thông tin. Thậm chí, sự phát triển của trí tuệ nhân tạo đến một lúc nào đó có thể tự động hoá một phần hoặc toàn bộ việc nghị án. Ở góc độ này, có thể thấy sử dụng trí tuệ nhân tạo vào trong xét xử là tích cực, vì sẽ đảm bảo xử lý tranh chấp nhanh và minh bạch hơn.[4] Sự phát triển của các hình thức giải quyết tranh chấp tự động sẽ tác động tới vai trò của thẩm phán. Vì tự động hoá việc ra quyết định có thể tạo ra nguy cơ lớn xâm hại tới các quyền con người. Trong bối cảnh đó, thẩm phán sẽ có nhiệm vụ kiểm tra toàn diện các vấn đề để đảm bảo có được bản án công bằng. Để làm tốt được vai trò của nghề tư pháp, đặt ra yêu cầu của đào tạo nguồn nhân lực tư pháp trong bối cảnh hiện nay ngoài yêu cầu về kiến thức pháp luật, cần chú trọng tới việc phát triển tư duy pháp lý, tư duy phản biện, kỹ năng giải quyết tranh chấp cho sinh viên.

---

[3] Cảnh Dinh (2022), *Xây dựng toà án điện tử là xu thế tất yếu trong thời đại số*, https://tapchitoaan.vn/xay-dung-toa-an-dien-tu-la-xu-the-tat-yeu-trong-thoi-dai-so6596.html, truy cập ngày 24/03/2023.

[4] Nguyễn Văn Quân (2019), "Một số tác động của trí tuệ nhân tạo tới nghề luật", *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, Số 12 (388), tháng 6.

2.3. Yêu cầu đặt ra đối với chất lượng của thẩm phán và các chức danh tư pháp trong điều kiện áp dụng nguồn án lệ vào hoạt động xét xử của Tòa án nhân dân

Nghị quyết số 03/NQ-HĐTP ngày 28/10/2015 của Hội đồng Thẩm phán Toà án nhân dân tối cao (TANDTC) về quy trình lựa chọn, công bố và áp dụng án lệ được ban hành, trong đó quy định "*Án lệ là những lập luận, phán quyết trong bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật của Tòa án về một vụ việc cụ thể được Hội đồng Thẩm phán TANDTC lựa chọn và được Chánh án TANDTC công bố là án lệ để các Tòa án nghiên cứu, áp dụng trong xét xử".* Việc thừa nhận và áp dụng án lệ góp phần lấp "những lỗ hổng" của pháp luật và qua đó có sự phát triển của pháp luật. Việc ghi nhận nguồn luật án lệ ảnh hưởng tới quá trình hành nghề của thẩm phán, kiểm sát viên và các chức danh tư pháp khác; đồng thời cũng ảnh hưởng tới quá trình đào tạo luật nói chung. Xu hướng phát triển án lệ trong tương lai của Việt Nam ngày càng nhiều hơn, từ đó đặt ra yêu cầu cao đối với trình độ chuyên môn và năng lực của thẩm phán để có thể thực hiện được vai trò, nhiệm vụ của mình. Từ đây, thẩm phán phải có kỹ năng phân tích, đưa ra lập luận pháp lý và viết án lệ, rất có thể bản án đó có thể trở thành án lệ sau này. Trong quá trình hành nghề của thẩm phán và các chức danh tư pháp khác cũng phải quan tâm nghiên cứu các án lệ được công bố.

3. Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về đào tạo nguồn nhân lực tư pháp

Để trở thành thẩm phán hay kiểm sát viên cần phải trải qua giai đoạn đào tạo luật và nghề luật. Quá trình đào tạo này ở đa số các quốc gia trên thế giới (ngoại trừ ở Mỹ gộp chung trong một quy trình đào tạo với thời gian 3 năm ở trường luật) thì thường được tổ chức thành hai giai đoạn: Đào tạo cử nhân luật và đào tạo nghề luật. Giai đoạn đào tạo nghề luật có thể đào tạo tổng hợp các nghề luật theo quy trình chung như ở Đức hoặc tách biệt từng nghề luật như ở Anh, Pháp. Hoạt động đào tạo cũng thường xuyên được cải tiến, cập nhật cho phù hợp với nhu cầu thực tiễn bối cảnh trong nước và quốc tế. Một số gợi mở cho Việt Nam từ kinh nghiệm đào tạo thẩm phán và các chức danh tư pháp khác ở một số quốc gia trong nghiên cứu này.

Thứ nhất, việc đào tạo kiến thức pháp luật kết hợp với các ngành học khác.

Người học chương trình cử nhân luật ở một số quốc gia thì việc đào tạo luật thường đi kèm với một chương trình học khác. Chẳng hạn ở Mỹ, trước khi vào học tại Khoa Luật đòi hỏi phải có một bằng cử nhân trước đó. Bằng cử nhân luật ở Mỹ là bằng sau đại học (bằng J. D - Juris Doctorate), có nghĩa là, muốn được học chương trình cử nhân luật, người học phải có sẵn một tấm bằng đại học ở bất kỳ chuyên ngành nào. Chương trình J.D kéo dài tối thiểu ba năm, vì vậy, người học phải mất ít nhất bảy năm mới có

thể ra trường với tấm bằng cử nhân luật trên tay.[5] Ở Úc, sinh viên luật thường học song bằng, kết hợp bằng luật với một bằng khác trong 5 năm. Lí do bởi vì ngành luật không chỉ đơn thuần là ghi nhớ các quy tắc pháp luật mà quan trọng hơn là sinh viên cần rèn luyện phát triển khả năng đọc các tài liệu liên quan để phân tích và có thể áp dụng các nguyên tắc pháp lý phù hợp với các vấn đề của cuộc sống nhằm tìm kiếm các giải pháp pháp lý cho các vấn đề của khách hàng. Hầu hết sinh viên học luật tại Úc đều theo học các khóa học trong 5 năm để lấy được hai bằng. Bằng nghệ thuật/luật, thương mại/luật, kinh doanh/luật và khoa học/luật là những sự lựa chọn kết hợp phổ biến nhất. Ngoài ra, bằng kỹ thuật/luật và thậm chí cả y học/luật cũng đang trở nên phổ biến hơn. Trong thực hành pháp luật, một số kiến thức về các ngành khác được coi là cần thiết để hành nghề luật tốt hơn.[6] Việc học song bằng như vậy không phải là bắt buộc nhưng là nhu cầu của người học trong quá trình thực tiễn hành nghề giải quyết vấn đề tốt hơn khi có chuyên môn về lĩnh vực pháp luật liên quan như thương mại, kỹ thuật, vì vậy họ đã học để trang bị kiến thức, kỹ năng để giỏi hơn, gia tăng cạnh tranh trong nghề nghiệp sau này.

Nghị quyết số 49-NQ/TW đã chỉ rõ: *"Tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo cử nhân luật, đào tạo cán bộ nguồn của các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp; bồi dưỡng cán bộ tư pháp, bổ trợ tư pháp theo hướng cập nhật các kiến thức mới về chính trị, pháp luật, kinh tế, xã hội, có kỹ năng nghề nghiệp và kiến thức thực tiễn, có phẩm chất, đạo đức trong sạch, dũng cảm đấu tranh vì công lý, bảo vệ pháp chế xã hội chủ nghĩa"*[7]. Hoạt động đào tạo bao gồm cả đào tạo chính quy tập trung và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ thường xuyên. Do vậy, những kiến thức chuyên môn khác cần được bổ sung trong quá trình hành nghề theo yêu cầu của công việc tuỳ thuộc vào vị trí đảm nhiệm.

Thứ hai, gia tăng hàm lượng thực hành trong chương trình đào tạo cử nhân luật bằng việc thiết kế các học phần và sử dụng các phương pháp đào tạo để phát triển kỹ năng cần thiết cho nguồn nhân lực tư pháp trong tương lai.

Với yêu cầu cần ứng dụng trí tuệ nhân tạo và việc vận dụng án lệ trong hoạt động xét xử, sinh viên luật cần được rèn luyện tư duy pháp lý và các kỹ năng hành nghề luật thay vì chỉ tập trung vào các kiến thức hàn lâm như trước đây. Hiện nay, việc đào tạo cử nhân luật ở Việt Nam còn tồn tại nhiều mặt hạn chế, vẫn còn khá chú trọng lý thuyết, dẫn đến thời lượng thực hành không nhiều. Vì vậy, nhiều cử nhân luật ra trường không có đủ khả năng để hành nghề, phải học việc trong thời gian dài, không đáp ứng được nhu cầu công việc. Việc giảng dạy lý thuyết nên được giảm tỷ trọng và dành cho việc hình thành năng lực tự học để hiểu các vấn đề lý thuyết vốn đã được thể hiện rõ ràng

[5] Pamela Katz, Lê Nguyễn Gia Thiện (2013), "Khái quát về đào tạo luật tại Hoa Kỳ", *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, Số 23, tháng 12.

[6] *Legal education in Autralia*, https://cald.asn.au/slia/legaleducation/#:~:text=Degrees%20in%20law,those%20without%20a%20prior%20degree, truy cập ngày 22/03/2023.

[7] Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về Chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.

trong các cuốn giáo trình rất dày dặn và công phu được biên soạn bởi các nhà nghiên cứu luật học và cả những luật gia thực tiễn thực hành nghề luật. Thay vào đó, việc đào tạo luật nên dành nhiều hơn hàm lượng thời gian cho việc thực hành hình thành các kỹ năng của nghề luật. Điều này cũng thể hiện rõ nét ở các quốc gia có trình độ pháp luật phát triển trên thế giới. Các phương pháp đào tạo như phương pháp tình huống, phương pháp nghiên cứu bản án, phương pháp thực hành nghề luật trở thành những phương pháp học phổ biến nhất trong các trường luật tại Hoa Kỳ để đảm bảo chất lượng đầu ra là những cử nhân luật có khả năng tư duy độc lập và các kỹ năng cần thiết để thắng kiện. Phương pháp tình huống (case method), sinh viên sẽ được thực hành các kỹ năng phân tích án lệ, phân tích các lập luận pháp lý trong án lệ, hiểu được bối cảnh kinh tế - xã hội trong vụ việc. Qua đó, sinh viên sẽ học hỏi được nhiều hơn; vì họ phải tham gia vào việc phân tích, đánh giá các vấn đề pháp lý thay vì ngồi nghe thụ động như các phương pháp thuyết giảng truyền thống. Phương pháp này sử dụng học liệu là các cuốn sách tình huống chứa đựng các án lệ điển hình trong những lĩnh vực pháp luật đã được chọn lọc. Đối với phương pháp nghiên cứu tình huống, thay vì sử dụng các án lệ thì phương pháp này sử dụng các bài trình bày về các tính huống pháp lý hóc búa lấy từ thực tiễn cuộc sống hoặc qua các phương tiện truyền thông đại chúng để minh hoạ cho các nguyên tắc của pháp luật. Người học sẽ đóng vai khác nhau để phân tích và đưa ra giải pháp cho vấn đề, qua đó hình thành kỹ năng xây dựng lập luận pháp lý, thảo luận và làm việc nhóm. Thực hành nghề luật là phương pháp được sử dụng phổ biến tại các cơ sở đào tạo luật ở Mỹ, vì tính hiệu quả mà nó mang lại cho sinh viên luật và người dân. Ở Trường Luật Albany Law School thành lập các văn phòng thực hành nghề luật chuyên tư vấn cho người nghèo và một số lĩnh vực chuyên sâu như Luật Y tế, Luật Phòng chống bạo lực gia đình, quyền công dân và người khuyết tật, người nộp thuế có thu nhập thấp, trọng tài chứng khoán. Trường luật American University Washington College of Law có các văn phòng thực hành nghề luật về: dân sự, hình sự, kinh doanh, quyền của người khuyết tật, bình đẳng giới, sở hữu trí tuệ, công lý cho người nhập cư, thuế.[8] Với phương pháp này, sinh viên được trực tiếp làm việc với khách hàng để tư vấn và giải quyết các vấn đề pháp lý cho người dân dưới sự giám sát, hướng dẫn của giáo sư. Sinh viên phải chịu trách nhiệm về các vụ việc của mình và có cơ hội lập kế hoạch; tiến hành mọi giai đoạn tố tụng dân sự, từ phỏng vấn khách hàng ban đầu, việc xây dựng chiến lược pháp lý, tư vấn cho khách hàng, tiến hành tìm hiểu trước khi xét xử và điều trần, tham gia vào các cuộc đàm phán dàn xếp, soạn thảo lời bào chữa, cho đến cả đại diện cho khách hàng tham gia các phiên tòa và phiên điều trần hành chính, cũng như soạn thảo và tranh luận về các kháng cáo. Thông qua đó, các kỹ năng hành nghề thực tiễn được hình thành, đặc

[8] https://www.americanbar.org/groups/center-pro bono/resources/directory_of_law_school_public_interest_pro_bono_programs/definitions/pi_pi_clinics/, truy cập ngày 22/03/2023.

biệt là khả năng tư duy độc lập và làm việc như một luật sư thực thụ, giúp việc đào tạo trở nên thiết thực và việc học của sinh viên trở nên có mục tiêu và hiệu quả hơn.

Ở nước Đức và nhiều nước Châu Âu khác, trong những năm gần đây cũng tiếp nhận phương pháp thực tiễn của các nước Anh, Mỹ bằng việc đưa các vụ việc thực tiễn vào giảng dạy các môn luật. Ở nhiều cơ sở đào tạo ở Đức, ngày càng nhiều luật sư và thẩm phán có uy tín được các khoa luật mời đến giảng bài cho sinh viên.[9] Ở Trung Quốc, do ảnh hưởng của toàn cầu hoá mà các trường luật đặc biệt chú trọng hợp tác quốc tế trong việc đào tạo luật. Các trường đại học danh tiếng của Trung Quốc thường mời các giáo sư từ Anh, Pháp và Mỹ đến thỉnh giảng, tạo ra môi trường đại học khá rộng mở, giúp sinh viên tiếp thu kiến thức luật pháp từ nhiều quốc gia khác nhau, làm phong phú chương trình học; đồng thời nâng cao khả năng ngoại ngữ.[10]

Thứ ba, đào tạo chuyên sâu đối với từng loại nhân sự của nhân lực ngành tư pháp. Chẳng hạn ở Pháp, đào tạo thẩm phán tư pháp tách biệt với đào tạo thẩm phán toà án hành chính của Pháp.

Thẩm phán của Toà án hành chính (Administrative Court) được đào tạo tại Học viện quốc gia về dịch vụ công (Institut national du service public-INSP) từ ngày 01/01/2022 thay cho Trường hành chính quốc gia trước đây. Khoá đào tạo tại Học viện quốc gia về dịch vụ công kéo dài 21,5 tháng. Chương trình đào tạo gồm hai hoạt động chính là thực tập và giảng dạy theo năng lực. Chương trình thực tập được tổ chức ngay trong năm học đầu tiên và kéo dài 11 tháng là trọng tâm của quá trình đào tạo. Hoạt động giảng dạy theo năng lực gúp học viên có kiến thức đầy đủ về dịch vụ công; đồng thời nắm được, thực hiện được các kỹ năng nghề nghiệp trong các hoạt động hành chính. Kết thúc chương trình đào tạo, một số học viên của Học viện quốc gia về dịch vụ công được bổ nhiệm làm thẩm phán hành chính dựa trên số lượng việc làm được phân bổ hàng năm cho các toà hành chính.

Với chức danh thẩm phán của Tòa án tư pháp (Ordinary Court) xét xử và thẩm phán công tố được đào tạo tại Trường Thẩm phán quốc gia (École nationale de la magistrature). Khoá đào tạo thẩm phán kéo dài 31 tháng, được tổ chức xen kẽ giữa chương trình giảng dạy tại trường và chương trình thực tập tại toà án. Chương trình đào tạo thẩm phán không đi vào nghiên cứu, phân tích cụ thể các quy định pháp luật mà tập trung vào giảng dạy về thực hành nghề nghiệp đặc thù với chức năng và nhiệm vụ của thẩm phán như viết bản án và các văn bản tố tụng, thực hiện các hoạt động trong quá trình tố tụng, điều hành phiên toà… Nội dung về thực tập chiếm tới 70% chương trình

[9] Nguyễn Văn Nam (2005*), "*Đào tạo luật và nghề luật ở Cộng hoà liên bang Đức", *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, Số 8.
[10] Zhizhou Wang, Sida Liu & Xueyao Li, *Internationalizing Chinese Legal Education in the Early Twenty-First Century*, tr. 238, xem chi tiết tại https://www.academia.edu/31355564/Internationalizing_Chinese_Legal_Education_in_the_Early_Twenty_First_Century, truy cập ngày 24/03/2023.

đào tạo, trong đó chủ yếu là thực tập tại toà án. Trong thời gian học tập, thẩm phán tập sự được hưởng lương. Kết thúc chương trình đào tạo, học viên được bổ nhiệm làm thẩm phán hoặc công tố viên trong các toà án trên cơ sở lựa chọn của học viên dựa vào kết quả xếp hạng của họ và phù hợp với số lượng chỉ tiêu do Bộ trưởng Bộ Tư pháp quyết định.[11] Đối với Việt Nam hiện nay, thí sinh trúng tuyển qua kỳ thi công chức thì được bổ nhiệm vào vị trí thư ký toà án và được cử đi học khoá đào tạo nghiệp vụ dành cho chức danh thẩm phán và trải qua một kỳ thi để được bổ nhiệm vào vị trí thẩm phán. Thứ nhất, cách thức đào tạo như trên chưa đảm bảo được chất lượng của thư ký toà án khi họ mới chỉ có bằng cử nhân luật. Việc đào tạo cử nhân luật hiện nay vẫn thiên về lý thuyết hàn lâm và dường như còn ít thực hành; do đó, rất khó khăn để cử nhân luật có năng lực, kỹ năng làm tốt công việc của thư ký toà án. Vì vậy, nên có sự đào tạo trước khi bổ nhiệm vào làm việc trong ngành toà án. Ngoài ra, hiện nay việc đào tạo nghiệp vụ cho thẩm phán được thực hiện tại Học viện Toà án; tuy vậy, trong định hướng cải cách tư pháp sẽ có một số toà án chuyên biệt như toà án hành chính, toà án phá sản… bên cạnh một số toà án gia đình và người chưa thành niên đang hoạt động[12]. Thẩm phán các toà án này cũng cần được đào tạo những kỹ năng và kiến thức chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm. Vì vậy, kiến nghị chẳng hạn thẩm phán toà hành chính có thể được đào tạo tại Học viện Hành chính quốc gia bên cạnh việc học nghiệp vụ ở Học viện Toà án như hiện nay.

Thứ tư, mở rộng đối tượng có thể được đào tạo trở thành thẩm phán.

Kinh nghiệm của một số quốc gia cho thấy đối tượng để trở thành nguồn đào tạo thẩm phán cũng mở rộng hơn, không chỉ là các cử nhân luật mới ra trường mà còn có đối tượng khác như luật sư, cán bộ, công chức nhà nước có nhu cầu và mong muốn trở thành thẩm phán. Trong truyền thống của các nước Common Law (thông luật), bổ nhiệm thẩm phán chủ yếu từ luật sư có kinh nghiệm xuất phát từ lý do, họ là những người am hiểu hệ thống thủ tục tư pháp. Chức danh luật sư và thẩm phán gắn bó với nhau, nói cách khác để trở thành thẩm phán có uy tín thì phần lớn các ứng cử viên đã có nhiều năm kinh nghiệm làm luật sư.

Thứ năm, nghiên cứu và phân tích án lệ vừa là đối tượng vừa là phương pháp cần được tăng cường trong đào tạo luật và đào tạo nghề luật ở Việt Nam.

Để có được các án lệ có giá trị thì đòi hỏi thẩm phán phải thực sự có trình độ cao, có khả năng phân tích, đánh giá và đưa ra các phán quyết có chất lượng tốt, trên cơ sở đó, Hội đồng tuyển chọn án lệ mới có nguồn án lệ có chất lượng để quyết định, lựa chọn

[11] Nguyễn Thị Ánh Vân chủ biên (2022), *Giáo trình Luật so sánh*, Trường Đại học Luật Hà Nội, Nxb. Tư pháp, tr.504.
[12] Nguyễn Hòa Bình, "Định hướng cải cách tư pháp ở Việt Nam", *Tạp chí điện tử Lý luận chính trị*, ngày 24/05/2022, http://www.lyluanchinhtri.vn/home/index.php/bai-noi-bat/item/4213-dinh-huong-cai-cach-tu-phap-o-viet-nam.html, truy cập ngày 20/04/2023.

án lệ. Do đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng cần chú trọng tới việc nghiên cứu án lệ vừa là đối tượng của một số môn học vừa là phương pháp giảng dạy áp dụng trong các môn luật chuyên ngành. Đồng thời, liên tục phát triển kỹ năng viết án lệ trong bồi dưỡng nghiệp vụ cho thẩm phán các cấp, đặc biệt là viết phần lập luận pháp lý và bình luận đưa ra các quan điểm của thẩm phán về vấn đề pháp lý liên quan đến vụ việc.

Thứ sáu, về đào tạo ngắn hạn và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho các chức danh thẩm phán, kiểm sát viên nên có sự hợp tác quốc tế để gia tăng kinh nghiệm và cập nhật những vấn đề mới.

Chẳng hạn, dựa trên quan hệ hợp tác với Pháp và Đức, Việt Nam sẽ cử các chuyên gia nguồn, giảng viên, thẩm phán cấp cao tham gia đào tạo tại Pháp và Đức, mời các chuyên gia có kinh nghiệm của hai nước này tới Việt Nam tham gia đào tạo, bồi dưỡng, đặc biệt trong các vấn đề thị trường chứng khoán, tội phạm kinh tế số, tranh chấp số, xây dựng và phát triển án lệ.[13] Những vấn đề mới mà trong sự phát triển nhanh chóng và mạnh mẽ của đời sống kinh tế - xã hội mới phát sinh chưa có giải pháp pháp lý nên rất cần có sự học hỏi kinh nghiệm của các quốc gia phát triển hơn.

Hiện nay, Việt Nam đang trong tiến trình cải cách tư pháp cần phải kế thừa những thành tựu đã đạt được, tiếp thu có chọn lọc các giá trị tiến bộ, những kinh nghiệm quý giá của các quốc gia phù hợp với điều kiện của Việt Nam và yêu cầu của hội nhập quốc tế, phù hợp với xu hướng phát triển của thế giới. Việc đổi mới tư duy trong đào tạo cử nhân luật cũng như đào tạo nghề luật sẽ thúc đẩy việc rút ngắn thời gian thực hiện nhiệm vụ đổi mới và củng cố nền lập pháp, hành pháp, tư pháp, dựa trên nguồn nhân lực được đào tạo bài bản, chuyên sâu, trang bị các kỹ năng, kinh nghiệm cần thiết để đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ ngay sau khi ra trường. Một số gợi mở trong bài viết dựa trên kinh nghiệm quốc tế nhằm hướng tới nâng cao chất lượng đào tạo và năng lực của nguồn nhân lực tư pháp ở Việt Nam trong tương lai./.

[13] https://www.vietnamplus.vn/duc-va-phap-ho-tro-viet-nam-xay-dung-phap-luat-va-dao-tao-nhan-luc/804875.vnp, truy cập ngày 24/03/2023.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Ánh Vân chủ biên (2022), *Giáo trình Luật So sánh*, Trường Đại học Luật Hà Nội, Nbx. Tư pháp.

2. Nguyễn Hòa Bình, "Định hướng cải cách tư pháp ở Việt Nam", *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử.*

3. Nguyễn Văn Quân (2019), "Một số tác động của trí tuệ nhân tạo tới nghề luật", *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp* số 12 (388), Tháng 6.

4. Nguyễn Văn Nam (2005), "Đào tạo luật và nghề luật ở Cộng hoà liên bang Đức", *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, Số 08.

5. Pamela Katz, Lê Nguyễn Gia Thiện (2013)," Khái quát về đào tạo luật tại Hoa Kỳ", *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, Số 23, Tháng 12.

6. Võ Khánh Vinh (2021), "Về chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia", *Tạp chí Toà án nhân dân điện tử.*

7. Zhizhou Wang, Sida Liu & Xueyao Li, *Internationalizing Chinese Legal Education in the Early Twenty-First Century*, www.academia.edu

8. www.tapchitoaan.vn

9. www.americanbar.org

MỘT SỐ Ý KIẾN VỀ ĐỔI MỚI CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ ĐẠI HỌC LUẬT ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TƯ PHÁP

GS.TS. Nguyễn Xuân Yêm*

Tóm tắt: *Bài viết phân tích khái quát chương trình đào tạo đại học của một số cơ sở đào tạo cử nhân luật tại Việt Nam cũng như yêu cầu cải cách và đổi mới phù hợp với xu hướng phát triển chung. Trên cơ sở đó, bài viết đưa ra một số kiến nghị định hướng cho chương trình đào tạo của Trường Đại học Luật Hà Nội và các cơ sở đào tạo luật khác ở Việt Nam.*

Từ khóa*: Đổi mới, chương trình đào tạo, nguồn nhân lực tư pháp.*

1. Tổng quan về các cơ sở đào tạo cử nhân luật ở Việt Nam và yêu cầu cải cách và đổi mới

Sau khi thống nhất đất nước, cơ sở đào tạo luật đầu tiên của Việt Nam được thành lập vào năm 1976 là Khoa Pháp lí thuộc Trường Đại học Tổng hợp Hà Nội. Năm 1979, Khoa Pháp lí đã hợp nhất với Trường Cao đẳng pháp lí thuộc Ủy ban Pháp chế của Chính phủ để hình thành nên Trường Đại học Pháp lí Hà Nội (nay là Trường Đại học Luật Hà Nội) trực thuộc Bộ Tư pháp. Đến nay, sau hơn 45 năm phát triển, Việt Nam chứng kiến một sự tăng trưởng nhanh chóng về số lượng các cơ sở đào tạo luật. Từ chỗ chỉ có chưa đến 10 đơn vị đào tạo vào đầu những năm 2000, đến giai đoạn 2015 - 2016 đã có đến gần 50 cơ sở và con số này đã đạt đến gần 100 vào năm 2021. Tức là, sau 20 năm, đã có thêm gần 90 cơ sở được cấp phép đào tạo cử nhân luật. Việc tăng lên nhanh chóng về số lượng các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam thể hiện nhu cầu xã hội lớn về đào tạo chuyên ngành luật. Ở một khía cạnh nào đó, đây là một xu hướng tích cực cho việc xây dựng đội ngũ nhân lực pháp lí, phục vụ cho phát triển kinh tế xã hội và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam.

Các sơ sở đào tạo cử nhân luật của Việt Nam có thể được được xếp thành 03 nhóm chính: (1) Các trường độc lập đào tạo chuyên về luật (Trường Đại học Luật Hà Nội và Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh); (2) các trường đại học luật thuộc các đại học quốc gia và đại học vùng và (3) các khoa luật trực thuộc các trường đại học đa ngành. Ngoài ra, có một số cơ sở đào tạo cử nhân luật mang tính đặc thù như Học viện An ninh nhân dân, Học viện Cảnh sát nhân dân, Học viện Tòa án,

* **Trung tướng, Viện trưởng Viện An ninh phi truyền thống (Trường Quản trị và Kinh doanh, Đại học Quốc gia Hà Nội), Nguyên Giám đốc Học viện Cảnh sát nhân dân, Bộ Công an.**

Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội. Các cơ sở này mặc dù đào tạo cán bộ của từng ngành đặc thù trong hệ thống cơ quan Nhà nước, một số ngành đào tạo của các cơ sở này vẫn cấp bằng cử nhân luật cho sinh viên đầu ra.

Trường Đại học Luật Hà Nội đã và đang đóng vai trò đặc biệt quan trọng và là đầu tàu của hệ thống các cơ sở đào tạo cử nhân luật ở Việt Nam. Từ khi thành lập đến nay, Trường đã đào tạo được hơn gần 100.000 cán bộ pháp luật, trong đó có hàng trăm tiến sĩ, hàng nghìn thạc sĩ, hơn hơn 80.000 cử nhân đại học, chiếm trên 60% tổng số cán bộ pháp luật đã được đào tạo của cả nước đang làm việc tại các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp hiện nay. Trường cung cấp trên 90% cán bộ giảng dạy pháp luật cho các cơ sở đào tạo luật trong toàn quốc. Chất lượng sinh viên ở tất cả các hệ, nhất là hệ chính quy, khá ổn định và từng bước được nâng cao. Tỉ lệ sinh viên đủ điều kiện tốt nghiệp hàng năm đạt cao, nhiều sinh viên đạt loại khá, giỏi. Sinh viên tốt nghiệp của Trường được các đơn vị tuyển dụng đánh giá là khá hơn về kiến thức so với mặt bằng chung của sinh viên luật hiện nay. Trường Đại học Luật Hà Nội luôn là cơ sở dẫn đầu về quy mô và chất lượng đào tạo trong lĩnh vực này.

Về phát triển chương trình đào tạo: từ đào tạo đơn ngành luật, Trường đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép đào tạo nhiều mã ngành Luật theo hướng đa ngành luật và một số ngành khác như ngôn ngữ với 5 ngành học: Luật chung, Luật Kinh tế, Luật Thương mại Quốc tế, Ngôn ngữ Anh và Luật Chất lượng cao.

Trường đã có nhiều đóng góp cho sự nghiệp giáo dục, đào tạo nói chung, phát triển hoạt động đào tạo luật ở Việt Nam nói riêng. Từ Trường Đại học Luật Hà Nội đã khai sinh ra hai cơ sở đào tạo lớn của đất nước là Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh (được xây dựng từ Phân hiệu của Trường Đại học Luật Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh) và Học viện Tư pháp (được xây dựng từ Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng thẩm phán và các chức danh tư pháp khác của Trường Đại học Luật Hà Nội).

Trường luôn là cơ sở đi đầu trong việc phát triển các chương trình đào tạo, thực hiện đa dạng hoá các loại hình đào tạo và đổi mới phương pháp đào tạo phù hợp với điều kiện của Việt Nam và từng bước tiếp cận với xu hướng chung của khu vực và thế giới. Tham chiếu bộ tiêu chuẩn đánh giá chương trình đào tạo đại học do Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định ban hành kèm theo các Thông tư số 04/2016/TT-BGDĐT ngày 14/03/2016, Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT ngày 22/6/2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo: 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 cho thấy chương trình đào tạo các môn học luật của Trường Đại học Luật Hà Nội và các cơ sở đào tạo luật đã đạt được những kết quả chủ yếu sau đây:

Một là, chương trình đào tạo các môn học luật của Trường Đại học Luật Hà Nội được xây dựng trên cơ sở bám sát bộ tiêu chuẩn đánh giá chương trình đào tạo đại học do Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định ban hành kèm theo Thông tư số 04/2016/TT-BGDĐT ngày 14/03/2016 và nay là Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT ngày 22/6/2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo: 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. Đồng thời, Chương trình này cũng được thiết kế dựa trên việc tổng kết thực tiễn giảng dạy, triển khai thực hiện cho các hệ đào tạo đại học. Nhiều Khoa chuyên ngành đã xây dựng chuẩn đầu ra của Chương trình đào tạo chuyên ngành Luật. Có nghĩa là xác định rõ mục đích của chương trình đào tạo trang bị cho người học những khối lượng kiến thức (khối lượng kiến thức cơ sở, khối lượng kiến thức chuyên ngành, chuyên sâu/nâng cao); trang bị những kĩ năng nghề nghiệp cụ thể nào; xác định chuẩn đầu ra là những yêu cầu nào về chuyên môn, về kĩ năng, về thái độ, đạo đức nghề nghiệp mà người học cần đạt được sau khi kết thúc quá trình học các môn thuộc chương trình đào tạo đại học luật.

Hai là, chương trình đào tạo các môn học luật của Trường Đại học Luật Hà Nội và các cơ sở đào tạo luật được xây dựng xác định rõ số lượng tín chỉ của từng môn học; xác định các môn học tiên quyết; xác định rõ mục đích và kĩ năng mà người học cần đạt được sau khi kết thúc việc giảng dạy từng môn học; nội dung chương trình đào tạo các môn học luật của Trường Đại học Luật Hà Nội và các cơ sở đào tạo luật bảo đảm khối kiến thức cơ bản, khối kiến thức ngành với các môn học bắt buộc, các môn học tự chọn bắt buộc; các môn tự chọn cho tất cả các hệ đào tạo như các mã ngành Luật học, mã ngành Luật Thương mại quốc tế, mã ngành ngôn ngữ Anh và mã ngành Luật Kinh tế…

Xét ở góc độ phân bổ thời gian giảng dạy, học tập; chương trình đào tạo mỗi môn học luật của Trường Đại học Luật Hà Nội và các cơ sở đào tạo luật chủ yếu được xây dựng trong thời gian 15 tuần (bao gồm các môn học bắt buộc). Tuy nhiên, cũng có một số môn học mà chương trình đào tạo được xây dựng trong 05 tuần (gồm các môn học tự chọn). Tuy vậy, các môn học đều được thiết kế với số tiết học lí thuyết, số tiết học thảo luận và số tiết kiểm tra, đánh giá theo phương thức đào tạo tính chỉ.

Ba là, chương trình đào tạo các môn học luật của Trường Đại học Luật Hà Nội và các cơ sở đào tạo luật vừa thể hiện được những điểm chung của chương trình đào tạo luật, vừa thể hiện những điểm đặc thù.

Như đối với mã ngành Luật học, mã ngành Luật Thương mại quốc tế, mã ngành Ngôn ngữ Anh; chương trình đào tạo các môn học Luật Kinh tế được thiết kế với các môn học bắt buộc như Luật Thương mại, Luật Lao động, Luật Tài chính - Ngân hàng, Luật Đất đai, Luật Môi trường… nhằm cung cấp những kiến thức cơ bản, những vấn

đề lí luận chủ yếu của pháp luật kinh tế theo đúng số tín chỉ theo quy định của khung chương trình đào tạo hệ cử nhân luật.

Đối với mã ngành Luật Kinh tế, chương trình đào tạo các môn học Luật Kinh tế thiết kế các nội dung kiến thức chung về pháp luật kinh tế bao gồm môn học Luật Thương mại, Luật Lao động, Luật Tài chính, Luật Đất đai… giảng dạy cho sinh viên mã ngành Luật học, mã ngành Luật Thương mại quốc tế, mã ngành ngôn ngữ tiếng Anh và mã ngành Luật Kinh tế. Tính đặc thù, khu biệt của chương trình đào tạo các môn học Luật Kinh tế được chú trọng xây dựng thông qua việc thiết kế các môn học chuyên ngành như Kinh tế học vĩ mô, Kinh tế học vi mô, Quản trị kinh tế, pháp luật về kinh doanh chứng khoán, pháp luật về kinh doanh bảo hiểm, pháp luật về quản trị nguồn nhân lực, pháp luật về đầu tư, pháp luật về cạnh tranh và bảo vệ người tiêu dùng, pháp luật về kinh doanh bất động sản, pháp luật về môi trường trong hoạt động kinh doanh để giảng dạy cho sinh viên mã ngành Luật Kinh tế…

Bốn là, bên cạnh các môn học trang bị kiến thức về nội dung pháp luật kinh tế; Chương trình giảng dạy các môn học Luật còn chú trọng xây dựng một số môn học về kĩ năng nhằm rèn luyện cho sinh viên khả năng vận dụng kiến thức pháp luật vào việc giải quyết những tình huống thực tiễn; bước đầu học tập một số kĩ năng cơ bản của thực hành nghề luật, ví dụ như Môn kĩ năng tư vấn hợp đồng thương mại; kĩ năng tư vấn pháp luật về thuế; kĩ năng tư vấn pháp luật lao động; kĩ năng tư vấn pháp luật đất đai; kĩ năng giải quyết tranh chấp về kinh doanh thương mại…

Năm là, chương trình giảng dạy các môn học luật của Trường Đại học Luật Hà Nội và các cơ sở đào tạo luật được rà soát, chỉnh sửa, bổ sung, hoàn thiện nhằm đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao của thị trường lao động và hoạt động tư pháp hiện nay…

Bên cạnh những thành tựu là cơ bản nhưng về chương trình đào tạo đại học luật ở Trường Đại học Luật Hà Nội và các cơ sở đào tạo luật nước ta còn một số khiếm khuyết, tồn tại:

Thứ nhất, Chương trình đào tạo cử nhân luật ở các các cơ sở đào tạo luật Việt Nam, trong đó có Trường Đại học Luật Hà Nội nhìn chung vẫn còn nặng về lí thuyết và thiếu nhiều kiến thức và kĩ năng nghề nghiệp. Phần lớn các các cơ sở đào tạo luật vẫn chủ yếu giảng dạy các quy định của pháp luật, mà chưa chú trọng nhiều đến việc trang bị cho sinh viên các kĩ năng mềm, kĩ năng nghề luật. Do đó, cử nhân luật thường lúng túng khi bắt đầu công việc trong thực tiễn. Bên cạnh đó, có thể thấy rằng, không có sự thống nhất trong chương trình đào tạo giữa các các cơ sở đào tạo luật do hiện tại không bắt buộc áp dụng chương trình khung của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Điều này đã dẫn đến sự "lệch chuẩn" cử nhân luật ở nhiều cơ sở đào tạo.

Điều này dẫn tới trong các cơ sở đào tạo cán bộ tư pháp rất ít có các mô hình thực tiễn như: Mô hình Toà án, mô hình Viện Kiểm sát, Đồn Công an, Chi nhánh Ngân hàng, Cơ quan Thuế, Cơ quan Hải quan, Trụ sở Công ty, Văn phòng Luật sư, Văn phòng Công chứng… để sinh viên thực tập ngay trong nhà trường.

Còn tồn tại những hạn chế về việc thực hành - thực tập của sinh viên. Các hoạt động thực hành - thực tập là một bộ phận quan trọng của quá trình đào tạo cử nhân luật, giúp sinh viên tiếp cận thực tiễn và học tập các kĩ năng nghề luật. Việc tổ chức và triển khai các hoạt động thực hành - thực tập ở các các cơ sở đào tạo luật Việt Nam vẫn còn rất hạn chế. Trong nhiều trường hợp, các sinh viên thường chỉ đến các cơ quan để đọc hồ sơ, tài liệu, quan sát người khác làm việc, chứ không thực sự được tham gia vào các hoạt động chuyên môn tư pháp.

Thứ hai, hiện nay trong thực tiễn để một người cán bộ tư pháp làm việc tốt ngoài các kiến thức luật là cơ bản, rất cần các kiến thức về quản trị để người cán bộ tư pháp tương lai biết cách quản trị tốt bản thân, quản trị tốt công việc của mình, phòng ngừa các vi phạm, sai phạm và tội phạm trong hoạt động công vụ (thực tế đang xảy ra nhiều hiện nay). Trong điều kiện Cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang thâm nhập mạnh mẽ vào đời sống xã hội, vào hoạt động của các cơ quan tư pháp; các đối tượng vi phạm pháp luật và kẻ phạm tội cũng đã và đang sử dụng triệt để các thành tựu khoa học công nghệ để hoạt động, người cán bộ tư pháp còn rất cần các kiến thức khoa học công nghệ để hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình.

Các chương trình đào tạo đại học luật hiện nay của Trường Đại học Luật Hà Nội và các cơ sở đào tạo luật mới chủ yếu dừng ở các nhóm kiến thức **Pháp luật.** Trong khi đó thực tiễn hoạt động tư pháp đòi hỏi chương trình đào tạo đại học luật hiện nay phải được thiết kế trên 3 trục kiến thức: **Pháp luật-Quản trị-Công nghệ.**

Thứ ba, các chương trình đại học luật hiện nay của Trường Đại học Luật Hà Nội và các cơ sở đào tạo luật chủ yếu được dạy và học bằng tiếng Việt. Chương trình luật chất lượng cao còn rất ít. Trong khi đó, chúng ta thấy nhiều cơ sở giáo dục đại học Việt Nam hiện nay đã dạy và học cơ bản bằng tiếng nước ngoài. Chính vì vậy, sinh viên của các nhà trường này ra trường hội nhập quốc tế rất nhanh và dẫn tới người cán bộ tư pháp sẽ thua kém về kiến thức so với cán bộ các ngành nghề khác trong xã hội.

2. Một số ý kiến về định hướng đổi mới Chương trình đào tạo của Trường Đại học Luật Hà Nội và các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam

Để xây dựng Trường Đại học Luật Hà Nội trở thành trường đại học trọng điểm, để nâng cao chất lượng đào tạo tất yếu phải đổi mới chương trình đào tạo, hướng tới xây dựng chương trình đào tạo tiên tiến, kiểu mẫu. Chương trình đào tạo là một trong những điều kiện tiên quyết, góp phần quyết định chất lượng đào tạo. Nếu chương trình

đào tạo không tốt khó có thể có chất lượng đào tạo tốt, bởi qua đây thể hiện rằng cơ sở đào tạo đã không xác định được từ đầu mục tiêu đào tạo của mình tức là sẽ đào tạo gì, phục vụ cho mục đích gì. Chính vì tầm quan trọng của chương trình đào tạo nên các cơ sở đào tạo luật hàng đầu thế giới thường xuyên thay đổi chương trình, dựa vào những thành tựu mới của khoa học pháp lí và nhu cầu của xã hội để xác định nội dung đào tạo, hình thức và phương pháp đào tạo.

Định hướng quan trọng của đổi mới Chương trình đào tạo phải đảm bảo thể hiện đúng quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam, của Nhà nước về giáo dục và đào tạo; đảm bảo thực hiện những qui định của Luật Giáo dục, Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 02 tháng 11 năm 2005 của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020 với quan điểm chỉ đạo là: *"Đổi mới giáo dục đại học phải bảo đảm tính thực tiễn, hiệu quả và đồng bộ; lựa chọn khâu đột phá, lĩnh vực ưu tiên và cơ sở trọng điểm để tập trung nguồn lực tạo bước chuyển rõ rệt. Việc mở rộng quy mô phải đi đôi với nâng cao chất lượng; thực hiện công bằng xã hội phải đi đôi với bảo đảm hiệu quả đào tạo; phải tiến hành đổi mới từ mục tiêu, quy trình, nội dung đến phương pháp dạy và học, phương thức đánh giá kết quả học tập; liên thông giữa các ngành, các hình thức, các trình độ đào tạo; gắn bó chặt chẽ và tạo động lực để tiếp tục đổi mới giáo dục phổ thông và giáo dục nghề nghiệp"*.

Việc đổi mới, phát triển chương trình đào tạo Trường Đại học Luật Hà Nội và các cơ sở đào tạo luật ở nước ta cần đi theo các định hướng sau:

Thứ nhất, thiết kế các chương trình đào tạo cử nhân luật ở các các cơ sở đào tạo luật Việt Nam, trong đó có Trường Đại học Luật Hà Nội theo hướng 50/50, trong đó 50% thời gian học là học lí thuyết và 50% thời gian học thực hành về chính trị - xã hội và kĩ năng nghề nghiệp. Trong xây dựng Chương trình đào tạo từng bước tiếp cận với các chương trình đào tạo luật tiên tiến của nước ngoài có chú trọng đến điều kiện và đặc thù của Việt Nam.

Tham khảo chương trình đào tạo của các cơ sở đào tạo cử nhân Luật ở các nước trên thế giới, chúng ta thấy ví dụ như ở Trung Quốc chỉ có 15 môn là *bắt buộc* ở tất cả các cơ sở đào tạo luật học (Hệ thống tư pháp, Luật hiến pháp, Luật hành chính và tố tụng hành chính, Lịch sử pháp luật Trung Hoa, Dân luật, Tố tụng dân luật, Hình luật, Tố tụng hình luật, Luật thương mại, Luật kinh tế, Luật sở hữu trí tuệ, Công pháp quốc tế, Tư pháp quốc tế, Luật kinh tế quốc tế, Luật môi trường), còn lại là các môn *tự chọn*; ở Anh trong bậc cử nhân chỉ có 8 môn được xem là bắt buộc (Hiến pháp và hành chính, Hệ thống pháp luật, Luật hợp đồng, Đền bù thiệt hại, Uỷ thác, Đất và tài sản, Hình luật, Luật châu Âu)… Như vậy, chúng ta có thể xây dựng Chương trình đào tạo

theo hướng lựa chọn một số môn bắt buộc cho tất cả các chuyên ngành và dành một thời lượng nhiều hơn cho các môn bắt buộc của các chuyên ngành luật.

Về chương trình đào tạo xây dựng trên 3 trụ cột: **Pháp luật - Quản trị - Công nghệ**. Về kiến thức pháp luật, cập nhật các kiến thức mới về pháp luật Việt Nam và quốc tế. Về kiến thức quản trị, dạy các môn học về lãnh đạo, quản trị để người cán bộ tư pháp tương lai biết cách quản trị tốt bản thân, quản trị tốt công việc của mình, phòng ngừa các vi phạm, sai phạm và tội phạm trong hoạt động công vụ. Đồng thời sinh viên ra trường biết cách làm việc theo nhóm, làm quản lí, lãnh đạo. Về kiến thức công nghệ, dạy các môn học và kĩ năng khoa học công nghệ, các tiến bộ khoa học công nghệ đã và đang được ứng dụng, thâm nhập mạnh mẽ vào đời sống xã hội, vào hoạt động của các cơ quan tư pháp; các thủ đoạn hoạt động mới của các đối tượng vi phạm pháp luật và kẻ phạm tội.

Trường Đại học Luật Hà Nội và các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam cần phải kết nối và hợp tác chặt chẽ với các cơ quan pháp luật, công ty luật, doanh nghiệp, và các cơ quan Nhà nước khác trong hoạt động đào tạo. Trên cơ sở đó, thường xuyên mời các chuyên gia pháp lí trong thực tiễn đến giảng dạy và trao đổi chuyên môn với giảng viên và sinh viên luật. Đây được xem là một giải pháp kết nối và giảm khoảng cách giữa đào tạo lí thuyết và thực tiễn nghề luật, giúp sinh viên tiếp cận được các hoạt động thực tiễn.

Về kiến thức thực tế, sinh viên luật nên đi thực tập 3 lần: 1 tháng đi thực hành chính trị - xã hội, " 3 cùng", " 4 cùng" với nhân dân ở xã, phường, thị trấn sau khi học hết năm thứ nhất; 2 tháng thực tập về kĩ năng dân vận, giao tiếp với công chúng tại cơ cơ sở xã, phường, thị trấn và các cơ quan tư pháp sau khi học hết năm thứ hai; 3-4-5 tháng thực tập tốt nghiệp vào năm cuối cùng tại các cơ quan, doanh nghiệp.

Trường Đại học Luật Hà Nội và các cơ sở đào tạo luật cần tăng cường tổ chức các hoạt động thực hành pháp luật cho sinh viên ngay trong nhà trường. Ở Việt Nam, một số cơ sở đào tạo luật đã thành lập Văn phòng thực hành luật nhằm xây dựng và triển khai các hoạt động thực hành luật. Thực tiễn trong thời gian qua cho thấy, các văn phòng thực hành này đã đóng một vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy các hoạt động thực hành luật, từ đó nâng cao kiến thức thực tiễn và kĩ năng nghề nghiệp của sinh viên. Do đó, theo quan điểm của chúng tôi, cần nhân rộng mô hình Văn phòng thực hành luật này trong đào tạo cử nhân luật để tạo môi trường cho sinh viên thực hành pháp luật và rèn luyện kĩ năng. Hiện tại, mới chỉ có hơn 10 cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam chính thức có Văn phòng thực hành luật. Đây là một con số quá nhỏ so với tổng số gần 100 cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam hiện nay.

Trong Trường Đại học Luật Hà Nội và các cơ sở đào tạo luật cần xây dựng các Khu huấn luyện thực hành có các mô hình thực tiễn như: Mô hình Toà án, mô hình Viện

Kiểm sát, Đồn Công an, Chi nhánh Ngân hàng, Cơ quan Thuế, Cơ quan Hải quan, Trụ sở Công ty, Văn phòng Luật sư, Văn phòng Công chứng… để sinh viên thực tập.

Trong gắn kết đào tạo với thực tiễn các nhà trường đào tạo cán bộ luật có thể tham khảo mô hình và chương trình đào tạo các Trường Y và các nhà trường CAND.

Thứ hai, đẩy nhanh quá trình chuyển đổi số trong đào tạo đại học luật theo hướng xây dựng Trường Đại học Luật thông minh, trong đó tập trung xây dựng và thiết kế chương trình giảng dạy thông minh nhằm tạo ra môi trường tương tác thông minh cho người học, Trường Đại học Luật thông minh cần có các chương trình giảng dạy thông minh có tính tổ hợp cao, linh hoạt và có tính mở. Nội dung chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu cung cấp kiến thức nền tảng, phát triển năng lực sinh viên luật đáp ứng yêu cầu của người cán bộ tư pháp trong xã hội hiện đại với bối cảnh ứng dụng sâu rộng công nghệ hiện đại. Chương trình phải được xây dựng theo hướng làm tăng hứng thú học tập, tăng khả năng học tập cho sinh viên luật, tăng tính hiệu quả của chương trình. Trên cơ sở đó, Trường Đại học Luật thông minh tạo ra môi trường học tập tích cực, sinh viên luật có thể học với các hình thức đa dạng, phong phú, phù hợp với nhu cầu và tốc độ cá nhân.

Thứ ba, phát triển các chương trình đào tạo luật theo hướng đa ngành, đa lĩnh vực. Ngoài các mã ngành đào tạo luật hiện nay có thể nghiên cứu, xây dựng một số mã ngành luật theo hướng liên ngành như: Luật Quản trị xã hội, Luật Quản trị tư pháp, Luật môi trường, Luật công chứng, Luật hành chính, Luật phòng chống tham nhũng...

Thứ tư, cần xúc tiến quá trình đàm phán, ký kết văn kiện về sự công nhận lẫn nhau giữa chương trình giảng dạy các môn học luật của Trường Đại học Luật Hà Nội với các cơ sở đào tạo luật khác ở trong nước và một số trường đại học ở nước ngoài. Tổ chức kiểm định quốc tế để năng cao chất lượng giáo dục đào tạo luật nói chung, chất lượng các chương trình đào tạo luật nói riêng./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2018).

2. Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP của Chính phủ ngày 02 tháng 11 năm 2005 về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020.

3. Thông tư số 04/2016/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và đào tạo ngày 14/03/2016 ban hành Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học.

4. Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ngày 22/6/2021 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.

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO CỦA NGÀNH KIỂM SÁT GÓP PHẦN ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TƯ PHÁP

TS. Bùi Thị Hạnh*

Tóm tắt: *Bài viết khái quát công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Kiểm sát và yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ giảng viên. Đồng thời, tác giả đề xuất giải pháp xây dựng đội ngũ giảng viên và giảng viên thỉnh giảng tại các cơ sở đào tạo của Ngành Kiểm sát đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp.*

Từ khóa: *Giảng viên; Nguồn nhân lực tư pháp; Ngành Kiểm sát.*

1. Đặt vấn đề

Đảng và Nhà nước ta luôn chú trọng đẩy mạnh việc xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, của dân, do dân, vì dân. Nhằm thực hiện chủ trương này, một trong những nội dung quan trọng hàng đầu là phải xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đầy đủ trình độ, năng lực, đạo đức nghề nghiệp; xây dựng một hệ thống cơ quan tư pháp trong sạch vững mạnh, dân chủ, nghiêm minh, bảo vệ công lý, quyền con người. Trong hệ thống các cơ quan thuộc bộ máy nhà nước, Viện kiểm sát nhân dân (VKSND) có chức năng thực hành quyền công tố và kiểm sát hoạt động tư pháp. Để góp phần xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam và thực hiện chủ trương cải cách tư pháp đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị, cách mạng hiện nay, đòi hỏi phải xây dựng đội ngũ kiểm sát viên (KSV) vững mạnh, có trình độ chính trị, chuyên môn vững vàng và tinh thông về nghiệp vụ. Vì vậy, ngành Kiểm sát nhân dân (KSND) luôn xác định công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ có chức danh tư pháp là một trong những nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu.

Nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực tư pháp của ngành Kiểm sát được thực hiện ở hai cơ sở đào tạo là Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội (ĐHKSHN) và Trường Đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm sát tại Thành phố Hồ Chí Minh. Cụ thể là, Trường ĐHKSHN thực hiện nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực phục vụ việc tuyển dụng vào ngành và đào tạo nghiệp vụ kiểm sát cho cán bộ trong ngành đã có trình độ cử nhân Luật nhưng chưa được đào tạo nghiệp vụ kiểm sát cho các tỉnh phía Bắc; Trường Đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm sát tại Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện nhiệm vụ đào tạo nghiệp vụ kiểm sát cho cán bộ trong ngành đã có trình độ cử nhân Luật nhưng chưa được đào tạo nghiệp vụ kiểm sát cho các tỉnh phía Nam. Nói cách khác, Trường ĐHKSHN có nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực để tuyển dụng vào ngành Kiểm sát. Khi đã được tuyển dụng vào ngành, các cán bộ này sẽ tham dự kỳ thi vào ngạch KSV. Việc đào tạo nguồn này có tính chất dài hạn, gián tiếp. Ngoài ra, Trường còn thực hiện nhiệm vụ đào tạo Thạc sĩ Luật định hướng ứng dụng và cùng với Trường Đào

* **Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội**

tạo bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm sát tại Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện nhiệm vụ đào tạo cho các cán bộ đã được tuyển dụng vào ngành, có trình độ cử nhân Luật nhưng chưa được đào tạo nghiệp vụ kiểm sát, sau khi được đào tạo sẽ tham dự kỳ thi vào ngạch KSV; việc đào tạo nguồn này có tính chất ngắn hạn, trực tiếp. Như vậy, chất lượng nguồn nhân lực tư pháp của ngành Kiểm sát chủ yếu phụ thuộc vào chất lượng đào tạo tại hai cơ sở này.

Nghị quyết 27-NQ/TW của Bộ Chính trị đã chỉ rõ, cần tiếp tục nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp để đáp ứng yêu cầu tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa trong giai đoạn mới, vì thế việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp của ngành KSND cũng cần được chú trọng đẩy mạnh hơn nữa trong xu hướng và bối cảnh hiện nay. Để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp, cần thực hiện các giải pháp tổng thể tác động vào các yếu tố cấu thành của quá trình đào tạo đó, bao gồm nội dung, phương pháp và chủ thể của quá trình đào tạo, trong đó đội ngũ giảng viên - với tính chất là chủ thể của quá trình đào tạo đóng vai trò quyết định không nhỏ.

Để thực hiện các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên tại các cơ sở đào tạo Luật nói chung, các cơ sở đào tạo của ngành Kiểm sát nói riêng, trước hết cần phải xác định rõ các mục tiêu của chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia. Mục tiêu tổng quát của chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia là phát triển nhân lực tư pháp quốc gia đủ về số lượng, có cơ cấu hợp lý, bảo đảm chất lượng, có đủ năng lực chuyên môn, phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của tư pháp, cải cách tư pháp và xây dựng Nhà nước pháp quyền Việt Nam giai đoạn mới 2021-2030, tầm nhìn 2045[1]. Bên cạnh xây dựng nguồn nhân lực đủ mạnh về số lượng, chất lượng, còn phải thực hiện mục tiêu phát triển nhân tài tư pháp, và định hướng phát triển nhân lực tư pháp theo các ngạch bậc của từng loại nhân lực tư pháp như: nhân lực sơ cấp, nhân lực trung cấp, nhân lực cao cấp; định hướng phát triển nhân lực lãnh đạo, quản lý, chuyên môn trong lĩnh vực tư pháp[2]. Như vậy, việc nghiên cứu các giải pháp để phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực tư pháp phải đáp ứng yêu cầu ở từng khía cạnh nói trên.

2. Khái quát về đào tạo các chức danh tư pháp trong ngành Kiểm sát nhân dân và yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ giảng viên

Theo quy định của Luật Tổ chức VKSND năm 2014, các chức danh tư pháp của ngành KSND hiện nay bao gồm: Viện trưởng, Phó Viện trưởng VKSND, VKS quân sự các cấp; KSV; Thủ trưởng, Phó Thủ trưởng cơ quan điều tra; Điều tra viên (ĐTV); Kiểm tra viên[3]. Như trên đã phân tích, việc đào tạo nhân lực tư pháp cho ngành Kiểm sát thể hiện ở hai góc độ: đào tạo nguồn dài hạn, gián tiếp (sinh viên) và đào tạo nguồn ngắn

[1] GS, TS. Võ Khánh Vinh (2021), "Về chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia", *Tạp chí Tòa án nhân dân*, Số tháng 9.
[2] GS, TS. Võ Khánh Vinh (2021), "Về chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia", *Tạp chí Tòa án nhân dân*, Số tháng 9.
[3] Điều 58 Luật Tổ chức Viện Kiểm sát nhân dân năm 2014.

hạn, trực tiếp (học viên). Việc đào tạo nguồn dài hạn, trực tiếp thể hiện ở chiến lược đào tạo nguồn nhân lực để tuyển dụng vào Ngành, còn việc đào tạo nguồn ngắn hạn, trực tiếp chính là hoạt động đào tạo nguồn trực tiếp để bổ nhiệm các chức danh tư pháp (sau khi thi đỗ vào ngạch tư pháp tương ứng). Tuy nhiên, tựu chung lại, việc đào tạo nguồn nhân lực ngành Kiểm sát vẫn có các đặc điểm chung sau đây:

Một là, công tác đào tạo nguồn nhân lực là việc tổ chức thực hiện hoạt động đào tạo gắn với tiêu chuẩn của từng chức danh cụ thể. Điều đó đòi hỏi hoạt động đào tạo, bồi dưỡng phải xác định được nội dung, hình thức, mô hình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với từng chức danh.

Hai là, việc đào tạo chức danh tư pháp là việc đào tạo kỹ năng nghề cho người làm nghề, vì thế nội dung, phương pháp, chủ thể thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng cũng có những đòi hỏi khác biệt. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng không chỉ trang bị, cung cấp kiến thức nền tảng mà còn trang bị, rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp, trong đó đề cao việc đào tạo, thực hành kỹ năng nghề nghiệp. Phương pháp đào tạo vì thế đòi hỏi sự kết hợp linh hoạt giữa thuyết trình với các phương pháp có sự tham gia của người học, trong đó các phương pháp có sự tham gia giữ vai trò chủ đạo. Giảng viên không chỉ gồm đội ngũ giảng viên cơ hữu của cơ sở đào tạo mà còn phải có đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, trong đó coi trọng phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng bên cạnh việc chăm lo bồi dưỡng nghiệp vụ thực tiễn cho đội ngũ giảng viên cơ hữu[4].

Ba là, công tác đào tạo chức danh tư pháp của ngành Kiểm sát là đào tạo kỹ năng nghề nghiệp nhưng là loại hình nghề nghiệp đặc thù, nghề nghiệp thực thi pháp luật phát sinh trong lĩnh vực tố tụng. Việc ban hành và thực hiện những quyết định tố tụng, hành vi tố tụng của các chủ thể có chức danh này liên quan trực tiếp đến các quyền và lợi ích hợp pháp của công dân, trong lĩnh vực hình sự còn liên quan trực tiếp đến các quyền con người. Vì vậy, công tác đào tạo không chỉ chú trọng trang bị, rèn luyện kiến thức, kỹ năng mà còn quan tâm đến việc hình thành và trau dồi đạo đức nghề nghiệp, quán triệt những đường lối, quan điểm chỉ đạo chung, trên cơ sở đó người học có được thái độ, cách thức ứng xử phù hợp với chuẩn mực nghề nghiệp.[5]

Bốn là, công tác đào tạo các chức danh tư pháp của ngành KSND đến nay đã trải qua một chiều dài lịch sử, gắn liền với sự hình thành và phát triển hơn 50 năm của Trường ĐHKSHN và 45 năm của Trường đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm sát tại Thành phố Hồ Chí Minh. Việc đào tạo luôn có tính kế thừa về nội dung, phương pháp, kinh nghiệm qua

[4] TS. Nguyễn Quốc Việt, TS. Bùi Thị Hạnh (2018), *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp của Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế,* Đề tài khoa học cấp Bộ.

[5] TS. Nguyễn Quốc Việt, TS. Bùi Thị Hạnh (2018), *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp của Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế,* Đề tài khoa học cấp Bộ.

các thời kỳ phát triển của Nhà trường. Vì thế, các giải pháp để phát triển luôn phải đặt trong mối quan hệ với quá khứ để đảm bảo tính kế thừa, tiếp thu, đổi mới một cách phù hợp.

Từ các đặc điểm của đối tượng và nội dung đào tạo nhân lực tư pháp cho ngành Kiểm sát, có thể thấy đội ngũ giảng viên ở đây cần phải đáp ứng được hai yêu cầu cốt lõi, đó là cần phải giỏi về chuyên môn và có kinh nghiệm, kỹ năng thực hành nghề nghiệp, trong đó tính kỹ năng nghề nghiệp luôn được coi trọng. Thực tế tại nhiều quốc gia có nền tư pháp hiện đại cho thấy, lực lượng tham gia giảng dạy các khóa đào tạo chức danh tư pháp đều là những người có chức danh tư pháp. Không những vậy, họ còn thường xuyên được điều động, luân chuyển giữa vị trí giảng dạy với vị trí thực tiễn, thậm chí giữa các vị trí công tác thực tiễn với nhau. Nhờ đó, họ luôn cập nhật được tính mới của thực tế hoạt động nghề nghiệp, trau dồi kỹ năng để phục vụ công tác giảng dạy được tốt hơn.

Không nằm ngoài xu thế và yêu cầu đó, các cơ sở đào tạo nhân lực của ngành Kiểm sát cũng hết sức coi trọng tính thực tiễn, bên cạnh tính lý luận nền tảng của khoa học pháp lý cơ bản. Vì vậy, tại các cơ sở đào tạo của Ngành ngoài sử dụng đội ngũ giảng viên cơ hữu còn luôn có một đội ngũ giảng viên thỉnh giảng khá đông đảo, đó là những người làm công tác thực tiễn như KSV, ĐTV, hoặc có thể là Thẩm phán, Luật sư, người làm công tác áp dụng pháp luật khác. Vì vậy, các giải pháp để xây dựng đội ngũ giảng viên tại các cơ sở đào tạo này phải được nghiên cứu gắn với từng nhóm chủ thể nói trên.

3. Giải pháp xây dựng đội ngũ giảng viên tại các cơ sở đào tạo của ngành Kiểm sát đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp

3.1. Giải pháp xây dựng đội ngũ giảng viên cơ hữu tại các cơ sở đào tạo của ngành Kiểm sát

Thứ nhất, xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu đào tạo đối với các loại hình đào tạo của nhà trường.

Đội ngũ giảng viên là chủ thể quyết định chất lượng và hiệu quả các mặt hoạt động của nhà trường. Bởi vậy, phát triển đội ngũ giảng viên phải được xem là nhiệm vụ trọng tâm. Mặc dù đã từng có bốn thập kỷ đào tạo trình độ trung cấp và cao đẳng, nhưng Trường ĐHKSHN mới tham gia vào lĩnh vực đào tạo đại học 10 năm, đội ngũ giảng viên phải xây dựng và kiện toàn lại từng bước. Do đó, đến nay số lượng giảng viên vẫn còn chưa đủ, đặc biệt do đặc thù là trường của Ngành nên dòng chuyển đổi một chiều từ giảng viên của Trường lên các đơn vị khác của Viện Kiểm sát nhân dân tối cao là khá động và diễn ra thường xuyên, khiến cho nhiều khoa chuyên môn luôn ở trong tình trạng thiếu giảng viên cơ hữu. Vì vậy, quan tâm tuyển dụng đủ số lượng giảng viên cơ hữu là vấn đề cần thực hiện tiên quyết, không chỉ riêng với bất kỳ cơ sở đào tạo nào. Bởi lẽ, việc đào tạo, bồi dưỡng giảng viên cần trải qua một quá trình đủ dài để giảng viên có đủ độ chín cần thiết. Giảng viên được tuyển dụng đủ thì công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên mới được

chủ động, có kế hoạch và chiến lược lâu dài. Chú trọng phát triển hài hoà về số lượng, cơ cấu, trình độ của giảng viên để đảm bảo sự phát triển cân đối và bền vững trong tương lai. Vì vậy, hàng năm Nhà trường và ngành Kiểm sát cần tổ chức thi tuyển giảng viên để đáp ứng đủ số lượng theo nhu cầu, đặc biệt cần có chính sách ưu đãi, thu hút các KSV, các chuyên gia pháp luật có trình độ cao, tâm huyết với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ về làm giảng viên cơ hữu.

Thứ hai, xây dựng đội ngũ giảng viên mạnh về chất lượng, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp trong thời kỳ mới:

- Trước hết, cần phải đẩy mạnh sự phát triển về học thuật trong giảng viên và coi đây là nền tảng để phát triển về chất lượng. Đối với đào tạo nguồn nhân lực của ngành Kiểm sát, mặc dù chú trọng định hướng ứng dụng trong đào tạo nhưng cần phải xác định, tri thức lý luận, tư duy pháp lý vẫn là những kiến thức nền móng cho quá trình nhận thức và áp dụng pháp luật của người học. Vì vậy, giảng viên ở các cơ sở đào tạo của ngành Kiểm sát phải chú trọng bồi dưỡng, phát triển về học thuật mới đảm bảo đào tạo ra những thế hệ vững về lý luận, giỏi về nghiệp vụ, tinh thông về pháp luật như tôn chỉ mục đích của Ngành.

Muốn vậy, Ngành cần tạo ra những môi trường học thuật phong phú như chú trọng đầu tư các hoạt động nghiên cứu, có cơ chế khuyến khích và thu hút giảng viên vào hoạt động nghiên cứu, dành quỹ thời gian và sự quan tâm đúng mức cho nghiên cứu khoa học. Tạo ra nhiều diễn đàn cho giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học như xây dựng các nhóm nghiên cứu mạnh, tăng cường tổ chức hội thảo, sinh hoạt khoa học…; tạo điều kiện để các cơ sở đào tạo của Ngành tăng cường hợp tác với các cơ sở đào tạo khác, tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Bên cạnh đó, phải tăng cường bồi dưỡng năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên. Thường xuyên mời các nhà khoa học có ảnh hưởng lớn trong giới luật học về chia sẻ kinh nghiệm, lan tỏa động lực và sinh khí mới trong nghiên cứu. Khuyến khích giảng viên đưa ra hướng nghiên cứu riêng, mạnh dạn có những đột phá và hướng đi mới. Hàng năm, Nhà trường đưa ra định hướng nghiên cứu gắn với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của ngành. Với mỗi giảng viên, cần gắn chặt việc nghiên cứu với giảng dạy, kết quả nghiên cứu là một trong các tiêu chí bắt buộc trong đánh giá năng lực, sử dụng viên chức là giảng viên.

Để đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới, cũng cần thường xuyên mở các khóa học về phương pháp giảng dạy, ngoại ngữ, tin học nhằm nâng cao trình độ cho giảng viên. Giảng viên phải tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin vào việc thiết kế các chương trình, sản phẩm giảng dạy và nghiên cứu khoa học, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Đặc biệt, giảng viên phải tăng cường sử dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại, lấy người học làm trung tâm để góp phần nâng cao hiệu quả, chất lượng đào tạo.

- Thực hiện đồng bộ các giải pháp để tăng cường tính thực tiễn, tính nghề nghiệp trong nội dung, phương pháp giảng dạy của giảng viên, bao gồm:

Một là, đối với những người mới được tuyển dụng làm giảng viên, cần cử về công tác tại các Viện kiểm sát địa phương hoặc các đơn vị nghiệp vụ của VKSND tối cao... để nắm bắt thực tiễn thực hành quyền công tố, kiểm sát các hoạt động tư pháp trong thời gian ít nhất là 01 năm. Trong thời gian đó, giảng viên lựa chọn nghiên cứu những vấn đề thực tiễn mà bản thân thấy tâm đắc hoặc có điều kiện trải nghiệm. Khi trở lại trường, đối với các chuyên đề kỹ năng, giảng viên chỉ được lên lớp khi đã có sự trải nghiệm ở phần nội dung tương ứng.

Hai là, hàng năm, cần xây dựng kế hoạch cử giảng viên đi thực tế lại ở các VKS trong thời gian nhất định. Việc đi thực tế tại các VKS là phương thức bồi dưỡng tính thực tế khá hiệu quả cho đội ngũ giảng viên cơ hữu. Tuy nhiên, bất cập lớn nhất hiện nay đó là, để trực tiếp thực hành quyền công tố và kiểm sát hoạt động tư pháp thì chủ thể đó phải có chức danh tư pháp (Kiểm sát viên, Kiểm tra viên), tuy nhiên giảng viên hầu hết không có các chức danh nói trên. Đặc biệt, từ khi Trường ĐHKSHN được thành lập thì giảng viên đều ở ngạch viên chức nên không thể bổ nhiệm các chức danh pháp lý. Việc biệt phái, luân chuyển, điều động họ về các viện kiểm sát để thực hành quyền công tố và kiểm sát hoạt động tư pháp vì thế cũng không thể thực hiện được.

Mặc dù vậy, thực tiễn tại các cơ sở đào tạo của ngành Kiểm sát cho thấy, vẫn còn nhiều phương pháp khác để bồi dưỡng tính thực tiễn cho giảng viên giảng dạy nghiệp vụ kiểm sát một cách hiệu quả. Điển hình có thể kể đến như: bố trí giảng viên tham gia các nhóm hoặc đoàn công tác của VKS để kiểm tra công tác nghiệp vụ trong ngành, hoặc kiểm sát việc tuân theo pháp luật tại các cơ quan là đối tượng kiểm sát; trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm với KSV hoặc tham gia nghiên cứu hồ sơ vụ án tại các VKS. Vì vậy, cần tăng cường mối quan hệ giữa Nhà trường với các đơn vị nghiệp vụ của VKSND tối cao và các VKS địa phương để phối hợp cử giảng viên đi nghiên cứu thực tế. Thông qua trải nghiệm thực tiễn, giảng viên được nâng cao hiểu biết, kinh nghiệm áp dụng pháp luật cũng như kỹ năng thực hành quyền công tố, kiểm sát các hoạt động tư pháp, là tư liệu không thể thiếu trong đào tạo nguồn lực cho ngành trong tương lai.

3.2. Giải pháp xây dựng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại các cơ sở đào tạo của ngành Kiểm sát

Ngoài đội ngũ giảng viên cơ hữu, các cơ sở đào tạo của ngành Kiểm sát còn cần phải xây dựng được đội ngũ giảng viên thỉnh giảng đủ mạnh, đặc biệt là giảng viên thỉnh giảng đến từ các đơn vị trong ngành. Đội ngũ này được lựa chọn từ các Kiểm sát viên đang công tác tại các đơn vị nghiệp vụ thuộc VKSNDTC, các VKSND địa phương, chủ yếu là công chức đang giữ ngạch từ KSV trung cấp trở lên, có trình độ chuyên môn đáp

ứng tiêu chuẩn của giảng viên giảng dạy trình độ đại học hoặc cao học; có năng lực nghiệp vụ và kinh nghiệm thực tiễn thực hành quyền công tố, kiểm sát các hoạt động tư pháp, có phương pháp sư phạm và khả năng truyền đạt kiến thức. Từ đó, xây dựng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng đủ mạnh, từng bước góp phần cùng đội ngũ giảng viên cơ hữu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp cho ngành. Đặc biệt, tuy thiên về kỹ năng nghề nhưng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng nói trên lại có vai trò hết sức quan trọng khi tham gia vào công tác đào tạo thạc sĩ của Nhà trường, do chương trình đào tạo thạc sĩ này được xây dựng theo định hướng ứng dụng. Vì vậy, để củng cố và phát huy thế mạnh của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, cần thực hiện được các giải pháp sau đây:

Một là, trên cơ sở nguyện vọng và đăng ký của các cá nhân, Vụ Tổ chức cán bộ Viện KSNDTC cần xây dựng được danh sách giảng viên thỉnh giảng và theo dõi việc thực hiện, coi đây là trách nhiệm của các KSV đã được lựa chọn, đặc biệt là trách nhiệm của các KSV là Vụ trưởng các đơn vị nghiệp vụ, KSV cao cấp, KSV có học vị tiến sĩ. Điều này hoàn toàn có cơ sở bởi lẽ, một trong những tiêu chí để KSV được nâng ngạch là "có khả năng hướng dẫn nghiệp vụ thực hành quyền công tố, kiểm sát hoạt động tư pháp đối với KSV cấp dưới"[6]. Việc giảng dạy kỹ năng nghề nghiệp thực chất cũng chính là chia sẻ, lan tỏa, hướng dẫn nghiệp vụ đối với người chưa vào ngạch hoặc người đang ở ngạch KSV thấp hơn. Tuy nhiên, ngành cần có cơ chế khuyến khích để thu hút các chuyên gia này tự nguyện tham gia vào công tác giảng dạy.

Hai là, ngành phải có kế hoạch bồi dưỡng, sử dụng hợp lý đội ngũ giảng thỉnh giảng nói trên, coi đây là lực lượng quan trọng cùng với giảng viên cơ hữu tại các nhà trường thực hiện các nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học. Các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng bao gồm: Xây dựng lộ trình phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng; định kỳ mở các khóa bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp sư phạm; trao đổi giảng viên thỉnh giảng với các cơ sở đào tạo khác; khuyến khích giảng viên thỉnh giảng tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học, xây dựng giáo trình, tài liệu giảng dạy, học tập; có chính sách đãi ngộ thoả đáng và tạo mọi điều kiện về vật chất và thời gian để các giảng viên thỉnh giảng yên tâm giảng dạy.

Ba là, nghiên cứu cơ chế luân chuyển, điều động, biệt phái KSV về các cơ sở đào tạo của ngành. Là đơn vị sự nghiệp và giảng viên ở vị trí việc làm thuộc ngạch viên chức nên các cơ sở đào tạo sẽ khó thu hút được KSV tự nguyện chuyển sang ngạch giảng viên. Vì vậy, việc thực hiện cơ chế luân chuyển hoặc điều động, biệt phái KSV là phương án khả thi hơn cả. Theo đó, nghiên cứu lựa chọn các KSV có đủ tiêu chuẩn, điều kiện giảng dạy bậc đại học, cao học, hàng năm thực hiện chế độ luân chuyển hoặc điều động, biệt phái đến các cơ sở đào tạo của ngành để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy trong một

[6] Điều 78, Điều 79 Luật Tổ chức Viện kiểm sát nhân dân năm 2014.

thời gian nhất định. Qua đó, góp phần tăng cường tính thực tiễn trong nội dung, phương pháp đào tạo đồng thời cũng là một biện pháp để đào tạo tại chỗ đối với giảng viên của hai nhà trường./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Tổ chức Viện kiểm sát nhân dân năm 2014.

2. TS. Nguyễn Quốc Việt, TS. Bùi Thị Hạnh (2018), *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp của Trường đại học Kiểm sát Hà Nội đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Hà Nội.

3. GS, TS. Võ Khánh Vinh (2021), "Về chiến lược phát triển nhân lực tư pháp quốc gia", *Tạp chí Tòa án nhân dân*, Số tháng 9.

THỰC THI CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI SỞ TƯ PHÁP TỈNH NAM ĐỊNH

TS. Trần Anh Quang*
ThS. Thái Thị Hiền**

Tóm tắt: *Con người là nguồn lực trọng yếu, có vai trò quyết định đến sự phát triển của đất nước. Chính sách phát triển nguồn nhân lực công vụ nói chung và nguồn nhân lực công vụ thực hiện quản lý nhà nước trong lĩnh vực tư pháp nói riêng trong những năm qua đã được triển khai khá đồng bộ trên cả nước, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực trong bộ máy nhà nước. Tuy nhiên, trong quá trình triển khai chính sách này tại các đơn vị địa phương cũng xuất hiện những bất cập nhất định cần điều chỉnh. Bài viết tập trung tìm hiểu thực trạng thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực, từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm thúc đẩy việc thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực tại Sở Tư pháp tỉnh Nam Định.*

Từ khóa: *Chính sách; Nguồn nhân lực; Sở Tư pháp; Nam Định.*

1. Đặt vấn đề

Quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu sắc. Cuộc cách mạng khoa học - công nghệ, nhất là công nghệ thông tin tiếp tục phát triển mạnh mẽ. Đặc biệt là sự hình thành và lan tỏa siêu tốc của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, thúc đẩy sự phát triển nhảy vọt trên nhiều lĩnh vực, tạo ra cả thời cơ và thách thức đối với mọi quốc gia. Trong Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng: *"Các nước đang phát triển, nhất là những nước vừa và nhỏ đang đứng trước những cơ hội và khó khăn, thách thức lớn trên con đường phát triển"*.[1] Đối với nước ta, Văn kiện Đại hội XIII của Đảng đánh giá, sau 35 năm đổi mới thực hiện đường lối đổi mới và chủ trương đa phương hóa, đa dạng hóa quan hệ quốc tế đã đem lại nhiều thành tựu nổi bật, làm cho *"Thế và lực, sức mạnh tổng hợp của đất nước tăng lên, uy tín quốc tế của đất nước ngày càng được nâng cao, tạo ra những tiền đề quan trọng để thực hiện nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc"*.[2] Nguồn lực trọng yếu, có vai trò quyết định thực hiện thắng lợi nhiệm vụ này là nguồn lực con người.

* **Trường Đại học Lao động – Xã hội**
** **Toà án nhân dân tối cao**

[1] Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng, https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-xii/bao-cao-chinh-tri-cua-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xi-tai-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-xii-cua-dang-1600

[2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Hội nghị Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm tới chính sách phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực trong bộ máy nhà nước trong đó có nguồn nhân lực công vụ thực hiện quản lý nhà nước trong lĩnh vực tư pháp. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức viên chức đã trở thành một nội dung trọng tâm của công cuộc cải cách hành chính. Chính sách phát triển nguồn nhân lực công vụ nói chung và nguồn nhân lực công vụ thực hiện quản lý nhà nước trong lĩnh vực tư pháp nói riêng trong những năm qua đã được triển khai khá đồng bộ trên cả nước, góp phần vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực trong bộ máy nhà nước. Tuy nhiên, trong quá trình triển khai chính sách này tại các đơn vị địa phương trong đó có Sở Tư pháp tỉnh Nam Định cũng xuất hiện một số bất cập nhất định cần điều chỉnh.

2. Thực trạng thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực tại Sở Tư pháp tỉnh Nam Định

Đóng góp vào những thành tích chung của ngành Tư pháp Việt Nam, ngành Tư pháp Nam Định không ngừng được xây dựng, phát triển và trưởng thành. Sở Tư pháp Nam Định được thành lập từ năm 1982. Từ đó đến nay, Sở Tư pháp thường xuyên được Bộ Tư pháp, Tỉnh uỷ, HĐND và UBND tỉnh quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và nhận được sự phối hợp, ủng hộ giúp đỡ của các cơ quan, ban, ngành đoàn thể tỉnh, của cấp uỷ, chính quyền các địa phương trong tỉnh cùng sự đoàn kết, nỗ lực cố gắng vượt qua khó khăn, thử thách của các thế hệ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động ngành Tư pháp tỉnh Nam Định. Hệ thống cơ quan tư pháp từ tỉnh đến cơ sở đã không ngừng được củng cố, kiện toàn, phát triển vững mạnh cả về tổ chức bộ máy. Trong thời gian qua, ngành Tư pháp tỉnh Nam Định luôn hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, nhiều lĩnh vực công tác của ngành đạt chất lượng, hiệu quả cao đã góp phần quan trọng vào sự phát triển kinh tế, xã hội, đảm bảo an ninh, quốc phòng tại địa phương. Những đóng góp to lớn của ngành Tư pháp tỉnh Nam Định đã được Đảng, Nhà nước ghi nhận và trao tặng nhiều danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng cao quý cho tập thể Sở Tư pháp và các cá nhân tiêu biểu.

Sở Tư pháp tỉnh Nam Định gồm 05 phòng tham mưu tổng hợp chuyên môn nghiệp vụ: Văn phòng Sở, Thanh tra Sở; Phòng Văn bản – Quản lý xử lý vi phạm hành chính; Phòng Phổ biến – Theo dõi thi hành pháp luật; Phòng Hành chính tư pháp – Bổ trợ tư pháp và 03 đơn vị sự nghiệp trực thuộc Sở: Phòng công chứng nhà nước số 1; Trung tâm dịch vụ bán đấu giá tài sản Nam Định; Trung tâm trợ giúp pháp lý nhà nước. Theo số liệu thống kê của Sở Tư pháp, tỉnh Nam Định, năm 2022 cả Sở hiện có 63 cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC).

Bảng: Tổng số CBCCVC của Sở tư pháp năm 2022

STT	Tên đơn vị	CCVC	Hợp đồng	Tổng số
I	**Khối cơ quan nhà nước**	**29**	**0**	**29**
1	Lãnh đạo Sở	3	0	3
2	Văn phòng Sở	8	0	8
3	Thanh tra Sở	3	0	3
4	Phòng Văn bản – Quản lý xử lý vi phạm hành chính	5	0	5
5	Phòng Phổ biến – Theo dõi thi hành pháp luật	4	0	4
6	Phòng Hành chính tư pháp – Bổ trợ tư pháp	6	0	6
II	**Sự nghiệp**	**30**	**4**	**34**
1	Phòng Công chứng số 1	7	1	8
2	Trung tâm trợ giúp pháp lý nhà nước	15	2	17
3	Trung tâm dịch vụ bán đấu giá tài sản Nam Định	8	1	9
	Tổng	59	4	63

(Nguồn: Văn phòng Sở, Sở Tư pháp tỉnh Nam Định)

Được sự quan tâm của Đảng bộ, sự chỉ đạo của các cấp chính quyền, việc thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực tại Sở Tư pháp tỉnh Nam Định trong những năm qua đã đạt được những kết quả quan trọng. Những kết quả này được thể hiện ở các nội dung sau:

Một là, các mục tiêu của chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp tại Sở về cơ bản đã đạt được. Mục tiêu đó là: xây dựng đội ngũ CBCCVC của Sở Tư pháp tỉnh Nam Định có phẩm chất đạo đức tốt, năng lực chuyên môn, quản lý, hoàn thành tốt các chức năng, nhiệm vụ được giao. Các mục tiêu cụ thể của chính sách phát triển nguồn nhân lực của Sở đã hoàn thành, bao gồm:

- Đã ban hành các cơ chế, chính sách cụ thể, sát với tình hình của đơn vị, tạo cơ sở để thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực của Sở. Để triển khai thực hiện chính sách, UBND tỉnh và Sở Tư pháp tỉnh Nam Định đã ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp sát hợp với mục tiêu và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh: Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Nam Định đến

năm 2020 của UBND tỉnh Nam Định. Thông tư 07/2020/TT-BTP ngày 21/12/2020 của Bộ Tư pháp hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của Sở Tư pháp thuộc UBND cấp tỉnh, Phòng Tư pháp thuộc UBND cấp huyện; Nghị quyết 09-NQ/TU ngày 20/11/2016 của Tỉnh uỷ về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp từ năm 2016 đến năm 2020 và các năm tiếp theo; Quyết định số 09/2021/QĐ-UBND ngày 18/3/2021 của UBND tỉnh Nam Định Ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Tư pháp tỉnh Nam Định; Quyết định số 1806/QĐ-UBND ngày 23/8/2021 của UBND tỉnh Nam Định về việc phê duyệt Bản mô tả công việc và Khung năng lực vị trí việc làm của Sở Tư pháp. Căn cứ và các văn bản này, các tổ chức, cá nhân, các cơ quan nhà nước nắm được đối tượng được áp dụng chính sách, những ưu đãi mà đối tượng chính sách được hưởng đi đôi với nghĩa vụ kèm theo. Các điều khoản quy định tương đối rõ ràng: về tiêu chuẩn, điều kiện thành tích, ưu đãi về tài chính. Đây là cơ sở quan trọng để thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực tại Sở Tư pháp tỉnh Nam Định.

- Tổ chức phổ biến, tuyên truyền chính sách đến cán bộ lãnh đạo tỉnh, CBCCVC của Sở và các đối tượng triển khai thực hiện chính sách, tạo ra sự đồng thuận trong lãnh đạo và CBCCVC.

- Đã thu hút được nhiều cán bộ có chất lượng về công tác tại Sở Tư pháp tỉnh Nam Định. Sở đã có chính sách ưu tiên cộng điểm cho những thí sinh có trình độ thạc sĩ, tốt nghiệp đại học loại Khá, Giỏi, ưu tiên tuyển dụng những sinh viên chuyên ngành luật.

- Bố trí, sử dụng nguồn nhân lực đúng với trình độ, năng lực, phù hợp với khả năng, thế mạnh của từng người.

- Từng bước nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng, không ngừng nâng cao năng lực của đội ngũ CBCCVC của Sở. Công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị cho công chức, viên chức được quan tâm thực hiện trong toàn ngành; chất lượng công chức, viên chức của ngành ngày càng được nâng cao. Ngành Tư pháp đã cử nhiều lượt công chức, viên chức tham dự các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị do Bộ Tư pháp và các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh tổ chức.

- Đổi mới phương thức lãnh đạo, điều hành, nâng cao chất lượng đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với CBCCVC, khen thưởng, động viên kịp thời những người đạt thành tích cao trong công tác.

- Thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực thi chính sách, không để xảy ra các vi phạm, tiêu cực trong tuyển dụng, đề bạt, khen thưởng đối với CBCCVC Sở Tư pháp Nam Định.

Hai là, chính sách phát triển nguồn nhân lực tại Sở Tư pháp tỉnh Nam Định đã có ảnh hưởng tốt đối với xã hội. Chủ trương phát triển nguồn nhân lực của UBND tỉnh Nam Định nói chung và của Sở Tư pháp tỉnh Nam Định nói riêng đã góp phần thúc đẩy phong trào khuyến học tại Nam Định, xây dựng xã hội học tập, đề cao tài năng; chú trọng giáo dục, đào tạo, phát triển khoa học công nghệ, chính sách định hướng cho mọi người dân không ngừng phấn đấu học tập, rèn luyện.

Ba là, trình độ, năng lực và các phẩm chất khác của đội ngũ CBCCVC của Sở Tư pháp không ngừng được nâng cao. Hầu hết CBCCVC của Sở đều có trình độ chuẩn và trên chuẩn theo yêu cầu của ngạch, trong đó chủ yếu có bằng đại học và trên đại học.

Bốn là, thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực đã nâng cao được chất lượng đội ngũ CBCCVC, nâng cao hiệu quả hoạt động bộ máy hành chính nhà nước. Thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực tạo động lực để CBCCVC ngành Tư pháp tích cực học tập nâng cao trình độ, năng lực, góp phần từng bước xóa bỏ những tiêu cực trong cơ quan nhà nước như: "tâm lý cào bằng", "bình quân chủ nghĩa", "sống lâu lên lão làng", "con ông cháu cha". Chính sách đã nâng cao uy tín của nền hành chính nhà nước địa phương trong nhân dân.

Năm là, thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực là một bước quan trọng để xây dựng đội ngũ CBCCVC của Sở đáp ứng tốt các yêu cầu mở cửa hội nhập và cải cách hành chính nhà nước. CBCCVC của Sở Tư pháp ngày càng hoàn thành tốt hơn chức năng, nhiệm vụ được giao, xây dựng nền tư pháp chuyên nghiệp, trong sạch, vững mạnh, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân.

Tuy đã đạt được một số kết quả bước đầu, nhưng việc thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực tại Sở Tư pháp tỉnh Nam Định vẫn còn một số hạn chế. Những hạn chế này thể hiện trong hầu hết các bước trong quy trình tổ chức thực thi chính sách, từ khâu xây dựng kế hoạch triển khai chính sách đến phổ biến, tuyên truyền, phân công phối hợp, chỉ đạo, điều hành, kiểm tra, giám sát; điều chỉnh chính sách; đánh giá, tổng kết việc thực hiện chính sách. Cụ thể, việc thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực tại Sở Tư pháp tỉnh Nam Định còn các hạn chế sau:

- Việc tuyên truyền, phổ biến chính sách phát triển nguồn nhân lực còn chưa thường xuyên, hiệu quả chưa cao. Chính sách được phổ biến, tuyên truyền mới chỉ trên một số phương tiện thông tin đại chúng, chưa đến được nhiều đối tượng trên địa bàn tỉnh. Nhiều người dân không được biết các chính sách khuyến khích, ưu tiên của tỉnh cũng như các chế độ, chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc tại Sở.

- Về thu hút và tuyển dụng nguồn nhân lực: UBND tỉnh Nam Định đã đưa ra nhiều biện pháp và các chính sách nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc

trong các cơ quan nhà nước của tỉnh, tuy vậy các biện pháp ưu đãi trong tuyển dụng và các ưu đãi chưa nhiều hoặc chưa cụ thể.

- Về sử dụng nguồn nhân lực: Sau khi được tuyển dụng Sở Tư pháp vẫn chưa có biện pháp sử dụng tốt trình độ, năng lực của nguồn nhân lực; việc luân chuyển nhân lực trong cơ quan, giữa các cơ quan và các cấp hành chính hầu như ít được thực hiện. Việc bố trí nguồn nhân lực đúng với chuyên môn, sở trường của họ còn chưa được nghiên cứu, nhìn nhận một cách thỏa đáng.

- Các biện pháp phát triển nguồn nhân lực của tỉnh còn nghèo nàn, chủ yếu tập trung vào thu hút, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng CBCCVC. Chưa có những biện pháp hữu hiệu đổi mới công tác đánh giá CBCCVC nên tình trạng đánh giá "cào bằng" vẫn còn phổ biến. Tỉnh chưa có các cơ chế, chính sách khuyến khích, tạo động lực làm việc có hiệu quả cho CBCCVC, trong đó có CBCCVC của Sở Tư pháp.

- UBND tỉnh Nam Định chưa có những cơ chế, chính sách đặc thù trong thu hút, sử dụng, phát triển nguồn nhân lực; chưa thường xuyên chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp của Sở.

- Số CBCCVC ngành Tư pháp của Sở có trình độ sau đại học còn thấp; trình độ ngoại ngữ của hầu hết đội ngũ CBCCVC còn thấp, hạn chế nhiều đến khả năng khi làm việc trực tiếp với người nước ngoài. Đến nay, Sở Tư pháp tỉnh Nam Định vẫn còn thiếu những CBCCVC có trình độ chuyên môn giỏi trong ngành luật.

- Một bộ phận CBCCVC tuy đạt chuẩn về bằng cấp chuyên môn, lý luận chính trị, ngạch công chức nhưng năng lực thực tế vẫn còn hạn chế ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng tham mưu, tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Một số CBCCVC chưa được bồi dưỡng các kiến thức chuyên ngành và các kỹ năng nghiệp vụ nên lúng túng khi giải quyết các vụ việc cụ thể.

Thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp tại Sở Tư pháp tỉnh Nam Định thời gian qua còn những hạn chế nêu trên là do một số nguyên nhân chính sau đây:

- Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành của các cấp ủy Đảng và của chính quyền tỉnh chưa thật sự quyết liệt; thiếu các giải pháp căn cơ, cụ thể để phát triển nguồn nhân lực của tỉnh nói chung, của ngành Tư pháp nói riêng.

- Các cơ quan thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp bao gồm UBND tỉnh Nam Định, Sở Nội vụ, Sở Tài chính, Sở Tư pháp, trong đó Sở Nội vụ chịu trách nhiệm chính chủ trì, phối hợp, hướng dẫn các đơn vị trong tỉnh thực thi chính sách và tham mưu cho UBND tỉnh ban hành chính sách phát triển nguồn nhân lực của ngành. Sở Tài chính chịu trách nhiệm về nguồn tài chính để thực hiện chính sách. Sở Tư pháp theo dõi, kiến nghị, báo cáo quá trình thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực

ngành Tư pháp tại Sở. Sở Nội vụ, Sở Tài chính là cơ quan tham mưu về quy định tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm và thực hiện các chế độ ưu đãi đối với CBCCVC nhưng việc tổng kết, thống kê kết quả thực hiện chính sách còn sơ sài, thiếu những thông tin chất lượng; chưa có những đề xuất sát với tình hình thực tế để khắc phục các hạn chế của chính sách mà các phương tiện thông tin và dư luận đã phản ánh.

- Tình trạng thiếu cán bộ có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ do nhiều nguyên nhân, nhưng có một nguyên nhân cơ bản là những cán bộ lâu năm có kinh nghiệm dần đến tuổi về hưu, còn những cử nhân luật chính quy mới ra trường thì không muốn về tỉnh công tác mà muốn ở lại Hà Nội. Những CBCC của Sở được cử đi du học xong cũng không muốn về địa phương công tác.

- Là tỉnh có nhiều tiềm năng và lợi thế song hiện tại điều kiện kinh tế xã hội còn nhiều khó khăn, tỉnh chưa có cơ chế, chính sách nâng cao thu nhập cho CBCCVC nên chưa thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc ở các cơ quan nhà nước của tỉnh.

- Tuy UBND tỉnh đã có Quyết định ban hành Đề án quy hoạch, phát triển nhân lực ngành Tư pháp giai đoạn 2011 - 2020 nhưng việc triển khai thực hiện vẫn còn gặp nhiều khóa khăn, bất cập. Hệ thống văn bản triển khai thực hiện chính sách còn chung chung chưa cụ thể gây khó khăn cho quá trình thực thi chính sách, khiến nội dung chính sách áp dụng vào đời sống chưa toàn diện. Việc tuyển dụng, sử dụng, phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp là một vấn đề nhạy cảm, liên quan đến những ưu đãi đối với đối tượng thụ hưởng chính sách. Nếu quy định không rõ ràng sẽ tạo ra nguy cơ xuất hiện một số tiêu cực trong tuyển dụng, sử dụng công chức khiến chủ trương và mục tiêu chính sách trở nên không minh bạch; tính thống nhất trong thực hiện chính sách không cao, mỗi phòng ban đơn vị có thể hiểu và áp dụng chính sách khác nhau.

- Chính sách tiền lương, tiền thưởng chưa hợp lý, lương của cán bộ là cử nhân mới ra trường còn thấp so với một số ngành nghề khác; đời sống vật chất, điều kiện và môi trường làm việc khó khăn; công tác quản lý cán bộ cũng còn nhiều hạn chế, vì vậy, chưa động viên, khuyến khích CBCCVC yên tâm công tác phục vụ lâu dài. Chế độ thưởng vật chất còn thấp do nguồn thu còn hạn chế, do vậy không ít cán bộ chưa yên tâm làm việc, chưa tận tâm với công việc, một số CBCCVC có trình độ, năng lực chuyển sang công tác tại địa phương khác hoặc bỏ nghề, ra làm việc ở khu vực tư nhân.

- Công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ: sự gắn kết giữa công tác đào tạo bồi dưỡng CBCCVC với quy hoạch cán bộ và các nội dung của công tác cán bộ còn chưa đồng bộ. Việc cử công chức, viên chức (CCVC) tham gia các khóa đào tạo bồi dưỡng có nơi, có lúc còn tuỳ tiện. Công tác quản lý cán bộ đi học chưa chặt chẽ, còn xảy ra tình trạng CCVC tự đi học mà nội dung học tập không phù hợp với yêu cầu công việc đang đảm nhiệm. Chất lượng đào tạo bồi dưỡng chưa đạt được như mong muốn; đào tạo, bồi dưỡng chưa

gắn với sử dụng. Số lượng CCVC được cử đi đào tạo, bồi dưỡng nhiều nhưng số nợ tiêu chuẩn vẫn còn khá lớn. Thực tiễn cho thấy không ít CCVC khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn hoặc nâng cao trình độ thì lại được bố trí đảm nhận công tác khác.

3. Một số giải pháp thúc đẩy việc thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực tại Sở Tư pháp tỉnh Nam Định

Để đẩy mạnh việc thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực tại Sở Tư pháp tỉnh Nam Định cần tập trung thực hiện một số công việc sau:

Thứ nhất, cần phân công, phối hợp tổ chức thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp. Công tác phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp cần có sự tham gia, phối hợp của nhiều cơ quan, tổ chức. UBND tỉnh phụ trách chung và quyết định các vấn đề về chính sách phát triển nguồn nhân lực của ngành. Thành lập Ban chỉ đạo thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực của ngành. Chủ tịch UBND tỉnh làm Trưởng ban chỉ đạo. Các thành viên của Ban chỉ đạo là thành ủy viên, người đứng đầu một số sở, ngành của tỉnh, các cơ sở đào tạo bồi dưỡng trên địa bàn tỉnh. Quy chế hoạt động của Ban chỉ đạo do Chủ tịch UBND tỉnh ban hành. Ban chỉ đạo chịu trách nhiệm toàn bộ nội dung tham mưu với UBND tỉnh trong việc thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực của ngành. Cơ quan thường trực Ban chỉ đạo là Sở Nội vụ. Sở Nội vụ chịu trách nhiệm chuẩn bị nội dung của các kỳ họp, phân công, liên hệ kết nối các thành viên Ban chỉ đạo, tham mưu cho UBND tỉnh về các cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực và thực hiện chính sách theo sự chỉ đạo của Ban chỉ đạo.

Thứ hai, cần đổi mới công tác quy hoạch, tuyển dụng nguồn nhân lực ngành Tư pháp. Tập trung hoàn thành việc xác định vị trí việc làm, xây dựng cơ cấu, tiêu chuẩn chức danh công chức của Sở Tư pháp, chú trọng xây dựng cơ cấu, tiêu chuẩn chức danh cụ thể đối với từng ngạch công chức và tiêu chuẩn chức danh công chức lãnh đạo, quản lý; khắc phục tình trạng cơ cấu bất hợp lý, "vừa thừa, vừa thiếu". Đồng thời, hoàn thiện quy trình tuyển dụng công chức, viên chức; hoàn thiện chính sách thu hút, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc tại Sở Tư pháp. Nâng cao chất lượng của những cán bộ làm công tác tuyển dụng CCVC ngành Tư pháp. Đặc biệt cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát đối với hoạt động tuyển dụng CCVC.

Thứ ba, cần bố trí, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực ngành Tư pháp. Tuyển dụng và bố trí cán bộ "đúng người, đúng việc" với tinh thần lấy tiêu chuẩn làm căn cứ sắp xếp cán bộ; lấy hiệu quả công việc làm cơ sở để đánh giá, đề bạt, đãi ngộ cán bộ. Coi trọng chính sách sử dụng để khắc phục tình trạng "chảy máu chất xám" đang diễn ra hiện nay, đồng thời, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao hiện có. Công chức được bố trí vào các chức danh của các ngạch, bậc khác nhau phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Thứ tư, cần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ngành Tư pháp. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng, chính quyền đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC ngành Tư pháp. Nâng cao nhận thức của các cấp ủy Đảng, chính quyền đối với công tác đào tạo bồi dưỡng CBCCVC ngành Tư pháp. Tiến hành rà soát hiệu lực các văn bản liên quan đến đào tạo bồi dưỡng. Rà soát, đánh giá hiệu quả, tính đồng bộ, khả thi của các văn bản liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC nói chung và CBCCVC ngành Tư pháp tỉnh Nam Định nói riêng. Đồng thời, hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC ngành Tư pháp tỉnh Nam Định. Xây dựng cơ chế phối hợp giữa các cơ sở đào tạo bồi dưỡng. Sở Tư pháp kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền trên địa bàn tỉnh xây dựng cơ chế phối hợp giữa các cơ sở đào tạo bồi dưỡng nhằm bảo đảm tính hệ thống và sự liên thông giữa đào tạo bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ với đào tạo nghề, đào tạo bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý nhà nước và các kiến thức bổ trợ khác cho CBCCVC ngành Tư pháp. Đặc biệt, cần đổi mới việc xây dựng kế hoạch và nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng phải được tiến hành trên cơ sở quy hoạch cán bộ, nhằm hỗ trợ, phục vụ cho công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng CBCCVC. Cần đổi mới nội dung chương trình và phương pháp đào tạo bồi dưỡng CBCCVC ngành Tư pháp. Ngoài ra cần tăng cường cơ sở vật chất, kỹ thuật cho đào tạo bồi dưỡng CBCCVC.

Thứ năm, tạo động lực làm việc cho CBCCVC ngành Tư pháp. Tạo động cơ làm việc cho CBCCVC có hai hình thức chính là khuyến khích bằng vật chất và bằng khen thưởng tinh thần. Đó là chế độ lương, phụ cấp, phúc lợi xã hội, kiểm tra, đánh giá, tạo môi trường làm việc, tạo cơ hội phát triển, thăng tiến chức nghiệp cho CBCCVC. Hiện nay, tiền lương là nguồn thu nhập chính của CBCCVC đang làm việc tại Sở Tư pháp. Do đó, chính sách tiền lương phải bảo đảm tiền lương là thu nhập chính và mức sống của CBCCVC ở mức trung bình của xã hội để họ gắn bó với ngành, làm tròn trách nhiệm của mình, từ đó làm nền tảng phát triển chuyên môn nghề nghiệp. Lãnh đạo Sở cần nghiên cứu, tiếp tục xây dựng môi trường làm việc thuận lợi cho CBCCVC. Tranh thủ các nguồn vốn từ địa phương, trung ương, các tổ chức và cá nhân để đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc. Sở cần tiếp tục thực hiện các chính sách khuyến khích, động viên và khen thưởng kịp thời đối với những CBCCVC phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ, nhắc nhở những CBCCVC chây ỳ trong việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

Thứ sáu, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật nguồn nhân lực ngành Tư pháp công bằng, khách quan. Cần phải xây dựng hệ thống các tiêu chí đánh giá CBCCVC. Các tiêu chí đánh giá CBCCVC cần đầy đủ, khoa học, rõ ràng, có thể đo lường được, tránh đưa ra các tiêu chí mang tính định tính, chung chung. Sau đó, từng cá nhân và đơn vị phải nghiên cứu hệ thống các tiêu chí đánh giá CBCCVC và quán triệt đầy đủ trong tổ chức.

Thứ bảy, tăng cường hoạt động kiểm tra, giám sát việc thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp tại Sở. Cần kiểm tra, giám sát quá trình thực thi chính sách để khắc phục ngay những thiếu sót, kiến nghị cơ quan có thẩm quyền có biện pháp khắc phục những khó khăn, vướng mắc trong triển khai thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp tại Sở Tư pháp tỉnh Nam Định.

4. Kết luận

Xác định vai trò quan trọng của nguồn nhân lực ngành Tư pháp, trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực quan trọng này. Thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực tư pháp là một trong những khâu quan trọng nhất của chu trình chính sách, đưa chính sách vào thực tiễn và để chính sách phát huy được tối đa hiệu quả. Thông qua nghiên cứu việc thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực tại Sở Tư pháp tỉnh Nam Định, phân tích những ưu điểm và những điểm chưa hợp lý trong quá trình thực hiện chính sách để đề xuất phương hướng và các giải pháp nhằm đẩy mạnh việc thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực tại Sở Tư pháp tỉnh Nam Định. Với sự quan tâm của các cấp ủy Đảng và chính quyền tỉnh, với sự đồng lòng, nhất trí và quyết tâm cao, Sở Tư pháp tỉnh Nam Định sẽ đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực của ngành, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của Sở, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh./

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng, *https://tulieuvankien.dangcongsan*.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-xii/bao-cao-chinh-tri-cua-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xi-tai-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-xii-cua-dang-1600.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Hội nghị Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

3. Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 20/11/2016 của Tỉnh uỷ về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp từ năm 2016 đến năm 2020 và các năm tiếp theo.

4. Quyết định số 09/2021/QĐ-UBND ngày 18/3/2021 của UBND tỉnh Nam Định ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Tư pháp tỉnh Nam Định.

5. Quyết định số 1806/QĐ-UBND ngày 23/8/2021 của UBND tỉnh Nam Định về việc phê duyệt Bản mô tả công việc và Khung năng lực vị trí việc làm của Sở Tư pháp.

6. Thông tư số 07/2020/TT-BTP ngày 21/12/2020 của Bộ Tư pháp hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của Sở Tư pháp thuộc UBND cấp tỉnh, Phòng Tư pháp thuộc UBND cấp huyện.

7. Sở Tư pháp Nam Định (2023), *Báo cáo công tác tư pháp năm 2022, Phương hướng nhiệm vụ năm 2023.*

NÂNG CAO NĂNG LỰC NGHỀ CỦA GIẢNG VIÊN TRẺ TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TƯ PHÁP

TS. Chu Văn Đức*

***Tóm tắt**: Nghiên cứu được thực hiện trên mẫu 127 giảng viên trẻ với công cụ thu thập thông tin chủ yếu là một bảng hỏi do nhóm nghiên cứu xây dựng. Kết quả nghiên cứu cho thấy năng lực nghề của giảng viên trẻ của Trường Đại học Luật Hà Nội chưa cao và không đồng đều. Năng lực giảng dạy cao trong khi năng lực nghiên cứu khoa học ở mức trung bình thấp. Trong các mặt của năng lực nghề, mặt phẩm chất cao trong khi mặt tri thức và kỹ năng thấp. Ở năng lực nghiên cứu khoa học, mẫu giảng viên trẻ yếu cả về tri thức lẫn kỹ năng nghiên cứu khoa học. Năng lực nghề của giảng viên trẻ không có sự khác biệt đáng kể giữa các nhóm giảng viên theo giới tính và theo chuyên môn. Theo thời gian, năng lực nghề của giảng viên trẻ có xu hướng đi lên nhưng chậm. Kết quả nghiên cứu cho thấy để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác đào tạo nguồn nhân lực tư pháp, Trường cần quan tâm bồi dưỡng, nâng cao năng lực nghề cho giảng viên trẻ, đặc biệt là năng lực nghiên cứu khoa học.*

***Từ khóa:** Giảng viên trẻ; Năng lực nghề; Năng lực giảng dạy; Năng lực nghiên cứu khoa học; Trường Đại học Luật Hà Nội.*

1. Đặt vấn đề

Năng lực nghề của giảng viên là hệ thống tri thức, kỹ năng, phẩm chất cần thiết để giảng viên hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học được giao, đáp ứng yêu cầu của xã hội nói chung và của cơ sở đào tạo nói riêng. Năng lực nghề của giảng viên quyết định mức độ hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên, *"có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục"*[1] của cơ sở đào tạo. Giảng viên trẻ là tương lai của cơ sở giáo dục đại học, vì vậy nghiên cứu thực trạng và phát triển năng lực nghề của giảng viên, đặc biệt là giảng viên trẻ luôn là mối quan tâm hàng đầu của các cơ sở giáo dục đại học ở ngoài nước cũng như trong nước.

D.Andrew, J.Morrison (2012) cho biết ở Scotland, Chính phủ quy định tiêu chuẩn của giảng viên giảng dạy ở các trường cao đẳng và đại học. Ở Thổ Nhĩ Kỳ, Servet Celik (2011) nghiên cứu phẩm chất và năng lực của giảng viên nhằm đáp ứng nhu cầu nâng cao tiêu chuẩn nghề nghiệp của giáo viên. Ở trong nước, Phạm Đình Duyên (2005), Đoàn Văn Điều (2011) nghiên cứu đặc điểm nhân cách của giảng viên.

* **Khoa Pháp luật hình sự, Trường Đại học Luật Hà Nội**

[1] Khoản 2 Điều 66 Luật Giáo dục năm 2019.

Bùi Minh Đức (2017) nghiên cứu và đề xuất khung năng lực nghề của giảng viên đại học sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới đào tạo giáo viên với 9 tiêu chuẩn (01 tiêu chuẩn về phẩm chất và 08 tiêu chuẩn về năng lực) và 21 tiêu chí, 79 chỉ báo. Nguyễn Văn Lượt (2012), quan tâm đến hệ thống các dạng động cơ giảng dạy và sự biến đổi động cơ giảng dạy ở giảng viên đại học. Trần Thị Thu Mai (2013) nghiên cứu nhu cầu thành đạt trong nghề nghiệp của giảng viên trẻ, xem nhu cầu thành đạt trong nghề là một trong những động lực chính thúc đẩy sự vươn lên của giảng viên trẻ. Nguyễn Thị Tình (2016) tìm hiểu một số vấn đề lí luận về phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên. Vũ Thị Sơn và Nguyễn Duân (2010) xem việc nghiên cứu bài học như một cách tiếp cận phát triển năng lực nghề nghiệp của giảng viên. Luật Giáo dục đại học năm 2012 và Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học năm 2018 và đặc biệt là Thông tư 40/2020/TT-BGDĐT quy định về tiêu chuẩn giảng viên đại học, theo đó giảng viên đại học ngoài việc phải có phẩm chất, tư tưởng, đạo đức tốt thì còn phải đáp ứng các tiêu chuẩn về trình độ đào tạo bồi dưỡng và chuyên môn nghiệp vụ tùy theo hạng chức danh nghề nghiệp. Có thể thấy vấn đề năng lực nghề của giảng viên nói chung và giảng viên trẻ nói riêng được nhiều nhà nước quy định và nhiều tác giả trong nước quan tâm nghiên cứu.

Trường Đại học Luật Hà Nội là cơ sở đào tạo cán bộ pháp luật phục vụ sự nghiệp đảm bảo an ninh quốc phòng, phát triển kinh tế, xã hội của cả nước. Định hướng phát triển của Trường là trở thành cơ sở trọng điểm của cả nước về đào tạo cán bộ pháp luật, đào tạo đội ngũ cán bộ pháp luật chất lượng cao. Với mục tiêu và định hướng như vậy, trong những năm qua, Trường luôn quan tâm đến việc phát triển, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, đặc biệt là giảng viên trẻ, có năng lực nghề cao. Bài viết này trình bày kết quả nghiên cứu mang tính đột phá về thực trạng năng lực nghề của giảng viên trẻ ở Trường Đại học Luật Hà Nội. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao năng lực nghề của giảng viên trẻ đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp trong giai đoạn hiện nay của đất nước.

2. Nội dung, khách thể và phương pháp thu thập dữ liệu

Nghiên cứu tập trung làm rõ 3 mặt biểu hiện của năng lực giảng dạy và năng lực nghiên cứu khoa học, bao gồm:

- Những phẩm chất cần có của nghề giảng viên đại học;
- Tri thức cần thiết cho giảng dạy và nghiên cứu khoa học;
- Kỹ năng giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Mẫu khách thể gồm 127 giảng viên tuổi từ 23 đến 35 tuổi, đang công tác tại các khoa, bộ môn và 95 sinh viên đang theo học năm thứ 2, thứ 3 và thứ 4 hệ chính quy ở Trường Đại học Luật Hà Nội.

Công cụ thu thập dữ liệu chủ yếu là bảng hỏi giảng viên trẻ gồm 53 item: hỏi về năng lực giảng dạy và hỏi về năng lực nghiên cứu khoa học. Ngoài ra, còn có bảng hỏi dành cho sinh viên.

Mức độ năng lực nghề của giảng viên trẻ. Dữ liệu thu được từ phương pháp điều tra bảng hỏi được xử lí bằng phần mềm xử lí dữ liệu SPSS 22. Căn cứ vào điểm trung bình (ĐTB) của mỗi item và mỗi mặt, năng lực nghề được chia thành 5 mức:

1. Rất thấp: ĐTB<1,5;
2. Thấp: ĐTB từ 1,5 đến dưới 2,5;
3. Trung bình: ĐTB từ 2,5 đến dưới 3,5;
4. Cao: ĐTB từ 3,5 đến dưới 4,5;
5. Rất cao: ĐTB từ 4,5 đến 5.

2. Kết quả nghiên cứu và bàn luận

2.1. Về thực trạng năng lực nghề của giảng viên trẻ

Dữ liệu thu được về năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên trẻ sau khi xử lí được trình bày ở bảng 1, 2 và đồ thị 1. Từ các bảng này có thể rút ra những nhận xét như sau:

Thứ nhất, năng lực giảng dạy của giảng viên trẻ có ĐTB = 3,98 ở mức cao. Cả 3 mặt: phẩm chất cần cho giảng dạy, tri thức và kỹ năng đều ở mức cao, trong đó kỹ năng và tri thức cao hơn phẩm chất. Nghĩa là năng lực giảng dạy của giảng viên trẻ khá đồng đều trên các mặt được đo. Những điểm mạnh ở giảng viên trẻ là kiến thức chuyên môn vững, hiểu người học và am hiểu phương pháp giảng dạy; các kỹ năng diễn đạt, định hướng và thúc đẩy người học; khách quan, tính hài hước, tính chuẩn mực, khát khao thành công, niềm tin vào tương lai của bản thân và của trường Đại học Luật Hà Nội. Một điểm khá thú vị là kết quả đánh giá của mẫu sinh viên khá phù hợp với đánh giá của giảng viên trẻ nhưng thấp hơn một chút: ĐTB phẩm chất = 3,5; ĐTB tri thức = 3,65 và ĐTB kỹ năng = 3.3. Ở đây, theo đánh giá của sinh viên, hai mặt phẩm chất và tri thức vẫn ở mức cao, nhưng kỹ năng thì đã rơi xuống mức trung bình. Một điểm đáng chú ý nữa ở năng giảng dạy của giảng viên trẻ là ĐTB của 2 item: "tính thực tế" của giảng viên trẻ và "sự cảm nhận về sự phù hợp của công việc giảng dạy với bản thân". ĐTB của "tính thực tế" = 2,67 ở mức trung bình thấp, trong khi ĐTB của "cảm nhận sự phù hợp với công việc giảng dạy đại học" = 1,81 còn thấp hơn, chỉ đạt mức thấp. Điều này cho thấy giảng viên trẻ không xem mình là con người thực tế, thực dụng và họ cũng không cho rằng họ có những tố chất hay năng khiếu với nghề giáo, những gì họ có chủ yếu là do rèn luyện. Tuy vậy, cần chú ý rằng độ lệch chuẩn (ĐLC) của hai item này ở mức cao nhất trong thang đo, nghĩa là ở đây có sự phân tán trong đánh giá: bên cạnh phần đông mẫu giảng viên đánh giá thấp bản thân ở hai phẩm chất này thì cũng có một bộ phận ngược lại.

Bảng 1. Năng lực giảng dạy của giảng viên trẻ

STT	Biểu hiện của năng lực giảng dạy	ĐTB	ĐLC
A	**Tri thức**	**4,00**	**0,54**
1	Kiến thức chuyên môn	4.28	0.79
2	Hiểu người học	4.22	0.64
3	Hiểu biết tình hình đất nước	3.98	0.90
4	Am hiểu về phương pháp giảng dạy	4.02	0.74
5	Hiểu biết xã hội	3.63	0.89
6	Hiểu biết về thời đại	3.88	0.90
B	**Kỹ năng**	**4.01**	**0.65**
1	Thông thạo ngoại ngữ	3.83	0.87
2	Kĩ năng diễn đạt tốt	4.23	0.68
3	Biết thúc đẩy người học	4.07	0.73
4	Biết định hướng cho người học	4,06	0.68
5	Phương pháp giảng dạy trực quan	4.04	0.71
6	Kĩ năng tin học tốt	3.96	0.62
7	Sinh viên thích nghe tôi giảng bài	3.84	0.68
8	Giải đáp thắc mắc của sinh viên	3.80	0.93
9	Chuẩn bị giáo án	3.92	0.92
10	Kỹ năng thuyết trình	3.72	0.90
C	**Phẩm chất chung**	**4.07**	**0.77**
1	Yêu nghề	4.49	0.60
2	Khao khát thành đạt	4.17	0.60
3	Khao khát được thừa nhận	4.08	0.75
4	Khao khát thể hiện mình	4.11	0.71
5	Có trách nhiệm	4.32	0.72
6	Thực tế	2.67	1.20

7	Niềm tin vào tương lai của bản thân	4.29	0.63
8	Niềm tin vào tương lai của Trường Đại học Luật Hà Nội	4.16	0.99
D	**Phẩm chất cần cho giảng dạy**	**3.72**	**0.64**
1	Công bằng	4.38	0.64
2	Khả năng quan sát	4.06	0.61
3	Tính hài hước	3.83	0.65
4	Chuẩn mực	4.12	0.71
5	Cảm nhận sự phù hợp với công việc giảng dạy đại học	1.81	1.24
6	Năng khiếu sư phạm	3.90	0.73
	Điểm trung bình chung năng lực giảng dạy	***3.98***	***0.59***

- *Thứ hai, về năng lực nghiên cứu khoa học*

Bảng 2. Năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên trẻ

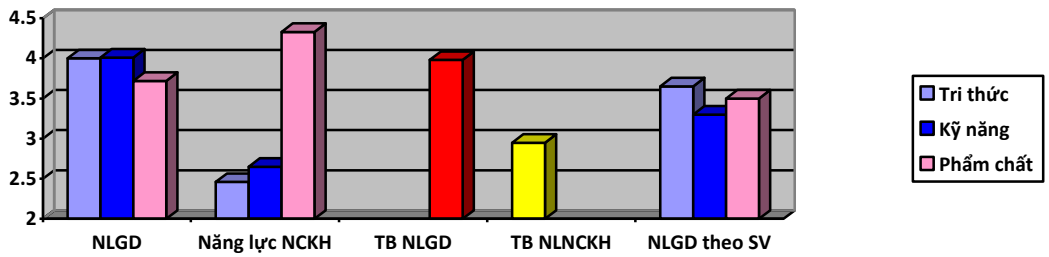
TT	Biểu hiện của năng lực nghiên cứu khoa học	ĐTB	ĐLC
A	**Tri thức**	**2.46**	**0.77**
1	Am hiểu về phương pháp nghiên cứu khoa học	2.87	0.79
2	Phân biệt đối tượng và khách thể nghiên cứu	2.25	1.29
3	Phân biệt giả thiết và giả thuyết nghiên cứu	2.46	1.37
4	Hiểu biết về giả thuyết nghiên cứu	2.85	1.15
B	**Kỹ năng**	**2.65**	**0.59**
1	Kinh nghiệm hướng dẫn nghiên cứu khoa học	2.27	1.24
2	Mức độ dễ dàng trong việc chọn đề tài nghiên cứu khoa học	2.67	1.02
3	Kỹ năng xây dựng đề cương đề tài nghiên cứu khoa học	3.37	1.04
4	Kỹ năng viết bài báo khoa học	2.92	1.05
5	Kinh nghiệm tham gia thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học	3.13	1.33
6	Kinh nghiệm chủ nhiệm đề tài nghiên cứu khoa học	1.58	0.75
C	**Phẩm chất**	**4.33**	**0.52**
1	Khách quan	4.27	0.72

2	Tư duy phân tích	4.39	0.71
3	Tư duy tổng hợp	4.41	0.66
4	Trung thực	4.50	0.62
5	Kiên trì	4.17	0.61
6	Tư duy sáng tạo	3.97	0.74
	Điểm trung bình chung của năng lực nghiên cứu khoa học	***2.95***	***0.57***

Năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên trẻ ở mức trung bình thấp (ĐTB = 2,95) và không đồng đều giữa các mặt. Trong 3 mặt của năng lực nghiên cứu khoa học, mặt phẩm chất cao nhất, ĐTB = 4,33, ở mức cao. ĐTB của tất cả các nhận định ở đây đều ở mức cao (trên 3,50), trong đó cao nhất là các phẩm chất về tư duy phân tích, tư duy tổng hợp, tính trung thực, khách quan, kiên trì, thấp nhất là tư duy sáng tạo cũng có ĐTB = 3,97. Nói tóm lại là giảng viên trẻ đánh giá cao những phẩm chất của bản thân cần cho công việc nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên ở 2 mặt còn lại, tri thức và kỹ năng, bức tranh lại không sáng màu như vậy. Ở mặt tri thức, ĐTB = 2,46, ở mức thấp, trong khi ĐTB kỹ năng = 2,65, ở mức trung bình thấp. Nghĩa là giảng viên trẻ cho rằng bản thân thiếu tri thức và kỹ năng nghiên cứu khoa học. Họ gặp khó khăn khi phân biệt giả thiết với giả thuyết nghiên cứu, đối tượng nghiên cứu với khách thể nghiên cứu. Họ cũng thiếu hiểu biết về phương pháp nghiên cứu khoa học, Chỉ có 30/127 giảng viên trẻ, tức 23,7% cho rằng họ am hiểu phương pháp nghiên cứu khoa học. Ở mặt kỹ năng, giảng viên trẻ vừa thiếu kinh nghiệm, vừa thiếu kỹ năng. Mặc dù gần một nửa, 47.3% giảng viên trẻ cho rằng họ biết cách xây dựng đề cương đề tài nghiên cứu khoa học, nhưng cũng có tới 58 người, tức 45,7%, thừa nhận gặp khó khăn trong việc chọn đề tài nghiên cứu khoa học, 80 người, tức 63% chưa từng hướng dẫn về nghiên cứu khoa học.

Như vậy, có thể nói rằng năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên trẻ chưa đáp ứng yêu cầu của giảng viên đại học. Mặc dù họ cho rằng họ có những phẩm chất cần thiết, nhưng họ thiếu cả tri thức lẫn kỹ năng nghiên cứu khoa học.

Đồ thị 1: Bức tranh tổng thể về năng lực nghề của giảng viên trẻ



2.2. Về tương quan giữa các mặt của năng lực nghề của giảng viên trẻ

- Tương quan giữa 3 mặt của năng lực giảng dạy và năng lực nghiên cứu khoa học

Bảng 3 cho thấy:

+ Giữa 3 mặt của năng lực giảng dạy đều có mối tương quan có ý nghĩa khá mạnh[2] và tương đối đồng đều (hệ số tương quan nhị biến Peason cho thấy điều đó) và tất cả đều là tương quan thuận. Điều này cho thấy rằng để ảnh hưởng đến một mặt nào đó, có thể tác động trực tiếp vào nó hoặc vào một mặt khác.

+ Giữa mỗi mặt của năng lực giảng dạy và năng lực giảng dạy nói chung có mối tương quan mạnh, trong đó mạnh nhất là tương quan phẩm chất – năng lực giảng dạy (r=0.91), và tất cả là tương quan thuận. Như vậy ở mẫu khảo sát, mỗi sự tăng hay giảm của mỗi mặt của năng lực giảng dạy kéo theo sự biến đổi cùng chiều của năng lực giảng dạy nói chung và ngược lại.

Bảng 3. Tương quan giữa các mặt của năng lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học

1. Tương quan giữa 3 mặt của năng lực giảng dạy			
	Tri thức	**Kỹ năng**	**Phẩm chất**
Tri thức		0.64**	0.59**
Kỹ năng			0.53**
Phẩm chất			
Năng lực giảng dạy	0.81**	0.80**	0.91**
2. Tương quan giữa 3 mặt của năng lực nghiên cứu khoa học			
	Tri thức	**Kỹ năng**	**Phẩm chất**
Tri thức		0.58**	
Kỹ năng			
Phẩm chất			
Năng lực NCKH	0.70**	0.72**	0.64**

*Ghi chú: Ở đây chỉ thể hiện những tương quan có ý nghĩa thống kê và r** khi p < 0.01.*

- Giữa 3 mặt của năng lực nghiên cứu khoa học, chỉ có tương quan Kỹ năng nghiên cứu khoa học – Tri thức nghiên cứu khoa học là có ý nghĩa thống kê và ở đây là tương quan thuận. Giữa những mặt còn lại tương quan không có ý nghĩa thống kê.

[2] Trong nghiên cứu xã hội học, hệ số tương quan r=0.7 được xem là mạnh. DT. Phạm Văn Quyết và Nguyễn Quý Thanh (2015), *Phương pháp nghiên cứu xã hội học*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, tr. 405.

Tuy nhiên, giữa mỗi mặt đều có tương quan thuận mạnh với năng lực nghiên cứu khoa học nói chung.

- Tương quan giữa năng lực giảng dạy và năng lực nghiên cứu khoa học

Bảng 4 cho thấy giữa các mặt của năng lực giảng dạy và năng lực nghiên cứu khoa học có nhiều tương quan có ý nghĩa thống kê và đều là tương quan thuận nhưng không đồng đều.

- Những tương quan mạnh nhất là: Phẩm chất nghiên cứu khoa học - Phẩm chất giảng dạy (r=0.76), Phẩm chất nghiên cứu khoa học – Năng lực giảng dạy (r=0.71); những tương quan còn lại yếu hơn.

Bảng 4: Tương quan giữa năng lực GD với năng lực NCKH

	Tri thức GD	**Kỹ năng GD**	**Phẩm chất GD**	**Năng lực GD**
Tri thức NCKH			0.18*	
Kỹ năng NCKH	0.27**	0.18*	0.31**	0.31**
Phẩm chất NCKH	0.54**	0.48**	0.76**	0.71**
Năng lực NCKH	0.51**	0.39**	0.65**	0.65**

*Ghi chú: Ở đây chỉ thể hiện những tương quan có ý nghĩa thống kê và r** khi p< 0.01; r* khi p< 0.05.*

- Tương quan yếu nhất là tương quan giữa tri thức nghiên cứu khoa học với các mặt của năng lực giảng dạy và với chính năng lực giảng dạy. Ở đây chỉ có tương quan tri thức nghiên cứu khoa học – phẩm chất giảng dạy là có ý nghĩa thống kê, tuy nhiên tương quan này là một trong hai tương quan yếu nhất, hệ số tương quan nhị biến Pearson chỉ là 0,18. Những mối liên hệ còn lại, kể cả giữa tri thức nghiên cứu khoa học – năng lực giảng dạy đều không đáng kể về mặt thống kê.

- Trong 3 mặt của năng lực nghiên cứu khoa học, mặt có tương quan mạnh nhất với các mặt của năng lực giảng dạy là phẩm chất nghiên cứu khoa học; mặt có tương quan yếu nhất – tri thức nghiên cứu khoa học. Ngược lại, trong 3 mặt của năng lực giảng dạy, mặt có tương quan mạnh nhất với các mặt của năng lực nghiên cứu khoa học là phẩm chất giảng dạy; mặt yếu nhất – kỹ năng giảng dạy.

Như vậy, ở mẫu khảo sát, có xác suất cao là khi tác động vào năng lực giảng dạy hay một mặt nào đó của nó, đặc biệt là phẩm chất giảng dạy, có thể dẫn đến những thay đổi không chỉ ở năng lực giảng dạy hay các mặt của nó mà còn cả ở năng lực nghiên cứu khoa học cũng như các mặt của năng lực nghiên cứu khoa học. Và ngược lại, tác động vào năng lực nghiên cứu khoa học hay một mặt nào đó của nó, đặc biệt là

phẩm chất nghiên cứu khoa học, có thể dẫn đến những thay đổi không chỉ ở năng lực nghiên cứu khoa học hay các mặt của nó, mà còn cả ở năng lực giảng dạy cũng như các mặt của năng lực giảng dạy.

Tóm lại, mối liên hệ qua lại giữa năng lực giảng dạy và năng lực nghiên cứu khoa học và giữa các mặt của mỗi năng lực này với các mặt của năng lực kia hầu hết là tương quan thuận, có ý nghĩa thống kê và ở mức độ mạnh yếu khác nhau và việc bồi dưỡng năng lực giảng dạy hay một mặt nào đó của nó, đặc biệt là phẩm chất, có thể dẫn đến những thay đổi không chỉ ở năng lực giảng dạy hay các mặt của nó mà còn cả ở năng lực nghiên cứu khoa học cũng như các mặt của năng lực nghiên cứu khoa học. Và ngược lại, việc bồi dưỡng năng lực nghiên cứu khoa học hay một mặt nào đó của nó, đặc biệt là phẩm chất nghiên cứu khoa học, có thể đưa đến những thay đổi không chỉ ở năng lực nghiên cứu khoa học hay các mặt của nó, mà còn cả ở năng lực giảng dạy cũng như các mặt của năng lực giảng dạy.

2.3. So sánh năng lực nghề giữa các nhóm giảng viên trẻ

- So sánh năng lực nghề giữa 2 nhóm giảng viên trẻ theo giới tính và theo chuyên môn

Kết quả so sánh số liệu thu được về năng lực nghề giữa 2 nhóm giảng viên trẻ theo giới tính được phản ánh ở bảng 5. Theo đó giữa cùng mỗi mặt của năng lực giảng dạy và năng lực nghiên cứu khoa học đều có sự chênh lệch về ĐTB, tuy nhiên hệ số p >0.05 (mức ý nghĩa thống kê), cho nên không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa 2 nhóm. Nói cách khác, ở mẫu nghiên cứu, năng lực nghề ít phụ thuộc vào giới tính.

Bảng 5. So sánh năng lực nghề giữa 2 nhóm giảng viên trẻ theo giới tính

STT	Năng lực nghề	ĐTB - Nam GVT (N=45)	ĐTB - Nữ GVT (N= 82)	p
A	**Năng lực giảng dạy**	4,02	3,92	0,66
1	Mặt tri thức	4,03	3,99	0,84
2	Mặt kỹ năng	4,06	3,99	0,33
3	Mặt phẩm chất	4,00	3,85	0,78
B	**Năng lực nghiên cứu khoa học**	3,36	3,25	0,40
1	Mặt tri thức	3,02	2,78	0,52
2	Mặt kĩ năng	2,70	2,63	0,42
3	Mặt phẩm chất	4,36	4,35	0,31

So sánh giữa hai nhóm giảng viên trẻ theo chuyên môn (nhóm chuyên môn về pháp luật và nhóm chuyên môn khác như triết học, kinh tế học, xã hội học…) cũng thu được bức tranh tương tự, nghĩa là không có sự khác biệt nào có ý nghĩa thống kê giữa hai nhóm giảng viên trẻ chuyên ngành luật và nhóm chuyên ngành khác. Nói cách khác, năng lực nghề của giảng viên trẻ cũng ít phụ thuộc vào chuyên môn.

- So sánh năng lực nghề giữa các nhóm giảng viên trẻ theo độ tuổi

Kết quả so sánh số liệu thu được về năng lực nghề giữa 3 nhóm giảng viên trẻ theo tuổi được phản ánh ở bảng 6 và đồ thị 2.

- Ở năng lực giảng dạy, sự khác biệt đáng kể chỉ có ở mặt kỹ năng: theo tuổi, kỹ năng giảng dạy của giảng viên trẻ tăng lên nhưng chỉ ở độ tuổi 30 - 35 mới đạt đến sự khác biệt có ý nghĩa so với mức ban đầu dưới 25 tuổi. Ở hai mặt còn lại cũng như ở năng lực giảng dạy nói chung, sự biến đổi không đạt đến mức khác biệt đáng kể. Điều này có nghĩa rằng năng lực giảng dạy của giảng viên trẻ biến đổi chậm theo tuổi đời.

Bảng 6. So sánh năng lực nghề giữa các nhóm giảng viên trẻ theo độ tuổi

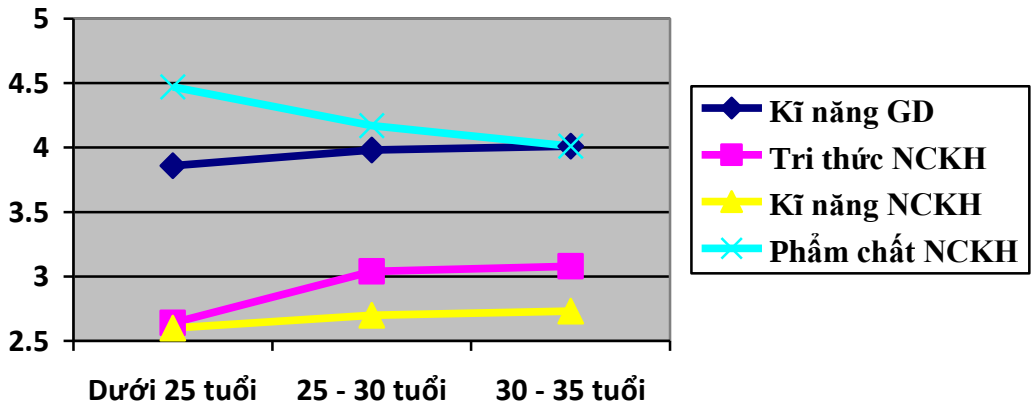
TT	Năng lực nghề	ĐTB			p
		<25 tuổi (n=60)	**25 – 30 tuổi (n=39)**	**30 – 35 tuổi (n=28)**	
A	**Năng lực giảng dạy**				
1	Mặt kĩ năng	3,86*	3,98	4,01*	0,046
B	**Năng lực nghiên cứu khoa học**				
1	Mặt tri thức	2,64*	3,04*	3,08*	0,009
2	Mặt kĩ năng	2,60*	2,70*	2,73*	0,035
3	Mặt phẩm chất	4,47*	4,17*	4,01*	0,029

*Ghi chú: Ở đây chỉ thể hiện những sự khác biệt có ý nghĩa (p<0.05) và ** hoặc** - có khác biệt, **- không có khác biệt đáng kể.*

- Ở năng lực nghiên cứu khoa học, sự khác biệt có ý nghĩa có ở trên 3 mặt: tri thức, kỹ năng và phẩm chất. Ở hai mặt tri thức và kỹ năng, khi tuổi tăng lên, thì tri thức và kỹ năng nghiên cứu khoa học tăng và đạt đến sự khác biệt có ý nghĩa so với mức ban đầu (dưới 25 tuổi) ở các mốc 25 - 30 tuổi và 30 - 35 tuổi. Ở mặt phẩm chất, bức tranh diễn ra ngược lại: theo tuổi, phẩm chất nghiên cứu khoa học không tăng mà lại giảm và cũng đạt đến sự khác biệt có ý nghĩa so với mức ban đầu (dưới 25 tuổi) ở các mốc 25 - 30 tuổi và 30 - 35 tuổi. Diễn biến này, tuy có phần gây ngạc nhiên, nhưng nếu xem xét kỹ hơn

một chút thì lại là hợp lí. Nó cho thấy những đánh giá lãng mạn, màu hồng của giảng viên dưới 25 tuổi được điều chỉnh dần cho phù hợp với thực tế (điều mà chúng tôi cũng nhận thấy ở phần thái độ và quan hệ của giảng viên trẻ). Tuy vậy, sự biến đổi ở cả 3 mặt này không đưa đến những thay đổi đáng kể ở năng lực nghiên cứu khoa học nói chung. Một trong những nguyên nhân ở đây, theo chúng tôi là diễn biến trái chiều của mặt phẩm chất so với 2 mặt còn lại. Điều này cũng có nghĩa rằng sự tiến bộ về năng lực nghiên cứu khoa học diễn ra không nhanh.

Đồ thị 2: Sự biến đổi của năng lực nghề theo tuổi



Tóm lại, khi độ tuổi tăng, các mặt của kỹ năng giảng dạy và nghiên cứu khoa học (trừ phẩm chất nghiên cứu khoa học) cũng có sự biến đổi đáng kể, trở nên mạnh hơn và đạt đến sự khác biệt đáng kể ở độ tuổi 25 - 30 và 30 - 35. Riêng mặt phẩm chất nghiên cứu khoa học thì diễn biến ngược lại, không tăng mà lại giảm và đạt đến sự khác biệt có ý nghĩa ở độ tuổi 25 - 30 và 30 - 35 tuổi. Tuy nhiên, những diễn biến này không đưa đến sự khác biệt có ý nghĩa của năng lực giảng dạy và năng lực nghiên cứu khoa học. Nói cách khác, năng lực giảng dạy và năng lực nghiên cứu khoa học, tức là năng lực nghề của giảng viên trẻ, phát triển chậm, giảng viên trẻ chậm tiến bộ về năng lực nghề.

3. Kết luận và kiến nghị

Năng lực nghề của giảng viên trẻ Trường Đại học Luật Hà Nội chưa cao và không đồng đều. Năng lực giảng dạy cao trong khi năng lực nghiên cứu khoa học ở mức trung bình thấp. Trong ba mặt của năng lực nghề, mặt phẩm chất cao trong khi mặt tri thức và kỹ năng thấp. Đặc biệt ở năng lực nghiên cứu khoa học, mẫu giảng viên trẻ thiếu cả về tri thức lẫn kỹ năng nghiên cứu khoa học. Không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm giảng viên trẻ theo giới tính và theo chuyên môn. Theo độ tuổi, ở các mặt của năng lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học có sự biến đổi theo xu hướng đi lên nhưng chậm. Năng lực nghề của giảng viên trẻ phát triển chậm.

Kết quả nghiên cứu cho thấy Lãnh đạo Trường Đại học Luật Hà Nội cần quan tâm hơn nữa đến việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực nghề cho giảng viên trẻ, đặc biệt là năng lực nghiên cứu khoa học; cần tạo điều kiện và khuyến khích giảng viên trẻ tham gia, thậm chí chủ trì đề tài nghiên cứu khoa học; mở lớp bồi dưỡng cho giảng viên trẻ về phương pháp nghiên cứu khoa học; nên cân nhắc đưa môn Phương pháp luận nghiên cứu khoa học vào chương trình đào tạo đại học./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Văn Quyết, Nguyễn Quý Thanh (2015), *Phương pháp nghiên cứu xã hội học,* Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, tr. 405.

2. Bùi Minh Đức (2017), "Đề xuất khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên đại học sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới đào tạo giáo viên hiện nay", *Tạp chí Khoa học giáo dục*, Số 62, Iss. 4, pp. 3-10.

3. Đoàn Văn Điều (2011), "Một số đặc điểm nhân cách của giảng viên theo đánh giá của sinh viên Trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh", *Tạp chí Nghiên cứu khoa học,* Trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh, số (25), tr.1-8 và tr.30.

4. Nguyễn Thị Tình (2016), "Một số vấn đề lí luận về phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên", *Tạp chí Giáo dục*, Số 385, tr. 28-30.

5. Nguyễn Văn Lượt (2012), Hệ thống các dạng động cơ giảng dạy và sự biến đổi động cơ giảng dạy ở giảng viên đại học, đào tạo, nghiên cứu và ứng dụng tâm lí học trong bối cảnh hội nhập quốc tế, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, tr.707-716.

6. Phạm Đình Duyên (2005), "Một số đặc điểm nhân cách của giảng viên trong nhà trường quân sự ở nước ta hiện nay", *Tạp chí Tâm lí học*, Số 12, tr. 55-57.

7. Trần Thị Thu Mai (2013), "Nhu cầu thành đạt trong nghề nghiệp của giảng viên trẻ Trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh", Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh, Số 23, tr.110-119.

8. Vũ Thị Sơn, Nguyễn Duân (2010), "Nghiên cứu bài học – một cách tiếp cận phát triển năng lực nghề nghiệp của giảng viên", *Tạp chí Khoa học giáo dục*, Số 52, tr. 45-48.

9. D.Andrew, J. Morrison (2012), Professional Standards for Lecturers in Scotland's Colleges, Published by the Scottish Government, from www.scotland.gov.uk.

10. Peggy Post và Peter Post (2012), Phép xã giao trong công việc, Nxb. Trẻ, Tp. HCM, tr.12-25.

11. Servet Celik (2011), Characteristics and Competencies for Teacher Educators: Addressing the Need for Improved Professional Standards in Turkey, Australian Journal of Teacher Educator, Vol 36, (4), p.18-32.

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO THẨM PHÁN VIỆT NAM NHẰM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG THẨM PHÁN

TS. Nguyễn Thị Thủy*

Tóm tắt: *Chủ đề bài viết bàn đến một số vấn đề lý luận về công tác đào tạo thẩm phán – nguồn nhân lực đặc thù của ngành tư pháp như: khái niệm; đặc điểm; vai trò của thẩm phán. Đặc biệt, chủ đề bàn sâu về công tác đào tạo thẩm phán nhằm tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao của tòa án, bảo đảm hiệu quả xét xử các vụ án đáp ứng yêu cầu cải cách nguồn nhân lực tư pháp.*

Từ khóa: *Thẩm phán; Đào tạo thẩm phán; Chất lượng thẩm phán.*

Đặt vấn đề

Xây dựng và hoàn thiện cơ chế đào tạo thẩm phán là nội dung quan trong của cải cách tư pháp và cải cách bộ máy nhà nước. Đào tạo thẩm phán là vấn đề quan trọng giúp nhà nước có nguồn nhân sự thẩm phán đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng. Mặt khác hoạt động của Tòa án chủ yếu thông qua hoạt động xét xử của Tòa án vì vậy, nhu cầu đào tạo thẩm phán và sử dụng thẩm phán hiệu quả là vô cùng quan trọng. Để có được chất lượng giải quyết vụ án theo tố tụng thì đào tạo thẩm phán là tiến đề quyết định chất lượng xét xử. Sử dụng hợp lý và khoa học đội ngũ thẩm phán bảo đảm tuyệt đối tính hợp pháp của các bản án, quyết định của tòa án khi giải quyết tranh chấp. Cần khẳng định vai trò của công tác đào tạo thẩm phán và sử dụng thẩm phán dưới nhiều góc độ khác nhau để có thể phân tích về đào tạo và sử dụng thẩm phán trên những phương diện khác nhau. Những vấn đề lý luận về đào tạo và sử dụng thẩm phán là cơ sở lý luận để chúng ta tiếp cận những ưu điểm và tồn tại trong cơ chế đào tạo và sử dụng thẩm phán hiện nay. Hơn nữa, những vấn đề lý luận về công tác đào tạo, sử dụng thẩm phán của Việt Nam là cơ sở lý luận để xác định nội dung cơ bản của đào tạo, sử dụng thẩm phán. Chủ đề này cũng là cơ sở lý luận để thiết kế cơ chế pháp lý đào tạo, sử dụng thẩm phán. Đây chính nền tảng quan trọng để đánh giá các quy định pháp luật hiện hành về đào tạo và sử dụng thẩm phán của Việt Nam. Từ đó, có những kiến nghị và giải pháp thích hợp trong công tác đào tạo và sử dụng thẩm phán hiệu quả - tạo nên nguồn nhân lực chất lượng cho tòa án.

Những lý do trên là cơ sở để tôi lựa chọn chủ đề với nội dung cơ bản: ***Công tác đào tạo và sử dụng thẩm phán ở Việt Nam nhằm nâng cao chất lượng thẩm phán.***

* **Khoa Pháp luật hành chính - nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội**

1. Thẩm phán – nguồn nhân lực đặc thù

Nhằm đảm bảo quyền lực nhà nước được thực thi, công chức là nguồn nhân lực đảm bảo hiệu quả việc thực hiện quyền lực nhà nước. Tương ứng với ba quyền: quyền lập pháp, quyền hành pháp và quyền tư pháp. Nguồn nhân lực bảo đảm thực thi quyền lực chính là nguồn nhân lực công chức thuộc cơ quan lập pháp, công chức hành chính và công chức tư pháp. Đương nhiên, quyền tư pháp được bảo đảm bởi hệ thống cơ quan điều tra, viện kiểm sát, tòa án, cơ quan thi hành án, những người tiến hành tố tụng, các công chức ngành tư pháp. Trong số các cơ quan đó, tòa án đóng vai trò quan trọng – nơi mà kết quả hoạt động tư pháp được kiểm tra, xem xét, đánh giá công khai, khách quan và mang tính quyền lực nhà nước. Bởi vậy, tòa án là nơi thể hiện tập trung cao nhất chất lượng hoạt động và uy tín của các cơ quan tư pháp và hơn thế nữa, đó là nơi thể hiện tập trung nhất quyền lực tư pháp của quốc gia, ở đó, phán quyết của tòa án biểu hiện tính công minh của pháp luật và nền công lý của nhà nước. Trong hoạt động xét xử của tòa án, thẩm phán là nhân vật trung tâm. Thẩm phán là người được nhân danh nhà nước làm nhiệm vụ xét xử. Thông qua hoạt động xét xử, thẩm phán có nhiệm vụ xem xét làm rõ những tính tiết khách quan của vụ án để có những phán quyết công minh đúng pháp luật góp phần duy trì trật tự quản lý nhà nước bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân. Thẩm phán là người được bổ nhiệm theo quy định của pháp luật làm nhiệm vụ xét xử những vụ án và giải quyết những việc khác thuộc thẩm quyền của tòa án. Theo quy định của pháp luật về công chức, thẩm phán phải là công dân Việt Nam, trung thành với Tổ quốc và Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, có phẩm chất đạo đức tốt, liêm khiết và trung thực, có tinh thần kiên quyết bảo vệ xã hội chủ nghĩa, có trình độ cử nhân luật và được đào tạo nghiệp vụ xét xử theo quy định của pháp luật, có sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đối với thẩm phán hành chính ngoài những tiêu chuẩn của thẩm phán nói chung, thẩm phán hành chính phải bảo đảm các tiêu chuẩn đặc thù: có kiến thức tốt về quản lý hành chính nhà nước, có sự am hiểu các lĩnh vực chuyên môn kỹ thuật khác, các lĩnh vực quản lý hành chính cụ thể như: quản lý nhà nước về đất đai, tài nguyên và môi trường, thuế, sở hữu trí tuệ, xử lý vi phạm hành chính…

Theo quy định của pháp luật hiện hành, thẩm phán bao gồm: thẩm phán tòa án nhân dân tối cao; thẩm phán tòa án nhân dân tỉnh (bao gồm thẩm phán Tòa án nhân dân tỉnh thành phố trực thuộc trung ương; thẩm phán tòa án nhân dân huyên (bao gồm thẩm phán tòa án nhân dân huyện, quận thị xã, thành phố thuộc tỉnh); thẩm phán tòa án quân sự các cấp. Thẩm phán hành chính cũng được xác định tương ứng ở các cấp như vậy song không có thẩm phán hành chính ở các tòa án quân sự các cấp.

Tuy nhiên, việc tuyển chọn thẩm phán ở mỗi cấp theo những tiêu chuẩn đặc thù khác nhau. Để trở thành thẩm phán tòa án nhân dân huyện, quận, thị xã thành phố thuộc tỉnh thì công chức phải có thời gian công tác pháp luật từ 4 năm trở lên, có năng lực xét

xử và giải quyết các vụ việc thuộc thẩm quyền của tòa án. Để trở thành thẩm phán tòa án tỉnh thành phố trực thuộc trung ương thì công chức đó phải là thẩm phán tòa án nhân dân huyện có thời gian từ 5 năm trở lên, có năng lực xét xử những vụ án và giải quyết những công việc khác thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án tỉnh; hoặc đối với những người có thời gian công tác pháp luật từ 10 năm trở lên, có năng lực xét xử những vụ án và giải quyết những công việc khác thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án. Để trở thành thẩm phán tòa án nhân dân tối cao thì người đó đã là thẩm phán tòa án nhân dân dân tỉnh 5 năm, có năng lực xét xử các vụ án và giải quyết các vụ việc khác thuộc thẩm quyền của tòa án; hoặc đối với những người có thời gian công tác pháp luật 10 năm trở lên, có năng lực xét xử các vụ án và giải quyết các việc khác thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án nhân dân tối cao. Tuy nhiên, đối với những người chưa đủ thời gian công tác pháp luật, chưa được đào tạo nghiệp vụ xét xử nhưng có đủ các điều kiện khác theo quy định của pháp luật thì cũng được tuyển chọn và bổ nhiệm làm thẩm phán tòa án các cấp tương ứng. Thẩm phán được xác định vị trí và địa vị pháp lý thông qua tổng thể các quyền hạn, nhiệm vụ của thẩm phán được pháp luật ghi nhận. Trong tố tụng thẩm phán có những nhiệm vụ quyền hạn tương ứng khẳng định vai trò của thẩm phán trong giải quyết vụ án hành chính, dân sự và hình sự, như: lập hồ sơ vụ án, quyết định áp dụng các biện pháp khẩn cấp tạm thời, quyết định đình chỉ, tạm đình chỉ giải quyết vụ án hành chính, tổ chức đối thoại giữa các đương sự khi có yêu cầu, quyết định triệu tập những người tham gia phiên tòa, tham gia xét xử vụ án hành chính, tiến hành các hoạt động và biểu quyết các nội dung của vụ án thuộc thẩm quyền xét xử của hội đồng xét xử. Như vậy, trong hệ thống tổ chức bộ máy nhà nước thì thẩm phán là công chức làm việc tại tòa án nhân dân trực tiếp tiến hành xét xử các vụ án án trong đó có án hành chính. Có thể hiểu, thẩm phán là người tiến hành tố tụng được bổ nhiệm theo quy định của pháp luật để thực thi nhiệm vụ xét xử và thực hiện các việc khác thuộc thẩm quyền của Tòa án nhân dân.

Trên thế giới hiện nay tồn tại nhiều hệ thống pháp luật tố tụng khác nhau, trong đó hai hệ thống pháp luật là chủ yếu là hệ thống pháp luật án lệ (common Law) và hệ thống pháp luật châu Âu lục địa (contineltal Law). Tương ứng với hai hệ thống pháp luật là hai loại hình tố tụng, thủ tục tố tụng tranh tụng và thủ tục tố tụng xét hỏi.[1] Hình thức tố tụng xét hỏi xác định việc chứng minh đúng sai do các cơ quan nhà nước thực hiện, đề cao vị trí, vai trò của cơ quan tiến hành tố tụng, đặc biệt là thẩm phán. Hình thức tố tụng thứ hai là hình thức tranh tụng, đề cao vai trò chứng minh của các đương sự. Thẩm phán chỉ căn cứ vào các chứng cứ mà đương sự cung cấp để xác định tính đúng sai. Nội dung tranh tụng thể hiện suốt trong quá trình thu thập chứng cứ và tại phiên tòa. Ngoài ra trên thế giới còn một số nước áp dụng hình thức tố tụng pha trộn – hỗn hợp giữa hình thức tố tụng xét hỏi với hình thức tố tụng tranh tụng, theo đó, việc chứng minh tính đúng sai

[1] Mai Trâm (2012), Cách chức nữ phó chán án.

do cả thẩm phán và đương sự cùng thực hiện. Tuy nhiên, dù ở hình thức tố tụng nào thì vai trò của thẩm phán vẫn luôn được đề cao. Thẩm phán tham gia vào các hoạt động tố tụng mà sản phẩm cuối cũng là bản án, quyết định đúng pháp luật. Thẩm phán là trung tâm của hoạt động xét xử, thẩm phán là công chức điển hình của ngành tòa án bên cạnh các công chức khác. Xây dựng đội ngũ thẩm phán đủ mạnh góp phần bảo đảm hiệu quả hoạt động xét xử của tòa án là nội dung hết sức cần thiết và cấp bách trong cải cách tư pháp. Như vậy: "***Thẩm phán là chủ thể tiến hành tố tụng đóng vai trò trung tâm trong quá trình giải quyết các vụ án hành chính, dân sự và định tội nhằm bảo vệ quyền pháp luật, quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân, cơ quan, tổ chức đồng thời góp phần tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa, nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước".***

Vị trí, vai trò của thẩm phán là tiền đề khẳng định xu hướng tất yếu của việc tạo ra nguồn thẩm phán đủ mạnh cả về số lượng và chất lượng. Việc xây dựng đội ngũ thẩm phán đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa đòi hỏi chúng ta phải đồng thời thực hiện nhiều hoạt động khác nhau như: đào tạo, tuyển dụng, sử dụng và quản lý thẩm phán. Tuy nhiên, hai hoạt động quyết định nhiều đến chất lượng của thẩm phán trong tố tụng là hoạt động đào tạo và sử dụng thẩm phán. Hơn nữa, việc xây dựng đội ngũ thẩm phán của ngành tư pháp cũng góp phần xây dựng đội ngũ công chức nói chung, bảo đảm phát triển không ngừng về số lượng và chất lượng. Trong số các hoạt động để tạo ra nguồn nhân lực thẩm phán chất lượng và nhiều về số lượng, có hai hoạt động quyết định chính đó là đào tạo thẩm phán và sử dụng thẩm phán. Điều này cũng khẳng định ngược trở lại là đào tạo và sử dụng thẩm phán đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng thẩm phán, bảo đảm thẩm phán của ngành tư pháp luôn ổn định và phát triển về chất lượng.

2. Khái niệm đào tạo thẩm phán

Đào tạo được xác định như là quá trình biến đổi hành vi của con người một cách có hệ thống thông qua hành vi học tập. Việc học tập này có được là kết quả của việc định hướng, phát triển, lĩnh hội kinh nghiệm một cách có kế hoạch hay nó là một quá trình tác động đến con người làm cho người đó lĩnh hội, nắm vững tri thức, kỹ năng, kỹ xảo… một cách có hệ thống nhằm thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công nhất định, góp phần vào việc phát triển xã hội. Đào tạo được xem là một quá trình cung cấp và tạo dựng khả năng làm việc cho người học và bố trí đưa họ vào các khóa học, chương trình, môn học một cách có hệ thống hoặc nói cách khác là giáo dục hoặc huấn luyện một cách có hệ thống, có sự kết hợp trong các lĩnh vực chuyên ngành như: kỹ thuật, cơ khí, thương mại, văn phòng, tài chính hay các lĩnh vực khác nhằm nâng cao kết quả thực hiện công việc cho các cá nhân, tổ chức và giúp họ hoàn thành nhiệm vụ và các mục tiêu công tác.

Đào tạo là quá trình làm cho người ta trở thành người có năng lực theo những tiêu

chuẩn nhất định. Như vậy đào tạo chính là việc tổ chức ra những cơ hội cho người học tập, nhằm giúp tổ chức đạt được những mục đích nhất định bằng việc tăng cường năng lực, làm tăng giá trị của nguồn lực con người. Đào tạo tác động đến con người trong tổ chức làm cho họ có thể làm việc tốt hơn, cho phép họ sử dụng các khả năng tiềm năng vốn có, phát huy hết năng lực làm việc.

Đào tạo được hiểu như một thuật ngữ không tách rời hoạt động thường xuyên của các cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý và sử dụng thẩm phán nhằm giúp công chức tư pháp cập nhật kiến thức, trang bị kỹ năng, phương pháp làm việc cho công chức tư pháp, thẩm phán tư pháp.

Ở Việt nam vào đầu những năm 90 của thế kỷ trước, bên cạnh việc đào tạo thẩm phán còn có thuật ngữ đào tạo lại. Tuy nhiên, do tính đa nghĩa của thuật ngữ đào tạo lại mà dần dần thuật ngữ "đào tạo lại" không còn được sử dụng nữa. Khái niệm đào tạo, đào tạo thẩm phán hành chính hiện này chỉ còn được hiểu theo nghĩa của hoạt động cập nhật kiến thức, trang bị kỹ năng, phương pháp làm việc. Khái niệm đào tạo thẩm phán với nghĩa này càng ngày được sử dụng rộng rãi và được dùng trong các nghị quyết của Đảng, văn bản pháp luật của Nhà nước.

Như vậy, có thể khái quát rằng, đào tạo công chức, đào tạo thẩm phán là quá trình truyền thụ kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ dưới các hình thức khác nhau nhằm đảm bảo cho thẩm phán phù hợp với yêu cầu giải quyết công việc liên quan đến hoạt động xét xử tại Tòa án nhân dân.

Quan niệm mang tính thực tiễn trên đây hoàn toàn phù hợp với thuật ngữ "đào tạo" trong Từ điển tiếng Việt do Nxb. Đà Nẵng phát hành năm 2004: *"Đào tạo là việc làm tăng năng lực và phẩn chất cho người được đào tạo"*.

Đào tạo thẩm phán là công việc làm tăng năng lực cho công chức tư pháp để bổ nhiệm thẩm phán, tăng năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho thẩm phán đáp ứng yêu cầu xét xử hoàn thành nhiệm vụ của Tòa án nhân dân.

Hiện nay, công tác đào tạo thẩm phán nằm trong chương trình, chủ trương đào tạo thẩm phán của cả nước, dưới sự chỉ đạo thống nhất của Tòa án nhân dân tối cao về đạo tạo thẩm phán. Kinh phí đào tạo thẩm phán được cấp từ ngân sách nhà nước và các nguồn khác.

- Để thực hiện chương trình đào tạo thẩm phán thẩm phán, Nhà nước đã xây dựng kế hoạch về đối tượng được đào tạo, mục tiêu đào tạo gồm:

- Về đối tượng đào tạo: Tiến hành đào tạo đối với các công chức ngành tư pháp làm việc tại Tòa án;

- Về mục tiêu và nội dung đào tạo: Tiến hành đào tạo, nâng cao kiến thức, năng lực quản lý, điều hành và thực thi công vụ của đội ngũ công chức tư pháp, thẩm phán

làm việc tại Tòa án nhân dân.

Đào tạo thẩm phán nói riêng và đào tạo công chức nói chung là một vấn đề luôn được quan tâm của ngành tư pháp, bởi người dạy, người học và nơi đào tạo. Trong những năm gần đây cùng với công cuộc đổi mới toàn diện, chính sách mở cửa của Đảng và Nhà nước ta đã tạo cơ hội để đất nước phát triển trên mọi lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội… Trong đó, không thể không nói đến vấn đề đào tạo nghề để có thể tiếp cận nhanh chóng với các xu thế khu vực hóa và toàn cầu hóa. Đào tạo nghề, đào tạo thẩm phán đang đứng trước những nhu cầu hết sức cần thiết đòi hỏi phải có những giải pháp phù hợp để điều khiển sự phát triển, tạo ra nguồn thẩm phán đủ về số lượng và bảo đảm về chất lượng. Đào tạo thẩm phán chính là một trong những nội dung của quản lý và sử dụng công chức ngành tư pháp. Bởi đào tạo là tạo ra *chất* và *lượng* mới trong đội ngũ công chức ngành tư pháp, từ đó bảo đảm hoạt động quản lý và sử dụng đội ngũ thẩm phán hiệu quả hơn, đáp ứng những yêu cầu, nhiệm vụ ngày càng khó khăn đặt ra đối với hệ thống cơ quan tòa án. Về mặt hình thức thức thì đào tạo không liên quan đến việc quản lý và sử dụng thẩm phán, nhưng suy cho cùng hoạt động đào tạo thẩm phán, thẩm phán hành chính là hoạt động giữ vai trò bổ trợ cho việc sử dụng nguồn thẩm phán. Bởi nguồn thẩm phán được đào tạo chính quy là tiền để bảo đảm việc sử dụng công chức thẩm phán của ngành tư pháp đạt hiệu quả cao nhất. Đào tạo thẩm phán là hoạt động học tập nhằm giúp cho công chức tư pháp có trình độ nghề nhất định để thực hiện nhiệm vụ xét xử được giao. Hoạt động đào tạo thẩm phán phải tuân thủ các quy định của pháp luật về đào tạo và được thực hiện tại các cơ sở đào tạo nghề theo quy định của nhà nước.

Đào tạo thẩm phán cũng là hoạt động nhằm cung cấp thêm cho công chức ngành tư pháp những kiến thức kỹ năng nghiệp vụ để họ thực hiện hiệu quả hoạt động xét xử khi được bổ nhiệm thẩm phán. Bởi vậy, hoạt động đào tạo thẩm phán là hoạt động dự trữ nguồn công chức tư pháp đáp ứng đủ điều kiện để bổ nhiệm thẩm phán. Đào tạo thẩm phán phải là hoạt động được thực hiện tại cơ sở đào tạo nhất định và người học phải được cấp chứng chỉ hoặc văn bằng khẳng định người học đã tích lũy đủ kiến thức theo yêu cầu của nghề do pháp luật quy định.

Nhìn chung đào tạo đội ngũ thẩm phán chính quy vừa có trình độ chuyên môn cao, vừa có đạo đức tốt, vừa có lập trường tư tưởng vững vàng là một trong những nội dung quan trọng trong quá trình cải cách tư pháp ở nước ta. Cùng với sự phát triển của đất nước, hoạt động đào tạo thẩm phán phải đáp ứng những yêu cầu mới. Nhiệm vụ giải quyết các vụ án của tòa án cần phải bảo đảm nhanh chóng, chính xác, khách quan, đảm bảo dân chủ và công bằng trong quá trình giải quyết. Để đạt được mục đích này, đội ngũ thẩm phán phải có tính chuyên nghiệp cao trong quá trình giải quyết. Bởi vậy, đào tạo thẩm phán phải đáp ứng yêu cầu xây dựng nguồn thẩm phán chất lượng.

Hoạt động đào tạo thẩm phán có những đặc điểm sau:

- Đối với học viên

- Là những người đã tốt nghiệp Đại học Luật; đã nắm vững những kiến thức cơ bản về các ngành luật về lý thuyết. Đây là điều kiện để công chức tư pháp có thể tiếp thu kiến thức đào tạo nghề thẩm phán một cách dễ dàng. Hoặc cũng có thể là những thẩm phán được đào tạo để nâng cao nghiệm vụ chuyên môn, lý luận chính trị, vững vàng trong lập trường tư tưởng để có thể thực hiện được nhiệm vụ xét xử.

- Là công chức tư pháp đã công tác tại tòa án một khoảng thời gian nhất định.

Như vậy, học viên đã có một lượng kiến thức nhất định về lý thuyết cũng như thực tiễn đủ để đào tạo nghiệp vụ xét xử.

- Về mục đích đào tạo

- Mục đích của đào tạo thẩm phán là nhằm tạo ra nguồn thẩm phán các tòa án cấp huyện, cấp tỉnh, tức là thẩm phán xét xử sơ thẩm các vụ án.

- Nhằm tạo ra đội ngũ thẩm phán vững chắc về lý luận chính trị, có chuyên môn nghiệp vụ cao trong xét xử.

- Thời gian đào tạo

- Các khóa đào tạo thẩm phán hành chính phải đảm bảo một khoảng thời gian nhất định vừa đủ để học viên tiếp thu kiến thức nghề phục vụ cho nghiệp vụ xét xử khi được bổ nhiệm. Khoảng thời gian phù hợp để triển khai chương trình đào tạo thiên nhiều về kỹ năng hành nghề xét xử.

- Các khóa đào tạo lý luận chính trị đủ để cung cấp cho thẩm phán khối lượng kiến thức nhất định. Đây là nguồn thẩm phán có thể sử dụng để luân chuyển, bổ nhiệm vào những chức vụ quản lý nhất định tại tòa án hoặc các cơ quan nhà nước khác

- Về nội dung, hình thức đào tạo – yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo thẩm phán

Về nội dung đào tạo

Đào tạo thẩm phán đáp ứng yêu cầu về số lượng thẩm phán tại các tòa án địa phương: tòa án nhân dân huyện và tòa án nhân dân cấp tỉnh; đối với những công chức tư pháp tại tòa án được đào tạo nghiệp vụ xét xử khi đủ số năm công tác tại tòa án nhằm tạo nguồn nhân sự để bổ nhiệm thẩm phán; đối với thẩm phán tại các tòa án được đào tạo thêm kiến thức chính trị hành chính nhằm tạo ra nguồn cán bộ để bổ nhiệm vào các chức vụ quản lý. Ngoài ra, thẩm phán còn được đào tạo kiến thức về tin học, ngoại ngữ nhằm đáp ứng yêu cầu công việc trong thời đại công nghệ hóa.

a. Đào tạo thẩm phán về lý luận chính trị

Nội dung này nhằm thường xuyên xây dựng đội ngũ thẩm phán có lập trường chính trị vững vàng, thái độ chính trị, phẩm chất tư tưởng đúng đắn. Chương trình đào tạo lý luận chính trị cho thẩm phán, thẩm phán hành chính gồm: đào tạo sơ cấp, trung cấp, cao cấp, cử nhân chính trị, hành chính.

b. Đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp

Thẩm phán được cập nhật kiến thức chuyên môn nghiệp vụ thường xuyên, nâng cao trình độ và năng lực thực hiện công việc xét xử và các công việc khác liên quan đến giải quyết vụ án hành chính. Đó là nội dung đào tạo nghiệp vụ xét xử.

c. Đào tạo về kiến thức bổ trợ khác

Để tăng cường khả năng giao tiếp của công chức tư pháp, thẩm phán, nghiên cứu tài liệu nước ngoài, nhà nước có những nội dung đào tạo liên quan đến nghiệp vụ ở các nước ngoài nhằm mục đích học tập những nét tương đồng của nước ngoài trong nhiệm vụ xét xử vụ án của thẩm phán.

Về hình thức đào tạo thẩm phán

a. Đào tạo trong nước tại học viện chuyên đào tạo kỹ năng xét xử ;

b. Đào tạo trong thực tiễn thông qua đào tạo thực hành;

c. Đào tạo để nâng cao trình độ và năng lực thực hiện nhiệm vụ xét xử các vụ án hành chính.

Trên cơ sở quan niệm và đặc điểm của đào tạo thẩm phán, đảm bảo chất lượng đào tạo thẩm phán là nền tảng thiết lập nguồn thẩm phán đáp ứng yêu cầu về chất lượng cho hoạt động xét xử. Tuy nhiên, nếu nhìn nhận việc đào tạo thẩm phán trong phạm vi một trường nghề thì các yếu tố bảo đảm chất lượng đào tạo luật thẩm phán là những điều kiện cụ thể cần và đủ cho việc tạo ra nguồn sản phẩm là đội ngũ nhân lực có chất lượng nhằm phục vụ nhà nước và xã hội. Đương nhiên, những yếu tố cụ thể bảo đảm hoạt động đào tạo có chất lượng vẫn dựa trên nền tảng là các yếu tố xã hội, chính trị, tư tưởng, văn hóa và pháp luật. Tôi cho rằng, để bảo đảm chất lượng đào tạo thẩm phán ở học viện đào tạo nghề cần quan tâm đến hai nhóm điều kiện: nhóm điều kiện tĩnh và nhóm điều kiện động. Nhóm điều kiện tĩnh chính là những định hướng, chiến lược, quyết sách, quy chế, điều lệ, vật chất, nguồn nhân lực (các giảng viên); nhóm điều kiện động chính là hoạt động dạy và học. Xác định được các nhóm điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo sẽ giúp chúng ta đưa ra phương pháp tiến hành hoạt động đào tạo phù hợp, có chất lượng. Mặt khác, chúng ta có thể xây dựng những cách thức để phát triển các điều kiện bảo đảm hoạt động đào tạo thẩm phán, thẩm phán hành chính của quốc gia. Về nhóm điều kiện tĩnh: đây là nhóm điều kiện nền tảng, đầu tiên quyết định hiệu quả hoạt động đào tạo rất lớn. Bởi, những yếu tố này luôn định hướng, hình thành phương thức đào tạo phù hợp để tạo nên chất lượng đào tạo hoặc không. Dĩ nhiên, nhóm điều kiện động đôi khi không lệ thuộc vào những điều kiện tĩnh vẫn có thể tạo ra nhóm sản phẩm có chất lượng cho xã hội nhưng đó là số ít, không phổ biến. Trở lại các yếu tố của nhóm điều kiện tĩnh, trước hết phải kể đến pháp luật, chính sách, quy chế trong giáo dục. Định hướng cho đào tạo thẩm phán được quy định tại văn bản luật, quy chế, nội quy của ngành Tư pháp. Những quy định này giúp nhà trường hình thành phương thức đào tạo để quyết định hoạt động dạy và học có đạt hiệu quả hay không? Chúng ta có thể minh chứng điều này bằng

quy định đào tạo tập trung vào kỹ năng lấy người học làm trung tâm của hoạt động đào tạo thẩm phán… Yếu tố này định khung một phương thức đào tạo thẩm phán buộc các học viện đào tạo thẩm phán phải triển khai chương trình, quy trình theo phương thức đào tạo nghề hướng tới kỹ năng hành nghề. Từ phương thức đào tạo này dẫn đến các trường phải quyết định những môn học bắt buộc và số lượng các chuyên đề chuyên sâu. Tuy nhiên, từ cách quy định phương thức này cũng xuất hiện những nhược điểm nhất định mà nhiều ý kiến đã đưa ra.

Yếu tố tĩnh tiếp theo để bảo đảm chất lượng đào tạo thẩm phán là nguồn nhân lực và vật lực phục vụ cho hoạt động giảng dạy. Một đội ngũ giáo viên đủ mạnh cộng với cơ sở vật chất thích hợp phục vụ cho đào tạo quyết định phần lớn vào chất lượng đào tạo thẩm phán. Đây là yếu tố mà các học viện mỗi khi khi tiến hành hoạt động đào tạo có chất lượng phải quan tâm. Đội ngũ giảng viên có trình độ, uy tín khoa học là yếu tố thu hút người học và bảo đảm chất lượng đào tạo thẩm phán trong mọi tình huống. Vì vậy, nhà trường cần quan tâm đến việc xây dựng đội ngũ giảng viên phát triển cả về số lượng và chất lượng. Cơ sở vật chất là điều kiện thiết thực cho đào tạo luật. Bởi cả hai hoạt động dạy và học đều gắn liền với cơ sở vật chất. Phòng học, trang thiết bị, thư viện... là những vật thiết thực cho việc dạy và học hoàn hảo. Trong đào tạo thẩm phán những vật dụng này không thể thiếu và quyết định nhiều đến hiệu quả đào tạo.

Về nhóm điều kiện động bảo đảm chất lượng đào tạo chủ yếu tập trung ở phương pháp dạy của giảng viên và khả năng học, tư duy của người học. Hoạt động phụ trợ khác cũng quyết định đến chất lượng đào tạo như quản lý đào tạo, quản lý sinh viên, quản lý đội đoàn. Nắm bắt những yếu tố này sẽ giúp nhà trường quyết định đầu tư cho yếu tố nào nhiều hơn. Những yếu tố động bảo đảm chất lượng đào tạo có mối liên hệ mật thiết với nhau và chi phối lẫn nhau. Phương pháp dạy của người dạy chỉ có kết quả khi gần với cách thức học và khả năng tư duy của người học. Tuy nhiên, khả năng học, tư duy của người học sẽ mai một và đình trệ nếu không gặp một phương pháp giảng dạy phù hợp. Bởi thế, để phát triển cả hai yếu tố dạy và học chúng ta cần nỗ lực đầu tư cho việc phát triển phương pháp dạy học, tổ chức việc dạy học phù hợp. Ngược lại, cũng cần có những xúc tác để gợi mở phát triển khả năng tư duy của người học. Việc này là cần thiết đối với đào tạo thẩm phán, thẩm phán hành chính, bởi nguồn nhân lực phục vụ cho xã hội cần phải bảo đảm việc nhận thức đúng pháp luật, chấp hành và áp dụng đúng pháp luật.

Nhìn chung, các yếu tố bảo đảm chất lượng đào tạo luật gồm cả tĩnh và động là những điều kiện cần và đủ quyết định đến hiệu quả đào tạo của bất kỳ học viên đào tạo nghiệp vụ, nghề nghiệp nào. Vì vậy, để đảm bảo chất lượng đào tạo nhà trường cần quan tâm, phát triển và xây dựng những phương thức thích hợp để xây dựng đầy đủ các yếu tố trên. Bất kỳ cơ sở đào tạo đáp ứng đầy đủ các điều kiện trên thì hoạt động đào tạo thẩm phán, thẩm phán hành chính sẽ luôn có kết quả là nguồn nhân lực có chất lượng

cao phục vụ cho ngành Tư pháp. Việc chúng ta xác định chính xác các yếu tố bảo đảm chất lượng đào tạo sẽ giúp chúng ta đưa ra giải pháp thích hợp phát triển và củng cố các điều kiện trên hoàn chỉnh cho quy trình đào tạo nói chung và đào tạo thẩm phán, thẩm phán hành chính nói riêng. Trên cơ sở lý thuyết về bảo đảm chất lượng đào tạo luật, chúng tôi cho rằng để quản lý chất lượng đào tạo ngành thẩm phán, thẩm phán hành chính tại tất cả các cơ sở đào tạo cần bảo đảm các yếu tố sau:

Thứ nhất, về chương trình đào tạo: Quản lý nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo luật được thể hiện ở việc xây dựng chương trình đào tạo. Để xây dựng chương trình đào tạo chuẩn, các chủ thể quản lý cần cân nhắc để tạo ra sự cân bằng giữa chương trình đào tạo mang tính lý thuyết, cơ sở lý luận với chương trình đào tạo có tính kỹ năng gắn với thực tiễn. Điều này được quyết định ở các môn học trong chương trình đào tạo, chúng tôi vẫn cho rằng các môn học có tính kỹ năng trong chương trình đào tạo cần được chú trọng.

Thứ hai, về chất lượng giáo trình đào tạo, uy tín của cơ sở đào tạo luật phụ thuộc nhiều vào hệ giáo trình các môn học của chương trình đào tạo. Bởi vậy, để đào tạo tốt và quản lý chất lượng hiệu quả cần đảm bảo nguồn giáo trình đủ về số lượng và chất lượng…

Thứ ba, về quy chế, chính sách, kỷ luật của nhà trường. Đây được coi là yếu tố kiến trúc thượng tầng quan trọng thúc đẩy hoạt động đào tạo bảo đảm chất lượng đào tạo. Kỷ luật sinh viên, học sinh nghiêm khắc là biện pháp giám sát, kiểm tra và duy trì trật tự đào tạo mà viện đã đề ra; kỷ luật viên chức bảo đảm trật tự quản lý đào tạo luật luôn được duy trì và ngày càng phát triển hơn. Cả hai yếu tố kỷ luật trên giúp viện kiểm soát được chất lượng đào tạo, khắc phục kịp thời sự sa sút của chất lượng đào tạo trong từng thời kỳ cụ thể. Bên cạnh yếu tố kỷ luật, cũng nên chú ý đến chế độ chính sách đối với đội ngũ viên chức. Sự tác động của chế độ, chính sách của giảng viên vào chất lượng đào tạo luật được xem như là một phương pháp kinh tế mà các nhà quản lý sử dụng vào quá trình quản lý giáo dục đào tạo.

Thứ tư, về hoạt động dạy và học của giảng viên và học sinh. Để hai hoạt động này thực sự hiệu quả cần bảo đảm nhiều yếu tố đồng bộ: chất lượng đội ngũ giảng viên, chất lượng sinh viên, phương thức tiến hành hoạt động dạy và phương pháp học của sinh viên. Chúng tôi cho rằng trong phương thức dạy, nhà trường cần chú ý trình tự môn học, cơ cấu môn học, cách đánh giá kiểm tra môn học, đa dạng phương pháp dạy; trong phương pháp học cần xác định chính xác điều kiện tham gia môn học của sinh viên, cơ sở đánh giá nhận thức của sinh viên đối với môn học, cách thức tính điểm môn học...

3. Vai trò của công tác đào tạo thẩm phán Việt Nam

Đội ngũ thẩm phán là nhân tố quyết định sự thành công hay thất bại của của tòa án trong việc bảo đảm hoàn thành xuất sắc chức năng xét xử của tòa án.

Việc đào tạo sẽ giúp cho đội ngũ thẩm phán, có kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ xét xử

hoàn thành tốt nhiệm vụ xét tại Tòa án nhân dân có thẩm quyền; từ đó nâng cao chất lượng và hiệu quả xét xử các vụ án cụ thể. Đào tạo chính là hoạt động tiền đề cho công tác chuẩn hóa thẩm phán, sắp xếp và sử dụng hiệu quả thẩm phán hành chính. Đội ngũ thẩm phán có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng nghiệp vụ xét hỏi vững vàng sẽ bảo đảm chất lượng cũng như tính hợp pháp của các bản án, quyết định có sự tham gia quyết định từ thẩm phán. Nhiều thẩm phán được đào tạo trên cơ sở đáp ứng nhu cầu học tập cũng đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm tính chuyên nghiệp trong xét xử. Đào tạo thẩm phán là tiến trình liên tục bảo đảm sử dụng thẩm phán hiệu quả trong các hoạt động tư pháp tại Tòa án nhân dân. Đào tạo có thể là một khâu trong việc sử dụng thẩm phán hành chính, cả hai hoạt động này quyết định lớn đến chất lượng của thẩm phán có được bảo đảm hay không. Có thể nói về thực tiễn đào tạo thẩm phán là hoạt động cần thiết cho sự nghiệp đổi mới đất nước nói chung và yêu cầu cải cách nền tư pháp nói riêng. Bởi vậy, nếu hoạt động đào tạo hình thành đội ngũ nguồn nhân lực là thẩm phán cho tòa án thì hoạt động sử dụng thẩm phán đóng vai trò quyết định chất lượng cao nhất của thẩm phán trong công tác xét xử; công tác đào tạo thẩm phán góp phần thúc đẩy sự phát triển và định hướng cho hoạt động xét xử. Trên cơ sở pháp luật quy định về đào tạo thẩm phán, mà Nhà nước ta xây dựng nên đội ngũ thẩm phán có chất lượng, đảm bảo cho hoạt động xét xử công bằng và minh bạch. Công tác này đóng vai trò quan trọng, phản ánh mức độ chất lượng của đội ngũ thẩm phán, từ đó, phản ánh chất lượng xét xử. Có thể khẳng định vai trò của công tác đào tạo thẩm phán thể hiện ở những khía cạnh sau:

- Thông qua công tác đào tạo thẩm phán hành chính chúng ta bổ nhiệm được đội ngũ thẩm phán có phẩm chất, có năng lực, trí tuệ và đạo đức đảm bảo đảm đương được các hoạt động nghề nghiệp đặc thù là xét xử. Hoạt động đào tạo thẩm phán bảo đảm cho chúng ta có đội ngũ thẩm phán có năng lực chuyên môn, kỹ năng xét xử chuyên nghiệp. Thông qua công tác đào tạo thẩm phán hành chính, Nhà nước tuyển chọn được những thẩm phán có phẩm chất, năng lực, trí tuệ và đạo đức đảm đương được hoạt động nghề nghiệp đặc thù là xét xử các vụ án hành chính. Đào tạo thẩm phán hành chính là khâu có ảnh hưởng nhiều đến chất lượng của thẩm phán hành chính.

- Thông qua công tác đào tạo thẩm phán để nhà nước có thể đáp ứng yêu cầu bảo vệ pháp luật; thông qua công tác đào tạo thẩm phán, nhà nước lựa chọn và sử dụng đúng thẩm phán sẽ phát huy hiệu quả hoạt động xét xử. Hiệu quả của hoạt động xét xử cũng là điều kiện để thẩm phán cống hiến, phát huy năng lực, đồng thời góp phần ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về chính trị, đạo đức và lối sống của các thẩm phán.

- Đào tạo thẩm phán đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế của nhà nước Việt Nam. Ngoài ra việc đào tạo thẩm phán cũng đóng vai trò quan trong trong việc củng cố hiệu lực, hiệu quả bộ máy nhà nước, nâng cao trách nhiệm của thẩm phán.

Như vậy, đào tạo thẩm phán chính là hoạt động gián tiếp góp phần nâng cao hiệu

lực, hiệu quả bộ máy hành chính nhà nước, hạn chế lạm quyền và tùy tiện. Đối với cán bộ, công chức sử dụng thẩm phán sẽ là cơ chế tác động tích cực đối với tinh thần trách nhiệm của họ, hạn chế tình trạng cửa quyền và tùy tiện hành xử.

4. Kết luận

Trong công cuộc cải cách tư pháp hiện nay thì tòa án là khâu trung tâm của quá trình cải cách, xét xử là yếu tố quan trọng của toàn bộ hoạt động tư pháp, trong đó thẩm phán là nguồn nhân lực nòng cốt của tòa án. Thực chất hiệu quả hoạt động tư pháp thể hiện chủ yếu ở hoạt động xét xử, ở bản án hay quyết định của tòa án. Bởi vậy, nhiệm vụ của thẩm phán là quan trọng, có thể nói là nhân tố quyết định hiệu quả của hoạt động tư pháp. Những năm qua, việc đào tạo thẩm phán chủ yếu vẫn liên quan đến nội dung kỹ năng xét xử các vụ án. Thực tế kỹ năng xét xử đạt hiệu quả ở mức độ nào hoàn toàn phụ thuộc vào đào tạo và sử dụng thẩm phán./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thanh Bình, (2012), *Đào tạo, bồi dưỡng văn hóa pháp lý đối với thẩm phán.*
2. Nguyễn Thanh Bình (2013), *Đào tạo, quản lý và sử dụng thẩm phán hành chính.*
3. Đặng Công Cường (2013), *Vai trò của Tòa án trong việc bảo vệ quyền con người*, Luận án tiến sĩ.
4. Phạm Hồng Thái, *Một số ý kiến về đào tạo, bồi dưỡng thẩm phán hành chính.*
5. Đặng Xuân Đào (2005), *Một số giải pháp nâng cao hiệu quả, chất lượng giải quyết khiếu kiện hành chính tại Tòa án nhân dân theo tinh thần cải cách tư pháp*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Tòa án nhân dân tối cao.
6. Lê Cảm (2003), Cải cách hệ thống tòa án trong giai đoạn xây dựng Nhà nước pháp quyền Việt Nam, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp.*
7. Bùi Xuân Đức (1993), Tư pháp hành chính và vấn đề tổ chức tư pháp hành chính ở nước ta hiện nay, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật.*
8. Tòa án nhân dân tối cao (2008, 2009, 2010, 2011, 2012), *Báo cáo tổng kết*.
9. Đinh Ngọc Hiện, Nguyễn Đắc Cương (2012), *Bàn về vị trí vai trò của thẩm phán trong Tòa án nhân dân, các tiêu chí để đánh giá thẩm phán*, Hội thảo Bộ Tư pháp.

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC LUẬT SƯ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CẢI CÁCH TƯ PHÁP, GÓP PHẦN XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC PHÁP LUẬT VIỆT NAM

Lê Quang Y*

Tóm tắt: *Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực luật sư có vai trò hết sức quan trọng trong công cuộc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực pháp luật Việt Nam, qua đó góp phần đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022, Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới cũng đã xác định việc "nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp luật" là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của quá trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.*

Bài viết thể hiện quan điểm về một số khía cạnh nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề luật sư ở Việt Nam nhằm góp phần đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp, góp phần xây dựng và phát triển nguồn nhân lực pháp luật Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: *Nguồn nhân lực luật sư; Nguồn nhân lực pháp luật; Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề luật sư; Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực pháp luật Việt Nam.*

Trong những sắc lệnh đầu tiên về lĩnh vực tư pháp mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đại diện cho Chính phủ lâm thời nước Việt Nam dân chủ cộng hòa đã ban hành, vai trò của luật sư luôn được ghi nhận như một phần không thể thiếu của một nền tư pháp dân chủ. Sắc lệnh số 46/SL ngày 10/10/1945 ghi nhận về chế định luật sư của nước Việt Nam dân chủ cộng hòa[1] được Chủ tịch Hồ Chí Minh ký rất sớm ngay sau ngày giành được độc lập. Thế nhưng, ngay sau những dấu ấn pháp lý đầu tiên đó, nghề luật sư đã tồn tại rất mờ nhạt trong suốt một quãng thời gian dài. Vấn đề đào tạo nghề luật sư cũng đã không được đặt ra để thực hiện một cách nghiêm túc, bài bản theo yêu cầu của nghề nghiệp. Đào tạo nghề luật sư ở Việt Nam được chính thức ghi nhận tại Pháp lệnh Luật sư năm 2001, với quy định *"một trong những điều kiện để trở thành luật sư là phải tốt nghiệp khóa đào tạo nghề luật sư"*[2]. Khóa đào tạo nghề luật sư đầu tiên trong cả nước đã được tổ chức vào năm 2000 tại Trường đào tạo các chức danh tư pháp 3, với số lượng 125 học viên, có thời gian đào tạo là 4 tháng. Ngày 25/2/2004, Học viện Tư pháp được thành lập theo Quyết định số 23/2004/QĐ-TTg mở đầu cho thời kỳ hoạt động đào tạo nghề luật sư ở Việt Nam được thực hiện một cách chính quy, bài bản và cho đến nay

* **Chủ nhiệm Đoàn Luật sư tỉnh Đồng Nai**

[1] Sắc lệnh 46/SL ngày 10/10/1945.

[2] Điểm c, khoản 1 Điều 8 "Điều kiện gia nhập đoàn luật sư" Pháp lệnh Luật sư năm 2001.

đây cũng là nơi duy nhất trong cả nước đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực luật sư phục vụ cho nhu cầu của xã hội.

Trong giai đoạn từ năm 2000 đến 2010, việc đào tạo, bồi dưỡng hướng đến việc phát triển số lượng luật sư, nâng cao chất lượng đội ngũ luật sư để phục vụ hội nhập kinh tế quốc tế khi gia nhập WTO và các định chế pháp lý quốc tế khác mà Việt Nam đã và đang chuẩn bị tham gia; cũng như để đáp ứng yêu cầu công cuộc cải cách tư pháp, một trong những trọng tâm của quá trình thực hiện chủ trương hết sức đúng đắn của Đảng và Nhà nước về xây dựng Nhà nước pháp quyền... việc đào tạo luật sư đã được đặc biệt quan tâm. Nghị quyết số 08/NQ-TW ngày 02/01/2002 của Bộ Chính trị về một số nhiệm vụ trọng tâm công tác tư pháp trong thời gian tới[3]; Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 2/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 đặc biệt định hướng chiến lược *"Đào tạo, phát triển đội ngũ luật sư đủ về số lượng, có phẩm chất chính trị, đạo đức, có trình độ chuyên môn…"*[4], qua đó khẳng định phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp và trình độ chuyên môn là những nội dung nền tảng tạo nên chất lượng của đội ngũ luật sư và đào tạo luật sư chính là yếu tố then chốt để có thể đạt được mục tiêu đã đề ra.

Trên cơ sở các tiền đề pháp lý và nhu cầu của xã hội, Chiến lược phát triển nghề luật sư đến năm 2020 (gọi tắt: "Chiến lược phát triển nghề luật sư"), với mục tiêu tổng quát: *"từng bước xây dựng nghề luật sư ở Việt Nam thành một nghề với đội ngũ luật sư, tổ chức luật sư chuyên nghiệp, bảo đảm cung cấp dịch vụ pháp lý chất lượng đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền, xã hội dân chủ, công bằng, phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế của đất nước"*[5] đã được Thủ tướng Chính phủ kí phê duyệt theo Quyết định số 1072/QĐ-TTg ngày 05/7/2011. Quan điểm có tính định hướng và cũng là mục tiêu của Chiến lược là phát triển về số lượng đến năm 2020 có từ 18.000 đến 20.000 luật sư; về chất lượng, phải từng bước nâng cao tính chuyên nghiệp hoạt động của luật sư và tổ chức hành nghề luật sư để có thể đáp ứng được nhu cầu dịch vụ pháp lý ngày càng cao của xã hội, đảm bảo thực hiện tốt chức năng xã hội và trách nhiệm của luật sư đối với cộng đồng, góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân, cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp ngày càng hiệu quả. Mặt khác, với định hướng lấy bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề là gốc của nghề luật sư ở Việt Nam, kết hợp với tính "độc lập tương đối, tuân thủ Hiến pháp, pháp luật, tuân theo Điều lệ Liên đoàn Luật sư Việt Nam và Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử nghề luật sư Việt Nam", đề cao vai trò tự chủ của luật sư và tính tự quản của tổ chức xã hội nghề nghiệp, đòi hỏi càng phải phát huy vai trò lãnh đạo của tổ chức Đảng đối với tổ chức và hoạt động của luật sư. Đồng thời,

[3] Nghị Quyết 08/NQ-TW ngày 02/01/2002 của Bộ Chính trị về một số nhiệm vụ trọng tâm công tác tư pháp trong thời gian tới.
[4] Nghị Quyết 49-NQ/TW ngày 02/06/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.
[5] Báo cáo tổng kết Chiến lược phát triển nghề Luật sư – LĐLSVN, ngày 04/05/2020.

để thực hiện mục tiêu bổ sung nguồn lực cho các chức danh tư pháp và chức danh quản lý nhà nước từ đội ngũ luật sư giỏi, có bản lĩnh chính trị và phẩm chất đạo đức phải tiến hành tốt việc quản lý luật sư và đánh giá chất lượng luật sư. Với mục tiêu đó, việc nâng cao chất lượng công tác đào tạo nguồn nhân lực nghề luật sư để có thể phát triển đội ngũ luật sư đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng, vững vàng về bản lĩnh chính trị, trong sáng về đạo đức nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và nhu cầu của xã hội; đồng thời phải bảo đảm ngày càng có nhiều luật sư am hiểu pháp luật và tập quán thương mại quốc tế, thông thạo ngoại ngữ, giỏi kỹ năng hành nghề luật sư, có trình độ ngang tầm với các luật sư trong khu vực và quốc tế... ngày càng trở nên cấp thiết.

Thực tiễn triển khai thực hiện "Chiến lược phát triển nghề luật sư đến năm 2020" đã đạt được những kết quả hết sức tích cực và có ý nghĩa đối với sự phát triển đội ngũ luật sư, cũng như góp phần quan trọng trong xây dựng và phát triển nguồn nhân lực pháp luật Việt Nam trong thời gian qua, cụ thể:

(i) Số lượng luật sư, tổ chức hành nghề luật sư đã và đang phát triển mạnh mẽ. Nghề luật sư ở Việt Nam hiện nay vẫn đang thực sự là một nghề non trẻ so với một số nước có lịch sử nghề luật sư lâu dài hàng trăm năm trên thế giới. Sau 42 năm kể từ khi Chủ tịch Hồ Chí Minh ký Sắc lệnh số 46/SL vào ngày 10/10/1945 ghi nhận đầu tiên về chế định luật sư của nước Việt Nam dân chủ cộng hòa, Pháp lệnh Luật sư năm 1987 ra đời với tư cách là "một văn bản luật" thực thụ của nghề luật sư mới ra đời và đó cũng là một trong những tiền đề pháp lý cơ bản cho nghề luật sư ở Việt Nam phát triển. Hai năm sau khi có Pháp lệnh Luật sư 1989, cả nước chỉ có 186 luật sư, tính đến 30/9/2001 số lượng luật sư cả nước là 2.100 luật sư. Thời điểm Liên đoàn Luật sư Việt Nam được thành lập vào tháng 5/2009, Việt Nam có tổng số là 5.300 luật sư. Sau 10 năm thực hiện chiến lược phát triển nghề luật sư, số lượng luật sư của cả nước là: 14.178[6]. Có thể thấy, trong 10 năm thực hiện "Chiến lược phát triển nghề luật sư", số lượng luật sư tăng đều hàng năm, trung bình mỗi năm tăng hơn 700 luật sư. Theo báo cáo tổng kết hoạt động năm 2022, Liên đoàn Luật sư Việt Nam hiện có hơn 17.300 luật sư hoạt động trong toàn quốc. Qua số lượng trên, có thể thấy mục tiêu đến năm 2020 có từ 18.000 đến 20.000 luật sư đã được đề ra trong "Chiến lược phát triển nghề luật sư" vẫn chưa thực hiện được, mặc dù đã vượt qua mốc thời gian là 03 năm.

(ii) Sự phân bố nhân lực luật sư không đồng đều trong phạm vi cả nước. Sự phát triển về số lượng luật sư nhưng chủ yếu vẫn tập trung ở các thành phố lớn, đặc biệt là Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Trong số 17.300 luật sư của cả nước thì Đoàn Luật sư TP. Hà Nội có gần 6.000 luật sư, Đoàn Luật sư TP. Hồ Chí Minh có hơn 7.000 luật sư, chiếm hơn 2/3 tổng số luật sư của cả nước, 61 Đoàn Luật sư còn lại có số lượng khoảng

[6] Liên đoàn Luật sư Việt Nam, Báo cáo tổng kết Chiến lược phát triển nghề luật sư, ngày 04/05/2020.

hơn 4.000 luật sư, chiếm khoảng 30%[7] số lượng luật sư trong toàn quốc. Tỷ lệ này cho thấy sự mất cân đối trong phát triển nghề luật sư giữa các vùng miền, xu thế phát triển nghề luật sư theo quy luật của nền kinh tế thị trường và cả những khó khăn nhất định cho sự điều hành quản lý, cũng như đáp ứng một cách toàn diện nhu cầu xã hội.

(iii) Sự phát triển chất lượng đội ngũ luật sư và khả năng đáp ứng nhu cầu dịch vụ pháp lý của xã hội chưa ngang tầm. Nếu chia bình quân đầu người theo dân số của Việt Nam (gần 100 triệu dân/17.300 luật sư) sẽ có tỷ lệ xấp xỉ là 01 luật sư/5.780 người dân. Theo báo cáo chưa đầy đủ của các Đoàn Luật sư, trong 5 năm kể từ năm 2015 đến 31/12/2020, đội ngũ luật sư Việt Nam đã tham gia 81.072 vụ án hình sự trong đó có 37.503 vụ án hình sự chỉ định và 72.028 vụ án hình sự được khách hàng mời; tham gia vào 67.339 vụ việc dân sự, 52.885 vụ việc trong lĩnh vực kinh tế kinh doanh thương mại, 4.097 vụ án hành chính, 1.854 vụ án lao động; tham gia tư vấn pháp luật: 490.570 vụ việc; tham gia đại diện ngoài tố tụng: 22.887 vụ việc; tham gia vào các dịch vụ pháp lý khác: 22.880 vụ việc; tham gia trợ giúp pháp lý miễn phí: 161.996 vụ việc[8]... Các con số trên chỉ ra số lượng dịch vụ pháp lý của luật sư nhìn chung năm sau tăng hơn năm trước, nhưng chỉ mới đáp ứng một phần nhỏ đòi hỏi của xã hội trong các lĩnh vực dịch vụ pháp lý. Đặc biệt, là tỉ lệ tham gia của luật sư trong các vụ án hình sự là rất thấp, trong 5 năm (2015-2020) chỉ có 81.072 vụ án hình sự có luật sư tham gia (trong đó khoảng 50% là án chỉ định), chia đều các vụ án hình sự trên cho đội ngũ luật sư Việt Nam thì mỗi luật sư chỉ tham gia khoảng 0,8 vụ án trong 5 năm hành nghề luật sư.

Các con số với tỷ lệ bình quân như trên cho thấy nhu cầu sử dụng dịch vụ pháp lý của người dân chưa cao, sự phát triển của nghề luật sư chưa thực sự mạnh mẽ để có thể đáp ứng nhiều hơn nhu cầu của xã hội hoặc do vấn đề về nhận thức, thể chế pháp lý chưa đầy đủ dẫn đến vai trò, địa vị pháp lý của luật sư trong tố tụng hình sự nói riêng và trong hoạt động cung cấp dịch vụ pháp lý nói chung vẫn còn bị hạn chế.

(iv) Đào tạo phát triển nguồn nhân lực luật sư và đào tạo nghề luật sư chưa thực sự tương xứng với nhu cầu xã hội.

Thực tế cho thấy, nguồn để đào tạo đội ngũ luật sư rất đa dạng, tiêu chuẩn trở thành luật sư chỉ là cử nhân luật của bất kỳ loại hình đào tạo nào (Điều 10, 12 Luật Luật sư) đã mở rộng cửa cho đầu vào đào tạo luật sư, cùng với sự gia tăng ồ ạt các loại hình đào tạo cử nhân luật của các trường đại học (từ xa, tại chức, liên thông...), cộng thêm sự kiểm soát, kiểm định chất lượng của các loại hình đào tạo cử nhân luật nói trên chưa thực sự chuẩn mực... đã góp phần ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo đội ngũ luật sư. Hơn nữa, kể từ khi việc đào tạo luật sư được chính thức ghi nhận trong Pháp lệnh Luật sư năm 2001 và Luật Luật sư năm 2006, Học Viện Tư pháp – Bộ Tư pháp cho đến nay

[7] Liên đoàn Luật sư Việt Nam, Báo cáo tổng kết hoạt động Liên đoàn Luật sư năm 2022.
[8] Liên đoàn Luật sư Việt Nam, Báo cáo tổng kết nhiệm kỳ 2 (2015-2011), ngày 25/12/2021.

vẫn là nơi duy nhất đảm trách công tác đào tạo nghề luật sư ở Việt Nam. Kết quả công tác đào tạo luật sư do Học Viện Tư pháp thực hiện đã đáp ứng được về cơ bản đối với sự phát triển đội ngũ luật sư cả về số lượng và chất lượng, góp phần tích cực vào công cuộc cải cách tư pháp và phục vụ nhu cầu xã hội trong thời gian qua, nhưng cũng cần phải lưu ý rằng vẫn chưa có căn cứ đầy đủ cho việc so sánh, đánh giá, đối chiếu sản phẩm của quá trình đào tạo để khẳng định chất lượng đào tạo đã đáp ứng được yêu cầu của nhà nước và xã hội.

Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực nghề luật sư vẫn đang đặt ra những thách thức, yêu cầu và đòi hỏi thực sự cấp thiết để có thể xây dựng và phát triển một đội ngũ luật sư ngang tầm với chức năng, vai trò mà xã hội giao phó, đáp ứng được yêu cầu cải cách tư pháp và nhu cầu xã hội cả về kĩ năng và đạo đức nghề nghiệp, cũng như sánh vai được với khu vực và quốc tế. Để thực hiện được mục tiêu này, cần phải xây dựng Chiến lược đào tạo nguồn nhân lực nghề luật sư ở tầm vĩ mô, huy động các nguồn lực xã hội, quán triệt và thực hiện quyết liệt các quan điểm, đường lối, chính sách, định hướng của Đảng và Nhà nước về đào tạo nguồn nhân lực nghề luật sư. Thực tế vẫn còn rất nhiều những nguyên nhân chủ quan và khách quan dẫn đến những khó khăn, vướng mắc trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề luật sư nói riêng và nguồn nhân lực pháp luật nói chung cần phải tiếp tục được tháo gỡ. *Về nguyên nhân chủ quan:* hiện chỉ có duy nhất một cơ sở đào tạo nghề luật sư nên không thể có sự so sánh, đối chiếu về chất lượng đào tạo; việc tuyển chọn giảng viên có tinh thần trách nhiệm cao, có trình độ chuyên môn và kĩ năng nghề nghiệp vững vàng, tâm huyết để làm cán bộ, giảng viên cơ hữu vẫn còn gặp nhiều khó khăn; chương trình đào tạo vẫn mang nặng tính lý thuyết với nhiều giờ nghe giảng (độc thoại) với thời lượng quá lớn trong đào tạo nghề là chưa phù hợp; mặt khác, đầu vào để tuyển chọn đào tạo đội ngũ luật sư vẫn bị buông lỏng nên đã phần nào ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo đội ngũ luật sư tương lai... *Về nguyên nhân khách quan:* có thể thấy môi trường hành nghề và cơ chế tố tụng vẫn chưa thực sự thuận lợi; nhận thức của một số cá nhân, cơ quan có thẩm quyền trong việc thực hiện các quy định của pháp luật về luật sư, hành nghề luật sư chưa đầy đủ; thể chế pháp luật trong lĩnh vực luật sư đã có nhiều tiến bộ nhưng vẫn còn bộc lộ một số nội dung chưa theo kịp với yêu cầu xây dựng phát triển đội ngũ luật sư, yêu cầu quản lý luật sư và yêu cầu hội nhập quốc tế… Những nguyên nhân này đã ảnh hưởng đến xu hướng lựa chọn nghề nghiệp, sự quyết tâm theo đuổi nghề nghiệp luật sư, làm cho nhận thức xã hội nói chung vẫn xem nhẹ vai trò, vị thế của luật sư, kể cả các chính sách của Nhà nước mang tầm chiến lược nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nghề luật sư vẫn chưa được chú trọng trong thời gian vừa qua.

Để định hướng, chỉ đạo, tháo gỡ những điểm nghẽn cho quá trình nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực pháp luật, cũng như nguồn nhân lực nghề luật sư, Nghị

quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022, Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới, đã xác định: *"Hoàn thiện thể chế về luật sư và hành nghề luật sư, bảo đảm để luật sư thực hiện tốt quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm theo quy định của pháp luật. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và trách nhiệm tự quản của tổ chức xã hội - nghề nghiệp đối với luật sư, tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động hành nghề luật sư. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng và phát triển đội ngũ luật sư có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp trong sáng, am hiểu pháp luật, giỏi về kỹ năng hành nghề và ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế"*[9].

Như vậy, để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề luật sư đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp, góp phần xây dựng và phát triển nguồn nhân lực pháp luật Việt Nam, cần phải chú trọng định hướng, bổ sung xây dựng chương trình, nội dung đào tạo nguồn nhân lực nghề luật sư, tập trung vào một số mục tiêu cụ thể sau:

Một là, cần nâng cao chất lượng đầu vào trong đào tạo nghề luật sư, có sự tuyển chọn để trở thành luật sư. Điều này đồng nghĩa với việc phải làm tốt công tác định hướng nghề nghiệp cho học sinh, đảm bảo chất lượng các loại hình đào tạo cử nhân luật và bổ sung quy định phải tốt nghiệp một đại học chuyên nghành khác (ngoài luật) hoặc phải có quá trình thực tiễn nghề luật trong một thời gian nhất định mới được tham gia học kỹ năng nghề nghiệp, tập sự hành nghề và được chọn lọc (qua kỳ thi cấp chứng chỉ hành nghề) để trở thành luật sư.

Hai là, hướng đến đào tạo tính chuyên nghiệp và đạo đức nghề nghiệp cho luật sư. Đào tạo nghề luật sư đòi hỏi phải tính đến việc tạo ra sản phẩm có tính chuyên nghiệp của nghề luật sư, bởi chính những cá nhân luật sư phải được trang bị đầy đủ kiến thức, kĩ năng khi thực hành nghề nghiệp trong môi trường chuyên nghiệp. Cần có sự hoạch định về kế hoạch, chương trình, mục tiêu đào tạo để tạo ra những sản phẩm có thể thích ứng ngay với các yêu cầu của xã hội, đáp ứng nhu cầu xã hội mà không phải mất một thời gian dài lúng túng, ngỡ ngàng trước đòi hỏi của thực tiễn, kể cả việc để xã hội phải định hướng hoặc đào tạo lại về nghề nghiệp. Do vậy, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực luật sư cần được thực hiện thông qua việc tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng và phát triển đội ngũ luật sư có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp trong sáng, am hiểu pháp luật, giỏi về kỹ năng hành nghề và ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế.

[9] Khoản 7, Mục IV Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022, Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

Ba là, hướng đến việc đào tạo để nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức nghề nghiệp luật sư, tính tự quản của hoạt động nghề nghiệp luật sư. Tổ chức hành nghề luật sư, các Đoàn luật sư, Liên đoàn Luật sư Việt Nam buộc phải nâng tầm trình độ quản lý, chuyên môn hóa các bộ phận quản trị văn phòng, tài chính, kế toán một cách chuyên nghiệp để đáp ứng được yêu cầu tự quản phối hợp với quản lý nhà nước và nhu cầu xã hội. Đào tạo các kĩ năng quản trị tổ chức hành nghề luật sư nói chung để nâng cao nhận thức, khả năng quản lý, điều hành của các luật sư đối với các tổ chức hành nghề do mình thành lập hoặc nơi mình tham gia hành nghề, nhằm nâng cao chất lượng hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ luật sư và thực hiện có hiệu quả nguyên tắc tự quản kết hợp với quản lý nhà nước đối với đội ngũ luật sư;

Bốn là, công tác đào tạo nguồn nhân lực luật sư cần chú trọng những phẩm chất đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư. Đây là một vấn đề khá cấp thiết đặt ra từ góc độ thực tiễn, đòi hỏi công tác đào tạo nghề luật sư phải đặc biệt quan tâm trong định hướng, phát triển đội ngũ luật sư nói riêng, góp phần xây dựng và phát triển nguồn nhân lực pháp luật nói chung. Bởi lẽ, đạo đức và ứng xử nghề nghiệp là một đòi hỏi tất yếu và cơ bản nhất về các phẩm chất và kĩ năng cần có của một luật sư chuyên nghiệp. Một luật sư giỏi chuyên môn nghiệp vụ, thạo nghề nhưng không có ý thức tôn trọng, tuân thủ quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp, thì có thể sẽ dễ dàng bị cuốn vào những rủi ro tiềm ẩn, dễ bị vấp ngã, tha hóa trước những cám dỗ của vật chất, cạm bẫy, dẫn đến những hệ lụy xấu cho xã hội và cho thanh danh của giới luật sư.

Năm là, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực luật sư cần được thực hiện thông qua việc thường xuyên cập nhật, sửa đổi, bổ sung chương trình, nội dung đào tạo nghề luật sư, cũng như nâng cao chất lượng đội ngũ quản lý, nghiên cứu, giảng viên đào tạo nghề luật sư. Thực tế, hiện nay chỉ có duy nhất một chương trình khung của một cơ sở đào tạo do Bộ Tư pháp phê duyệt, không có chương trình nào khác để đối chiếu so sánh về chất lượng, hiệu quả; giáo trình, tài liệu cũng chỉ duy nhất của một cơ sở đào tạo tự thẩm định và đưa vào thực hiện; đội ngũ giảng viên không phải chuyên trách mà lấy nguồn từ những người làm thực tiễn để giảng dạy trong khi chưa được đào tạo…

Có thể khẳng định rằng, để trở thành một luật sư thực thụ và xứng đáng với danh xưng cao quý đó, đòi hỏi một cá nhân phải được đào tạo bài bản và được tôi luyện trong môi trường nghề nghiệp. Đào tạo nghề luật sư đóng vai trò tiền đề đặc biệt quan trọng có tính quyết định trong việc hình thành bước đầu những kĩ năng chuyên môn và đạo đức ứng xử nghề nghiệp cho luật sư. Để chấm dứt tình trạng chỉ lấy chứng chỉ hành nghề, thẻ luật sư về mặt hình thức, mang tính danh xưng nhưng không thực chất, không đáp ứng được đòi hỏi của công cuộc cải cách tư pháp cũng như yêu cầu xã hội, việc đào tạo nguồn nhân lực pháp luật nói chung, trong đó bao gồm nguồn nhân lực nghề luật sư phải được hoạch định một cách căn cơ trên cơ sở của một chính sách tổng thể về phát

triển nguồn nhân lực đội ngũ luật sư. Vì vậy, trong phạm vi bài viết này, chúng tôi có một số khuyến nghị như sau:

Tiếp tục quán triệt đầy đủ sâu sắc các chủ trương, nghị quyết của Đảng, Nhà nước về tổ chức, hoạt động của luật sư, đặc biệt là Nghị quyết số 08 và 49-NQ/TW của Bộ Chính trị, Chỉ thị số 33-CT/TW của Ban Bí thư, đồng thời thực hiện nghiêm sự lãnh đạo, chỉ đạo của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, sự quản lý của Chính phủ đối với tổ chức hoạt động của luật sư, triển khai toàn diện Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022, Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới, trong toàn bộ công tác quản lý, điều hành hoạt động của đội ngũ luật sư và từng cá nhân luật sư, đặc biệt là trong công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực luật sư Việt Nam.

Nâng cao chất lượng đào tạo nghề luật sư phải được thực hiện trên nền tảng của một chiến lược tổng thể về chính sách phát triển nguồn nhân lực pháp luật, nguồn nhân lực luật sư Việt Nam, có chú trọng đến tính đặc thù nghề nghiệp, cơ cấu vùng miền, tính nổi trội của hoạt động chuyên sâu (tư vấn, tranh tụng, yếu tố quốc tế trong nghề nghiệp ...), trên cơ sở đó, định hướng và xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo phù hợp để phát triển mạnh mẽ đội ngũ luật sư Việt Nam, không chỉ đáp ứng tốt cho nhu cầu của xã hội mà từng bước ngang tầm với khu vực và thế giới.

Mục tiêu của hoạt động đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nghề luật sư là hướng đến xây dựng đội ngũ luật sư Việt Nam trong sạch về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, trên cơ sở đó, phát huy được ý thức trách nhiệm, tinh thần đoàn kết hợp tác, khai thác được tiềm năng to lớn của đội ngũ luật sư, góp phần xây dựng và phát triển số lượng và chất lượng đội ngũ luật sư Việt Nam.

Đẩy mạnh việc mở rộng và phát triển các quan hệ hợp tác quốc tế, nhất là trong lĩnh vực đào tạo chuyên môn nghề nghiệp, ngoại ngữ… nhằm tranh thủ học tập kinh nghiệm tổ chức, quản lý của tổ chức luật sư các nước phát triển, tranh thủ tối đa sự hỗ trợ về tài chính, kỹ thuật của các tổ chức quốc tế, các nước khác trong việc đào tạo phát triển nguồn nhân lực đội ngũ luật sư, cũng như nguồn nhân lực pháp luật Việt Nam./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hiến pháp năm 1946, 1980, 1992 và 2013.

2. Pháp lệnh Tổ chức luật sư năm 1987.

3. Pháp lệnh Luật sư năm 2001.

4. Luật Luật sư năm 2006, sửa đổi năm 2012.

5. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022, Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

6. Nghị quyết số 08/NQ-TW ngày 02/01/2002 và 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.

7. Sắc lệnh số 33C về thiết lập các Tòa án quân sự ban hành ngày 13/9/1945 của Chủ tịch Chính phủ lâm thời Việt Nam dân chủ cộng hòa.

8. Liên đoàn Luật sư Việt Nam, Báo cáo tổng kết Chiến lược phát triển nghề luật sư, ngày 04/04/2020.

9. Liên đoàn Luật sư Việt Nam, Báo cáo tổng kết nhiệm kỳ II (2016-2021), ngày 26/12/2021.

10. Liên đoàn Luật sư Việt Nam, Báo cáo tổng kết hoạt động năm 2022.

11. Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ ngày 13/12/2019 của Hội đồng Luật sư toàn quốc về việc ban hành Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp Luật sư Việt Nam.

12. TS. Đinh Thế Hưng, "Lý luận chung về cải cách tư pháp", *Tạp chí Tòa án nhân dân,* Số ngày 8.9.2021.

13. GS.TS. Võ Khánh Vinh, "Về quan niệm, bản chất, giá trị, đặc trưng của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa", *Báo Nhân dân*, ngày 16.07.2022.

ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ ĐỂ CHIA SẺ NGUỒN LỰC GIỮA CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO LUẬT CỦA VIỆT NAM

ThS. Phạm Thanh Nga*

***Tóm tắt**: Hiện nay, Việt Nam có khoảng gần 100 cơ sở đào tạo luật. Năm 2019, các cơ sở đào tạo luật của Việt Nam đã cử đại diện họp và quyết định thành lập mạng lưới (network). Đây là việc hết sức cần thiết để các cơ sở này có thể hỗ trợ nhau trong quá trình hoạt động đào tạo luật. Trong bài viết này, tác giả sẽ đề cập và trình bày vấn đề ứng dụng công nghệ và một số giải pháp trong hoạt động chia sẻ nguồn lực giữa các cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam trong thời gian tới.*

***Từ khóa**: Ứng dụng công nghệ, chia sẻ nguồn lực, đào tạo luật, thực trạng, giải pháp.*

1. Đặt vấn đề

Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 48-NQ/TW về Chiến lược xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật đến năm 2010, định hướng đến năm 2020 và Nghị quyết số 49-NQ/TW về Chiến lược Cải cách tư pháp đến năm 2020. Theo đó, để đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực của việc xây dựng Nhà nước pháp quyền, nhiều cơ sở đào tạo luật mới đã được thành lập bên cạnh việc mở rộng quy mô cả về số lượng và chất lượng của những cơ sở đào tạo luật truyền thống. Tuy nhiên, nhiều cơ sở luật vẫn thiếu giảng viên và cơ sở vật chất, tài liệu giảng dạy. Vì vậy, các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam hiện nay đã thành lập một mạng lưới[1] để hỗ trợ nhau nâng cao chất lượng đào tạo luật tại Việt Nam. Theo đó, mạng lưới này cần triển khai kế hoạch hợp tác trong quy hoạch mạng lưới, giáo trình, giáo án, tiêu chuẩn đầu vào, đầu ra, giáo viên cơ hữu... Chính vì vậy, việc nghiên cứu vấn đề chia sẻ nguồn lực trong hoạt động đào tạo luật giữa các cơ sở đào tạo luật là hết sức cần thiết để tìm ra giải pháp phù hợp thực hiện việc nâng cao chất lượng đào tạo luật tại Việt Nam trong thời gian tới.

2. Cơ sở pháp lí của việc xây dựng mạng lưới các cơ sở đào tạo luật

Từ một vài cơ sở đào tạo luật ban đầu, hiện nay ở Việt Nam đã hình thành và phát triển hàng trăm cơ sở đào tạo luật các trình độ khác nhau để đáp ứng nhu cầu của xã hội cũng như thực hiện mục tiêu xây dựng Nhà nước pháp quyền mà Đảng và Nhà nước đã đặt ra. Chính sự hình thành và phát triển này của các cơ sở đào tạo luật đã tạo ra tiền đề để xây dựng một mạng lưới cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam. Các cơ sở đào tạo luật này có thể hỗ trợ lẫn nhau để tồn tại và phát triển. Để tạo hành lang pháp lí cho sự hợp tác này giữa các cơ sở đào tạo luật, cơ quan nhà nước có thẩm

*** Trường Đại học Thành Đô**

[1] Xem: http://vlsn.edu.vn

quyền đã xây dựng quy định pháp luật để điều chỉnh và cho phép việc hình thành hiệp hội, mạng lưới các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam có cơ chế hoạt động. Cơ sở pháp lí đầu tiên có thể kể đến là Luật Giáo dục đại học của Việt Nam. Luật này đã có quy định về quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục đại học[2]. Theo đó, việc lập quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục đại học phải bảo đảm sử dụng hiệu quả nguồn lực; xây dựng hài hòa hệ thống giáo dục đại học công lập và tư thục; phát triển cơ sở giáo dục đại học tư thục hoạt động không vì lợi nhuận; tạo cơ chế hình thành đại học, các trung tâm đại học lớn của đất nước, đáp ứng nhu cầu học tập của Nhân dân, thực hiện mục tiêu phát triển bền vững, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.[3] Đây là cơ sở pháp lí quan trọng để mạng lưới các cơ sở đào tạo luật Việt Nam được thành lập và hoạt động.

3. Thực trạng chia sẻ sẻ nguồn tài liệu luật giữa các cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam

Từ những chủ trương, chính sách và quy định của pháp luật về việc cho phép thành lập và hoạt động của mạng lưới, các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam đã từng bước tiến hành các hoạt động thực tế để hợp tác và hỗ trợ nhau trong quá trình đào tạo. Nội dung hợp tác chia sẻ tài nguyên thông tin giữa các cơ sở đào tạo luật bao gồm:

i. Mượn liên thư viện
ii. Phối hợp bổ sung
iii. Xử lí thông tin tập trung
iv. Chia sẻ mục lục
v. Chia sẻ dữ liệu thư mục
vi. Hợp tác về phim tài liệu thư viện
vii. Phối hợp xây dựng mục lục liên hợp
viii. Trao đổi tài liệu
ix. Trao đổi chuyên môn và nhân sự

Mỗi thư viện có những lợi thế và nguồn tài liệu khác nhau. Khi chia sẻ và hợp tác cùng nhau thì sẽ bổ sung cho nhau rất tốt. Việc hình thành thư viện số là tiền đề cơ bản và tạo thuận lợi cho việc các giảng viên, học viên và sinh viên các cơ sở đào tạo luật có thể mượn sách, giáo trình và các tài liệu khác trong quá trình nghiên cứu và giảng dạy luật. Hầu hết các cơ sở đào tạo luật của Việt Nam hiện nay đều số hóa các loại tài liệu, xây dựng website và ứng dụng trên điện thoại di động. Người dùng chỉ cần đăng kí tài khoản là có thể dễ dàng truy cập thông tin, tải tài liệu để đọc và nghiên cứu. Các giảng viên và sinh viên có thể dễ dàng dùng tài khoản được cấp để đọc giáo trình điện

[2] Xem: Điều 11 Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi khoản 6 Điều 1 Luật Giáo dục đại học sửa đổi 2018).
[3] Xem: Khoản 6 Điều 1 Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2018).

tử mà không cần mua hay phô tô bản giấy. Khi các cơ sở đào tạo kí kết các biên bản ghi nhớ về trao đổi và hợp tác sử dụng tài liệu thư viện của nhau thì sinh viên và giảng viên của họ có thể thuận lợi hơn trong việc trao đổi tài liệu học tập và giảng dạy trên hệ thống thư viện của cơ sở đào tạo luật khác. Từ đó có thể làm phong phú hơn nguồn tài liệu tham khảo trong quá trình nghiên cứu, giảng dạy và học tập.

Ngoài ra, ban điều hành mạng lưới các cơ sở đào tạo luật của Việt Nam có thể tổ chức các buổi hội thảo, hội nghị chuyên môn về thư viện để các cơ sở đào tạo luật có thể cử đại diện của mình chia sẻ những kinh nghiệm về việc xây dựng và lưu trữ các dữ liệu, sách báo, giáo trình của thư viện trường mình. Nhất là trong giai đoạn hiện nay, quá trình số hóa tài liệu rất cần thiết việc hợp tác và chia sẻ dữ liệu giữa các cơ sở đào tạo. Từ đó có thể cùng nhau hợp tác và hỗ trợ phát triển kĩ năng chuyên môn trong các thư viện, trao đổi học thuật, kinh nghiệm nghề nghiệp...

Việc hợp tác, chia sẻ tài nguyên thông tin giữa các thư viện luật ở Việt Nam được triển khai thực hiện ở thư viện của các cơ sở đào tạo ngành luật, gồm 06 trường: Trường Đại học Luật Hà Nội, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội, Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh và Học viện Tư pháp. Về mô hình hợp tác, chia sẻ tài nguyên thông tin và dịch vụ thư viện giữa sáu cơ sở đào tạo ngành luật áp dụng mô hình phân tán.

Cơ sở pháp lí cho việc hợp tác chia sẻ thông tin giữa các thư viện luật là Biên bản ghi nhớ về việc trao đổi, chia sẻ tài liệu. Đây là thoả thuận hợp tác song phương giữa các trường, với các nội dung: (i) trao đổi tài liệu phục vụ công tác giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học, gồm giáo trình, tạp chí khoa học, các ấn phẩm khác thuộc sở hữu của mỗi trường; (ii) chia sẻ tài liệu nội sinh gồm: khoá luận, luận văn, luận án lưu trữ tại thư viện được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các công trình nghiên cứu, giảng dạy, hình thức cung cấp là bản sao; (iii) chia sẻ tài liệu số, cấp quyền truy cập thư viện số cho người làm thư viện, giảng viên, nhà nghiên cứu của mỗi trường có nhu cầu sử dụng tài liệu số.

Tuy nhiên, kết quả của việc chia sẻ dịch vụ thư viện còn hạn chế, ví dụ như số lượt truy cập tài liệu số, số lượt sử dụng dịch vụ cung cấp thông tin theo yêu cầu ở mức thấp. Do những vướng mắc về vấn đề bản quyền và bảo mật tài khoản người đọc nên việc chia sẻ tài liệu số được thực hiện thông qua đầu mối là người làm thư viện. Mặc dù nhu cầu sử dụng tài liệu số của độc giả ở các trường rất lớn nhưng do quy định trên buộc họ phải trực tiếp đến thư viện để được phục vụ. Điều này là trở ngại, bất tiện đối với người đọc trong khi hoàn toàn có thể truy cập thư viện số ở mọi lúc, mọi nơi. Công tác truyền thông, marketing về chia sẻ tài liệu và dịch vụ của các thư viện còn hạn chế, hiệu quả chưa cao, chưa giới thiệu rộng rãi đến các đối tượng để biết và được hướng dẫn sử dụng.

4. Thực trạng chia sẻ sẻ nguồn nhân lực giữa các cơ sở đào tạo luật

Nguồn nhân lực đóng một vai trò quan trọng trong các cơ sở đào tạo luật, bao gồm các giảng viên, chuyên gia, nhà quản lí, cán bộ làm việc trong các cơ sở đó. Việc chia sẻ nguồn nhân lực giữa các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam hiện đã đang được tiến hành. Có thể kể đến một số hoạt động như việc kí kết các thỏa thuận hợp tác trao đổi nguồn nhân lực giữa các tổ chức và cơ sở đào tạo về luật. Ví dụ như Học viện Tư pháp (Bộ Tư pháp) đã kí kết rất nhiều các thỏa thuận ghi nhớ hợp tác với nhiều tổ chức đào tạo luật trong cả nước, hợp tác với Đoàn Luật sư một số tỉnh thành trong cả nước và tổ chức kí kết thỏa thuận hợp tác toàn diện trên nhiều mặt trong các hoạt động cụ thể như: hợp tác trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nghề luật sư; hợp tác trong hoạt động nghiên cứu khoa học; hợp tác trong hoạt động hợp tác quốc tế.

Năm 2019, trên cơ sở sáng kiến của Trường Đại học Luật Hà Nội, Mạng lưới các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam đã được thành lập nhằm tạo ra cầu nối, diễn đàn chia sẻ kinh nghiệm, hợp tác phát huy thế mạnh hỗ trợ lẫn nhau trong lĩnh vực đào tạo và nghiên cứu pháp luật.[4] Trong khuôn khổ hoạt động của Mạng lưới các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam thường tổ chức các hội thảo, diễn đàn để các thành viên là các cơ sở đào tạo, nghiên cứu luật trong cả nước cùng nhau thảo luận trao đổi kinh nghiệm giảng dạy, chuyên môn, xây dựng định hướng phát triển cho cả nước nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học khẳng định vị thế trong đào tạo nguồn nhân lực pháp luật có chất lượng, đáp ứng nhu cầu của chiến lược cải cách tư pháp, xây dựng nhà nước pháp quyền và hội nhập quốc tế.

5. Giải pháp công nghệ nâng cao hiệu quả việc chia sẻ nguồn lực giữa các cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam

Việc hình thành mạng lưới và trao đổi kinh nghiệm, nguồn nhân lực, tài liệu giữa các cơ sở đào tạo đã được nhiều quốc gia và tổ chức quốc tế áp dụng từ lâu. Các cơ sở kí kết việc hợp tác sản xuất, chia sẻ các học liệu, xây dựng các chương trình đào tạo cơ bản đạt tiêu chuẩn theo yêu cầu của thực tế về cải cách tư pháp, xây dựng nhà nước pháp quyền và hợp tác quốc tế. Khi cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 nổ ra, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong mọi lĩnh vực ngành nghề và mọi mặt của đời sống xã hội, bao gồm trong lĩnh vực giáo dục đào tạo nói chung và đào tạo nhân lực ngành luật nói riêng. Không nằm ngoài xu thế quốc tế đó, việc ứng dụng khoa học công nghệ và những thành tựu của nó trong việc nghiên cứu, giảng dạy luật tại các cơ sở giáo dục và đào tạo của Việt Nam hiện nay rất phát triển. Việc số hóa và điện tử hóa từ khâu tuyển sinh đầu vào, quản lí việc dạy và học, đánh giá kết quả, xây dựng tài liệu học tập và giảng dạy đang được thực hiện mạnh mẽ ở hầu hết các trường đại học và cơ sở đào tạo khác.

[4] Xem: Báo cáo tổng kết hoạt động Mạng lưới các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam (2019-2021).

Ngoài ra, việc xây dựng websites, tổng hợp dữ liệu danh sách các giảng viên luật theo chuyên ngành với lí lịch khoa học (profile) đầy đủ trên phạm vi toàn quốc cũng là việc nên làm. Đây là cơ sở để mời chuyên gia chất lượng trong các buổi tọa đàm, hội thảo khoa học cũng như viết giáo trình, tài liệu cho việc giảng dạy và nghiên cứu pháp luật. Hơn nữa, việc xây dựng được cơ sở dữ liệu giảng viên này cũng là nguồn tài liệu tham khảo có ý nghĩa cho các sinh viên, nghiên cứu sinh lựa chọn giảng viên hướng dẫn viết luận văn, luận án hoặc các cơ sở đào tạo thiếu giảng viên cơ hữu có thể tiếp cận và liên hệ mời giảng viên thỉnh giảng phù hợp.

Bên cạnh đó, cũng cần tăng cường tiến hành các chương trình trao đổi học tập quốc tế (exchange program) để sinh viên Việt Nam có thể theo học các chương trình đào tạo luật của các quốc gia khác. Ngoài ra, các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam có thể tổ chức cho sinh viên và học viên của mình nghiên cứu, thăm quan ngắn hạn hoặc mời các giảng viên giỏi của các cơ sở đào tạo luật nước ngoài tới Việt Nam thỉnh giảng ngắn hạn trong khuôn khổ chương trình hợp tác quốc tế. Đây là việc mà một số cơ sở đào tạo luật lớn ở Việt Nam đã áp dụng khá thành công trong mấy năm gần đây, cần tiếp tục nhân rộng để thực hiện trong toàn bộ mạng lưới cơ sở đao tạo luật trong cả nước. Các cơ sở đào tạo luật lớn có thể hỗ trợ các cơ sở mới có quy mô nhỏ thực hiện việc này thông qua việc hợp tác, trao đổi sinh viên, diễn đàn, hội thảo, tập huấn ngắn hạn.

Đối với việc hợp tác tài nguyên dữ liệu luật, mở rộng điểm truy cập thư viện số (cấp tài khoản cho độc giả có nhu cầu), các thư viện có thể thu phí, có chính sách ưu đãi đối với người đọc thuộc các thư viện tham gia chia sẻ tài nguyên thông tin. Cấp thẻ thư viện, tổ chức phục vụ người đọc có nhu cầu sử dụng thư viện luật đối với các thư viện trên cùng địa bàn, cung cấp dịch vụ mượn liên thư viện, dịch vụ cung cấp thông tin theo yêu cầu đối với độc giả của các thư viện có khoảng cách xa về địa lí. Chia sẻ mục lục thư viện, kết nối mục lục truy cập công cộng trực tuyến (OPAC) thông qua việc ứng dụng giao thức Z39.50, tích hợp trên cổng thông tin của mỗi thư viện giúp người đọc có thể tra cứu tài liệu một cách dễ dàng thuận tiện. Chỉ cần sử dụng một lệnh tìm duy nhất, người đọc có thể tra cứu tài liệu của tất cả các thư viện đã kết nối thay vì phải truy cập vào trang web của từng thư viện để tìm tài liệu. Chia sẻ dữ liệu thư mục giữa các cơ sở đào tạo luật, sử dụng biên mục sao chép giữa các thư viện luật nhằm tiết kiệm thời gian, công sức cho việc xử lí tài liệu, chuẩn hoá công tác biên mục. Phối hợp tổ chức các hội thảo, toạ đàm khoa học để trao đổi kiến thức, chia sẻ kinh nghiệm công tác và các vấn đề chuyên môn nghiệp vụ, góp phần nâng cao năng lực của đội ngũ người làm thư viện luật. Tăng cường công tác truyền thông marketing để giới thiệu, quảng bá các sản phẩm và dịch vụ liên kết, chia sẻ giữa các thư viện tới đông đảo bạn đọc tại mỗi thư viện pháp luật.

Cuối cùng là việc tăng cường trao đổi dữ liệu thông qua việc xây dựng các chương trình đào tạo trực tuyến (online) trên nền tảng website và ứng dụng di động. Đây là một xu thế tất yếu của xã hội nói chung và đào tạo luật nói riêng. Kể từ khi đại dịch Covid-19 xảy ra thì việc học tập trực tuyến đã phát triển mạnh mẽ, ngay cả khi khống chế được đại dịch thì các cơ sở đào tạo đã kết hợp việc giảng dạy trực tuyến và trực tiếp (tên tiếng Anh của phương pháp này là Blended learning). Đây là một phương pháp giảng dạy tiên tiến đã được áp dụng rộng rãi trên toàn thế giới và gần đây bắt đầu phổ biến ở Việt Nam. Các cơ sở đào tạo luật có thể hợp tác cùng nhau xây dựng các chương trình đào tạo trực tuyến này như việc mời các giảng viên là những giáo sư đầu ngành xây dựng giáo trình, chương trình và ghi hình, số hóa những bài giảng đó để các sinh viên từ các cơ sở đào tạo luật khác nhau đều có thể tiếp cận, tham gia các khóa học đó để nâng cao kiến thức, kĩ năng nghề luật.

5. Kết luận

Từ những phân tích trên, có thể thấy rằng việc ứng dụng các thành tựu của khoa học công nghệ vào việc chia sẻ nguồn lực giữa các cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam là hết sức cần thiết để nâng cao chất lượng đào tạo luật ở các trường đại học. Từ mô hình hợp tác và ứng dụng công nghệ thông tin trong việc chia sẻ nguồn lực của mạng lưới các cơ sở đào tạo pháp luật, các trường đại học khác trong cả nước có thể làm theo để xây dựng một cơ sở dữ liệu về giảng viên, sinh viên và kiến thức chuyên ngành và khai thác tốt nhất nguồn tài nguyên tri thức này trong quá trình giảng dạy và học tập./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Giáo dục đại học 2012 (sửa đổi bổ sung năm 2018).
2. Luật Công nghệ thông tin năm 2006.
3. Luật Giao dịch điện tử năm 2005.
4. Luật An ninh mạng năm 2018.
5. Nghị quyết số 48-NQ/TW của Bộ Chính trị về Chiến lược xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật đến năm 2010, định hướng đến năm 2020 và Nghị quyết số 49-NQ/TW của Bộ Chính trị về Chiến lược Cải cách tư pháp đến năm 2020.
6. Báo cáo tổng kết hoạt động mạng lưới các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam 2019-2021.
7. www.thuvienphapluat.vn, truy cập ngày 26/05/2022.
8. http://vlsn.edu.vn/, truy cập ngày 26/5/2022.
9. https://www.teachenvirolaw.asia/profile/, truy cập ngày 22/6/2022.
10. https://nlv.gov.vn/, truy cập ngày 21/6/2022.
11. https://vcgate.vnu.edu.vn/, truy cập ngày 22/6/2022.

TRIỂN KHAI ĐÀO TẠO KỸ NĂNG NGHỀ LUẬT SƯ CHO SINH VIÊN TẠI MỸ VÀ BÀI HỌC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI VIỆT NAM

Nguyễn Thành Phương*
Đinh Trần Ngọc Huyền**

Tóm tắt: *Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0 đặt ra cho việc giảng dạy pháp luật cần trang bị cho người học những kỹ năng cần thiết nhất trong quá trình hành nghề. Tuy nhiên, việc đào tạo các môn kỹ năng tại những cơ sở đào tạo luật vẫn còn dàn trải, chưa có sự thống nhất với ngành nghề được đào tạo. Từ đó, bài viết giới thiệu kinh nghiệm đào tạo kỹ năng nói chung và kỹ năng dành cho sinh viên hành nghề luật sư nói riêng tại Mỹ. Bài viết chỉ ra những điểm tiên tiến trong việc xác định các kỹ năng trọng tâm, cũng như hình thức, cách thức triển khai đánh giá các học phần kỹ năng này. Đây là bài học kinh nghiệm có giá trị tham khảo bổ ích trong triển khai đào tạo các học phần kỹ năng tại các trường có đào tạo luật tại Việt Nam.*

Từ khóa: *Kỹ năng; Nghề luật sư; Kinh nghiệm đào tạo; Sinh viên ngành Luật.*

1. Khái niệm kỹ năng

Hiện nay, tồn tại rất nhiều khái niệm khác nhau về kỹ năng. Có quan điểm cho rằng kỹ năng là *"chuyên môn, khả năng thực hành, khả năng trong một hành động hoặc để sử dụng thực hiện một công việc nào đó"* (The Concise Oxford Dictionary 1976, 102). Trên cơ sở Từ điển và các định nghĩa khác nhau thì nội hàm khái niệm "kỹ năng" được quan niệm rất linh hoạt. Bởi thuật ngữ này có thể thu bị hẹp lại; hoặc được mở rộng để nắm bắt hầu hết mọi loại kiến thức. Ý nghĩa của từ "kỹ năng" cũng có thể được thay đổi dựa trên mức độ năng lực tăng dần từ người mới bắt đầu đến chuyên gia.

Để hoàn thiện kỹ năng cần có 3 yếu tố là hành động, thực hành và mức độ năng lực. Do đó, việc đào tạo kỹ năng đối với sinh viên ở các trường đại học thường gắn liền với việc làm sau khi ra trường, hành động này đòi hỏi lặp đi, lặp lại nhiều lần cho đến khi người học đạt được một mức độ năng lực nhất định theo yêu cầu. Tính từ "có kỹ năng" như: nhà đàm phán có kỹ năng, người soạn thảo hợp đồng hay luật sư có kỹ năng dùng để diễn tả một hành động đã được thực hành và đạt được hiệu quả cao. Mặc dù không có sự nhất quán liên quan đến khái niệm về kỹ năng được các nhà tâm lý học giáo dục chấp nhận rộng rãi, nhưng theo Karl Mackie (K Mackie, 1989, 9) việc sinh viên có kỹ năng lành nghề thường sẽ gắn liền với việc đào đạo kỹ năng thông qua những đặc trưng cơ bản như:

* **Khoa Luật, Trường Đại học Nam Cần Thơ**
** **Khoa Luật, Trường Đại học Nam Cần Thơ**

(i) Việc đào tạo kỹ năng nằm trong hoạch định ban đầu của các cơ sở đào tạo hướng đến mục tiêu nghề nghiệp của sinh viên trong tương lai;

(ii) Kỹ năng đã được đào tạo hình thành dần dần thông qua việc thực hành, không hình thành theo phản xạ hoặc theo bản năng của sinh viên;

(iii) Kỹ năng phải gắn với thực tiễn, thông qua nhận thức của người được đào tạo. Đơn cử: khi sinh viên tiến hành khảo sát lấy số liệu, cần chú ý rằng quan điểm của bản thân có tác động đến kết quả tiến hành phỏng vấn, khảo sát, điều tra hay không…, người tiến hành phỏng vấn sẽ sử dụng câu hỏi đóng hay mở, do đó kỹ năng sẽ liên quan đến một chuỗi các lựa chọn, hành động và phản ứng;

(iv) Liên quan đến các kỹ năng mang tính vi mô, thì hiệu quả của việc đào tạo này có thể đánh giá thông qua nhiều yếu tố hoặc thói quen;

(v) Quá trình chuyển đổi từ học tập sang hoàn thành các kỹ năng thường đi kèm với sự chuyển đổi sang mức độ phản hồi trực quan đối với các yếu tố kỹ năng vi mô. Theo đó, các cơ sở đào tạo sẽ phải định hướng đúng cho sinh viên về kỹ năng mà họ được đào tạo, theo đó cần chú ý loại bỏ những phản ứng chưa phù hợp trong bối cảnh công tác nghề nghiệp, đơn cử sinh viên sẽ được đào tạo cách ngắt lời người khác một cách tinh tế thay vì phải chịu đựng lắng nghe.

2. Xác định kỹ năng trong hành nghề luật sư tại các trường đào tạo Luật tại Mỹ

Kỹ năng là một trong những vấn đề yêu cầu các trường luật, giảng viên luật chuyên nghiệp, công ty luật và các nhà giáo dục pháp luật đưa ra những định hướng chọn lọc đào tạo. Suy cho cùng thì mọi kỹ năng đều là hữu ích, tuy nhiên, việc đào tạo kỹ năng cần xác định đúng với đối tượng người học (F Z Zanans & V G Rosenblum 1993, 34). Tại Mỹ với ngành luật sư, để tiến hành đào tạo kỹ năng hành nghề sát với thực tiễn, các trường đào tạo luôn tiến hành các cuộc khảo sát thực tế liên quan đến ngành nghề. Theo đó, Mudd và La Trielle đã khảo sát tất cả các luật sư hành nghề đang hoạt động ở Montana bằng cách đưa ra 149 mục năng lực được chia thành bốn loại chung là: kiến thức về nội dung và thủ tục luật, kỹ năng kỹ thuật và thuộc tính cá nhân (J O Mudd and J W La Trielle 1988, 11). Theo khảo sát, đã chọn lọc 14 kỹ năng mà các trường đào tạo luật cần lưu ý khi đưa vào chương trình bao gồm:

- Nắm bắt các quy tắc và chính sách nhất định;
- Khả năng vận dụng các quy tắc chính sách thông qua lời nói và bằng văn bản;
- Khả năng hệ thống hóa, phản biện các quy tắc và chính sách dựa trên cơ sở phản biện logic, ngôn ngữ học, trường phái triết học, xã hội học, đạo đức học và kinh tế học khác nhau;
- Phát triển khả năng nghiên cứu rộng rãi các tài liệu pháp luật; nghiên cứu các kỹ năng "khác" như: viết rõ ràng; soạn thảo văn bản chính xác; trình bày trước công chúng; phản biện; giao tiếp; phỏng vấn và đưa ra lời khuyên (D A Binder et al. 1991,

11); tổ chức các cáo buộc về sự việc và bằng chứng về sự thật; đàm phán; hòa giải; xác định vấn đề/giải quyết vấn đề; quản lý thời gian, con người, tự nhìn nhận và đánh giá;

- Tìm hiểu và phê bình các triết lý khác nhau về luật pháp;
- Nghiên cứu về xã hội học pháp luật;
- Nghiên cứu về tâm lý luật sư và tâm lý xung đột;
- Nghiên cứu về lịch sử hình thành của pháp luật và các hệ thống pháp luật khác nhau;
- Việc xác định một số tình huống khó xử liên quan đến đạo đức và các giải pháp khả thi với những tình huống này (R Gordon 1988, 141);
- Nghiên cứu về các mô hình hành vi văn hóa khác nhau - cá nhân, tập thể và pháp lý.
- Học lý thuyết và phương pháp quản lý và lập kế hoạch thay đổi xã hội (vấn đề "vĩ mô giải quyết");
- Học cách áp dụng các kỹ năng và kiến thức chung cho các giao dịch cụ thể hơn thường đặc biệt đối với một ngành công nghiệp pháp lý truyền thống. Những giao dịch này bao gồm: viết đơn bào chữa, viết thư yêu cầu, soạn thảo văn bản hợp tác, mua và bán bất động sản, nhận chứng thực di chúc;
- Khuấy động cảm xúc truyền cảm hứng về tinh thần yêu nghề với một số giá trị và lý tưởng. Ví dụ: yêu cầu thực hiện đúng trình tự, thủ tục; rèn luyện kỹ năng kiên cường, kiên trì, nhẫn nại khi đối mặt với sự phản đối; giúp sinh viên có lòng trắc ẩn với những người bị áp bức và bị tước đoạt như người nghèo, phân biệt chủng tộc thiệt thòi, trẻ em, phụ nữ, người khuyết tật về thể chất và tinh thần, người già, trẻ chưa sinh, người không được đi học, người bị xâm phạm (R Graycar and J Morgan 1990, 11);
- Phát triển tính cách và thói quen đối với cam kết về các giá trị và nguyên tắc nhất định, ví dụ: những giá trị này được đặt ra trong đoạn văn, một bài tham luận của chính người học hay của một học giả khác bất kỳ.

Danh sách 14 mục tiêu của giáo dục pháp luật dành cho người hành nghề luật sư có thể được mở rộng hoặc thu hẹp, tùy thuộc vào hệ thống hóa các nguyên tắc từ các cơ sở giáo dục (B S Bloom et al. 1970, 34). Thông thường, đào tạo kỹ năng tại các trường đào tạo Luật tại Mỹ sẽ xác định những kỹ năng riêng mà từng ngành nghề yêu cầu và những kỹ năng chung mà tất cả các ngành luật phải có, trong giai đoạn đầu khi xác định các kỹ năng chung cần đào tạo cho sinh viên bao hàm: kỹ năng viết, phỏng vấn, giao tiếp, biện hộ, xác định các vấn đề đạo đức và các kỹ năng giao dịch kỹ thuật (R Stevens Law School 1990, 122-136).

Trước những tranh luận nên đưa các kỹ năng nào để đào tạo một cách hiệu quả thì làn sóng đổi mới giáo dục diễn ra vào năm 1970, đã mở ra các mục tiêu phát triển kỹ năng trong chương trình đào tạo, như cần chú ý đến các kỹ năng quản lý giấy tờ và con người, phỏng vấn, đàm phán, soạn thảo, biện hộ, phát hiện các vấn đề đạo đức và đưa

ra các phản ứng thích hợp (B B Boyer & R C Cramton 1975, 281-282). Ngoài ra, việc đổi mới các môn kỹ năng không chỉ diễn ra ở Mỹ mà còn có các quốc gia khác như: Canada, Úc, Anh và New Zealand; đặc biệt là trong các khóa học sau đại học được tổ chức bởi Giáo dục pháp lý thường xuyên (CLE) và Professional giảng viên Đào tạo Pháp lý (PLT), đã xác định các kỹ năng đặc biệt mà các trường đào tạo luật cần hướng đến là kỹ năng về phỏng vấn, đàm phán, quản lý giấy tờ, biện hộ, soạn thảo thư từ cơ bản và kỹ thuật tài liệu, phát hiện các vấn đề và lựa chọn đạo đức. Trong giai đoạn năm 1990, các trường luật ngày càng quan tâm đến đào tạo kỹ năng trong bối cảnh hội nhập kinh tế. Các khóa đào tạo pháp lý chuyên nghiệp sau đại học được tài trợ công khai, có nơi ở cho học viên nằm trong hệ thống đào tạo nếu học viên quyết định tham gia các khoa học về kỹ năng. Lý giải cho các lớp học bồi dưỡng này, các trường đào tạo luật nhận thấy trước đây vẫn tồn tại một "khoảng trống" trong đào tạo kỹ năng, khi nhiều công ty luật nhỏ không còn đủ khả năng dành thời gian và tiền bạc cho việc đào tạo kỹ năng cho nhân viên mới dẫn đến không thể trụ vững trên thị trường. Từ đó, việc tăng cường đào tạo kỹ năng tại các cơ sở giáo dục, sẽ góp phần giảm tải chi phí đào tạo cho các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ tại nước Mỹ.

Tóm lại, trong quá trình đổi mới giáo dục tại Mỹ từ năm 1970 cho đến nay có nhiều thay đổi trong nhận thức đào tạo các môn kỹ năng, dù có những thay đổi về phương pháp hay các môn kỹ năng, nhưng các trường đào tạo luật ở Mỹ vẫn chú trọng vào các kỹ năng chính yếu như: kỹ năng phỏng vấn, lắng nghe, đặt câu hỏi, đàm phán, quản lý con người, quản lý giấy tờ, vận hành công nghệ, quản lý căng thẳng, xác định và ứng phó với các vấn đề đạo đức.

3. Hình thức và phương pháp triển khai khóa đào tạo kỹ năng hành nghề luật sư cho sinh viên ngành luật

Tại Mỹ, việc đào tạo kỹ năng cho sinh viên có thể diễn ra trong chương trình đào tạo hoặc có thể tiến hành qua các lớp/khóa học kỹ năng ngắn hạn. Một trong những kinh nghiệm hữu ích trong việc tổ chức các khóa học kỹ năng ngắn hạn tại Trường Phoenix School of Law liên quan đến ngành nghề luật sư, là bài học hữu ích cho các cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam hiện nay. Theo đó, Phoenix School of Law sẽ tổ chức các khóa học Kỹ năng thực hành tổng quát (GPS). Từ viết tắt của tên khóa học (GPS) có chủ đích giúp người học định vị toàn cầu, tìm thấy con đường của họ trong một thế giới, giúp định hướng cho sinh viên về nghề nghiệp mà họ sẽ có thể công tác trong tương lai.

Khóa học được thiết kế trong một học kỳ, gồm sáu tín chỉ dành cho tất cả sinh viên năm thứ ba ngành Luật. Khóa học gồm bảy module (mô-đun) sẽ hàm chứa các kỹ năng có giá trị cần thiết cho sinh viên được biết đến ngành nghề luật sư. Các khóa học được tổ chức hai lần mỗi tuần trong khoảng thời gian ba giờ mỗi lần/cuộc họp. Theo đó, kết quả khóa học sẽ là cơ sở xét tốt nghiệp cho sinh viên, khóa học được giảng dạy bởi giảng

viên là các thành viên đang hành nghề luật sư và thẩm phán và những người đang hoạt động là thành viên của State Bar of Arizona. Các thành viên sẽ hướng dẫn kỹ năng theo nhóm dưới sự giám sát của Giám đốc chương trình khóa học Kỹ năng thực hành chung, là thành viên chính thức của Khoa Luật Phoenix School.

Mục tiêu mà khóa học hướng đến là: (1) Thực hành nhiều kỹ năng mà sinh viên sẽ sử dụng thường xuyên trong hành nghề luật; (2) Trải nghiệm các phương pháp mà luật sư sẽ giải quyết các vấn đề pháp lý, trao đổi và tư vấn cho khách hàng, điều tra sự thật, dàn xếp thương lượng, xử lý vấn đề trước khi phiên tòa diễn ra, soạn thảo văn bản pháp luật, chuẩn bị hồ sơ vụ án giải quyết tranh chấp và bào chữa thay mặt cho khách hàng; (3) Hiểu biết với các giá trị nghề nghiệp quan trọng trong ngành luật; (4) Thể hiện cam kết cao về tính chuẩn mực đạo đức và tính chuyên nghiệp trong giao dịch với khách hàng; (5) Có cơ sở thực tế để đưa ra quyết định về các lĩnh vực khác nhau của pháp luật (University of Wisconsin Law School Course Objectives, 2008). Để đạt được những mục tiêu này, khóa học được tổ chức thành bảy phân hệ: (1) Tổ chức văn phòng luật và sự quản lý; (2) Luật Gia đình; (3) Luật Doanh nghiệp nhỏ; (4) Luật Con nợ/Chủ nợ; (5) Luật Di chúc và bất động sản; (6) Luật Hình sự; (7) Luật Thương tích cá nhân. Việc tuyển chọn các kỹ năng cần trang bị cho sinh viên được quyết định bởi các ủy ban, theo đó đã xác định mười ba kỹ năng chuyên môn mà khóa học sẽ tập trung: giao tiếp bằng văn bản, soạn thảo văn bản pháp luật, lắng nghe, giao tiếp bằng lời nói, làm việc hợp tác thông qua đội nhóm, điều tra thực tế, phỏng vấn, nhận biết và giải quyết vấn đề đạo đức tình huống, phát hiện tình tiết vụ án trước khi phiên tòa xét xử diễn ra, tiến hành biện hộ, tư vấn, đàm phán và hòa giải (Stephen Gerst and Gerald Hess 2009, 520-521).

Giám đốc chương trình khóa học Kỹ năng Thực hành tổng quát là một thành viên toàn thời gian của Trường Luật Phoenix, có trách nhiệm: (1) Tuyển dụng nhân sự đào tạo; (2) Phát triển chương trình giảng dạy và các tài liệu trong giang dạy; (3) Định hướng và đào tạo; (4) Đảm bảo việc biên soạn các giáo án phù hợp với chương trình đào tạo; (5) Đảm bảo các tài liệu hữu ích, mang tính khoa học và chính xác; (6) Đánh giá giảng viên hướng dẫn các khóa học kỹ năng; (7) Xử lý các vấn đề của sinh viên liên quan đến chương trình; (8) Thúc đẩy quan hệ công chúng và kết nối với cộng đồng. Đồng thời, Giám đốc chương trình khóa học Kỹ năng Thực hành tổng quát sẽ là người giới thiệu giảng viên cho khóa học này.

3.1. Hình thức triển khai lớp thực hành qua việc thành lập công ty luật

Trước buổi học đầu tiên, sinh viên tự thành lập các công ty luật có bốn hoặc năm sinh viên. Các công ty luật được duy trì trong suốt toàn bộ khóa học. Các công ty này nhằm mô phỏng việc giải quyết các vấn đề trên thực tế và vận dụng thay mặt cho khách hàng. Qua mô hình công ty, sinh viên có thể thảo luận nhóm nhỏ, lập kế hoạch, chia sẻ ý tưởng và phân công lao động. Ngoài ra, sinh viên được trải nghiệm chân thực nhất mô

hình của các công ty luật, dù rằng đây chỉ là những mô phỏng. Tuy nhiên, một trong những bài học quý giá mà sinh viên học được là danh tiếng cá nhân của họ có thể bị ảnh hưởng bởi quá trình hoạt động của công ty luật của chính mình. Theo hình thức triển khai, mỗi mô-đun bắt đầu với phần giới thiệu của giảng viên, sinh viên và sau đó chuyển sang hướng dẫn các kỹ năng chuyên nghiệp, thực hành bài tập và kết quả học tập của từng học phần được tóm tắt dưới đây.

3.1.1. Tổ chức và quản lý văn phòng Luật sư

Sinh viên đề ra một kế hoạch kinh doanh của công ty luật, bao gồm các quyết định có liên quan đến lĩnh vực hành nghề, địa điểm, nhu cầu thiết bị văn phòng, tiếp thị, bảo hiểm, nhân viên, hệ thống cho kiểm tra xung đột, quản lý trường hợp, thanh toán và phân bổ thu nhập và chi tiêu. Các công ty soạn thảo các tài liệu cần thiết cho buổi làm việc giữa luật sư và khách hàng, bao gồm thỏa thuận phí, biểu mẫu tiếp nhận khách hàng, thủ tục kiểm tra xung đột khách hàng, thư từ chối, thủ tục xử lý thư, thư kết thúc hợp đồng trường hợp đã thực hiện xong thỏa thuận với khách hàng, đối chiếu ba bên tài khoản ủy thác, bảng sao kê thanh toán và bảng chấm công. Ngoài ra, sinh viên còn được thảo luận về việc lưu giữ hồ sơ vụ án, rút khỏi vai trò đại diện cho khách hàng hoặc được tìm hiểu các quy tắc nghiêm ngặt áp dụng trong việc xử lý tài sản của khách hàng và tài khoản ủy thác.

3.1.2. Thực hành Luật Hôn nhân gia đình

Sinh viên thực hành phỏng vấn khách hàng trước khi tiến hành các thủ tục ly hôn. Sử dụng các thông tin nắm bắt được trong quá trình phỏng vấn, các sinh sẽ biên soạn và nộp cho tòa án đơn ly hôn (ở mô hình học kỹ năng sẽ tiến hành nộp cho khoa), các tài liệu cần thiết liên quan đến giải quyết hôn nhân. Sinh viên khi tham gia phiên tòa xét xử có thể ra lệnh áp dụng các biện pháp khẩn cấp/tạm thời khi thấy bên còn lại có dấu hiệu tẩu tán tài sản. Trước khi phiên tòa diễn ra, các sinh viên luật sẽ đóng vai trò đại diện cho các công ty đại diện cho khách hàng của họ trong một cuộc hòa giải theo lệnh của tòa án về các vấn đề khó giải quyết. Kết thúc học phần, sinh viên chuẩn bị các tài liệu yêu cầu chia tài sản, kế hoạch nuôi dạy con cái và tính toán tiền hỗ trợ nuôi con.

3.1.3. Thực hành với các doanh nghiệp có quy mô nhỏ

Sinh viên bắt đầu bằng cách phỏng vấn một khách hàng muốn thành lập một doanh nghiệp có quy mô nhỏ. Mỗi công ty luật yêu cầu sinh viên thành lập một LLC cho khách hàng, yêu cầu sinh viên chuẩn bị các bài viết về tổ chức và thỏa thuận điều hành, để nộp các tài liệu với công ty nhằm tính hoa hồng, để có được mã số thuế cho thực thể kinh doanh mới. Trong tuần thứ hai của mô-đun, sinh viên được đóng vai trò là các doanh nghiệp được thành lập bởi ba trong số các công ty luật quyết định mua lại tài sản của các doanh nghiệp được thành lập bởi ba công ty luật khác. Các công ty luật tham gia

đàm phán về đại diện cho các khách hàng của họ để giải quyết các vấn đề liên quan đến các điều khoản liên quan đến cạnh tranh, bồi thường và các biện pháp bảo đảm trong giao dịch mua lại tài sản. Sau khi đàm phán, các sinh viên chuẩn bị một hợp đồng mua bán tài sản, để giảng viên cùng các chuyên gia đánh giá hợp đồng này.

3.1.4. Thực hành di chúc và tài sản

Ở nội dung này, sinh viên được học và trao đổi những kiến thức cơ bản về soạn thảo di chúc, vai trò của luật sư trong chứng thực di sản. Theo đó, yêu cầu mỗi sinh viên soạn thảo hai di chúc - một dựa trên một kịch bản trong tài liệu đã được cung cấp trước đó, bản di chúc còn lại được thiết kế dựa trên tình huống mà sinh viên giả thuyết đặt ra. Trong nội dung này sẽ yêu cầu các sinh viên tiến hành phỏng vấn một khách hàng cần lập một di chúc có liên quan đến tài sản gắn liền với bất động sản và dịch vụ. Theo nhiệm vụ soạn thảo di chúc, khách hàng cho phép sinh viên soạn thảo di chúc khi mình qua đời. Các sinh viên sẽ được giữ một bản di chúc để đại diện cho khách hàng, đồng thời tiến hành các thủ tục liên quan đến chứng thực di chúc. Điều này đòi hỏi mỗi sinh viên cần hoàn thành chứng thực phù hợp với các tài liệu đã có trước đó.

3.1.5. Thông lệ chủ nợ/con nợ

Các sinh viên tập trung vào các biện pháp khắc phục của chủ nợ trong tuần đầu tiên và thực hành phá sản vào tuần thứ hai. Yêu cầu của nội dung này là sinh viên sẽ quan sát một minh họa một cuộc phỏng vấn khách hàng trong một vấn đề đòi nợ, tìm hiểu làm thế nào để thực hiện một cuộc gọi điện thoại liên quan đến việc thu nợ tuân thủ với Đạo luật Thực hành Thu nợ Công bằng (FDCPA), soạn thảo một lá thư cho việc thu nợ tuân thủ FDCPA, soạn thảo các bản biện hộ theo cách điển hình của việc đòi nợ, kiểm tra người phải thi hành án. Trong tuần thứ hai của mô-đun, sinh viên thực hành phỏng vấn một khách hàng đang tìm cách xóa nợ, chuẩn bị lịch trình cho một khách hàng trong thủ tục phá sản theo Chương 7 tài liệu đã được cung cấp trước đó. Sinh viên cần chuẩn bị một kiến nghị thanh toán các khoản nợ cho doanh nghiệp nếu doanh nghiệp có nhu cầu và nguyện vọng được ở lại thị trường, chuẩn bị kiến nghị cho tình huống khi phát hiện rằng một khoản nợ là không thể thanh toán, và tham gia vào một phiên tòa để tranh luận liên quan đến các khoản nợ này.

3.1.6. Thực hành Luật Hình sự

Các sinh viên được cung cấp một hồ sơ vụ án hình sự liên quan đến thân chủ và chuẩn bị các căn cứ pháp lý liên quan đến việc bắt giữ khách hàng của họ. Sinh viên ở các công ty đại diện cho bị cáo sẽ phải nghiên cứu và soạn thảo một kiến nghị để ngăn chặn bằng chứng bị tẩu tán, một kiến nghị hạn chế việc sử dụng tiền án và một kiến nghị để xác định tính tự nguyện trong lời khai của bị đơn. Các các công ty luật truy tố nộp đơn phản hồi và biên bản ghi nhớ về từng quy trình trong việc bắt giữ, lấy lời khai của

thân chủ của họ. Phiên tòa xét xử được tổ chức để tranh luận và phán quyết liên quan đến vụ án. Sinh viên sau đó tham gia vào các cuộc đàm phán để đạt được sự thống nhất trong lời khai nhằm tiến hành bào chữa trên cơ sở pháp luật. Sau khi thay đổi thủ tục bào chữa, các sinh viên biện hộ cho khách hàng của họ tại phiên tòa tuyên án.

3.2. Các kỹ năng đạt được thông qua các lớp thực hành công ty luật

Mọi mô-đun Kỹ năng thực hành tổng quát đều bao gồm kỹ năng giải quyết các vấn đề đạo đức, trong đó có hai hoặc nhiều giá trị nghề nghiệp được nhóm giảng viên lựa chọn cho mỗi học phần. Xuyên suốt mỗi học phần mô-đun, các nhóm giảng viên đưa ra những tình huống khó xử về đạo đức thường phát sinh trong khu thực hành đã dạy. Tính chuyên nghiệp, khác với đạo đức, các vấn đề cũng được nhấn mạnh trong mỗi mô-đun. Đội ngũ giảng viên chọn phương tiện để nhấn mạnh các giá trị và tính chuyên nghiệp cho mô-đun. Đôi khi sẽ được kết hợp vào các ví dụ và tình huống thực tế được sử dụng trong mô-đun. Vào những thời điểm khác, nhóm giảng viên biến các tình huống thành đề tài thảo luận với lớp. Ví dụ về các vấn đề chuyên môn và đạo đức được nêu ra.

Trong học phần Quản lý văn phòng luật, sinh viên được đối mặt với những vấn đề có liên quan đến đạo đức văn phòng luật sư, kiểm tra xung đột, lập lịch, giao tiếp/bảo mật, năng lực và tiền mặt. Các bài tập thực hành nhấn mạnh vào việc tránh xung đột lợi ích, cập nhật thông tin cho khách hàng, xử lý các khoản tiền và đào tạo các ứng xử thích hợp của nhân viên.

Trong học phần Luật Hôn nhân và gia đình, tính chuyên nghiệp được nhấn mạnh trong đối phó với mong đợi của khách hàng trong vụ việc cần giải quyết, cũng như phương thức gặp mặt khách hàng, cùng trao đổi và giải quyết vấn đề giữa các bên. Sinh viên sẽ phải đối mặt với các vấn đề về cách thức tư vấn cho khách hàng trong việc giải quyết tài sản, con cái và những mối quan hệ khác trong các thành viên gia đình.

Trong học phần Tổ chức doanh nghiệp nhỏ, sinh viên được đối mặt với vấn đề "bạn đại diện cho ai?", trong học phần này sinh viên sẽ đối mặt với các căng thẳng, áp lực và trách nhiệm nghề nghiệp của luật sư đại diện cho khách hàng trong việc mua hoặc bán kinh doanh sẽ được nhấn mạnh.

Trong mô-đun Di chúc và di sản, sinh viên phải đối mặt với các vấn đề khó khăn về tính chuyên nghiệp trong giao dịch với khách hàng, những đối tượng này có thể đã chịu đựng sự mất mát khi người thân của họ đã mất đi và phải dựa vào luật sư để được tư vấn. Sinh viên sẽ đối mặt với những tình huống "tiến thoái lưỡng nan" khi giao dịch với khách hàng là người lớn tuổi và có thể bị lợi dụng bởi gia đình của họ hoặc những người khác.

Trong học phần Chủ nợ/Bên nợ, sinh viên thực hành các thủ tục theo yêu cầu của thông lệ thu nợ công bằng đạo luật và các yêu cầu khác về tính chuyên nghiệp trong giao

dịch với con nợ. Phần phá sản của mô-đun nhấn mạnh các vấn đề trung thực với tòa án trong vấn đề tài sản và chuyển nhượng.

Trong học phần Luật hình sự, nhiệm vụ của người công minh trước tòa thường xung đột với các nhiệm vụ liên quan đến bảo mật thông tin giao tiếp với một khách hàng. Sinh viên được đặt trong tình huống mà những vấn đề này phát sinh trước một quan chức tư pháp và học cách giải quyết chúng một cách chuyên nghiệp và có đạo đức.

Buổi cuối cùng của mỗi mô-đun sẽ dành cho việc đặt câu hỏi và trả lời. Mỗi công ty luật sẽ do sinh viên chuẩn bị ba hoặc bốn câu hỏi cho nhóm giảng viên kỹ năng thực hành chung. Các câu hỏi có thể liên quan đến lĩnh vực thực hành của mô-đun hoặc liên quan đến giảng viên, yêu cầu các câu hỏi phải gây hứng thú cho lớp học. Các câu hỏi cung cấp cơ hội cho sinh viên khi được hỏi về những vấn đề như nghề nghiệp sự hài lòng, số giờ có thể thanh toán, phí tính phí, kỳ vọng của công ty luật, các vấn đề có xu hướng gây ra mức độ căng thẳng cao cho luật sư trong lĩnh vực hành nghề, phát triển nhóm khách hàng, đạt được quan hệ đối tác, cơ hội nghề nghiệp, tìm nguồn tài nguyên ở đâu và cân bằng việc hành nghề luật với các hoạt động khác của cuộc sống. Một trong những lợi ích của việc thiết kế khóa học là vào cuối mỗi mô-đun, các sinh viên và khoa luật sư đã thiết lập một mối quan hệ có khả năng tiếp tục trong tương lai.

3.3. Phương pháp đánh giá khóa học

Khóa học kỹ năng thực hành tổng quát được đánh giá bởi cả giảng viên và sinh viên. Giám đốc chương trình quan sát các lớp học của toàn bộ mô-đun của bất kỳ nhóm giảng viên nào giảng dạy một mô-đun lần đầu tiên. Ngoài ra, ủy ban tư vấn xem xét kế hoạch, tài liệu giảng dạy cho từng học phần. Sinh viên cũng được quyền đánh giá từng mô-đun một cách riêng biệt. Vào ngày kết thúc mỗi mô-đun, sinh viên sẽ được gửi qua email một liên kết đến một công cụ khảo sát đánh giá sẽ được hoàn thành ẩn danh. Công cụ đánh giá sử dụng thang điểm từ 1-5. Trong email sẽ yêu cầu sinh viên xếp hạng và nhận xét về từng giảng viên đã hướng dẫn mô-đun, các tài liệu được cung cấp, các mô-đun được triển khai có đáp ứng mục tiêu mà sinh viên cần trang bị cho bản thân hay không. Ngoài ra, các sinh viên sẽ chọn ra ba vấn đề mà họ thích nhất về mô-đun, nếu sinh viên tin tưởng rằng mô-đun có thể giúp bản thân được cải thiện.

Vào cuối toàn bộ khóa học, các sinh viên được khảo sát lại và được yêu cầu đánh giá mức độ toàn bộ khóa học đã hoàn thành mục tiêu của việc giảng dạy các kỹ năng và giá trị được sử dụng bởi các luật sư trong lĩnh vực thực hành khác nhau. Khảo sát cuối cùng này cũng yêu cầu các sinh viên nhận xét về cách họ được hưởng lợi từ khóa học, khía cạnh nào không cần thay đổi, và sẽ phải thay đổi những gì đề nghị cải thiện khóa học. Đánh giá của sinh viên về khóa học Kỹ năng thực hành tổng hợp (Stephen Gerst and Gerald Hess 2009, 580-588).

4. Kinh nghiệm tổ chức đào tạo kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên ngành Luật tại Mỹ và bài học cho Việt Nam

Khóa học kỹ năng thực hành tổng hợp ra đời nhằm đáp ứng sứ mệnh của Trường Luật Phoenix và nhu cầu giáo dục của sinh viên. Kinh nghiệm của Trường Luật Phoenix trong thiết kế và cung cấp khóa học kỹ năng thực hành chung chứa đựng những bài học quý giá cho các trường luật trong việc cố gắng làm cho các kỹ năng và giá trị chuyên nghiệp trở thành một phần không thể thiếu của giáo dục pháp luật. Theo đó:

Thứ nhất, chương trình khóa học được thiết kế gắn liền với sứ mệnh của trường luật, trong đó xác định các chức năng mà trường dự định phục vụ và các mục tiêu tổng thể. Xuất phát từ sứ mệnh, nên chương trình sẽ là một tập hợp các mục tiêu giáo dục kết quả mô tả kiến thức, kỹ năng và giá trị mà sinh viên tốt nghiệp sẽ đạt được trong trường luật. Theo đó, đây cũng là kinh nghiệm mà các trường luật đào tạo luật tại Việt Nam nên thiết kế chương trình giảng dạy và tạo ra các khóa học hướng dẫn sinh viên thành thạo kỹ năng nhằm đáp ứng đủ nhu cầu của các nhà tuyển dụng.

Thứ hai, sự phát triển của khóa học kỹ năng thực hành tổng quát phản ánh từng giai đoạn của các cấp kế hoạch này. Theo đó, để bám sát các kỹ năng theo từng ngành nghề, các trường đào tạo luật đã tiến hành khảo sát nhu cầu từ nhà tuyển dụng, đơn cử để chương trình khóa học kỹ năng hành nghề luật sư được bám sát thực tế. Trường đã tiến hành các cuộc khảo sát các luật sư ở Chicago, Minnesota, Montana, Arizona, Trường Phoenix Khoa Luật xác định những kiến thức, kỹ năng và giá trị chính yêu cầu sinh viên phải có để hành nghề. Từ đó, thiết kế chương trình giảng dạy cần thiết để giúp sinh viên đạt được những kết quả đó. Qua đây, khi tiến hành đào tạo các kỹ năng với sinh viên ngành Luật tại Việt Nam, thiết nghĩ cần nên bám sát các kỹ năng gắn liền với từng ngành nghề, thay vì đào tạo thiếu trọng tâm như hiện nay.

Thứ ba, để có sự thống nhất trong kỹ năng đào tạo tại các trường luật ở Mỹ, Ủy ban thiết kế các khóa học kỹ năng và nghiệp vụ đã tham khảo ý kiến của các giảng viên có chuyên môn trong các lĩnh vực sẽ được giải quyết bởi khóa học. Tương tự, sinh viên cũng được lấy ý kiến về những kỹ năng mình đã được trang bị, cũng như đánh giá phương pháp giảng dạy của người hướng dẫn kỹ năng và được đề xuất những kiến nghị giúp hoàn thiện thêm. Điều này lại chưa được thực hiện nhất quán ở nước ta, khi mà các môn học kỹ năng thường chiếm tỷ lệ khiêm tốn trong chương trình đào tạo và các môn kỹ năng này dường như là sự bắt buộc nằm trong chương trình giảng dạy, thay vì sinh viên có quyền lựa chọn, đánh giá kỹ năng mà mình đang thiếu để được bổ sung.

Thứ tư, các giảng viên là luật sư hành nghề nói chung, phần lớn sẽ có kinh nghiệm học tập trong quá khứ. Tuy nhiên lại thiếu các phương pháp truyền đạt giảng dạy. Từ đó, ở Mỹ, khi những luật sư lành nghề được mời giảng dạy kỹ năng, họ buộc phải được

đào tạo phương pháp nghiệp vụ. Trong đó, các trường luật xác định nhiệm vụ cụ thể trong đào tạo kỹ năng, các luật sư có ba vai trò chính: (1) Cung cấp các tài liệu và thông tin cần thiết để chuẩn bị cho sinh viên cho các bài tập kỹ năng của họ; (2) Cho sinh viên thời gian để thực hành các kỹ năng và các giá trị nghề nghiệp; (3) Cung cấp thông tin tích cực và mang tính xây dựng thông tin phản hồi cho sinh viên về hiệu suất làm việc. Ở nước ta, do cơ chế quản lý tại các trường đại học khác nhau, nên có nhiều cơ sở đào tạo luật không có khả năng mời các chuyên gia trong các lĩnh vực liên quan đến luật, bởi tiền thù lao chưa tương xứng. Ở Mỹ, trong một số trường hợp, việc đào tạo kỹ năng cho sinh viên tại các trường luật sẽ là nhiệm vụ của các chuyên gia phải dành thời gian thực hiện, theo đó nếu thời lượng khóa học là 2 tuần, thì công ty có luật sư đang phụ trách lớp đào tạo phải giải quyết thời gian cho luật sư được hoàn thành tốt nghĩa vụ của mình. Nhưng ở nước ta, do chưa có những chính sách khuyến khích hay yêu cầu các chuyên gia trong các tập đoàn, công ty lớn phải có trách nhiệm chia sẻ kinh nghiệm với sinh viên, nên việc mời các chuyên gia này rất khó khăn do vướng phải quy định từ các tập đoàn, công ty.

Thứ năm, việc đào tạo kỹ năng tại các trường đại học ở Mỹ đã xác định cụ thể các kỹ năng chung mà các trường cần đào tạo và các kỹ năng riêng mà các ngành nghề cần được trang bị. Điều này lại thiếu nhất quán ở nước ta, khi mà các ngành nghề vẫn chưa xác định hết thảy các kỹ năng cần trang bị cho sinh viên, cũng như thiếu các lớp kỹ năng ngoại khóa giúp sinh viên có thể chủ động đăng ký học tập bổ trợ. Từ các vấn đề trên, việc tham khảo hình thức, phương thức, xác định kỹ năng trọng tâm cần đào tạo cho sinh viên ngành Luật ở Mỹ là nội dung cần được trao đổi và đưa ra những nhiệm vụ mới trong giảng dạy của hệ thống mạng lưới đào tạo luật tại Việt Nam trong thời gian tới./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Australian Law Reform Commission, Equality Before the Law: Women's Equality ALRC 69, Part II (Sydney: Alken Press, 1994) ch. 8 on Legal Education; R Graycar and J Morgan Hidden Gender of Law (Sydney: Federation Press, 1990).

2. B B Boyer & R C Cramton, American Legal Education: An Agenda for Research and Reform (1973–74) 59 Cornell L Rev 221 at 281–282.

3. B S Bloom, M D Engelhart, E J Furst, W H W and D R Krathwohl, Taxonomy of Educational Objectives New York: McKay, 1956.

4. D A Binder, P Bergman and SC Price Lawyers as Counselors (St Paul: West, 1991); G Egan The Skilled Helper (Wadsworth: California, 1994).

5. J O Mudd and J W La Trielle, Professional Competence: A Study of New Lawyers (1988) 49 Montana Law Rev 11.

6. K Mackie, Lawyers' Skills: Educational Skills in K Mackie, N Gold & W Twining, Learning Lawyers Skills (London: Butterworths, 1989) at 9.

7. F Z Zanans & V G Rosenblum The Making of a Public Profession (Chicago: ABA, 1981); J de Groot, Acquiring Basic Legal Skills and Knowledge: What, Where, By Whom and Why? APLEC Conference, Canberra, Nov 1993.

8. R Gordon, The Independence of Lawyers (1988) 68 BUY Rev 1; W Simon, Ethical Discretion in Lawyering (1988) 101 Ham L Rev 1083; S Burns, Teaching Legal Ethics (1993) 4 Legal Educ Rev 141.

9. R Stevens Law School: Legal Education in America from the 1850s to the 1980s (Chapel Hill: Uni of North Carolina Press 1983); D Weisbrot, Australian Lawyers (Melbourne: Longman, 1990) at 122–136.

10. Stephen Gerst and Gerald Hess, Professional Skills and Values in Legal Education: The GPS Model, 43 Val. U. L. Rev. 513 (2009).

11. The Concise Oxford Dictionary (London: OUP 1976).

12. University of Wisconsin Law School Course Objectives, http://law.wisc.edu/academics/lawskills/student_handbook/Course_obj.htm (last visited Nov. 15, 2008).

ĐỔI MỚI PHƯƠNG PHÁP GIẢNG DẠY GÓP PHẦN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TƯ PHÁP

ThS. Dương Thị Thân Thương*

***Tóm tắt**: Đất nước chúng ta đang phát triển nhanh chóng với nền kinh tế chuyển đổi số và hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, đòi hỏi nguồn nhân lực Việt Nam nói chung và nguồn nhân lực tư pháp nói riêng phải bắt nhịp với sự thay đổi này. Để góp phần ngày càng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp thì cần phải có nhiều giải pháp đồng bộ, trong đó đổi mới phương pháp giảng dạy đóng vai trò then chốt. Trong phạm vi bài viết, chúng tôi sẽ chỉ ra sự cần thiết phải đổi mới phương pháp giảng dạy luật học và thực trạng áp dụng các phương pháp giảng dạy luật học hiện nay ở Việt Nam và đưa ra một số ý kiến đóng góp đổi mới phương pháp giảng dạy trong thời gian tới ở Việt Nam.*

***Từ khóa**: Đổi mới; Phương pháp giảng dạy; Chất lượng nguồn nhân lực tư pháp.*

1. Sự cần thiết đổi mới phương pháp giảng dạy luật học góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp

Hiện nay, Việt Nam đang ngày càng hội nhập sâu, rộng vào nền kinh tế quốc tế, gia nhập ngày càng nhiều các hiệp định tự do thương mại thế hệ mới và quá trình chuyển đổi số. Do đó, nhu cầu xã hội về nguồn nhân lực tư pháp ngày càng tăng cao cả về số lượng và chất lượng đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và phát triển đất nước trong tình hình mới. Xuất phát từ yêu cầu về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp trong giai đoạn xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, tại Kết luận số 84-KL/TW ngày 29/7/2020 của Bộ Chính trị về tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về Chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 đã chỉ ra cần phải tăng cường chất lượng đào tạo luật để xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp, các chức danh tư pháp đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng xác định "Tiếp tục xây dựng nền tư pháp Việt Nam chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, liêm chính, phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân. Hoạt động tư pháp phải có trọng trách bảo vệ công lý, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, bảo vệ lợi ích của nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tổ chức, cá nhân"[1]. Quan điểm chỉ đạo này một lần nữa đã được làm rõ hơn tại Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về "Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà

*** Phân hiệu Trường Đại học Luật Hà Nội tại tỉnh Đắk Lắk**

[1] Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021.

nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới" bằng những định hướng hoàn thiện chính sách, pháp luật liên quan đến tư pháp; hoàn thiện thủ tục tố tụng tư pháp; hoàn thiện tổ chức, hoạt động của Tòa án, Viện kiểm sát, Cơ quan điều tra, Cơ quan thi hành án; hoàn thiện thể chế về luật sư và hành nghề luật sư; hoàn thiện cơ chế huy động nguồn lực để xã hội hóa và phát triển các lĩnh vực công chứng, hòa giải, trọng tài, thừa phát lại, giám định tư pháp, công tác đào tạo nguồn nhân lực tư pháp. Riêng đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp, Nghị quyết 27-NQ/TW đề ra nhiệm vụ, giải pháp: "Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ chức danh tư pháp và bổ trợ tư pháp có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp trong sáng, am hiểu pháp luật, giỏi về kỹ năng hành nghề và ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế"[2].

Có thể thấy chủ trương về xây dựng, chuẩn hóa và đảm bảo nguồn nhân lực tư pháp đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam là quan điểm xuyên suốt, kiên định, có trọng tâm, trọng điểm của Đảng và Nhà nước ta. Điều này đặt ra yêu cầu cho các cơ sở đào tạo luật nhiệm vụ hết sức quan trọng trong công tác đào tạo nguồn nhân lực tư pháp phải bảo đảm về chất lượng đào tạo, có năng lực, trình độ, kỹ năng nghiệp vụ, bản lĩnh nghề nghiệp, phẩm chất đạo đức để đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp trong tình hình mới. Trong công tác đào tạo luật phải đổi mới cả về nội dung, phương pháp giảng dạy và hình thức đào tạo, bảo đảm phù hợp với sự phát triển hiện đại, hội nhập quốc tế, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, bắt kịp tiến bộ ứng dụng công nghệ thông tin trong bối cảnh nền kinh tế đang chuyển đổi số. Trong đó, theo chúng tôi việc đổi mới về phương pháp giảng dạy là đóng vai trò then chốt để góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp, đáp ứng xu hướng phát triển giáo dục đào tạo của thế kỷ 21 - thế kỷ của phát triển năng lực học tập suốt đời, cá nhân hóa việc học tập, nhà trường, lớp học trực tuyến song hành với lớp học trực tiếp để tạo mọi cơ hội học tập cho người dân trong xã hội. Để từ đó cung ứng cho xã hội nguồn nhân lực tư pháp có năng lực chuyên môn tốt, phẩm chất chính trị vững vàng, bản lĩnh, trung thực, có tư duy pháp lý mang tính hệ thống, có khả năng tự nghiên cứu những kiến thức mới và thích ứng nhanh với những biến động của đời sống xã hội và công việc, được trang bị đầy đủ về ngoại ngữ và các kỹ năng bổ trợ khác bên cạnh các kỹ năng nghề nghiệp.

2. Một số phương pháp giảng dạy luật học được áp dụng hiện nay tại Việt Nam

Một là, phương pháp thuyết giảng kết hợp vấn đáp. Trên thực tế, phương pháp giảng dạy của giảng viên chủ yếu vẫn là thuyết giảng với quy mô lớp khá lớn từ vài chục đến hàng trăm sinh viên, là cách thức dạy học quen thuộc được duy trì qua nhiều thế hệ,

[2] Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII.

là quá trình truyền tải thông tin từ giảng viên đến sinh viên. Giảng viên là người thuyết trình, diễn giảng, sinh viên là người nghe, nhớ, ghi chép và suy nghĩ theo. Hoạt động nhận thức của sinh viên hoàn toàn thụ động, mang tính ghi nhớ, tái hiện[2]. Trong quá trình thuyết giảng, giảng viên có thể đặt câu hỏi cho học viên suy nghĩ và trả lời tại lớp; hoặc giảng viên có thể nêu ra các ví dụ minh họa rồi phân tích cho người học sáng tỏ các vấn đề hoặc củng cố và mở rộng kiến thức so với tài liệu giáo trình. Đây là phương pháp truyền thống nên người học sẽ tiếp nhận dễ dàng, quen thuộc hơn. Việc sử dụng kết hợp phương pháp thuyết giảng với vấn đáp một cách linh hoạt có thể điều khiển hoạt động tư duy - nhận thức của sinh viên theo tiến trình giảng dạy bằng cách nghe giảng và tham gia trả lời câu hỏi. Đồng thời, giúp giảng viên thu được tín hiệu ngược từ người học một cách nhanh chóng, kịp thời để kịp điều chỉnh hoạt động dạy học. Về kiến thức, vì hầu hết thời gian là giảng viên thuyết giảng nên thời lượng sẽ cung cấp cho học viên các kiến thức nền tảng cho môn học là những tri thức có sẵn. Về kỹ năng, phương pháp này học viên khó rèn luyện cho học viên tính năng động, tích cực trong việc học. Bởi lẽ, trước khi lên lớp không cần chuẩn bị gì, trong giờ học thì cũng chỉ ngồi nghe giảng (có trường hợp học viên không nghiêm túc thì còn tận dụng thời gian làm việc riêng dễ dàng). Ở đây, người học chỉ nghe mà có thể không đọc, không tìm tòi, nghiên cứu các vấn đề phát sinh. Nghị quyết 29-NQ/TW tháng 11 năm 2013 của Đảng đã thẳng thắn nhìn nhận phương pháp giảng dạy hiện nay "còn nặng lý thuyết, nhẹ thực hành"[3]. Việc giảng dạy phải tuân thủ theo chương trình đào tạo đã ban hành mà thiếu sự gắn kết với thực tiễn áp dụng pháp luật sẽ không thể đào tạo được những nguồn nhân lực tư pháp vừa có kiến thức, vừa có kỹ năng tối thiểu để làm việc sau khi ra trường. Vì thế, sinh viên luật thường yếu về khả năng tư duy như luật sư; thiếu kỹ năng tìm kiếm, phát hiện, xử lý vấn đề một cách chủ động; khả năng tranh luận, kỹ năng viết văn bản còn yếu. Sinh viên ra trường thường bị các công ty luật cho là "thiếu kỹ năng nghiên cứu và phân tích của luật sư mà chỉ có kiến thức pháp lý về các luật cơ bản được học thuộc lòng[4].

Hai là, phương pháp giải quyết vấn đề bằng nghiên cứu tình huống: là phương pháp giảng dạy mà giảng viên sẽ đưa ra các tình huống giả định hoặc những tình huống từ vụ việc thực tế. Từ đó, giảng viên yêu cầu người học thảo luận nhằm xác định vấn đề thuộc phạm vi điều chỉnh của luật nào, những quy định pháp luật nào cần được sử dụng và nghiên cứu để giải quyết tình huống, tìm hiểu nội dung của những quy định liên quan, sau đó trình bày quan điểm hoặc cách thức xử lý tình huống đó và lập luận của mình.

[2] Trương Nguyễn Tường Vy, *Đổi mới phương pháp dạy học nhằm nâng cao tính chủ động học tập của sinh viên ngành Tài chính – Ngân hàng, Trường Đại học Công nghệ TPHCM trong thời đại công nghệ 4.0,* Tạp chí Công thương, https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/doi-moi-phuong-phap-day-hoc-nham-nang-cao-tinh-chu-dong-hoc-tap-cua-sinh-vien-nganh-tai-chinh-ngan-hang-truong-dai-hoc-cong-nghe-thanh-pho-ho-chi-minh-trong-thoi-dai-cong-nghe-40-81943.htm, truy cập ngày 20/3/2023.

[3] Nghị quyết số 29-NQ/TW tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành TW về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế

[4] Cách nhìn của luật sư Trương Nhật Quang, *Kỹ năng hành nghề luật sư tư vấn*, Nxb. Lao Động, 2013, tr. 6.

Trong phương pháp này, giảng viên có thể chia lớp học theo các nhóm quan điểm (ví dụ ủng hộ hoặc phản đối). Giảng viên sẽ tham gia cùng với các nhóm để cùng làm rõ vấn đề, chỉ ra những tài liệu, văn bản nào cần nghiên cứu. Kết thúc phần nghiên cứu tình huống, giảng viên có thể nêu quan điểm của mình và giải đáp những vấn đề mà các nhóm đưa ra liên quan đến tình huống. Phương pháp này có thể áp dụng cho những dạng bài tập tình huống trên lớp (phục vụ cho nội dung giảng dạy) và dạng bài tập tình huống về nhà[5]. Phương pháp này giúp sinh viên rèn luyện kĩ năng đọc và tư duy phân tích, tư duy phản biện, thu hẹp khoảng cách giữa lý luận với thực tiễn trong đào tạo luật. Trên thực tế, việc sưu tầm và đưa các bản án, quyết định hành chính để làm chất liệu xây dựng tình huống trong giảng dạy luật đã được chú trọng trong những năm gần đây ở Việt Nam nhưng không phải với tất cả các môn học và được áp dụng ở tất cả các cơ sở đào tạo luật mà tuỳ thuộc vào năng lực chuyên môn của riêng lẻ từng giảng viên mà thực hiện. Các cơ sở đào tạo luật ở nước ta hầu như chỉ tập trung vào giảng dạy luật với những lý luận và nguyên tắc pháp lý, giảng viên thường phân tích, giảng giải cho sinh viên hiểu các quy định của pháp luật thực định. Rất ít vụ việc thực tế và các bản án được đưa vào nội dung giảng dạy hoặc nếu có đưa ra thì thường chỉ là một vài tình tiết nhỏ thiếu tính hệ thống. Trong khi đó, chúng ta biết rằng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp thì phải đòi hỏi thực hiện nhiều biện pháp, trong đó phải gắn giảng dạy lý thuyết, phân tích pháp luật thành văn với thực tiễn áp dụng, mà trong đó đỉnh cao của việc áp dụng pháp luật chính là hoạt động xét xử của tòa án. Có thể so sánh đào tạo luật mà không sử dụng bản án với việc đào tạo bác sĩ mà không cho tiếp xúc với bệnh nhân[6]. Do đó, hầu hết sinh viên luật ở Việt Nam vẫn chưa có thói quen tìm kiếm bản án, chưa biết cách thức và phương pháp đọc hiểu bản án, phân tích về vụ án và bản án. Trước đây, trường luật ở miền Nam Việt Nam đã sử dụng án lệ trong nghiên cứu và giảng dạy; các tập giảng văn, giáo trình của Đại học Luật khoa Sài Gòn xưa cũng có nhiều án lệ được dẫn chiếu.

Ba là, phương pháp thảo luận nhóm kết hợp tranh luận: là phương pháp giảng dạy hiện đại, phổ biến ở các trường luật trên thế giới và ở Việt Nam, trong đó giảng viên tổ chức, chia sinh viên thành từng nhóm học tập nhỏ để sinh viên cùng thảo luận, trao đổi ý kiến, giải quyết vấn đề học tập được đặt ra dưới sự tổ chức, dẫn dắt, hướng dẫn của giảng viên kết hợp với tranh biện hoặc phản bác giữa sinh viên với sinh viên hoặc với giảng viên thông qua các câu hỏi, với phương pháp này sinh viên sẽ thích thú hơn là ngồi nghe giảng một chiều, sẽ phát huy tích cực của sinh viên khi chủ động tranh luận với các bạn và với giảng viên. Đó là phương pháp sinh viên có cơ hội được bày tỏ quan

[5] Trần Thăng Long (2019), "Sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực đối với các môn chuyên ngành luật – Kinh nghiệm áp dụng cho môn luật quốc tế", *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam,* Số 02(123), tr.74-80.
[6] Bùi Xuân Hải (2015), "Thực trạng và ý nghĩa của việc sử dụng bản án trong công tác đào tạo luật ở Việt Nam", *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam,* Số 04 (89), tr. 03-10.

điểm, hình thành tư duy phản biện, biết đón nhận quan điểm bất đồng, từ đó hình thành quan điểm cá nhân giúp sinh viên rèn luyện kỹ năng giải quyết vấn đề, được chứng tỏ kiến thức và sự hiểu biết về vấn đề pháp lý. Ngoài ra, phương pháp này kích thích lòng ham mê học tập của sinh viên, phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề theo nhóm, có tinh thần đoàn kết cao, giúp người học tự điều chỉnh vốn tri thức của bản thân bằng phương pháp tự học, tự nghiên cứu và khám phá thêm những kiến thức liên quan từ thực tiễn. Hiện nay, sinh viên luật còn làm việc cá nhân và làm việc nhóm quá ít, thái độ của người học nhiều khi còn chưa tích cực, chủ động trong công việc được nhóm phân công.

Bốn là, phương pháp đóng vai: là phương pháp giảng dạy được áp dụng phổ biến tại các cơ sở đào tạo luật nhưng theo quan sát của chúng tôi phương pháp này được áp dụng với mức độ không thường xuyên, mà ở đó giảng viên sẽ phân công sinh viên vào các vai trong những tình huống giả định, kịch bản mô phỏng thực tế mà gắn với nội dung muốn truyền đạt, với đào tạo luật thường được gọi là "diễn án" để nhằm đạt được mục tiêu dạy học đã được hoạch định, nhằm tạo môi trường trải nghiệm cho sinh viên, gia tăng sự tham gia của sinh viên vào quá trình dạy học. Phương pháp này đòi hỏi sinh viên phải tham gia vào một chuỗi hoạt động từ khi tiếp xúc vụ án, nghiên cứu xây dựng lập luận, viết bài biện hộ đến khi tranh tụng tại phiên tòa, từ đó tạo điều kiện làm nảy sinh óc sáng tạo của sinh viên khi nghiên cứu nội dung vụ việc và thực hành diễn án, là cơ hội giúp sinh viên đào sâu các kiến thức luật thực định và vận dụng vào thực hành các kỹ năng tư duy và thể hiện tư duy pháp lý ra bên ngoài thông qua hoạt động nói và viết.

3. Một số ý kiến đóng góp nhằm đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm nâng cao nguồn nhân lực tư pháp trong thời gian tới

Thứ nhất, thay đổi mục tiêu và nội dung chương trình đào tạo hướng tới phát triển đồng đều cả kiến thức pháp luật, kỹ năng thực hành luật và đạo đức nghề luật cho sinh viên. Quan điểm chỉ đạo đổi mới giáo dục và đào tạo của Đảng đã khẳng định tại Nghị quyết số 29- NQ/TW năm 2013 là "Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ phương pháp dạy và học theo hướng hiện đại; phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức, kỹ năng của người học; khắc phục lối truyền thụ áp đặt một chiều, ghi nhớ máy móc. Tập trung dạy cách học, cách nghĩ, khuyến khích tự học, tạo cơ sở để người học tự cập nhật và đổi mới tri thức, kỹ năng, phát triển năng lực"[7] và "học đi đôi với hành; lý luận gắn với thực tiễn"[8]. Từ quan điểm chỉ đạo trên đặt ra nhiệm vụ cho các cơ sở đào tạo luật phải rà soát và thay đổi mục tiêu và nội dung chương trình đào tạo hướng tới phát triển đồng đều cả kiến thức pháp luật, kỹ năng thực hành luật và đạo đức nghề luật cho sinh viên. Hiện nay, mục tiêu đào tạo cử nhân luật chỉ đào tạo về kiến thức pháp luật

[7] Nghị quyết số 29-NQ/TW tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành TW về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế
[8] Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII.

chung cho tất cả các ngành, trường luật chỉ chú trọng đào tạo kiến thức luật thực định, còn về các kỹ năng hành nghề luật như: rèn luyện phát triển tư duy pháp lí về các vấn đề học thuật hay giải quyết các vụ việc cụ thể, các kỹ năng nghiên cứu, kỹ năng viết các vấn đề mang tính học thuật, kỹ năng thuyết trình… đều là các kỹ năng rất cần thiết thì lại chưa được rèn luyện kĩ lưỡng hoặc chưa có trong nội dung chương trình giảng dạy mà sẽ được học ở Học viện Tư pháp, Học viện Toà án, Đại học Kiểm sát. Việc phân chia nhiệm vụ đào tạo như trên gây sức ép rất lớn các đơn vị kể trên là phải đào tạo tất cả các kỹ năng nghề luật chỉ trong một khoảng thời gian ngắn. Kinh nghiệm đào luật trên thế giới chỉ ra rằng việc biến một sinh viên luật trở thành luật sư không thể diễn ra trong một khoảng thời gian ngắn mà kéo dài cả một quá trình bắt đầu từ năm thứ nhất trong trường luật[9]. Có thể thấy rằng đã đến lúc cần phải nhìn nhận lại mục tiêu đào tạo và nội dung chương trình đào tạo cử nhân luật ở Việt Nam để tạo cơ sở cho việc đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm đáp ứng với sự phát triển và nhu cầu gia tăng của thị trường pháp lý. Đồng thời, cần có sự thống nhất chương trình đào tạo đối với ngành luật học trên cả nước để đảm bảo cử nhân luật ra trường có được một lượng kiến thức và kỹ năng mang tính tiêu chuẩn. Thực tế thời gian qua do không có sự thống nhất trong chương trình đào tạo giữa các cơ sở đào tạo luật do hiện tại không bắt buộc áp dụng chương trình khung của Bộ GD&ĐT. Điều này đã dẫn đến sự 'lệch chuẩn' cử nhân luật ở nhiều cơ sở đào tạo[10].

Thứ hai, cần áp dụng đa dạng và linh hoạt các phương pháp giảng dạy. Bởi vì mỗi một phương pháp giảng dạy đều có những ưu, nhược điểm nhất định và không có một phương pháp giảng dạy nào là lý tưởng nhất do đó, giảng viên cần linh hoạt sử dụng kết hợp phương pháp dạy học truyền thống và phương pháp dạy học chủ động nhằm nâng cao sự chủ động, tích cực học tập của sinh viên, tăng cường sự tương tác sinh viên – sinh viên và sinh viên – giảng viên. Hiện nay, số lượng sinh viên trong mỗi lớp quá đông (từ vài chục đến hơn một trăm sinh viên) cho nên giảng viên dù muốn áp dụng phương pháp tương tác với sinh viên trong giảng dạy cũng rất khó khăn. Do đó, trong thời gian tới cần tổ chức lớp học nhỏ hơn (ở cả lớp lý thuyết và lớp thảo luận), ít sinh viên nên sự tương tác dễ dàng hơn. Và nhất quán quan điểm giảng viên không phải là người đóng vai trò trung tâm trong việc giảng dạy và truyền bá kiến thức cho sinh viên nữa mà giảng viên là người xây dựng kỹ năng, phát triển tư duy nhận thức pháp luật thông qua các vụ án cụ thể. Nên khuyến khích sử dụng các phương pháp mang tính tích cực như: bình luận án, thảo luận nhóm, làm bài tập và thuyết trình bày theo nhóm, tham gia phiên tòa và viết báo cáo phản hồi, sử dụng các phương pháp mô phỏng tình huống,

[9] Trần Việt Dũng, Nguyễn Chí Hằng Hải (2014), "Áp dụng mô hình phiên tòa giả định trong giảng dạy kiến thức và kỹ năng pháp lý cho sinh viên luật", *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, Số 02 (81), tr. 74-80.
[10] Đề án "Các giải pháp tăng cường kiểm soát và nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân luật" năm 2021 của Bộ Giáo dục và đào tạo.

nghiên cứu hồ sơ vụ án và viết báo cáo phản hồi. Nếu áp dụng kết hợp các phương pháp này một cách hiệu quả, chất lượng đào tạo luật chắc chắn sẽ được nâng cao, đáp ứng được các yêu cầu của thực tiễn nghề luật[11].

Thứ ba, tăng số giờ giảng dạy thực hành pháp luật cho sinh viên trong các môn học để cân đối giữa hàm lượng lý thuyết và thực tiễn pháp luật trong cơ cấu các môn học. Đào tạo gắn với thực tiễn là một yêu cầu quan trọng trong đào tạo cử nhân luật. Về cơ bản, khi áp dụng phương pháp giảng dạy bằng tình huống ở trường luật chủ yếu gồm ba bước: (i) Đọc hiểu tình huống; (ii) Tìm hiểu và phân tích quy định pháp luật có liên quan; (iii) Nhận định vấn đề đúng hay sai trong tình huống. Trong khi đó, quy trình làm việc trong công ty luật bao gồm năm bước sau: (i) Đọc hiểu tình huống; (ii) Tìm hiểu vấn đề pháp lý phát sinh từ tình huống; (iii) Tìm hiểu sự kiện và giả định liên quan đến vấn đề pháp lý; (iv) Tìm hiểu và phân tích quy định pháp luật có liên quan; (v) Áp dụng pháp luật vào tình huống để đưa ra kết quả là cách thức giải quyết thuyết phục và ít rủi ro nhất cho khách hàng[12]. Vì sự khác biệt khá lớn như vậy, một sinh viên mới ra trường khó có thể hoàn thành tốt công việc của mình nếu không được tích lũy trước đó một số lượng nhất định kiến thức và kỹ năng gắn với các vấn đề thực tiễn thay vì chỉ biết đến các vấn đề lý thuyết. Để thực hiện điều này thì các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam cần phải kết nối và hợp tác chặt chẽ với các cơ quan pháp luật, công ty luật, doanh nghiệp, và các cơ quan Nhà nước khác trong hoạt động đào tạo. Trên cơ sở đó, thường xuyên mời các chuyên gia pháp lý trong thực tiễn đến giảng dạy và trao đổi chuyên môn với giảng viên và sinh viên luật. Đây được xem là một giải pháp kết nối và giảm khoảng cách giữa đào tạo lý thuyết và thực tiễn nghề luật, giúp sinh viên tiếp cận được các hoạt động thực tiễn. Các cơ sở đào tạo luật có thể tham khảo mô hình 'song giảng' được áp dụng rất thành công ở Học viện Tư pháp trong thời gian qua. Trong đó, bố trí một giảng viên luật và một giáo viên thỉnh giảng là người có kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn (Thẩm phán, Kiểm sát viên, hay Luật sư) cùng giảng dạy một phần hoặc toàn bộ một học phần. Về phía sinh viên, họ sẽ đồng thời tiếp thu được kiến thức pháp luật từ giảng viên và kiến thức thực tiễn từ những người làm công tác trong nghề luật. Bên cạnh đó, bản thân giảng viên luật cũng sẽ có cơ hội học hỏi kiến thức thực tiễn và kỹ năng nghề nghiệp từ phía người cùng giảng. Đây chính là một cách nâng cao kiến thức thực tiễn và kỹ năng nghề nghiệp của cả sinh viên và giảng viên[13]. Song song với quá trình thay đổi cơ cấu thời lượng lý thuyết và thực tiễn pháp luật trong các môn học thì quá trình

[11] Đề án "Các giải pháp tăng cường kiểm soát và nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân luật" năm 2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

[12] Trương Nhật Quang 92015), "Sử dụng bản án trong giảng dạy: Góc nhìn từ người làm thực tiễn", *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, Số 04 (89), tr. 20-25.

[13] Hồ Nhân Ái, "Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân luật ở Việt Nam", *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*, https://lsvn.vn/mot-so-giai-phap-nang-cao-chat-luong-dao-tao-cu-nhan-luat-o-viet-nam1665859199.html, truy cập ngày 20/3/2023.

kiểm tra, đánh giá sinh viên cũng cần thay đổi theo, tỷ lệ các câu hỏi về thực tiễn pháp luật trong hệ thống câu hỏi của các kỳ thi cần phải ngày càng tăng lên[14]. Cần tăng cường áp dụng phiên tòa giả định, diễn án vào giảng dạy kỹ năng pháp lý và phương pháp giảng dạy bằng các vụ việc cần được chú trọng nhiều hơn nữa trong thời gian tới. Để có thể áp dụng được phương pháp giảng dạy bằng vụ việc vào đào tạo luật, các giảng viên cần có phương tiện trong tay, đó chính là sách vụ việc (casebook). Trong thời gian gần đây, đã có một số cơ sở đào tạo luật tiến hành xây dựng sách vụ việc để làm tài liệu giảng dạy và học tập trong nhà trường[15]. Phương pháp này nhằm giúp sinh viên hiểu pháp luật thông qua các quyết định của tòa án. Mặt khác, nó cũng giúp sinh viên hiểu tại sao và như thế nào mà tòa lại ra các phán quyết như vậy. Các vụ án thực tiễn được xem là nguyên liệu chủ yếu để xem xét và đánh giá pháp luật. Các trường luật ở Mỹ và Úc đã thực hiện theo cách thức sau: xác định những việc sinh viên phải làm trước khi đến lớp; giáo trình không phải là tài liệu cần nghiên cứu trước mà là sách các vụ án. Lớp học không phải là thuyết giảng mà chủ yếu là thảo luận. Giảng viên sẽ đặt hàng loạt các câu hỏi liên quan đến vụ án để kiểm tra cách hiểu của sinh viên về vụ án đó (hoặc nhiều vụ án khác liên quan)[16]. Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo luật cũng nên hướng dẫn sinh viên hoặc tự sinh viên chủ động đi thực tế tại tòa án để quan sát, theo dõi quá trình xét xử tại phiên tòa và những lời khai, lập luận, tranh luận và bản án công bố tại phiên tòa.

Thứ tư, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin đổi mới phương pháp giảng dạy. Để hoạt đông giảng dạy lôi cuốn hơn, thu hút sự tập trung và tạo sự hứng khởi cho người học thì giảng viên có thể sử dụng các công cụ hỗ trợ dạy học nhằm đổi mới phương pháp dạy học như: www.polleverywhere.com, kahoot.com, socrative.com, mentimeter.com… tùy theo mục tiêu bài học. Giảng viên truy cập vào trang mentimeter.com, thiết kế các câu hỏi trắc nghiệm với mục tiêu tổng hợp lại những tri thức mới đã giảng dạy. Sinh viên chọn câu trả lời cho mỗi câu hỏi. Sinh viên trả lời đúng và nhanh nhất sẽ được thống kê ở thứ bậc cao nhất, kế đến là sinh viên trả lời đúng với thời gian chậm hơn thời gian sinh viên đứng đầu đã trả lời. Những sinh viên trả lời đúng và nhanh sẽ được giảng viên tuyên dương trước lớp và cho điểm thưởng nhằm tạo cuộc thi đua trong lớp học. Như vậy, sau mỗi buổi học, giảng viên có thể thống kê được số lượng sinh viên hiểu bài. Tri thức mới được củng cố, truyền tải sinh động hơn, đồng thời gia tăng sự thu hút, chủ động học tập của sinh viên qua các cuộc thi đua về tri thức như vậy[17]. Bên cạnh việc hướng dẫn sinh viên đọc tài liệu là các giáo trình chính thức được

[14] Tác giả đề xuất theo phương pháp đào tạo luật ở Đức, xem thêm Đề án "Các giải pháp tăng cường kiểm soát và nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân luật" năm 2021 của Bộ Giáo dục và đào tạo.
[15] Xem thêm Bùi Xuân Hải (2015), "Thực trạng và ý nghĩa của việc sử dụng bản án trong công tác đào tạo luật ở Việt Nam", *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, Số 04 (89), tr. 03-10.
[16] Phan Nhật Thanh (2015), "Tổng quan phương pháp giảng dạy qua án trong chuyên ngành luật từ các nước trong hệ thống thông luật và dân luật", *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, Số 04 (89), tr. 62-67.
[17] Trương Nguyễn Tường Vy, tldd.

biên soạn bởi giảng viên các trường đại học và các tài liệu tham khảo khác, giảng viên cũng có thể hướng dẫn sinh viên đọc tài liệu qua việc tham khảo các nguồn thư viện điện tử online, tìm kiếm tài liệu bằng cách tra cứu nguồn thông tin trên mạng internet của Việt Nam và nước ngoài. Đây là nguồn tri thức vô cùng phong phú và đa dạng, giúp sinh viên có thêm nhiều thông tin, tài liệu bổ ích để hiểu rõ bài học hơn qua việc tiếp cận bài học ở các quan điểm khác nhau.

4. Kết luận

Trong điều kiện Việt Nam hội nhập kinh tế số hóa và trên phạm vi quốc tế, đòi hỏi nguồn nhân lực tư pháp của thời gian tới sẽ phải có khả năng tư vấn, làm việc cho các khách hàng hoặc đối tác của khách hàng mang tính phạm vi toàn cầu. Để làm được điều đó, đòi hỏi nguồn nhân lực tư pháp phải có kiến thức pháp lý, kỹ năng thực hành pháp luật, phải có năng lực sử dụng ngoại ngữ và năng lực hội nhập quốc tế cao. Có như vậy sẽ thúc đẩy rút ngắn thời gian thực hiện nhiệm vụ đổi mới và cải cách tư pháp nhờ nguồn nhân lực được đào tạo bài bản, chuyên sâu, trang bị các kỹ năng, kinh nghiệm cần thiết để có đủ năng lực hoàn thành thành nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu vị trí công tác mà xã hội mong muốn./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết số 29-NQ/TW tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành TW về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế.

2. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII.

3. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021.

4. Hồ Nhân Ái, *Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân luật ở Việt Nam, Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*, https://lsvn.vn/mot-so-giai-phap-nang-cao-chat-luong-dao-tao-cu-nhan-luat-o-viet-nam1665859199.html, truy cập ngày 20/3/2023.

5. Đề án *"Các giải pháp tăng cường kiểm soát và nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân luật"* năm 2021 của Bộ Giáo dục và đào tạo.

6. Bùi Xuân Hải (2015), "Thực trạng và ý nghĩa của việc sử dụng bản án trong công tác đào tạo luật ở Việt Nam", *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, Số 04(89), tr. 03-10.

7. Phan Nhật Thanh (2015), "Tổng quan phương pháp giảng dạy qua án trong chuyên ngành luật từ các nước trong hệ thống thông luật và dân luật", *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, Số 04 (89), tr. 62-67.

8. Trần Thăng Long (2019), "Sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực đối với các môn chuyên ngành luật – Kinh nghiệm áp dụng cho môn luật quốc tế", *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, Số 02(123), trang 74-80.

9. Trần Việt Dũng, Nguyễn Chí Hằng Hải (2014), "Áp dụng mô hình phiên tòa giả định trong giảng dạy kiến thức và kỹ năng pháp lý cho sinh viên luật", *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, Số 02 (81), tr. 74-80.

10. Trương Nhật Quang (2015), "Sử dụng bản án trong giảng dạy: Góc nhìn từ người làm thực tiễn", *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, Số 04 (89), tr. 20-25.

11. Trương Nguyễn Tường Vy, *Đổi mới phương pháp dạy học nhằm nâng cao tính chủ động học tập của sinh viên ngành Tài chính – Ngân hàng, Trường Đại học Công nghệ TPHCM trong thời đại công nghệ 4.0*, Tạp chí Công thương, https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/doi-moi-phuong-phap-day-hoc-nham-nang-cao-tinh-chu-dong-hoc-tap-cua-sinh-vien-nganh-tai-chinh-ngan-hang-truong-dai-hoc-cong-nghe-thanh-pho-ho-chi-minh-trong-thoi-dai-cong-nghe-40-81943.htm Truy cập ngày 20/3/2023.

12. Trương Nhật Quang (2013), *Kỹ năng hành nghề luật sư tư vấn*, Nxb. Lao Động.

ĐỔI MỚI PHƯƠNG PHÁP DẠY HỌC NGÀNH LUẬT GÓP PHẦN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN LỰC TƯ PHÁP

TS. Đào Lệ Thu*

Tóm tắt: *Đổi mới phương pháp dạy học là một yêu cầu và cũng là một xu thế tất yếu của việc đào tạo cán bộ pháp luật trong bối cảnh nguồn lực tư pháp đang cần được nâng cao chất lượng một cách thích đáng. Bài viết phân tích sự cần thiết đổi mới phương pháp dạy học trong đào tạo luật trước yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn lực tư pháp, những yêu cầu của việc đổi mới phương pháp dạy học ngành Luật, phân tích những nhóm phương pháp dạy học đang được áp dụng phổ biến trong đào tạo luật trên thế giới, trên cơ sở đó đưa ra một số đề xuất về đổi mới phương pháp dạy học ngành Luật.*

Từ khóa: *Đổi mới; Phương pháp dạy học ngành Luật; Đào tạo luật; Nguồn lực tư pháp.*

1. Sự cần thiết đổi mới phương pháp dạy học ngành Luật trước yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn lực tư pháp

Theo lý luận dạy học đại học, "Phương pháp dạy học bậc đại học là tổng hợp các cách thức hoạt động của giảng viên và sinh viên nhằm thực hiện tốt các nhiệm vụ dạy học ở đại học, góp phần đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học, kĩ thuật, cán bộ quản lý, nghiệp vụ có trình độ đại học."[1] Phương pháp dạy là cách thức hoạt động của giảng viên truyền đạt cho sinh viên nội dung trí dục và tổ chức, điều khiển hoạt động nhận thức và thực tiễn của sinh viên nhằm đạt được mục đích dạy học. Phương pháp học là cách thức hoạt động của sinh viên dưới sự chỉ đạo sư phạm của giảng viên tự giác tích cực, tự lực tiếp thu (lĩnh hội) nội dung trí dục và tự tổ chức, tự điều khiển quá trình nhận thức và hoạt động thực tiễn của bản thân nhằm đạt được mục đích học.[2] Từ đó có thể thấy phương pháp dạy - học trong đào tạo luật sẽ là tổng hợp các cách thức hoạt động của giảng viên và sinh viên trong dạy - học luật, góp phần đạt được các chuẩn đầu ra về kiến thức, kĩ năng và thái độ để người học có năng lực tham gia vào các lĩnh vực của nghề luật sau khi tốt nghiệp.

Lý luận dạy học đại học khẳng định phương pháp dạy học đại học đặc biệt có ý nghĩa khi đặt trong mối quan hệ với yêu cầu về đào tạo nghề, yêu cầu của thực tiễn cuộc sống và sự phát triển của khoa học công nghệ; yêu cầu về năng lực nghiên cứu khoa học, sự chủ động, sáng tạo của nguồn nhân lực trong điều kiện hoàn cảnh mới. Phương

*** Viện Luật So sánh, Trường Đại học Luật Hà Nội**

[1] Trường Đại học sư phạm Hà Nội (2018), *Tài liệu bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên chính hạng II*, Nxb. Đại học sư phạm, tr.125.

[2] Học viện quản lý giáo dục (2009), *Tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên trường đại học, cao đẳng*, Hà Nội, tr. 223.

pháp dạy học đại học gắn liền với ngành nghề đào tạo ở trường đại học. Một vài cơ sở đào tạo luật trọng điểm ở Việt Nam như Trường Đại học Luật Hà Nội là nơi đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao có kiến thức nền tảng và chuyên sâu về luật, thành thạo kỹ năng, kỹ xảo cơ bản của nghề luật nói chung trong đó có nghề tư pháp. Trên cơ sở các kiến thức, kỹ năng pháp lý cơ bản, người học có thể được đào tạo ở trình độ chuyên sâu hơn gắn với nghề nghiệp. Các chức danh nghề luật gắn liền với trọng trách và yêu cầu ý thức trách nhiệm cao, có được sự đánh giá cao và là mong ước phấn đấu của nhiều người như Luật sư, Thẩm phán, Kiểm sát viên, Thư ký Tòa án, Trợ lý Luật sư, Công chứng viên, cán bộ tư pháp, cán bộ thanh tra, pháp chế trong các cơ quan nhà nước, pháp chế doanh nghiệp, giảng viên luật tại các cơ sở đào tạo luật… Theo quan sát thực tế, để đạt các chức danh nghề nghiệp này, những người học ngành luật phải được đào tạo, rèn luyện các kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp nâng cao và chuyên sâu, có các chứng chỉ đào tạo, bồi dưỡng, hành nghề chuyên biệt.[3]

Một nhà nghiên cứu đã nhận định rất thuyết phục "*để tăng cường năng lực cạnh tranh của mình, các quốc gia cần phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trong đó có nguồn nhân lực công tác trong lĩnh vực pháp luật*"[4]. Đặc biệt bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập đòi hỏi nhân lực ngành luật vừa phải có kiến thức pháp luật (bao gồm cả pháp luật trong nước, nước ngoài và pháp luật quốc tế), vừa phải có các kỹ năng như kỹ năng phân tích các vấn đề pháp lý, lập luận, tranh tụng, tư duy phản biện, soạn thảo văn bản pháp lý (bao gồm cả soạn thảo hợp đồng), tư vấn pháp luật, đàm phán các vấn đề pháp lý… Để đáp ứng những đòi hỏi đang hết sức cấp thiết của thực tiễn pháp lý, cần phải có những đổi mới mạnh mẽ hơn nữa trong công tác đào tạo nguồn nhân lực tư pháp, trong đó chú trọng cả đổi mới về nội dung chương trình và về phương pháp dạy học.

2. Yêu cầu của đổi mới phương pháp dạy học trong đào tạo luật

Trước hết, đổi mới phương pháp dạy học đại học cần được thực hiện theo các cách tiếp cận: dạy học khám phá (theo vòng tròn: hỏi – tìm hiểu – sáng tạo – thảo luận – hồi đáp); dạy học dựa trên giải quyết vấn đề (theo vòng tròn: phân tích vấn đề - đề xuất phương án – công não/kích não – triển khai giải pháp – kiểm chứng); dạy học hợp tác (với các đặc điểm: hợp tác thúc đẩy nhóm – mục tiêu chung – tương tác tích cực – trách nhiệm cá nhân) và dạy học trải nghiệm (theo vòng tròn: phân tích – khái quát - ứng dụng – thực hiện – chia sẻ)[5]. Đào tạo luật cũng phải đi theo các cách tiếp cận này và có các

[3] Nguyễn Tuyết Mai (2021), "Sự cần thiết, vai trò và ý nghĩa của các phương pháp dạy và học trong đào tạo luật", trong Kỷ yếu Hội thảo khoa học *Các phương pháp dạy và học trong đào tạo luật trên thế giới và những đề xuất đối với Trường Đại học Luật Hà Nội*, Trường Đại học Luật Hà Nội.

[4] Nguyễn Thị Ánh Vân (2010), *Đào tạo cử nhân luật ở một số nước trên thế giới và khả năng ứng dụng vào tiến trình đổi mới đào tạo cử nhân luật ở Việt Nam trong điều kiện hội nhập quốc tế*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.3.

[5] Trường Đại học Giáo dục (2018), "Chương trình tập huấn dạy học tiếp cận năng lực tại Trường Đại học Luật Hà Nội", Hà Nội – 10/2018.

phương pháp dạy học vừa thể hiện được các tiếp cận này vừa phù hợp với đặc trưng của lĩnh vực đào tạo. Tính đặc thù và phức tạp của luật học đòi hỏi các phương pháp dạy và học được áp dụng một cách phù hợp, chuyên biệt và kĩ lưỡng. Chính vì vậy, mà có những tác giả cho rằng cần có mảng sư phạm riêng phát triển dựa trên đặc điểm của chủ đề dạy học, chủ thể dạy – học và thực tế đã cho thấy sự hình thành của một lĩnh vực có thể được gọi là sư phạm trong lĩnh vực luật[6].

Bên cạnh đó, trong lĩnh vực đào tạo luật, pháp luật luôn cần được dạy và học trong sự kết hợp giữa các lý thuyết, các nguyên tắc pháp lý với thực tiễn xây dựng và thi hành pháp luật. Sự kết nối giữa các học thuyết pháp lý với thực tiễn pháp luật là điều có thể nhận ra một cách dễ dàng, tuy nhiên lại không dễ thể hiện ở việc dạy – học ngành Luật. Việc giảng dạy pháp luật khá phức tạp và có những đặc thù đòi hỏi cách tiếp cận đa phương diện và chuyên sâu. Lĩnh vực đào tạo luật được kì vọng lãnh sứ mệnh, trọng trách là đào tạo ra những luật gia mới vào nghề được trang bị kiến thức cơ bản, có năng lực hành nghề và có hiểu biết về công nghệ. Để có thể tạo ra những luật gia hành nghề có năng lực và trách nhiệm, các trường luật phải thực hiện việc làm phong phú và sâu sắc chương trình đào tạo, đưa ra những hướng dẫn và đánh giá có tính đổi mới đối với việc học tập của sinh viên như một hoạt động thực tiễn thường xuyên. Rất chia sẻ với nghiên cứu của một số giảng viên luật Ấn Độ với nhận định rằng hoạt động dạy và học luật cần hướng tới sự phát triển toàn diện của sinh viên, bao gồm sự lĩnh hội kiến thức pháp luật, sự phát triển nhân cách và đạo đức nghề luật, sự tích lũy các giá trị về pháp quyền và nhân quyền, sự nhận thức về trách nhiệm xã hội, công lý và cả sự khéo léo, bản lĩnh của người sẽ hành nghề luật[7].

Ngoài ra, vì các luật gia là những người luôn thực hiện các công việc có tính chất "giải quyết vấn đề" nên nhiệm vụ chính của các trường luật là trang bị cho sinh viên của mình các công cụ cần thiết để giải quyết vấn đề. Vấn đề mà người hành nghề luật phải giải quyết sẽ rất đa dạng và sẽ có sự thay đổi nhất định theo thời gian, trước hết bởi luật pháp có sự thay đổi. Các giảng viên luật không thể cung cấp mọi câu trả lời cho sinh viên nhưng có thể thông qua các phương pháp giảng dạy giúp sinh viên chủ động và thành thạo sử dụng các phương pháp học để phát triển các kĩ năng lập luận, tư duy để họ có thể áp dụng trong hành nghề luật bất kể gặp phải vấn đề pháp lý nào. Chính vì vậy, đào tạo luật phải thúc đẩy các kĩ thuật và phương pháp dạy học tạo động lực phát triển nhãn quan và tư duy pháp lý, kĩ năng phản biện và lập luận logic, kĩ năng hùng

[6] Xem ví dụ như: Kris Franklin, "Do We Need Subject Matter-Specific Pedagogies?", *Journal of Legal Education* Vol. 65, No. 4 (Summer 2016), pp. 839-863; Howard E. Katz and Kevin Francis O'Neill (2009), *Strategies and Techniques of Law School Teaching – A Prime for New (and Not So New) Professors*, Wolters Kluwer, Aspen Publishers, New York.

[7] Xem: G.S. Bajpai and Neha Kapur (2018), "Innovative Teaching Pedagogies in Law: A Critical Analysis of Methods and Tools", *Contemparory Law Review*, Vol.2, p.91-110.

biện và tranh biện. Bên cạnh đó, các kĩ năng xã hội như giao tiếp, thuyết phục, hợp tác cũng cần được trau dồi cho sinh viên trong quá trình đào tạo luật vì nghề nghiệp của họ trong tương lai rất cần những kĩ năng này. Việc sử dụng các phương pháp dạy học đổi mới và hiện đại cũng sẽ tạo cho sinh viên ý thức và thói quen chủ động, linh hoạt trong giải quyết vấn đề[8].

Ở góc độ đảm bảo chất lượng đào tạo, việc đổi mới phương pháp dạy học phải bám sát các yêu cầu của chuẩn đầu ra ngành Luật. Bên cạnh đó, việc đổi mới phải dựa trên yêu cầu về nâng cao chất lượng và định hướng của cơ sở đào tạo luật. Ví dụ như Trường Đại học Luật Hà Nội có định hướng của một đại học nghiên cứu, vì vậy những phương pháp dạy học để trang bị và phát triển năng lực nghiên cứu khoa học pháp lý cho người học cần được coi trọng. Tuy nhiên, để chuẩn bị cho việc đào tạo những luật gia đáp ứng yêu cầu về nhân lực trong lĩnh vực tư pháp, việc sử dụng các phương pháp dạy học để trang bị và rèn luyện các kĩ năng hành nghề luật cũng không được xem nhẹ.

Tiếp theo, vì đổi mới phương pháp dạy học đại học phải theo định hướng lấy người học làm trung tâm và kích thích khả năng tự học, tự nghiên cứu, tự khám phá tri thức của người học, cần chú trọng những phương pháp mà trong đó người học là chủ thể chủ động áp dụng các phương pháp, thay vì vị trí trung tâm và chủ động luôn thấy ở người dạy trong lối dạy học cũ. Ngoài ra, việc đổi mới phải bám sát nhu cầu về nguồn nhân lực tư pháp chất lượng cao và có năng lực hành nghề trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Cần xác định việc đổi mới phương pháp dạy học cần được song hành với trang bị cơ sở vật chất phù hợp, ví dụ như cần có các phương tiện dạy học hiện đại, phong phú. Cuối cùng, nguồn nhân lực cho đổi mới phương pháp dạy học phải là các giảng viên có kĩ năng sư phạm và luôn trau dồi, cập nhật các phương pháp dạy học luật mới và hiệu quả trên thế giới; bên cạnh đó, sinh viên cũng cần được trang bị phương pháp học ngành Luật từ sớm để chủ động áp dụng các phương pháp đó trong suốt quá trình học tập.

3. Các phương pháp dạy học phổ biến trong đào tạo luật trên thế giới[9]

Rà soát một số nghiên cứu về phương pháp dạy – học luật trên thế giới, có thể nhận thấy các phương pháp được sử dụng phổ biến gồm các phương pháp chung có tính truyền thống (như thuyết giảng, thảo luận) và những phương pháp dạy – học đổi mới (phương pháp dạy học dựa trên vấn đề, dựa trên tình huống, phương pháp dựa trên làm dự án). Ngoài ra, các phương pháp dựa trên đặc thù của ngành luật (như phương pháp dựa trên án; phương pháp thực hành nghề luật; phương pháp đóng vai/mô phỏng thể hiện qua các hoạt

[8] Xem: Đào Lệ Thu, Trần Hà Anh, Nguyễn Trà Giang (2021), "Khái quát về phương pháp dạy-học trong đào tạo luật trên thế giới", *Kỷ yếu hội thảo khoa học Các phương pháp dạy và học trong đào tạo luật trên thế giới và những đề xuất đối với Trường Đại học Luật Hà Nội*, Trường Đại học Luật Hà Nội.

[9] Xem cụ thể về nội dung và cách thức tiến hành từng phương pháp này trong Kỷ yếu hội thảo khoa học "Các phương pháp dạy và học trong đào tạo luật trên thế giới và những đề xuất đối với Trường Đại học Luật Hà Nội", Trường Đại học Luật Hà Nội, 2021.

động diễn án, tranh tụng; phương pháp so sánh luật học) khá thông dụng trong dạy học luật. Bên cạnh đó, phương pháp viết luận pháp luật cũng rất được chú trọng phát triển.

a. Các phương pháp dạy học truyền thống

Nhìn chung thuyết giảng và thảo luận vẫn là những phương pháp (cũng là các hình thức tổ chức dạy-học) phổ biến nhất trong đào tạo luật. Trong thuyết giảng các môn học luật, có thể thấy hai trường phái khác nhau thể hiện ở các truyền thống pháp luật civil law và common law. Ở các quốc gia theo truyền thống pháp luật civil law, trong giờ học lý thuyết thông thường các khái niệm và nguyên tắc pháp lý cũng như những chế định pháp luật được giới thiệu và phân tích, luận giải, sau đó có sự liên hệ đến thực tiễn xây dựng, giải thích và áp dụng pháp luật. Cách giảng dạy này cho thấy tư duy đi từ cái chung đến cái riêng, tức là kiểu tư duy diễn dịch. Trong khi đó nhìn chung ở các quốc gia theo truyền thống common law giờ học luật thường bắt đầu bằng một án lệ và những phân tích (theo phương pháp tóm lược, phân tích bản án), hỏi đáp (theo phương pháp Socrate) sẽ giúp người học tìm ra các nguyên tắc pháp luật, giải thích cho các học thuyết pháp lý. Đây chính là lối tư duy quy nạp rất quen thuộc của các luật gia common law.

Một phương pháp rất quen thuộc trong lĩnh vực đào tạo luật đó là phương pháp hỏi đáp hay tranh biện kiểu Socratic. Là một hình thức hội thoại biện luận có tính hợp tác giữa các cá nhân, dựa trên đặt câu hỏi và trả lời câu hỏi để thúc đẩy tư duy phản biện và phát hiện ra các ý tưởng cũng như giả định quan trọng. Phương pháp này có ý nghĩa phát triển các kĩ năng phân tích pháp lý quan trọng để sinh viên làm quen với phong cách tranh tụng của các luật sư và tạo diễn đàn để sinh viên có thể nói trước đám đông. Phương pháp này có thể được sử dụng cả trong giờ thuyết giảng hoặc các hoạt động thảo luận, đặc biệt thích hợp cho việc dạy các lớp đông và cũng tạo bản lĩnh cho sinh viên để có thể thích ứng với môi trường hành nghề luật đầy thách thức trong tương lai.

b. Các phương pháp dạy học dựa trên vấn đề

Một nhóm phương pháp rất quan trọng khác trong dạy-học luật và sẽ giúp phát triển tư duy logic, tư duy phản biện và các kĩ năng tự khám phá, tự xây dựng hệ thống kiến thức cho bản thân người học, đó là các phương pháp dạy học dựa trên vấn đề/tình huống/vụ án. Cụ thể đó là các phương pháp: phương pháp dựa trên vấn đề (problem-based method), phương pháp tình huống (case method), phương pháp nghiên cứu tình huống/vụ án (case study method) và phương án dạy học dựa trên án hay thông qua án (phương pháp được phát triển từ các trường luật của Anh, Mỹ với việc sử dụng án lệ trong dạy học và cũng được gọi bằng tên tiếng Anh là case method).

Phương pháp dựa trên vấn đề là một phương pháp dạy-học mang tính đột phá để giúp người học tự khám phá và lĩnh hội kiến thức có tính phức tạp với sự phát triển năng lực nhận thức bậc cao khi người học được đặt ra các vấn đề pháp lý có độ khó tăng dần

phù hợp với các mức độ tiếp cận kiến thức trong quá trình học. Trong đào tạo luật, phương pháp này được cho là có đặc trưng của xu hướng giải quyết vấn đề thay vì chỉ dựa trên vấn đề. Các giải pháp giải quyết vấn đề cũng mang đặc thù của ngành Luật khi đòi hỏi phải có tính xác định, cụ thể và phải gắn với thực tiễn pháp lý. Sinh viên có khả năng làm chủ kiến thức và có thể ứng phó với các vấn đề pháp lý khi được học với phương pháp này thường xuyên[10]. Bên cạnh đó, phương pháp tình huống lại là phương pháp *"trong đó việc dạy học được tổ chức theo những chủ đề phức hợp gần với các tình huống thật của cuộc sống và nghề nghiệp. Quá trình dạy học được tổ chức trong môi trường tạo điều kiện kiến tạo tri thức."*[11] Đây là phương pháp mô phỏng các trải nghiệm thực tế có vấn đề để dẫn dắt thảo luận. Phương pháp này tạo cho sinh viên khả năng tự lực tìm ra kiến thức mới và vận dụng kiến thức, giúp cho người học có thể trao đổi ý kiến, tư tưởng thay vì chỉ bị động tiếp nhận kiến thức được truyền đạt từ thầy, cô và cũng chỉ cố gắng trả lời câu hỏi của thầy, cô. Cùng với hai phương pháp trên, phương pháp nghiên cứu tình huống với việc sử dụng tình huống trong đó đã có các hoạt động được thực hiện, các quyết định hoặc giải pháp được đưa ra (ví dụ như đã có văn bản pháp luật được ban hành để giải quyết vấn đề, đã có quyết định xử phạt vi phạm hành chính, đã có bản án kết tội và xác định khung hình phạt áp dụng, đã có phán quyết của cơ quan trọng tài…) và đề ra một số câu hỏi có liên quan để sinh viên có những nhiệm vụ phải thực hiện, từ đó sinh viên nhận diện được các khái niệm, nguyên tắc hoặc nội dung của chế định pháp luật cụ thể. Nhìn chung đây đều là các phương pháp hữu hiệu khuyến khích việc hợp tác học tập, cụ thể là tạo cơ hội để sinh viên khám phá ý tưởng và tư duy cùng nhau.

Phương pháp dạy học dựa trên án là phương pháp điển hình trong đào tạo luật ở các quốc gia theo truyền thống common law và sau này cũng được sử dụng rộng rãi ở các quốc gia theo truyền thống civil law. Đây là phương pháp được áp dụng dựa trên quan điểm cho rằng cách tốt nhất để học luật là phân tích các bản án với các nhận định của các thẩm phán đã trở nên có ý nghĩa bắt buộc theo quy tắc stare decisis. Với việc học dựa trên phương pháp này, sinh viên luật học được các quy tắc và nguyên tắc của pháp luật được phát triển bởi các tòa án và học cách liên hệ các quy tắc này với các học thuyết pháp lý và với thực tiễn các vụ án.

c. Các phương pháp dạy học hợp tác

Nhóm phương pháp thứ ba là các phương pháp dạy-học hợp tác, với phương pháp làm việc nhóm và phương pháp làm dự án rất điển hình. Làm việc nhóm trong dạy học

[10] Xem: Manuela Renáta Grosu, The Role of Innovative Teaching and Learning Methods in Legal Education, delivered at the International Conference: The Future of Education, at: https://conference.pixel-online.net/conferences/edu_future/common/download/Paper_pdf/ITL34-Grosu.pdf

[11] Trường Đại học sư phạm Hà Nội (2018), *Tlđd*, tr.129.

luật được thực hiện thông qua việc thảo luận nhóm, học nhóm, làm bài tập nhóm. Với phương pháp này, người học tiếp thu kiến thức qua các hoạt động tương tác đa dạng như giữa người học với người học, giữa người học với người dạy, giữa người học với môi trường. Phương pháp dạy học hợp tác nhấn mạnh đến vai trò và mối quan hệ giữa người học với người học; tuy nhiên, sự hỗ trợ của giảng viên cũng đóng vai trò quan trọng. Phương pháp dạy học qua dự án được triển khai trong đào tạo luật thông qua các việc đặt ra các nhiệm vụ gắn với những vấn đề trong thực tiễn pháp lý đòi hỏi sinh viên luật phải giải quyết và có sự hướng dẫn của giảng viên cùng sự kết nối với hoạt động của các cơ quan, tổ chức có liên quan. Ví dụ như nhóm làm dự án được kết nối với các cơ quan, tổ chức bảo vệ trẻ em trong việc thực hiện dự án liên quan đến tư pháp cho trẻ em; kết nối với cơ quan tư pháp trong dự án về sử dụng công nghệ trong tư pháp hình sự[12].

d. Các phương pháp dạy học trải nghiệm/thực hành

Nhóm thứ tư là các phương pháp học tập trải nghiệm/thực hành nghề như phương pháp đóng vai diễn án, tranh biện; xem/dự các phiên tòa và tóm tắt tình huống vụ án… và phương pháp thực hành nghề luật. Phương pháp đóng vai thường được dùng để sinh viên vào vai các bên trong vụ án. Các nhóm thảo luận có thể trình bày các quan điểm đối lập về các tình tiết của vụ án, mô phỏng việc tranh tụng bằng lời hoặc thậm chí xây dựng lại các lập luận biện hộ/cáo buộc. Lợi ích chính của các phương pháp mô phỏng và đóng vai là khả năng thúc đẩy, khích lệ sự đánh giá và sự tổng hợp về chủ đề trong khi thiệt thực đưa sinh viên ra khỏi chiếc ghế của người nghe bị động để học tập bằng việc tự làm, tự thực hiện. Các hoạt động có thể thực hiện trong các phương pháp này là tham gia phiên tòa giả định, xây dựng một chiến lược thương thuyết, đóng vai trọng tài trong việc giải quyết tranh chấp thay thế. Thông qua các phương pháp này, các nhóm sinh viên có thể hoàn thành bài tập và nghiên cứu của mình gắn với các nhiệm vụ tóm tắt và phân tích bản án, viết các loại văn bản tố tụng hoặc tư vấn. Còn phương pháp đào tạo luật thông qua thực hành nghề luật là một phương pháp giáo dục nhằm nâng cao kỹ năng thực hành nghề luật cho sinh viên trên cơ sở tương tác và trải nghiệm, thông qua đó còn góp phần giáo dục đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội của sinh viên luật. Nhìn chung phương pháp thực hành nghề luật thường được sử dụng để dạy các kĩ năng nghề luật như hỏi đáp và tư vấn, viết và soạn thảo các văn bản pháp lý, tìm kiếm tình tiết và chứng cứ, phân tích án, chuẩn bị xét xử và tranh tụng. Bên cạnh đó, phương pháp này còn được dùng để dạy các môn học luật nội dung và luật tố tụng. Ngoài ra, phương pháp dạy – học bằng các hoạt động ngoại khóa cũng có thể áp dụng mà kết quả là những báo cáo mô tả và phân tích (ví dụ sau khi xem một phiên tòa), những triển lãm nhỏ (ví dụ về những hình ảnh tiếp cận

[12] Xem ví dụ như: Jason Tashea and Keith Porcaro (2018), "5 lessons for teaching law and technology", https://www.abajournal.com/lawscribbler/article/five_lessons_for_teaching_law_and_technology truy cập ngày 02/05/2021.

công lý cho trẻ em), những bài nghiên cứu nhỏ hoặc bài luận được nộp và được phản hồi bởi giảng viên, dù hình thức dạy học này không hướng tới điểm số.

e. Các phương pháp dạy học khác

Một phương pháp nữa rất đặc trưng cho ngành luật học là phương pháp so sánh luật học. Đây vừa là phương pháp dạy học, vừa là phương pháp nghiên cứu cần được trang bị cho sinh viên luật để vừa có thể nghiên cứu tri thức về các truyền thống và hệ thống pháp luật trên thế giới qua góc nhìn so sánh, vừa ứng dụng các tri thức đó vào thực tiễn pháp lý (sử dụng luật so sánh trong hoạt động lập pháp, hành pháp và tư pháp)[13].

Cuối cùng là nhóm phương pháp liên quan đến viết luận pháp luật, điển hình như phương pháp CLEO[14]. Các phương pháp viết luận pháp luật (bao gồm cả các kĩ năng thu thập và xử lý tài liệu trong lĩnh vực pháp luật) được áp dụng trong dạy – học luật giúp cho sinh viên luật thực hành các kĩ năng sử dụng ngôn ngữ viết pháp lý; kĩ năng thể hiện tư duy, lập luận của luật gia dưới hình thức viết; hình thành các kĩ năng của người nghiên cứu luật học.

Kết luận: Từ những mô tả và phân tích khái quát các nhóm phương pháp nêu trên, có thể nhận diện một số đặc điểm chung của các phương pháp dạy-học trong đào tạo luật như: tính phù hợp và chuyên biệt cho lĩnh vực giáo dục luật học; tính năng động và đổi mới, đáp ứng các yêu cầu dạy học không chỉ kiến thức pháp luật mà cả kĩ năng sử dụng kiến thức pháp luật vào đời sống và ý thức, thái độ của người hành nghề luật trong tương lai; gắn với việc hình thành và phát triển các phương pháp và kĩ năng tư duy, lập luận, phản biện, phân tích pháp lý cũng như kĩ năng trình bày, giao tiếp, làm việc nhóm…

4. Những đề xuất để đổi mới phương pháp dạy học ngành Luật hiệu quả

Áp dụng phương pháp dạy học tích cực đang là xu hướng đổi mới phương pháp dạy học hiện nay. Phương pháp dạy học này chú ý đến đối tượng người học, coi trọng việc nâng cao quyền năng cho người học. Giáo án dạy học theo phương pháp tích cực được thiết kế kiểu chiều ngang theo hai hướng song hành giữa hoạt động dạy của thầy và học của trò. Giảng viên có vai trò là trọng tài, cố vấn điều khiển tiến trình giờ dạy. Giảng viên là người giữ vai trò hướng dẫn, gợi ý, tổ chức, giúp cho người học tự tìm kiếm, khám phá những tri thức mới theo kiểu tranh luận, hội thảo theo nhóm. Giảng viên là người nêu tình huống, kích thích hứng thú, suy nghĩ và phân xử các ý kiến đối lập của học sinh; từ đó hệ thống hoá các vấn đề, tổng kết bài giảng, khắc sâu những tri thức cần nắm vững. Rõ ràng, phương pháp dạy học tích cực thích hợp với yêu cầu phát huy tính chủ động và sáng tạo của người học.

[13] Xem: Trường Đại học Luật Hà Nội (2022), *Giáo trình Luật So sánh*, Nxb. Tư pháp, tr. 32-56.
[14] Xem: S. I. Strong (2018), *How to Write Law Essays & Exams*, 5th Edition, Oxford University Press.

Từ sự liên hệ với lý luận và thực tiễn về phương pháp dạy học trong đào tạo luật trên thế giới, tác giả đưa ra một số đề xuất về đổi mới phương pháp dạy học ngành Luật:

Thứ nhất, cần tiếp tục và thường xuyên thực hiện việc tập huấn cho giảng viên về các phương pháp dạy học chuyên biệt và đổi mới trong giảng dạy luật.

Thứ hai, cần đưa học phần "Nghề luật và phương pháp học luật" thành môn học bắt buộc trong các chương trình đào tạo của ngành luật.

Thứ ba, cần xây dựng hệ thống học liệu chính thống và có tính chuyên sâu về các phương pháp dạy và học luật vì đây sẽ là nguồn tư liệu được sử dụng rộng rãi trong các cơ sở đào tạo luật.

Thứ tư, cần đa dạng hóa các hình thức tổ chức dạy học và kiểm tra đánh giá hơn nữa để có nhiều phương thức trang bị cho người học các kiến thức, phương pháp và kĩ năng học tập các môn học hiệu quả và gắn với thực tiễn pháp lý của Việt Nam. Cụ thể là các hình thức học thông qua làm dự án (có thể là dự án nghiên cứu vấn đề pháp lý mang tính thực tiễn hoặc dự án về tuyên truyền, giáo dục pháp luật…) và giáo dục thực hành pháp luật cần được triển khai như những hình thức tổ chức dạy học chính thức và được tính điểm tương đương với một học phần.

Thứ năm, cần tăng cường các hoạt động học tập ngoại khóa với sự phong phú và sinh động về hình thức tổ chức và quy mô cũng như cách thức ghi nhận kết quả của hoạt động ngoại khóa cho sinh viên để khích lệ sinh viên tự trau dồi kiến thức và kĩ năng nghề luật cho mình./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trường Đại học Giáo dục (2018), *"Chương trình tập huấn dạy học tiếp cận năng lực tại Trường Đại học Luật Hà Nội",* Hà Nội – 10/2018

2. Trường Đại học sư phạm Hà Nội (2018), *Tài liệu bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên chính hạng II,* Nxb. Đại học sư phạm.

3. Trường Đại học Luật Hà Nội (2022), *Giáo trình luật so sánh,* Nxb. Tư pháp.

4. Viện Luật so sánh - Trường Đại học Luật Hà Nội (2021), Kỷ yếu hội thảo khoa học *"Các phương pháp dạy và học trong đào tạo luật trên thế giới và những đề xuất đối với Trường Đại học Luật Hà Nội".*

5. G.S. Bajpai and Neha Kapur (2018), "Innovative Teaching Pedagogies in Law: A Critical Analysis of Methods and Tools", *Contemparory Law Review,* Vol.2.

6. Howard E. Katz and Kevin Francis O'Neill (2009), *Strategies and Techniques of Law School Teaching – A Prime for New (and Not So New) Professors,* Wolters Kluwer, Aspen Publishers, New York

7. Jason Tashea and Keith Porcaro (2018), *"5 lessons for teaching law and technology",*https://www.abajournal.com/lawscribbler/article/five_lessons_for_teaching_law_and_technology.

8. Kris Franklin, *"Do We Need Subject Matter-Specific Pedagogies?",* Journal of Legal Education Vol. 65, No. 4 (Summer 2016).

9. Manuela Renáta Grosu, The Role of Innovative Teaching and Learning Methods in Legal Education, delivered at the International Conference: The Future of Education,at:https://conference.pixelonline.net/conferences/edu_future/common/download/Paper_pdf/ITL34-Grosu.pdf

10. S. I. Strong (2018), *How to Write Law Essays & Exams*, 5th Edition, Oxford University Press.

ĐỔI MỚI NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG PHÁP GIẢNG DẠY LUẬT HÀNH CHÍNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TƯ PHÁP

TS. Đinh Văn Liêm*
TS. Nguyễn Thị Hà**

Tóm tắt: *Đào tạo cử nhân luật là một lĩnh vực quan trọng trong việc cung cấp nguồn nhân lực pháp lý cho công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. Việc nghiên cứu những giải pháp mang tính lâu dài, hiệu quả và bền vững nhằm nâng cao chất lượng đào tạo luật đóng vai trò lớn trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực tư pháp. Luật Hành chính là ngành luật quan trọng trong hệ thống pháp luật Việt Nam và là khoa học pháp lí cơ bản được giảng dạy ở hầu hết các cơ sở đào tạo luật. Trong nội dung bài viết, tác giả phân tích thực trạng nội dung và phương pháp giảng dạy Luật Hành chính và đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng giảng dạy Luật Hành chính góp phần đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực tư pháp trong giai đoạn hiện nay.*

Từ khóa: *Phương pháp giảng dạy; Đào tạo luật; Nhân lực tư pháp; Luật Hành chính.*

Đặt vấn đề

Ngày 04/11/2013, Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI đã ban hành Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.[1] Xuất phát từ chủ trương chung của ngành giáo dục, từ yêu cầu về xây dựng Nhà nước pháp quyền hội nhập quốc tế và về phạm vi nội dung, thực trạng giảng dạy ngành Luật học nói chung và học phần Luật Hành chính hiện nay đã tác động mạnh mẽ và đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc đề ra những giải pháp đổi mới nội dung và phương pháp dạy và học môn Luật Hành chính - ngành luật độc lập và quan trọng trong hệ thống pháp luật. Các giải pháp phải mang tính đồng bộ từ nội dung, giáo trình, tài liệu giảng dạy đến phương pháp giảng dạy, đánh giá kết quả học tập của sinh viên sẽ góp phần thúc đẩy hiệu quả giảng dạy học phần Luật Hành chính từ đó tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý hành chính trong thời kỳ hội nhập và toàn cầu hóa.

1. Khái quát chung về môn học Luật Hành chính

Luật hành chính là một trong những môn khoa học pháp lí chuyên ngành cơ bản được giảng dạy ở bậc đại học hầu hết các cơ sở đào tạo luật và một số chuyên đề có liên quan trong chương trình đào tạo chuyên ngành ở bậc cao học, tiến sĩ về Luật hành chính

* **Khoa Luật, Trường Đại học Vinh**
** **Khoa Luật, Trường Đại học Vinh**

[1] Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 về về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

– Hiến pháp. Luật hành chính cung cấp những kiến thức cơ bản về lí luận, pháp lí và thực tiễn quản lí hành chính nhà nước như địa vị pháp lí của các chủ thể trong quan hệ pháp luật hành chính, thủ tục hành chính, quyết định hành chính, vi phạm hành chính và xử lí vi phạm hành chính, các biện pháp đảm bảo thực hiện pháp luật trong quản lí hành chính nhà nước… Sinh viên sau khi nghiên cứu các nội dung Luật hành chính sẽ hiểu được mối quan hệ giữa các cơ quan nhà nước trong việc thực hiện hoạt động quản lí hành chính nhà nước, những vấn đề pháp lí có liên quan đến quản lí hành chính nhà nước, có khả năng vận dụng pháp luật về quản lí hành chính nhà nước vào thực tiễn.

Luật Hành chính Việt Nam còn cung cấp những kiến thức nền tảng cho việc nghiên cứu các khoa học pháp lí chuyên ngành khác như: Thanh tra và giải quyết khiếu nại, tố cáo; Luật Tố tụng hành chính, Xây dựng văn bản pháp luật và các môn học chuyên ngành luật khác.

2. Thực trạng nội dung và phương pháp giảng dạy Luật hành chính hiện nay

Yêu cầu đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy Luật hành chính xuất phát trước hết từ thực trạng chung của việc dạy và học hiện nay ở các cơ sở đào tạo luật ở nước ta. Việc giảng dạy các học phần pháp luật nói chung, trong đó có học phần Luật hành chính hiện đang có một số vấn đề cần bàn như:

Thứ nhất, thực trạng liên quan đến nội dung môn học Luật hành chính hiện nay: Có thể nói do đặc thù về kiến thức của khoa học Luật hành chính liên quan đến nội dung quản lí hành chính nhà nước do vậy, phạm vi và nội dung môn học còn mang tính lý thuyết, những nguyên tắc chung điều chỉnh hoạt động quản lí, cung cấp chủ yếu kiến thức lý luận.

Một vấn đề thấy rõ trong giáo trình hiện nay chưa đề cập nhiều đến các vấn đề ở dạng tình huống hoặc câu hỏi gợi ý và nguồn tài liệu nghiên cứu, tham khảo nên cũng hạn chế đáng kể khả năng của sinh viên trong việc tự suy nghĩ và tìm hiểu thêm nội dung đưa ra. Ở các chương, kiến thức chủ yếu vẫn giới hạn trong việc trình bày, giới thiệu các khái niệm, quy định của pháp luật về các vấn đề cụ thể. Cách làm này đã và đang là môi trường phát sinh thói quen nhớ và học một cách máy móc, hạn chế khả năng vận dụng thực tiễn của sinh viên. Do vậy, mục tiêu đào tạo về năng lực thực tiễn, kỹ năng quản lí hành chính, phẩm chất nghề nghiệp gắn với hành chính nhà nước cho sinh viên chưa thực sự hiệu quả.

Thứ hai, thực tiễn quản lí hành chính nhà nước không ngừng vận động, biến đổi sinh động theo sự phát triển kinh tế - xã hội, bối cảnh cải cách hành chính, cải cách tư pháp, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Hiện nay, xây dựng một nền hành chính hiện đại, đáp ứng yêu cầu của nhà nước pháp quyền thì các nguyên tắc, điều kiện tổ chức thực hiện hoạt động quản lý đã thay đổi. Vì vậy, đòi hỏi nội dung của môn học phải

được cải tiến và cập nhật để phản ánh một cách kịp thời thực tiễn quản lí hành chính nhà nước sinh động trên các lĩnh vực, thực tiễn cải cách nền hành chính nhà nước và yêu cầu của bối cảnh hội nhập hiện nay ở nước ta. Có thể thấy, kiến thức trong đào tạo cử nhân của học phần Luật hành chính ở các cơ sở đào tạo đang giới hạn ở việc tập trung giải quyết những vấn đề lý luận về pháp luật hành chính, các hiện tượng pháp luật hành chính, được luận giải và khái quát lên thành các khái niệm, đặc điểm, phân loại, vai trò và quy định của pháp luật về một vấn đề pháp lí, chưa chú trọng nhiều những vấn đề thực tiễn và cách thức vận dụng quy định. Cách làm này đã và đang là môi trường phát sinh thói quen nhớ và học một cách máy móc, khả năng hạn chế của sinh viên khi gặp phải những vấn đề đòi hỏi tư duy lôgic liên kết các vấn đề cụ thể với nhau hoặc khó khăn trong việc vận dụng các nội dung này trong thực tiễn. Các vấn đề thực tiễn sinh động của quản lí hành chính trong bối cảnh cải cách hành chính, cải cách tư pháp, cải cách pháp luật, hội nhập quốc tế hiện nay đã và đang tác động một cách mạnh mẽ và đặt ra yêu cầu bức thiết cần đổi mới phương pháp dạy và học môn học Luật hành chính trong đào tạo cử nhân luật.

Thứ ba, đối tượng điều chỉnh của môn học có phạm vi tương đối rộng liên quan đến các vấn đề quản lí hành chính nhà nước trên nhiều lĩnh vực khác nhau do vậy, khối lượng kiến thức là tương đối lớn và mang tính hàn lâm, phức tạp đối với mức độ tiếp cận của sinh viên. Các kiến thức của môn học Luật hành chính được giảng dạy ở các trường luật cho sinh viên là những kiến thức cơ bản về quản lý nhà nước/hành chính nhà nước, ngành Luật hành chính, trách nhiệm hành chính, các phương thức bảo đảm pháp chế và kỷ luật trong hành chính nhà nước và nội dung quản lí hành chính trong các lĩnh vực cụ thể… Nguồn của Luật Hành chính bao gồm bao gồm cả luật khung và luật chuyên ngành. Vấn đề pháp điển hóa về Luật Hành chính hiện nay chưa thống nhất [2][4]. Vì vậy, khi nghiên cứu về Luật Hành chính giảng viên và sinh viên phải nghiên cứu hệ thống văn bản pháp luật có liên quan khá lớn như Hiến pháp, các luật tổ chức do Quốc hội ban hành liên quan các luật về tổ chức bộ máy, cán bộ công chức, viên chức, luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật, luật xử lí vi phạm hành chính và luật chuyên ngành trên các lĩnh vực cụ thể.

Thứ tư, phương pháp giảng dạy Luật hành chính tuy có nhiều đổi mới theo hướng chú ý đến năng lực, sự chủ động của người học; áp dụng khá nhuần nhuyễn các phương pháp giảng dạy tích cực. Tuy vậy, ở một số nơi, việc dạy và học vẫn nặng về truyền thụ kiến thức. Phương pháp giảng dạy tình huống, đối thoại, tranh luận vấn đề còn ít được vận dụng hiệu quả. Sinh viên các trường Luật còn ít có cơ hội tiếp cận thực tế và rèn kĩ năng trong quá trình học tập. Cơ chế tự học và giám sát việc tự học chưa thực sự hiệu quả.

[2] Phan Thị Lan Hương (2017), *Pháp luật hành chính Việt Nam trong thời kỳ hội nhập*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Trường, Trường Đại học Luật Hà Nội.

Để đáp ứng yêu cầu đào tạo gắn với thực tiễn, ngoài kiến thức chuyên môn, giảng viên luật cần phải có kiến thức và kĩ năng thực tiễn, kĩ năng thực hành nghề để hướng dẫn cho người học.[3] Tuy nhiên, thực tiễn ở các cơ sở đào tạo Luật hiện nay, đội ngũ giảng viên hiện tại vẫn chủ yếu thuần về kiến thức lý thuyết mà thiếu những kiến thức thực tiễn và kỹ năng nghề nghiệp do đó, cũng ảnh hưởng đến khả truyền thụ cho sinh viên trong đào tạo luật.

3. Một số giải pháp đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy Luật hành chính đáp ứng yêu cầu xã hội và hội nhập quốc tế

3.1. Giải pháp đổi mới nội dung Luật hành chính

Thứ nhất, cần xác định một cách hài hòa mức độ và liều lượng các vấn đề lý luận và thực tiễn của môn học Luật hành chính. Từ đó, xác định kiến thức, nội dung phù hợp với chuẩn đầu ra môn học và nhu cầu xã hội trong lĩnh vực này để điều chỉnh nội dung phù hợp, từ đó cập nhật tài liệu, hoàn thiện bài giảng, giáo trình, đề cương chi tiết học phần.

Thứ hai, pháp luật hành chính đóng vai trò quan trọng trong việc quy định về tổ chức bộ máy, nguồn nhân lực, thủ tục hành chính, dịch vụ công, do đó, nội hàm nội dung này trong học phần Luật hành chính cần phải được đổi mới một cách toàn diện đáp ứng yêu cầu của hội nhập và xu thế hiện đại hóa nền hành chính. Theo đó, cần phải rà soát các quy định của pháp luật hiện hành ở từng lĩnh vực cụ thể, đồng thời nghiên cứu so sánh với các chuẩn mực quốc tế, các yêu cầu chung của các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

Ngoài ra, xu hướng của các nước trên thế giới hiện nay đều vận dụng các học thuyết về "*quản lý hành chính mới"* do đó, pháp luật hành chính cũng cần phải được nghiên cứu tiếp cận dựa trên các nguyên tắc của quản trị tốt (good governance); nguyên tắc xây dựng nhà nước pháp quyền; để hướng tới mục tiêu xây dựng một xã hội công bằng, dân chủ và văn minh.

Thứ ba, đổi mới nội dung về hoạt động và vai trò của Chính Phủ trong học phần Luật hành chính: Chính phủ chỉ đóng vai trò lãnh đạo, điều hành nền kinh tế. Vai trò của nhà nước trong phát triển kinh tế cần phải được đẩy mạnh thông qua việc giảm bớt sự can thiệp trực tiếp của Chính phủ/bộ máy hành chính vào nền kinh tế. Đẩy mạnh quan hệ hợp tác công tư, giảm sự can thiệp trực tiếp của nhà nước vào hoạt động kinh tế.

Thứ tư, đối với phần thủ tục hành chính cần viết bổ sung nội dung cải cách thủ tục hành chính bảo đảm phù hợp với các yêu cầu của hội nhập quốc tế, nâng cao tính cạnh tranh của Việt Nam trong khu vực và thế giới: Các quy định về thủ tục hành chính có liên quan đến hoạt động kinh tế, thương mại, hải quan, thuế, lao động cần phải được rà soát, sửa đổi để đảm bảo phù hợp với các chuẩn mực chung của khu vực và thế giới,

[3] Malmqvist, J., Gunnarsson, S. & Vivilg, M. E., 2008.

với các quy định của các điều ước quốc tế mà Việt Nam tham gia. Việc ứng dụng khoa học công nghệ thông tin là một yêu cầu tất yếu của các quốc gia trong thời kỳ hội nhập và toàn cầu hóa, đặc biệt là trước yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0. Các quy định về thực hiện thủ tục hành chính cần gắn với việc đảm bảo ứng dụng các công nghệ thông tin, ví dụ như thủ tục hành chính trực tuyến, quản lý dữ liệu kết nối (chính phủ điện tử); giảm bớt các loại giấy phép, thủ tục không cần thiết, giảm thời gian thực hiện thủ tục hành chính (thuế, hải quan, cấp phép...).

Thứ năm, bổ sung và hoàn thiện các nội dung liên quan đến pháp luật về quản lý và cung cấp dịch vụ công: Hiện nay, các dịch vụ công chủ yếu do các cơ quan hành chính nhà nước (Bộ, cơ quan ngang Bộ, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) quản lý. Pháp luật hiện nay chưa có sự phân định rõ giữa chức năng quản lý và chức năng cung cấp dịch vụ công, bởi vì hiện nay các Bộ vẫn thực hiện cả hai chức năng. Do đó, pháp luật cần phân định rõ chức năng quản lý dịch vụ công và các cơ quan cung cấp dịch vụ công (đơn vị sự nghiệp công lập. Cần phân loại cụ thể các loại dịch vụ công: dịch vụ hành chính, dịch vụ sự nghiệp, dịch vụ công ích để đảm bảo có quy định phù hợp về xã hội hóa từng loại hình dịch vụ công. Nhà nước cần tiến hành đẩy mạnh xã hội hóa về cung cấp dịch vụ công đồng thời, xây dựng cơ chế kiểm soát và đánh giá chất lượng cung cấp dịch vụ công.

Thứ sáu, Luật Hành chính cần thể hiện nội dung về đảm bảo quyền tiếp cận thông tin, quyền tham gia vào quản lý hành chính nhà nước, đồng thời đẩy mạnh trách nhiệm giải trình của các cơ quan hành chính nhà nước. Bên cạnh đó, cần nghiên cứu hoàn thiện pháp luật về dân chủ cơ sở, bảo đảm quyền tham gia của người dân trong hoạt động quản lý hành chính nhà nước; cần quy định rõ trách nhiệm của các cơ quan, cá nhân trong việc tiếp thu ý kiến đóng góp của người dân vào hoạt động ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

Thứ bảy, nội dung Luật Hành chính cần quy định rõ nghĩa vụ đối thoại và giải trình của người đứng đầu cơ quan hành chính nhà nước: Các quy định về cơ chế hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước chưa quy định rõ, cụ thể về trách nhiệm đối thoại và giải trình của người đứng đầu cơ quan hành chính nhà nước. Pháp luật cần quy định cụ thể về các trường hợp cần phải tiến hành đối thoại, giải trình, các căn cứ pháp lý để người dân, doanh nghiệp có quyền đưa ra yêu cầu cơ quan hành chính nhà nước, người đứng đầu cơ quan hành chính nhà nước thực hiện đối thoại, giải trình, góp phần đẩy mạnh tính công khai, minh bạch, dân chủ trong quản lý hành chính nhà nước.

Cần quy định rõ trách nhiệm pháp lý khi cá nhân, tổ chức có thẩm quyền vi phạm các quy định về thực hiện trách nhiệm giải trình: Cùng với việc bảo đảm quyền tiếp cận thông tin của các cá nhân, tổ chức, thì các cơ quan hành chính nhà nước, người đứng đầu cần phải tiến hành tổ chức đối thoại, cung cấp thông tin khi công dân, tổ chức có yêu cầu hợp pháp. Việc quy định rõ trách nhiệm pháp lý của các cá nhân, tổ chức có

thẩm quyền khi không thực hiện nghĩa vụ giải trình sẽ góp phần đảm bảo các hoạt động quản lý hành chính được công khai, minh bạch, nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước.

Thứ tám, có kế hoạch cải tiến ngay giáo trình giảng dạy gắn với các nội dung đề xuất và từ đó triển khai thực hiện theo lộ trình và lựa chọn những ưu tiên cụ thể trong số các vấn đề đã nêu để có thể giải quyết có hiệu quả những vấn đề đang đặt ra. Trong đề cương chi tiết học phần và trong thiết kế bài học, cần chú trọng hướng dẫn học ngoài giờ lên lớp để tăng cường tính chủ động của sinh viên. Trong thiết kế đánh giá học tập cần mô tả việc sử dụng linh hoạt các phương pháp, hình thức đánh giá phù hợp với tình hình thực tiễn để rèn luyện kĩ năng học tập cho người học.

Mặc khác, đối với người học cần định hướng rõ cho các em hiểu các mục tiêu chuẩn đầu ra và yêu cầu vị trí việc làm liên quan đến lĩnh vực hành chính nhà nước, từ đó nâng cao ý thức học tập, khả năng tự học và làm việc nhóm cũng như tình yêu và kĩ năng nghề nghiệp. Khi xây dựng thiết kế chương trình Luật hành chính cần phải có sự khảo sát, đánh giá chuẩn đầu ra môn học gắn với yêu cầu của các vị trí việc làm có liên quan. Từ đó, việc dạy và học cần vận dụng và kết hợp hài hòa giữa lí thuyết với thực hành để sinh viên có khả năng vừa lĩnh hội kiến thức vừa hiểu và đáp ứng được những kĩ năng nghề nghiệp có liên quan, yêu cầu thực tiễn.

3.2. Giải pháp đổi mới phương pháp giảng dạy Luật hành chính

Thứ nhất, về phương pháp dạy và học, đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học theo định hướng "*coi trọng việc bồi dưỡng năng lực tự học*". Đối với bậc đại học là tự nghiên cứu, tạo điều kiện cho người học phát huy tư duy sáng tạo, rèn kỹ năng thực hành, tham gia nghiên cứu, thực nghiệm, ứng dụng. Đổi mới mạnh mẽ phương pháp giảng dạy tích cực "lấy người học làm trung tâm" nhằm phát huy tính chủ động của người học (như các phương pháp: giải quyết tình huống, thảo luận nhóm, diễn án…) chú trọng tăng cường trang bị kiến thức thực tế cho người học là yêu cầu không thể thiếu đối với những người học luật, đây cũng cũng là khâu rất yếu của sinh viên các cơ sở đào tạo luật ở nước ta hiện nay.

Thứ hai, bên cạnh việc nghiên cứu các nội dung lý thuyết, cần phân tích các vụ việc thực tế liên quan đến học phần Luật hành chính (án lệ)… là một phương pháp được sử dụng phổ biến hiện nay tại các cơ sở đào tạo luật lớn trên thế giới cũng như bước đầu được áp dụng tại một số cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam. Bên cạnh đó, gợi mở vấn đề bằng cách đưa ra những tình huống thực tiễn, những vấn đề phát lí phát sinh trong hoạt động quản lí hành chính nhà nước liên quan đến nội hàm môn học để sinh viên có khả năng liên hệ lý thuyết và thực tiễn. Điều này dẫn đến sự cần thiết phải có cách đánh giá linh hoạt đối với người học, theo đó, rất cần các câu hỏi kiểm tra theo dạng mở để hạn

chế việc học thuộc, nhớ bài một cách máy móc và phát triển khả năng phân tích và suy luận pháp lí, nghiên cứu văn bản pháp luật của sinh viên; các sản phẩm môn học hoặc hình thức vấn đáp rèn luyện khả năng tư vấn, thuyết trình xử lí tình huống của sinh viên. Kinh nghiệm giảng dạy luật học ở nhiều nước trên thế giới cho thấy cần phải rèn giũa các kỹ năng của sinh viên là *"tư duy như một luật sư"* không chỉ trong việc hiểu và lập luận mà cả trong cách trình bày (nói và viết) một cách có hiệu quả, súc tích, gãy gọn.[4] Giảng viên có thể linh động đổi mới chương trình giảng dạy, giảm dần một cách hợp lý thời lượng các giờ giảng lý thuyết, tăng thời lượng các giờ thảo luận hay các buổi học thực hành hoặc có thể đi thực tế xen kẽ cho sinh viên tìm hiểu về thực tiễn. Ví dụ, sau khi dạy về thủ tục hành chính có thể có một buổi thực tế tại Văn phòng một cửa, một cửa liên thông của Ủy ban nhân dân. Hay khi tiếp cận kiến thức lý thuyết về giải quyết tranh chấp hành chính, sinh viên có thể tham gia các phiên tòa hành chính tại Tòa án nhân dân hoặc thực hiện việc diễn án hay quy trình tiếp dân, giải quyết khiếu nại.

Xuất phát từ yêu cầu của xã hội về đội ngũ cán bộ công chức hành chính nhà nước có chất lượng cao đáp ứng mục tiêu tăng cường quản lý hành chính và để nâng cao năng lực của nhà nước trong việc thực hiện các chức năng và nhiệm vụ mới trong thời kỳ hội nhập và toàn cầu hóa. Do vậy, quá trình đào tạo phải hướng đến việc cung cấp những kiến thức và kĩ năng xuất phát từ yêu cầu mới của nền hành chính. Đó là nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại trên nền tảng công bằng, minh bạch và sự tham gia của người dân. Đặc biệt là các quy định về thủ tục hành chính, dịch vụ công cần hướng tới phù hợp hơn với các chuẩn mực chung của quốc tế, tăng chỉ số cạnh tranh của nước ta trong khu vực và trên thế giới.

Thứ ba, sự thành công và hiệu quả của môn học phụ bên cạnh nội dung phụ thuộc lớn vào chủ thể tham gia trực tiếp vào quá trình dạy và học. Do vậy, một mặt giảng viên phải cập nhật và đổi mới phương pháp truyền đạt kiến thức đến sinh viên và nâng cao năng lực thực tiễn. Giảng viên cần tiếp cận thực tiễn quản lí, thực hiện một số hoạt động tư vấn pháp luật, tìm hiểu thực tiễn hoạt động quản lí ở các cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn hoặc hoạt động tư pháp, tham gia xây dựng, thẩm định, góp ý các văn bản quy phạm pháp luật hoặc chủ động tham gia các lớp đào tạo kĩ năng quản lí, các lớp đào tạo chức danh tư pháp để tích lũy kinh nghiệm thực tiễn. Bên cạnh đó, trong quá trình đào tạo môn học, cần xen kẽ việc mời các chuyên gia pháp luật, cán bộ quản lý đang công tác tại các tòa án, các cơ quan tư pháp, các cơ quan đơn vị hành chính sự nghiệp và các tổ chức xã hội - nghề nghiệp khác tham gia giảng dạy và hướng dẫn thực hành cho sinh viên.

[4] Phan Thị Lan Hương (2017), *Pháp luật hành chính Việt Nam trong thời kỳ hội nhập*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Trường, Trường Đại học Luật Hà Nội.

Bên cạnh đó, để nâng cao năng lực của giảng viên cần gắn việc đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy với hoạt động nghiên cứu khoa học, theo đó cần thiết xây dựng nhóm nghiên cứu nhằm tăng cường trao đổi học thuật, sáng kiến, kinh nghiệm trong nghiên cứu và trao đổi các vấn đề pháp lí có liên quan đến ngành Luật hành chính. Tổ chức và khuyến khích giảng viên tham gia hội nghị, hội thảo khoa học trong và ngoài nước nhằm trao đổi kinh nghiệm giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Ngoài ra, cần tiếp tục củng cố, thắt chặt mối quan hệ hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu ở các quốc gia và tổ chức quốc tế.

Thứ tư, tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị hiện đại phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học, giảng dạy của thầy và học tập của trò, đầu tư tài chính, tài liệu, học liệu cho sinh viên Luật để hỗ trợ cho việc đổi mới phương pháp giảng dạy như: trang bị máy chiếu, máy vi tính có kết nối mạng, phòng xử án tập sự, hồ sơ vụ án hành chính để sinh viên diễn án, thư viện điện tử, kết nối mạng Internet để cho người học có thể nghiên cứu, sưu tầm tài liệu ở các thư viện hiện đại trên thế giới. Bên cạnh đó, đối với đào tạo luật nói chung, đặc biệt là học phần Luật hành chính cần phải có một môi trường, không gian đào tạo mở, năng động, kết nối tốt với môi trường thực tiễn bên ngoài để sinh viên vừa có điều kiện tốt để tự học vừa có cơ hội để nghiên cứu, trải nghiệm thực hành, trau đồi kĩ năng nghề nghiệp.

Trong thời kỳ hội nhập và toàn cầu hóa, hoàn thiện pháp luật hành chính là một yêu cầu tất yếu của mỗi quốc gia, đặc biệt là các nước đang phát triển. Các quốc gia đều hướng tới mục tiêu xây dựng một nền hành chính trong sạch, vững mạnh, hoạt động có hiệu lực và hiệu quả, chuyển từ nền hành chính *"cai trị"* sang nền hành chính *"phục vụ"*, lấy mức độ hài lòng của người dân và doanh nghiệp là thước đo hiệu quả của nền hành chính, hướng tới mục tiêu xây dựng một xã hội công bằng, dân chủ và văn minh.

Bối cảnh toàn cầu hóa hội nhập quốc tế và khu vực, yêu cầu của xã hội đặt ra cho chúng ta nhiều cơ hội và thách thức. Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo nói chung và đào tạo luật nói riêng đóng một vai trò quan trọng trong việc vận động và phát triển của đất nước, là một trong những nhân tố cơ bản để đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao cho xã hội. Hoàn thiện pháp luật hành chính là một yêu cầu tất yếu của mỗi quốc gia, đặc biệt là các nước đang phát triển./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.

2. Ban chấp hành Trung ương khóa XI (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW* ngày *4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*

3. Phạm Hữu Lộc (2016), Phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận CDIO nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, *Tạp chí Giáo dục*, Số 381, tháng 5.

4. Phan Thị Lan Hương (2017), *Pháp Luật Hành chính Việt Nam trong thời kỳ hội nhập*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Trường, Trường Đại học Luật Hà Nội.

5. Trần Minh Hương (Chủ biên)(2017), *Giáo trình Luật Hành chính Việt Nam*, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội.

VẬN DỤNG MÔ HÌNH TƯ DUY "IRAC" TRONG PHƯƠNG PHÁP DẠY HỌC NHẰM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TƯ PHÁP

ThS. Nguyễn Minh Châu*

Tóm tắt: *Một trong những mục tiêu cơ bản của chương trình đào tạo tại các cơ sở giáo dục đại học ngành luật đó là đào tạo nguồn nhân lực pháp luật có chất lượng cao cho các cơ quan nhà nước và xã hội. Để đạt được mục tiêu này, nguồn nhân lực được đào tạo không chỉ cần có kiến thức pháp lý chuyên sâu về các ngành luật trong hệ thống pháp luật quốc gia và quốc tế, mà còn phải được trang bị kỹ năng tư duy pháp lý để linh hoạt vận dụng những kiến thức mang tính lý thuyết, học thuật này vào việc giải quyết các vấn đề pháp lý thực tiễn. Tại nhiều trường đào tạo luật trên thế giới cũng như trên thực tiễn hiện nay, công thức có tính phổ quát được áp dụng để phân tích và giải quyết các tình huống pháp lý là "mô hình IRAC" (viết tắt của 4 từ: Issue - Vấn đề; Rule - Quy phạm; Application - Áp dụng; Conclusion - Kết luận). Trên cơ sở phân tích mô hình tư duy IRAC, bài viết đưa ra một số kiến nghị đổi mới phương pháp dạy học nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp.*

Từ khóa: *Tư duy pháp lý; Kỹ năng tư duy pháp lý; IRAC.*

1. Khái quát chung về tư duy pháp lý và kỹ năng tư duy pháp lý

Khái niệm "*tư duy pháp lý*" (legal thinking) hiểu theo nghĩa rộng là hoạt động trí tuệ của con người thể hiện dưới dạng khái niệm, phán đoán, lý luận về những vấn đề pháp lý.[1] Tuy nhiên, tiếp cận dưới nghĩa hẹp – và trên thực tế các nhà nghiên cứu đang ngày càng ủng hộ hướng tiếp cận này – thì tư duy pháp lý đề cập đến một quá trình, phương pháp, kỹ thuật tư duy (legal reasoning) mà thông qua đó, các tình huống pháp lý được xử lý dựa trên logic pháp lý, từ đó thiết lập căn cứ cho kết luận về hệ quả pháp lý của mỗi tình huống đặt ra. Tư duy pháp lý theo nghĩa này còn được gọi là suy luận pháp lý, hay lập luận pháp lý. Quá trình giải thích và áp dụng các quy định pháp luật là hình thức thường gặp nhất của tư duy pháp lý theo nghĩa này.[2]

Quan niệm về quá trình tư duy pháp lý có sự khác biệt giữa các truyền thống pháp luật trên thế giới, trong đó có hai truyền thống pháp luật điển hình là dân luật và thông luật. Đối với các quốc gia dân luật, cách thức vận hành của tư duy pháp lý là sự diễn dịch thông qua việc suy luận logic được rút ra trên cơ sở các quy phạm pháp luật hiện hành. Theo đó, quá trình tư duy bao gồm hai giai đoạn (i) tìm quy định phù hợp trong

* **Khoa Pháp luật quốc tế, Trường Đại học Luật Hà Nội**

[1] Nguyễn Minh Tuấn & Nguyễn Hoàng Anh (2020), *Giáo trình tư duy pháp lý*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 56.

[2] Chloe J. Wallace, "The Pedagogy of Legal Reasoning: Democracy, Discourse and Community", *The Law Teacher*, 52 (3). pp. 260-271.

các văn bản pháp quy; rồi (ii) lập luận và giải thích để áp dụng quy định này vào vụ viện đang xem xét. Còn tại các quốc gia thông luật, quy trình tư duy dựa trên sự vận dụng tiền lệ pháp, bắt đầu từ sự kiện và án lệ trước đó, thông qua ba giai đoạn: (i) phân tích các tình tiết của vụ việc với những điểm tương tự trong các án lệ để rút ra một nguyên tắc tổng quát; (ii) đưa ra một quy định khả dụng dựa trên nguyên tắc đã rút ra – điều này tương tự như một điều khoản được quy định sẵn tại văn bản pháp quy của hệ thống Dân luật; (iii) áp dụng quy định này vào nội dung xét xử.

Với sự khác nhau về quan điểm vận hành của phương pháp tư duy pháp lý, trên thực tiễn xuất hiện nhiều phương pháp tư duy pháp lý được xây dựng, ví dụ như phương pháp tam đoạn luận[3]; IRAC; NSSS hay N+3S[4]; CRAC (Conclusion, Rule, Application, Conclusion); CREAC (Conclusion, Rule, Explanation, Analysis, Conclusion)… Trong đó, phương pháp IRAC hiện nay được đánh giá là một trong những phương pháp tư duy pháp lý quan trọng và phổ biến trong quá trình hành nghề luật.

1. Mô hình tư duy pháp lý IRAC

IRAC là một kỹ năng tư duy pháp lý được sử dụng trong các trường đào tạo ngành Luật tại Mỹ. Kỹ năng này thường được sử dụng nhiều cho các vụ giả định tại trường luật và thi ra luật sư.[5] IRAC là cụm từ viết tắt của bốn từ: Issue - vấn đề; Rule - quy phạm; Application - áp dụng; Conclusion - Kết luận. Mục đích của việc rèn luyện nhóm kỹ năng này là để "*phát triển kỹ năng phân tích cốt lõi của vấn đề, nhận thức và phản biện ở sinh viên; hay đôi khi còn được gọi là khả năng "tư duy và viết như một luật sư"*"[6]. Sử dụng phương pháp IRAC để tư duy và đưa ra hướng giải quyết được thực hiện theo bốn bước sau đây:

Bước 1: Issue - Xác định sự kiện pháp lý

Để có thể giải quyết một vụ việc pháp lý, người giải quyết cần hiểu rõ ràng về bản thân vụ việc này. Theo đó, người giải quyết vấn đề phải xác định và tìm ra vấn đề pháp lý cần giải quyết thông qua một loạt những câu hỏi như tại sao lại có tranh chấp; đó có phải là vi phạm hợp đồng, thương tích cá nhân hay tranh chấp về quyền sở hữu trí tuệ; … Mục đích của bước này là trả lời cho câu hỏi về việc vấn đề pháp lý cần giải quyết là gì, đồng thời, khi xem xét các vấn đề trong vụ việc, cần phải nhìn nhận các sự kiện như chúng đã xảy ra và không được suy đoán hoặc đặt thêm giả thiết.

---

[3] Phương pháp này gồm 3 bước: xác định và phân tích sự kiện; xác định và phân tích quy phạm pháp luật; áp dụng để đi đến giải pháp. Đây lafphuowng pháp tư duy pháp lý được đặc biệt chú trọng tại các trường đại học ở Pháp.
[4] Viết tắt của Norm (quy phạm) – Sachverhalt (tình huống pháp lý) – Subsumtion (phân tích mối quan hệ giữa quy phạm và tình huống pháp lý) – Schluss (kết luận). Đây là phương pháp được sử dụng rộng rãi tại Đức.
[5] Nguyễn Ngọc Bích (2015), *Tư duy pháp lý của Luật sư*, Nxb. Trẻ, tr. 422.
[6] Xem thêm: Christian H. Jensen (2000), *Legal problem questions: Analyzing rhetorical structures and strategies using "IRAC"*, Unpublished master's thesis, City University of Hong Kong, Hong Kong, p.05.

Để có thể phát hiện ra vấn đề pháp lý thì người giải quyết phải có khối kiến thức pháp luật đủ rộng để có thể xác định được loại quan hệ pháp lý cụ thể nào cần giải quyết, cũng như định hình bước đầu về việc ngành luật nào, chế định pháp luật nào sẽ được tìm kiếm tại Bước 2.

Bước 2: Rule - Xác định căn cứ pháp lý

Khi đã tìm ra vấn đề pháp lý liên quan trong vụ việc, người giải quyết phải tìm ra luật điều chỉnh để áp dụng cho vấn đề trong vụ việc ấy. Để quyết định hướng giải quyết của vụ việc, cần phải xem kỹ văn bản luật được áp dụng, tìm ra các điều khoản được sử dụng để giải quyết vấn đề pháp lý.

Bước 3: Application - Áp dụng luật

Người giải quyết dùng lập luận để áp dụng các căn cứ pháp lý đã tìm được ở Bước 2 vào những sự kiện đã xác định ở Bước 1. Đây thường là bước khó nhất trong các bước của mô hình tư duy IRAC. Phần Application sẽ yêu cầu giải thích quy định liên quan đã được tìm ra, kết hợp với các bằng chứng, dữ kiện của vụ việc để đi đến kết luận. Nói cách khác, việc kết nối giữa Issue và Rule chính là Application, tức là kết nối vấn đề pháp lý với quy định pháp luật liên quan để đưa ra được những phân tích cụ thể và để chứng minh rằng vì sao dùng điều luật này mà không vận dụng điều luật khác để giải quyết vấn đề.

Kết luận này không phải là kết luận trong Conclusion phía dưới mà kết luận cho các câu hỏi như: liệu có bằng chứng, dữ kiện cho thấy tất cả các điều kiện ở quy định đã được thõa mãn? Ví dụ cụ thể hơn như: liệu có bằng chứng cho thấy hành vi tự vệ của quốc gia X đã thõa mãn yêu cầu về tính cần thiết và tính tương xứng? Liệu có bằng chứng đủ chứng minh hành vi của ông A đã đủ thỏa mãn các cấu thành của tội phạm?

Bước 4: Conclusion - Kết luận

Kết luận là kết quả của quá trình phân tích ba bước (I – R – A) nên không cần lặp lại những vấn đề đã phân tích. Kết luận cần ngắn gọn tương tự như phần "Quyết định" trong một bản án của Tòa án.

Phương pháp giảng dạy để rèn luyện kỹ năng tư duy pháp lý theo mô hình IRAC chủ yếu là phương pháp tình huống, phương pháp phân tích. Thông qua kỹ năng lập luận, sinh viên vận dụng tổng hợp các kỹ năng khác như kỹ năng phát hiện vấn đề, tra cứu văn bản pháp luật, lập luận… Trên thực tế, đây là những kỹ năng quan trọng nhưng không phải sinh viên mới ra trường nào cũng có nếu không được nhà trường trang bị và tự rèn luyện. Nếu được đào tạo một cách bài bản về nhóm kỹ năng này ngay từ cấp học đại học thì sinh viên không những có khả năng vận dụng để giải quyết công việc thực tiễn một cách hiệu quả mà còn có thể áp dụng để hình thành tư duy phản biện tích cực trong quá trình học tập tại trường.

2. Vận dụng phương pháp IRAC vào phương pháp dạy học trong hoạt động đào tạo ngành Luật tại Việt Nam

Ở Việt Nam, phương pháp truyền thống được sử dụng trong giảng dạy sinh viên chuyên ngành Luật ở các cơ sở đào tạo luật từ trước đến nay là phương pháp thuyết giảng. Việc thiếu đi phương pháp giảng dạy để định hình, phát triển tư duy pháp lý nhằm vận dụng kiến thức lý thuyết vào thực tiễn đã làm cho sinh viên mới tốt nghiệp thiếu đi kỹ năng hành nghề. Nhiều sinh viên học tập thụ động, và vì vậy, sau khi ra trường, nhóm này phải nghiên cứu lại từ đầu các nội dung đã được giảng dạy tại trường đại học để đáp ứng nhu cầu của công việc hoặc bản thân cơ quan, doanh nghiệp, các hãng luật… phải đào tạo từ đầu nhân lực mới được tuyển dụng. Theo phát biểu tại "*Hội thảo gắn kết Nhà trường và đơn vị sử dụng lao động trong quá trình đào tạo, tuyển dụng nhân sự*" của Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh tổ chức ngày 08/01/2020, ông Trương Nhật Quang - Trưởng văn phòng Luật sư Ánh sáng Luật - đã đưa ra quan điểm chung của nhiều công ty luật hiện nay là không muốn nhận nhiều sinh viên thực tập vì lãng phí thời gian hướng dẫn và trả lời các vấn đề cơ bản đã có trong luật nhưng các em chưa chịu tìm hiểu.[7]

Tuy nhiên, trong thời gian gần đây, trước đòi hỏi khắt khe hơn của thị trường lao động cũng như quá trình phát triển các phương thức dạy học trên cơ sở tiếp thu các phương pháp đào tạo của các quốc gia phát triển, phương pháp giảng dạy sử dụng tình huống, thậm chí là diễn án ngày càng được đẩy mạnh để hình thành phương pháp tư duy pháp lý cho sinh viên. Từ năm 2015, học phần Tư duy pháp lý đã được đưa vào chương trình đào tạo ngành Luật, và sau đó được đưa vào Chương trình đào tạo Chất lượng cao – ngành Luật và ngành Luật Thương mại quốc tế tại Khoa Luật (hiện nay là Trường Đại học Luật) – Đại học Quốc gia Hà Nội. Học phần này trang bị cho sinh viên kỹ thuật phân tích logic quy phạm pháp luật, kỹ thuật lựa chọn nguồn pháp luật, giải thích pháp luật vào các vụ việc thực tiễn. Từ năm 2018, Trường Đại học Luật - Đại học Huế đã cho xuất bản nhiều sách tình huống, trong đó có cuốn "*Tài liệu học tập hướng dẫn giải quyết tình huống Luật dân sự*" và phương pháp IRAC được đưa vào sử dụng phổ biến trong học phần Luật dân sự từ giai đoạn này. Theo đó, sinh viên được rèn luyện được kỹ năng đọc – hiểu để tóm tắt nội dung vụ việc để tìm ra sự kiện pháp lý chính, từ đó tìm ra câu hỏi pháp lý cần giải quyết. Bên cạnh đó, người học phải thảo luận về các sự kiện pháp lý khi giải quyết một tình huống cụ thể, do đó phương pháp này còn giúp người học rèn luyện kỹ năng nói và kỹ năng làm việc nhóm… Trường Đại học Luật Hà Nội cũng đưa

[7] Phạm Anh, "*Nhiều sinh viên giỏi chuyên môn nhưng thất nghiệp", Báo điện tử Pháp Luật Thành phố Hồ Chí Minh*, https://plo.vn/xa-hoi/giao-duc/nhieu-sinh-vien-gioi-chuyen-mon-nhung-that-nghiep-882741.html, Ngày đăng: 09/01/2020, truy cập ngày: 12/02/2020.

vào Chương trình đào tạo các học phần như Kỹ năng luật gia cơ bản, Kỹ năng luật gia nâng cao… để trang bị cho sinh viên kỹ năng nghiên cứu pháp luật và thực hành để giải quyết vấn đề pháp lý. Mặc dù có sự khác biệt về tên gọi cũng như cách thức lồng ghép trong các học phần khác nhau, nhưng đến cuối cùng, việc bổ sung phương pháp tư duy pháp lý, trong đó có sự vận dụng đáng kể phương pháp IRAC, xoay quanh một số từ khóa chính là "kỹ thuật", "phương pháp", "ví dụ" trong việc xử lý các tình huống pháp lý. Những sự thay đổi này đã tạo ra phương pháp học tập chủ động, tích cực. Theo đó sinh viên có thể tự mình định hướng cho việc giải quyết một vụ việc cụ thể bằng cách phân tích toàn diện các sự việc có liên quan. Tiếp cận kỹ năng này trong quá trình học tập sẽ giúp người học nắm thế chủ động khi giải quyết bất kỳ vụ việc nào trong thực tiễn hành nghề sau khi ra trường.

Mặc dù vậy, khi áp dụng phương pháp thực hành tình huống trong đào luật để hình thành kỹ năng tư duy pháp lý cho người học, các cơ sở đào tạo vẫn còn gặp phải một số vướng mắc nhất định, cụ thể:

- Chương trình đào tạo của một số cơ sở đào tạo như Trường Đại học Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội, Trường Đại học Luật Hà Nội, Trường Đại học Luật - Đại học Huế… hiện nay đã có một số học phần về tư duy pháp lý hoặc kỹ năng vận dụng pháp luật để tư vấn trong các lĩnh cụ thể nhưng đây là các môn tự chọn nên không có sự đảm bảo các sinh viên đều đăng ký môn học kỹ năng.

Một số học phần chính như Luật Dân sự, Luật Hình sự… đã có sự lồng ghép kỹ năng phân tích vụ việc, tìm kiếm quy định để giải quyết vụ việc cho sinh viên. Tuy nhiên, thời lượng dành cho hoạt động này không nhiều. Và trên thực tế, với mục tiêu chính của các học phần này là trang bị kiến thức pháp luật chuyên ngành, thì phần kỹ năng cho sinh viên sẽ khó được chú trọng. Thậm chí, mặc dù trong nhiều giai đoạn, sinh viên đã thực tế được hướng dẫn để triển khai giải quyết tình huống (có thể đã tiến hành theo mô hình IRAC) nhưng hoạt động này không nằm trong mục tiêu chính của học phần và vì vậy, khả năng để sinh viên nắm bắt, làm chủ được kỹ năng và tiếp tục vận dụng trong các giai đoạn tiếp sau là chưa thể được. Vì vậy, việc triển khai giảng dạy về tư duy pháp lý đối với sinh viên ngành Luật với vai trò là một học phần kỹ năng riêng biệt mang tính bắt buộc vẫn đang là nhu cầu cấp bách. Khảo sát chương trình đào tạo của nhiều quốc gia trên thế giới hiện nay như Hoa Kỳ[8], Anh[9]… đều ghi nhận các học

[8] Nguyễn Toàn Thắng & Phạm Quý Đạt (2020), "Trang bị và rèn luyện tư duy pháp lý trong đào tạo Luật ở một số quốc gia trên thế giới", Kỷ yếu Hội thảo khoa học *Tư duy pháp lý trong hành nghề luật và góc nhìn từ các truyền thống Common Law và Civil Law*, Viện So sánh - Trường Đại học Luật Hà Nội, 2020, tr. 54-55.

[9] Đặng Thị Hồng Tuyến, "Tư duy pháp lý từ góc nhìn của các luật gia Anh", *Kỷ yếu Hội thảo khoa học Tư duy pháp lý trong hành nghề luật và góc nhìn từ các truyền thống Common Law và Civil Law*, Viện So sánh - Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 69-70.

phần bắt buộc về kỹ năng tư duy pháp lý cho sinh viên, thậm chí còn xây dựng các khóa học riêng biệt về tư duy pháp lý. Đây rõ ràng là một xu hướng mà các chương trình đào tạo luật tại Việt Nam cần thiết phải tham khảo để định hình cho người học phương pháp tư duy, rèn luyện tư duy pháp lý tạo nền tảng cho hoạt động nghề nghiệp.

Khi nghiên cứu về việc đưa mô hình tư duy IRAC – mô hình được xây dựng, vận dụng và giảng dạy tại các quốc gia theo truyền thống thông luật - vào việc đào luật tại các sơ sở đào tạo luật của Việt Nam - quốc gia theo truyền thống dân luật, thì một câu hỏi đặt ra đó là liệu phương pháp tư duy pháp lý này có phù hợp với thực tiễn vận dụng pháp luật của nước ta không?

Ở các nước Thông luật, chẳng hạn như Hoa Kỳ, hệ thống đào tạo luật không trực tiếp nhằm vào việc truyền đạt những kiến thức thuộc lòng về nội dung của các đạo luật, các văn bản dưới luật và án lệ. Sự mềm dẻo của hệ thống pháp luật Hoa Kỳ yêu cầu cần phải trang bị tư duy pháp lý linh hoạt nhằm đào tạo ra những luật sư có khả năng thắng kiện[10]. Còn tại Việt Nam – một quốc gia theo truyền thống dân luật với đặc trưng ở nguồn luật quan trọng nhất là pháp luật thành văn. Mặc dù vậy, hệ thống pháp luật ở nước ta đã chính thức công nhận án lệ là nguồn luật. Do vậy, có thể tiếp thu và phát huy phương pháp đào tạo luật của truyền thống thông luật một cách hợp lý.

Trên thực tế, một trong những vấn đề được đánh giá khó nhất trong quá trình học tập tại các cơ sở đào tạo luật đó là giúp sinh viên hành thành kỹ năng "*nghiên cứu một vụ việc và pháp luật có liên quan, cũng như tìm ra phương pháp trình bày các tài liệu có liên quan theo cách thức hiệu quả nhất để có thể sử dụng trong quá trình giải quyết vấn đề pháp lý được đặt ra*"[11]. Vì vậy, nhiều cuốn giáo trình, các bài viết học thuật liên quan đến phương pháp để tư duy pháp lý đã thể hiện một mô hình chung gồm bốn nguyên tắc cốt lõi: phân tích tập trung vào quy định pháp lý, phân tích vấn đề thực tiễn được đưa ra, tổng hợp nguồn án lệ và quy nạp[12]. IRAC không phải phương pháp tư duy pháp lý duy nhất nhưng nó giúp giảm bớt việc suy nghĩ và là sự áp dụng một công thức giúp sắp xếp hay tổ chức việc phân tích pháp lý[13], tạo tiền đề cho sự sáng tạo trong hoạt động nghề nghiệp. Bởi đến cuối cùng, ý kiến pháp lý được đưa ra, dù là người hoạt động ở bất kỳ môi trường pháp lý nào, cũng sẽ xoay quanh " *việc diễn giải nội dung vụ việc, đánh giá các quy định của pháp luật liên quan và rồi áp dụng các quy định này vào vụ việc thực tế để đạt được phán quyết có lợi cho bên này và chống lại bên kia*".[14]

---

[10] Michael Bogdan (1994), "*Comparative law*", Kluwer, Norstedts Juridik, Tano, pp.145 – 166.
[11] S. I. Strong & Brad Desnoyer (2016), *Research Paper No. 2015-25 - How to write law exams IRAC perfected*, University of Missouri – School of Law, West Academic Publishing, p.27.
[12] Turner, Tracy L (2012), "Finding Consensus in Legal Writing Discourse Regarding Organizational Structure: A Review and Analysis of the Use of IRAC and Its Progenies", *Legal Communication & Rhetoric: JALWD*, Vol. 9.
[13] Tlđd, tr.422.
[14] Orin S. Kerr (2007), "*How to Read a Legal Opinion: A Guide for New Law Students*", The Green Bag 2d, p.51.

Tóm lại, yêu cầu thực tiễn xã hội và yêu cầu chung của công việc hiện nay là những cử nhân luật không chỉ có kiến thức pháp luật mà còn có kỹ năng làm việc, tư duy pháp lý nhanh nhạy và khả năng giải quyết được các vấn đề pháp lý. Việc tiếp tục nghiên cứu và đổi mới chương trình đào tạo tại các cơ sở đào tạo trên cơ sở xây dựng kỹ năng tư duy pháp lý khoa học, logic, phù hợp với yêu cầu chung của thị trường việc làm hiện nay không chỉ đảm bảo chất lượng đào tạo, khả năng tìm việc làm cho sinh viên khi ra trường mà còn đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực pháp luật. Được đánh giá tại Hoa Kỳ là "*hầu hết các trường luật dạy phương pháp IRAC trong học kỳ đầu tiên .. [đó là] thời điểm tốt nhất để bắt đầu nghiên cứu xem làm thế nào mà việc làm chủ việc học sớm (sớm trong một khóa học, sớm trong chương trình giảng dạy, sớm trong sự nghiệp) có xu hướng mang lại lợi ích lớn hơn (và có lẽ theo cấp số nhân)*"[15], việc xem xét để đưa vào giảng dạy phương pháp tư duy IRAC trong việc đào tạo ngành Luật tại Việt Nam hiện nay là việc làm cần thiết, giúp nâng cao hiệu quả giảng dạy, học tập./.

[15] Nelson P. Miller and Bradley J. Charles (2009), "*Meeting the Carnegie Report's Challenge to Make Legal Analysis Explicit - Subsidiary Skills to the IRAC Framework*", Journal of Legal Education, Vol. 192, p.193.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Anh, "*Nhiều sinh viên giỏi chuyên môn nhưng thất nghiệp*", Báo điện tử Pháp Luật Thành phố Hồ Chí Minh, https://plo.vn/xa-hoi/giao-duc/nhieu-sinh-vien-gioi-chuyen-mon-nhung-that-nghiep-882741.html, Ngày đăng: 09/01/2020, Ngày truy cập: 11/4/2023.

2. Nguyễn Ngọc Bích (2015), *Tư duy pháp lý của Luật sư*, Nxb. Trẻ, tr. 422.

3. Chloe J. Wallace, "The Pedagogy of Legal Reasoning: Democracy, Discourse and Community", *The Law Teacher*, 52 (3). pp. 260-271.

4. Christian H. Jensen (2000), "*Legal problem questions: Analyzing rhetorical structures and strategies using "IRAC"*", Unpublished master's thesis, City University of Hong Kong, Hong Kong, p.05.

5. Michael Bogdan (1994), "*Comparative law*", Kluwer, Norstedts Juridik, Tano, pp.145 – 166.

6. Nelson P. Miller and Bradley J. Charles (2009), "*Meeting the Carnegie Report's Challenge to Make Legal Analysis Explicit - Subsidiary Skills to the IRAC Framewor*k", Journal of Legal Education, Vol. 192, p.193.

7. Nguyễn Toàn Thắng & Phạm Quý Đạt (2020), "Trang bị và rèn luyện tư duy pháp lý trong đào tạo Luật ở một số quốc gia trên thế giới", *Kỷ yếu Hội thảo khoa học Tư duy pháp lý trong hành nghề luật và góc nhìn từ các truyền thống Common Law và Civil Law*, Viện Luật So sánh - Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 54-55.

8. Orin S. Kerr (2007), "*How to Read a Legal Opinion: A Guide for New Law Students*", The Green Bag 2d, p.51.

9. S. I. Strong & Brad Desnoyer (2016), *Research Paper No. 2015-25 - How to write law exams IRAC perfected*, University of Missouri – School of Law, West Academic Publishing, p.27.

10. Nguyễn Minh Tuấn & Nguyễn Hoàng Anh (2020), *Giáo trình tư duy pháp lý*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 56.

11. Turner, Tracy L (2012), "*Finding Consensus in Legal Writing Discourse Regarding Organizational Structure: A Review and Analysis of the Use of IRAC and Its Progenies*", Legal Communication & Rhetoric: JALWD, Vol. 9.

12. Đặng Thị Hồng Tuyến (2020), "Tư duy pháp lý từ góc nhìn của các luật gia Anh", *Kỷ yếu Hội thảo khoa học Tư duy pháp lý trong hành nghề luật và góc nhìn từ các truyền thống Common Law và Civil Law*, Viện Luật So sánh - Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 69-70.

ĐỔI MỚI NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐÀO TẠO CÁC CHỨC DANH TƯ PHÁP, BỔ TRỢ TƯ PHÁP TẠI HỌC VIỆN TƯ PHÁP ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TIẾP TỤC XÂY DỰNG VÀ HOÀN THIỆN NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TS. Nguyễn Xuân Thu*
TS. Lê Thị Thúy Nga**

Tóm tắt: *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa (XHCN) Việt Nam trong giai đoạn mới (sau đây gọi tắt là Nghị quyết số 27-NQ/TW) đã khẳng định chủ trương tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam với những quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ giải pháp cụ thể. Chủ trương của Đảng về xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN nói chung và Nghị quyết số 27/NQ-TW nói riêng tác động tới tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có công tác đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp. Bài viết nghiên cứu các chủ trương, định hướng của Nghị quyết số 27-NQ/TW và đề xuất một số giải pháp đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp tại Học viện Tư pháp trong nhằm đáp ứng yêu cầu tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam.*

Từ khóa: *Nhà nước pháp quyền, cải cách tư pháp, đào tạo chức danh tư pháp, nội dung đào tạo, phương pháp đào tạo.*

1. Chủ trương, quan điểm của Đảng về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam và yêu cầu đặt ra đối với hoạt động đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp tại Học viện Tư pháp

Đại hội lần thứ XIII của Đảng đã xác định nhiệm vụ xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN trong thời gian tới, đó là: *"Xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN trong sạch, vững mạnh, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, vì nhân dân phục vụ và vì sự phát triển của đất nước"*[1]. Chỉ riêng trong Nghị quyết này, thuật ngữ *"Nhà nước pháp quyền"* được đề cập 5 lần ở các góc độ khác nhau hoặc trong Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, thuật *ngữ "*pháp quyền*" hoặc "*nhà nước pháp quyền*"* cũng được đề cập 15 lần, điều này cho thấy, sự quan tâm đặc biệt của Đảng đối với công cuộc xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam trong thời gian tới. Ngày 09/11/2022, Hội

* **Giám đốc Học viện Tư pháp**
** **Trưởng khoa, Khoa Đào tạo chung nguồn Thẩm phán, Kiểm sát viên, Luật sư, Học viện Tư pháp**

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập II, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật. Hà Nội, tr.332.

nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII đã thông qua Nghị quyết số 27-NQ/TW về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam trong giai đoạn mới. Chủ trương, quan điểm của Đảng ta về tiếp tục xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam được thể hiện trong văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng và Nghị quyết số 27/NQ-TW như sau:

Thứ nhất, khẳng định nhiệm vụ tiếp tục xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam. Đại hội XIII của Đảng đã chỉ ra trong thời gian tới phải: *"Tiếp tục xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa kiến tạo phát triển, liêm chính, hành động; đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, tạo đột phá trong cải cách hành chính"*[2] là nhiệm vụ trọng tâm của đổi mới hệ thống chính trị trong những năm tới. Có thể nói lần đầu tiên thuật ngữ: "Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa kiến tạo phát triển, liêm chính, hành động" chính thức được sử dụng trong Văn kiện Đại hội XIII của Đảng ta. Đây là sự tiếp tục phát triển và làm sâu sắc hơn bản chất và định hướng xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở nước ta trong điều kiện mới. Tiếp nối chủ trương của Đại hội lần thứ XIII, Nghị quyết số 27/NQ-TW khẳng định *"Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân dưới sự lãnh đạo của Đảng là nhiệm vụ trọng tâm của đổi mới hệ thống chính trị…".*

Thứ hai, Nghị quyết số 27/NQ-TW xác định các quan điểm về giá trị cốt lõi của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, trong đó có: Bảo đảm thượng tôn Hiến pháp và pháp luật. Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam tổ chức và hoạt động theo Hiến pháp và pháp luật, quản lí xã hội bằng Hiến pháp và pháp luật, đồng thời coi trọng giáo dục, nâng cao đạo đức xã hội chủ nghĩa; thể chế hoá kịp thời, đầy đủ và tổ chức thực hiện hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng; lấy con người là trung tâm, mục tiêu, chủ thể và động lực phát triển đất nước; Nhà nước tôn trọng, bảo đảm, bảo vệ quyền con người, quyền công dân. Quan điểm về cách thức xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam là: Bảo đảm tổng thể, đồng bộ, liên thông giữa đổi mới lập pháp, cải cách hành chính, cải cách tư pháp; kết hợp hài hòa giữa kế thừa, ổn định với đổi mới, phát triển; tiến hành khẩn trương, nghiêm minh, nhất quán, có trọng tâm, trọng điểm và lộ trình, bước đi vững chắc.

Thứ ba, Văn kiện Đại hội XIII và Nghị quyết số 27/NQ-TW xác định mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp tiếp tục xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam trong đó khẳng định mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp cải cách tư pháp. Đại hội XIII của Đảng chỉ rõ việc xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân theo các nội dung cụ thể như: Đổi mới việc xây dựng và

[2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII,* Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, tập I, tr.284.

hoàn thiện thiết chế Quốc hội, xây dựng và hoàn thiện thiết chế Chính phủ, xây dựng và hoàn thiện các cơ quan tư pháp, xây dựng và hoàn thiện chính quyền địa phương, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức… Trong đó, cải cách tư pháp được chú trọng, "đẩy mạnh cải cách tư pháp, bảo đảm tính độc lập của tòa án theo thẩm quyền xét xử; thẩm phán, hội thẩm xét xử độc lập và chỉ tuân theo pháp luật" là một trong ba nhiệm vụ trọng tâm được xác định trong Nghị quyết số 27/NQ-TW. Nếu như Văn kiện Đại hội XIII xác định *"Tiếp tục xây dựng nền tư pháp Việt Nam chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, liêm chính, phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Hoạt động tư pháp phải có trọng trách bảo vệ công lí, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, bảo vệ lợi ích của nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tổ chức, cá nhân"*[3] thì Nghị quyết số 27/NQ-TW khẳng định mạnh mẽ hơn: *"Hoàn thành cơ bản việc xây dựng nền tư pháp chuyên nghiệp, hiện đại…".* Có thể khẳng định, đẩy mạnh cải cách tư pháp là quan điểm xuyên suốt, kiên định, có trọng tâm, trọng điểm của Đảng ta. Cải cách tư pháp có mục tiêu bảo vệ quyền con người và là động lực để phát triển kinh tế - xã hội, lấy mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội vì con người làm cơ sở cho triển khai các mục tiêu, nhiệm vụ cải cách tư pháp.

Nghị quyết số 27/NQ-TW xác định các giải pháp xây dựng nền tư pháp chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, liêm chính, phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân bao gồm hoàn thiện chính sách, pháp luật liên quan đến tư pháp; hoàn thiện thủ tục tố tụng tư pháp; hoàn thiện tổ chức, hoạt động của Tòa án, Viện kiểm sát, Cơ quan điều tra, cơ quan thi hành án; hoàn thiện thể chế về luật sư và hành nghề luật sư; hoàn thiện cơ chế huy động nguồn lực để xã hội hóa và phát triển các lĩnh vực công chứng, hòa giải, trọng tài, thừa phát lại, giám định tư pháp, vấn đề đào tạo nguồn nhân lực tư pháp... Đặc biệt, để xây dựng nền tư pháp chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, liêm chính, phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân, Nghị quyết số 27/NQ-TW đề ra một số nhiệm vụ, giải pháp liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho ngành tư pháp là:

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng và phát triển đội ngũ luật sư có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp trong sáng, am hiểu pháp luật, giỏi về kĩ năng hành nghề và ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế. Củng cố hội luật gia các cấp, nâng cao vai trò, trách nhiệm của thành viên hội luật gia trong thực hiện nhiệm vụ đúng quy định pháp luật.

- Tiếp tục hoàn thiện cơ chế huy động nguồn lực để xã hội hóa và phát triển các lĩnh vực công chứng, hòa giải, trọng tài, thừa phát lại, giám định tư pháp; xây dựng đội ngũ hành nghề công chứng, hòa giải, trọng tài, thừa phát lại, giám định tư pháp đủ về số

[3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII,* Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, tập I, tr.149.

lượng và bảo đảm chất lượng, hoạt động chuyên nghiệp, tuân thủ pháp luật và chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, đáp ứng tốt nhu cầu của xã hội.

- Nâng cao vai trò, tính chuyên nghiệp và chất lượng trợ giúp pháp lí, nhất là trong hoạt động tố tụng tư pháp; hiện đại hóa, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong hệ thống trợ giúp pháp lí; mở rộng đối tượng được trợ giúp pháp lí phù hợp với điều kiện của đất nước.

- Phát triển nhân lực tư pháp đủ số lượng, bảo đảm chất lượng, có cơ cấu hợp lí. Nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực tư pháp; rà soát, sắp xếp hợp lí các cơ sở đào tạo cử nhân luật. Xác định rõ hệ tiêu chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ, bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, trách nhiệm nghề nghiệp, kiến thức pháp luật, kinh tế, xã hội và kinh nghiệm thực tiễn đối với từng chức danh, nhân lực tư pháp.

- Mở rộng nguồn, đẩy mạnh thực hiện cơ chế thi tuyển để bổ nhiệm các chức danh tư pháp. Đổi mới chính sách, chế độ tiền lương, thời hạn bổ nhiệm và cơ chế bảo đảm để đội ngũ cán bộ tư pháp yên tâm công tác, liêm chính, công tâm, chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, nhất là đối với đội ngũ thẩm phán.

Với chủ trương tiếp tục xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam, xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp như nêu trên, đội ngũ các chức danh tư pháp và bổ trợ tư pháp phải đáp ứng một số tiêu chuẩn như sau[4]: Có hiểu biết về lí luận chính trị, nắm vững quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; có chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng; có khả năng ngoại ngữ và tư duy pháp lí phục vụ yêu cầu hội nhập; có tư duy và kĩ năng chuyển đổi số.

Từ những yêu cầu đối với nguồn nhân lực ngành tư pháp, có thể suy ra những yêu cầu cơ bản trong công tác đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp như sau:

- Yêu cầu đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo nhằm tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và cải cách tư pháp;

- Yêu cầu đổi mới về quy mô, phương thức đào tạo nhằm đảm bảo đủ số lượng cán bộ tư pháp, nhất là tại một số vùng, miền đặc thù.

- Yêu cầu đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp đáp ứng yêu cầu mở rộng nguồn, đẩy mạnh thực hiện cơ chế thi tuyển để bổ nhiệm các chức danh tư pháp.

[4] TS. Chu Thị Hoa, Chuyên đề "Tác động của chủ trương xây dựng nhà nước pháp quyền, cải cách tư pháp đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại Học viện Tư pháp", *Hội thảo Góp ý nội dung các chuyên đề Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ "Đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại Học viện Tư pháp trong bối cảnh triển khai Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng",* Học viện Tư pháp, ngày 27/4/2023.

2. Giải pháp đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp tại Học viện Tư pháp đáp ứng yêu cầu tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam

Học viện Tư pháp được thành lập theo Quyết định số 23/2004/QĐ-TTg ngày 25/02/2004 của Thủ tướng Chính phủ, tiền thân là Trường Đào tạo các chức danh tư pháp được thành lập theo Quyết định số 34/1998/QĐ-TTg ngày 11/02/1998 của Thủ tướng Chính phủ với sứ mệnh, nhiệm vụ chuẩn hóa trình độ kĩ năng nghiệp vụ, bản lĩnh nghề nghiệp, phẩm chất đạo đức cho đội ngũ cán bộ chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp. Qua 25 năm xây dựng và phát triển, Học viện Tư pháp đã đạt được những thành tích ấn tượng trong công tác đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp như: Quy mô đào tạo tăng trưởng mạnh mẽ; hệ thống chương trình đào tạo đa dạng trong đó có những chương trình đào tạo mới như đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư, đào tạo luật sư thương mại quốc tế, đào tạo chung nghiệp vụ thi hành án dân sự và nghề thừa phát lại; Nội dung của các chương trình đào tạo cơ bản đáp ứng yêu cầu thực tiễn; Hình thức đào tạo chuyển đổi từ đào tạo theo niên chế sang đào tạo theo hệ thống tín chỉ; Xây dựng mới toàn bộ hệ thống giáo trình, tài liệu, hồ sơ tình huống cho các chương trình đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp; Nghiên cứu và đưa vào áp dụng các phương pháp đào tạo tiên tiến, hiện đại nhằm đảm bảo và không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo; Phát triển đội ngũ giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng cả về số lượng và chất lượng…

Trong bối cảnh triển khai Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, đặc biệt là các chủ trương tiếp tục xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam với các yêu cầu đặt ra cho công tác đào tạo như đã nêu trong mục 1, từ thực tiễn đào tạo tại Học viện Tư pháp, chúng tôi đề xuất một số giải pháp đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo để hoạt động đào tạo tại Học viện đáp ứng được yêu cầu tiếp tục xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam theo chủ trương, đường lối của Đảng, cụ thể như sau:

Thứ nhất, đổi mới nội dung đào tạo

- Đổi mới quy trình xây dựng, phát triển chương trình đào tạo; có cơ chế phù hợp để phân tích nhu cầu thực tiễn, thường xuyên thu thập ý kiến phản hồi từ người dạy, người học, người sử dụng lao động, nhà quản lí làm cơ sở cho việc xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Theo đó, cần tăng cường hơn nữa vai trò, sự tham gia của người dạy, người học, người sử dụng lao động, nhà quản lí vào công tác xây dựng, hoàn thiện chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo của Học viện Tư pháp qua việc sử dụng nhiều kênh kết nối đặc biệt là kết nối qua internet như: mở Góc phản hồi trên trang thông tin điện tử của Học viện, gửi phiếu khảo sát trực tuyến định kì và khi sửa đổi, bổ sung, xây dựng mới chương trình đào tạo.

- Thống nhất cách thiết kế, cấu trúc các chương trình đào tạo tại Học viện Tư pháp theo hướng bám sát các nhóm kĩ năng nghề nghiệp đặc thù của từng chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp trong thực tiễn hành nghề và tăng cường sự tự giác, năng lực tự học, tự nghiên cứu, chủ động trải nghiệm thực tiễn nghề nghiệp của người học. Theo đó, nghiên cứu, điều chỉnh các học phần, các bài học theo hướng gắn với kĩ năng, nhóm kĩ năng nghề nghiệp; tăng cường chất lượng công tác hướng dẫn tự học, tự nghiên cứu đảm bảo yêu cầu cụ thể, phù hợp với mục tiêu bài học, có tài liệu, chỉ dẫn tài liệu nghiên cứu cụ thể.

- Rà soát, đổi mới chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo. Trong bối cảnh triển khai Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, việc xây dựng chuẩn đầu ra cần bám sát mục tiêu, yêu cầu của cải cách tư pháp, hội nhập quốc tế và yêu cầu của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư được thể hiện trong các văn kiện của Đại hội như: Hoạt động tư pháp phải có trọng trách bảo vệ công lí, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, bảo vệ lợi ích của nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tổ chức, cá nhân; Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ am hiểu sâu về luật pháp quốc tế, thương mại, đầu tư quốc tế, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế, trước hết là cán bộ trực tiếp làm công tác hội nhập kinh tế quốc tế, giải quyết tranh chấp quốc tế; Giữ vững chủ quyền số quốc gia trên không gian mạng trong mọi tình huống, thực hiện chuyển đổi số quốc gia một cách toàn diện để phát triển kinh tế số, xây dựng xã hội số. Theo đó, chuẩn đầu ra cần thể hiện được yêu cầu về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, bản lĩnh nghề nghiệp; yêu cầu về năng lực, kiến thức, kĩ năng hành nghề trong bối cảnh hội nhập quốc tế và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, yêu cầu về tính sáng tạo, khả năng thích ứng của mỗi chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp.

- Chú trọng nội dung đào tạo về chính trị tư tưởng, bản lĩnh nghề nghiệp, đạo đức, trách nhiệm nghề nghiệp, kĩ năng mềm; cập nhật kiến thức pháp luật mới và kĩ năng hành nghề trước những tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Cụ thể như sau:

+ Tiếp tục chú trọng đào tạo về đạo đức nghề nghiệp, về tinh thần yêu nước, tự hào, tự tôn dân tộc, tình yêu nghề nghiệp và khát vọng cống hiến cho nghề nghiệp, cho xã hội: Thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII về *"giáo dục tinh thần yêu nước, tự hào, tự tôn dân tộc, khơi dậy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc và bảo vệ vững chắc Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa"*[5] và *"Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỉ luật, kỉ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội"*[6]. Theo đó, cần tiếp tục hoàn thiện nội dung học phần đào tạo về đạo đức nghề nghiệp trong các chương trình đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp tại Học viện Tư pháp. Bên cạnh

[5] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập I, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.136.
[6] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập I, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.233.

các bài học về quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp cần bổ sung bài học về lịch sử hình thành, phát triển, những dấu mốc đáng tự hào trong lịch sử hình thành, phát triển của mỗi chức danh tư pháp tại Việt Nam. Bài học này có thể được thực hiện dưới hình thức trao đổi, tọa đàm hoặc đi thực tế tại các di tích lịch sử liên quan.

+ Tiếp tục chú trọng đào tạo kĩ năng thực hành nghề nghiệp: Thực hiện chủ trương gắn giáo dục đào tạo với "nâng cao chất lượng nguồn nhân lực" nhằm đảm bảo đội ngũ cán bộ có năng lực "ngang tầm nhiệm vụ", việc nâng cao tính kĩ năng, tính thực tiễn trong nội dung đào tạo cần tiếp tục được chú trọng. Các bài học nên được thiết kế theo các nhóm hoạt động, các bước/các thao tác kĩ năng trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của các chức danh tư pháp và nội dung mỗi bài học gắn liền với các hoạt động, các bước, thao tác đó để học viên có thể thực sự được rèn luyện kĩ năng, có khả năng xử lí công việc sau khi tốt nghiệp đúng với triết lí "thực học, thực nghề" trong hoạt động đào tạo của Học viện. Ví dụ: Trong chương trình đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư các học phần được thiết kế theo nhóm kĩ năng nghề nghiệp của từng chức danh hoặc các chức danh có mối liên hệ mật thiết về nghề nghiệp; mỗi bài học trong các học phần gắn với kĩ năng, công việc của Thẩm phán, Kiểm sát viên, Luật sư trong quá trình giải quyết, tham gia giải quyết vụ án hình sự, dân sự, hành chính và kĩ năng tư vấn pháp luật của Luật sư. Trong thời gian tới, Học viện sẽ tiếp tục rà soát để các bài học thật sự gắn với kĩ năng, công việc của mỗi chức danh để khi tốt nghiệp học viên có thể thực hiện được các công việc cơ bản của từng chức danh, đáp ứng yêu cầu công việc của mỗi chức danh và sẵn sàng cho việc thực hiện chủ trương mở rộng nguồn bổ nhiệm các chức danh tư pháp theo quan điểm của Đảng.

+ Chú trọng nội dung đào tạo kĩ năng mềm: Tăng cường đào tạo kĩ năng mềm được xác định là một trong những định hướng lớn trong việc hoàn thiện chương trình đào tạo của Học viện Tư pháp. Để hiện thực hoá định hướng này, cần quan tâm tới hai khía cạnh lớn: Đào tạo kĩ năng mềm cần gắn với định hướng đào tạo nghề luật, việc rèn luyện kĩ năng mềm cho học viên cần được xem xét trong mối quan hệ và phù hợp với đặc thù nghề luật, các kĩ năng được lựa chọn đưa vào chương trình đào tạo không phải là những kĩ năng chung chung mà luôn cần xuất phát từ yêu cầu của nghề nghiệp; Đào tạo kĩ năng mềm phù hợp với đối tượng học viên là "người lớn", đã tốt nghiệp đại học luật, nội dung, phương pháp dạy học cần phát huy những kĩ năng mà học viên đã tích lũy được theo định hướng phù hợp với yêu cầu nghề nghiệp của các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp. Hiện tại, các kĩ năng mềm cơ bản đã được đưa vào các chương trình đào tạo tại Học viện Tư pháp là kĩ năng giao tiếp, thuyết trình, tranh luận, lập luận, kĩ năng viết pháp lí. Trong thời gian sắp tới, Học viện Tư pháp có thể xây dựng hoặc lồng ghép nội dung đào tạo các kĩ năng mềm khác trong chương trình đào tạo như kĩ năng làm việc nhóm, kĩ năng quản lí cảm xúc, kĩ năng xây dựng, phát triển thương hiệu… Bởi lẽ đây

là những kĩ năng mềm cần thiết và ngày càng có vai trò quan trọng đối với người hành nghề luật trong bối cảnh kết nối, hội nhập và áp lực công việc ngày càng gia tăng.

+ Chú trọng nội dung đào tạo liên quan tới ứng dụng thành tựu khoa học công nghệ trong hoạt động nghề nghiệp của các chức danh tư pháp và việc hành nghề trong điều kiện hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng: Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số sẽ đặt ra nhiều vấn đề pháp lí mới, pháp luật sẽ phải tự thích ứng và thay đổi theo sự thay đổi nhanh chóng về mọi mặt, mọi lĩnh vực của đời sống. Hoạt động hành nghề của các chức danh tư pháp cũng sẽ có nhưng biến đổi về cả nội dung và phương thức như giải quyết tranh chấp bằng tòa án trực tuyến, được xác định "*là một xu hướng phát triển không thể đảo ngược trong thời đại cuộc cách mạng công nghệ 4.0*"[7], xu thế đoán định tư pháp[8], việc xác minh các nguồn chứng cứ số, dịch vụ pháp lí vượt ra khỏi biên giới quốc gia và thực hiện nhiều trên không gian internet... Trong bối cảnh đó, nội dung chương trình đào tạo cần được điều chỉnh để cập nhật những thay đổi, nắm bắt những xu thế của thực tiễn; cần bổ sung các môn học có mục tiêu cung cấp tri thức, kĩ năng cho người học về công nghệ số, người máy thông minh, không gian mạng, tư liệu điện tử, an ninh mạng, trí tuệ nhân tạo; kĩ năng ứng dụng công nghệ thông tin, tài nguyên số, sở hữu trí tuệ… vào hoạt động hành nghề; những kĩ năng mềm cần thiết nhằm thích ứng với phương thức làm việc trực tuyến… Trước mắt, có thể bổ sung vào chương trình đào tạo các chuyên đề về xu hướng hành nghề luật trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư như: (i) Bổ sung chuyên đề/toạ đàm về tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đối với nghề luật trên thế giới và tại Việt Nam. Nội dung tọa đàm tập trung vào xu thế của hoạt động nghề luật trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; những thay đổi trong nội dung và phương thức hành nghề khi ứng dụng mạnh mẽ khoa học công nghệ vào quá trình hành nghề; (ii) Bổ sung chuyên đề/tọa đàm về đoán định tư pháp - xu thế mới trong hành nghề luật tập trung vào một số vấn đề chính: Quan niệm về đoán định tư pháp; Đặc điểm, vai trò của đoán định tư pháp; Đoán định tư pháp với hoạt động hành nghề của các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp (hiện tại nội dung này đã được đưa vào chương trình đào tạo nghề luật sư theo hệ thống tín chỉ năm 2023 và các chuyên đề trong học phần Nghề luật và môi trường nghề luật của chương trình đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư). Việc bổ sung các chuyên đề nêu trên giúp học viên cập nhật xu hướng hành nghề trong tương lai, tích lũy kiến thức về đoán định tư pháp và tác động của đoán định tư pháp với hoạt động nghề nghiệp của luật sư từ đó có sự chuẩn bị về nhận thức,

[7] Nguyễn Hòa Bình, Chánh án Toà án nhân dân tối cao, Bài phát biểu tại Hội nghị quốc tế "Hoàn thiện hệ thống tư pháp trước những thách thức hiện nay" được tổ chức tại Bangkok, Thái Lan, nhằm trao đổi kinh nghiệm, tăng cường hợp tác về tòa án và tư pháp của các nước trong khu vực Tiểu vùng sông Mê Kông mở rộng, 12-14/9/2018.

[8] https://tapchitoaan.vn/quyet-dinh-tu-phap-va-doan-dinh-tu-phap-cua-nguoi-dan-pham-tru-phap-ly-moi-can-quan-tam-trong-thuc-tien-phap-ly-nuoc-ta, truy cập ngày 08/12/2022.

tâm thế cho một môi trường hành nghề nhiều thay đổi. Ngoài ra, thông qua hoạt động kiến tập, thực tập giúp học viên có cơ hội tiếp cận với thực tiễn ứng dụng công nghệ thông tin trong nghề luật như xét xử trực tuyến, sử dụng trợ lí ảo của Thẩm phán…

- Tăng cường cơ hội lựa chọn nội dung đào tạo theo nhu cầu, định hướng nghề nghiệp của người học bên cạnh việc đảm bảo dung lượng khối kiến thức bắt buộc cần thiết phù hợp. Theo đó, chú trọng xây dựng các học phần tự chọn về các nhóm kĩ năng, loại vụ việc ở những mức độ khác nhau từ phổ biến đến đặc thù, chuyên sâu nhằm gia tăng cơ hội cho học viên và những người đang hành nghề có nhu cầu lựa chọn theo học để nâng cao năng lực nghề nghiệp. Có giải pháp khắc phục khó khăn trong điều kiện số lượng học viên lựa chọn học phần tự chọn ít, khó mở lớp theo đúng nhu cầu, nguyện vọng của học viên.

Thứ hai, đổi mới phương pháp đào tạo

- Xây dựng hệ thống chương trình đào tạo các chức danh tư pháp theo hướng đa dạng hóa về phương thức đào tạo, nhất là các chương trình đào tạo theo phương thức trực tuyến (E-learning) và các chương trình đào tạo theo phương thức hỗn hợp (Blended - Learning). Trên cơ sở tổng kết thực tiễn và dự báo xu thế tương lai trong bối cảnh tăng cường ứng dụng thành tựu công nghệ vào hoạt động giáo dục, đào tạo, Đảng ta chủ trương đổi mới phương thức đào tạo theo hướng chuyển mạnh *"từ học chủ yếu trên lớp sang tổ chức hình thức học tập đa dạng, chú ý dạy và học trực tuyến, qua internet, truyền hình, các hoạt động xã hội, ngoại khóa, nghiên cứu khoa học"*[9]. Hoạt động đào tạo tại Học viện Tư pháp cũng không đứng ngoài xu thế này. Thực tế, để thích ứng với tình hình dịch bệnh Covod -19, trong các năm 2020-2022 Học viện Tư pháp đã triển khai đào tạo trực tuyến. Tuy nhiên, về cơ bản đây là "giải pháp tình thế" chuyển các buổi giảng từ trực tiếp sang trực tuyến trên các nền tảng họp trực tuyến (chủ yếu là Microsoft Teams) mà chưa có sự chuyển đổi đồng bộ các thành tố như học liệu, quản lí đào tạo… theo mô hình đào tạo trực tuyến. Xác định đào tạo trực tuyến là xu hướng tất yếu, Học viện Tư pháp đã xây dựng và triển khai chương trình đào tạo tập trung kết hợp với từ xa theo phương thức trực tuyến. Thực tế triển khai cho thấy còn có những bất cập nhất định, đặc biệt là trong việc xếp lịch học sao cho vừa đảm bảo yêu cầu về chuyên môn vừa tạo thuận lợi cho người học. Trong thời gian sắp tới, Học viện Tư pháp cần tiếp tục nghiên cứu, triển khai đào tạo trực tuyến. Theo đó, đào tạo trực tuyến không chỉ đơn thuần là thay vì giảng trực tiếp trên lớp thì giảng viên giảng trực tuyến qua phần mềm mà còn cần xây dựng đồng bộ hệ thống học liệu điện tử, bài giảng điện tử, áp dụng hệ thống quản lí đào tạo và kiểm tra, đánh giá trực tuyến… để nội dung giảng dạy thực sự

[9] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII,* Tập I, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật. Hà Nội, tr.232.

trở thành nội dung trực tuyến (e-content), vừa đảm bảo tính linh động, người học có thể học mọi lúc, mọi nơi chỉ cần đơn giản là có một chiếc smartphone bên cạnh đồng thời vẫn đảm bảo nội dung, chất lượng bài giảng.

- Đổi mới phương pháp đào tạo, trọng tâm là "lấy người học làm trung tâm" và tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy. Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, với mô hình giáo dục 4.0, giảng viên phải thay đổi phương pháp giảng dạy không phải là người truyền thụ kiến thức, kĩ năng mà là người giúp học viên có khả năng hiểu ý nghĩa của thông tin, phân biệt sự khác biệt giữa những gì quan trọng và không quan trọng, kết hợp những mảnh thông tin rời rạc thành một bức tranh rộng lớn, hoàn chỉnh. Giảng viên dựa trên nhu cầu học hỏi của học viên để gợi mở và định hướng nhiều hơn là truyền đạt kiến thức. Muốn thực hiện được vai trò này, giảng viên phải đổi mới phương pháp giảng dạy, phải lấy người học thực sự là trung tâm, chuyển vai trò từ người thuyết giảng sang người kết nối (có thể gọi là người hợp tác, người hướng dẫn, người cố vấn, người quan sát, chứng kiến, người bình luận, tranh luận). Giảng viên là người có khả năng tổ chức, hỗ trợ mọi hoạt động học tập của học viên, giúp học viện học tập tốt nhất. Các phương pháp dạy học cần được ưu tiên sử dụng là các phương pháp như nghiên cứu hồ sơ, nêu vấn đề, đàm thoại, tranh luận, làm việc nhóm, tổ chức các phiên tòa giả định, học tập theo dự án… Giảng viên phải thường xuyên cập nhật kiến thức mới, ngoài kiến thức chuyên môn nghiệp vụ thì cần cập nhật, bổ sung những kiến thức để thích ứng và ứng xử thân thiện với kĩ thuật công nghệ số, công nghệ thông tin như powerpoint, videoclips, livestream, chat, call video, free call, chia sẻ màn hình… trong giảng dạy trực tuyến. Với các buổi học trực tuyến, hệ thống học liệu số với khả năng tương tác cao, chia sẻ rộng và tức thời sẽ hỗ trợ triển khai các phương pháp đào tạo như diễn án trực tuyến, thực hành nghề (legal clinic), trợ giúp pháp lí (pro-bono) trực tuyến… Đối với các buổi học trực tiếp, việc sử dụng công nghệ hỗ trợ giảng dạy như thực tế ảo, thực tế tăng cường… cũng sẽ mang lại sắc thái mới và hiệu quả cao hơn cho những phương pháp đào tạo truyền thống của Học viện Tư pháp như giải quyết tình huống, đóng vai./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

2. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam trong giai đoạn mới.

3. Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 về Chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 và Kết luận về tổng kết thi hành Nghị quyết số 49-NQ/TW và định hướng

nghiên cứu, ban hành Chiến lược xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam đến năm 2030, định hướng đến năm 2045.

4. TS. Chu Thị Hoa, Chuyên đề "Tác động của chủ trương xây dựng nhà nước pháp quyền, cải cách tư pháp đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại Học viện Tư pháp", *Hội thảo Góp ý nội dung các chuyên đề Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ "Đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại Học viện Tư pháp trong bối cảnh triển khai Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng",* Học viện Tư pháp, ngày 27/4/2023.

5. Nguyễn Hòa Bình, Chánh án Toà án nhân dân tối cao, Bài phát biểu tại Hội nghị quốc tế "Hoàn thiện hệ thống tư pháp trước những thách thức hiện nay" được tổ chức tại Bangkok, Thái Lan, nhằm trao đổi kinh nghiệm, tăng cường hợp tác về tòa án và tư pháp của các nước trong khu vực Tiểu vùng sông Mê Kông mở rộng, 12-14/9/2018.

6. https://tapchitoaan.vn/quyet-dinh-tu-phap-va-doan-dinh-tu-phap-cua-nguoi-dan-pham-tru-phap-ly-moi-can-quan-tam-trong-thuc-tien-phap-ly-nuoc-ta, truy cập ngày 08/12/2022.

ĐÀO TẠO KĨ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TƯ PHÁP

PGS.TS. Đặng Thị Vân*

Tóm tắt: *Dựa vào khung phát triển kĩ năng mềm trên thế giới cũng như tính chất đặc thù của sinh viên chuyên ngành Luật sau khi tốt nghiệp trở thành nguồn lực thuộc lĩnh vực tư pháp làm việc chủ yếu liên quan đến con người rất cần kĩ năng thuyết trình, lắng nghe, phản hồi, quản lí cảm xúc, thuyết phục và làm việc nhóm. Trường Đại học Luật Hà Nội đã xây dựng chuẩn đầu ra về kĩ năng mềm cho sinh viên qua chương trình đào tạo. Tuy nhiên, để nâng cao hiệu quả đào tạo kĩ năng mềm đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp thì hình thức đào tạo theo học phần độc lập và tích hợp qua các học cần được Nhà trường đặc biệt chú trọng.*

Từ khoá: *Kĩ năng mềm, đào tạo, sinh viên, hình thức đào tạo, ngành Luật.*

1. Đặt vấn đề

Kĩ năng mềm đóng vai trò quan trọng đối với sự thành công và phát triển của một con người. Đó là những kĩ năng giúp con người tự quản lí, lãnh đạo chính bản thân mình và tương tác với những người xung quanh để cuộc sống và công việc thật hiệu quả. Kĩ năng mềm bổ sung cho các kĩ năng chuyên môn và rất quan trọng trong môi trường làm việc hiện nay. Một người có thể có trình độ chuyên môn cao nhưng nếu không có kĩ năng mềm thì không thể "bán" ý tưởng của mình, không thể hòa hợp với mọi người hay hoàn thành công việc một cách thuyết phục và như thế thì không thể đi đến thành công[2]. Xuất phát từ vị trí việc làm của sinh viên ngành luật sau khi tốt nghiệp chủ yếu làm việc liên quan đến con người nên phải chú trọng các kĩ năng mềm hướng về bản thân và hướng về người khác. Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng kĩ năng mềm cho sinh viên chuyên ngành luật một mặt cần căn cứ vào xu hướng của thế giới với các kĩ năng mềm đã kiểm chứng tính hiệu quả. Mặt khác, căn cứ vào tính chất đặc thù của chương trình đào tạo, cách thức tổ chức chương trình đào tạo đó, đặc biệt là yêu cầu của nghề nghiệp sau khi sinh viên tốt nghiệp ra trường cần các kĩ năng mềm tối quan trọng nào để các cơ sở giáo dục đại học có chiến lược đẩy mạnh công tác này hơn nữa, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn lực tư pháp trong thời tới.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. *Khung phát triển kĩ năng mềm hiện nay*

2.1.1. Khung phát triển kĩ năng mềm của một số quốc gia trên thế giới

* **Khoa Pháp luật hình sự, Trường Đại học Luật Hà Nội**

[2] Peggy Klaus (2012), *Sự thật cứng về kĩ năng mềm,* Nxb. Trẻ, Thành phố Hồ Chí Minh.

Cho tới nay, trên thế giới đã có khá nhiều tổ chức đề xuất các khung kĩ năng mềm cho người lao động. Tiêu biểu như Bộ lao động Mỹ (The US Department of Labour) cùng với Hiệp hội Đào tạo và phát triển Mỹ (The American society of Training and Development) đã nghiên cứu và đưa ra 13 kĩ năng để thành công trong công việc và những kĩ năng mềm là trung tâm: Kĩ năng học và tự học; kĩ năng lắng nghe; kĩ năng thuyết trình; kĩ năng giải quyết vấn đề; kĩ năng tư duy sáng tạo; kĩ năng quản lí bản thân và tinh thần tự tôn; kĩ năng xác lập mục tiêu/ tạo động lực làm việc; kĩ năng phát triển cá nhân và sự nghiệp; kĩ năng giao tiếp và tạo lập quan hệ; kĩ năng làm việc nhóm; kĩ năng thương lượng; kĩ năng tổ chức công việc hiệu quả; kĩ năng lãnh đạo. Tài liệu "Kĩ năng hành nghề cho tương lai" xuất bản năm 2002 tại Úc với sự tham gia của nhiều tổ chức chuyên môn thì cho rằng, có 8 kĩ năng mềm sau: Kĩ năng giao tiếp; kĩ năng làm việc nhóm; kĩ năng giải quyết vấn đề; kĩ năng sáng tạo và mạo hiểm; kĩ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc; kĩ năng quản lí bản thân; kĩ năng học tập; kĩ năng về công nghệ[3].

Năm 2009, Ấn Độ thực hiện dự án nghiên cứu về tầm quan trọng của phát triển kĩ năng mềm trong giáo dục. Theo kết quả nghiên cứu này, kĩ năng mềm có thể nói là kết hợp của tất cả các kĩ năng chung bao gồm các yếu tố nhận thức liên quan đến kĩ năng phi học thuật. Kĩ năng mềm được xác định là những kĩ năng quan trọng nhất trong thị trường việc làm toàn cầu hiện nay đặc biệt là trong một kỷ nguyên của công nghệ phát triển nhanh. Bảy kĩ năng mềm được xác định và lựa chọn thực hiện trong giáo dục đại học, đó là: Kĩ năng giao tiếp, kĩ năng tư duy và giải quyết vấn đề, làm việc theo nhóm, học tập suốt đời và quản lí thông tin, kĩ năng kinh doanh, đạo đức và tính chuyên nghiệp, kĩ năng lãnh đạo[4].

Viện nghiên cứu giáo dục đại học Malaysia đã thực hiện dự án nghiên cứu "Soft skills at the Malaysian institutes of higher learning - kĩ năng mềm tại viện nghiên cứu giáo dục đại học Malaysia". Tài liệu này giới thiệu bảy kĩ năng mềm và cách kết hợp những kĩ năng này trong chương trình đào tạo ở các trường đại học Malaysia. Khung kĩ năng mềm được họ đưa ra bao gồm các kĩ năng cơ bản: Kĩ năng giao tiếp, tư duy phản biện và giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, học tập suốt đời và kĩ năng quản lí thông tin, kĩ năng kinh doanh, kĩ năng lãnh đạo...[5]

Bộ Việc làm và Phát triển xã hội Canada (Employment and Social Development Canada), Bộ Đào tạo, Cao đẳng và Đại học Canada (Miministry of Training, College and University) đã nghiên cứu và công bố các kĩ năng cần thiết và cơ bản cho người lao động. Thông qua nghiên cứu sâu rộng, Chính phủ Canada và các cơ quan quốc gia và quốc tế khác đã xác định và xác nhận những kĩ năng cần thiết quan trọng cho nơi làm việc.

[3] Nguyễn Đình Duy Nghĩa và cộng sự (2019), "Nghiên cứu một số biện pháp giáo dục kĩ năng mềm cho sinh viên ngành Giáo dục thể chất của Khoa Giáo dục thể chất - Đại học Huế theo tiếp cận năng lực", *Báo cáo tổng kết đề tài cấp cơ sở,* Đại học Huế, Mã đề tài: CS-DT2019/14, tr.14.
[4] Vishal Jain (2009), *Importance of soft skills development in education,* Schoolofeducators.
[5] Ministry of Higher Education Malaysia 2006, http://www.mohe.gov.my

Những kĩ năng này được sử dụng trong gần như mọi công việc và ở những mức độ phức tạp khác nhau. Chúng cung cấp nền tảng cho việc học tất cả những kĩ năng khác và cho phép con người phát triển với công việc của họ và thích ứng với sự thay đổi trong công việc. Các kĩ năng mềm cần thiết cho người lao động: Kĩ năng đọc, viết, sử dụng tài liệu; kĩ năng toán học, kĩ năng sử dụng máy vi tính, kĩ năng tư duy, kĩ năng giao tiếp, kĩ năng làm việc nhóm; kĩ năng học tập suốt đời[6].

Ngày 19/6/1999, 29 Bộ trưởng giáo dục châu Âu gặp nhau để soạn thảo tuyên bố Bologna và thực hiện một kế hoạch chi tiết cho giáo dục đại học châu Âu (European Higher Education Area). Các kĩ năng mềm cần thiết cho người lao động theo Cộng đồng chung châu Âu: 1/Nhóm kĩ năng xã hội: Giao tiếp, làm việc nhóm, lãnh đạo, khả năng đàm phán, quản lí xung đột, kết nối mạng. 2/Nhóm kĩ năng tư duy: Tính sáng tạo/đổi mới, ra quyết định, kĩ năng quản lí, kĩ năng phân tích, thích ứng với thay đổi, định hướng kết quả, tiếp tục tiến bộ. 3/Nhóm kĩ năng thuộc tính cá nhân: Kĩ năng học tập, trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp, chịu đựng áp lực, tự nhận thức, cân bằng cuộc sống, hội nhập văn hóa[7].

Tại nước Đức, vào đầu 2009, 80% các trường đại học của Quốc gia này đã cung cấp đào tạo kĩ năng mềm, hoặc tích hợp trong các khóa học thường xuyên hoặc các trung tâm tổ chức nghề nghiệp của họ. Ví dụ, tại Đại học Mannheim, hầu hết các sinh viên hệ cử nhân được yêu cầu phải kiếm được khoảng 12 trong tổng số 180 điểm tín dụng về kĩ năng mềm. Đến tháng 12 năm 2010, khi ba mức độ liên kết (Cử nhân-Thạc sĩ-Tiến sĩ) sẽ được thành lập trong các trường đại học trên khắp châu Âu, tỷ lệ phần trăm các trường đại học Đức cung cấp đào tạo kĩ năng mềm sẽ là 90% theo các nhà nghiên cứu, Florian Vollmers viết trong Frankfurter Allgemeine Zeitung vào tháng 2 năm 2009[8].

2.1.2. Khung phát triển kĩ năng mềm tại Việt Nam

2.1.2.1. Khung phát triển kĩ năng mềm qua một số kết quả nghiên cứu gần đây

Ở Việt Nam, chưa xây dựng khung kĩ năng mềm một cách thống nhất, ngay việc phân loại kĩ năng mềm cũng chỉ dừng ở mức liệt kê thành những kĩ năng đơn lẻ tuỳ theo hướng nghiên cứu, lĩnh vực nghề nghiệp, theo lứa tuổi cần đào tạo kĩ năng mềm nào. Cụ thể như: Năm 2010, tác giả Huỳnh Văn Sơn nghiên cứu thực trạng một số kĩ năng sống của sinh viên các Trường Đại học tại Thành Phố Hồ Chính Minh hiện nay, Đề tài khoa học công nghệ cấp Bộ và năm 2012, tác giả chủ biên cuốn sách "Phát triển kĩ năng mềm cho sinh viên Đại học Sư phạm" đã đề cập một số kĩ năng mềm cốt lõi cần giáo dục đối với sinh viên ngành sư phạm nói riêng. Tuy nhiên, trong giới hạn đề tài, nhóm

[6] Nguồn: http://www.tcu.gov.on.ca/pepg/audiences/colleges/progstan/essential.html (Website của Bộ Đào tạo, Cao đẳng và Đại học Canada).
[7] Modernising higher Education through Soft skills accrediation
[8] Hard facts about soft skills in universities. University World News, https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20101002085623288, update 3/10/2010.

tác giả chỉ nghiên cứu sâu 3 kĩ năng giúp họ hợp tác tốt hơn với đồng nghiệp, với người học, quản lí tốt hơn cảm xúc của bản thân nhất là những cảm xúc tiêu cực và sẽ giải quyết hiệu quả hơn các vấn đề phát sinh trong quá trình tác nghiệp. Ba kĩ năng đó là: Kĩ năng làm việc nhóm, kĩ năng quản lí cảm xúc và kĩ năng giải quyết vấn đề[9].

Tác giả Vĩnh Thắng (2012) chỉ ra 10 kĩ năng cần thiết với sinh viên bởi chúng không chỉ giúp sinh viên có ý thức trong học tập, hoàn thiện bản thân, nâng cao năng suất lao động, hiệu quả trong công việc mà còn giúp các em nhạy bén, thích nghi, tư duy sáng tạo, phản xạ nhanh trước những vấn đề của cuộc sống và công việc, bao gồm: Kĩ năng học tập, thiết lập mục tiêu, quản lí thời gian, tổ chức công việc, giao tiếp, thuyết trình hiệu quả, lãnh đạo nhóm, giải quyết vấn đề, ra quyết định[10].

Theo tác giả Phan Quốc, có nhóm 10 kĩ năng mềm cần thiết đối với lao động và sinh viên Việt Nam: Kĩ năng học và tự học, lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân, tư duy sáng tạo và mạo hiểm, lập kế hoạch và tổ chức công việc, lắng nghe, thuyết trình, giao tiếp và ứng xử, giải quyết vấn đề, làm việc đồng đội và kĩ năng đàm phán[11].

Năm 2015, nhóm đề tài do Nguyễn Thị Hảo (chủ nhiệm) đã đề xuất Khung kĩ năng cho sinh viên Việt Nam bao gồm các kĩ năng sau: Kĩ năng giao tiếp, kĩ năng thích ứng, kĩ năng làm việc nhóm, kĩ năng tư duy phản biện và giải quyết vấn đề, kĩ năng lãnh đạo, kĩ năng học tập suốt đời. Khung kĩ năng mềm do tác giả đề xuất khả thi với điều kiện Việt Nam, đã cập nhật những điểm ưu việt của Australia, Hoa Kì, Hàn Quốc; Khung này đảm bảo nhóm các kĩ năng mềm cần thiết cho sinh viên Việt Nam nói chung, tùy từng ngành nghề khác nhau thì các kĩ năng sẽ có mức độ cần thiết, quan trọng khác nhau.[12]

Tác giả Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2016) đề cập nhóm kĩ năng mà người lao động thường không đáp ứng bao gồm: ngoại ngữ, kĩ năng giao tiếp, kĩ năng làm việc nhóm, khả năng sáng tạo và kĩ năng giải quyết vấn đề… Nhiều doanh nghiệp cũng phản ánh rằng các kĩ năng mà lao động đã được đào tạo bị lệch so với các kĩ năng mà doanh nghiệp cần. Một số nhà tuyển dụng phản ánh rằng nhân viên trẻ có kĩ năng mềm rất yếu, không đáp ứng được công việc dù có bằng cấp tốt. Các doanh nghiệp nhìn chung đã ý thức được vấn đề này và hầu hết các doanh nghiệp đều phải đào tạo lại cho người lao

[9] Huỳnh Văn Sơn (2012), *Phát triển kĩ năng mềm cho sinh viên Đại học Sư phạm,* Nxb. Giáo dục Việt Nam.
[10] Vĩnh Thắng (2012), *Top 10 kĩ năng mềm cần thiết cho bạn trẻ,* Nxb. Trẻ, Thành phố Hồ Chí Minh.
[11] Dẫn theo Bùi Đoan Trang, "Một số kĩ năng mềm cần thiết đối với SV trường Đại học Công đoàn", *Tạp chí Giáo dục,* số đặc biệt kì 3, tháng 5/2019, tr147-151.
[12] Dẫn theo Nguyễn Đình Duy Nghĩa và cộng sự (2019), "Nghiên cứu một số biện pháp giáo dục kĩ năng mềm cho sinh viên ngành Giáo dục thể chất của Khoa Giáo dục thể chất - Đại học Huế theo tiếp cận năng lực", *Báo cáo tổng kết đề tài cấp cơ sở,* Đại học Huế, Mã đề tài: CS-DT2019/14.

động mới tuyển dụng[13]. Vì vậy, cần chú trọng đào tạo các kĩ năng mềm cần thiết này trong quá trình đào tạo đại học.

2.1.2.2. Một số kĩ năng mềm cần thiết đối với sinh viên các chuyên ngành Luật

Trong môi trường học tập, làm việc chuyên nghiệp và tương tác cao, sinh viên chuyên ngành Luật cần đào tạo và bồi dưỡng nhiều kĩ năng mềm phù hợp với lao động nghề nghiệp cùng với các quan hệ xã hội - nghề nghiệp. Khi họ có kĩ năng mềm sẽ phản ánh sự kết hợp hài hoà, linh hoạt giữa kĩ năng chuyên môn với kĩ năng ứng xử, ứng biến, vận dụng để hành vi xử sự trở nên "thông minh" hơn về cảm xúc[14], phù hợp với yêu cầu của công việc trong bất kì tình huống, bối cảnh, tình huống nào của cuộc sống nói chung, nghề nghiệp tương lai của sinh viên chuyên ngành Luật nói riêng. Dưới đây là 06 kĩ năng mềm cần chú trọng đào tạo, bồi dưỡng cho sinh viên chuyên ngành Luật.

1) Kĩ năng thuyết trình

Thuyết trình là một hình thức của giao tiếp và có thể được nhận thấy ở dưới nhiều hình thức khác nhau. Đây là phương pháp nhanh và hiệu quả để chuyển tải các ý tưởng của cá nhân đến người nghe. Kĩ năng thuyết trình là trình bày một vấn đề trước nhiều người một cách có hệ thống có sức hấp dẫn, lôi cuốn người nghe[15].

Sinh viên nói chung, sinh viên chuyên ngành luật thường xuyên phải dùng đến kĩ năng này để tham gia bài giảng trên lớp, đặc biệt trong vận dụng nhiều trong các giờ thảo luận, trình bày kết quả bài tập nhóm hàng tuần và bài tập nhóm của mỗi học phần. Với kĩ năng thuyết trình chuyên nghiệp không chỉ giúp sinh viên sẽ hoàn thành tốt nhiệm vụ học tập để đạt kết quả cao, đồng thời thuyết phục được giảng viên và sinh viên trong mối quan hệ giao tiếp. Có thể thấy kĩ năng thuyết trình với sinh viên chuyên ngành luật vừa là một kĩ năng thiết yếu vừa là tiêu chí để đánh giá năng lực chuyên môn bởi đây là kĩ năng họ phải sử dụng thường xuyên để giải quyết các nhiệm vụ nghề nghiệp tương lai.

2) Kĩ năng lắng nghe

Kĩ năng lắng nghe cho phép cá nhân cảm nhận và hiểu được những thông tin, những điều mà người khác nói. Lắng nghe không phải là bản năng mà là một nghệ thuật nên phải được rèn luyện. Mục đích của lắng nghe không phải chỉ để thu thập thông tin, để thư giãn, để hiểu người khác nói gì, để xử lí thông tin khi cần thiết mà lắng nghe còn thể hiện sự tôn trọng người nói, thể hiện thái độ quan tâm của cá nhân đến vấn đề đang được đề cập, gây thiện cảm với người nói...[16] Kĩ năng lắng nghe giúp chúng ta xây dựng và

[13] Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2016), *Yêu cầu kĩ năng mềm của lao động trong thời kì hội nhập,* nguồn: https://www.researchgate.net/publication/351415729_Yeu_cau_ky_nang_mem_cua_lao_dong_trong_thoi_ky_hoi_nhap, ngày truy cập 21/5/2021.
[14] Học viện Tư pháp, *Giáo trình kĩ năng mềm trong nghề luật,* Nxb. Tư pháp, 2022.
[15] Đặng Thị Vân (chủ biên), Trần Thị Thanh Tâm (2016), *Giáo trình kĩ năng giao tiếp,* Nxb. Nông nghiệp, tr.56.
[16] Đặng Thị Vân (chủ biên), Trần Thị Thanh Tâm (2016), *Giáo trình kĩ năng giao tiếp*, Nxb. Nông nghiệp, tr.70, 76.

phát triển mối quan hệ, tạo được sự gắn kết và tăng hiệu quả làm việc[17]. Kĩ năng này không thể thiếu đối với cán bộ tư pháp, điều tra viên, thẩm phán, luật sư... trong quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ chuyên môn.

3) Kĩ năng phản hồi

Kĩ năng phản hồi là kĩ năng đưa ra lời bình luận cá nhân về hoạt động hay hành vi của người nào đó một cách phù hợp khiến người nghe và người nhận đều hài lòng[18]. Phản hồi là một nghệ thuật trong giao tiếp, ứng xử. Đặc biệt, giao tiếp, ứng xử trong lĩnh vực tư pháp dưới sự điều chỉnh, tác động của các quy phạm pháp luật, quy tắc xã hội nên nó không dừng lại ở giá trị nhân cách cá nhân mà còn đại diện cho nhân cách, đạo đức của nghề nghiệp phù hợp với từng vị trí công việc, chức danh tư pháp đảm nhiệm. Vì vậy, phản hồi làm hài lòng đối tượng tiếp xúc, giao tiếp ở mỗi cá nhân không đơn giản mà cần được rèn luyện và bồi dưỡng thường xuyên.

4) Kĩ năng thuyết phục

Napoleon Hill đã từng nói: Thuyết phục là con đường để giành được những quyền lực và gây ảnh hưởng đến người khác. Thuyết phục là một trong những chìa khóa đưa cá nhân đến với thành công[19]. Kĩ năng thuyết phục là khả năng đưa ra những tình tiết, lí lẽ, sự kiện để phân tích, giải thích cho người khác thấy đúng, thấy hay mà tin theo, làm theo.

Kĩ năng thuyết phục giỏi khi thực hiện tốt các kĩ năng dẫn chứng và lập luận; sử dụng ngôn ngữ nói lưu loát; tạo dựng lòng tin, sự đồng cảm; chủ động tiếp cận đối tượng; biết lựa chọn thời điểm phù hợp; lựa chọn phương cách giao tiếp hợp lí[20]. Sinh viên chuyên ngành luật được tiếp cận kiến thức luật một cách toàn diện, chuyên sâu nhưng nếu không được đào tạo kĩ năng thuyết phục các em sẽ khó khăn trong việc giải thích, phân tích và tác động hiệu quả đến nhận thức, xúc cảm, ý chí của công dân, thân chủ... trong lĩnh vực nghề nghiệp sau này.

5) Kĩ năng quản lí cảm xúc

Theo tác giả Phạm Thị Thu Lan, kĩ năng quản lí cảm xúc là khả năng điều chỉnh, điều khiển cảm xúc của bản thân và người khác một cách hiệu quả nhằm đạt được những mục tiêu nhất định[21]. Với cách tiếp cận của tổ chức y tế thế giới, kĩ năng quản lí cảm xúc được xếp vào nhóm kĩ năng liên quan đến cảm xúc, gồm các kĩ năng: nhận biết và chịu trách nhiệm cảm xúc của mình, kiềm chế và kiểm soát được cảm xúc, tự giám sát - tự điều chỉnh cảm xúc của bản thân[22].

---

[17] Đình Anh Vũ (2020), *Kĩ năng lắng nghe là gì? Kĩ năng của người thành công,* nguồn: https://www.cet.edu.vn/ky-nang-lang-nghe, ngày truy cập 21/02/2020.
[18] Đặng Thị Vân (chủ biên), Trần Thị Thanh Tâm (2016), *Giáo trình kĩ năng giao tiếp,* Nxb. Nông nghiệp, tr.74.
[19] Hogan Kevin (2004), *The psychology of persuasion,* Pelican Publishing Company.
[20] Đặng Thị Vân (chủ biên), Trần Thị Thanh Tâm (2016), *Giáo trình Kĩ năng giao tiếp,* Nxb. Nông nghiệp, tr.70, 78.
[21] Phạm Thị Thu Lan (2017), "Kĩ năng quản lí cảm xúc của sinh viên mầm non tại Thành phố Hồ Chí Minh", *Luận văn thạc sĩ,* Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.
[22] Huỳnh Văn Sơn (2012), *Phát triển kĩ năng mềm cho sinh viên Đại học Sư phạm,* Nxb. Giáo dục Việt Nam.

Cá nhân biết quản lí cảm xúc của mình sẽ giúp giảm căng thẳng trong tinh thần, giúp giao tiếp đạt hiệu quả cao hơn, giải quyết được mâu thuẫn một cách hài hòa và mang tính xây dựng và giải quyết vấn đề tốt hơn. Bên cạnh đó, với tính chất căng thẳng, phức tạp và yêu cầu giao tiếp với người khác trong công việc, kĩ năng quản lí cảm xúc được xác định là kĩ năng bắt buộc đối với người hoạt động trong lĩnh vực tư pháp. Vì vậy, sinh viên ngành luật cần được đào tạo một cách chuyên nghiệp kĩ năng này.

6) Kĩ năng làm việc nhóm

Kĩ năng làm việc nhóm là một trong những kĩ năng xã hội cần thiết trong thời kì hội nhập, đây là kĩ năng thể hiện sự hợp tác giữa các cá nhân với nhau trong nhóm, biết giải quyết các vấn đề theo hướng tích cực, biết chia sẻ, lắng nghe và chấp nhận người khác[23].

Kate Exley và Reg Dennick đã chứng minh rõ ràng vì sao phải làm việc nhóm, những điều kiện để làm việc nhóm thành công, hình thành các kĩ năng thành phần quan trọng như lập kế hoạch, giải quyết xung đột nhóm, giải quyết vấn đề, phương thức hợp tác giữa các thành viên, năng lực trách nhiệm cá nhân trong nhóm...[24] Tác giả Nguyễn Thị Oanh khai thác thêm các kĩ năng thành phần quan trọng của kĩ năng này như lắng nghe, chia sẻ trách nhiệm vì đó là chìa khóa thành công trong thảo luận và giải quyết các xung đột nhóm[25]. Như vậy, kĩ năng làm việc nhóm không chỉ giúp sinh viên ngành luật nâng cao kết quả học tập mà còn trở thành kĩ năng tối quan trọng trong công tác nghề nghiệp tương lai bởi lẽ làm việc nhóm là cách thức tốt để sử dụng tối ưu nguồn lực về con người nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả giải quyết công việc.

2.2. Hình thức đào tạo kĩ năng mềm cho sinh viên

Việc xác định các kĩ năng mềm cần đào tạo cho với sinh viên nói chung, sinh viên ngành luật nói riêng vô cùng quan trọng, song đào tạo theo hình thức, mô hình ra sao còn quan trọng hơn. Khác với các kiến thức và một số kĩ năng nghề cụ thể có thể được hình thành bằng con đường truyền đạt hay cung cấp lí thuyết và mô hình khảo sát. Kĩ năng mềm không thể hình thành bằng con đường truyền đạt những thông tin lí thuyết hay thậm chí là kinh nghiệm về kĩ năng ấy từ người khác mà cá nhân phải được trải nghiệm thực tế, bằng những thao tác trong hành vi cụ thể thì kĩ năng mềm ấy mới thực sự bắt đầu tồn tại.

Thứ nhất, hình thức đào tạo kĩ năng mềm cho sinh viên bằng học phần độc lập: Hiện nay, kĩ năng mềm đã được đưa vào chương trình học nhiều trường đại học, cao đẳng. Do đó, sinh viên hoàn toàn có thể tiếp cận với loại hình này một cách dễ dàng và cũng là một nhiệm vụ, một yêu cầu trong chương trình đào tạo. Ở loại hình học tập này, người học được

[23] Nguyễn Thị Xuân Yến (2016), "Một số nghiên cứu về KN làm việc nhóm trong nước và trên thế giới", *Tạp chí Giáo dục*, số 12/2016, tr.235-237, 229.
[24] Kate Exly - RegDennick (2004), *Small group teaching - turials, seminars and beyond,* Routledge.
[25] Nguyễn Thị Oanh (2007), *Làm việc theo nhóm,* Nxb. Trẻ, Thành phố Hồ Chí Minh.

giảng viên có chuyên môn hướng dẫn, có tài liệu cụ thể và chương trình được thiết kế rõ ràng, theo mục tiêu học phần nên sinh viên sẽ có nhiều thuận lợi trong quá trình học tập.

Thứ hai, hình thức tích hợp nội dung đào tạo kĩ năng mềm vào các học phần liên quan: Đây là một quan niệm dạy học nhằm hình thành ở người học những năng lực giải quyết hiệu quả các tình huống thực tiễn dựa trên sự huy động nội dung, kiến thức, kĩ năng thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau. Hình thức này áp dụng ở hầu hết các chương trình đào tạo đại học hiện nay tại các cơ sở giáo dục đại học theo hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo, đặc biệt từ thời điểm năm 2009 đến nay.

Thứ ba, lồng ghép đào tạo kĩ năng mềm vào các chương trình sinh hoạt và các hoạt động của đoàn - hội, câu lạc bộ, thông qua sinh hoạt ngoại khóa và hoạt động cộng đồng. Đây cũng là mô hình hoạt động khá phổ biến ở các trường đại học hiện nay.

Thứ tư, đào tạo kĩ năng mềm thông qua thực hành, trải nghiệm các chương trình được tổ chức chuyên biệt: Hình thức này khá hiệu quả nhưng thường do các trung tâm, các cơ sở đào tạo kĩ năng mềm bên ngoài nhà trường chiêu sinh để đào tạo, huấn luyện kĩ năng mềm.

Thứ năm, hình thức này cung cấp tài liệu cho sinh viên tự nghiên cứu: Đối với phương pháp này, người học sẽ là chủ thể, đóng vai trò chủ động và quyết định trong việc rèn luyện kĩ năng mềm. Từ những kiến thức, lí luận về kĩ năng mềm trong các tài liệu chính thống như giáo trình đến những tài liệu tham khảo trên internet, người học sẽ tiếp cận và tự lĩnh hội, thẩm thấu để biến thành hiểu biết của riêng mình. Trên cơ sở đó, người học sẽ tự tổ chức các hoạt động thực hành để rèn luyện các thao tác kĩ thuật của hành động tương ứng với mỗi kĩ năng.

2.3. Thực trạng khung phát triển kĩ năng mềm cho sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội

Tại Trường Đại học Luật Hà Nội, chương trình đào tạo ngành Luật được ban hành theo quyết định 2260/QĐ-ĐHLHN ngày 30 tháng 6 năm 2021 xây dựng chuẩn đầu ra về kĩ năng cứng và kĩ năng mềm sau khi tốt nghiệp họ cần phải đạt được, ký hiệu từ S16-28, trong đó các kĩ năng mềm đặc biệt phải kể đến là S21 "Kĩ năng đàm phán"; S24 "Kĩ năng lập kế hoạch, điều phối, quản lí công việc, đánh giá và cải thiện hiệu quả công việc"; S25 "Kĩ năng làm việc nhóm, hướng dẫn, giám sát và phối hợp với các đồng nghiệp trong xử lí công việc"; S26 "Kĩ năng giao tiếp, ứng xử với đồng nghiệp, với cá nhân, đơn vị, tổ chức khác"[26].

Các kĩ năng mềm chuẩn đầu ra được triển khai trong thực tế thực hiện chương trình đào tạo qua các học phần kĩ năng trong 24 tín chỉ tự chọn với 17 học phần kĩ năng đa

[26] Trường Đại học Luật Hà Nội (2021), *Quyết định ban hành chương trình đào tạo ngành Luật của Trường Đại học Luật Hà Nội,* tr.6.

dạng liên quan đến các hướng chuyên ngành, điển hình là học phần kĩ năng chung về tư vấn pháp luật, kĩ năng tư vấn pháp luật trong lĩnh vực hành chính, kĩ năng tư vấn pháp luật trong lĩnh vực dân sự, kĩ năng tư vấn pháp luật trong lĩnh vực hình sự, kĩ năng tư vấn pháp luật trong lĩnh vực sở hữu trí tuệ... Bên cạnh đó, các kĩ năng mềm chuẩn đầu ra được tích hợp rèn luyện cho sinh viên thông qua hầu hết các học phần trong chương trình gắn với nhiệm vụ thảo luận, thực hiện bài tập nhóm, thuyết trình bài tập nhóm... Sinh viên cũng khẳng định bản thân được bồi dưỡng và phát triển nhiều kĩ năng mềm trong quá trình học tập tại Trường. Dưới đây là một số kết quả khảo sát thực tiễn:[27]

Các học phần có tần xuất sinh viên đề cập nhiều liên quan đến việc rèn luyện kĩ năng thuyết trình và kĩ năng làm việc nhóm là học phần Triết học (38,6%); học phần Chủ nghĩa xã hội khoa học (36,2%); Học phần Xã hội học pháp luật (41,9%); Học phần Luật Hiến pháp Việt Nam (53,8%); Học phần Tâm lí học đại cương (38,6%); Học phần Lí luận chung về Nhà nước và Pháp luật (48,1%); Học phần Luật Dân sự 1,2 (40,9%).

Kĩ năng lắng nghe và kĩ năng phản hồi có tần xuất sinh viên đáng kể được rèn luyện qua các học phần như kĩ năng chung về tư vấn pháp luật (30,9%); Học phần Luật thương mại 2 (29,1%); kĩ năng diễn án giả tưởng trong lĩnh vực pháp luật thương mại quốc tế (22,9%); Học phần kĩ năng nghề luật và phương pháp học luật (27,1%).

Các học phần có tần xuất sinh viên đề cập chiếm tỷ lệ đáng kể giúp họ rèn kĩ năng quản lí cảm xúc như học phần Tâm lí học đại cương (32,9%); Học phần Kĩ năng tranh tụng nghề luật (34,3%); Học phần Kĩ năng tư vấn chung về pháp luật (29,1%).

Đối với kĩ năng thuyết phục, các học phần nhiều sinh viên đưa ra là Học phần Kĩ năng đàm phán, soạn thảo hợp đồng trong hoạt động thương mại (32,4%); Luật thương mại quốc tế (23,1%); Kĩ năng tranh tụng nghề luật (24,8%).

Trường Đại học Luật Hà Nội chưa có chương trình đào tạo kĩ năng mềm cho sinh viên qua học phần độc lập. Tuy nhiên, trên cơ sở nghiên cứu đề cương chi tiết và thực tế triển khai chương trình đào tạo, các học phần giảng dạy cho hệ chính quy văn bằng 1 với các học phần 2 tín chỉ bao gồm 12 tiết lí thuyết và 16 tiết thảo luận; các học phần 3 tín chỉ bao gồm 18 tiết lí thuyết và 24 tiết thảo luận; các học phần 4 tín chỉ bao gồm 26 tiết lí thuyết và 28 tiết thảo luận. Nhiều học phần xây dựng nhiệm vụ học tập của sinh viên qua bài tập nhóm ứng với tiêu chí đánh giá điểm thành phần nên kĩ năng làm việc nhóm, kĩ năng thuyết trình, kĩ năng lắng nghe, phản hồi của sinh viên được hình thành và phát triển đáng kể.

Bên cạnh đó, hình thức đào tạo lồng ghép kĩ năng mềm thông qua các hoạt động đoàn, hội, câu lạc bộ cũng khá được chú trọng tại trường. Hiện nay, có khoảng 30 câu lạc bộ hoạt động đa dạng nhiều lĩnh vực gắn với chuyên ngành đào tạo, các hoạt động

[27] Đặng Thị Vân (2022), "Đào tạo kĩ năng mềm cho sinh viên tại Trường Đại học Luật Hà Nội - Thực trạng và đề xuất giải pháp", *Báo cáo tổng kết đề tài cấp Trường,* Mã số ĐTCB.11/21-ĐHLHN.

xã hội của sinh viên qua đó cũng tạo cơ hội cho sinh viên phát triển nhiều kĩ năng mềm cần thiết là sự khẳng định của nhiều sinh viên. Cụ thể: Kĩ năng lắng nghe (56,8%), kĩ năng quản lí cảm xúc (56,2%); kĩ năng làm việc nhóm (53,6%); kĩ năng phản hồi (38,1%), kĩ năng thuyết phục (38,1%) và kĩ năng thuyết trình (36,2%)[28].

3. Kết luận và kiến nghị

3.1. Kết luận

Mặc dù có nhiều hướng tiếp cận các loại kĩ năng mềm khác nhau của các tác giả trong nước cũng như ở nước ngoài nhưng những kĩ năng mềm được quan tâm nhất vẫn là những kĩ năng làm việc với con người và kĩ năng làm hạn chế những thói quen làm việc cảm tính và thiếu sự chuyên nghiệp. Sinh viên chuyên ngành luật cần chú trọng đào tạo các kĩ năng cần thiết để đáp ứng tốt không chỉ yêu cầu học tập đại học mà còn là những năng lực bổ trợ cho chức năng, nhiệm vụ trong hoạt động nghề nghiệp sau này như kĩ năng thuyết trình, lắng nghe và phản hồi, quản lí cảm xúc, thuyết phục và kĩ năng làm việc nhóm.

Trường Đại học Luật Hà Nội đã xây dựng chuẩn đầu ra về kĩ năng mềm cho sinh viên qua chương trình đào tạo. Hình thức đào tạo chủ yếu là tích hợp qua các học phần cũng như lồng ghép qua các hoạt động của đoàn, hội, câu lạc bộ; chưa triển khai qua học phần độc lập.

3.2. Một số kiến nghị

Nhà trường cần nghiên cứu và triển khai hình thức đào tạo kĩ năng mềm cho sinh viên qua học phần độc lập để sinh viên được học tập một cách chuyên sâu, chuyên nghiệp. Đồng thời với hình thức tích hợp qua các học phần cũng cần xây dựng một cách khoa học và xác định mục tiêu rõ ràng rèn luyện kĩ năng mềm nào và nội dung thể hiện rõ trong từng học phần.

Giảng viên cần chú trọng hướng dẫn, phát triển kĩ năng mềm cho sinh viên. Bên cạnh đó, để nâng cao hiệu quả công tác này, giảng viên cần nâng cao kiến thức, hiểu biết về tâm lí học và áp dụng phương pháp dạy học phù hợp./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Học viện Tư pháp, *Giáo trình kĩ năng mềm trong nghề luật,* Nxb. Tư pháp, 2022.

2. Phạm Thị Thu Lan (2017), "Kĩ năng quản lí cảm xúc của sinh viên mầm non tại Thành phố Hồ Chí Minh", *Luận văn thạc sĩ,* Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.

[28] Đặng Thị Vân (2022), "Đào tạo kĩ năng mềm cho sinh viên tại Trường Đại học Luật Hà Nội - Thực trạng và đề xuất giải pháp", *Báo cáo tổng kết đề tài cấp Trường,* Mã số ĐTCB.11/21-ĐHLHN.

3. Nguyễn Đình Duy Nghĩa và cộng sự (2019), "Nghiên cứu một số biện pháp giáo dục Kĩ năng mềm cho sinh viên ngành Giáo dục thể chất của Khoa Giáo dục thể chất - Đại học Huế theo tiếp cận năng lực", *Báo cáo tổng kết đề tài cấp cơ sở,* Đại học Huế, Mã đề tài: CS-DT2019/14, tr.14.

4. Nguyễn Thị Oanh (2007), *Làm việc theo nhóm,* Nxb. Trẻ, Thành phố Hồ Chí Minh.

5. Huỳnh Văn Sơn (2012), *Phát triển kĩ năng mềm cho sinh viên Đại học Sư phạm,* Nxb. Giáo dục Việt Nam.

6. Vĩnh Thắng (2012), *Top 10 kĩ năng mềm cần thiết cho bạn trẻ,* Nxb. Trẻ, Thành phố Hồ Chí Minh.

7. Bùi Đoan Trang (2019), "Một số kĩ năng mềm cần thiết đối với sinh viên trường Đại học Công đoàn", *Tạp chí Giáo dục,* số đặc biệt kì 3, tháng 5/2019, tr.147-151.

8. Đặng Thị Vân (chủ biên), Trần Thị Thanh Tâm (2016), *Giáo trình kĩ năng giao tiếp,* Nxb. Nông nghiệp.

9. Đặng Thị Vân, Nguyễn Huyền Thương (2016), "Bài giảng kĩ năng quản lí bản thân", *Tài liệu giảng dạy Trung tâm kĩ năng mềm,* Học viện Nông nghiệp Việt Nam, tr.25.

10. Đình Anh Vũ (2020), *Kĩ năng lắng nghe là gì? Kĩ năng của người thành công*, nguồn: https://www.cet.edu.vn/ky-nang-lang-nghe, ngày truy cập ngày 21/2/2020.

11. Nguyễn Thị Xuân Yến (2016), "Một số nghiên cứu về kĩ năng làm việc nhóm trong nước và trên thế giới", *Tạp chí Giáo dục,* số 12/2016, tr.235-237, 229.

12. Agneta Saxeby (2021), *Feedback is the key success*, https://www.ennova.com/en/employee-experience-insights/feedback-is-the-key-to-success. Updated February 23, 2021.

13. Mandel, B. (1993), *Effective Presentation Skill: A Practical Guide for Better Speaking,* California: Crisp Publications.

14. Hogan Kevin (2004) *The psychology of persuasion,* Pelican Publishing Company.

15. Peggy Klaus (2012), *Sự thật cứng về kĩ năng mềm,* Nxb. Trẻ, Thành phố Hồ Chí Minh.

16. Kate Exly - RegDennick (2004), *Small group teaching - turials, seminars and beyond,* Routledge.

17. Vishal Jain (2009), *Importance of soft skills development in education,* Schoolofeducators.

18. Hard facts about soft skills in universities. University World News, https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20101002085623288 update: 3/10/2010.

19. Ministry of Higher Education Malaysia 2006, http://www.mohe.gov.my

nguồn: http://www.tcu.gov.on.ca/pepg/audiences/colleges/progstan/essential.ht (Website của Bộ Đào tạo, Cao đẳng và Đại học Canada).

VAI TRÒ CỦA CÁC HOẠT ĐỘNG ĐOÀN THỂ ĐỐI VỚI VIỆC ĐÀO TẠO KỸ NĂNG MỀM CỦA SINH VIÊN LUẬT ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TƯ PHÁP VÀ NHỮNG THÁCH THỨC ĐẶT RA

ThS. Đậu Công Hiệp*

CN. Bùi Đình Nghĩa**

Tóm tắt: *Bài viết tập trung nghiên cứu thực tiễn và vai trò của các hoạt động đoàn thể trong trường đối với sinh viên, từ đó rút ra những khó khăn, thách thức để có những kiến nghị phù hợp, kịp thời hỗ trợ quá trình phát triển toàn diện của sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội .*

Từ khoá: *Sinh viên; Hoạt động đoàn thể; Kỹ năng mềm; Phát triển.*

1. Đặt vấn đề

Đại học là bước đệm quan trọng trước khi sinh viên bước chân vào thị trường lao động. Do đó, những gì sinh viên được học, được chuẩn bị trong những năm tháng học tập ở bậc đại học, cao đẳng có vai trò quyết định đối với cơ hội việc làm của chính bản thân họ. Tại đó, việc đào tạo sinh viên, người không học không chỉ tập trung vào kiến thức chuyên môn, mà yếu tố kỹ năng mềm cũng rất được chú trọng, đặc biệt trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra. Các kỹ năng này rất cần thiết đối với sinh viên, những người chuẩn bị bước chân vào thị trường lao động vì chúng có liên quan trực tiếp tới hiệu quả công việc và phát triển nghề nghiệp. Và hiện nay, ngày càng có nhiều nhà nghiên cứu, các nhà quản lý, đại diện doanh nghiệp, các nhà hoạch định chính sách giáo dục công nhận vai trò quan trọng và tầm ảnh hưởng của kỹ năng mềm trong việc phát triển cá nhân người lao động và thúc đẩy tập thể.[1]

Hiện nay, có khá nhiều định nghĩa về kỹ năng mềm và rất khó để tìm ra một định nghĩa toàn diện để cung cấp một cái nhìn sâu sắc và cô đọng. Kỹ năng mềm là một khái niệm rộng gồm nhiều khía cạnh khác nhau kết hợp với nhiều yếu tố bên trong và bên ngoài mỗi con người cấu thành nên. Theo trang tuyển dụng Indeed.com, kỹ năng mềm được hiểu là: "*Khả năng liên quan đến cách một người làm việc và tương tác với những người khác"*[2] . Theo tác giả Barbara Cimatti, kỹ năng mềm chỉ những năng lực không liên quan trực tiếp tới từng trường hợp cụ thể, chúng cần thiết ở bất kỳ vị trí nào

* **Khoa Pháp luật hành chính nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội**

** **Sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội**

[1] E. Dell'Aquila et al., *Educational Games for Soft-Skills Training in Digital Environments, Advances in Game-Based Learning*, DOI 10.1007/978-3-319-06311-9_1, pp1.

[2] https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/soft-skills.

vì chúng chủ yếu gắn với mối quan hệ giữa người với người trong một tổ chức. [3]

Mặc dù có những định nghĩa khác nhau, nhưng các học giả và các nhà tuyển dụng đều có nhìn nhận chung về những biểu hiện của các kỹ năng mềm. Bộ Lao động Hoa Kỳ đã đưa ra một danh sách những kỹ năng mềm quan trọng và trực tiếp tác động tới lao động chuyên nghiệp như sau: kỹ năng giao tiếp, thái độ làm việc và sự nhiệt tình với công việc; kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng kết nối; kỹ năng giải quyết vấn đề tư duy phản biện và tính chuyên nghiệp. [4]

Các kỹ năng này không dễ để có thể đo lường, định lượng, có xu hướng ứng dụng cho nhiều trường hợp. Đây là những kỹ năng trái với những kỹ năng cứng, là bằng cấp và chứng chỉ chuyên môn, được xác nhận qua các cơ sở đào tạo.

Trong thị trường lao động hiện nay, vai trò của kỹ năng mềm được đánh giá cao bởi nó sẽ giúp người lao động và người sử dụng lao động áp dụng. Kỉ nguyên thông tin và tri thức hiện nay cũng đòi hỏi từng thành viên trong xã hội phải tự học suốt đời, trau dồi khả năng tư duy độc lập và thích ứng nhanh với những biến động thường xuyên, đa dạng, phức tạp của xã hội. Do vậy, kỹ năng mềm ngày càng được chứng minh có ảnh hưởng rất lớn đến sự thành bại trong sự nghiệp và cuộc sống của một cá nhân. Trước hết, đối với sinh viên, sinh viên sẽ tham gia chủ động, tích cực hơn các hoạt động xã hội, biết cách tổ chức chuyên nghiệp và sáng tạo các hoạt động ngoại khóa, nâng cao kết quả học tập, biết cách thiết lập các mối quan hệ thân thiện với mọi đối tượng, có nhiều hơn các cơ hội nghề nghiệp và chắc chắn rằng sẽ giải quyết mọi vấn đề phát sinh trong cuộc sống một cách hiệu quả hơn[5].

Khi bước chân vào thị trường lao động, kỹ năng mềm sẽ giúp người lao động gây ấn tượng, thiện cảm và niềm tin nơi làm việc. Điều đó sẽ giúp kết nối với những nhân sự khác trong công ty, tổ chức và đoàn kết mọi người. Những kỹ năng này sẽ phát triển để người lao động có thể giải quyết vấn đề một cách nhanh chóng, dù phải làm việc một mình hay cùng với đội nhóm. Và trên hết, khi đó, giá trị hiệu suất công việc sẽ được nâng cao, người lao động sẽ gia tăng giá trị bản thân, và người sử dụng lao động cùng với tổ chức sẽ được hưởng lợi.

2. Khái quát về một số kỹ năng mềm của sinh viên luật

Kỹ năng mềm là một khái niệm rộng, thể hiện nhiều khía cạnh trong năng lực của con người. Trong phạm vi bài viết này, nhóm tác giả muốn tập trung vào những kỹ năng gắn liền với sinh viên luật, tức là gắn với hai khía cạnh: (1) Các hoạt động học tập, nghiên cứu, ngoại khóa của sinh viên; và (2) Các yếu cần thiết với khoa học pháp

[3] Barbara Cimatti, *Definition, Development, Assessment of Soft Skills and their role for the quality of organizations and enterprises.*

[4] https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/individuals/youth/transition/soft-skills

[5] Nguyễn Kim Cương (2018), "Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên Trường Cao đăng Giao thông vận tải Trung ương VI trong hội nhập quốc tế", *Tạp chí Giáo dục*, Số đặc biệt tháng 8, tr.130-133.

lý và nghề luật. Cụ thể:

- Kỹ năng xác định vấn đề.

Điều này thể hiện ở chỗ sinh viên phải biết thu thập thông tin về môi trường học tập, nắm vững nội quy, quy định của trường, xác định được phương pháp học tập cần có, nhận biết tiềm lực cũng như hạn chế của bản thân, xác định được những phẩm chất, năng lực cần phát triển.

- Kỹ năng tìm giải pháp thích ứng

Điều này thể hiện ở chỗ sinh viên phải xác định rõ mục tiêu cần giải quyết. Để giải quyết một vấn đề có nhiều cách thức, phương thức, mức độ khác nhau. Tuy nhiên, sinh viên cần lựa chọn những mục tiêu cụ thể, trước mắt phải đạt được. Việc xác định rõ mục tiêu sẽ giúp sinh viên không bị lệch hướng trong học tập và rèn luyện. Giải pháp đặt ra không được chung chung mà phải bám sát một mục tiêu cụ thể nào đó.

Bên cạnh đó, sinh viên cần tìm kiếm các nguồn lực hỗ trợ từ nhiều nguồn như gia đình, người thân, thầy cô, sinh viên các khóa, sinh viên sống cùng, các hội, đoàn, nhóm. Việc chia sẻ kinh nghiệm nghiên cứu cũng như sự giúp đỡ từ bên ngoài là rất cần thiết đối với sinh viên.

- Kỹ năng hợp tác, chia sẻ

Sinh viên cần có ý thức hợp tác, chia sẻ cùng người khác. Đặc biệt trong nghiên cứu, điều này là rất cần thiết bởi nó sẽ tạo cho sinh viên những điều sau: (1) Ý thức được vai trò của mình trong tập thể; (2) Tôn trọng người khác; (3) Biết chấp nhận và lắng nghe người khác; (4) Hòa đồng, thân thiện và cởi mở; và (5) Biết quan tâm, giúp đỡ người khác.

- Tư duy phản biện

Trong lĩnh vực đòi hỏi sự phân định đúng sai một cách rạch ròi như Luật thì sinh viên cần phải có tư duy phân tích, suy luận và phản biện tốt để có thể đưa ra các quyết định chính xác và hợp tình hợp lý. Nghề luật lấy pháp luật làm công cụ hành nghề, do đó cần Tư duy phản biện để không chỉ thực hiện, áp dụng mà còn sáng tạo pháp luật Nghề luật đòi hỏi tính độc lập trong tư duy và kiến thức tổng hợp từ nhiều ngành khoa học cũng như năng lực đánh giá hoàn cảnh thực tế. Nghề luật cần tư duy phản biện để giải quyết chính đáng, thấu đáo những vấn đề có liên quan tới danh dự, nhân phẩm, quyền và lợi ích của con người. Thực tế cho thấy, tư duy phản biện đã và đang từng ngày trở nên gần gũi hơn với xã hội Việt Nam. Trong lĩnh vực đào tạo, đã có những có sở đào tạo đưa tư duy phản biện lồng ghép vào chương trình giảng dạy[6]. Và thực tế

[6] Ví dụ môn Tư duy phản biện ở trường Đại học Hoa Sen:
http://dspace.hoasen.edu.vn/xmlui/bitstream/handle/123456789/584/DC202DV01%20Tu%20duy%20phan%20bien%20-%20HK%2015.1A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Hay xem thêm: Lưu Đình Vinh (2014), "Vai trò và các bước hình thành tư duy phản biện (Critical Thinking) trong giảng dạy tại trường Cao đẳng Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh", *Tạp chí Dạy và Học ngày nay*, Số 10.

cũng đã có những công trình nghiên cứu về vai trò của tư duy phản biện với đối tượng là sinh viên[7].

- Trí nhớ và khả năng đọc hiểu

Văn bản luật nào cũng bao gồm nhiều điều khoản và không thể lúc nào cũng sẵn sàng tài liệu bên người nên việc tự ghi nhớ là điều bắt buộc khi sinh viên muốn học Luật. Chưa kể luật pháp thường liên tục cập nhật và thay đổi tùy vào thời cuộc nên sinh viên phải chủ động nắm bắt thông tin mới nhất. Ngoài ra, sinh viên còn phải đủ kiến thức nền để hiểu đúng mọi điều luật đã học để có thể áp dụng chính xác. Nhớ nhầm hoặc hiểu sai một điều luật chắc chắn sẽ gây ra nhiều tổn thất không nhỏ. Vì vậy, sinh viên cần phải rèn luyện những kỹ năng này để đạt kết quả học tập tốt nhất.

- Thói quen đọc sách, báo, tài liệu

Ngoài các đầu sách chuyên môn bắt buộc phải đọc thì sinh viên luật còn nên chủ động tìm đọc đa dạng các thể loại sách không những để bổ sung cho mình kiến thức thuộc mọi lĩnh vực mà còn trau dồi kỹ năng đọc hiệu quả. Kiến thức xã hội sinh viên lĩnh hội được thông qua việc đọc sách sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực tranh luận và rèn luyện tư duy nhạy bén. Ngành Luật còn đòi hỏi đối tượng này sẽ phải đọc rất nhiều tài liệu nên phải luyện thói quen đọc nhanh để chắt lọc thông tin cần thiết. Sinh viên có thể tự trau dồi kỹ năng này bằng cách tóm ý chính trong mỗi lần đọc sách của mình.

- Kỹ năng thuyết phục

Phản biện tốt thôi chưa đủ mà sinh viên còn phải rèn luyện kỹ năng thuyết phục người khác đồng thuận theo định hướng của mình nếu muốn thành công trong lĩnh vực Luật. Những đối tượng mà sinh viên ra trường phải thuyết phục có thể kể đến như khách hàng, thẩm phán hoặc cấp trên. Đây đều là những đối tượng mà nếu kỹ năng thuyết phục không được rèn luyện tốt thì sẽ rất khó có thể tạo được hiệu quả trong công việc.

- Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ

Ngành Luật là một lĩnh vực có sự kết nối tri thức rất cao. Nếu sinh viên không nắm vững ngoại ngữ thì đó có thể là một trở ngại cho việc tiếp cận tri thức nhân loại đối với công việc học tập cũng như nghiên cứu của mình.

Tóm lại, việc có được những kỹ năng trên sẽ giúp sinh viên luật rèn luyện những tố chất cần có và phù hợp với học tập, nghiên cứu ngành luật như:

- Phải là người công bằng, khách quan và trung thực;
- Phải có sự mẫn cảm nghề nghiệp, khả năng phân tích, tổng hợp cao;
- Phải có bản lĩnh, lập trường vững vàng;
- Phải có khả năng diễn đạt tốt;

[7] Bùi Ngọc Quân (2014), "Vai trò của tư duy phản biện đối với việc phát triển trí tuệ của sinh viên", *Tạp chí Nhân lực khoa học xã hội*, Số 5.

- Ham đọc sách và sở hữu một trí nhớ tốt;
- Am hiểu nhiều lĩnh vực như kinh tế, xã hội, văn hóa...
- Chăm chỉ, kiên trì và nhẫn nại;
- Có năng lực đàm phán và lắng nghe tốt;
- Có tinh thần trách nhiệm cao.

Đây chính là những đặc thù mà ngành luật đặt ra cho đối tượng học là sinh viên khi phát triển các kỹ năng mềm của mình.

3. Cơ hội và thách thức cho hoạt động đoàn thể tại Trường Đại học Luật Hà Nội đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp

3.1. Tình hình chung

Nhận thức rõ về tầm quan trọng của việc trang bị kỹ năng mềm cho sinh viên, trong những năm qua, Trường Đại học Luật Hà Nội đã và đang tổ chức rất nhiều các hoạt động để giúp các bạn sinh viên có cơ hội nâng cao, phát triển năng lực bản thân bên ngoài những hoạt động học tập thường ngày. Sinh viên được nâng cao và thực hành các kỹ năng mềm nhiều hơn trong các chương trình, hoạt động đoàn thể trong trường. Bên cạnh những hoạt động trong quá trình học tập, những hoạt động của Đoàn Thanh niên, Hội sinh viên và các câu lạc bộ trong trường đã tạo ra những sân chơi bổ ích, cơ hội giao lưu, học hỏi, giúp các bạn sinh viên phát triển toàn diện. Có thể kể tới một số hoạt động như sau:

Đối với các hoạt động học thuật có: Chương trình "Phiên toà Tập sự" của Câu lạc bộ Luật gia Trẻ; Chương trình "Mock Trial – Phiên toà giả định" của Câu lạc bộ Tiếng Anh; Hội thảo khoa học dành cho sinh viên của Câu lạc bộ Sinh viên Nghiên cứu khoa học; Chương trình "LUMUN – Hội nghị mô phỏng Liên hợp quốc" của Liên Chi đoàn Khoa Pháp luật Quốc tế…

Đối với các hoạt động tình nguyện: Hoạt động "Tình nguyện xa" của Đoàn Thanh niên; Chương trình "Xuân Gắn Kết" của Liên Chi đoàn Khoa Pháp luật Kinh tế; Chương trình " Đông ấm" của Câu lạc bộ Tình nguyện…

Đối với các hoạt động đoàn thể khác: Chương trình "Chào Tân sinh viên" hàng năm của Hội sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội ; Chương trình "Bão hồng" của Câu lạc bộ Những Trái tim hồng – Đội thanh niên vận động hiến máu Trường Đại học Luật Hà Nội ; Chương trình "Charm of Law" của Câu lạc bộ Tổ chức sự kiện…

Nếu như hoạt động phát triển kỹ năng mềm trên lớp học gắn liền với các kiến thức học thuật, thì việc tham gia các hoạt động trên, trong vai trò ban tổ chức hay thí sinh tham gia đều mang đến cho các bạn sinh viên một cơ hội và trải nghiệm hết sức quý giá để rèn luyện và hoàn thiện kỹ năng mềm của bản thân. Mỗi sinh viên sẽ đều được tiếp xúc với các công việc thực tế khác nhau, từ xin tài trợ, xây dựng nội dung chương trình, mời giám khảo, phân công công việc… Các câu lạc bộ, đội, nhóm tại cơ

sở chính và phân hiệu đã từng bước định hình, trưởng thành và tạo môi trường lành mạnh để sinh viên giao lưu chia sẻ kinh nghiệm. Những chương trình lớn như "Charm of Law", "Phiên toà giả định", "LUMUN" đều tạo được tiếng vang bởi tính chuyên nghiệp và chất lượng của chương trình. Đặc biệt, công tác xã hội của các tổ chức sinh viên trong trường như "Tình nguyện xa", "Đông ấm" là một trong những hoạt động mang nhiều ý nghĩa và nét đẹp nhân văn, ngày càng thu hút được nhiều sinh viên tham gia, góp phần khơi gợi lòng yêu thương, sống chia sẻ… của sinh viên. Qua đó, tạo điều kiện để sinh viên có thể cống hiến sức trẻ cho xã hội. Chính các công việc thực tế này sẽ giúp sinh viên hiểu thêm và có thêm kinh nghiệm về đàm phán, thuyết phục, làm việc nhóm, quản lý thời gian, xây dựng mối quan hệ, tạo dựng thương hiệu, v.v.

Có thể thấy, Trường Đại học Luật Hà Nội đã và đang có rất nhiều hoạt động mang lại nhiều giá trị cho các bạn sinh viên trong việc đào tạo, hoàn thiện kỹ năng mềm, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp phục vụ mục tiêu xây dựng Nhà nước pháp quyền định hướng xã hội chủ nghĩa.

3.2. Ưu điểm

Nhìn chung, hầu hết sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội đã có nhận thức về kỹ năng mềm và biết vận dụng những kỹ năng này trong quá trình học tập, tham gia các hoạt động tập thể. Thông qua các hoạt động đoàn thể, các bạn đều đã xác định những kỹ năng cần thiết cần hoàn thiện và nâng cao để phục vụ cho quá trình tìm kiếm việc làm trong tương lai như tranh biện, tư duy phản biện, đàm phán hay thuyết trình. Các em sinh viên từ năm thứ hai do đã quen với môi trường học tập tại bậc đại học, cùng với những kinh nghiệm từ các hoạt động như thuyết trình, làm việc nhóm, xin tài trợ, tổ chức sự kiện nên đã tự tin hơn, biết áp dụng những kỹ năng trên vào các hoạt động học tập so với các sinh viên mới bước vào trường. Không chỉ vậy, trong các buổi thảo luận, làm việc theo nhóm, sinh viên biết cách tổ chức, lãnh đạo nhóm để hoàn thành nhiệm vụ mà các thầy cô giao phó. Kỹ năng thuyết trình của sinh viên năm thứ ba và năm thứ tư có sự tiến bộ và tự tin hơn so với sinh viên năm thứ nhất.

Các em sinh viên là thành viên của các đơn vị, tổ đội, câu lạc bộ tình nguyện đều thể hiện sự năng động, sáng tạo và nhiệt huyết của mình thông qua việc tự đứng ra tổ chức, xin tài trợ cho các chương trình rất ý nghĩa. Thông qua những hoạt động để tổ chức những hoạt động ý nghĩa trên như xin tài trợ, lên kế hoạch, nội dung chương trình… đều là nền tảng quan trọng giúp các bạn thành viên của các tổ chức này học hỏi và nâng cao các kỹ năng mềm của bản thân. Từ đó, sinh viên đã được nâng cao sự tự tin, bộc lộ được bản lĩnh nghề nghiệp, nhanh nhẹn, năng động và có thể tự tin với những kỹ năng mềm đang có để thuyết phục các nhà tuyển dụng.

3.3. Những thách thức đặt ra

Bên cạnh những cơ hội nêu trên, việc phát triển, nâng cao kỹ năng mềm cho sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực tư pháp để xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa còn gặp phải một số thách thức như sau:

Thứ nhất, một bộ phận sinh viên còn thờ ơ, không quan tâm đến việc rèn luyện kỹ năng mềm hoặc chưa có đánh giá đúng về vai trò và lợi ích của kỹ năng mềm mang lại nên chưa có ý thức rèn luyện. Điều này phản ánh rất rõ trong các hoạt động học tập trong giờ thảo luận hay các hoạt động làm việc nhóm của sinh viên tại lớp học.

Thứ hai, các hoạt động đoàn thể của các tổ chức sinh viên trong trường đang thiếu những hỗ trợ cần thiết để tạo dựng sân chơi chất lượng và bền vững để các bạn giao lưu học hỏi, phát triển kỹ năng mềm. Nếu như các kỹ năng mềm trên chưa được tận dụng trong các tiết học trên lớp, thì các hoạt động trong các tổ chức sinh viên lại giúp các bạn rất nhiều trong việc phát triển các kỹ năng trên. Rất nhiều các chương trình cả về học thuật hay tình nguyện trong trường đã được các bạn tổ chức tương đối bài bản và chuyên nghiệp. Sinh viên từ các lớp học, khoá học khác nhau trong mỗi tổ chức này sẽ có rất nhiều các công việc phải vận dụng các kỹ năng mềm quan trọng như giao tiếp, ứng xử; tư duy phản biện; đàm phán; làm việc nhóm; quản lý thời gian… để cùng tạo nên một chương trình thành công. Tuy nhiên, hầu hết các hoạt động này đều gặp những khó khăn về mặt kinh phí, nhân lực hỗ trợ. Do vẫn là những sinh viên, nên vấn đề kinh phí của các chương trình này phụ thuộc phần lớn vào nguồn kinh phí từ các nhà tài trợ bên ngoài. Sự hỗ trợ này thường không ổn định và lâu dài, cũng như việc các nhà tài trợ khá kỹ lưỡng trong việc tài trợ cho từng chương trình. Kết quả là chỉ có một số chương trình lớn của các tổ chức sinh viên sẽ nhận được đầu tư, tài trợ lớn; số còn lại bao gồm cả những hoạt động học thuật hay tình nguyện khác thì gặp khó khăn và hầu như không có nguồn hỗ trợ nào ngoài khoản kinh phí hàng năm của Đoàn trường. Vì vậy, các hoạt động trên khó đạt được hiệu quả và đem lại cho sinh viên cơ hội rèn luyện bản thân.

Ngoài ra, rất nhiều các hoạt động chính, hoạt động trọng tâm của các tổ chức sinh viên ít nhận được sự tư vấn của các thầy cô, chưa có nhiều sự chỉ dạy, định hướng dẫn tới việc tổ chức kém bài bản và còn nhiều thiếu sót, đặc biệt là các hoạt động học thuật.

4. Kiến nghị

4.1. Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của của kỹ năng mềm đối với sinh viên

Trước hết, sinh viên cần được nâng cao nhận thức về tầm quan trọng và cần thiết của kỹ năng mềm đối với hoạt động học tập và tìm kiếm việc làm, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp phục vụ yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Chỉ khi có nhận thức đúng, thì mới có hành động đúng và hiệu quả, các hoạt động hướng tới việc phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên sẽ mang lại những lợi

ích cho bản thân sinh viên và xã hội. Khi đó, sinh viên sẽ hiểu được các ích lợi, những cơ hội mà các bạn sẽ có khi được phát triển toàn diện cả về mặt chuyên môn lẫn các kỹ năng bổ trợ, sẽ giúp các bạn có động lực để tích cực rèn luyện, thử thách bản thân hơn. Ngoài ra, khi có nhận thức đúng, cán bộ, giảng viên sẽ có tinh thần ủng hộ, tạo điều kiện hỗ trợ sinh viên để các bạn có thể phát triển bản thân hiệu quả.

Để thực điều này, Nhà trường có thể tiến hành tổ chức các hội thảo, toạ đàm, buổi nói chuyện, chia sẻ về các chủ đề xoay quanh kỹ năng mềm để sinh viên và các cán bộ, giảng viên có cơ hội hiểu hơn, đồng thời cũng để họ phát biểu về những trở ngại, những cơ hội và các giải pháp để hoàn thiện các kỹ năng mềm cho sinh viên. Ngoài ra, bản thân sinh viên cũng cần xác định rõ công việc mình muốn làm, từ đó có thể phân tích các kỹ năng cần thiết cho công việc đó, bên cạnh kiến thức chuyên môn để xác định trau dồi và rèn luyện. Việc này cũng có thể được Nhà trường hỗ trợ bằng cách mời các công ty, các đơn vị sử dụng lao động trong ngành đến để chia sẻ và gợi ý, giúp các bạn sinh viên định hướng dễ dàng hơn.

4.2. Phát triển các chương trình đào tạo, các hoạt động ngoại khoá gắn với các kỹ năng mềm dành cho sinh viên

Nhà trường cần có các chiến lược, định hướng cụ thể gắn với các chương trình đào tạo, các chương trình hoạt động ngoại khoá khác dành cho sinh viên để giúp sinh viên trong trường có cơ hội phát triển kỹ năng mềm và thực hành thường xuyên. Việc xây dựng, phát triển kỹ năng mềm của sinh viên không chỉ thực hành tại các hoạt động đoàn thể của các tổ chức sinh viên trong trường, mà cần đưa vào các chương trình học, tiết học để các bạn có thể thực hiện thường xuyên dưới sự giám sát cũng như định hướng của các thầy cô.

Cụ thể, lãnh đạo nhà trường cần xác định những kỹ năng mềm phù hợp với chuyên môn của ngành Luật để xem xét xây dựng các chương trình, nội dung phù hợp, thiết thực để tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng mềm cho sinh viên ngay trong các tiết học, các giờ thảo luận, các chương trình ngoại khoá. Đây sẽ trở thành những định hướng, mục tiêu cần đạt được trong các chương trình học, chương trình ngoại khoá tại trường.

Cách thức hiện thực hoá các định hướng, mục tiêu trên trong chương trình học tập và hoạt động đoàn thể tại trường cần được thực hiện một cách bài bản, có hệ thống và thường xuyên. Điều này giúp phát huy tính chủ động, tích cực, sáng tạo của sinh viên, giúp sinh viên có khả năng phát triển kỹ năng mềm của bản thân một cách độc lập hiệu quả. Các cách thức này có thể thực hiện thông qua các hoạt động sau:

Thứ nhất, để đưa các kỹ năng mềm vào tiết học, giảng viên cần khuyến khích, gợi mở cho sinh viên tham gia, thực hành, rèn luyện các kỹ năng mềm của mình ngay tại lớp và có các đánh giá hoặc hình thức tuyên dương phù hợp. Giảng viên có thể thiết

kế các hoạt động khác nhau trong một tiết học để học sinh có cơ hội trải nghiệm và làm quen với các kỹ năng mềm như làm việc nhóm, thuyết trình, tranh biện…

Thứ hai, đổi mới các hoạt động kiểm tra, giám sát việc thực hiện phát triển kỹ năng mềm bằng việc tăng điểm rèn luyện đối với những sinh viên có nhiều hoạt động, chương trình hoặc có các thành tích nổi bật đối với một hoặc một nhóm các kỹ năng mềm. Không chỉ đánh giá đối với sinh viên, có thể mở rộng việc đánh giá này tới các tổ chức, hội nhóm sinh viên mà có những hoạt động hướng tới xây dựng, phát triển các kỹ năng mềm hiệu quả cho sinh viên. Điều này sẽ có ý nghĩa khuyến khích đối với không chỉ các sinh viên mà còn với các tổ chức sinh viên trong toàn trường tích cực hơn nữa trong các hoạt động đoàn thể, hoạt động ngoại khoá của nhà trường.

4.3. Tăng cường các nguồn lực hỗ trợ cho hoạt động hướng tới phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên

Các nguồn lực hỗ trợ là yếu tố cần thiết, là cơ sở để thực hiện các định hướng, chủ trương về phát triển kỹ năng mềm đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp hiện nay. Đó là những sự hỗ trợ về tài chính, cơ sở vật chất, nguồn nhân lực mà Nhà trường có thể tạo điều kiện cho các tổ chức, các câu lạc bộ trong trường để có thể tiến hành, thực hiện các hoạt động hướng tới phát triển kỹ năng mềm cho các bạn sinh viên. Cụ thể:

Thứ nhất, xây dựng kế hoạch tài chính hàng năm; dự trù các khoản tài chính cho các hoạt động ngoại khoá, các cuộc thi, chương trình dành cho sinh viên để các đơn vị tổ chức không quá bị động và phụ thuộc vào đóng góp hạn chế của sinh viên;

Thứ hai, xây dựng hoàn thiện quy chế hỗ trợ, tạo điều kiện để các tổ chức sinh viên trong trường được sử dụng cơ sở vật chất như phòng học, sân trường, các không gian sinh hoạt chung hoặc các phương tiện, trang thiết bị phục vụ cho các chương trình;

Thứ ba, các giảng viên có thể hỗ trợ, phụ các các câu lạc bộ, tổ chức sinh viên trong trường để hướng dẫn các bạn không chỉ về mảng học thuật, mà còn các cách thức tổ chức, thực hiện, vận hành các chương trình và duy trì thường xuyên.

Trên đây là những hỗ trợ rất thiết thực, có những tác động trực tiếp tới chất lượng và tính bền vững cho những cuộc thi, chương trình ngoại khoá của các tổ chức sinh viên trong toàn trường, đảm bảo sẽ trở thành một sân chơi bổ ích, một cơ hội tốt để các bạn sinh viên tìm, phát triển và nâng cao các kỹ năng mềm của mình không chỉ trong thời gian diễn ra các chương trình mà còn cho quá trình học tập, làm việc trong và ngoài trường sau này.

5. Kết luận

Nghiên cứu đã tập trung làm rõ một số khía cạnh cơ bản của kỹ năng mềm và vai trò của kỹ năng mềm đối với sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp phục vụ mục tiêu xây dựng Nhà nước pháp quyền định hướng xã hội chủ nghĩa. Đồng thời, người viết cũng nêu ra tình hình cơ bản về việc phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên đang học tập tại Trường Đại học Luật Hà Nội, qua đó thấy được sự quan tâm của Nhà trường trong việc xây dựng các chương trình, kế hoạch đào tạo, rèn luyện kỹ năng cho sinh viên. Tuy nhiên, để nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo các kỹ năng, trang bị đầy đủ và toàn diện cho sinh viên cả kiến thức lẫn các yếu tố cần thiết khác, Nhà trường cùng với sinh viên cần tiếp tục cải tiến, hoàn thiện chương trình dạy học, cũng như tiếp tục nâng cao chất lượng của các hoạt động đoàn thể do các tổ chức sinh viên thực hiện, để đây thực sự trở thành một môi trường học tập lý tưởng, đáp ứng yêu cầu của Đảng và Nhà nước về nguồn nhân lực tư pháp chất lượng cao./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Barbara Cimatti, *Definition, Development, Assessment of Soft Skills and their role for the quality of organizations and enterprises.*

2. Nguyễn Kim Cương (2018), "Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên Trường Cao đăng Giao thông vận tải Trung ương VI trong hội nhập quốc tế", *Tạp chí Giáo dục*, Số đặc biệt tháng 8, tr. 130-133.

3. E. Dell'Aquila et al., *Educational Games for Soft-Skills Training in Digital Environments, Advances in Game-Based Learning*, DOI 10.1007/978-3-319-06311-9_1, pp1.

4. https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/soft-skills

5. https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/individuals/youth/transition/soft-skills

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC PHÁP LUẬT THƯƠNG MẠI QUỐC TẾ Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI - THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ ĐỀ XUẤT

PGS.TS. Nguyễn Bá Bình*
ThS. Trần Thu Yến**

Tóm tắt: *Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực pháp luật thương mại quốc tế là một trong những yêu cầu quan trọng của việc xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới đã nêu rõ một trong các nhiệm vụ và giải pháp là "Nâng cao hiệu quả, chất lượng đào tạo nhân lực hợp tác pháp luật quốc tế…". Đặt trong bối cảnh đó và xuất phát từ kinh nghiệm đào tạo trình độ đại học ngành Luật thương mại quốc tế 12 năm qua ở Trường Đại học Luật Hà Nội, chuyên đề này tập trung làm rõ thực trạng đào nguồn nhân lực pháp luật thương mại quốc tế theo chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật thương mại quốc tế ở Trường Đại học Luật Hà Nội và đưa ra một số đề xuất để nâng cao chất lượng đào tạo. Chuyên đề được kết cấu gồm 3 phần: i) Dẫn nhập; ii) Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực pháp luật thương mại quốc tế ở Trường Đại học Luật Hà Nội; và iii) Một số đề xuất nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực pháp luật thương mại quốc tế ở Trường Đại học Luật Hà Nội.*

Từ khoá: *Nhân lực, thương mại quốc tế, thực trạng, đề xuất.*

1. Dẫn nhập

Trong khoảng hơn một thập niên vừa qua, việc đào tạo một thế hệ luật gia mới giỏi về pháp luật thương mại quốc tế, thành thạo kĩ năng luật gia quốc tế và tiếng Anh pháp lí, phục vụ công cuộc xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế bền vững, lâu dài của đất nước đã trở thành một trong những đòi hỏi cấp thiết ở Việt Nam. Nội dung này tiếp tục được khẳng định rõ trong Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới. Nghị quyết 27-NQ/TW đã xác định một trong các nhiệm vụ và giải pháp là "*Nâng cao hiệu quả, chất lượng đào tạo nhân lực hợp tác pháp luật quốc tế…"*[1].

*** Khoa Pháp luật thương mại quốc tế, Trường Đại học Luật Hà Nội**
**** Khoa Pháp luật thương mại quốc tế, Trường Đại học Luật Hà Nội**
Bài viết này có tham khảo các tư liệu và Báo cáo của Trường Đại học Luật Hà Nội về tổng kết thí điểm đào tạo hệ chính quy trình độ đại học ngành Luật thương mại quốc tế và đề nghị bổ sung mã ngành đào tạo 7380109 cho

Tính đến 2011, trong suốt 32 năm thành lập, Trường Đại học Luật Hà Nội (sau đây gọi tắt là Trường) tập trung đào tạo trình độ đại học ở duy nhất một ngành là ngành Luật. Nằm trong xu thế chung của việc hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước, xu thế xây dựng các trường đại học đa ngành, đáp ứng tốt hơn nhu cầu về nguồn nhân lực của xã hội. Từ đầu năm 2011, Trường đã mở thêm ngành đào tạo thứ hai ở trình độ đại học đó là ngành Luật thương mại quốc tế. Trường là đơn vị tiên phong ở Việt Nam trong việc đào tạo thí điểm ngành Luật thương mại quốc tế (tiếp theo Trường Đại học Luật Hà Nội, một số trường ở Việt Nam cũng đã đào tạo chuyên ngành Luật thương mại quốc tế như Trường Đại học Ngoại thương Hà Nội, hay ngành Luật thương mại quốc tế như Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh; Trường Đại học Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội. Tính đến nay, sau 12 năm, Trường đã tiến hành tuyển sinh và hiện đang đào tạo 14 khóa cử nhân ngành Luật thương mại quốc tế (12 khóa cử nhân chính qui văn bằng 1 và 02 khóa cử nhân chính quy văn bằng 2), với số lượng 1563 sinh viên.[2] Trong đó, 08 khóa cử nhân chính quy văn bằng 1 (từ K36 đến K43) và 02 khóa cử nhân chính quy văn bằng 2 (K15 và K16) đã tốt nghiệp. Năm 2023, Chương trình đào tạo cử nhân ngành Luật thương mại quốc tế cũng đã được kiểm định chất lượng theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo và đạt kết quả tích cực.

2. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực pháp luật thương mại quốc tế ở Trường Đại học Luật Hà Nội

2.1. Chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật thương mại quốc tế ở Trường Đại học Luật Hà Nội

2.1.1. Nội dung chương trình đào tạo

Từ năm 2010, Trường Đại học Luật Hà Nội được giao nhiệm vụ "nghiên cứu, xây dựng đề án xin mở mã ngành đào tạo Luật Thương mại quốc tế" theo Thông báo số 549/TB-BTP ngày 05/03/2010 về Kết luận của Bộ trưởng Hà Hùng Cường tại cuộc họp giao ban lãnh đạo Bộ ngày 27 tháng 02 năm 2010, trong đó xác định việc đào tạo ngành này là *"khâu đột phá để chuyển đào tạo theo hướng chuyên ngành, chuyên sâu và có tính hướng nghiệp cao"*.

Ngày 11/02/2011, Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quyết định số 580/QĐ-BGDĐT về việc giao cho Trường Đại học Luật Hà Nội thí điểm đào tạo hệ chính quy trình độ

---

ngành Luật Thương mại quốc tế và Báo cáo tự đánh giá chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật thương mại quốc tế theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

[1] Mục 9 Phần IV Nghị quyết số 27-NQ/TW về tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

[2] Trong đó, số lượng sinh viên của từng khoá ngành Luật Thương mại quốc tế như sau:

- Văn bằng một chính quy: Khoá 36: 134 sinh viên, Khoá 37: 113 sinh viên, Khoá 38: 119 sinh viên, Khoá 39: 86 sinh viên, Khoá 40: 135 sinh viên, Khoá 41: 62 sinh viên, Khoá 42: 109 sinh viên, Khoá 43: 111 sinh viên, Khóa 44: 110 sinh viên, Khoá 45: 114 sinh viên, Khoá 46: 112 sinh viên và Khoá 47: 180 sinh viên.
- Văn bằng hai chính quy: K15KVB2CQ: 48 sinh viên, K16EVB2CQ: 18 sinh viên.

đại học ngành Luật Thương mại quốc tế. Thực hiện Quyết định số 580/QĐ-BGDĐT, Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội đã kí Quyết định số 1826/QĐ-ĐHLHN ngày 05/9/2011 về việc ban hành Chương trình thí điểm đào tạo cử nhân ngành Luật Thương mại quốc tế. Chương trình đào tạo thí điểm năm 2011 được sửa đổi, bổ sung lần 1 vào năm 2015 và sửa đổi, bổ sung lần 2 vào năm 2021.

Chương trình dạy học thuộc Chương trình đào tạo năm 2021[3] tăng 03 tín chỉ so với Chương trình dạy học thuộc Chương trình đào tạo năm 2015, đồng thời bổ sung thực tập cơ sở bắt buộc (7 tín chỉ) và giảm số tín chỉ dành cho Khoá luận từ 10 xuống 9 TC. Bên cạnh việc thay đổi về tổng số tín chỉ và phân bổ tín chỉ cho các khối kiến thức, Chương trình đào tạo năm 2021 đã cập nhật các quy định mới của Trường như Quy chế đào tạo trình độ đại học năm 2018 (ban hành kèm theo Quyết định số 2626/QĐ-ĐHLHN ngày 23/8/2018), Công văn số 3056/BGDĐT-GDĐH ngày 19/7/2019 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về hướng dẫn thực hiện chương trình, giáo trình các môn Lí luận chính trị.

Bảng đối chiếu so sánh các chương trình dạy học (CTDH) qua các lần điều chỉnh

Khối lượng kiến thức	CTDH 2011	CTDH 2015	CTDH 2021
Toàn khoá học	127 tín chỉ	126 tín chỉ	129 tín chỉ
Khối kiến thức giáo dục đại cương	33 tín chỉ	33 tín chỉ	28 tín chỉ
Khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp	84 tín chỉ	83 tín chỉ	85 tín chỉ
Viết khoá luận tốt nghiệp, thực tập tại cơ sở hoặc đăng kí học và thi các môn học thay cho khoá luận tốt nghiệp	10 tín chỉ	10 tín chỉ	16 tín chỉ

Chương trình dạy học thuộc Chương trình đào tạo năm 2021 đã có nhiều sự thay đổi đáng kể. Cụ thể: 05 học phần được đưa ra khỏi CTDH 2021; 03 học phần được bổ sung vào CTDH 2021; 01 HP bắt buộc chuyển xuống thành học phần tự chọn; 01 HP chuyển từ các HP tự chọn lên HP bắt buộc; 02 HP tăng số tín chỉ; 07 HP giảm số tín chỉ; 11 HP sửa tên và 06 HP sửa điều kiện tiên quyết.

Như đã nêu ở trên, Chương trình đào tạo ngành Luật thương mại quốc tế hướng tới việc cung cấp cho sinh viên khối kiến thức cơ bản, có hệ thống và khá sâu sắc về pháp luật thương mại quốc tế, trên nền tảng sự hiểu biết cơ bản về pháp luật Việt Nam, có kĩ năng cơ bản của luật gia quốc tế và thành thạo tiếng Anh pháp lí. Vì vậy, chương trình đào tạo này, khi ra đời năm 2011, trang bị khá nhiều môn học mới cho sinh viên (so với chương trình khung đào tạo cử nhân ngành Luật ban hành năm 2005), chiếm

[3] Quyết định số 2263/QĐ-ĐHLHN, ngày 30/6/2021 về việc ban hành Chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật thương mại quốc tế của Trường Đại học Luật Hà Nội.

trên 50% thời lượng toàn bộ chương trình. Chương trình đào tạo 2011, 2015 và Chương trình đào tạo năm 2021 đều đã chứa đựng một "hệ thống" các môn học về pháp luật thương mại quốc tế, với thời lượng 47 tín chỉ, được cấu trúc thành khối "kiến thức ngành" Luật thương mại quốc tế. Các môn học này được tập trung giảng dạy từ năm thứ ba của chương trình đào tạo. Theo đó, Chương trình đào tạo ngành Luật Thương mại quốc tế có nhiều đặc trưng khác biệt với Chương trình đào tạo ngành Luật khi không triển khai theo phổ rộng các chuyên ngành, mà tập trung chuyên sâu đối với một ngành "Luật Thương mại quốc tế", lại có tính ưu việt khi tăng cường khối lượng tín chỉ cho các môn học kĩ năng và tiếng Anh để đảm bảo cho sinh viên ra trường có được 03 trụ vững vàng: kiến thức nền và kiến thức chuyên ngành, kĩ năng luật gia và tiếng Anh chuyên ngành. Trong đó, ngoài khối kiến thức nền đào tạo ngành luật, chương trình chuyên sâu, đặc trưng với kiến thức chuyên ngành và bổ trợ kĩ năng và tiếng Anh chuyên ngành. Cụ thể khối kiến thức ngành Luật Thương mại quốc tế của chương trình đào tạo bao gồm sáu lĩnh vực:

(i) Pháp luật thương mại đa phương;

(ii) Luật đầu tư quốc tế;

(iii) Pháp luật về thương mại hàng hóa quốc tế;

(iv) Pháp luật về thương mại dịch vụ quốc tế;

(v) Pháp luật sở hữu trí tuệ trong thương mại quốc tế;

(vi) Giải quyết tranh chấp thương mại quốc tế.

Kĩ năng luật gia và tiếng Anh chuyên ngành cũng được thiết kế với mục đích đào tạo một thế hệ luật gia mới giỏi về luật thương mại quốc tế, thành thạo kĩ năng luật gia quốc tế và tiếng Anh pháp lí, bao gồm:

(i) Kĩ năng luật gia cơ bản;

(ii) Kĩ năng luật gia nâng cao;

(iii) Kĩ năng nghiên cứu và phân tích án lệ;

(iv) Kĩ năng diễn án giả tưởng trong lĩnh vực pháp luật thương mại quốc tế;

(v) Tiếng Anh pháp lí 1, 2, 3;

(vi) Tiếng Anh pháp lí nâng cao 1, 2.

2.1.2. Đánh giá về chương trình đào tạo

Chương trình dạy học đã được định kì rà soát, điều chỉnh và cập nhật theo kế hoạch và hướng dẫn của Trường. Chương trình đào tạo ngành Luật Thương mại quốc tế được thiết kế khá phù hợp với nhu cầu xã hội và đã nhận được ý kiến phản hồi tích cực từ phía sinh viên, người sử dụng lao động cũng như các cơ sở đào tạo khác:

Tại Hội nghị sơ kết mã ngành, đại diện các cơ sở đào tạo khác (như Trường Đại học Ngoại thương, Học viện Ngoại giao) đã đánh giá cao quyết tâm của Trường trong

việc tạo ra sự khác biệt và rất sáng tạo, không chịu theo "lối mòn" khi thiết kế chương trình đào tạo cử nhân ngành Luật Thương mại quốc tế vào thời điểm năm 2011[4].

Năm 2019, Khoa Pháp luật thương mại quốc tế đã tổ chức một cuộc khảo sát lấy ý kiến nhận xét của cựu sinh viên và người sử dụng lao động về chương trình đào tạo ngành Luật Thương mại quốc tế, theo các tiêu chí: mục tiêu, nội dung, cách thức phân bổ các môn học trong chương trình đào tạo, thời lượng giảng dạy của các môn học. Kết quả khảo sát cho thấy phần lớn sinh viên và người lao động phản hồi tích cực về các tiêu chí này. Theo đó, những nhóm người được khảo sát này đều cho rằng mục tiêu của chương trình cụ thể, nội dung các môn học rõ ràng, cách thức phân bổ môn học trong chương trình đào tạo tương đối hợp lí.[5] Một số môn học được đánh giá cao, có tính riêng biệt và hiệu quả thực tiễn cho sinh viên ngành Luật Thương mại quốc tế, như các môn học về kĩ năng: Kĩ năng nghiên cứu và phân tích án lệ, Kĩ năng luật gia cơ bản, hay các môn học Tiếng Anh pháp lí chuyên sâu.

Trong quá trình điều chỉnh chương trình đào tạo cử nhân ngành Luật Thương mại quốc tế năm 2021, Chương trình dạy học hiện hành đã có những điều chỉnh phù hợp như thay thế và bổ sung mới một số học phần, tăng giảm số tín chỉ các học phần và thay đổi về học phần bắt buộc và học phần tự chọn, để giúp người học đạt được chuẩn đầu ra về kiến thức, kĩ năng, mức tự chủ và trách nhiệm. Những điều chỉnh này trong chương trình đào tạo cử nhân ngành Luật Thương mại quốc tế năm 2021 được hoàn thiện theo hướng tiếp thu có chọn lọc các ý kiến tiêu biểu của đại diện các cơ sở đào tạo luật, các nhà thực hành luật, cựu sinh viên, sinh viên, giảng viên, người sử dụng lao động[6].

2.2. Đội ngũ giảng viên và hệ thống học liệu

2.2.1. Đội ngũ giảng viên

Sau khi Đề án mở mã ngành Luật Thương mại quốc tế giảng dạy trình độ đại học được chính thức phê duyệt và Khoa Pháp luật thương mại quốc tế được thành lập theo Quyết định số 1479/QĐ-ĐHLHN ngày 8/7/2013 của Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội, Khoa Pháp luật thương mại quốc tế là Khoa chuyên môn phụ trách vận hành mã ngành Luật Thương mại quốc tế từ đó đến nay. Như vậy, cùng với đội ngũ giảng viên cơ hữu hùng hậu của Trường tham gia giảng dạy các môn học mang tính chất nền tảng thuộc Chương trình đào tạo Ngành Luật Thương mại quốc tế thì việc đào tạo chuyên sâu Chương trình này được Trường "giao nhiệm vụ chính" cho Khoa Pháp luật thương mại quốc tế.

---

[4] Biên bản sơ kết mã ngành Luật Thương mại quốc tế năm 2015.

[5] Phụ lục 6 và Phụ lục 8 Báo cáo của Trường Đại học Luật Hà Nội về tổng kết thí điểm đào tạo hệ chính quy trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế và đề nghị bổ sung mã ngành đào tạo 7380109 cho ngành Luật Thương mại quốc tế.

[6] Trường Đại học Luật Hà Nội, *Báo cáo tự đánh giá chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật thương mại quốc tế theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo,* 2022, tr.67.

Đến thời điểm tháng 04/2023[7], Khoa Pháp luật thương mại quốc tế có 17 giảng viên cơ hữu, 02 trợ giảng và 01 chuyên viên, trong đó có 01 phó giáo sư, 03 tiến sĩ, 06 nghiên cứu sinh, 11 thạc sĩ được đào tạo dài hạn, ngắn hạn ở trong nước và tại các nước tiên tiến ở nước ngoài (Úc, Nhật Bản, Đức, Anh), với các ngành gần với ngành đăng kí đào tạo, hầu hết đủ năng lực làm việc bằng tiếng Anh, được phát triển theo hướng có đủ trình độ chuyên môn để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học ở tất cả các lĩnh vực/môn học về pháp luật thương mại quốc tế và có liên quan. Giảng viên cơ hữu giảng dạy trên 70% chương trình đào tạo.

Khoa Pháp luật thương mại quốc tế đã hình thành được mạng lưới giảng viên thỉnh giảng, cộng tác viên nghiên cứu ngoài trường, trong nước và nước ngoài với số lượng hơn 80 người[8], bao gồm các giảng viên là thạc sĩ, tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư, chuyên gia bộ ngành, các luật sư làm việc cho các công ty luật nước ngoài, các chuyên gia pháp luật cao cấp của các dự án nước ngoài. Bên cạnh đó, một lực lượng lớn giảng viên của các Khoa, Bộ môn, Trung tâm/Viện thuộc Trường cũng tham gia đào tạo cử nhân ngành Luật Thương mại quốc tế, thực hiện giảng dạy, hướng dẫn khóa luận tốt nghiệp, chấm báo cáo thực tập cho sinh viên ngành Luật Thương mại quốc tế.

Có thể nhận thấy một số ưu điểm và hạn chế cơ bản của nguồn nhân lực tham gia đào tạo cử nhân ngành Luật Thương mại quốc tế ở Trường như sau[9]:

**** Ưu điểm***

(i) Các giảng viên cơ hữu của Trường và Khoa Pháp luật thương mại quốc tế có đủ năng lực tổ chức đào tạo cử nhân ngành Luật thương mại quốc tế đạt kết quả tốt

- Do chương trình đào tạo cử nhân ngành Luật thương mại quốc tế được thiết kế liên thông rất cao với chương trình đào tạo cử nhân ngành Luật, với đội ngũ giảng viên đa dạng về trình độ chuyên môn và thâm niên công tác, vì vậy lực lượng giảng viên cơ hữu ngành Luật của Trường tham gia chương trình đào tạo cử nhân ngành Luật thương mại quốc tế là rất lớn.

- Các giảng viên của Khoa Pháp luật thương mại quốc tế đã khẩn trương tổ chức triển khai làm đề cương chi tiết các môn học kĩ năng luật gia và các môn học thuộc khối kiến thức ngành Luật Thương mại quốc tế (tương ứng với 47 tín chỉ). Đây là những môn học hoàn toàn mới so với kinh nghiệm đào tạo ngành Luật. Kết quả của công việc nêu trên đã góp phần đảm bảo chất lượng thí điểm đào tạo ngành Luật Thương mại quốc tế.

[7] Nhân sự Khoa Pháp luật thương mại quốc tế, nguồn: https://pltmqt.hlu.edu.vn/SubNews/Details/19944, truy cập lần cuối ngày 30/4/2023.
[8] Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, nguồn: https://pltmqt.hlu.edu.vn/SubNews/Details/11572, truy cập lần cuối ngày 30/4/2023.
[9] Báo cáo của Trường Đại học Luật Hà Nội về tổng kết thí điểm đào tạo hệ chính quy trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế và đề nghị bổ sung mã ngành đào tạo 7380109 cho ngành Luật Thương mại quốc tế.

- Hầu hết các giảng viên tham gia giảng dạy các môn học thuộc khối kiến thức ngành Luật thương mại quốc tế đều có học vị thạc sĩ, tiến sĩ, thành thạo ít nhất một ngoại ngữ là tiếng Anh và đủ năng lực giảng dạy đồng thời nhiều môn học.

- Trong thời gian đào tạo thí điểm, các giảng viên đã áp dụng nhiều phương pháp giảng dạy khác nhau, từ các phương pháp truyền thống như thuyết giảng đến các phương pháp hiện đại hơn như sử dụng tình huống trong giảng dạy, thảo luận nhóm, cho sinh viên thuyết trình nhóm, áp dụng phương pháp trò chơi, case study... Một số giảng viên đã mạnh dạn thử áp dụng các phương pháp giảng dạy mới, hiện đại, giảm thời gian thuyết giảng của giảng viên, tăng thời gian tự học của sinh viên thông qua việc thảo luận nhóm, làm bài tập lớn, làm bài tập nhóm... với sự tư vấn của giảng viên.

- Thành tích đạt được liên tục trong nhiều năm của sinh viên khi tham gia các cuộc thi giả định cấp quốc gia và quốc tế dưới sự tuyển chọn, huấn luyện của Khoa, cho thấy đội ngũ giảng viên đào tạo ngành Luật Thương mại quốc tế có năng lực hội nhập giáo dục - đào tạo quốc tế, đồng thời có khả năng đào tạo chất lượng cao.

(ii) Các giảng viên cơ hữu của Trường và Khoa Pháp luật thương mại quốc tế có đủ năng lực thực hiện các nhiệm vụ khoa học

- Lực lượng giảng viên cơ hữu của Trường, về cơ bản đáp ứng được các nhiệm vụ khoa học: Thực hiện tổ chức các toạ đàm, hội thảo; tham gia và chủ trì các đề tài khoa học cấp Trường, cấp Bộ, Quỹ Nafosted cũng như tham gia các dự án/đề án nghiên cứu quốc gia và quốc tế.

- Các giảng viên của Khoa Pháp luật thương mại quốc tế đều có các công trình khoa học được công bố, trong đó có khá nhiều công trình khoa học viết bằng tiếng Anh được công bố ở nước ngoài.

- Tập thể giảng viên của Khoa Pháp luật thương mại quốc tế đã tham gia có chất lượng và hiệu quả vào công việc viết Giáo trình Luật thương mại quốc tế song ngữ Anh-Việt; biên soạn Giáo trình Pháp luật về giải quyết tranh chấp thương mại quốc tế, Giáo trình Luật đầu tư quốc tế song ngữ Anh-Việt; chủ trì biên soạn các sách chuyên khảo về luật thương mại quốc tế (như Sách chuyên khảo "Hợp đồng mua bán hàng hóa quốc tế theo CISG: Quy định và Án lệ" do Bộ Công thương tài trợ thực hiện trong khuôn khổ Đề án của Chính phủ).

(iii) Lực lượng giảng viên thỉnh giảng đóng góp quan trọng cho việc tăng cường số lượng và chất lượng đội ngũ nguồn nhân lực tham gia đào tạo cử nhân ngành Luật thương mại quốc tế, cũng như nâng cao danh tiếng và khả năng hội nhập pháp luật của Trường

- Lực lượng giảng viên thỉnh giảng có chất lượng cao đã hỗ trợ hiệu quả hoạt động giảng dạy, nhất là đối với các môn học kĩ năng luật gia, tiếng Anh pháp lí nâng cao.

- Các luật sư chuyên nghiệp được mời tham gia giảng dạy các môn học về kĩ năng luật gia, như luật sư của Baker & McKenzie (Hoa Kì), Allens Arthur Robinson (AAR, Australia), YKVN, VILAF Hồng Đức. Đối với các môn học tiếng Anh chuyên ngành và các giờ học được giảng dạy bằng tiếng Anh, giảng viên cơ hữu của Khoa Pháp luật thương mại quốc tế và giảng viên thỉnh giảng trong nước và nước ngoài cùng phối hợp giảng dạy.

(iv) Tham khảo kết quả khảo sát, đội ngũ giảng viên cơ hữu và thỉnh giảng tham gia đào tạo cử nhân ngành Luật thương mại quốc tế được sinh viên đánh giá tích cực[10]:

Nội dung nhận xét của sinh viên (đánh giá các mức 1-2-3-4-5 từ thấp đến cao)	**Mức độ đánh giá thấp (Mức 1 + Mức 2)**	**Mức độ đánh giá trung bình và cao (Mức 3 + Mức 4 + Mức 5)**
Giảng viên có kiến thức chuyên môn sâu rộng, cập nhật	0%	100%
Giảng viên có phương pháp sư phạm tốt và đạt hiệu quả cao	4,5%	95,5%
Giảng viên nhiệt tình, sẵn sàng giúp đỡ sinh viên ngoài giờ lên lớp	0%	100%
Giảng viên đảm bảo giờ lên lớp và kế hoạch giảng dạy	0%	100%
Giảng viên hướng dẫn khóa luận tốt nghiệp nhiệt tình, chu đáo và thực hiện tốt nhiệm vụ (dành cho sinh viên viết khóa luận tốt nghiệp)	2,7%	97,3%
Tổ công tác thực tập thực hiện tốt nhiệm vụ quản lí, hỗ trợ và theo dõi tiến độ thực tập của sinh viên (dành cho sinh viên đi thực tập chuyên môn)	1,9%	98,1%

**** Hạn chế***

- Đội ngũ giảng viên hiện tại vẫn chưa đủ về số lượng và chất lượng, nếu so với đòi hỏi rất cao của sự nghiệp đào tạo pháp luật thương mại quốc tế trong thời kì mới. Đây là tình trạng chung của các cơ sở đào tạo pháp luật thương mại quốc tế ở Việt Nam, như: Trường Đại học Ngoại thương, Học viện Ngoại giao Việt Nam. Tình trạng này

[10] Phụ lục 12, Báo cáo của Trường Đại học Luật Hà Nội về tổng kết thí điểm đào tạo hệ chính quy trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế và đề nghị bổ sung mã ngành đào tạo 7380109 cho ngành Luật Thương mại quốc tế.

xuất phát từ một trong số những nguyên nhân khách quan - đây là ngành đào tạo mới ở Việt Nam, do vậy các giảng viên hiện nay được coi là "thế hệ giảng viên thứ nhất" về pháp luật thương mại quốc tế, có nhiệm vụ đào tạo các thế hệ giảng viên đi sau. Vì vậy, các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam, cũng như Trường Đại học Luật Hà Nội, vẫn đang thiếu một "dàn" giảng viên giỏi về pháp luật thương mại quốc tế, kĩ năng luật gia và tiếng Anh pháp lí, những người phải gánh vác sự nghiệp lâu dài và rất nặng nề là "trồng người" để phục vụ cho tiến trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng của đất nước.

- Hoạt động hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học đạt kết quả ban đầu và còn khiêm tốn, so với hoạt động huấn luyện sinh viên đi thi quốc tế, chưa tương xứng với tiềm năng của các giảng viên.

- Việc nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu để tiệm cận dần với chuẩn mực giáo dục tiên tiến của thế giới không chỉ là lợi ích của các cơ sở đào tạo luật, mà còn là nhu cầu phát triển của chính các giảng viên. Đồng thời, các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam còn đang phải đối mặt với áp lực từ phía người sử dụng lao động (các công ty luật, các doanh nghiệp và các cơ quan nhà nước).

2.2.2. Hệ thống học liệu[11]

Thư viện Trường có đầy đủ nguồn học liệu, gồm: giáo trình, tài liệu, sách tham khảo (bản in và điện tử) phù hợp để hỗ trợ hoạt động đào tạo và nghiên cứu của các chương trình đào tạo Tổng số sách không ngừng được bổ sung mới qua các năm.

Thống kê bổ sung tài liệu học tập phục vụ chương trình đào đạo đại học hệ chính quy ngành Luật Thương mại quốc tế tại thư viện Trường Đại học Luật Hà Nội

Loại tài liệu	Thống kê bổ sung tài liệu qua các năm									
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Số đầu	Số bản	Số đầu	Số bản	Số đầu	Số bản	Số đầu	Số bản	Số đầu	Số bản
Giáo trình	20	5,236	19	3,631	37	992	10	773	2	2,127
Sách tham khảo trong và ngoài nước	37	1,680	80	1,200	70	942	43	1,039	9	177
Luận án, luận văn	5	10	6	12	13	24	12	24	0	0

[11] Trường Đại học Luật Hà Nội, *Báo cáo tự đánh giá chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật thương mại quốc tế theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo*, 2022, tr.186-187.

Đề tài khoa học, tài liệu hội thảo	5	5	13	15	23	3	10	10	2	2
Tổng: 634	**67**	**6,931**	**118**	**4,858**	**143**	**1,981**	**75**	**1,846**	**23**	**2,306**

Kết quả đối sánh học liệu có trong thư viện với đề cương chi tiết các học phần thuộc chương trình đào tạo ngành Luật cho thấy mức độ đáp ứng yêu cầu về học liệu của thư viện đạt 100% (gồm cả tài liệu bắt buộc và tự chọn).

Thống kê các tài liệu học tập phục vụ Chương trình đào tạo đại học hệ chính quy ngành Luật Thương mại quốc tế tại thư viện Trường Đại học Luật Hà Nội

Loại tài liệu	Số đầu	Số bản in (cuốn)	Số bản số	Url tham khảo
Giáo trình	162	21.170	50	0
Tham khảo bắt buộc	263	9.274	114	1
Tham khảo tự chọn	533	14.045	494	3
Bài tạp chí	950	1.196	431	0
Văn bản pháp luật	1.004	3.157	129	725
Tổng	**2.912**	**48.842**	**1.218**	**729**

Các tài liệu, học liệu đảm bảo quy định của pháp luật về sở hữu trí tuệ và quy chế quản lí tài sản trí tuệ của Trường. Thư viện số của Trường gồm: bộ sưu tập tài liệu số nội sinh; CSDL pháp luật trực tuyến, sách điện tử; sách tham khảo, chuyên khảo. Các CSDL và sách điện tử được Trường mua quyền truy cập để cung cấp nguồn tài liệu nghiên cứu, học thuật phục vụ nhu cầu nghiên cứu, giảng dạy và học tập của giảng viên và người học.

Các tài liệu, học liệu (bản in và điện tử) thường xuyên được cập nhật để đáp ứng nhu cầu đào tạo và nghiên cứu. Hàng năm, trên cơ sở rà soát học liệu trong đề cương các học phần, theo đề nghị của các khoa chuyên môn, Trung tâm Thông tin Thư viện xây dựng kế hoạch và tiến hành mua sắm giáo trình, tài liệu phục vụ cho hoạt động đào tạo và nghiên cứu của các CTĐT. Theo số liệu thống kê, từ năm 2017-2021, Thư viện Trường đã bổ sung, cập nhật 4.545 đầu tài liệu mới (28.967 cuốn), 75 đầu sách điện tử, mua quyền truy cập CSDL pháp luật trực tuyến Westlaw, Heinonline. Kết quả khảo sát năm 2022 về mức độ hài lòng của các bên liên quan cho thấy giảng viên đánh giá cao về các tài liệu và trang thiết bị của Thư viện.

2.3. Kết quả đào tạo

2.3.1. Thông tin chung[12]

Thứ nhất, về kết quả trong quá trình đào tạo

[12] Thông báo tuyển sinh đại học ngành Luật thương mại quốc tế, Trường Đại học Luật Hà Nội Khoá 48 niên khoá 2023-2027, nguồn: https://pltmqt.hlu.edu.vn/SubNews/Details/25379, truy cập lần cuối ngày 30/4/2023.

Trong quá trình học tập tại Trường, dưới sự chủ trì tuyển chọn, tổ chức huấn luyện của Khoa, nhiều sinh viên đã liên tục tham gia các cuộc thi tranh tụng cấp quốc gia, cấp quốc tế bằng tiếng Anh và đạt nhiều giải cao như:

- Năm 2014: Đạt một trong sáu giải chính thức của cuộc thi Diễn án quốc tế về trọng tài thương mại quốc tế (Hong Kong International Commercial Arbitration Moot (Willem C. Vis (East)) tại Hồng Kông năm 2014 - giải thưởng Spirit of the Moot Awards dành cho đội thi vượt qua nhiều thách thức nhất trong số 99 đội thi đến từ 99 trường đại học trên thế giới.

- Năm 2018: Giải nhất cuộc thi tranh tụng trọng tài "HLU commercial Arbitration Moot" (CAM) bằng tiếng Anh được tổ chức giữa các cơ sở đào tạo luật toàn quốc năm 2018.

- Năm 2019: Vô địch cuộc thi tranh tụng trọng tài đầu tư quốc tế (FDI Moot) bằng tiếng Anh cấp quốc gia và giải luật sư biện hộ xuất sắc nhất. Đội thi vinh dự được đại diện cho Việt Nam tiếp tục tham gia cuộc thi tranh tụng trọng tài đầu tư quốc tế vòng khu vực tại Hàn Quốc và 01 sinh viên đã lọt Top 10 thí sinh có phần tranh tụng tốt nhất (Top 10 Advocates).

- Năm 2020:

1. Cuộc thi Hòa giải quốc tế Singapore 2020 : 1) Huy chương Bạc cho hạng mục Hòa giải viên (Mediator) và 2) Huy chương Đồng cho hạng mục Luật sư biện hộ (Mediation Advocacy);

2. Cuộc thi Phiên tòa giả định về Luật quốc tế về Đầu tư trực tiếp nước ngoài năm 2020: 1) Vô địch lần thứ 2 liên tiếp Vòng quốc gia; 2) Giải thưởng Luật sư xuất sắc nhất trận chung kết; 3) Giải thưởng Luật sư xuất sắc nhất của vòng thi quốc gia; 4) Giải thưởng Luật sư xuất sắc nhất của bên bị đơn; 5) Giải thưởng Luật sư số điểm đánh giá cao nhất vòng loại.

- Năm 2021:

1. Cuộc thi Phiên tòa giả định về Luật đầu tư quốc tế (FDI Moot) năm 2021: 1) 2 đội toàn thắng các trận vòng bảng và đều nhất 2 bảng trên 4 bảng vòng loại để lọt vào Tứ kết; 2) Giải tập thể: Team Franck đạt giải ba FDI Moot 2021; 3) Giải cá nhân: giải luật sư biện hộ duy nhất của cuộc thi đạt điểm tuyệt đối trong cả trận đấu; 4) 5 sinh viên thuộc Top 10 luật sư biện hộ có điểm cao nhất;

2. Cuộc thi Trọng tài thương mại quốc tế tại Úc: 1) Về tập thể, 2 đội thi được xếp hạng 18 và 25 trên 43 đội; 2) Về cá nhân: 2 sinh viên được xếp hạng thứ 25 và 37 trên tổng số 104 thí sinh tham gia tranh tụng; 3. Cuộc thi Hòa giải quốc tế Singapore 2021: 1) Huy chương vàng hạng mục Hoà giải viên (Mediator); 2) Huy chương bạc hạng mục Luật sư biện hộ.

- Năm 2022:

Cuộc thi Hoà giải thương mại quốc tế VMC-HLU 2022: 1) Về tập thể, 1 đội thi của Trường Đại học Luật Hà Nội đạt giải vàng; 2) Về cá nhân, 2 sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội đạt giải Luật sư đại diện xuất sắc nhất và giải luật sư đại diện triển vọng.

Sinh viên ngành Luật thương mại quốc tế cũng đạt nhiều giải cao tại Cuộc thi Sinh viên nghiên cứu khoa học của Trường đại học Luật Hà Nội:

- Năm 2020: 01 giải nhất, 01 giải nhì, 02 giải ba, 03 giải khuyến khích
- Năm 2021: 01 giải nhất, 03 giải nhì, 04 giải ba, 02 giải khuyến khích
- Năm 2022: 01 giải nhất, 02 giải nhì, 03 giải ba, 02 giải khuyến khích

Bên cạnh đó sinh viên ngành Luật Thương mại quốc tế còn được tham gia nhiều hoạt động ngoại khoá sôi động và có ý nghĩa được tổ chức bởi Liên chi đoàn Khoa Pháp luật thương mại quốc tế. Khoa cũng tạo lập, hỗ trợ Câu lạc bộ Trọng tài quốc tế của sinh viên ngành Luật Thương mại quốc tế thường xuyên thực hiện các hoạt động nghiên cứu, rèn luyện ngoại khóa bổ ích, giúp sinh viên có thêm những kiến thức, kĩ năng bổ ích khác ngoài những giờ học tập trên lớp.

Thứ hai, về kết quả tốt nghiệp

Kết quả đào tạo trong những năm qua cho thấy hầu hết sinh viên đã đạt tiêu chuẩn xét tốt nghiệp đúng tiến độ, không có sinh viên bị kỉ luật. Một số tập thể lớp được Trường tặng Giấy khen vì thành tích Tập thể sinh viên xuất sắc nhất Khóa. Tổng hợp đến tháng 1/2023 sinh viên văn bằng 1 đã tốt nghiệp ngành Luật thương mại quốc tế các khoá (từ Khoá 36 đến Khoá 43) là 788/869 sinh viên (đạt 90,6%). Trong đó, phần nhiều sinh viên được xếp loại giỏi và khá: 139/788 (17,6%) sinh viên xếp loại giỏi, 635/788 (80,5%) sinh viên xếp loại khá, 14/788 (1,8%) sinh viên xếp loại trung bình. Kết quả cụ thể như bảng sau:

Khoá	**Niên khoá**	**Tổng SV**	**Tổng SV đã TN/ Tổng SV**	**Xếp loại**			
				Xuất sắc	**Giỏi**	**Khá**	**TB**
36	2011-2015	134	130/134		37	93	0
37	2012-2016	113	103/113		21	82	0

38	2013-2017	119	111/119		21	86	04
39	2014-2018	86	81/86		02	73	06
40	2015-2019	135	116/135		09	104	03
41	2016-2020	62	58/62		10	48	0
42	2017-2021	109	103/109		09	93	01
43	2018-2022	111	86/111		30	56	0
TỔNG		**869**	**788/869**		**139**	**635**	**14**
* ***Ghi chú:*** *Các sinh viên chưa tốt nghiệp do chưa đạt các điều kiện tốt nghiệp như: chưa tích lũy đủ tín chỉ, chưa đạt chuẩn đầu ra ngoại ngữ, GDQP-AN hoặc đã bỏ học, thôi học.*							

Thứ ba, về kết quả sau đào tạo

Một bộ phận không nhỏ sinh viên khi vừa tốt nghiệp đã tìm được việc làm, trong đó có những sinh viên đã được tuyển dụng tại các công ty luật danh tiếng của nước ngoài và Việt Nam (như Baker McKenzie của Hoa Kì, Nishimura & Asahi của Nhật Bản, Allen Arthur Robinson (AAR) của Australia, Bizlink, Vilaf, Leadco...), các dự án quốc tế (như Dự án Phát triển lập pháp quốc gia (NLD) do Canada tài trợ...) với mức lương cao. Một khảo sát gần đây của Trường Đại học Luật Hà Nội cho thấy phần lớn sinh viên ngành Luật Thương mại quốc tế tốt nghiệp năm 2022 tìm được việc làm ngay sau khi ra trường, tỉ lệ đạt 93.07%.

Một bộ phận sinh viên mã ngành Luật thương mại quốc tế, sau tốt nghiệp lựa chọn học tiếp sau đại học. Phần lớn trong số đó được cấp học bổng và theo học tại các nước có nền giáo dục tiên tiến như Hoa Kỳ, Đức, Anh, Nhật Bản.

2.3.2. Đánh giá của người sử dụng lao động và các đối tượng có liên quan

Trong khuôn khổ thực hiện báo cáo gửi Bộ Giáo dục và Đào tạo năm 2019, nhằm tổng hợp và phân tích thông tin về tình hình tuyển dụng sinh viên ngành Luật thương mại quốc tế, Trường Đại học Luật Hà Nội của các đơn vị quản lí và sử dụng lao động;

Thu thập ý kiến đánh giá của người sử dụng lao động về khả năng đáp ứng các yêu cầu công việc của sinh viên tốt nghiệp ngành Luật thương mại quốc tế; Sau khi tiến hành khảo sát tại các đơn vị quản lí và sử dụng lao động là cựu sinh viên tốt nghiệp ngành Luật thương mại quốc tế, từ khóa 36 (2011-2015) đến Khóa 39 (2014-2018). Với tổng số phiếu phát ra: 50 phiếu, tổng số phiếu thu về: 38 phiếu, kết quả thu được như sau[13]:

Về mức độ hài lòng với chất lượng sinh viên, hơn 80% các nhà tuyển dụng được hỏi tỏ ra hài lòng hoặc rất hài lòng với khả năng đáp ứng công việc của sinh viên. Tỉ lệ này đã phản ánh sinh viên đã cơ bản đạt được kì vọng của người sử dụng lao động, đồng thời chứng tỏ chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra của ngành Luật thương mại quốc tế thiết thực, cơ bản đáp ứng được nhu cầu của xã hội.

Về nhu cầu đào tạo lại sau tuyển dụng, hơn 80% các nhà tuyển dụng cho biết đã thực hiện đào tạo lại ở nhiều nội dung khác nhau cho sinh viên, trong đó nổi bật nhất là đào tạo về các kĩ năng nghề nghiệp thực tế, kiến thức chuyên môn sâu phục vụ công việc.

Đánh giá về chất lượng sinh viên tốt nghiệp ngành Luật Thương mại quốc tế, kết quả khảo sát cho thấy:

Về ưu điểm, sinh viên tốt nghiệp ngành Luật Thương mại quốc tế có kiến thức nền tốt về luật thương mại quốc tế và các vấn đề pháp lí có yếu tố nước ngoài; có khả năng sử dụng tiếng Anh chuyên ngành tốt; và có một số kĩ năng nghề nghiệp cần thiết như tư duy, giải quyết vấn đề pháp lí nhanh nhạy. Đây cũng chính là ba mục tiêu chuẩn đầu ra cốt lõi được Nhà trường định hướng trong toàn bộ quá trình đào tạo đối với sinh viên ngành Luật thương mại quốc tế.

Về nhược điểm, sinh viên tốt nghiệp ngành Luật Thương mại quốc tế cần được bổ sung kiến thức về pháp luật trong nước ở những ngành luật cơ bản như dân sự, thương mại, đầu tư. Nhiều nhà tuyển dụng cũng đề xuất sinh viên cần được tăng cường trải nghiệm nghề nghiệp thông qua các hoạt động định hướng, thực tập chuyên môn sớm hơn và thời lượng nhiều hơn. Một số ý kiến cho rằng cũng cần đào tạo thêm cho sinh viên một số kĩ năng quan trọng phục vụ công việc như kĩ năng tư duy, làm việc nhóm, xử lí vấn đề trong công việc. Những hạn chế này đã được tiếp thu sửa đổi trong chương trình đào tạo cử nhân ngành Luật Thương mại quốc tế năm 2021.

3. Một số đề xuất nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực pháp luật thương mại quốc tế ở Trường Đại học Luật Hà Nội

Thứ nhất, chương trình đào tạo ngành Luật Thương mại quốc tế cần được rà soát định kì và sửa đổi dựa trên việc thu thập và phân tích khách quan, sâu sắc thông tin phản hồi của các bên liên quan

[13] Trường Đại học Luật Hà Nội, *Báo cáo của Trường Đại học Luật Hà Nội về tổng kết thí điểm đào tạo hệ chính quy trình độ đại học ngành Luật thương mại quốc tế và đề nghị bổ sung mã ngành đào tạo 7380109 cho ngành Luật Thương mại quốc tế,* 2019, tr.28, 106.

Chương trình đào tạo cần được rà soát định kì và sửa đổi dựa trên việc thu thập và phân tích khách quan, sâu sắc thông tin phản hồi của các bên liên quan. Trong đó, cần tiếp tục dựa vào thực tế giảng dạy các môn học khối kiến thức Giáo dục đại cương và kiến thức cơ sở ngành chương trình đào tạo của đội ngũ giảng viên để xem xét, đánh giá những thành tựu, bất cập phát sinh trong quá trình giảng dạy (ví dụ môn tiên quyết, thời lượng giảng dạy, kiến thức liên quan môn học…). Nhu cầu xã hội đối với khối kiến thức Giáo dục đại cương và kiến thức cơ sở ngành chương trình đào tạo cần được phân tích kĩ lưỡng thông qua các Báo cáo khảo sát người sử dụng trong Hội nghị sơ kết mã ngành Luật Thương mại quốc tế; Báo cáo khảo sát người sử dụng lao động và cựu sinh viên, sinh viên mà Khoa Pháp luật yhương mại quốc tế đã thực hiện; các tài liệu Sơ kết mã ngành, Hội thảo, toạ đàm khoa học...[14] Hoạt động khảo sát lấy ý kiến phản hồi của các bên liên quan cần được nâng cao chất lượng về phạm vi khảo sát để phản ánh tốt nhất thông tin của các bên nhằm chỉnh sửa chương trình đào tạo.

Thứ hai, bổ sung và nâng cao trình độ lực lượng giảng viên cơ hữu

Như đã phân tích, cùng với đội ngũ giảng viên cơ hữu hùng hậu của Trường tham gia giảng dạy các môn học mang tính chất nền tảng thuộc Chương trình đào tạo Ngành Luật Thương mại quốc tế thì việc đào tạo Chương trình này được Trường "giao nhiệm vụ chính" cho Khoa Pháp luật thương mại quốc tế. Hiện nay, Khoa Pháp luật Thương mại quốc tế có đội ngũ giảng viên cơ hữu có chất lượng khá tốt. Phần lớn giảng viên được đào tạo ở nước ngoài (Úc, Nhật, Đức, Anh), còn các giảng viên khác cũng đều tham gia nhiều khoá đào tạo ngắn hạn ở nước ngoài và có khả năng tốt, sử dụng thành thạo tiếng Anh trong quá trình nghiên cứu. Ngoài ra, Khoa có đội ngũ giảng viên mời khá hùng hậu (hơn 80 giảng viên) là các chuyên gia, giáo sư trong và ngoài nước, luật sư thương mại quốc tế, giảng viên từ các cơ sở đào tạo khác, tham gia giảng dạy nhiều môn học để đảm bảo các kiến thức về thực tiễn cho sinh viên. Tuy vậy, cũng phải thừa nhận thực tế là đội ngũ giảng viên cơ hữu của Khoa cần tiếp tục được bổ sung, củng cố cả về số lượng lẫn chất lượng trong những năm tới để đáp ứng tốt hơn nữa yêu cầu đào tạo của Ngành này.

Thứ ba, bổ sung học liệu giảng dạy

Do đặc thù của Ngành đào tạo, học liệu của môn học chuyên ngành của ngành luật thương mại quốc tế chủ yếu là các học liệu bằng tiếng nước ngoài. Trong khi đó, dù Thư viện Trường đã có nhiều nỗ lực lớn và đổi mới trong những năm qua, nhưng vì nhiều lí do khách quan (như hạn chế về nguồn tài chính cho việc mua tài liệu/cơ sở dữ

[14] PGS.TS Nguyễn Bá Bình, "Chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế của Trường Đại học Luật Hà Nội: Đặc điểm, nhu cầu và định hướng hoàn thiện", *Kỷ yếu Hội thảo "Chương trình đào tạo ngành Luật thương mại quốc tế của Trường Đại học Luật Hà Nội",* Hà Nội, ngày 28/4/2020 .

liệu nước ngoài) nên vẫn còn chưa sẵn có nhiều tài liệu nước ngoài với số lượng lớn để phục vụ cho hoạt động giảng dạy (như sách, tạp chí bằng tiếng Anh; các nguồn dữ liệu online truy cập còn hạn chế với một số bộ sưu tập (đặc biệt là sách)). Mặt khác, hệ thống giáo trình viết bằng tiếng Việt cần tiếp tục được xây dựng để bao phủ hầu khắp các môn học thuộc khối kiến thức chuyên ngành./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo của Trường Đại học Luật Hà Nội về sơ kết thí điểm mã ngành Luật Thương mại quốc tế năm 2015.

2. Báo cáo của Trường Đại học Luật Hà Nội về tổng kết thí điểm đào tạo hệ chính quy trình độ đại học ngành Luật thương mại quốc tế và đề nghị bổ sung mã ngành đào tạo 7380109 cho ngành Luật Thương mại quốc tế năm 2019.

3. Báo cáo tự đánh giá chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo của Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2023.

4. Khoa Pháp luật Thương mại quốc tế, *Kỉ yếu Toạ đảm "Hoàn thiện chương trình, phương pháp giảng dạy cử nhân ngành Luật thương mại quốc tế tại Trường Đại học Luật Hà Nội"*, Hà Nội, ngày 26/04/2019.

5. Khoa Pháp luật Thương mại quốc tế, *Kỉ yếu Hội thảo cấp Khoa "Chuẩn đầu ra dành cho Chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế của Trường Đại học Luật Hà Nội",* Hà Nội, ngày 28/05/2019.

6. Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2018).

7. PGS.TS Nguyễn Bá Bình, "Chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế của Trường Đại học Luật Hà Nội: Đặc điểm, nhu cầu và định hướng hoàn thiện", *Kỉ yếu Hội thảo "Chương trình đào tạo ngành Luật Thương mại quốc tế của Trường Đại học Luật Hà Nội"*, Hà Nội, ngày 28/4/2020.

8. Quyết định số 580/QĐ-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành ngày 11/02/2011 về việc giao cho Trường Đại học Luật Hà Nội thí điểm đào tạo hệ chính quy trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế.

9. Quyết định số 1826/QĐ-ĐHLHN ngày 05/9/2011 của Hiệu trưởng Trường về việc ban hành Chương trình thí điểm đào tạo cử nhân ngành Luật Thương mại quốc tế.

10. Quyết định số 2747/QĐ-ĐHLHN ngày 17/11/2015 của Hiệu trưởng Trường về việc ban hành Chương trình đào tạo đại học hệ chính quy ngành Luật Thương mại quốc tế.

11. Quyết định số 2263/QĐ-ĐHLHN, ngày 30/6/2021 về việc ban hành Chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế của Trường Đại học Luật Hà Nội.

12. Trường Đại học Luật Hà Nội, *Kỉ yếu Hội thảo "Đóng góp ý kiến cho Dự thảo Chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo trình độ đại học tại Trường Đại học Luật Hà Nội",* Hà Nội, ngày 15/6/2019.

13. Trường Đại học Luật Hà Nội, *Kỉ yếu Hội thảo "Đóng góp ý kiến cho Dự thảo Chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo trình độ đại học tại Trường Đại học Luật Hà Nội",* Hà Nội, ngày 15/6/2019.

14. Trường Đại học Luật Hà Nội, *Kỉ yếu Hội thảo "Chương trình đào tạo ngành Luật thương mại quốc tế của Trường Đại học Luật Hà Nội"*, Hà Nội, ngày 28/4/2020.

15. Website: https://pltmqt.hlu.edu.vn

ĐỔI MỚI NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NGÀNH TỘI PHẠM HỌC VÀ PHÒNG NGỪA TỘI PHẠM TRÌNH ĐỘ SAU ĐẠI HỌC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TƯ PHÁP

TS. Lý Văn Quyền*

Tóm tắt: *Bài viết cung cấp những nội dung cốt lõi về Chương trình đào tạo sau đại học Ngành tội phạm học và phòng ngừa tội phạm theo định hướng nghiên cứu và định hướng ứng dụng được áp dụng đào tạo cho các khoá 29 trở về trước; những nội dung được đổi mới trong Chương trình đào tạo Ngành tội phạm học và phòng ngừa tội phạm trình độ sau đại học theo định hướng nghiên cứu và định hướng ứng dụng được áp dụng đối với khoá 30 trở về sau và một số đề xuất.*

Từ khoá: *Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo sau đại học, tội phạm học.*

Nâng cao chất lượng đào tạo sau đại học của Trường Đại học Luật Hà Nội đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực tư pháp trong xu thế hội nhập quốc tế hiện nay phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó nội dung kiến thức chuyên ngành chương trình đào tạo sau đại học và đội ngũ giảng viên có tâm huyết, có am hiểu sâu sắc về tội phạm học và có quyết tâm đổi mới, nâng cấp chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành này giữ vai trò then chốt.

1. Nội dung Chương trình đào tạo sau đại học Ngành tội phạm học và phòng ngừa tội phạm theo định hướng nghiên cứu

Chương trình đào tạo sau đại học áp dụng cho khoá 29 trở về trước của Trường Đại học Luật Hà Nội không có nội dung Chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành Tội phạm học và phòng ngừa tội phạm định hướng nghiên cứu mà chỉ có nội dung chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành Luật hình sự, Luật tố tụng hình sự và chuyên ngành Tội phạm học định hướng nghiên cứu. Nội dung chương trình này bao gồm 9 học phần với 12 tín chỉ bắt buộc (LHS=4; LTTHS=4; TPH=4) và 12 tín chỉ tự chọn/24TC được thể hiện ở bảng như sau[1]:

STT	Mã HP	Tên học phần	Số TC	Loại học phần	
				Bắt buộc	Tự chọn
1	LHS-01	Luật hình sự 01	4	x	
2	LHS-02	Luật tố tụng hình sự 01	4	x	
3	LHS-03	Tội phạm học 01	4	x	

*** Khoa Pháp luật hình sự, Trường Đại học Luật Hà Nội**

[1] Quyết định số 1121/QĐ-ĐHLHN ngày 15/5/2015 của Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội ban hành Chương trình đào tạo thạc sĩ theo định hướng nghiên cứu.

4	LHS-04	Luật hình sự 02	4		x
5	LHS-05	Luật tố tụng hình sự 02	4		x
6	LHS-06	Tội phạm học 02	4		x
7	LHS-07	Luật hình sự 03	4		x
8	LHS-08	Luật tố tụng hình sự 03	4		x
9	LHS-09	Tội phạm học 03	4		x

Nội dung kiến thức chuyên ngành chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành Luật hình sự, Luật tố tụng hình sự và chuyên ngành Tội phạm học định hướng nghiên cứu nêu trên mang tính liên ngành khoa học về tội phạm theo đó Luật hình sự có 3 học phần (1 học phần bắt buộc và 2 học phần tự chọn), Luật tố tụng hình sự có 3 học phần (1 học phần bắt buộc và 2 học phần tự chọn) và tương tự Tội phạm học cũng có 3 học phần (1 học phần bắt buộc và 2 học phần tự chọn). Cụ thể 3 học phần tội phạm học 01; tội phạm học 02; tội phạm học 03 được thiết kế với các chuyên đề như sau:

LHS03: Tội phạm học 01- bắt buộc

Số TT	Tên chuyên đề
1	Tội phạm học và phương pháp nghiên cứu của tội phạm học
2	Tình hình tội phạm
3	Nhân thân người phạm tội
4	Nạn nhân của tội phạm
5	Nguyên nhân của tội phạm
6	Phòng ngừa tội phạm

LHS06: Tội phạm học 02- tự chọn

Số TT	Tên chuyên đề
1	Tội phạm ẩn
2	Các học thuyết về nguyên nhân của tội phạm
3	Kiểm soát tội phạm
4	Tội phạm học so sánh - Những vấn đề lí luận và thực tiễn

LHS09: Tội phạm học 03- tự chọn

Số TT	Tên chuyên đề
1	Ứng dụng các phương pháp nghiên cứu của tội phạm học vào nghiên cứu cụ thể
2	Phòng ngừa các tội phạm về ma tuý
3	Phòng ngừa các tội phạm do nữ giới thực hiện

Do yêu cầu xây dựng nội dung kiến thức chuyên ngành Chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành Tội phạm học và phòng ngừa tội phạm định hướng nghiên cứu riêng độc lập[2]. Nội dung chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành tội phạm học và phòng ngừa tội phạm định hướng nghiên cứu mới áp dụng đối với khoá 30 trở về sau đã bỏ các học phần thuộc Luật hình sự và Luật tố tụng hình sự và kế thừa có chọn lọc các chuyên đề thuộc các học phần chuyên ngành tội phạm học được thể hiện ở bảng dưới đây[3]:

STT	Mã HP	Tên học phần	Số TC	Loại học phần	
				Bắt buộc	Tự chọn
1	KTCN-TPH-BB01	Tình hình tội phạm	2	x	
2	KTCN-TPH-BB02	Nhân thân người phạm tội	2	x	
3	KTCN-TPH-BB03	Nguyên nhân của tội phạm	2	x	
4	KTCN-TPH-BB04	Phòng ngừa tội phạm	2	x	
5	KTCN-TPH-TC01	Phòng ngừa các tội phạm tham nhũng	2		x
6	KTCN-TPH-TC02	Phòng ngừa các tội phạm về ma tuý	2		x

[2] Thông tư số 09/2022/TTBGDĐT ngày 06/6/2022 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định danh mục thống kê ngành đào tạo của giáo dục đại học.
[3] Quyết định số 2639/QĐ-ĐHLHN ngày 08/7/2022 của Hiệu trưởng trường Đại học Luật Hà Nội ban hành Chương trình đào đạo trình độ thạc sĩ ngành Tội phạm học và phòng ngừa tội phạm theo định hướng nghiên cứu.

7	KTCN-TPH-TC03	Phòng người tội phạm do người dưới 18 tuổi thực hiện	2		x
8	KTCN-TPH-TC04	Phòng ngừa các tội phạm xâm phạm nhân thân	2		x
9	KTCN-TPH-TC05	Phòng ngừa các tội xâm phạm sở hữu	2		x
10	KTCN-TPH-TC06	Phòng ngừa các tội xâm phạm trật tự quản lí kinh tế	2		x

So sánh nội dung chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành Tội phạm học định hướng nghiên cứu áp dụng đối với khoá 30 trở về sau ở bảng trên với 3 học phần tội phạm học 01; tội phạm học 02; tội phạm học 03 trong nội dung kiến thức chuyên ngành chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành Luật hình sự, Luật tố tụng hình sự và chuyên ngành tội phạm học định hướng nghiên cứu áp dụng cho khoá 29 trở về trước cho thấy những nội dung thay đổi như sau:

Thứ nhất, bốn chuyên đề trong học phần bắt buộc LHS03: Tội phạm học 01 thuộc nội dung kiến thức chuyên ngành chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành Luật hình sự, Luật tố tụng hình sự và chuyên ngành tội phạm học định hướng nghiên cứu cũ. Đó là: Tình hình tội phạm, nhân thân người phạm tội, nguyên nhân của tội phạm và phòng ngừa tội phạm được kế thừa, tuy nhiên có điểm khác đó là từ 1 học phần bắt buộc 4 tín chỉ với 6 chuyên đề đã bỏ 2 chuyên đề là tội phạm học và phương pháp nghiên cứu của tội phạm học và nạn nhân của tội phạm, chỉ kế thừa 4 chuyên đề cơ bản xây dựng thành 4 học phần bắt buộc, mỗi chuyên đề được xây dựng thành 1 học phần bắt buộc với 2 tín chỉ. Bỏ các học phần tự chọn LHS06: Tội phạm học 02 và trong học phần LHS09: Tội phạm học 03. Sự thay đổi này đòi hỏi không chỉ thay đổi đề cương học phần mà còn đòi hỏi các giảng viên thay đổi lựa chọn những nội dung cơ bản phù hợp để giảng dạy chuyên sâu hơn.

Thứ hai, trong 6 học phần thuộc khối kiến thức chuyên ngành tự chọn có 3 học phần được kế thừa từ chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành Tội phạm học định hướng ứng dụng. Đó là học phần KTCN-TPH-TC01: Phòng ngừa các tội phạm tham nhũng; KTCN-TPH-TC02: Phòng ngừa các tội phạm về ma tuý và KTCN-TPH-TC03: Phòng người tội phạm do người dưới 18 tuổi thực hiện. Và 3 học phần được xây dựng mới lần đầu đưa vào chương trình đào tạo sau đại học. Đó là KTCN-TPH-TC04: Phòng ngừa các tội phạm xâm phạm nhân thân; KTCN-TPH-TC05: Phòng ngừa các tội xâm phạm sở hữu và KTCN-TPH-TC06: Phòng ngừa các tội xâm phạm trật tự quản lí kinh tế. Đây là những học phần thuộc tội phạm học chuyên sâu, nội dung các học phần này cung cấp cho người

học những kiến thức về tình hình tội phạm; nguyên nhân của tội phạm và phòng ngừa tội phạm của những nhóm tội phạm nhất định như các tội phạm xâm phạm nhân thân, các tội xâm phạm sở hữu, các tội xâm phạm trật tự quản lí kinh tế. Việc đưa các học phần này vào chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành tội phạm học định hướng nghiên cứu là cần thiết, bởi vì những nhóm tội này là những nhóm tội rất phổ biến và vẫn có xu hướng gia tăng ở nước ta hiện nay. Do các học phần này lần đầu được đưa vào nội dung kiến thức chuyên ngành Tội phạm học định hướng nghiên cứu, đòi hỏi không chỉ xây dựng mới đề cương học phần mà các giảng viên được phân công giảng dạy các học phần này cần đầu tư nghiên cứu soạn thảo công phu nội dung các học phần mới này mới có thể đảm nhận công việc giảng dạy các học phần này cho khoá 30 trở về sau.

2. Nội dung chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành tội phạm học và phòng ngừa tội phạm định hướng ứng dụng

Nội dung kiến thức chuyên ngành chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành tội phạm học và phòng ngừa tội phạm định hướng ứng dụng áp dụng đối với khoá 29 trở về trước được thể hiện ở bảng như sau[4]:

STT	Mã HP	Tên học phần	Số TC	Loại học phần	
				Bắt buộc	Tự chọn
1	TPH-01	Những vấn đề cơ bản của Tội phạm học ứng dụng	4	x	
2	TPH-02	Kiểm soát xã hội, kiểm soát tội phạm và ứng dụng vào thực tiễn của Việt Nam	2	x	
3	TPH-03	Áp dụng pháp luật hình sự đối với một số nhóm tội điển hình	2	x	
4	TPH-04	Phòng ngừa tội phạm tình dục ở Việt Nam	2		x
5	TPH-05	Phòng ngừa tội phạm tham nhũng ở Việt Nam	2		x
6	TPH-06	Phòng ngừa tội phạm ma tuý ở Việt Nam	2		x

[4] Quyết định số 1721/QĐ-ĐHLHN ngày 13/6/2016 của Hiệu trưởng trường Đại học Luật Hà Nội ban hành Chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ luật học theo định hướng ứng dụng (sửa đổi, bổ sung).

7	TPH-07	Phòng ngừa tội phạm do người chưa thành niên thực hiện ở Việt Nam	2		x
8	TPH-08	Phòng ngừa tội phạm do nữ giới thực hiện ở Việt Nam	2		x
9	TPH-09	Phòng ngừa tội mua bán người ở Việt Nam	2		x
10	TPH-10	Phòng ngừa tội phạm về cờ bạc ở Việt Nam	2		x

Nội dung kiến thức chuyên ngành chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành Tội phạm học và phòng ngừa tội phạm định hướng ứng dụng áp dụng đối với khoá 30 trở về sau[5]:

STT	**Mã HP**	**Tên học phần**	**Số TC**	**Loại học phần**	
				Bắt buộc	**Tự chọn**
1	KTCN-TPH-BB01	Tình hình tội phạm: lí luận và thực tiễn	2	x	
2	KTCN-TPH-BB02	Nhân thân người phạm tội: lí luận và thực tiễn	2	x	
3	KTCN-TPH-BB03	Nạn nhân của tội phạm: lí luận và thực tiễn	2	x	
4	KTCN-TPH-BB04	Nguyên nhân của tội phạm: lí luận và thực tiễn	2	x	
5	KTCN-TPH-BB05	Dự báo tội phạm: lí luận và thực tiễn	2	x	
6	KTCN-TPH-BB06	Phòng ngừa tội phạm: lí luận và thực tiễn	2	x	
7	KTCN-TPH-BB07	Hợp tác quốc tế phòng chống tội phạm: lí luận và thực tiễn	2	x	

[5] Quyết định số 2640/QĐ-ĐHLHN ngày 08/7/2022 của Hiệu trưởng trường Đại học Luật Hà Nội ban hành Chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ ngành tội phạm học và phòng ngừa tội phạm theo định hướng ứng dụng.

8	KTCN-TPH-TC01	Các tội phạm tham nhũng ở Việt Nam: tình hình, nguyên nhân và phòng ngừa	2		x
9	KTCN-TPH-TC02	Các tội phạm về ma tuý ở Việt Nam: tình hình, nguyên nhân và phòng ngừa	2		x
10	KTCN-TPH-TC03	Tội phạm do người dưới 18 tuổi thực hiện ở Việt Nam: tình hình, nguyên nhân và phòng ngừa	2		x
11	KTCN-TPH-TC04	Các tội xâm phạm nhân thân ở Việt Nam: tình hình, nguyên nhân và phòng ngừa	2		x
12	KTCN-TPH-TC05	Các tội xâm phạm sở hữu ở Việt Nam: tình hình, nguyên nhân và phòng ngừa	2		x
13	KTCN-TPH-TC06	Các tội xâm phạm trật tự quản lí kinh tế ở Việt Nam: tình hình, nguyên nhân và phòng ngừa	2		x

So sánh nội dung chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành Tội phạm học định hướng ứng dụng áp dụng đối với khoá 30 trở về sau với nội dung chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành Tội phạm học định hướng ứng dụng áp dụng đối với khoá 29 trở về trước cho thấy những nội dung thay đổi như sau:

Thứ nhất, về các học phần thuộc khối kiến thức chuyên ngành bắt buộc có 5 chuyên đề trong học phần bắt buộc Tội phạm học-01: Những vấn đề cơ bản của Tội phạm học ứng dụng được kế thừa và bổ sung xây dựng thành 5 học phần bắt buộc, mỗi chuyên đề được xây dựng thành 1 học phần bắt buộc mới với 2 tín chỉ. Cụ thể như sau: Tình hình tội phạm: lí luận và thực tiễn; Nhân thân người phạm tội: lí luận và thực tiễn; Nạn nhân của tội phạm: lí luận và thực tiễn; Nguyên nhân của tội phạm: lí luận và thực tiễn và Phòng ngừa tội phạm: lí luận và thực tiễn. Bổ sung 2 học phần bắt buộc mới với 2 tín chỉ đó là Dự báo tội phạm: lí luận và thực tiễn và hợp tác quốc tế phòng chống tội phạm: lí luận và thực tiễn. Bỏ 2 học phần bắt buộc: Tội phạm học 02: Kiểm soát xã hội, kiểm soát tội phạm và ứng dụng vào thực tiễn của Việt Nam và Tội phạm học 03: Áp dụng pháp luật hình sự

đối với một số nhóm tội điển hình trong chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành tội phạm học định hướng ứng dụng áp dụng đối với khoá 29 trở về trước.

Thứ hai, trong 7 học phần thuộc khối kiến thức chuyên ngành tự chọn có 3 học phần được kế thừa từ chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành tội phạm học định hướng ứng dụng cũ và được sửa đổi, bổ sung trong chương trình mới. Đó là học phần: Các tội phạm tham nhũng ở Việt Nam: tình hình, nguyên nhân và phòng ngừa; Các tội phạm về ma tuý ở Việt Nam: tình hình, nguyên nhân và phòng ngừa; Tội phạm do người dưới 18 tuổi thực hiện ở Việt Nam: tình hình, nguyên nhân và phòng ngừa. Và 3 học phần được xây dựng mới lần đầu đưa vào chương trình đào tạo sau đại học. Đó là các học phần như: Các tội xâm phạm nhân thân ở Việt Nam: tình hình, nguyên nhân và phòng ngừa; Các tội xâm phạm nhân thân ở Việt Nam: tình hình, nguyên nhân và phòng ngừa; Các tội xâm phạm trật tự quản lí kinh tế ở Việt Nam: tình hình, nguyên nhân và phòng ngừa.

Như vậy, nội dung chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành tội phạm học định hướng ứng dụng áp dụng đối với khoá 30 trở về sau có 5 học phần mới, trong đó có 2 học phần bắt buộc và 3 học phần tự chọn. Do các học phần này lần đầu được đưa vào nội dung kiến thức chuyên ngành Tội phạm học định hướng ứng dụng đòi hỏi không chỉ xây dựng mới đề cương học phần mà các giảng viên được phân công giảng dạy các học phần này cần đầu tư nghiên cứu soạn thảo công phu nội dung các học phần mới này mới có thể đảm nhận công việc giảng dạy các học phần này cho khoá 30 trở về sau.

3. Một số kiến nghị

Nghiên cứu Chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành Tội phạm học và phòng ngừa tội phạm áp dụng cho khoá 30 trở về sau, so sánh với Chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành Tội phạm học và phòng ngừa tội phạm áp dụng cho khoá 29 trở về trước của Trường Đại học Luật Hà Nội, chúng tôi xin đưa ra một số kiến nghị về đổi mới Chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành Tội phạm học và phòng ngừa tội phạm như sau:

- Về học liệu

Học liệu là vấn đề cực kì quan trọng quyết định chất lượng học tập của học viên. Học liệu về môn tội phạm học bao gồm nhiều loại giáo trình, sách tham khảo, các tạp chí chuyên ngành và các luận án, luận văn. Học liệu tham khảo nghiên cứu về chuyên ngành tội phạm học và phòng ngừa tội phạm của Trường Đại học Luật Hà Nội còn quá ít, chủ yếu là Giáo trình tội phạm học. Hơn nữa nội dung của giáo trình chưa đề cập nhiều nội dung của tội phạm học, đặc biệt là các nhóm tội phạm đặc thù. Để làm phong phú thêm học liệu của môn Tội phạm học của Trường Đại học Luật Hà Nội, chúng ta có thể tiến hành các biện pháp như: viết mới giáo trình dành cho đào tạo sau đại học bao gồm hai phần tội phạm học cơ bản và tội phạm học chuyên sâu chính là phòng ngừa những nhóm tội phạm nhất định; dịch các tài liệu tội phạm học của nước ngoài là tài liệu

tham khảo; thực hiện nhiều đề tài nghiên cứu về tội phạm học ưu tiên các đề tài phòng ngừa các nhóm tội đặc thù; khuyến khích các nghiên cứu sinh thực hiện các đề tài nghiên cứu về tội phạm học.

- Về kế hoạch giảng dạy

Kế hoạch giảng dạy bố trí giờ học lí thuyết và giờ thảo luận hợp lí sẽ ảnh hưởng đến hiệu quả học tập của học viên cao học. Hiện nay, Trường Đại học Luật Hà Nội bố trí học lí thuyết online vào tối thứ sáu và ngày thứ bảy thảo luận trực tiếp trên lớp chúng tôi thấy chưa hợp lí, vì có nhiều học viên ở địa phương xa Hà Nội buổi tối học lí thuyết ở nhà, sáng thứ bảy mới di chuyển đến Hà Nội để tham gia giờ thảo luận vào lớp muộn và các học viên không có thời gian chuẩn bị câu hỏi cho giờ thảo luận. Theo chúng tôi, kế hoạch giảng dạy nên bố trí giờ học lí thuyết tuần trước và tuần sau mới bố trí giờ thảo luận có như vậy học viên mới có thời gian chuẩn bị các vấn đề thảo luận theo yêu cầu của giảng viên./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thông tư số 09/2022/TTBGDĐT ngày 06/6/2022 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định danh mục thống kê ngành đào tạo của giáo dục đại học.

2. Quyết định số 1121/QĐ-ĐHLHN ngày 15/5/2015 của Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội ban hành Chương trình đào tạo thạc sĩ theo định hướng nghiên cứu.

3. Quyết định số 1721/QĐ-ĐHLHN ngày 13/6/2016 của Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội ban hành Chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ luật học theo định hướng ứng dụng (sửa đổi, bổ sung).

4. Quyết định số 2639/QĐ-ĐHLHN ngày 08/7/2022 của Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội ban hành Chương trình đào đạo trình độ thạc sĩ ngành Tội phạm học và phòng ngừa tội phạm theo định hướng nghiên cứu.

5. Quyết định số 2640/QĐ-ĐHLHN ngày 08/7/2022 của Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội ban hành Chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ ngành Tội phạm học và phòng ngừa tội phạm theo định hướng ứng dụng.

ĐỔI MỚI NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG PHÁP DẠY MÔN KỸ NĂNG CHUNG VỀ TƯ VẤN PHÁP LUẬT TRÌNH ĐỘ ĐẠI HỌC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TƯ PHÁP

TS. Đỗ Ngân Bình*

Tóm tắt: *Bài viết phân tích về nội dung môn Kỹ năng tư vấn pháp luật; yêu cầu cấp thiết của việc đào tạo nguồn nhân lực pháp lý để đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn; sự cần thiết phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp thông qua hoạt động đào tạo của Trường Đại học Luật Hà Nội, đặc biệt là đào tạo trình độ đại học; yêu cầu đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy môn Kỹ năng chung về tư vấn pháp luật (trình độ đại học), trên cơ sở kinh nghiệm giảng dạy môn học này nhiều năm qua và nắm bắt yêu cầu của các đơn vị/chủ thể tuyển dụng lao động đối với nguồn nhân lực pháp lý (thông qua hoạt động tư vấn và hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp).*

Từ khóa: *Môn Kỹ năng chung về tư vấn pháp luật; Nguồn nhân lực tư pháp.*

1. Giới thiệu khái quát về môn Kỹ năng chung về tư vấn pháp luật

1.1. Mục đích

- Cung cấp những kiến thức và kỹ năng cơ bản về tư vấn pháp luật.

- Hỗ trợ người học tiếp cận, hiểu và nâng cao nhận thức về hoạt động tư vấn pháp luật.

- Trang bị cho người học các kiến thức và kỹ năng cơ bản trong hoạt động tư vấn pháp luật, tạo nền tảng cho việc nghiên cứu các kỹ năng tư vấn pháp luật chuyên ngành.

1.2. Nội dung

Nội dung môn Kỹ năng chung về tư vấn pháp luật bao gồm 5 vấn đề chính sau:

- Vấn đề 1: Những vấn đề chung về tư vấn pháp luật và kỹ năng tư vấn pháp luật;

- Vấn đề 2: Kỹ năng tiếp xúc khách hàng, ký kết hợp đồng tư vấn và duy trì quan hệ với khách hàng (bao gồm: xác định yêu cầu của khách hàng, xác định hồ sơ ban đầu, ký kết hợp đồng tư vấn, bảo mật thông tin...);

- Vấn đề 3: Kỹ năng nghiên cứu vụ việc và xác định giải pháp cho vụ việc tư vấn pháp luật (bao gồm: đánh giá tổng thể vụ việc, đánh giá và hoàn thiện hồ sơ pháp lý của vụ việc, tìm kiếm cơ sở pháp lý để vận dụng trong vụ việc, xử lý các vướng mắc trong quá trình tìm kiếm giải pháp cho vụ việc, tìm giải pháp và đánh giá ưu/nhược điểm của giải pháp so với việc đáp ứng yêu cầu của người cần tư vấn);

- Vấn đề 4. Các hình thức tư vấn pháp luật (bao gồm: tư vấn bằng lời nói, tư vấn bằng văn bản, quy trình tư vấn hiệu quả, kỹ năng thuyết phục người cần tư vấn, kỹ năng

* **Trung tâm Tư vấn pháp luật, Trường Đại học Luật Hà Nội**

bảo vệ quan điểm tư vấn, xử lý rủi ro khi tư vấn...);

- Vấn đề 5. Kỹ năng đại diện ngoài tố tụng (bao gồm: kỹ năng nhận ủy quyền của khách hàng để làm việc với các cơ quan nhà nước, kỹ năng chuẩn bị hồ sơ trước khi làm việc với các cơ quan nhà nước, tư cách làm việc, kỹ năng và cách thức làm việc hiệu quả để đạt được mục đích của khách hàng...).

1.3. Hình thức đào tạo

- Lý thuyết;

- Thảo luận (trên lớp).

2. Yêu cầu cấp thiết của việc đào tạo nguồn nhân lực pháp lý để đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn

Sinh viên luật khi ra trường thường xin việc ở 3 khu vực:

i) Khu vực cơ quan nhà nước;

ii) Khu vực Văn phòng hoặc Luật sư;

iii) Khu vực Doanh nghiệp (chủ yếu: pháp chế và nhân sự).

Trong đó (iii) là khu vực tuyển dụng nhiều nhất.

Theo kinh nghiệm đi tư vấn cho các doanh nghiệp, đặc biệt là hỗ trợ thủ tục tuyển dụng lao động tại nhiều doanh nghiệp, chúng tôi nhận thấy các tiêu chí tuyển dụng nhân lực pháp lý của các doanh nghiệp (là khu vực tuyển dụng nhiều nhất) tập trung vào các tiêu chí chính sau đây:

- Bằng cấp;

- Kinh nghiệm;

- Kỹ năng.

Một số ví dụ về thông báo tuyển dụng vị trí ngành luật của các công ty, cơ quan nhà nước:

i) Thông báo tuyển dụng nhân viên pháp chế của Công ty Honda

Yêu cầu:

- Nam/nữ: < 37 Tuổi;

- Tối thiểu 2 năm kinh nghiệm làm việc tại vị trí tương đương;

- Phẩm chất đạo đức tốt;

- Tốt nghiệp đại học trở lên (có chuyên ngành Luật hoặc có kinh nghiệm thực tế làm việc về lĩnh vực Luật);

- Tiếng Anh nghe, nói, đọc, viết tốt;

- Thành thạo vi tính văn phòng;

- Nhanh nhẹn, chủ động, cẩn thận trung thực, có khả năng làm việc theo nhóm;

- Chịu được áp lực công việc và có tinh thần trách nhiệm cao.

ii) Thông báo tuyển dụng nhân viên pháp chế của Công ty Cổ phần Charm Group

Yêu cầu:

- Học vấn: Cử nhân ngành Luật;
- Kinh nghiệm: Có ít nhất 3 năm kinh nghiệm trở lên làm việc ở vị trí Pháp chế (ưu tiên ứng viên đã làm tại các công ty/tập đoàn lớn về bất động sản, xây dựng, chủ đầu tư dự án, sản phẩm nghỉ dưỡng);
- Ưu tiên kinh nghiệm về hợp đồng mua bán sản phẩm bất động sản;
- Các kỹ năng khác: Khả năng tranh tụng, kỹ năng quản trị nguồn nhân lực, tư vấn pháp lý, giao tiếp, đàm phán, thuyết phục, kỹ năng phân tích, tổng hợp, sử dụng tốt e-mail, Internet;
- Tính tình: Hòa đồng, trung thực, năng nổ trong công việc;
- Tinh thần trách nhiệm, khả năng làm việc độc lập và chịu áp lực cao.

iii) Thông báo tuyển dụng luật sư, trợ lý luật sư của Công ty Luật TNHH Bizlink

Yêu cầu:

- Bằng Đại học (bằng Khá trở lên - Nếu cử nhân chưa được cấp bằng thì có thể nộp bảng điểm); bằng thạc sỹ chuyên ngành luật (nếu có);
- Tiếng Anh thành thạo (4 kỹ năng, IELTS từ 6.5 trở lên hoặc chứng chỉ tương đương);
- Khả năng làm việc độc lập và làm việc nhóm;
- Năng động, nhiệt tình, chủ động trong công việc và chịu được áp lực cao;
- Kỹ năng tổ chức công việc và quản lý thời gian hiệu quả;
- Kỹ năng giao tiếp và thuyết trình;
- Thành thạo vi tính văn phòng (Word, Excel, Power Point – cung cấp chứng chỉ nếu có);
- Đam mê và nhiệt tình với công việc luật sư hoặc tư vấn luật;
- Sẵn sàng đi công tác khi được yêu cầu;
- Ứng viên cho vị trí Luật sư phải có Thẻ Luật sư và có kinh nghiệm làm việc từ 3 năm trở lên.

3. Sự cần thiết phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp thông qua hoạt động đào tạo của Trường Đại học Luật Hà Nội, đặc biệt là đào tạo trình độ đại học

3.1. Tại sao phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp thông qua hoạt động đào tạo

Ngày nay, sinh viên nói chung và sinh viên ngành Luật nói riêng có nhu cầu tìm được việc làm ngay sau khi tốt nghiệp. Tuy vậy, do chưa được tạo nhiều điều kiện thực hành kỹ năng tư vấn pháp luật nên sinh viên còn thiếu kinh nghiệm, dẫn đến chưa thể đáp ứng yêu cầu tối thiểu 1 đến 2 năm kinh nghiệm của nhà tuyển dụng.

Do đó, nhất thiết cần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp thông qua hoạt

động đào tạo ngay trong quá trình học đại học để sinh viên có thể tích lũy kinh nghiệm và có cơ hội tìm kiếm việc làm dễ dàng hơn. Bên cạnh đó, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp thông qua hoạt động đào tạo của Trường Đại học Luật Hà Nội cũng sẽ đáp ứng nhu cầu của các nhà tuyển dụng tốt hơn.

Nhiều sinh viên Đại học Luật sau khi ra trường chưa có cơ hội tìm kiếm ngay việc làm vì thiếu các kỹ năng làm việc và thời gian đi thực hành ở các đơn vị để có kinh nghiệm. Đây là một thực tế mà các nhà tuyển dụng yêu cầu và cũng là nỗi lo lắng của các em khi đi xin việc. Trong khi chương trình đào tạo của chúng ta đang chưa lấp được "lỗ hổng" này. Đây cũng là vấn đề mà lãnh đạo Trường Đại học Luật Hà Nội đang cố gắng cải thiện để sinh viên ra trường ngày càng đáp ứng nhu cầu của các nhà tuyển dụng, nhưng cũng đang vấp phải những ý kiến trái chiều khi cho rằng hệ cử nhân (đại học) của Trường Đại học Luật Hà Nội chỉ nên tập trung đào tạo các chuyên ngành luật, còn kỹ năng hành nghề thì sau này sinh viên sẽ tiếp tục học tại Học viện Tư pháp hoặc ra trường đi xin việc sẽ tự nâng cao kỹ năng của mình. Nhưng thực tế là không phải sinh viên nào sau khi tốt nghiệp đại học cũng có điều kiện tiếp tục theo học các trường khác như Học viện Tư pháp và do mưu sinh, nhiều em rất muốn có ngay việc làm thay vì phải chấp nhận thực tập không lương hoặc lương thấp tại các công ty luật, các doanh nghiệp để có đủ 2 năm kinh nghiệm.

Vấn đề cần thảo luận ở đây là nên duy trì chương trình đào tạo như hiện nay, hay cố gắng cải tiến, nâng cao tỷ trọng đào tạo kỹ năng và hướng sinh viên đi thực hành nghề luật ngay khi ngồi trên ghế trường Đại học Luật (như sinh viên trường Đại học Y) để các em có nhiều kinh nghiệm, kỹ năng hơn cùng với kiến thức học được trên giảng đường? Câu trả lời này sẽ lần lượt được giải mã trong các nội dung sau của bài viết này.

3.2. Đòi hỏi của nhà tuyển dụng

1. Bằng cấp	**2. Kinh nghiệm**	**3. Kỹ năng**	
		3.1. Kỹ năng liên quan đến nghề luật	***3.2. Kỹ năng bổ trợ khác***
- Sinh viên cần tốt nghiệp đại học với bằng cử nhân đại học chuyên ngành Luật hoặc bằng cử nhân chuyên ngành khác phù hợp với nội dung	*2.1. Nơi làm việc và thời gian làm việc* - Việc nắm rõ thông tin về nơi làm việc và thời gian làm việc tại đó của sinh viên sẽ giúp nhà tuyển dụng bước đầu hình dung	- Việc học và thực hành kỹ năng chuyên môn của nghề luật như kỹ năng soạn hồ sơ, kỹ năng tra cứu văn bản, kỹ năng sửa hợp đồng, văn bản… trong quá trình đào tạo tại đại học và	- Việc tích lũy những kỹ năng bổ trợ như ngoại ngữ, tin học, quản lý thời gian, công việc… sẽ bổ trợ cho sinh viên trong quá trình làm việc hiệu quả, năng suất hơn.

công việc. Đây sẽ là minh chứng về mặt kiến thức lý thuyết mà sinh viên Luật đã có	được năng lực, kinh nghiệm hiện tại của mỗi sinh viên . *2.2. Những công việc đã làm được* - Số lượng và chất lượng công việc sinh viên đã làm được sẽ thể hiện rõ nét hơn năng lực thực tế của sinh viên khi làm việc, giúp cho nhà tuyển dụng dễ dàng đánh giá ứng viên hơn. - Thông qua quá trình làm việc, sinh viên sẽ được áp dụng kiến thức đã học về kỹ năng tư vấn pháp luật vào thực tế, từ đó tích lũy kinh nghiệm cho bản thân. Đây sẽ là điểm cộng lớn cho sinh viên khi ứng tuyển việc làm khi ra trường.	quá trình thực tập tại các cơ quan, văn phòng và doanh nghiệp là yếu tố vô cùng cần thiết phải có trong quá trình làm việc trong lĩnh vực luật.	

Như vậy:

Những yêu cầu sinh viên đã có trong chương trình đào tạo đại học	*Những yêu cầu sinh viên chưa có (cần bổ sung trước khi tốt nghiệp Đại học Luật)*
- Bằng cấp; - Kiến thức về kỹ năng tư vấn pháp luật.	- Kinh nghiệm thực tập tại các công ty, văn phòng, cơ quan nhà nước (kỹ năng liên quan đến nghề luật); - Khả năng áp dụng kiến thức về kỹ năng tư vấn pháp luật trên thực tế; - Kỹ năng bổ trợ khác.

Đề xuất của chúng tôi: ***cần tạo điều kiện để sinh viên ngành Luật được học lý thuyết và học việc (thực hành) tối thiểu 1 - 2 năm, từ đó, sinh viên sẽ có cơ hội tích lũy kiến thức, kinh nghiệm nhiều hơn trước khi tiến hành tìm việc làm.***

4. Sự cần thiết phải đổi mới nội dung và phương pháp dạy môn Kỹ năng chung về tư vấn pháp luật

4.1. Mục đích đổi mới

Đối với yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực ngành Tư pháp trình độ đại học, có thể thấy như đã nêu ở trên (mục 3), các nhà tuyển dụng cần các nhân lực không chỉ có bằng cấp (bằng tốt nghiệp Đại học Luật hệ cử nhân) mà còn cần các bạn ứng viên phải có kỹ năng làm việc của nghề luật, kinh nghiệm thực hành nghề luật khoảng 1-2 năm, đặc biệt là có kỹ năng tư vấn pháp luật cho các lĩnh vực luật để tư vấn cho những người có liên quan tại nơi làm việc.

Ví dụ: nếu làm việc ở các văn phòng luật sư thì phải tư vấn được cho khách hàng (có phí và miễn phí) của văn phòng khi họ đến yêu cầu tư vấn; nếu làm việc ở khối doanh nghiệp thì phải tư vấn được cho Ban lãnh đạo, các phòng ban có liên quan vấn đề pháp lý mà doanh nghiệp yêu cầu… Kỹ năng tư vấn ở đây bao gồm: i) Xác định đúng vấn đề cần tư vấn; ii) Biết cách đánh giá hồ sơ khi khách hàng cung cấp; iii) Hoặc biết cách hoàn thiện hồ sơ cho từng vụ việc phục vụ mục tiêu cụ thể; iv) Biết cách tra cứu, hiểu và vận dụng các quy định của pháp luật trong từng tình huống tư vấn; v) Biết cách xác định giải pháp tư vấn hoặc lựa chọn giải pháp tư vấn tối ưu cho người cần tư vấn trong số các giải pháp của vụ việc; vi) Biết cách đánh giá rủi ro và đề xuất giải pháp xử lý rủi ro cho người cần tư vấn; vii) Biết cách thực hiện các hoạt động thực tế nếu được khách hàng ủy quyền hoặc được lãnh đạo giao nhiệm vụ làm việc với các cơ quan nhà nước để xử lý vụ việc (Tòa án, công an, thanh tra, các Sở/Ban/Ngành…).

Tất cả những kỹ năng trên cần các ứng viên của nguồn nhân lực tư pháp khi đi ứng tuyển cho các nhà tuyển dụng phải đạt ở 2 mức độ:

i) Mức độ 1: Có kỹ năng (biết và có khả năng thực hiện các kỹ năng đó trong công việc;

ii) Mức độ 2: Vận dụng thành thạo các kỹ năng đó trong công việc do đã được làm việc và có thời gian thực hành (khoảng 1-2 năm).

Câu hỏi đặt ra là sinh viên sẽ được học các kỹ năng trên ở đâu?

Đây chính là mục tiêu đào tạo của một môn học là môn Kỹ năng chung về tư vấn pháp luật. Đây cũng chính là mục tiêu đầu ra kỳ vọng mỗi sinh viên luật sau khi học xong môn học này là sẽ đạt được ở "Mức độ 1".

Nhưng để chuyển hóa thành "Mức độ 2" thì sinh viên cần có thời gian thực hành, trực tiếp làm các vụ việc, đi theo các thầy, các luật sư hành nghề để học việc thông qua

vai trò thư ký cuộc họp, chuẩn bị hồ sơ cho các thầy… Đó là lý do môn học Kỹ năng chung về tư vấn pháp luật chỉ thực sự phát huy hiệu quả cải thiện cho chất lượng đầu ra của sinh viên luật nếu các em sau khi học môn này, sẽ tiếp tục học các môn kỹ năng chuyên sâu khác và đặc biệt là tìm cơ hội thực tập nghề luật cho chính mình ở các công ty/văn phòng luật, các doanh nghiệp…

Sẽ có những ý kiến băn khoăn là chỉ với 5 tuần học, với 5 bài (như đã nêu khái quát tại mục 1) thì liệu có đạt được "Mục tiêu 1" cho sinh viên hay không? Đó cũng là lý do mà tập thể giảng viên bộ môn Kỹ năng chung về tư vấn pháp luật trăn trở và kỳ vọng sẽ có những đổi mới về nội dung và phương pháp giảng dạy để ngày càng đáp ứng kỳ vọng này của sinh viên và Nhà trường.

4.2. Cách thức đổi mới

i) Bổ sung nội dung học

<table>
<tr><th>Bài 1: Những vấn đề chung về tư vấn pháp luật và kỹ năng tư vấn pháp luật</th><th>Bài 2: Kỹ năng tiếp xúc khách hàng, ký kết hợp đồng tư vấn và duy trì quan hệ với khách hàng</th><th>Bài 3. Kỹ năng nghiên cứu vụ việc và xác định giải pháp cho vụ việc tư vấn pháp luật</th><th>Bài 4. Các hình thức tư vấn pháp luật</th><th>Bài 5. Kỹ năng đại diện ngoài tố tụng</th></tr>
<tr><td>1. Giữ nội dung đã có</td><td rowspan="2">Giữ nội dung đã có</td><td rowspan="2">Giữ nội dung đã có</td><td rowspan="2">Giữ nội dung đã có</td><td>1. Giữ nội dung đã có</td></tr>
<tr><td>2. Bổ sung nội dung sau trong Bài 1:
- Yêu cầu của nhà tuyển dụng?
- Tại sao phải học kỹ năng (trong đó có kỹ năng tư vấn pháp luật)?
- Thay đổi tư duy học luật: Học để ứng dụng và làm việc.
- Quy trình tư vấn cho khách hàng</td><td>2. Bổ sung nội dung sau trong Bài 5:
- Đạo đức nghề nghiệp của người làm tư vấn;
- Trách nhiệm bảo hành cho kết quả tư vấn;
- Rủi ro và giải pháp khi tư vấn.</td></tr>
</table>

ii) Thay đổi phương pháp học môn Kỹ năng chung về tư vấn pháp luật

Hiện tại	Thay đổi
1. Giảng lý thuyết 2. Thảo luận trên lớp	1. Thực hành tại Trung tâm Tư vấn pháp luật: Thay vì thảo luận trên lớp, sinh viên sẽ được trực tiếp quan sát và làm hồ sơ tại văn phòng Trung tâm. 2. Giao bài tập với hồ sơ có chứng cứ (tăng tính "thực chiến" cho sinh viên). ***VD: Phụ lục: Tình huống thường xuyên không làm việc với các chứng cứ có tính ví dụ (kèm theo)*** 3. Viết khóa luận

5. Đề xuất về việc kết nối và hỗ trợ sinh viên sau khi học môn Kỹ năng chung về tư vấn pháp luật để nâng cao kỹ năng thực tiễn của sinh viên, nối dài những kiến thức đã được học ở môn học này để trở thành "kỹ năng làm việc" sau này của sinh viên khi ra trường

Hiện nay, nhiều sinh viên ngành luật ra trường nhưng thiếu kỹ năng, kinh nghiệm làm việc thực tế trong lĩnh vực luật. Lý do là bởi sinh viên chưa được kết nối, hỗ trợ trong việc áp dụng những kiến thức đã học từ môn Kỹ năng chung về tư vấn pháp luật vào thực tiễn, kể cả khi học lý thuyết số lượng kỹ năng tích lũy được chỉ là thiểu số. Do đó, cần phải nâng cao việc hỗ trợ sinh viên thực hành nghề luật, để những kiến thức đã được học ở môn học trở thành kỹ năng làm việc sau này của sinh viên khi ra trường.

Học	Làm	Tổng kết
- Thông qua việc hỗ trợ sinh viên trực tiếp trải nghiệm và học việc tại văn phòng, công ty luật, doanh nghiệp và cơ quan nhà nước. - Thông qua việc hỗ trợ sinh viên trực tiếp quan sát quá trình làm việc của những người trong ngành. => Sinh viên sẽ rút ra kinh nghiệm và học được một số kỹ năng cần thiết khi hành nghề luật.	- Hướng dẫn sinh viên phương pháp áp dụng lý thuyết đã học tại trường và kỹ năng đã học được qua quá trình thực tập và học việc tại các công ty luật, doanh nghiệp, cơ quan nhà nước vào việc thực hành luật trên thực tế. => Sinh viên rút ra kinh nghiệm trong quá trình áp dụng và thực hành luật cho bản thân.	3.1. Tổng kết với giáo viên những kiến thức, kỹ năng bản thân đã học được. 3.2. Rút ra kinh nghiệm và thiếu sót trong kỹ năng -> Bổ sung, hoàn thiện thêm kỹ năng cho bản thân. 3.3. Hướng dẫn cho bạn học khác về những kỹ năng học được, tạo nên văn hóa học giữa sinh viên luật

KẾT LUẬN

Có thể thấy, thông qua việc áp dụng "học đi đôi với hành", sinh viên ngành Luật nói chung và sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội nói riêng sẽ có hành trang vững chắc cả về kiến thức lẫn kỹ năng khi gia nhập vào thị trường lao động, tạo cơ hội tìm việc làm thuận lợi hơn cho sinh viên. Bên cạnh đó, các nhà tuyển dụng cũng sẽ có cơ hội tìm kiếm được nguồn nhân lực tư pháp với chất lượng cao trong hành nghề luật./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thông báo tuyển dụng nhân viên pháp chế của Công ty Honda.
2. Thông báo tuyển dụng nhân viên pháp chế của Công ty Cổ phần Charm Group.
3. Thông báo tuyển dụng luật sư, trợ lý luật sư của Công ty Luật TNHH Bizlink.

PHỤ LỤC

XỬ LÝ TÌNH HUỐNG THƯỜNG XUYÊN KHÔNG LÀM VIỆC

I. DIỄN BIẾN

Chị A ký 3 hợp đồng: hợp đồng thử việc, 2 hợp đồng lao động 1 năm với Công ty X

Hợp đồng lao động 1 năm lần hai được ký với công việc "nhân viên" sau đó có 2 quyết định:

i) Quyết định phân công "kế toán"; ii) Quyết định phân công "nhân viên hành chính".

- Lương cơ bản: 4 triệu; Tổng thu nhập: 15 triệu = 4 triệu cơ bản + 11 triệu lương hiệu quả.

- Ngày công: 22 ngày/tháng, nghỉ thứ 7 và chủ nhật.

- Chị A đã 03 lần bị lập biên bản "không hoàn thành công việc".

- Công ty ban hành "Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động" với lý do thường xuyên không hoàn thành công việc vào ngày 1/6/2015 (sau khi đã thực hiện được 7 tháng của hợp đồng 12 tháng).

- Hằng tháng, người lao động vẫn nhận đủ 15 triệu tiền lương (thể hiện trong bảng thanh toán lương hàng tháng của Công ty; *chứng cứ: không chuyển, nhưng giả định là có trong thực tế để xử lý tiếp vụ việc)* nhưng chỉ trích nộp BHXH trên mức lương 4 triệu đồng.

Chị A khởi kiện (ngày 01/4/2016), yêu cầu Công ty:

i) Hủy quyết định chấm dứt, bồi thường theo Điều 42 BLLĐ theo mức lương 15 triệu.

ii) Điều chỉnh lại mức đóng BHXH cho toàn bộ quá trình làm việc từ 01/11/2013 theo mức lương 15 triệu.

II. HỎI

1. Việc Công ty ban hành Quyết định chấm dứt HĐLĐ đối với A là đúng hay sai?
2. Mức lương làm căn cứ giải quyết các chế độ và đóng BHXH cho A?

CHỨNG CỨ 1: HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC

CÔNG TY TNHH X	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
----------	**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 20/2013/HĐTV-X	*Y, ngày 1 tháng 10 năm 2013.*

HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC

Chúng tôi, một bên là: Công ty TNHH X

Đại diện: Ông Trần Văn B

Quốc tịch: Việt Nam

Chức vụ: Giám đốc

Địa chỉ: Số 210, phố D, quận T, thành phố Y.

Điện thoại: …..

Mã số thuế: ……

Số tài khoản: …..

Và một bên là Ông/Bà: Nguyễn Thị A

Quốc tịch: Việt Nam

Sinh ngày … tháng …. năm ….; tại số 1, phố C, quận U, thành phố Y.

Địa chỉ thường trú: Số 1, phố C, Quận U, thành phố Y.

Số CMTND: cấp ngày …/…/…, tại CA thành phố Y.

Thỏa thuận ký kết hợp đồng thử việc và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

Điều 1: Thời gian và nội dung công việc

Bên B làm việc theo loại Hợp đồng thử việc có thời gian là 30 ngày kể từ ngày 2 tháng 10 năm 2013 đến ngày 31 tháng 10 năm 2013

Tại địa điểm: Công ty TNHH X

Công việc: Nhân viên

Công việc phải làm:

- Thực hiện đúng công việc được giao dưới sự quản lý, điều hành của Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm và uỷ quyền của Giám đốc).

- Phối hợp với các nhân viên khác trong Công ty để phát huy hiệu quả công việc.

- Những công việc khác theo nhu cầu kinh doanh của Công ty và theo lệnh của Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm và uỷ quyền của Giám đốc).

Điều 2: Chế độ làm việc

- Thời giờ làm việc: Từ thứ 2 đến thứ 6, 40 giờ/tuần (sáng từ 8h đến 12h, chiều từ 13h30' đến 17h30').

- Được cấp phát những dụng cụ: Cần thiết theo yêu cầu công việc.

- Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Điều 3: Nghĩa vụ và các quyền lợi của người lao động

1. Quyền lợi:

- Mức lương thử việc: 3.400.000 (ba triệu bốn trăm nghìn tiền chẵn).

- Hình thức trả lương: Trả bằng tiền mặt hoặc qua tài khoản ngân hàng.

- Kì hạn trả lương: Ngày 03 hàng tháng.

- Nghỉ hàng tuần: 02 ngày (Thứ bảy và Chủ Nhật).

- Những thoả thuận khác: Trong vòng 15 ngày (làm việc) kể từ ngày ký kết hợp đồng thử việc này, vì bất cứ lý do gì mà người lao động không tiếp tục cộng tác với công ty (kể cả trong trường hợp công ty thông báo chấm dứt hợp đồng thử việc trước thời hạn) thì người lao động cam kết sẽ không yêu cầu công ty phải thanh toán bất cứ chế độ và quyền lợi nào của người lao động trong thời gian nêu trên.

2. Nghĩa vụ:

- Hoàn thành những nội dung đã cam kết và những công việc trong Hợp đồng.

- Chấp hành nội quy lao động, an toàn lao động, kỷ luật lao động...

- Tuyệt đối không sử dụng khách hàng của công ty để trục lợi cá nhân.

- Trong thời gian hiệu lực hợp đồng và trong vòng 24 tháng kể từ khi nghỉ việc tại Công ty nhân viên không được phép: Cung cấp thông tin, tiết lộ bí mật kinh doanh của công ty ra ngoài, không được phép hợp tác, sản xuất, kinh doanh, làm đại lý sử dụng, tiết lộ thông tin về khách hàng, mặt hàng, sản phẩm tương tự của Công ty cho bất kỳ tổ chức cá nhân nào nhằm phục vụ công việc riêng cho mình mà chưa được sự đồng ý bằng văn bản từ phía công ty. Trường hợp bị phát hiện – Cá nhân đó sẽ bị khởi tố trước pháp luật.

Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động

1. Nghĩa vụ

- Bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những điều khoản trong hợp đồng;

- Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo hợp đồng này;

2. Quyền hạn

- Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo Hợp đồng (bố trí, điều chuyển, tạm ngừng việc);

- Tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng thử việc, kỷ luật người lao động theo quy định của pháp luật, và nội quy lao động của Công ty.

Điều 5: Điều khoản thi hành

- Những vấn đề về lao động không ghi trong hợp đồng thử việc này thì áp dụng theo quy định của nội quy lao động và pháp luật lao động;

- Hợp đồng thử việc này được lập thành 02 bản có giá trị như nhau, mỗi bên giữ 01 bản và có hiệu lực kể từ ngày 2 tháng 10 năm 2013.

Hợp đồng làm tại: Trụ sở chính Công ty TNHH X số 210 phố D, quận T, thành phố Y.

NGƯỜI LAO ĐỘNG	GIÁM ĐỐC CÔNG TY
(Kí, ghi rõ họ tên)	*(Kí, ghi rõ họ tên)*
(đã ký)	*(đã ký)*
Nguyễn Thị A	

CHỨNG CỨ 2: HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG LẦN 1

CÔNG TY TNHH X **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số: 022/2013/HDLD-X *Y, ngày 1 tháng 11 năm 2013*

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Chúng tôi, một bên là: Công ty TNHH X

Đại diện: Ông Trần Văn B

Quốc tịch: Việt Nam

Chức vụ: Giám đốc

Địa chỉ: ……

Điện thoại: …..

Mã số thuế: …..

Số tài khoản: ……

Số CMTND: cấp ngày …/…/…, tại …..

Và một bên là Ông/Bà: Nguyễn Thị A

Quốc tịch: Việt Nam

Sinh ngày … tháng …. năm ….

Địa chỉ thường trú: ….

Số CMTND: cấp ngày …/…/…, tại …..

Thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

Điều 1: Thời hạn và công việc hợp đồng

- Loại hợp đồng lao động: Một năm
- Từ ngày 1 tháng 11 năm 2013 đến ngày 31 tháng 10 năm 2014
- Địa điểm làm việc: Số 210, phố D, quận T, thành phố Y
- Chức danh chuyên môn: Nhân viên
- Công việc phải làm: Theo bản mô tả công việc

Điều 2: Chế độ làm việc

- Thời giờ làm việc: Từ thứ 2 đến thứ 6, 40 giờ/tuần (sáng từ 8h đến 12h, chiều từ 13h30' đến 17h30').
- Được cấp phát những dụng cụ làm việc: Phụ thuộc vào công việc được giao.

Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động

1. Quyền lợi

- Phương tiện đi lại làm việc: Cá nhân tự túc.

- Tiền lương:

+ Lương cơ bản: 4,000,000 (Bốn triệu) đồng/tháng.

+ Lương theo hiệu quả kinh doanh và hiệu quả công việc: 11,000,000 (mười một triệu) đồng/ tháng. Mức lương này có thể thay đổi hàng tháng phụ thuộc vào hiệu quả công việc của Người lao động và tình hình kinh doanh của công ty. Nếu có thay đổi Công ty sẽ thông báo cho Người lao động bằng văn bản.

+ Người lao động đóng thuế thu nhập theo Pháp luật thuế thu nhập cá nhân.

- Hình thức trả lương: Theo thời gian.

- Kì hạn trả lương: Ngày 03 hàng tháng.

- Tiền thưởng:Theo kết quả SXKD của công ty và mức độ đóng góp của người lao động.

- Chế độ nâng lương: Nâng lương phụ thuộc vào mức độ hoàn thành công việc của người lao động và tình hình kinh doanh của công ty.

- Được trang bị bảo hộ lao động gồm: Phụ thuộc vào công việc; Người lao động phải tuân thủ các quy định về an toàn lao động.

- Chế độ nghỉ ngơi (nghỉ hàng tuần, phép năm, lễ tết...): Theo Luật lao động.

- Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế: Theo luật bảo hiểm, sau khi nộp đầy đủ giấy tờ theo yêu cầu của cơ quan bảo hiểm gồm: Sơ yếu lý lịch có đóng dấu của chính quyền địa phương, giấy khám sức khoẻ có đóng dấu tròn của bệnh viện được phép cấp giấy, bản sao giấy khai sinh và các giấy tờ khác nếu cơ quan bảo hiểm yêu cầu thêm.

- Chế độ đào tạo: Theo quy định của Công ty và yêu cầu công việc. Trong trường hợp nhân viên được cử đi đào tạo thì nhân viên phải hoàn thành khoá học đúng thời hạn, phải cam kết sẽ phục vụ lâu dài cho Công ty sau khi kết thúc khoá học và được hưởng nguyên lương; các quyền lợi khác như người đi làm. Nếu sau khi kết thúc khóa đào tạo mà nhân viên không tiếp tục hợp tác với Công ty thì nhân viên phải hoàn trả lại 100% phí đào tạo và các khoản chế độ đã được nhận trong thời gian đào tạo.

- Những thỏa thuận khác:

+ Chịu sự điều hành trực tiếp của: Giám đốc công ty TNHH X.

+ Trang phục: Tự túc và theo quy định của công ty.

+ Nghỉ phép: 12 ngày trong một năm, sau mỗi 5 năm được nghỉ thêm 1 ngày.

+ Bảo mật: Trong thời gian làm việc tại công ty hoặc sau khi kết thúc hợp đồng với công ty, mọi bí mật về công ty không được trực tiếp hay gián tiếp tiết lộ ra bên ngoài,

hay sử dụng nó có lợi cho bản thân cá nhân.

2. Nghĩa vụ

- Hoàn thành những công việc đã cam kết trong hợp đồng lao động.

- Chấp hành lệnh điều hành sản xuất - kinh doanh, nội quy kỷ luật lao động, an toàn lao động...

- Bồi thường vi phạm và vật chất:

+ Sau khi được cử đi đào tạo mà không làm việc cho công ty thì phải bồi thường toàn bộ chi phí đào tạo.

+ Người lao động phải bồi thường thiệt hại vật chất đối với những công cụ lao động hoặc tài sản được giao cho cá nhân sử dụng mà để xảy ra mất mát, hư hỏng do lỗi chủ quan.

Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động

1. Nghĩa vụ

- Bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng lao động.

- Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể (nếu có).

2. Quyền hạn

- Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng (bố trí, điều chuyển, tạm ngừng việc).

- Tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động, kỷ luật người lao động theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và nội quy lao động của doanh nghiệp.

Điều 5: Điều khoản thi hành

- Những vấn đề về lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng qui định của thỏa ước tập thể, trường hợp chưa có thỏa ước tập thể thì áp dụng quy định của pháp luật lao động.

- Hợp đồng lao động được làm thành 02 bản có giá trị ngang nhau, mỗi bên giữ một bản và có hiệu lực từ ngày 1 tháng 11 năm 2013. Khi hai bên ký kết phụ lục hợp đồng lao động thì nội dung của phụ lục hợp đồng lao động cũng có giá trị như các nội dung của bản hợp đồng lao động này.

Hợp đồng này làm tại công ty TNHH X ngày 1 tháng 11 năm 2013.

Người lao động	**Đại diện người sử dụng lao động**
(Ký và ghi rõ họ tên)	(Ký tên, đóng dấu)
(đã ký)	*(đã ký)*
Nguyễn Thị A	

CHỨNG CỨ 3: QUYẾT ĐỊNH CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

CÔNG TY TNHH X

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số: 006/2015/QĐ-X

Y, ngày 01 tháng 6 năm 2015

QUYẾT ĐỊNH
V/v Chấm dứt hợp đồng lao động

GIÁM ĐỐC CÔNG TY TNHH X

Căn cứ Bộ luật Lao động 2012;

Căn cứ Hợp đồng lao động số 024/2014/HDLD-X;

Căn cứ Biên bản về việc người lao động không hoàn thành công việc lần 1, lần 2, lần 3 của bà Nguyễn Thị A;

Theo đề nghị của Phòng Nhân sự.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1: Nay chấm dứt hợp đồng lao động với Bà Nguyễn Thị A, là nhân viên hành chính thuộc phòng hành chính.

Lý do: Thường xuyên không hoàn thành công việc.

Kể từ ngày: 01/6/2015.

Điều 2: Lương và các khoản phụ cấp (nếu có) của Bà Nguyễn Thị A được chi trả tính đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 3: Bà Nguyễn Thị A và các bộ phận, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

Nơi nhận:
- Như trên;
- Lưu: VT, HC.

GIÁM ĐỐC
(Ký tên và đóng dấu)
(đã ký)

TOLES - MỘT GIẢI PHÁP CHO VẤN ĐỀ ĐÀO TẠO TIẾNG ANH CHUYÊN NGÀNH LUẬT Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

ThS. Phạm Thanh Nga*

***Tóm tắt**: Việc dạy và học ngoại ngữ cho sinh viên các trường đại học ở Việt Nam vẫn luôn được chú trọng để đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay. Tuy nhiên, hiệu quả của việc đào tạo ngoại ngữ nói chung và tiếng Anh chuyên ngành luật nói riêng của các cơ sở đào tạo ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế. Trong bài viết này, tác giả phân tích thực trạng đào tạo tiếng Anh chuyên ngành luật ở các trường đại học ở Việt Nam hiện nay. Đồng thời, giới thiệu chi tiết chương trình tiếng Anh luật TOLES, một chứng chỉ tiếng Anh Luật của Anh quốc. Từ đó đưa ra các khuyến nghị cho việc đào tạo tiếng Anh chuyên ngành luật tại Việt Nam trong thời gian tới.*

***Từ khóa**: Đào tạo tiếng Anh, ngành luật, thực trạng, giải pháp, TOLES.*

1. Đặt vấn đề

Việt Nam đang trong quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng nên đòi hỏi một nguồn lao động chất lượng cao, giỏi chuyên môn và biết sử dụng ngoại ngữ để làm việc. Một trong những ngoại ngữ thông dụng trên toàn thế giới hiện nay là tiếng Anh. Sinh viên luật nói riêng và sinh viên Việt Nam nói chung bị coi là kém ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh chuyên ngành trong quá trình làm việc với đối tác nước ngoài. Những sinh viên luật có chuyên môn tốt và giỏi tiếng Anh sẽ có cơ hội việc làm lương cao hơn hẳn so với những sinh viên không sử dụng được tiếng Anh. Thực tế hiện nay hầu hết các sinh viên luật ra trường sẽ phải tự học thêm tiếng Anh hoặc được người sử dụng lao động hỗ trợ tham gia các lớp học tiếng Anh chuyên ngành phục vụ cho công việc. Các cơ sở đào tạo luật hiện nay cũng đang nỗ lực cải tiến chương trình đào tạo tiếng Anh chuyên ngành luật cho sinh viên. Việc nghiên cứu và thiết kế một chương trình đào tạo tiếng Anh chuyên ngành luật cho sinh viên là hết sức cần thiết. Trong bài viết này, tác giả sẽ phân tích chi tiết TOLES - một chứng chỉ tiếng Anh chuyên ngành luật có thể ứng dụng trong việc đánh giá chất lượng đào tạo tiếng Anh chuyên ngành luật cho sinh viên và những người hành nghề luật ở Việt Nam hiện nay.

2. Tổng quan nghiên cứu

Những năm gần đây, do nhu cầu hội nhập quốc tế thì việc dạy cho sinh viên kĩ năng sử dụng tiếng Anh chuyên ngành càng được chú trọng. Trong chương trình đào tạo sinh viên luật ở cả cấp bậc đại học và sau đại học đều có học phần tiếng Anh

*** Trường Đại học Thành Đô**

chuyên ngành mà các sinh viên và học viên phải hoàn thành trước khi tốt nghiệp. Ví dụ như sinh viên luật của Khoa Luật thương mại quốc tế phải hoàn thành học phần 3 tín chỉ tiếng Anh ngành luật theo giáo trình Skills for lawyer của Anh. Với chương trình này, sinh viên có thể tích lũy được một lượng kiến thức và kĩ năng sử dụng tiếng Anh khi hành nghề luật. Hay sinh viên của Trường Đại học kinh tế quốc dân phải hoàn thành học phần về luật kinh doanh (Business Law) được giảng dạy bằng tiếng Anh theo giáo trình luật kinh doanh của Hoa Kỳ. Học phần này được dạy khoảng hai hay ba tín chỉ, gồm luật hợp đồng, án lệ, sở hữu trí tuệ... Tuy nhiên, việc học và ứng dụng, sử dụng được để làm việc trong thực tế còn nhiều bất cập. Do khối lượng kiến thức lớn và không phải sinh viên nào cũng có nền tảng tiếng Anh đủ tốt để tiếp nhận các kiến thức và kĩ năng tiếng Anh chuyên ngành nên việc dạy và học tiếng Anh chuyên ngành luật ở các cơ sở đào tạo gặp nhiều khó khăn và chưa thực sự hiệu quả.

Trong thực tế, có một số vấn đề cần lưu tâm khi đào tạo tiếng Anh chuyên ngành luật như (i) giải pháp liên quan đến tư duy phản biện: sử dụng các kĩ năng tư duy phản biện góp phần tang năng lực viết cho sinh viên; (ii) áp dụng phương pháp Blended learning; phương pháp nghiên cứu Bản án; phương pháp đóng vai - các phương pháp giáo dục hiện đại nhằm nâng cao tính tích cực trong học tập cho sinh viên ngành ngôn ngữ Anh - chuyên ngành tiêng Anh pháp lí; (iii) sử dụng các thủ thuật hoạt động nhóm để tăng tính tích cực và chủ động trong việc phát triển kĩ năng đọc-hiểu cho sinh viên ngành ngôn ngữ Anh - chuyên ngành tiếng Anh pháp lí.[1]

Tại Học viện Tư pháp, khi đào tạo đội ngũ luật sư và các chức danh tư pháp khác, vấn đề đào tạo tiếng Anh chuyên ngành luật cũng được chú trọng. Hiện nay, Học viện có Chương trình tiếng Anh pháp lí là một trong hai chương trình đào tạo chính mà Trung tâm liên kết đào tạo luật sư thương mại quốc tế sẽ tiến hành triển khai bên cạnh Chương trình đào tạo luật sư Thương mại quốc tế. Ngoài việc cung cấp cho người học kiến thức về tiếng Anh pháp luật, Chương trình tiếng Anh pháp lí còn nhằm tạo nguồn học viên cho chương trình đào tạo luật sư thương mại quốc tế sau này. Chương trình luật sư thương mại quốc tế được thực hiện bởi Trung tâm và Trường luật Nottingham (Anh) dựa trên mục tiêu Đề án 123 của Thủ tướng Chính phủ. Đây được xem là chương trình đào tạo trọng điểm mang tính chất quốc gia và hứa hẹn sẽ cung cấp một đội ngũ luật sư không những giỏi nghề luật, mà còn giỏi tiếng Anh, nhằm phục vụ công cuộc hội nhập kinh tế quốc tế của nước ta trong thời kì tới.

Tại miền Trung, tiêu biểu là Trường Đại học Luật, Đại học Huế, vấn đề đào tạo ngoại ngữ tiếng Anh ngành luật cũng được chú trọng. Trường có quy định cụ thể về

[1] Xem: Kỷ yếu Hội thảo chuyên đề ngày 31/10/2022 tại Đại học Luật Hà Nội, với chủ đề "Nâng cao tính tích cực trong học tập cho Sinh viên ngành Ngôn ngữ Anh - Chuyên ngành Tiếng Anh pháp lí tại Trường Đại học Luật Hà Nội".

chất lượng và tiêu chuẩn về ngoại ngữ cho sinh viên sau khi tốt nghiệp. Trường thường xuyên tổ chức các lớp đào tạo tiếng Anh Luật cho sinh viên chính quy. Lớp đào tạo tiếng Anh chuyên ngành Luật và Luật Kinh tế. Tham gia lớp đào tạo này sinh viên có quyền lợi như: Được học ngoại ngữ tiếng Anh tăng cường; được học các học phần tiếng Anh pháp lí, có thể thay thế các học phần tự chọn khác; có cơ hội được xét tham gia trao đổi sinh viên tại các trường có hợp tác với Trường Đại học Luật, Đại học Huế (tại Thailand, Singapore, Indonesia…) có thể xem xét thay thế kì thực tập tốt nghiệp; được xét tham gia hội thảo quốc tế và khoa học quốc tế; được cấp giấy chứng nhận và nhiều quyền lợi khác.

Cũng như các cơ sở đào tạo luật tại miền Bắc, các trường đại học ở phía Nam như Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh hay Khoa kinh tế - luật, Đại học quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh cũng xây dựng chương trình đào tạo tiếng Anh chuyên ngành luật của riêng mình phục vụ đào tạo đội ngũ sinh viên luật đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế.

Tại Trường Đại học Hoa Sen, Khóa học tiếng Anh chuyên ngành Luật của Trường Đại học Hoa Sen được thiết kế nhằm trang bị cho học viên vốn từ vựng tiếng Anh chuyên ngành về Luật cần thiết để có thể học tập và làm việc trong môi trường pháp lí. Ngoài việc giúp người học phát triển các kĩ năng và kiến thức tiếng Anh, khóa học còn giúp người học có được những kiến thức cơ bản về ngành Luật thông qua các mảng đề tài thường gặp như các điều khoản pháp lí, nguồn luật, tòa án, luật hình sự, dân sự, luật hành chính, phỏng vấn nhân chứng... Bên cạnh đó, khóa học được thiết kế với mục tiêu cung cấp kiến thức cho học viên vốn từ vựng, ngữ pháp, các thuật ngữ chuyên ngành được sử dụng trong ngành Luật. Khóa học cũng giúp người học đạt được kĩ năng nghe, nói, đọc, viết và cách phát âm, cách tạo từ theo thuật ngữ chuyên ngành. Ngoài ra, học viên được phát triển các kĩ năng làm việc nhóm, thuyết trình trước đám đông; kĩ năng giao tiếp và xử lí tình huống liên quan ngành nghề Luật, thái độ, ý thức về vai trò của môn học và ứng dụng trong công việc; ý thức tự giác nâng cao năng lực ngôn ngữ bản thân và kĩ năng nghề. Chương trình được thiết kế dành cho người đang làm việc trong ngành Luật; sinh viên/học viên đang theo học chuyên ngành Luật; mọi đối tượng mong muốn được trang bị kiến thức tiếng Anh chuyên ngành Luật. Để tham gia khóa học học viên cần có kiến thức tiếng Anh tương đương trình độ từ A2 trở lên, sinh viên năm thứ 3 - 4. Giảng viên có nhiều kinh nghiệm giảng dạy. Phương pháp giảng dạy sinh động, các ví dụ mang tính thực tiễn cao. Người học phải tham dự kì thi cuối khóa bao gồm các kĩ năng nghe, nói, đọc, viết, từ vựng, văn phạm với thời lượng 60 phút. Người học phải tham gia tối thiểu 80% thời lượng khóa học và hoàn thành kì thi cuối khóa sẽ nhận được chứng nhận hoàn thành khóa học “English for Law” do Trường Đại học Hoa Sen cấp.

Ở Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, khóa học tiếng Anh luật do Trung tâm Đào tạo ngắn hạn - Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức giúp học viên có khả năng sử dụng tiếng Anh pháp lí trong môi trường hành nghề luật: Tư vấn pháp luật, dịch thuật pháp lí (cơ bản), soạn thảo văn bản pháp luật (cơ bản) bằng tiếng Anh. Nội dung của khóa học cũng rất chi tiết, bài bản, đáp ứng nhu cầu sử dụng tiếng Anh pháp lí cho người học và thực hành trong lĩnh vực pháp lí. Cụ thể như sau:

COURSE CONTENTS

UNIT	READING	LISTENING	WRITING & SPEAKING
Unit 1 A career in law	• A career in law • Course descriptions • Graduate recruitment programme	• Law courses • Graduate recruitment program	• Writing Short email • Speaking Law firms and courses Learning approaches Presentation
Unit 2 Company Law	• Company law • Course in company law • Breach of companies act 2006	• Lecture on company law • Directors' meeting	• Role-play: lawyer-client interview
Unit 3 Commercial Law	• Commercial law • Commercial law internship • Role of commercial agents • Commercial agency contract • The commercial agents	• Profile of a commercial lawyer • Meeting with corporate counsel	• Writing Letter of application Summary • Speaking Internships Role-play: discussion options
Unit 4 Real property law	• Real property law • Real property investment law • Draft tenancy agreement	• Property-law presentation • Telephone enquiry: buy-to-let • Telephone enquiry: tenancy agreement	• Writing Letter of application Summary • Speaking Internships Role-play: discussion options

3. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện nghiên cứu này, nhà khoa học đã sử dụng kết hợp rất nhiều phương pháp nghiên cứu khoa học khác nhau trên đối tượng nghiên cứu chính là chứng chỉ đánh giá nưng lực tiếng Anh chuyên ngành luật (TOLES).[2]

Trước hết, nhà khoa học tổng hợp các tài liệu liên quan đến vấn đề giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành luật trên thế giới và Việt Nam hiện nay. Từ đó có những đánh giá, phân tích các tài liệu, phương pháp này.

Ngoài ra, tác giả sử dụng phương pháp khảo sát bằng phiếu câu hỏi phỏng vấn giảng viên, sinh viên, học viên đã, đang và sẽ tham gia các chương trình đào tạo tiếng Anh pháp lí. Từ đó đưa ra những kết luận, đánh giá chung về vấn đề nghiên cứu và đề xuất giải pháp.

4. Chứng chỉ Đánh giá kĩ năng tiếng Anh pháp lí (TOLES)

4.1 . Tổng quan về Chương trình tiếng Anh TOLES

TOLES là viết tắt của cụm từ tiếng Anh "Test Of Legal English Skills", nghĩa là chương trình kiểm tra đánh giá kĩ năng tiếng Anh pháp lí. Đây là một chương trình tiếng Anh pháp lí do một tổ chức là một công ty đào tạo pháp lí tư nhân tạo ra và được trực tiếp tư vấn bởi một hãng luật thương mại hàng đầu trên thế giới. Việc ra đời chương trình đào tạo và cấp chứng chỉ TOLES này để giải quyết vấn đề tồn tại khá phổ biến hiện nay là các sinh viên luật ra trường có rất nhiều chứng chỉ ngoại ngữ nhưng lại không thể sử dụng tiếng Anh để làm việc.

TOLES là thành viên của Cơ quan quốc tế về hiệp hội luật Anh quốc và xứ Wales. Các tài liệu đào tạo và kiểm tra đánh giá theo chương trình TOLES rất nổi tiếng, nhiều hãng luật đánh giá cao và sử dụng chương trình này khi tuyển dụng và đào tạo nhân viên. TOLES không liên kết với bất kì trường đại học luật hay tổ chức đào tạo Anh ngữ nào mà chỉ hợp tác với các hiệp hội ngành nghề luật.[3] TOLES hướng tới việc đào tạo và hỗ trợ những luật sư và những người hành nghề luật những khóa học tiếng Anh pháp lí và kiểm tra đánh giá cấp chứng chỉ TOLES, đặc biệt phù hợp với những sinh viên luật vừa tốt nghiệp có mong muốn hành nghề luật sư, hay tiếp tục theo học trình độ cao hơn như thạc sỹ luật hay tiến sỹ luật.

TOLES đã được thừa nhận ở quốc gia và quốc tế. Nhiều hãng luật và các tổ chức đã gửi các ứng viên tham gia học tập và thi đạt chứng chỉ TOLES này không chỉ bởi tính ứng dụng thực tế khá hiệu quả trong công việc mà còn bởi chi phí để học tập và thi lấy chứng chỉ TOLES này thấp hơn so với các chứng chỉ ngoại ngữ

[2] Xem: GEA (2016), *TOLES foundation, higher, advance*, Nxb. UK; các website: www.geavn.com, truy cập websites ngày 20/12/2022; www.globaleducationacademy.org truy cập ngày 20/11/2022.
[3] Xem: www.globaleducationacademy.org truy cập ngày 20/11/2022.

khác như IELST hay TOEFL. Không những thế, TOLES được công nhận rộng rãi tại nhiều quốc gia trên thế giới, có giá trị vĩnh viễn và có thể quy đổi tương ứng sang bảng đánh giá IELST, TOEFL và khung châu Âu (thang A,B,C) nên cũng là một lợi thế cho người sở hữu chứng chỉ này khi cần đến để thi tuyển nghề nghiệp hay học tập nâng cao yêu cầu chứng chỉ ngoại ngữ.

Tài liệu học tập cho chương trình đào tạo và cấp chứng chỉ TOLES do các luật sư thương mại quốc tế nhiều kinh nghiệm biên soạn và phát triển. Họ đã cung cấp trình độ tiếng Anh pháp lí cho những sinh viên luật, những người hành nghề luật và những luật sư cần đạt tới để thành công trong sự nghiệp và hoàn thành những nhiệm vụ pháp lí tối thiểu. Những yêu cầu cao nhất của những người sử dụng lao động đối với những người hành nghề luật là các kĩ năng soạn thảo, kĩ năng đàm phán và khả năng tư duy kinh doanh hiệu quả. TOLES giữ vị trí hàng đầu giúp cho người hành nghề luật đạt được những mục tiêu này. TOLES hướng tới việc đánh giá các kĩ năng thực hành nghề luật thương mại hơn là việc chỉ đơn thuần đánh giá tiếng Anh pháp lí học thuật.

Tương ứng với ba trình độ chứng chỉ TOLES sẽ có ba cuốn giáo trình[4] là tài liệu cho những ai muốn ôn thi đạt chứng chỉ TOLES ở từng trình độ. Cụ thể:

i. Giáo trình thực hành đối với trình độ Cơ bản và nâng cao: Practice Book One. Cuốn sách này gồm năm bài luyện tập cho trình độ cơ bản (Foundation) và 3 bài luyện tập cho trình độ nâng cao (Higher) cho bài thi TOLES. Cuốn sách này bao gồm cả câu trả lời, chứa đựng CDs và nội dung bài nghe cho mỗi bài kiểm tra trình độ nâng cao. Nó cũng có phần chi tiết điểm thi cho bài kiểm tra. Cuốn sách này dày 159 trang.

ii. Cuốn bộ đề thực hành cho trình độ TOLES Advanced: Practice Book One. Đây là cuốn sách gồm 5 bộ đề thi để luyện thi cho bài kiểm tra trình độ Advanced. Cuốn sách này cũng có câu trả lời đáp án cho bộ đề thi. Nó cũng có phần chi tiết từng điểm thi cho mỗi phần. Cuốn sách dày 145 trang.

iii. Cuốn kiến thức nền tảng từ A-Z Luật Kinh doanh (An Essential A-Z of Business Law). Cuốn này rất thiết yếu cho người hành nghề luật, đặc biệt là luật sư vì nó chứa đựng hầu hết lượng tự vựng mà một luật sư dùng khi hành nghề. Cuốn sách gồm 52 trang.

iv. Cuốn Từ vựng nâng cao: Luật lao động (Advanced Vocabulary Series: Employment Law). Cuốn sách này giới thiệu lượng từ vựng pháp lí thiết yếu một cách rất dễ hiểu, phát triển dần từ A-Z. Mỗi từ vựng được định nghĩa bằng tiếng Anh rõ ràng, logic. Ngay sau mỗi định nghĩa giải thích từ vựng là phần luyện tập điền vào chỗ trống cho phép học viên biết cách vận dụng từ vựng đó vào ngữ cảnh

[4] Xem: www.globaleducationacademy.org, truy cập ngày 20/11/2022.

cụ thể trong thực tế. Đáp án cho bài luyện tập cũng được cung cấp ngay sau cuốn sách giúp cho việc tự học và đánh giá của học viên trong lớp học tiếng anh pháp lí hiệu quả hơn. Cuốn sách này cũng rất hữu ích cho sinh viên pháp lí đang chuẩn bị luyện thi cho kì thi kiểm tra tiếng anh pháp lí.

v. Cuốn Advanced Vocabulary Series: Commercial Cactracts. Đây là một cuốn sách trình bày lượng từ vựng pháp lí cơ bản rất dễ sử dụng trình bày theo thứ tự bảng chữ cái. Mỗi từ vựng được định nghĩa rõ ràng và logic. Ngay sau phần định nghĩa giải thích từ vựng sẽ là phần bài tập luyện tập điền vào chỗ trống để học viên hiểu được cách sử dụng từ vựng đó trong ngữ cảnh cụ thể. Câu trả lời cho các bài luyện tập này được cung cấp ngay phần sau cuốn sách, điều này giúp cho học viên có thể tự học và đánh giá được trình độ của mình hoặc trong lớp học tiếng anh pháp lí. Cuốn sách này cũng rất hữu ích cho sinh viên luật đang chuẩn bị cho kì thi tiếng anh pháp lí. Cuốn sách này dạy từ vựng cho hợp đồng thương mại.[5]

4.2. Cách thức tổ chức đào tạo và đánh giá TOLES

4.2.1. Tổ chức đào tạo

4.2.1.1. Đối với sinh viên luật

Các cơ sở đào tạo ngành luật có thể sử dụng chứng chỉ TOLES cho sinh viên học một học phần ở học kì cuối như một môn tiếng Anh chuyên ngành bắt buộc. Sau đó khuyến khích sinh viên luật năm cuối tham gia bài kiểm tra đánh giá TOLES để lấy chứng chỉ TOLES. Điều này có ý nghĩa rất lớn đối với sinh viên luật mới tốt nghiệp tham dự các kì thi tuyển dụng nhân sự vào các hãng luật hay doanh nghiệp. Hoặc cũng là một chứng chỉ cần thiết khi các sinh viên này tiếp tục học nâng cao lên trình độ thạc sĩ hay tiến sĩ.

Ngoài ra, các cơ sở đào tạo nghề luật khuyến khích sinh viên tham gia học chương trình TOLES nâng cao như một chương trình ngoại khóa và tham dự các kì thi lấy chứng chỉ TOLES để được hưởng những ưu đãi và có thể dễ dàng được tuyển dụng khi tốt nghiệp.

4.2.1.2. Đối với tổ chức hành nghề luật và doanh nghiệp

Các tổ chức hành nghề luật hay doanh nghiệp có sử dụng lao động là luật sư nội bộ hay chuyên viên pháp chế là những người sử dụng lao động chính của nguồn sinh viên luật. Những tổ chức này hơn ai hết mong muốn nâng cao trình độ sử dụng tiếng anh chuyên ngành luật cho người lao động chuyên môn của mình. Họ có thể tổ chức cho nhân viên của mình tham gia một khóa học ngắn hạn khoảng ba tháng (chỉ học ngày thứ 7 hàng tuần) hoặc tập trung khoảng một tuần (liên tục 3-5 ngày làm việc trong tuần) chương trình TOLES trước khi tham gia buổi thi đánh giá để nhận chứng

[5] Xem: GEA, (2016), *The Lawyer's English Language Coursebook,* ISBN 978-0-9540714-6-2, UK.

chỉ TOLES. Tuy nhiên, các doanh nghiệp có thể bỏ chi phí và khuyến khích các nhân viên tham gia học tập TOLES này để có thể đạt được những kĩ năng lao động bằng tiếng Anh trong ngành luật mà không nhất thiết phải thi lấy chứng chỉ.

4.2.2. Bài thi nhận chứng chỉ TOLES

TOLES có ba mức độ đánh giá trình độ khả năng sử dụng tiếng Anh pháp lí khác nhau.[6]

Mức độ cơ bản (TOLES Foundation).

Mức độ này tương đương với trình độ A2 của khung chuẩn châu Âu CEFR, và IELST 4.0. Sinh viên đạt trình độ này có thể dùng tiếng Anh để giao tiếp dễ dàng và hiểu được những tình huống quen thuộc nhưng vẫn gặp một số khó khăn.

Bài kiểm tra cho mức độ cơ bản này có những yêu cầu cụ thể sau:

Thời gian: khoảng 135 phút.

Kiểm tra các kĩ năng: đọc và viết pháp lí (khoảng 90 phút); nghe (30-45 phút). Tập trung vào việc luyện tập các từ vựng pháp lí trong những tình huống thực tế; các vấn đề về ngữ pháp cơ bản.

Tài liệu học tập thi chứng chỉ cơ bản này là cuốn "The Lawyer's English Language Coursebook" và các tài liệu, sách tiếng Anh pháp lí cơ bản.

Kết quả đánh giá bài thi tốt đa là 100 điểm.

Sinh viên hoàn thành bài thi sẽ được cấp Chứng nhận TOLES Foundation với kết quả cụ thể đã đạt được trong bài kiểm tra.

Mức độ nâng cao (TOLES Higher)

Mức độ này tương đương với trình độ B1 của khung chuẩn châu Âu CEFR, và ELST tối thiểu 4.5. Sinh viên đạt trình độ này có thể sử dụng tiếng Anh để nói và viết những câu đơn giản và có thể hiểu được những điểm chính của một hội thoại nhưng cần nhiều từ vựng hơn. Sinh viên có thể nói và hiểu được tiếng Anh một cách hợp lí và có thể sử dụng các câu nhưng có thể gặp khó khăn với những từ ngữ và ngữ pháp phức tạp.

Thời gian tiến hành bài kiểm tra là: 135 phút. Bài thi trình độ này cũng kiểm tra kĩ năng đọc và viết tiếng anh pháp lí (90 phút); kĩ năng nghe tiếng anh pháp lí (30-45 phút). Tập trung vào kĩ năng đọc ,viét và nghe trong từng tình huống pháp lí cụ thể. Bài thi này phù hợp với trình độ tiếng anh tầm trung và cao cấp.

Mức độ cao (TOLES Advance)

Mức độ này đòi hỏi người học phải đạt trình độ B2 khung chuẩn châu Âu CEFR tương đương IELST 5.5. Sinh viên có thể nói và hiểu được tương đối tốt nhưng vẫn mắc một số lỗi và khó khăn trong việc hiểu được những tình huống ngẫu nhiên.

[6] Xem: GEA, (2016), *TOLES foundation, higher, advance,* Nxb. UK.

Thời gian kiểm tra: 120 phút.

Bài thi kiểm tra kĩ năng đọc, viết và soạn thảo bằng tiếng anh pháp lí, kiến thức và thành ngữ tiếng anh pháp lí về kinh doanh. Tập trung vào kĩ năng đọc, viết, soạn thảo trong từng tình huống pháp lí cụ thể.

Bài kiểm tra này phù hợp với người đạt trình độ tiếng anh mức trung và cao cấp.

4.3. Bàn luận và đánh giá

Từ kết quả nghiên cứu tổng hợp trên có thể thấy rằng, Chương trình TOLES cung cấp tài liệu, học liệu xây dựng khung chuẩn các kiến thức và kĩ năng cho người hành nghề luật, đặc biệt hữu ích cho sinh viên tốt nghiệp ngành luật. Bài kiểm tra đánh giá kiến thức và cấp chứng chỉ TOLES này có ý nghĩa rất lớn cho sinh viên tốt nghiệp ngành luật và những người hành nghề luật, đặc biệt là luật sư. Chứng chỉ TOLES có hiệu lực không giới hạn về mặt thời gian, có nghĩa là người thi có chứng chỉ TOLES không cần phải thi lại trừ khi họ muốn đạt trình độ cao hơn. Điều này có ý nghĩa lớn về mặt tài chính cho người học và thi TOLES, khiến nó trở nên ưu việt hơn so với chứng chỉ IELST hay TOEFL chỉ có hiệu lực trong thời gian hai năm. Hơn nữa, chi phí thi để đạt chứng chỉ TOLES lại tiết kiệm hơn rất nhiều so với chứng chỉ IELST hay TOEFL. Chính vì vậy, hiện nay nhiều trường đại học và hiệp hội nghề luật khuyến khích thi lấy chứng nhận TOLES khi hành nghề luật.

5. Kết luận và Khuyến nghị

Tóm lại, từ những phân tích trên đây có thể thấy rằng việc đào tạo tiếng Anh chuyên ngành luật cho các sinh viên Việt Nam là hết sức cần thiết trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế toàn cầu hiện nay. TOLES là một trong những chương trình tiếng Anh chuyên ngành luật có thể ứng dụng để đáp ứng yêu cầu đó mà các trường đại học của Việt Nam có thể triển khai, ứng dụng trong quá trình đào tạo trong thời gian tới.

Tác giả cũng kiến nghị việc Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Tư pháp công nhận hiệu lực của chứng chỉ TOLES ở Việt Nam và khuyến khích các luật gia, luật sư và các chuyên gia luật học thi để có được chứng chỉ này trong quá trình học tập và làm việc./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. GEA (2016), *TOLES foundation, higher, advance,* Nxb. UK.

2. GEA (2016), *The Lawyer's English Language Coursebook,* ISBN 978-0-9540714-6-2, UK.

3. Đại học Luật Hà Nội (2004), *Giáo trình Hoàn thiện tiếng Anh chuyên ngành luật*, Nxb. Tư pháp.

4. Đại học Luật Hà Nội (2022), Kỷ yếu Hội thảo chuyên đề "Nâng cao tính tích cực trong học tập cho Sinh viên ngành Ngôn ngữ Anh - Chuyên ngành Tiếng Anh pháp lí tại Trường Đại học Luật Hà Nội".

5. Học viện Tư pháp, *Chương trình đào tạo luật sư Thương mại quốc tế,* nguồn: http://hocvientuphap.edu.vn/, truy cập ngày 10/1/2023.

6. Trường Đại học luật Thành phố Hồ Chí Minh (2020), *Chương trình Đào tạo tiếng Anh,* nguồn: https://www.hcmulaw.edu.vn/, truy cập ngày 25/12/2022.

7. Đại học Luật - Đại học Huế (2020), *Chương trình Đào tạo tiếng Anh*, nguồn: https://hul.edu.vn/vi/, truy cập ngày 29/12/2022.

8. http://www.toleslegal.com, truy cập ngày 25/12/2022.

9. www.geavn.com, truy cập websites ngày 20/12/2022.

10. www.globaleducationacademy.org, truy cập ngày 20/11/2022.

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH TƯ PHÁP ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA NGHỊ QUYẾT SỐ 27-NQ/TW VỀ TIẾP TỤC XÂY DỰNG VÀ HOÀN THIỆN NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

TS. Chu Thị Hoa*

Tóm tắt: *Chủ trương xây dựng nhà nước pháp quyền đã và đang tác động toàn diện, sâu rộng và nhanh chóng trên tất cả lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có công tác đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp. Bởi lẽ, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp gắn với yếu tố nguồn nhân lực để vận hành hệ thống tư pháp. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ Sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới đã đặt ra một số yêu cầu đối với nguồn nhân lực ngành tư pháp. Trong phạm vi bài viết, tác giả chỉ ra những vấn đề đặt ra trong công tác đào tạo, bồi dưỡng tại Học viện Tư pháp, đồng thời bước đầu đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác này.*

Từ khóa: *Nhà nước pháp quyền; Đào tạo; Bồi dưỡng chức danh tư pháp.*

1. Bối cảnh và chủ trương, quan điểm của Đảng liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực tư pháp đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền

Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa (XHCN) Việt Nam trong giai đoạn mới đã nhấn mạnh các định hướng xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân trong thời gian tới. Trong đó, có định hướng về tiếp tục xây dựng nền tư pháp Việt Nam chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, liêm chính, phục sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Hoạt động tư pháp phải có trọng trách bảo vệ công lý, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ chế độ XHCN, bảo vệ lợi ích của nhà nước, quyền và lợi ích chính đáng của tổ chức, cá nhân. Đặc biệt, chú trọng xây dựng cán bộ tư pháp - yếu tố cấu thành nên các cơ quan tư pháp với các giải pháp như: tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với cán bộ tư pháp; nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cho cán bộ tư pháp; xây dựng chính sách tiền lương phù hợp cho cán bộ tư pháp.

i) Trước hết, Nghị quyết số 27-NQ/TW đã đưa ra các chủ trương, định hướng về xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN. Ngay từ Văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng đã xác định: "Tiếp tục xây dựng nền tư pháp Việt Nam chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, liêm chính, phụng sự Tổ quốc, phục vụ

* **Viện Khoa học pháp lý, Bộ Tư pháp**

nhân dân. Hoạt động tư pháp phải có trọng trách bảo vệ công lý, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ chế độ XHCN, bảo vệ lợi ích của nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tổ chức, cá nhân".[1] Tuy nhiên, đến Nghị quyết số 27-NQ/TW đã khẳng định mạnh mẽ hơn: "Hoàn thành cơ bản việc xây dựng nền tư pháp chuyên nghiệp, hiện đại…"

Trong Nghị quyết số 27-NQ/TW, *quan điểm về giá trị cốt lõi của nhà nước pháp quyền* là: bảo đảm thượng tôn Hiến pháp và pháp luật. Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam tổ chức và hoạt động theo Hiến pháp và pháp luật, quản lý xã hội bằng Hiến pháp và pháp luật, đồng thời coi trọng giáo dục, nâng cao đạo đức xã hội chủ nghĩa; thể chế hoá kịp thời, đầy đủ và tổ chức thực hiện hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng; lấy con người là trung tâm, mục tiêu, chủ thể và động lực phát triển đất nước; Nhà nước tôn trọng, bảo đảm, bảo vệ quyền con người, quyền công dân.

(ii) Tiếp theo đó, Nghị quyết số 27/NQ-TW tiến thêm một bước khi xác định 1 trong 3 trọng tâm của Nghị quyết này là: "*Hoàn thiện hệ thống pháp luật và cơ chế tổ chức thực hiện pháp luật nghiêm minh, nhất quán; bảo đảm thượng tôn Hiến pháp và pháp luật; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp luật*".

(iii) Liên quan đến công cuộc chuyển đổi số quốc gia và yêu cầu đặt ra đối với nguồn nhân lực, Nghị quyết số 27-NQ/TW xác định những định hướng, cải cách mới, trong đó, trọng tâm cải cách hành chính là: *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức với ba trụ cột chính*: tổ chức bộ máy; công vụ, công chức; hành chính điện tử và chuyển đổi số. Có thể thấy, trong những năm qua, CMCN 4.0 với xu hướng phát triển nền giáo dục 4.0 làm thay đổi tích cực về mục tiêu và cách thức đào tạo, bồi dưỡng ở mọi cấp/bậc học. Giảng viên chuyển sang vai trò mới là người thiết kế, xúc tác, cố vấn và tạo môi trường học tập. Với nội dung học tập được số hóa, học viên sẽ có một lộ trình học tập riêng, có thể lựa chọn nội dung phù hợp với mục tiêu đào tạo. Hệ thống học tập số hóa cũng cung cấp phản hồi về hiệu quả học tập cùng với gợi ý cho các nội dung học tập tiếp theo. Những điều này cũng đặt ra yêu cầu cần tăng cường kiểm soát và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ngành tư pháp đáp ứng chủ trương xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN và yêu cầu cải cách tư pháp.

(iv) Đặc biệt, để xây dựng nền tư pháp chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, liêm chính, phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân, Nghị quyết số 27/NQ-TW đề ra một số nhiệm vụ, giải pháp liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho ngành tư pháp là:

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng và phát triển đội ngũ luật sư có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp trong sáng, am hiểu pháp luật,

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Tập I, tr.149.

giỏi về kỹ năng hành nghề và ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế. Củng cố hội luật gia các cấp, nâng cao vai trò, trách nhiệm của thành viên hội luật gia trong thực hiện nhiệm vụ đúng quy định pháp luật.

- Tiếp tục hoàn thiện cơ chế huy động nguồn lực để xã hội hóa và phát triển các lĩnh vực công chứng, hòa giải, trọng tài, thừa phát lại, giám định tư pháp; xây dựng đội ngũ hành nghề công chứng, hòa giải, trọng tài, thừa phát lại, giám định tư pháp đủ về số lượng và bảo đảm chất lượng, hoạt động chuyên nghiệp, tuân thủ pháp luật và chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, đáp ứng tốt nhu cầu của xã hội.

- Nâng cao vai trò, tính chuyên nghiệp và chất lượng trợ giúp pháp lý, nhất là trong hoạt động tố tụng tư pháp; hiện đại hóa, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong hệ thống trợ giúp pháp lý; mở rộng đối tượng được trợ giúp pháp lý phù hợp với điều kiện của đất nước.

- Phát triển nhân lực tư pháp đủ số lượng, bảo đảm chất lượng, có cơ cấu hợp lý. Nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực tư pháp; rà soát, sắp xếp hợp lý các cơ sở đào tạo cử nhân luật. Xác định rõ hệ tiêu chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ, bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, trách nhiệm nghề nghiệp, kiến thức pháp luật, kinh tế, xã hội và kinh nghiệm thực tiễn đối với từng chức danh, nhân lực tư pháp.

- Mở rộng nguồn, đẩy mạnh thực hiện cơ chế thi tuyển để bổ nhiệm các chức danh tư pháp. Đổi mới chính sách, chế độ tiền lương, thời hạn bổ nhiệm và cơ chế bảo đảm để đội ngũ cán bộ tư pháp yên tâm công tác, liêm chính, công tâm, chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, nhất là đối với đội ngũ thẩm phán.

2. Một số tiêu chuẩn đối với nguồn nhân lực tư pháp đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền

Muốn có nền tư pháp Việt Nam chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, liêm chính, phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân thì một trong những giải pháp mà Đảng, Nhà nước Việt Nam đặt ra yêu cầu là phải tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ, uy tín, phục vụ Nhân dân và sự phát triển của đất nước; chú trọng đào tạo đội ngũ cán bộ tư pháp, bổ trợ tư pháp, đổi mới cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm các chức danh tư pháp theo tinh thần cải cách tư pháp. Phải thường xuyên chăm lo xây dựng, kiện toàn tổ chức bộ máy, cán bộ làm công tác nội chính, coi đây là nhiệm vụ then chốt. Xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác nội chính có bản lĩnh vững vàng, liêm chính, trung thực, có kiến thức, kỹ năng chuyên sâu, giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, nắm vững chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, có phẩm chất đạo đức tốt để hoàn thành nhiệm vụ được giao; chú trọng kiểm soát quyền lực và chống tham nhũng, tiêu cực, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hoá" ngay trong các cơ quan này. Đồng thời, phát huy tính chủ động, năng động, sáng tạo và tinh thần nhiệt huyết, cống hiến trong thực

hiện nhiệm vụ của cán bộ, chiến sĩ, công chức các cơ quan nội chính.[2]

Nguồn nhân lực ngành tư pháp luôn là đội ngũ có vị trí, vai trò đặc biệt bởi các khía cạnh sau: (1) Là những người có nghĩa vụ, trách nhiệm, bổn phận bảo vệ công lý, bảo vệ pháp luật, duy trì trật tự, kỷ cương trong xã hội; (2) Hoạt động của các chức danh tư pháp là hoạt động gắn bó mật thiết với các quyền, tự do cơ bản và lợi ích hợp pháp của công dân, của các cơ quan nhà nước, của các tổ chức kinh tế - xã hội; (3) Các chức danh tư pháp mang trọng trách là công chức nhà nước, đang sử dụng quyền lực Nhà nước để phụng sự cho Nhà nước, phụng sự cho nhân dân.

Với vị trí và vai trò quan trọng trên, trong hoạt động nghề nghiệp của mình, các cán bộ, công chức ngành tư pháp phải đáp ứng các yêu cầu khắt khe về phẩm chất chính trị, chuyên môn, kinh nghiệm, đạo đức nói chung và đạo đức nghề nghiệp, sức khỏe.

Bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền trong mục một nói trên đã cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho ngành tư pháp tại Học viện Tư pháp trong thời gian tới cũng sẽ phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức. Việc tăng cường kiểm soát và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu chủ trương xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN và cải cách tư pháp sẽ góp phần cung ứng nguồn nhân lực tư pháp chất lượng cao cho Bộ/ngành.

Theo nhận định bước đầu, có thể thấy, kết quả đầu ra của đào tạo nguồn nhân lực ngành tư pháp trong thời gian tới là đội ngũ cán bộ, công chức ngành tư pháp phải đáp ứng một số tiêu chuẩn sau đây:

Một là, có hiểu biết về lý luận chính trị, nắm vững quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước. Bên cạnh đó, cũng cần phải có năng lực/kỹ năng tổ chức vận động nhân dân ở địa phương thực hiện có hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

Hai là, tính chuyên môn, nghiệp vụ cao trong hoạt động của các chức danh tư pháp. Cán bộ, công chức ngành tư pháp cần phải có trình độ chuyên môn, tác phong làm việc chuyên nghiệp. Điều tra, truy tố, xét xử đều là những hoạt động tố tụng phức tạp đòi hỏi người tiến hành phải có trình độ chuyên môn và các kỹ năng nghiệp vụ chuyên sâu như nghiệp vụ phát hiện, đánh giá chứng cứ; hỏi cung bị can; nghiệp vụ nghiên cứu hồ sơ và lập kế hoạch xét xử, kỹ năng thẩm vấn và điều khiển phiên toà công khai theo đúng thủ tục tố tụng; kỹ năng viết cáo trạng và buộc tội đúng pháp luật; kỹ năng tranh tụng công khai trước toà và nghệ thuật bào chữa... Một chức danh tư pháp, trong khi thực hiện nhiệm vụ của mình thường phải biết và sử dụng kết hợp nhiều kỹ năng khác nhau, bao gồm cả các kỹ năng mềm và kỹ năng nghiệp vụ của chức danh đó. Do đó, ngoài tiêu chuẩn nền là kiến thức pháp luật, các chức danh tư

[2] Bài phát biểu của đồng chí Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng tại Hội nghị toàn quốc các cơ quan nội chính triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng, ngày 15/9/2021 (https://vietnamnet.vn/vn/tu-lieu/toan-van/toan-van-phat-bieu-cua-tong-bi-thu-tai-hoi-nghi-toan-quoc-cac-co-quan-noi-chinh-775144.html).

pháp không thể không đạt tiêu chuẩn nhất định về kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ thông qua các hình thức đào tạo nghề và qua thực tiễn công tác.

Ba là, nguồn nhân lực ngành tư pháp phải tuân thủ các quy tắc đạo đức nghề nghiệp nghiêm khắc. Hoạt động của nhiều cán bộ, công chức tư pháp liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến sinh mạng pháp lý của công dân nên ngoài những trách nhiệm và nghĩa vụ chung của mọi công chức nhà nước, còn phải tuân thủ những chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp riêng. Hoạt động tư pháp là hoạt động công khai, mọi người dân đều có quyền và có thể giám sát hoạt động tư pháp, họ đặt niềm tin vào công lý và công bằng xã hội thông qua cách hành xử và tư cách của người cán bộ tư pháp.

Bốn là, nguồn nhân lực ngành tư pháp phải có khả năng ngoại ngữ và tư duy pháp lý phục vụ yêu cầu hội nhập. Kết quả hội nhập kinh tế, quốc tế ở Việt Nam thời gian qua cho thấy, hoạt động thương mại, đầu tư quốc tế tại Việt Nam ngày càng tăng số lượng và đa dạng hơn về hình thức, lĩnh vực hoạt động, trong đó có các hoạt động tương trợ, hợp tác về tư pháp[3]. Tranh chấp dân sự, thương mại, đầu tư có yếu tố nước ngoài cũng ngày càng gia tăng. Số lượng các tranh chấp thương mại quốc tế, yêu cầu công nhận và cho thi hành phán quyết Trọng tài nước ngoài rất phức tạp về tính chất và ngày càng tăng. Mặc dù đội ngũ cán bộ tư pháp giải quyết các tranh chấp có yếu tố nước ngoài ngày càng được tăng cường về năng lực, tuy nhiên, nhiều cán bộ tư pháp của Việt Nam chưa tích lũy được kiến thức, kinh nghiệm, đặc biệt là kiến thức áp dụng pháp luật quốc tế khi giải quyết các loại vụ việc tranh chấp thương mại[4].

Trước những yêu cầu trên của quá trình hội nhập quốc tế đối với công tác tư pháp, nguồn nhân lực ngành tư pháp, đặc biệt là các chức danh như thẩm phán, luật sư, cán bộ pháp chế phải từng bước nâng cao năng lực chuyên môn, trình độ ngoại ngữ thành thạo và cần phải có kiến thức chuyên sâu về pháp luật quốc tế hoặc đã từng tham gia các vụ việc tranh chấp quốc tế.

Năm là, yêu cầu đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp đáp ứng yêu cầu mở rộng nguồn, đẩy mạnh thực hiện cơ chế thi tuyển để bổ nhiệm các chức danh tư pháp.

Sáu là, nguồn nhân lực ngành tư pháp phải có tư duy và kỹ năng chuyển đổi số.

3. Những vấn đề đặt ra trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực tư pháp và một số đề xuất ban đầu

3.1. Vấn đề đặt ra

Một là, công tác đào tạo các chức danh tư pháp

[3] Trong nhiệm kỳ 2016-2020, các Tòa án đã phối hợp với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam chuyển cho các cơ quan có thẩm quyền ở nước ngoài 11.021 hồ sơ yêu cầu ủy thác tư pháp; các TAND cấp tỉnh cũng đã nhận được 3.647 hồ sơ yêu cầu ủy thác tư pháp vào Việt Nam. Riêng năm 2020, Tòa án các cấp chuyển cho các cơ quan có thẩm quyền ở nước ngoài 3.929 hồ sơ yêu cầu ủy thác tư pháp; các TAND cấp tỉnh cũng đã nhận được 989 hồ sơ yêu cầu ủy thác tư pháp vào Việt Nam.

[4] https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/chi-tiet-tin?dDocName=TAND088178.

Trong thời gian qua, chất lượng đào tạo các chức danh tư pháp tiếp tục được đảm bảo và không ngừng được nâng cao. Đội ngũ các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp có trình độ, được đào tạo bài bản đã góp phần vào công cuộc cải cách tư pháp, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, hội nhập quốc tế và sự phát triển của tình hình kinh tế - xã hội ở nước ta.

Tuy nhiên, công tác đào tạo các chức danh tư pháp ở Việt Nam hiện còn một số hạn chế như: Việc đào tạo Thẩm phán, Kiểm sát viên, Luật sư chưa đảm bảo theo đúng định hướng cải cách tư pháp ban đầu. Việc đào tạo các chức danh này tại các cơ sở đào tạo khác nhau (Học viện Tư pháp, Học viện Tòa án và Trường Đại học Kiểm sát) với những chương trình đào tạo riêng biệt dẫn đến tình trạng không thống nhất chuẩn chung về kiến thức, kỹ năng, khó thực hiện chủ trương lựa chọn thẩm phán, kiểm sát viên từ luật sư giỏi; công tác đào tạo, bồi dưỡng định kỳ, thường xuyên, cập nhật các kiến thức mới và chuyên sâu theo từng lĩnh vực cho cán bộ có chức danh tư pháp và bổ trợ tư pháp đã có chuyển biến nhưng chưa thực sự theo kịp tình hình và yêu cầu thực tiễn đặt ra.[5]

Hai là, về chương trình đào tạo "ba chung" trước yêu cầu đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp đáp ứng yêu cầu mở rộng nguồn, đẩy mạnh thực hiện cơ chế thi tuyển để bổ nhiệm các chức danh tư pháp

Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022, Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới đưa ra nhiệm vụ giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực tư pháp phục vụ xây dựng Nhà nước pháp quyền như sau: "*Xác định rõ hệ tiêu chí về chuyên môn nghiệp vụ, bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, trách nhiệm nghề nghiệp, kiến thức pháp luật, kinh tế, xã hội và kinh nghiệm thực tiễn đối với từng chức danh, nhân lực tư pháp. Mở rộng nguồn, đẩy mạnh thực hiện cơ chế thi tuyển để bổ nhiệm các chức danh tư pháp*". Như vậy, để đảm bảo cho công tác thực thi pháp luật, bảo vệ pháp chế, bảo vệ quyền lợi của Nhà nước, các tổ chức và công dân; góp phần ổn định và phát triển xã hội thì việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tư pháp thông qua công tác đào tạo và các kỳ thi tuyển là điều cần thiết và đây cũng là chủ trương xuyên suốt trong chủ trương, chính sách của đảng ta.

Thực tiễn công tác tạo nguồn và bổ nhiệm *các chức danh tư pháp* ở Việt Nam thời gian qua cho thấy, vẫn tồn tại một số hạn chế lớn trong việc bổ nhiệm chức danh tư pháp như: nguồn bổ nhiệm khép kín, chủ yếu dựa trên đội ngũ cán bộ công chức đang công tác trong các cơ quan tư pháp mà chưa có cơ chế thu hút các luật sư giỏi, chuyên gia pháp lý đầu ngành trong các lĩnh vực khác nhau; nguồn bổ nhiệm mang tính cục bộ địa phương; tính cạnh tranh trong các kỳ thi tuyển vào ngạch chức danh tư pháp chưa cao; thiếu các

[5] Tham khảo từ các báo cáo tổng kết về cải cách tư pháp và công tác đào tào, bồi dưỡng các chức danh tư pháp.

chức danh tư pháp trong một số lĩnh vực chuyên biệt, đặc biệt trong lĩnh vực giải quyết tranh chấp quốc tế và việc luân chuyển cán bộ giữa các ngành còn thấp cũng như khó thực hiện. Trong khi đó, tại Học viện Tư pháp, *chương trình đào tạo "ba chung" mới chỉ cung cấp được số lượng rất nhỏ nguồn* trong việc bổ nhiệm chức danh tư pháp.

Ba là, đào tạo công chức chất lượng cao cho Bộ, ngành Tư pháp

Bộ Tư pháp dự kiến sẽ đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ chuyên gia chất lượng cao hướng tới xây dựng đội ngũ chuyên gia pháp luật đầu ngành để đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền và hội nhập quốc tế. Song song, Bộ sẽ tăng cường việc bồi dưỡng, tập huấn kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ tư pháp địa phương.

Tuy nhiên, công tác đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao cho Bộ, ngành Tư pháp cũng gặp một số khó khăn như việc đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ công chức, viên chức nói chung còn tương đối dàn trải; việc đào tạo, bồi dưỡng còn đang phục vụ chủ yếu cho đáp ứng các tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý, chưa đi vào chiều sâu; chưa có cơ chế sách đặc thù để đào tạo, bồi dưỡng theo hướng tập trung, chuyên sâu, xây dựng đội ngũ chuyên gia cho các Bộ, ngành.

3.2. Đề xuất ban đầu

Định hướng chung:

- Xác định việc xây dựng và đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ pháp luật và tư pháp là khâu then chốt của cải cách tư pháp, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, cần thực hiện nhiều giải pháp nhằm đáp ứng yêu cầu hiện tại về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực pháp luật và tư pháp.

- Đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ phải song hành với lý luận chính trị, đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ tư pháp, bổ trợ tư pháp.

- Chương trình đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ cho các chức danh tư pháp phải hướng tới yêu cầu mở rộng nguồn, đẩy mạnh thực hiện cơ chế thi tuyển để bổ nhiệm các chức danh tư pháp.

Đề xuất cụ thể:

Thứ nhất, xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng dành cho công chức mới được tuyển dụng vào Bộ/ngành Tư pháp.

Theo đó, công chức tư pháp khi được tuyển dụng chưa có kinh nghiệm thực tiễn nên cần phải trải qua một thời gian đào tạo nghề trước khi được giao thực hiện các chức năng tư pháp cụ thể. Vì vậy, cần xây dựng chương trình và thời lượng dành cho đào tạo công chức mới được tuyển dụng một cách bài bản, đáp ứng các tiêu chuẩn đã nêu trong mục 2. Đây là khóa đào tạo chuyên sâu với thời gian 06 tháng (thay vì tổ chức các lớp bồi dưỡng công chức trẻ với thời lượng khoảng 2-5 ngày như hiện nay). Chú trọng định hướng đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức trẻ trở thành đội ngũ cán bộ

chuyên gia nòng cốt của ngành trong tương lai.

Thứ hai, xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng (có cấp chứng chỉ) dành cho cán bộ pháp chế (pháp chế Bộ/ngành, Sở/ngành).

Trước yêu cầu của thực tiễn, các bộ, ngành ở Trung ương đều có nhu cầu bố trí sắp xếp bảo đảm có cán bộ chuyên trách về tổ chức và theo dõi thi hành pháp luật tại Vụ Pháp chế, còn tại các địa phương cũng có nhu cầu cán bộ pháp chế chuyên trách tại các Sở, ngành.

Xây dựng được đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức thi hành pháp luật có năng lực chuyên môn và bản lĩnh, phẩm chất chính trị, nghề nghiệp vững vàng. Để thực hiện được mục tiêu này thì một trong những vấn đề có tính then chốt là Học viện Tư pháp cần tham khảo Bộ Nội vụ để xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, xây dựng chương trình khung đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn và dài hạn, nâng cao trình độ chuyên môn cho lực lượng cán bộ công chức làm công tác tổ chức thi hành pháp luật tại các Bộ, ngành, địa phương.

Thứ ba, là xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng (có cấp chứng chỉ) dành cho cán bộ pháp chế doanh nghiệp.

Hiện nay, chúng ta mới chỉ có các chương trình bồi dưỡng theo chuyên đề (ví dụ giới thiệu luật mới, bồi dưỡng kỹ năng giải quyết tranh chấp, kỹ năng soạn thảo văn bản… từng lớp riêng lẻ) mà chưa xây dựng thành chương trình đào tạo cán bộ pháp chế cho doanh nghiệp với thời lượng khoảng 3 tháng.

Thứ tư, về đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp

- Xây dựng, ban hành chuẩn chương trình đào tạo với từng chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp để đảm bảo chất lượng đào tạo trên toàn quốc. Khi xây dựng chương trình, lưu ý khía cạnh đào tạo 3 chung giữa các chức danh và nhu cầu luân chuyển cán bộ.

- Rà soát, sửa đổi các quy định hiện hành theo hướng: đào tạo nghề để được cấp chứng chỉ hành nghề/công nhận/bổ nhiệm với tất cả các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp là bắt buộc. Các chương trình đào tạo cần xây dựng theo các tín chỉ nhằm đảm bảo thuận lợi cho luân chuyển cán bộ giữa các chức danh trong ngành (ví dụ công chứng, trợ giúp pháp lý…). Theo đó, cần xây dựng chương trình bổ trợ để đáp ứng nhu cầu bổ nhiệm cán bộ từ luật sư, công chức, cán bộ tư pháp chưa qua đào tạo nghiệp vụ chức danh tư pháp, ví dụ bổ nhiệm cán bộ trợ giúp pháp lý từ nguồn luân chuyển từ các phòng hộ tịch, phòng bổ trợ... Theo đó, những ứng cử viên được bổ nhiệm chỉ cần trải qua các khóa học bồi dưỡng trong một thời gian nhất định, thường ngắn hơn so với chương trình đào tạo dành cho chức danh đó.

Thứ năm, xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng riêng dành cho nhóm công chức đặc thù (nguồn công chức chất lượng cao) đối với người có tài năng; bảo đảm điều kiện thuận lợi để người có tài năng được thường xuyên tham gia đào tạo, bồi

dưỡng kiến thức, kỹ năng phù hợp với năng lực, sở trường công tác. Tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng dành riêng cho nhân tài ở các cấp cán bộ lãnh đạo, quản lý; cán bộ nguồn lãnh đạo, quản lý và cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ (hiện nay các lớp bồi dưỡng tổ chức đại trà, chưa chú trọng bồi dưỡng cán bộ chất lượng cao) theo đúng tinh thần đột phá và trọng dụng nhân tài.

Thứ sáu, các chương trình đào tạo cần lưu ý thỏa mãn các tiêu chuẩn đã nêu tại mục 2. Đó là, trong nội dung chương trình cần thiết kế hài hòa giữa kiến thức chuyên môn, kiến thức hội nhập, vấn đề công nghệ mới, quy tắc ứng xử, đạo đức nghề nghiệp, lý luận chính trị… theo phương thức giáo dục hiện đại. Đặc biệt chú trọng đào tạo bồi dưỡng kỹ năng để công chức tư pháp có thể thực hiện tốt trách nhiệm giải trình trong hoạt động công vụ. Ngoài ra, chương trình đào tạo, bồi dưỡng của Học viện cũng nên tính đến đặc thù về cơ cấu về độ tuổi, giới tính, dân tộc, trình độ phù hợp với thực tiễn hoạt động công vụ. Mỗi ngành, lĩnh vực và địa phương sẽ có những đặc thù trong hoạt động công vụ, do đó trong thiết kế chương trình cần phải chú trọng yếu tố phù hợp, đặc biệt về trình độ; ưu tiên trình độ chuyên môn sâu cho cán bộ nghiệp vụ; ưu tiên trình độ rộng, bao quát cho bộ phận quản lý, lãnh đạo chung; chương trình riêng chú ý về giới tính, ưu tiên cán bộ nữ, chú ý về độ tuổi…

Thứ bảy, về chủ trương "mở rộng nguồn, đẩy mạnh thực hiện cơ chế thi tuyển để bổ nhiệm các chức danh tư pháp" trong Nghị quyết số 27-NQ/TW

Trong thời gian tới, cần quan tâm nghiên cứu mở rộng chương trình đào tạo "ba chung" để tạo nguồn cho các kỳ thi tuyển để bổ nhiệm các chức danh tư pháp. Bên cạnh đó, nghiên cứu các vấn đề liên quan đến kỳ thi tư pháp quốc gia hướng đến mục tiêu tạo nguồn bổ nhiệm thẩm phán; nghiên cứu về mô hình đào tạo nguồn bổ nhiệm chức danh tư pháp với một số nội dung cụ thể như: tính chất, quy mô, điều kiện tham gia đào tạo (bằng cấp, chứng chỉ, thâm niên…); cơ quan tổ chức đào tạo; hội đồng thi; hình thức thi; môn thi; giá trị pháp lý sau khi tốt nghiệp; lĩnh vực hoạt động sau khi tốt nghiệp; khả năng chuyển đổi nghề nghiệp giữa các chức danh…)./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam.

2. Nghị quyết số 49-NQ-TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị khóa IX về Chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.

3. Kết luận về tổng kết thi hành Nghị quyết số 49-NQ/TW và định hướng nghiên cứu, ban hành Chiến lược xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam đến năm 2030, định hướng đến năm 2045.

4. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

5. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam trong giai đoạn mới.

6. Kết luận số 84-KL/TW ngày 29/7/2020 của Bộ Chính trị về tổng kết 15 năm thực hiện Bài phát biểu của đồng chí Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng tại Hội nghị toàn quốc các cơ quan nội chính triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng, ngày 15 tháng 9 năm 2021 (https://vietnamnet.vn/vn/tu-lieu/toan-van/toan-van-phat-bieu-cua-tong-bi-thu-tai-hoi-nghi-toan-quoc-cac-co-quan-noi-chinh-775144.html).

7. Đề án "Các giải pháp tăng cường kiểm soát chất lượng đào tạo cử nhân Luật" giai đoạn 2021-2026 của Ban cán sự Đảng, Bộ Giáo dục và Đào tạo.

THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO CỬ NHÂN LUẬT Ở VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

TS. Trần Kim Liễu*

Tóm tắt: *Đào tạo cử nhân luật là kênh tạo nguồn nhân lực tư pháp quan trọng nhất, vì vừa là nguồn tạo ra số lượng cử nhân luật nhiều nhất vừa là bậc đào tạo có giá trị xây dựng nền tảng nhận thức, quyết định chất lượng của nguồn cán bộ tư pháp trong tương lai. Đào tạo cử nhân luật hiện nay được thực hiện chủ yếu bởi các trường đại học với quy mô và chương trình đào tạo (CTĐT) tương đối đa dạng. Định hướng phát triển của thị trường đào tạo cử nhân luật ở Việt Nam hiện nay là một mặt Bộ quản lí ngành sẽ tập trung thể chế hoá các chuẩn mực về chất lượng đào tạo luật, tạo ra khung khổ pháp lí làm cơ sở cho các trường phát huy thế mạnh và tính đặc thù của mình; bên cạnh đó, các trường tìm kiếm các giải pháp để khẳng định vị thế dựa trên chuẩn chất lượng và không ngừng gia tăng hợp tác trong mạng lưới chung, đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.*

Từ khoá: *Nguồn nhân lực tư pháp, đào tạo cử nhân luật, chất lượng đào tạo, chương trình đào tạo.*

1. Thực trạng đào tạo cử nhân luật ở Việt Nam hiện nay

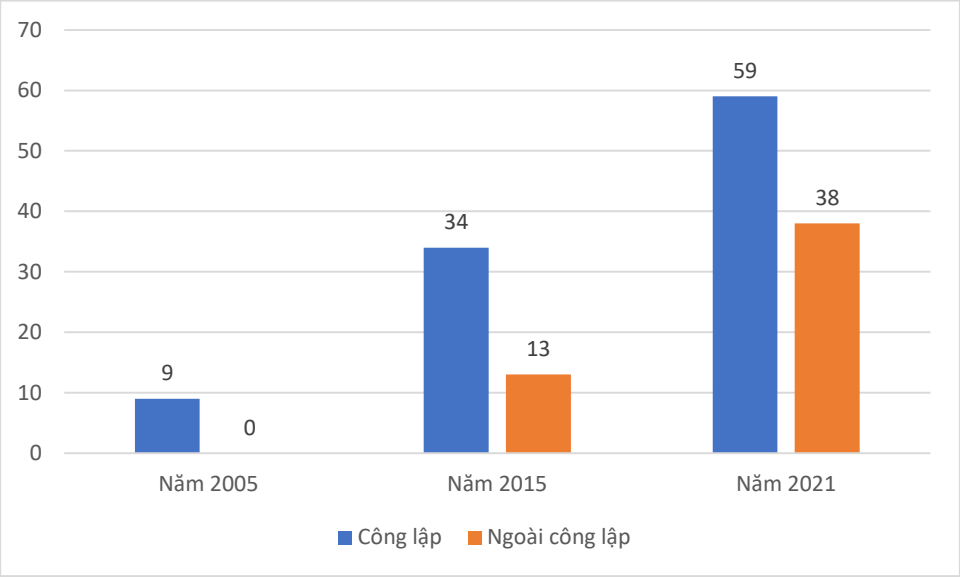
1.1. Thực trạng quy mô và chương trình đào tạo cử nhân luật

Một trong những yêu cầu cơ bản và quan trọng trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam là đảm bảo sự tuân thủ pháp luật của cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội và công dân. Do vậy, chúng ta phải đào tạo được những người có hiểu biết nhất định về pháp luật, trong đó đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước nói chung, các cơ quan tư pháp nói riêng phải hiểu biết sâu sắc về pháp luật. Đảng và Nhà nước ta chủ trương cải cách tư pháp thì việc xây dựng đội ngũ cán bộ của các cơ quan tư pháp vừa có những hiểu biết sâu sắc về pháp luật vừa có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức tốt là việc làm hết sức quan trọng và cần thiết. Đào tạo cử nhân luật là hình thức đào tạo căn bản nhất để trang bị kiến thức luật nền tảng cho dân chúng.

Nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao về đào tạo cử nhân luật khi nền kinh tế của Việt Nam những năm gần đây phát triển nhanh và hội nhập quốc tế sâu rộng, nhu cầu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ công chức, viên chức trong khối các cơ quan nhà nước từ cấp xã tới cấp trung ương, nhu cầu của bản thân người học khi các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đều cần có những bộ phận chuyên trách về pháp chế để các hoạt động bảo đảm tuân thủ các quy định của pháp luật, số lượng cơ sở đào tạo tham gia vào đào tạo nguồn

* **Phòng Hành chính - tổng hợp, Trường Đại học Luật Hà Nội**

nhân lực pháp luật ở Việt Nam trong những năm gần đây tăng nhanh, trong đó có cả sự tham gia của khối các trường ngoài công lập. Năm 2005, cả nước chỉ có 9 cơ sở giáo dục đại học công lập đào tạo cử nhân luật. Năm 2008 có 11 cơ sở, đến năm 2015, số lượng cơ sở đào tạo cử nhân luật là 47 trường (trong đó gồm 34 trường công lập và 13 trường tư thục). Năm 2021, số lượng cơ sở đào tạo cử nhân luật đã tăng gấp đôi lên 97 (trong đó gồm 59 cơ sở công lập và 38 cơ sở tư thục) và đến năm học 2022-2023, số lượng cơ sở đào tạo cử nhân luật đã tăng hơn gấp đôi so với năm 2015, lên đến 101 (trong đó gồm 62 cơ sở công lập và 39 cơ sở tư thục). Số lượng cơ sở đào tạo luật có đào tạo sau đại học cũng tăng 1,5 lần so với năm 2015[1].

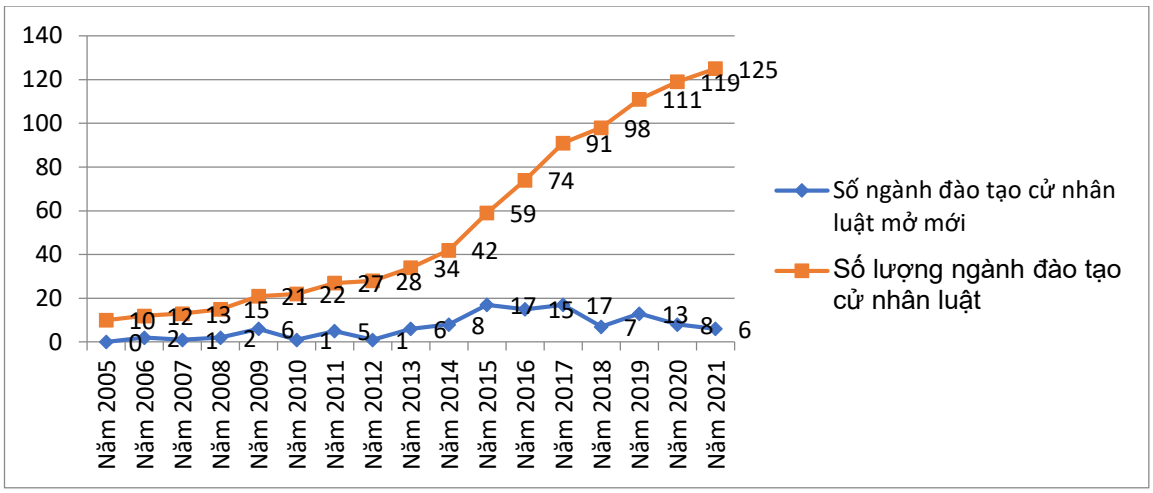


Biểu đồ 1. Số lượng cơ sở đào tạo cử nhân luật phân theo loại hình sở hữu

Về mở ngành đào tạo luật, thực hiện chủ trương đổi mới hệ thống giáo dục theo hướng mở, linh hoạt, liên thông giữa các bậc học, trình độ và giữa các phương thức giáo dục, đào tạo[2] cùng chủ trương xây dựng xã hội học tập, phát triển học tập suốt đời, đảm bảo nhu cầu và quyền lợi chính đáng của người học, đến nay các hình thức đào tạo cử nhân luật gồm: Chính quy, vừa làm vừa học, từ xa, liên thông trung cấp, cao đẳng lên đại học và văn bằng 2.

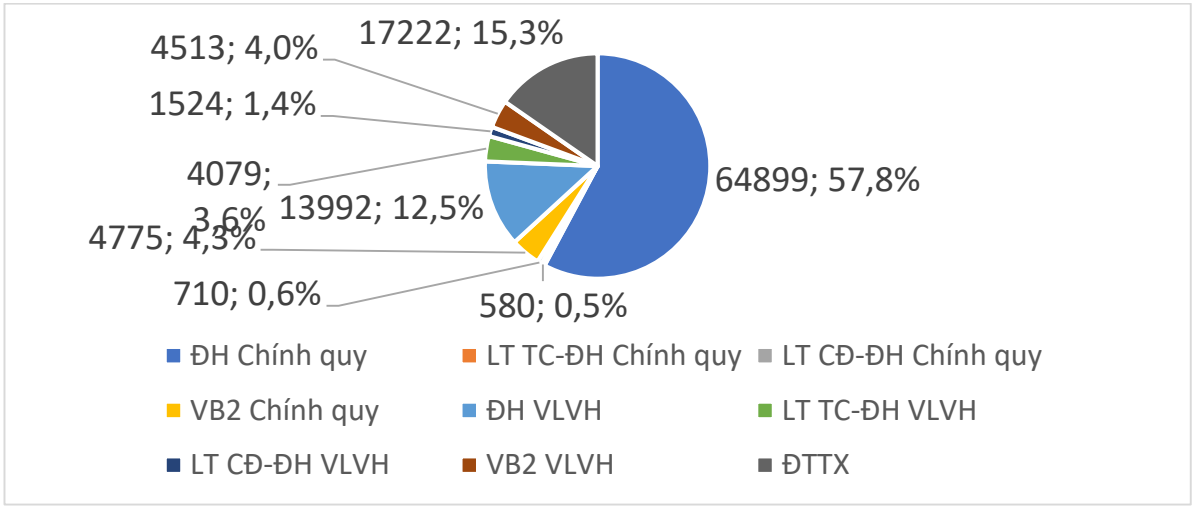
Số lượng ngành đào tạo cử nhân luật được mở mới tăng nhanh trong 05 năm trở lại đây (Biểu đồ 2).

[1] Báo cáo khảo sát của Bộ giáo dục và đào tạo phục vụ đề án "Kiểm soát chất lượng đào tạo luật tại Việt Nam".
[2] Định hướng đổi mới, căn bản và toàn diện Giáo dục và Đào tạo trong Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013.



Biểu đồ 2. Phát triển ngành đào tạo cử nhân luật giai đoạn 2005-2021

Về quy mô đào tạo cử nhân luật, năm học 2020-2021, tổng quy mô đào tạo cử nhân luật là 112.340 sinh viên/1.862.997 sinh viên toàn quốc (chiếm 6,0%). Số sinh viên học hệ đại học chính quy 64.899 (chiếm 57,8% so với tổng số sinh viên học CTĐT cử nhân luật).[3]



Biểu đồ 3. Quy mô đào tạo cử nhân luật phân theo các hệ đào tạo

Từ số liệu trên cho thấy các hình thức đào tạo luật rất đa dạng, trong đó ngoài đào tạo chính quy chiếm phần lớn (57,8%) còn có thêm các hệ vừa làm vừa học và đào tạo từ xa, liên thông và văn bằng 2. Ở một số cơ sở đào tạo số sinh viên ở các hệ đào tạo khác khá lớn so với hệ đào tạo chính quy[4]. Có trường không tuyển được sinh viên hệ chính quy mà chỉ tuyển sinh hệ vừa học vừa làm (VLVH), đào tạo từ xa (ĐTTX)[5]. Một số cơ sở đào tạo không tuyển được sinh viên, có quy mô rất thấp khó khăn cho việc tổ chức dạy và học[6].

[3] Tlđd.
[4] Trường Đại học Mở Hà Nội có 1.999 sinh viên chính quy, trong khi đó có 1.496 sinh viên VLVH, 4.937 sinh viên ĐTTX; Quy mô ngành Luật hệ VLVH của Trường Đại học Cần Thơ vượt 1,3 lần quy mô đào tạo chính quy.
[5] Trường Đại học Kinh tế - Công nghệ Thái Nguyên (Việt Bắc); Trường Đại học Trưng Vương.
[6] Trường Đại học Kinh Bắc (17 sinh viên), Trường Đại học Hùng Vương Thành phố Hồ Chí Minh (19 sinh viên).

1.2. Về chương trình đào tạo cử nhân luật

Năm học 2020 - 2021, cả nước có 127 lượt ngành đào tạo cử nhân luật. Số lượt ngành đào tạo cử nhân luật so với năm 2015 tăng lên gấp 02 lần, từ 60 lên 127 lượt ngành. Trong tổng số 96 cơ sở đào tạo cử nhân luật[7], chỉ có 03 chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài của Trường Đại học Luật Hà Nội (01 chương trình) và Trường Đại học Ngoại thương (02 chương trình). Có 08 trên tổng số 97 cơ sở đào tạo cử nhân luật có CTĐT chất lượng cao[8].

Việc phát triển CTĐT cử nhân luật ở các cơ sở đào tạo đã chú trọng cập nhật nội dung giảng dạy phù hợp với thực tiễn phát triển kinh tế xã hội, hội nhập quốc tế nhưng phải đặt dưới sự lãnh đạo chặt chẽ của Đảng, bảo đảm sự ổn định chính trị, bản chất Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân, quyền lực của nhà nước là thống nhất. Mỗi chương trình đều xác định rõ mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể, cơ hội nghề nghiệp, khả năng nâng cao trình độ. Các CTĐT có chuẩn đầu ra tương ứng và chuẩn đầu ra thường xuyên được điều chỉnh phù hợp với yêu cầu thực tế. Trong bối cảnh các cơ sở đào tạo hiện nay đều được tự chủ trong việc quyết định CTĐT, sự khác biệt giữa các CTĐT của các cơ sở đào tạo luật sẽ ngày càng lớn kể cả về cấu trúc lẫn nội dung.

Ngoài các chương trình thông thường, những năm gần đây các cơ sở đào tạo luật đã tiến hành xây dựng các CTĐT cử nhân luật chất lượng cao, các CTĐT đặc biệt nhằm đáp ứng nhu cầu của xã hội. Mục tiêu của các chương trình này là nhằm đào tạo cử nhân trình độ đại học có chất lượng cao vừa nắm chắc luật thực định của Việt Nam, vừa hiểu được một số lĩnh vực quan trọng của pháp luật nước ngoài. Các chương trình này đang thu hút được nhiều sinh viên, đó là một nhu cầu lớn của xã hội. Tuy nhiên, khó khăn để triển khai một cách hoàn chỉnh các chương trình (để đáp ứng đầy đủ các mục tiên nêu trên) là đảm bảo có số lượng giảng viên giỏi và có bề dày kinh nghiệm giảng dạy cho các lớp chương trình chất lượng cao khi số lượng sinh viên có nhu cầu đăng kí học ở các chương trình này ngày càng tăng. Theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo thì giảng viên dạy lí thuyết các học phần thuộc khối kiến thức ngành, chuyên ngành trong các chương trình này phải có trình độ tiến sĩ hoặc chức danh giáo sư, phó giáo sư hoặc có trình độ thạc sĩ tốt nghiệp ở các trường đại học của các nước phát triển đúng ngành hoặc thuộc ngành gần. Các giảng viên của một cơ sở đào tạo có thể đáp ứng đủ tiêu chí này. Tuy vậy, chúng ta cần thấy được thực tế là một môn học cần ít nhất 2 -3 giảng viên; khi mở rộng quy mô đào tạo chất lượng cao với nhiều hơn 7 lớp/năm như hiện nay thì việc đào tạo, bồi dưỡng và bổ sung đội ngũ giảng viên là điều cần thiết và phải thực hiện

[7] Trường Đại học Hoa Sen mới mở 02 ngành đào tạo cử nhân Luật trong năm 2020 chưa có sinh viên.

[8] Khoa luật - Đại học Quốc gia Hà Nội; Học viện An ninh nhân dân; Học viện Cảnh sát nhân dân; Trường Đại học Luật Hà Nội; Trường Đại học Ngoại thương; Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh; Trường Đại học Kinh tế - Luật - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh; Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh; Trường Đại học Tôn Đức Thắng; Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh.

một cách thường xuyên, liên tục. Việc đảm bảo có đủ số lượng giảng viên sẽ rất khó, đặc biệt trong bối cảnh lịch giảng của các giảng viên của cơ sở đào tạo khác cũng bận trong cùng một thời điểm. Ví dụ, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh đã phải đối mặt với vấn đề này khi thực hiện mời giảng viên từ các cơ sở đào tạo khác. Ngoài ra, đối với các chương trình chất lượng cao yêu cầu bắt buộc là cơ sở đào tạo (theo quy định tại điểm b, khoản 1, Điều 12 Thông tư số 23/2014/TT-BGDĐT) thì phải có ít nhất 20% số tín chỉ các học phần thuộc khối kiến thức cơ sở ngành, ngành và chuyên ngành được dạy bằng ngoại ngữ, trong đó có ít nhất 1/2 số tín chỉ nêu trên do giảng viên có uy tín của các trường đại học nước ngoài (bao gồm cả giảng viên Việt Nam có quốc tịch nước ngoài) hoặc giảng viên Việt Nam đã tham gia giảng dạy trình độ đại học trở lên ở nước ngoài hoặc giảng viên đã được đào tạo trình độ tiến sĩ ở nước ngoài tham gia giảng dạy. Đây cũng là một thách thức với các cơ sở đào tạo luật. Đối với các chương trình chất lượng cao giảng dạy bằng tiếng Anh/Pháp thì số lượng giảng viên một cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam là khá hạn chế. Kể cả các cơ sở đào tạo luật lớn, có tiềm lực về con người như Trường Đại học Luật Hà Nội hay Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, cũng khó có thể đảm bảo có đủ số lượng giảng viên có ngoại ngữ tốt để giảng dạy các môn học trong chương trình này.

1.3. Về các điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo cử nhân luật

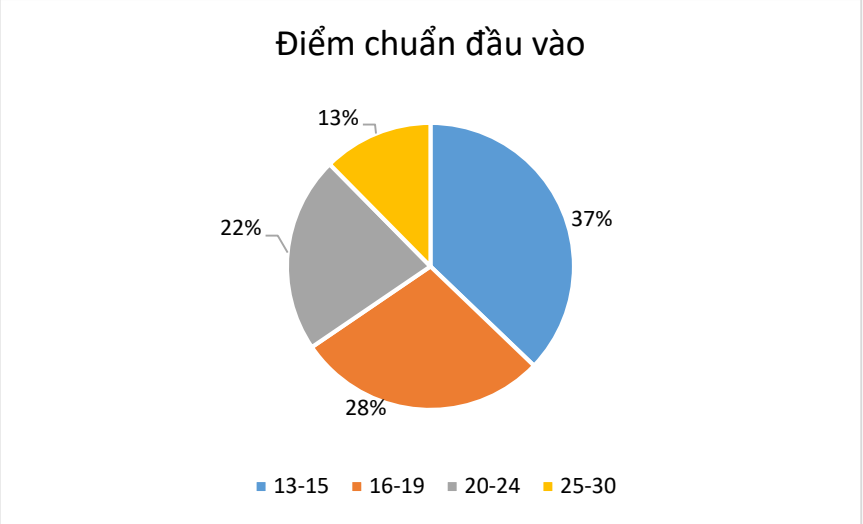
1.3.1. Ngưỡng chất lượng đầu vào

Ngưỡng đảm bảo chất lượng đầu vào của các ngành luật với phổ biến rất rộng từ 13 đến 29 điểm cho thấy sự đa dạng điều chỉnh tương thích của cơ sở đào tạo đáp ứng được nhu cầu của xã hội, đồng thời đáp ứng nguồn nhân lực tương ứng cho từng thị trường. Tuy nhiên, sự chênh lệch tương đối lớn điểm chuẩn đầu vào giữa các cơ sở đào tạo luật và tỉ lệ các cơ sở đào tạo có điểm chuẩn đầu vào thấp chiếm tỉ lệ lớn sẽ ảnh hưởng tới chất lượng đầu ra.

Kết quả thống kê điểm chuẩn đầu vào các CTĐT cử nhân luật của các cơ sở đào tạo trên toàn quốc tuyển sinh theo phương thức xét tuyển sử dụng kết quả kì thi tốt nghiệp trung học phổ thông năm 2019 và năm 2020 với tổng điểm tối đa 3 môn là 30 điểm[9] cho thấy ngưỡng đảm bảo chất lượng đầu vào của các cơ sở đào tạo cử nhân luật cao tập trung ở các trường có trụ sở ở thành phố lớn, có bề dày kinh nghiệm, uy tín, thương hiệu trong đào tạo[10]. Chuẩn đào vào cao sẽ tương ứng với chuẩn đầu ra cao sẽ cung cấp nguồn nhân lực tương ứng cho thị trường đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực cao.

[9] xem chi tiết ở Phụ lục 4.

[10] Trường Đại học Luật Hà Nội; Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Khoa luật - Đại học Quốc gia Hà Nội; Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh; Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh; Trường Đại học Ngoại thương; Học viện Ngân hàng; Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh; Trường Đại học Cần Thơ.



Biểu đồ 4. Điểm trúng tuyển dựa trên điểm thi tốt nghiệp THPT

Ngưỡng đảm bảo chất lượng đầu vào dưới 15 điểm tập trung ở các trường địa phương khó tuyển sinh, các trường ngoài công lập và các trường mới mở ngành đào tạo luật[11]. Điều này cho thấy khó khăn trong tuyển sinh trong nhưng năm gần đây dẫn tới một số trường chấp nhận tuyển sinh ngành luật với điểm đầu vào ở mức thấp để có sinh viên. Đây cũng là tình trạng chung đối với nhiều ngành đào tạo trong điều kiện tự chủ tuyển sinh như hiện nay.

1.3.2. Điều kiện về đội ngũ giảng viên

Đội ngũ giảng viên cơ hữu ngành luật của các cơ sở đào tạo về cơ bản đáp ứng điều kiện mở ngành và duy trì ngành đào tạo, quy định về xác định chỉ tiêu (tỉ lệ sinh viên/giảng viên) theo quy định của Bộ Giáo dục và đào tạo. Một số cơ sở đào tạo chuyên về luật và có truyền thống về đào tạo luật đã xây dựng được đội ngũ giảng viên cơ hữu ngành luật tương đối đông đảo, tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ cao hơn nhiều so với trung bình trung của cả nước[12]. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều các cơ sơ đào tạo có giảng viên có trình độ đại học[13] và nhiều cơ sở đào tạo có tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ thấp (nhiều cơ sở đào tạo có ngành đào tạo luật chỉ có 1 tiến sĩ[14]) ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng đào tạo luật.

[11] Trường Đại học Kinh tế Quản trị Kinh doanh - Đại học Thái Nguyên; Trường Đại học Hà Tĩnh; Trường Đại học Văn hoá, Thể thao và Du lịch Thanh Hoá; Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu, Trường Đại học Đông Á; Trường Đại học Chu Văn An; Trường Đại học Duy Tân; Trường Đại học Công nghệ miền Đông; Trường Đại học Phan Thiết; Trường Đại học Thái Bình Dương…

[12] Cơ sở đào tạo có đội ngũ giảng viên cơ hữu tốt (số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ, tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ): Trường Đại học Luật Hà Nội (121, 35,1%), Học viện an ninh nhân dân (52, 78,8%), Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh (49, 23,6%); Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội (75, 85,8%); Trường Đại học Mở Hà Nội (23, 56,3%); Trường Đại học Vinh (27, 66,5%; cơ sở ngoài công lập cá biệt có Trường Đại học Thành Đông (18, 75%). Tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ trung bình chung của cả nước ~30%.

[13] Cơ sở đào tạo có giảng viên cơ hữu trình độ đại học (số lượng): Học viện Biên phòng (34), Học viện Cảnh sát nhân dân (18), Trường Đại học Tôn Đức Thắng (11), Trường Đại học Luật - Đại học Huế (16), Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh (8), Trường Đại học Trà Vinh (6), Học viện Tòa án (5), Trường Đại học Bình Dương (5), Trường Đại học Nam Cần Thơ .

[14] Cơ sở đào tạo có ngành đào tạo luật chỉ có 1 giảng viên cơ hữu trình độ tiến sĩ: Trường Đại học Văn hoá, Thể

Theo thống kê, tổng số có 2.524 giảng viên cơ hữu ngành luật, trong đó có: 19 GS, 157 PGS, 608 TS, 1.564 ThS, 176 ĐH, với số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ 31,2%. Tuy nhiên, trong thời gian gần đây, số lượng cơ sở đào tạo luật tăng nhanh, đội ngũ giảng viên có sự chênh lệch lớn giữa các cơ sở đào tạo luật truyền thống với cơ sở đào tạo mới mở về số lượng và tỉ lệ các giảng viên có trình độ tiến sĩ. Số liệu thống kê cho thấy một số cơ sở đào tạo luật có tỉ lệ sinh viên chính quy/01 giảng viên quy đổi có chuyên môn ngành luật rất lớn (xem chi tiết ở Phụ lục 7)[15].

Về năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên: Tại các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam đều quy định trong năm giảng viên đều phải có các bài báo đăng trên tạp chí chuyên ngành, nếu không thực hiện sẽ bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ. Theo số liệu thống kê khảo sát các cơ sở đào tạo luật, có nhiều cơ sở đào tạo chưa thực hiện nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực pháp luật (chỉ 60% cơ sở đào tạo báo cáo có thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học các cấp trong vòng 5 năm), điều này sẽ ảnh hưởng lớn đến chất lượng của đội ngũ giảng viên khi nghiên cứu khoa học và một hoạt động bắt buộc để đóng góp cho sự phát triển của ngành, của xã hội mà còn giúp phát triển năng lực chuyên môn của các giảng viên lĩnh vực pháp luật[16].

1.3.3. Về phương pháp giảng dạy của giảng viên

Nhiều cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam vẫn quen với việc sử dụng phương pháp diễn thuyết truyền thống, nơi giảng viên sẽ đóng vai trò chủ đạo trong buổi học, trong khi đó sinh viên sẽ thụ động tiếp thu kiến thức. Thuyết giảng vẫn là phương pháp truyền đạt chủ đạo và người dạy chủ yếu dạy về các lí thuyết, đôi khi có những bài tập tình huống cho sinh viên, học viên tập phân tích. Cũng có những giảng viên hiểu biết công nghệ; tích cực, chủ động tìm hiểu, đổi mới sáng tạo đã ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, nhưng chủ yếu các giảng viên vẫn dùng các bài giảng trình chiếu slides để truyền đạt kiến thức cho sinh viên, học viên. Một số cơ sở đào tạo luật đã áp dụng phương pháp lấy người học làm trung tâm trong nhiều năm qua. Theo đó, đòi hỏi sinh viên, học viên phải tự nghiên cứu và thuyết trình nhiều hơn; trong một số môn học sẽ sử dụng phương pháp tình huống nhiều. Phương pháp giảng dạy này đã khá phổ biến trên thế giới, giúp người học hiểu vấn đề tốt hơn. Tuy nhiên, triển khai tại Việt Nam lại gặp không ít khó khăn do các điều kiện khách quan và chủ quan.

---

thao và Du lịch Thanh Hoá; Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng; Trường Đại học Nam Cần Thơ; Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh; Trường Đại học Kinh tế Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên; Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng; Trường Đại học Kiên Giang; Trường Đại học Hùng Vương - Thành phố Hồ Chí Minh; Trường Đại học Hòa Bình; Trường Đại học Hà Tĩnh; Trường Đại học Đông Á; Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh; Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu; Trường Đại học An Giang - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh; Trường Đại học Văn Lang; Trường Đại học Tiền Giang; Trường Đại học Đông Đô; Trường Đại học Dân lập Hải Phòng; Trường Đại học Kinh tế - Tài chính thành phố Hồ Chí Minh

[15] Ngành Luật kinh tế Trường Đại học Duy Tân (90,0); Ngành Luật Trường Đại học Đà Lạt (74,8); Ngành Luật Trường Đại học An Giang - Đại học Quốc gia Hồ Chí Minh (52,2); Ngành Luật kinh tế Trường Đại học Văn Lang (51,3)…

[16] Trong vòng 5 năm (2016-2020), cả nước có 06 cơ sở đào tạo luật có tham gia thực hiện đề tài cấp nhà nước về lĩnh vực pháp luật với tổng số 18 đề tài, 27 cơ sở đào tạo luật có thực hiện đề tài cấp bộ với tổng số 169 đề tài; 55 cơ sở đào tạo có thực hiện đề tài cấp trường với tổng số 1281 đề tài.

1.3.4. Về năng lực ứng dụng công nghệ và ngoại ngữ của giảng viên

Giảng viên ít sử dụng ngoại ngữ vào giảng dạy, đặc biệt là tiếng Anh. Do đó, chất lượng chuyên môn của giảng viên sẽ giảm, vì việc giảng dạy luật trong bối cảnh mới không chỉ là các kiến thức trong giáo án, bài giảng, giáo trình hay các kiến thức thực tiễn đơn thuần mà các bài giảng cần phải phong phú, đa dạng và chiều sâu hơn. Theo đó, giảng viên phải tìm kiếm các tài liệu trực tuyến, các bài viết, bài nghiên cứu đa chiều của công nghệ số, phần mềm mới chủ yếu được viết bằng tiếng Anh để sử dụng trong giảng dạy, truyền đạt kiến thức cho sinh viên, học viên. Vì thế khó tiếp cận các tri thức tiến bộ của nhân loại, chất lượng đào tạo luật cũng trở nên kém cạnh tranh với các trường luật trong khu vực và các nước tiến bộ. Nhìn chung việc sử dụng tài liệu, sách, giáo trình điện tử thông qua các phần mềm, tài liệu số, "google scholar" thực tế vẫn là những khó khăn, e ngại của không ít các giảng viên luật hiện nay…

1.3.5. Về điều kiện cơ sở vật chất của các cơ sở đào tạo cử nhân luật

Qua khảo sát, hầu hết các trường công lập khi chuyển sang cơ chế tự chủ, gặp nhiều khó khăn trong việc thu xếp và cân đối nguồn tài chính để phục vụ nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân luật. Đối với các trường luật, nhu cầu đầu tư cơ sở vật chất để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về nhân lực pháp luật để thực hiện cải cách tư pháp là rất lớn, cần được nhà nước quan tâm đầu tư trọng tâm, trọng điểm.

1.3.6. Kết quả kiểm định các chương trình đào tạo luật

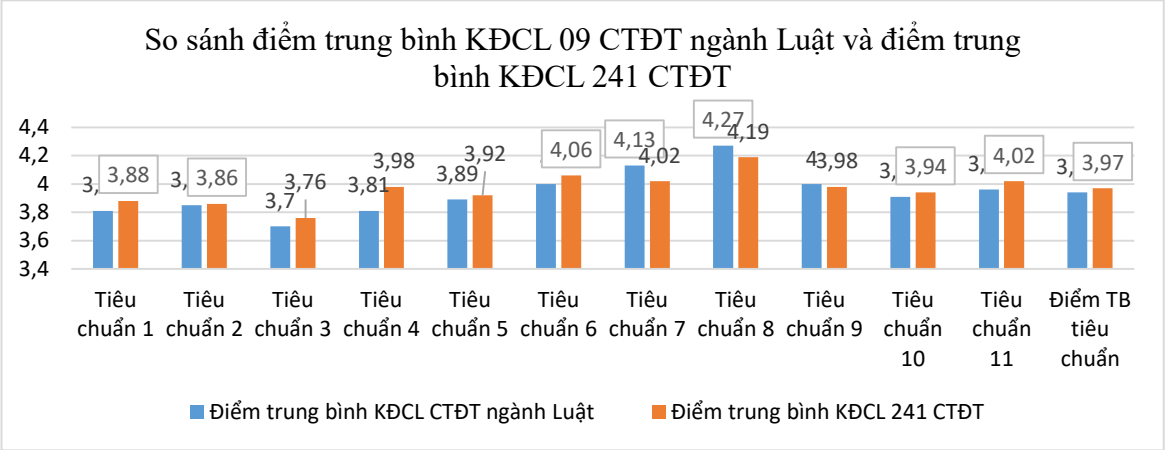
Tính đến 31/7/2021, cả nước có 64 cơ sở đào tạo có ngành luật được kiểm định và công nhận đạt tiêu chuẩn chất lượng giáo dục[17]. Ngoài một số cơ sở đào tạo thuộc Bộ Công an, Bộ Quốc phòng, phân hiệu, khoa thuộc đại học, tổng số còn hơn 20 cơ sở đào tạo luật chưa thực hiện kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục. Số lượng cơ sở đào tạo tham gia vào đào tạo luật tăng nhanh cho thấy nhu cầu nguồn nhân lực ngành luật của xã hội lớn, người học có cơ hội tham gia học luật mà họ mong muốn, giảm tải cho các trường đại học chuyên về luật, tạo sự cạnh tranh thu hút nhân tài.

Tính đến 31/7/2021, toàn hệ thống GDĐH có 241 CTĐT[18] được đánh giá và công nhận chất lượng theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng CTĐT các trình độ của GDĐH do Bộ GD&ĐT ban hành theo Thông tư số 04/2016/TT-BGDĐT ngày 14/3/2016[19]. Bộ tiêu chuẩn này được dùng chung để đánh giá chất lượng cho CTĐT các trình độ của GDĐH gồm 11 tiêu chuẩn, 50 tiêu chí. Mỗi tiêu chí đánh giá được đo lường theo thang 07 mức, tương ứng với 7 điểm. Hiện nay các cơ sở đào tạo luật đã áp dụng theo bộ tiêu chuẩn mới để tự đánh giá và thực hiện kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục và kiểm định CTĐT

[17] Báo cáo của Bộ giáo dục& đào tạo trong Đề án "Tăng cường kiểm soát chất lượng đào tạo luật", năm 2020.
[18] https://moet.gov.vn/giaoducquocdan/khao-thi-va-kiem-dinh-chat-luong-giao-duc/Pages/Default.aspx?ItemID=7471
[19] Bộ tiêu chuẩn gồm 11 tiêu chuẩn và 50 tiêu chí; mỗi tiêu chí được đánh giá theo thang 7 điểm.

(ví dụ: Trường Đại học Luật Hà Nội và Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh đã bước sang chu kì 3 theo bộ tiêu chuẩn mới).

Trong số 241 CTĐT được KĐCLGD có 09 CTĐT cử nhân luật. Bên cạnh đó, cả nước có 04 CTĐT luật đã được kiểm định bởi tổ chức kiểm định chất lượng quốc tế (AUN-QA). Như vậy, tính trên toàn quốc mới chỉ có khoảng 10% CTĐT ngành luật được KĐCLGD.



Biểu đồ 5. So sánh điểm trung bình KĐCLGD 09 CTĐT ngành luật và điểm trung bình KĐCLGD 241 CTĐT

- Kết quả đầu ra

Triển khai đánh giá chất lượng đầu ra sinh viên tốt nghiệp cử nhân luật, Bộ GDĐT đã tiến hành khảo sát đánh giá chất lượng sinh viên tốt nghiệp ngành luật từ các đơn vị sử dụng với sự hỗ trợ của Bộ Tư pháp và một số cơ sở đào tạo trong tháng 7/2021 bằng hình thức trực tuyến. Các phiếu khảo sát được gửi tới các cơ quan trung ương và địa phương có sử dụng, tuyển dụng lao động tốt nghiệp cử nhân luật như: Uỷ ban Pháp luật, Uỷ ban Tư pháp, Uỷ ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội; Các Bộ, ngành, cơ quan thuộc Chính phủ; Uỷ ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Sở Tư pháp các tỉnh; Cục Thi hành án dân sự các tỉnh; Toà án nhân dân các cấp; Viện kiểm sát nhân dân các cấp; doanh nghiệp, Văn phòng luật sư, Công ty luật, Văn phòng công chứng.

Phân tích các số liệu khảo sát chất lượng đầu ra cử nhân luật cho thấy một số kết quả như sau[20]:

- Đánh giá về mức độ hài lòng đối với đội ngũ cán bộ mới tuyển dụng

Có thể thấy, nhà tuyển dụng hài lòng với người mới tuyển dụng, tất nhiên, có sự khác biệt giữa các ý kiến khác nhau bởi các nhóm cơ quan tuyển dụng. Kết quả khảo sát cũng cho thấy kĩ năng nghề nghiệp và kĩ năng mềm là những vấn đề mà số người không hài lòng với người mới tuyển dụng nhất. Phẩm chất chính trị và kiến thức cơ bản, trách nhiệm… là các vấn đề mà người mới tuyển dụng thể hiện khá tốt.

[20] Xem chi tiết ở Phụ lục 12.

So sánh giữa các đơn vị chuyên ngành luật và sử dụng nhân sự ngành luật thì các đơn vị chỉ sử dụng nhân sự ngành luật có mức hài lòng cao hơn ở tất cả các tiêu chí so với các đơn vị chuyên ngành. Điều này hoàn toàn có thể lí giải vì đội ngũ thực hiện thường có trình độ chuyên môn nghiệp vụ (về bằng cấp) chuyên ngành hơn, do đó, đánh giá trực quan về công việc cũng khắt khe hơn.

- Về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc

Về cơ bản, người mới tuyển dụng đáp ứng yêu cầu của công việc, đặc biệt là phẩm chất chính trị và tinh thần trách nhiệm. Chỉ có kiến thức chuyên sâu và kĩ năng nghề nghiệp cần thời gian trau dồi và trải nghiệm thực tiễn. Trong đó, kiến thức chuyên sâu, kĩ năng nghề nghiệp, kĩ năng mềm và mức độ tự chủ là những vấn đề mà các nhà tuyển dụng còn nêu lên khi nói về tính đáp ứng của người mới tuyển dụng.

Các đơn vị chuyên ngành luật nhìn chung cho rằng mức độ đáp ứng các tiêu chí về kiến thức, kĩ năng và phẩm chất của nhân sự chuyên ngành mới tuyển dụng trong 5 năm gần đây đã đảm bảo yêu cầu. Tương tự như mức độ hài lòng, mức độ đáp ứng theo đánh giá của các đơn vị chuyên ngành luật về nhân sự cũng thấp hơn so với các đơn vị khác ở cùng tiêu chí.

1.4. Về hợp tác quốc tế trong đào tạo của các cơ sở đào tạo luật

Các cơ sở đào tạo luật không ngừng tăng cường hợp tác quốc tế để phát triển chất lượng đào tạo. Thông qua hợp tác quốc tế, nguồn nhân lực phục vụ giảng dạy của nhà trường trong những năm qua đã được bổ sung; quốc tế hoá CTĐT hiện, giúp đối sánh nội dung môn học. Đội ngũ giảng viên của nhà trường trở nên đa dạng hơn và phương pháp giảng dạy được chuyển đổi khá linh hoạt, đặc biệt là phương pháp dạy học theo nhóm, theo tình huống và định hướng nghiên cứu. Hợp tác với các đối tác học thuật nước ngoài cũng góp phần nâng cao năng lực nghiên cứu cho cán bộ của các trường và gia tăng công bố quốc tế. Số lượng các công bố có yếu tố hợp tác quốc tế tăng mạnh cho thấy hiệu quả tích cực đáng khích lệ. Khi điều kiện hiện tại chưa cho phép tuyển dụng chính thức giảng viên là người nước ngoài, tận dụng nguồn giảng viên quốc tế của đối tác hiện tại giúp trường tạm thời giải quyết sự thiếu hụt nhân sự quốc tế trong đội ngũ của trường. Công tác quốc tế hóa môi trường học tập và giảng dạy tại trường được quan tâm và ngày càng gặp nhiều thuận lợi khi số lượng sinh viên quốc tế từ nhiều quốc gia tham gia học tập trực tuyến và trực tiếp ngày càng gia tăng. Các chương trình liên kết đào tạo cũng góp phần nâng cao uy tín cho trường trong khu vực khi có thành phần học viên đa quốc tịch, tạo khả năng phát triển bền vững và hiệu quả hơn.

1.5. Thực trạng tư duy nghiên cứu khoa học trong các cơ sở đào tạo Luật Việt Nam

Quyền tự do học thuật là "chìa khóa" quyết định sự thành công, cũng như độ tin cậy của kết quả nghiên cứu. Các cơ sở khoa học phải được xây dựng thông qua việc kế thừa

những quan điểm, lập luận, tư tưởng đã được đúc kết và thừa nhận rộng rãi. Nếu không đáp ứng điều kiện này thì các kết luận, nhận định rất khó có thể đảm bảo được "tính khoa học" ở phạm vi quốc tế. Đối với lĩnh vực khoa học luật thì lí thuyết hay học thuyết pháp lí - legal theory/doctrine (sau đây gọi chung là học thuyết pháp lí) được cộng đồng khoa học trên thế giới nhìn nhận với vai trò là "tiền tệ" (currency) chung của khoa học luật[21]. Tuy nhiên, thực trạng mà lĩnh vực khoa học luật ở Việt Nam đang phải đối mặt là việc chưa quan tâm đúng mức đến các học thuyết khoa học pháp lí cơ bản và sự thiếu vắng các học thuyết pháp lí chuyên ngành ở cả hai phương diện là giảng dạy và nghiên cứu khoa học[22]. Đây là hệ quả của giai đoạn bị cấm vận và chính sách đóng cửa ở Việt Nam. Bên cạnh đó, do tính đặc thù của thể chế chính trị ở nước ta là phát triển dựa trên sự kế thừa hệ tư tưởng Mác - Lênin[23] Nhưng nhìn nhận ở góc độ khoa học thì Mác - Lênin là học thuyết kinh tế - chính trị chứ không phải là học thuyết pháp lí. Điều này ít nhiều đã tạo ra những khó khăn nhất định trong phương pháp luận khoa học của ngành luật ở Việt Nam, đặc biệt là khi tiếp cận hoạt động nghiên cứu và công bố quốc tế. Qua tìm hiểu CTĐT ngành luật của các cơ sở đạo tạo ở Việt Nam, nhóm tác giả thấy rằng hiện nay đại đa số các trường đại học ở nước ta không đưa học phần chuyên về "học thuyết pháp lí" ở chương trình cử nhân luật và học thuyết pháp lí chuyên ngành ở CTĐT thạc sĩ và tiến sĩ vào trong CTĐT ngành luật. Thậm chí nếu có thì môn học này cũng chỉ được xếp trong khối học phần "tự chọn" ở một số ít cơ sở đào tạo, theo đó chưa đến 10% trong tất cả 91 cơ sở giáo dục ngành luật ở nước ta có giảng dạy học phần về học thuyết pháp lí ở bậc cử nhân luật. Trong khi đó, ở các quốc gia trên thế giới thì việc giảng dạy học thuyết pháp lí được xem là không thể thiếu trong CTĐT ngành luật, đặc biệt là các học thuyết pháp lí chuyên ngành, bởi lẽ nó bổ trợ cho người học ở tất cả các khía cạnh từ tư duy lí luận đến quá trình công tác thực tiễn[24]. Thậm chí một trong chuyên gia đầu ngành của giới luật học hiện đại Jules Coleman[25] đã khẳng định: Lí thuyết pháp lí là nền tảng của đào tạo luật. Việc nhìn nhận, xây dựng và tăng cường bổ khuyết "khoa học tư duy" trong CTĐT ở các bậc học là nên tảng để thực hiện mục tiêu đào tạo hiện nay là "đánh giá năng lực" và "khả năng tự giải quyết vấn đề" thay cho kĩ năng "ghi nhớ bài vở" và "phản ánh trung thực, đầy đủ" những gì đã được nghe thấy, nhìn thấy. Khó khăn hiện nay là pháp luật Việt Nam vẫn chưa có sự ghi nhận chính thức về quyền tự do học thuật, chính vì vậy mà các nhà khoa học luật trong nước vẫn chưa có cơ sở để có thể mạnh dạn trong việc nghiên cứu, giảng dạy các

[21] Emerson Tiller, Frank B. Cross, What is Legal Doctrine?, Northwestern University Law Review, the United States, 2006, p.519.
[22] Phan Trung Hiền, Nguyễn Đắc Thắng, "Công bố quốc tế trong lĩnh vực khoa học luật ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp" (International publication in the field of legal science in Vietnam: current situation and solutions), *Toạ đàm "Phát triển và chia sẻ nguồn lực giữa các cơ sở đào tạo luật Việt Nam"*, Mạng lưới cơ sở đào tạo luật Việt Nam, 2022.
[23] Điều 4 Hiến pháp năm 1980, 1992 và 2013.
[24]Jules Coleman, Legal theory and Practice, Georgetown Law Journal, Vol. 83, 1995, p.2586.
[25] Jules Coleman, sinh năm 1947, từng là Giáo sư tại Trường Luật Yale và hiện đang là Phó Giám đốc Cấp cao về Kế hoạch học tập tại Đại học New York, Mỹ.

học thuyết pháp lí. Trên thực tế, các nhà khoa học luật ở Việt Nam thường rất nhạy cảm khi đề cập các vấn đề liên quan đến kế thừa tinh thần, triết lí của các học thuyết khoa học pháp lí phương Tây vì ngại "đụng chạm" đến chế độ tư bản chủ nghĩa mà đặc biệt là vấn đề "tam quyền phân lập, xã hội dân sự"[26]. Trên thực tế, quyền tự do (bao gồm tự do học thuật) dù ở quốc gia nào đi chăng nữa đều có những giới hạn nhất định mà trước hết là liên quan đến các vấn đề về an ninh chính trị, theo đó sự giới hạn này được xem là không vi phạm bản chất của các quyền tự do. Thậm chí, nghiên cứu liên quan đã chỉ ra rằng quyền tự do học thuật đã được ghi nhận ở hiến pháp của nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có Trung Quốc[27]. Vì lẽ đó, để tạo tiền đề thúc đẩy hoạt động nghiên cứu và công bố quốc tế trong lĩnh vực khoa học luật ở Việt Nam thì việc ghi nhận quyền tự do học thuật trong lĩnh vực giáo dục là yêu cầu khách quan. Các cơ sở đào tạo luật muốn nâng cao chất lượng đào tạo thì phải đảm bảo các giảng viên của mình có một hàm lượng nghiên cứu dù ít hay nhiều. Nghiên cứu luật ở đây có nhiều cấp độ và phạm vi khác nhau. Từ nghiên cứu ứng dụng, đảm bảo hiểu đúng quy phạm pháp luật tới nghiên cứu lí thuyết và phát triển các học thuyết pháp lí, chính sách pháp luật.

Trong các cơ sở đào tạo luật, cơ sở đào tạo luật có định hướng nghiên cứu sẽ phải đóng vai trò đầu tầu trong hoạt động nghiên cứu và phát triển luật. Trong khi đó các trường theo xu hướng ứng dụng cũng phải nghiên cứu luật về phương pháp và cách thức thực thi luật hiệu quả, những sản phẩm được hình thành từ quá trình nghiên cứu của các học giả, giảng viên tại các cơ sở đào tạo có định hướng nghiên cứu. Các cơ sở đào tạo có định hướng nghiên cứu cũng sẽ cần phải thường xuyên tiếp thu thông tin và cách tiếp cận thực tế từ các chủ thể có tư duy ứng dụng để đảm bảo những đề xuất, nghiên cứu của mình mang tính thực tiễn cao, có ích cho sự phát triển của xã hội. Sự trao đổi hai chiều này chỉ có thể xảy ra khi các cơ sở đào tạo triển khai thường xuyên các hoạt động trao đổi học thuật giữa các giảng viên trong mạng lưới VLSN.

Nói cách khác, nếu không có sự kết nối chia sẻ giữa các trường đại học, viện nghiên cứu, học viện thì hệ thống đào tạo sẽ bị đứt đoạn và từ đó sẽ hạn chế sự lan tỏa cho các học thuyết pháp lí. Các cơ sở đào tạo phải thực sự dành những nguồn lực tài chính cho các hoạt động tọa đàm, hội thảo và các hoạt động này phải diễn ra thường xuyên và ổn định. Cốt lõi của mô hình này là sự liên kết giữa các cá nhân giảng viên về học thuật. Đó sẽ chính là chất xúc tác hình thành nền tảng cho các hình thức và cấp độ hợp tác giữa các cơ sở đào tạo.

1.6. Thực trạng hợp tác giữa các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam

- Hợp tác phát triển nguồn nhân lực: Nguồn nhân lực đóng một vai trò quan trọng trong các cơ sở đào tạo luật, bao gồm các giảng viên, chuyên gia, nhà quản lí, cán bộ làm việc trong các cơ sở đó. Việc chia sẻ nguồn nhân lực giữa các cơ sở đào tạo luật ở

[26] Monika Stachowiak-Kudła, The Scope of Academic Freedom Right and the Situation of Scientists in Poland, Published by Springer (Interchange), 2021, p.101.
[27] Bùi Tiến Đạt, Quyền tự do học thuật trong giáo dục đại học, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 05/2020, tr. 05

Việt Nam hiện đã đang được tiến hành. Có thể kể đến một số hoạt động như việc kí kết các thỏa thuận hợp tác trao đổi nguồn nhân lực giữa các tổ chức và cơ sở đào tạo về luật. Về vấn đề hợp tác nhân lực, Trường Đại học Luật Hà Nội đã thiết lập quan hệ hợp tác chính thức với 40 cơ sở đào tạo luật lớn của các quốc gia hàng đầu trong lĩnh vực đào tạo pháp luật như Đức, Hoa Kỳ, Liên bang Nga, Nhật Bản, Hà Lan, Thụy Điển, Singapore, Australia… và một số tổ chức quốc tế. Một mô hình hợp tác phát triển nguồn nhân lực khác có thể kể đến là Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh (UEH) đặc biệt chú trọng mô hình hợp tác Đại học - Doanh nghiệp với ưu thế đào tạo thực tiễn, đẩy mạnh các kĩ năng thực hành nhằm giúp sinh viên thích ứng nhanh hơn với công việc được tuyển dụng tại các doanh nghiệp khi ra trường, cũng như hòa nhập nhanh với môi trường làm việc. Hay thực hiện Chương trình hợp tác giữa Khoa Luật - UEH với Trung tâm hòa giải thương mại quốc tế Việt Nam (VICMC). Chương trình này kì vọng mang đến các cơ hội cho sinh viên của Khoa Luật - UEH được tiếp cận thực tế môi trường làm việc tại các Trung tâm hòa giải và được trang bị thêm kiến thức thực tế bằng nhiều hình thức đa dạng như thuyết trình - phản biện, xử lí tình huống, thực hiện đồ án, mô phỏng, nhập vai... để học cách tiếp cận với vấn đề cụ thể, bước đầu hình dung được môi trường làm việc trong tương lai. Năm 2019, trên cơ sở sáng kiến của Trường Đại học Luật Hà Nội, Mạng lưới các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam đã được thành lập nằm tạo ra cầu nối, diễn đàn chia sẻ kinh nghiệm, hợp tác phát huy thế mạnh hỗ trợ lẫn nhau trong lĩnh vực đào tạo và nghiên cứu pháp luật. Trong khuôn khổ hoạt động của Mạng lưới các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam thường tổ chức các hội thảo, diễn đàn để các thành viên là các cơ sở đào tạo, nghiên cứu luật trong cả nước cùng nhau thảo luận trao đổi kinh nghiệm giảng dạy, chuyên môn, xây dựng định hướng phát triển cho cả nước nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học khẳng định vị thế trong đào tạo nguồn nhân lực pháp luật có chất lượng, đáp ứng nhu cầu của chiến lược cải cách tư pháp, xây dựng nhà nước pháp quyền và hội nhập quốc tế.[28]

- Phối hợp tổ chức cuộc thi thực hành nghề luật: Từ cuối năm 2017, lần đầu tiên Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh đăng cai tổ chức cuộc thi Phiên tòa giả định VMoot phiên bản tiếng Việt nhằm mở rộng quy mô, phạm vi thu hút đông đảo đại diện của các trường có đào tạo chuyên ngành luật trong cả nước. Đó là một cuộc thi được Việt hóa hoàn toàn của mô hình phiên tòa giả định Moot Court. Đây được coi là dấu mốc quan trọng cho quá trình hình thành và phát triển các cuộc thi thực hành nghề luật tại nước ta, là tiền đề để các cơ sở đào tạo luật khác bắt tay vào xây dựng những cuộc thi cho riêng mình. Tiếp nối thành công của cuộc thi VMoot, Trường Đại học Ngoại thương Hà Nội đã chủ trì cuộc thi Phiên điều trần Giả định Công ước Viên 1980 về mua bán hàng hóa Quốc

[28] TS. Đỗ Đức Hồng Hà, (2022) "Sự cần thiết và giải pháp chia sẻ nguồn lực trong hoạt động đào tạo luật giữa các cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam", *Tọa đàm "Phát triển và chia sẻ nguồn lực giữa các cơ đào tạo luật Việt Nam".*

tế (Vietnam CISG Pre-Moot) từ năm 2020; Hội Luật quốc tế Việt Nam (VSIL) và đăng cai tổ chức cuộc thi Phiên tòa Giả định về vốn đầu tư nước ngoài (FDI Moot) vào năm 2021. Kể từ năm 2017 cho đến nay, số lượng cuộc thi thực hành được các trường có đào tạo chuyên ngành luật tổ chức vẫn hết sức khiêm tốn, chủ yếu là tại các cơ sở đào tạo lớn, có bề dày kinh nghiệm. Nhiều cơ sở đào tạo luật vẫn chưa chú trọng thực sự đến việc đầu tư cho những cuộc thi thực hành nghề luật như chưa có nhân lực dành sự quan tâm thích đáng trong việc tham gia, lan tỏa của các cuộc thi. Một số trường nếu tổ chức chỉ gói gọn trong phạm vi nội bộ cơ sở đào tạo của mình chưa có sự hợp tác sâu rộng, thu hút và chia sẻ kinh nghiệm trong hoạt động đào tạo nói chung và tổ chức các cuộc thi thực hành nghề luật nói riêng. Tinh thần "mở cửa", giao lưu với sinh viên đến từ các cơ sở đào luật khác vẫn còn nhiều rào cản. Hiện nay, nhiều cơ sở đào tạo luật mới đáp ứng được các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị kĩ thuật, đội ngũ giảng viên/huấn luyện viên… để triển khai, lên kế hoạch cho một cuộc thi giả định nghề luật quy mô liên cơ sở. Tuy nhiên, thực trạng tại nhiều cơ sở đào tạo luật mới thành lập đội ngũ giảng viên đang có nhiều bất cập. Hạn chế này cũng đặt ra yêu cầu cần có sự chia sẻ, kết nối về nguồn nhân lực và vật lực giữa các cơ sở đào tạo luật với nhau.[29]

1.7. Đánh giá chung về thực trạng đào tạo luật ở nước ta thời gian qua

Từ những mô tả trên có thể rút ra một số kết luận sau đây:

- Việc đào tạo cử nhân luật trong thời gian qua trong chừng mực nào đó đã đáp ứng phần lớn yêu cầu của xã hội, thực hiện khá tốt chủ trương đa dạng hóa các loại hình đào tạo, tạo điều kiện thuận lợi cho người học; quá trình đào tạo, đào tạo lại được tiến hành thường xuyên, góp phần nâng cao trình độ dân trí về pháp luật, là động lực quan trọng để thực hiện thành công chủ trương cải cách tư pháp, xây dựng Nhà nước pháp quyền ở Việt Nam ngày càng vững mạnh, tạo ra một xã hội học tập.

- Các cơ sở đào tạo cử nhân luật qua quá trình đào tạo ngày càng trưởng thành hơn về mọi mặt, với những thế mạnh riêng của mình đã tạo ra sự đa dạng và sự cạnh tranh cần thiết trong công tác đào tạo pháp luật, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

- Trong sự phát triển chung cua nhiều cơ sở đào tạo, vẫn còn một số cơ sở đào tạo cử nhân luật chưa thực sự chú trọng đến chất lượng đào tạo, trách nhiệm đối với sản phẩm đào tạo của mình chưa rõ ràng, mở rộng quy mô đào tạo vượt quá năng lực của mình, trong khi các điều kiện tối thiểu, bắt buộc chưa được đảm bảo; công tác quản lí chưa chặt chẽ… dẫn đến chất lượng đào tạo thấp, trong đó yêu cầu: "Các sinh viên sau khi tốt nghiệp phải có quan điểm chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt và nắm vững kiến thức pháp luật…" là khó có thể thực hiện được.

[29] Lê Thị Châu, thu hút và chia sẻ kinh nghiệm giữa các cơ sở đào tạo luật thông qua các cuộc thi thực hành nghề luật: kinh nghiệm của khoa luật trường đại học công đoàn, Hội thảo "Phát triển và chia sẻ nguồn lực giữa các cơ sở đào tạo luật", tháng 12/2022.

- Thời gian qua, mặc dù vẫn có sự hỗ trợ giữa các cơ sở đào tạo, đặc biệt là về chương trình, giáo trình, về giáo viên, về hoạt động khoa học… trong đó vai trò hỗ trợ, giúp đỡ của một số giáo viên hai Trường Đại học Luật Hà Nội, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh với các cơ sở đào tạo luật khác là rất quan trọng. Tuy nhiên, sự giúp đỡ này chưa trở thành chủ trương chung giữa các trường, còn mang tính cá nhân, tự phát, vai trò đầu tàu của hai trường này chưa được khẳng định mạnh mẽ.[30]

*** Những tồn tại hạn chế**

- Sự gia tăng nhanh về số lượng trong khi nguồn lực đầu tư chưa tương xứng cho việc phát triển các điều kiện bảo đảm chất lượng (CTĐT, đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất…), đặc biệt là đầu tư cho phát triển đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao dẫn tới chất lượng đào tạo không đồng đều giữa các cơ sở đào tạo. Nhiều cơ sở đào tạo cùng tham gia đào tạo các ngành luật có mặt tích cực là tạo ra sự cạnh tranh, nhìn chung các cơ sở đào tạo phải tập trung nâng cao chất lượng đào tạo, xây dựng uy tín, thương hiệu để thu hút người học, nhưng mặt khác một số cơ sở đào tạo chấp nhận tuyển sinh với điểm đầu vào thấp (điểm thi tốt nghiệp THPT 13-15 điểm) để có sinh viên, một số cơ sở đào tạo có quy mô đào tạo hệ vừa làm vừa học, đào tạo từ xa lớn hơn nhiều so với hệ chính quy trong khi việc kiểm soát chất lượng ở các hệ này còn hạn chế dẫn tới ảnh hưởng không nhỏ đến đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ công cuộc cải cách tư pháp.

- CTĐT, các môn học nội luật, như: Luật Dân sự, Luật Hình sự, Luật Tố tụng dân sự, Luật tố tụng hình sự… còn chiếm tỉ lệ lớn về số môn và số tín chỉ trong CTĐT, trong khi đó các môn học có tính quốc tế và hội nhập như Luật Thương mại quốc tế, Luật Đầu tư quốc tế, Tư pháp quốc tế, Công pháp quốc tế, Luật So sánh… lại rất ít. Những tri thức, kĩ năng về công nghệ thông tin, công nghệ số, phương pháp tiếp cận, sử dụng dữ liệu trên mạng, khai thác dữ liệu… chưa được chú trọng trong xây dựng các CTĐT luật ở các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam hiện nay… Việc thiết kế các môn học/học phần cũng gặp khó khăn khi chia chương trình thành các khối kiến thức theo hướng chuyên sâu dần vào ngành, chuyên ngành nhất định.

- Giảng viên ở nhiều cơ sở đào tạo luật trong quá trình giảng dạy còn hạn chế trong sử dụng ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh. Vì thế, sẽ khó sử dụng được công nghệ, tài liệu trực tuyến, phần mềm quản trị đại học tiếp cận với thế giới hiện đại, các tri thức tiến bộ nhân loại dẫn tới chất lượng của các bài giảng chưa cao, chưa đảm bảo được yêu cầu, bởi trong bối cảnh hội nhập theo yêu cầu mới, giảng viên cần có khả năng hội nhập và quốc tế hóa rất cao… Chất lượng đào tạo luật vì thế cũng trở nên kém cạnh tranh hơn so với các trường luật ở các nước tiên tiến. Nhiều giảng viên ở các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam không có hoặc không có nhiều kiến thức thực tiễn, không chịu rèn luyện, chắt lọc bằng hoạt

[30] Lê Tiến Châu, tlđd.

động thực nghiệm, thực tế nghề nghiệp của chính mình để có thể truyền đạt tốt nhất cho sinh viên, học viên làm cho các giờ học thường hàn lâm và người sử dụng lao động đều ý kiến các sinh viên, học viên được đào tạo không có nhiều kiến thức, kĩ năng thực tế và phải đào tạo lại. Ở phần lớn các cơ sở đào tạo luật việc đi thực tế ở cơ sở của giảng viên là khiêm tốn. Rất nhiều giảng viên có được nhiều kiến thức thực tiễn bằng hoạt động thực nghiệm, thực tế của chính mình. Vì thế nhiều tiết học, giờ học thường hàn lâm, lí thuyết.

- Về phương pháp giảng dạy, trong quá trình giảng dạy, truyền đạt kiến thức cho sinh viên, học viên ở nhiều cơ sở đào tạo luật các giảng viên còn hạn chế trong sử dụng công nghệ trong giảng dạy, việc sử dụng công nghệ thông tin, trình chiếu slide và sử dụng máy chiếu một cách khoa học. Nhiều giảng viên đang nhầm lẫn việc đồng nhất giữa ứng dụng công nghệ thông tin, bài giảng điện tử với giảng dạy trình chiếu slide trong truyền đạt kiến thức. Vẫn hạn chế sử dụng các bài giảng điện tử bằng video trực tuyến có sự tương tác thực, để thay thế cho các bài thuyết giảng thông thường, hệ thống slides, bài giảng điện tử chuẩn vẫn còn hạn chế, không cung cấp đầy đủ cho sinh viên, học viên trong quá trình học tập, nghiên cứu.

- Các tài liệu ở thư viện hiện nay được số hoá không nhiều, nhất là các bài viết, bài nghiên cứu tài liệu luật nước ngoài còn ít; các tài liệu nếu được số hóa thì cũng là bản chụp các tài liệu hiện có và điều này chỉ giúp dễ hơn trong tiếp cận, lưu trữ chứ không làm cho nguồn tài liệu trở nên hữu ích, cập nhật. Các thư viện ở cơ sở đào tạo chủ yếu chú trọng đến "diện tích", số lượng đầu sách, tài liệu và chỗ ngồi, phòng đọc, không gian, phục vụ… mà chưa quan tâm ở mức cần thiết, chưa khuyến khích phát triển đến "tài nguyên số" "thư viện số", "tài liệu số" và "quốc tế hóa". Tài liệu ở thư viện chủ yếu là các sách, giáo trình, tạp chí, văn bản luật, các luận văn, luận án…; chủ yếu tồn tại dưới dạng bản cứng nên rất nhanh lạc hậu, thậm chí bị trái với những thay đổi, bổ sung của pháp luật hiện hành.

2. Một số kiến nghị góp phần tăng cường chất lượng đào tạo cử nhân luật trong thời gian tới

2.1. Quan điểm về phát triển đào tạo cử nhân luật

- Giai đoạn những năm 2005, có ý kiến cho rằng Nghị quyết số 08/NQ-TW của Bộ Chính trị đã xác định rõ: Việc đào tạo luật chỉ giao cho Trường Đại học Luật Hà Nội và Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh; các cơ sở khác có đào tạo cử nhân luật sẽ không được tiếp tục đào tạo. Các cơ sở đang đào tạo luật lúc đó hoặc là sáp nhập vào một trong hai trường luật hoặc là giải thể. Tuy nhiên, ý kiến khác lại cho rằng Nghị quyết số 08/NQ-TW của Bộ Chính trị là Nghị quyết về cải cách tư pháp, kết luận trong Nghị quyết chỉ có ý nghĩa trong lĩnh vực tư pháp, điều này có nghĩa là việc giao đào tạo cử nhân luật cho Trường Đại học Luật Hà Nội và Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh là việc đào tạo cán bộ pháp lí cho các cơ quan tư pháp. Trong điều kiện đang

xây dựng nền kinh tế thị trường thì việc đào tạo luật không chỉ đáp ứng cán bộ cho cơ quan tư pháp mà còn đáp ứng yêu cầu cán bộ cho các cơ quan hành chính và các doanh nghiệp, cũng như nhiều lĩnh vực khác của đời sống xã hội.[31] Chính vì thế nên mở rộng việc "cấp phép đào tạo luật" được nới rộng, dẫn đến hiện trạng "trăm hoa đua nở" như hiện nay với hơn 100 cơ sở đào tạo luật mà chất lượng khó kiểm soát. Không phải ngẫu nhiên có ý kiến cho rằng cần xem lại thực trạng đào tạo cử nhân luật và "siết" điều kiện mở ngành luật tránh tình trạng "cạnh tranh xuống đáy" chất lượng đào tạo ngày càng giảm sút, ảnh hưởng đến nguồn nhân lực pháp luật trong tương lai.

- Xác định rõ trách nhiệm của Bộ giáo dục và Đào tạo trong việc thiết lập hành lang pháp lí để kiểm soát chất lượng đào tạo luật, xác định những điều kiện để mở ngành, tiêu chuẩn CTĐT luật thậm chí là CTĐT luật khung cho các cơ sở có đào tạo luật trình độ cử nhân; tiêu chuẩn chất lượng của cơ sở đào tạo luật, tiêu chuẩn kiểm định đối với các chương trình. Căn cứ vào hệ thống các tiêu chuẩn, tiêu chí được quy định chung, Bộ quyết định chỉ tiêu tuyển sinh của các trường. Đó là quan điểm cần được thống nhất triển khai trong thời gian tới vừa đảm bảo các trường không bị hạn chế quyền tham gia đào tạo luật cung ứng cho thị trường lao động, mặt khác tránh tình trạng đào tạo tràn lan, kém chất lượng.

- Xu hướng phát triển đào tạo cử nhân luật của các cơ sở đào tạo phải dựa trên nhân thức thống nhất là bên cạnh việc tập trung nâng cao chất lượng đào tạo, phải hướng đến hội nhập về tư duy pháp lí theo đó nâng chất lượng công bố quốc tế là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu. Về vấn đề này, một vài điểm cần quan tâm luận bàn:

Ở góc độ nào đó, chế độ chính trị không phải yếu tố quyết định đến khả năng công bố quốc tế ngành luật (trong đó có Việt Nam) nhưng sẽ có những ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động này. Bên cạnh đó, ngôn ngữ (tiếng Anh) là rào cản khách quan ảnh hưởng đến kết quả công bố quốc tế của ngành luật. Do đó, việc tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực khoa học luật là vô cùng cần thiết. Vấn đề này có liên hệ chặt chẽ với nhận thức của các nhà khoa học luật về tầm quan trọng của công bố quốc tế. Bên cạnh đó, chính sách pháp luật là giải pháp căn cơ quyết định trực tiếp đến năng suất công bố quốc tế ở tất cả ngành khoa học nói chung và ngành luật nói riêng của một quốc gia, trong đó trước hết là việc ghi nhận quyền tự do học thuật một cách chính thức trong hệ thống pháp luật, vì lí thuyết khoa học giữ vai trò rất quan trọng việc đào tạo nguồn nhân lực ngành luật, đó là cơ sở nền tảng mà cộng đồng khoa học luật ở phạm vi quốc tế tiếp cận và thừa nhận đối với các lập luận khoa học. Các nhà khoa học luật nghiên cứu, kế thừa những điểm tiến bộ trong lí thuyết khoa học pháp lí của các quốc gia trước đây, qua đó tạo sự gắn kết trong giới khoa học luật toàn cầu.

[31] Lê Tiến Châu, *Thực trạng đào tạo luật ở nước ta hiện nay*, https://phapluatdansu.edu.vn/2008/02/13/04/11/2341/

Để phát triển công bố quốc tế thì cơ sở dữ liệu khoa học và quyền tiếp cận thông tin đóng vai trò quan trọng đối với việc tạo điều kiện cho các nhà khoa học luật có thể tiếp cận, nghiên cứu và CBQT. Cần đảm bảo hệ thống cơ sở dữ liệu hiện đại, đồng bộ, công khai, minh bạch, trong đó việc liên kết chia sẽ nguồn tài liệu ngành luật giữa các cơ sở đào tạo, các viện nghiên cứu… là yêu cầu tiên quyết góp phần tạo cơ hội công bằng, bình đẳng cho giới khoa học luật trong hoạt động nghiên cứu và công bố quốc tế.

2.2. Một số kiến nghị

- Quy định về chỉ tiêu tuyển sinh: Theo quy định pháp luật, việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh do Bộ Giáo dục và đào tạo ban hành chưa quy định xác định theo ngành/nhóm ngành luật mà theo khối ngành (Khối ngành III gộp nhóm ngành Kinh doanh và quản lí cùng với nhóm Pháp luật) dẫn tới các cơ sở đào tạo đã xác định chỉ tiêu tuyển sinh các ngành luật chung trong khối ngành III và sử dụng năng lực của các ngành khác để tính vào chỉ tiêu vượt của ngành luật. Để khắc phục hạn chế này, Bộ Giáo dục và đào tạo đã nghiên cứu và sửa đổi quy định về xác định chỉ tiêu tuyển sinh theo hướng chỉ tiêu tuyển sinh được xác định theo ngành, nhóm ngành trên cơ sở năng lực của cơ sở đào tạo nhưng không được vượt quá năng lực đào tạo xác định theo lĩnh vực[32] cần áp dụng triện để các quy định và điều kiện để được tuyển sinh.

Bộ Giáo dục và đào tạo cần tăng cường tổ chức thanh tra và xử phạt hành chính đối với các cơ sở đào tạo tuyển sinh vượt chỉ tiêu so với năng lực đội ngũ giảng viên cơ hữu, tiếp tục đề xuất những chế tài đủ mạnh đối với các cơ sở đào tạo cố tình tuyển sinh vượt chỉ tiêu so với năng lực[33].

- Về nâng cao chất lượng công bố quốc tế, từ thực trạng công bố quốc tế trong lĩnh vực khoa học luật ở Việt Nam hiện nay có thể kiến nghị, giải pháp sau: thứ nhất, ghi nhận quyền tự do học thuật trong Luật Giáo dục đại học, tuy nhiên cần lưu ý rằng quyền này phải bị giới hạn trong phạm vi xác định. Qua đó, tạo tiền đề cho hoạt động nghiên cứu, giảng dạy các học thuyết pháp lí ở các cơ sở giáo đại học ngành luật với vị trí là học phần cơ sở ngành, hướng đến đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao thúc đẩy hoạt động công bố quốc tế trong tương lai. Cần xây dựng một hệ thống cơ sở dữ liệu chung chia sẻ đề tài khoa học, luận văn, luận án ngành luật giữa tất cả các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam. Trong đó, có thể kể đến vai trò của Mạng lưới các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam trong việc hỗ trợ thực hiện giải pháp này. Cần áp dụng quy chế tuyển sinh đào tạo trình độ tiến sĩ theo tinh thần của Thông tư số 08/2017/TT-BGDĐT. Theo đó, công bố quốc tế là điều kiện bắt buộc để hướng dẫn nghiên cứu sinh và bảo vệ luận án tiến sĩ, về lâu dài điều kiện này cần được cập nhật, sửa đổi theo hướng ngày càng chuyên môn, chuyên nghiệp hơn.

[32] Thông tư số 03/2022/TT-BGDĐT ngày 18/01/2022.
[33] Rà soát, sửa đổi, bổ sung Nghị định số 04/2021/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực giáo dục.

- Các cơ sở đào tạo luật cần có chiến lược dài hạn và tổng thể, kế hoạch trung hạn và ngắn hạn để trao đổi nguồn nhân lực. Thực hiện giải pháp này, cần phát huy vai trò của Mạng lưới cơ sở đào tạo luật Việt Nam. Việc thành lập Mạng lưới các cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam được coi là một bước đi quan trọng trong việc xây dựng một cơ chế hiệu quả ở cấp độ tổng thể để trao đổi nguồn lực phục vụ hoạt động nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên, cần phải hiện thực hoá tinh thần và mục tiêu của Mạng lưới một cách đầy đủ và hiệu quả thông qua xây dựng và ban hành chiến lược dài hạn và tổng thể, kế hoạch trung hạn và ngắn hạn để trao đổi nguồn nhân lực. Thông qua đó, việc trao đổi nguồn lực phục vụ hoạt động nghiên cứu khoa học được thực hiện bài bản, có định hướng; tăng cường thúc đẩy hợp tác đa phương và song phương giữa các cơ sở đào tạo luật về nghiên cứu khoa học để sử dụng hiệu quả hơn nguồn lực phục vụ nghiên cứu khoa học nhất là nguồn lực nhân sự, vật chất; tiếp tục chia sẻ kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực phục vụ nghiên cứu khoa học; tăng cường hợp tác tìm kiếm các nguồn tài chính trong nước và quốc tế phục vụ nghiên cứu khoa học. Hiện nay, các đề tài cấp Bộ, Nhà nước, các dự án lớn của nước ngoài đều yêu cầu nhiều đối tác tham gia; vì vậy, các thành viên của Mạng lưới cần đẩy mạnh hoạt động hợp tác để tham gia đấu thầu thành công các dự án do nước ngoài tài trợ hoặc các dự án nghiên cứu lớn trong nước[34].

- Giải pháp nâng cao hiệu quả việc chia sẻ nguồn lực trong hoạt động đào tạo luật giữa các cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam: Việc hình thành mạng lưới và trao đổi kinh nghiệm, nguồn nhân lực, tài liệu giữa các cơ sở đào tạo đã được nhiều quốc gia và tổ chức quốc tế áp dụng từ lâu. Các cơ sở kí kết việc hợp tác sản xuất, chia sẻ các học liệu, xây dựng các CTĐT cơ bản đạt tiêu chuẩn theo yêu cầu của thực tế về cải cách tư pháp, xây dựng nhà nước pháp quyền và hợp tác quốc tế. Ngoài ra, việc xây dựng websites, tổng hợp dữ liệu danh sách các giảng viên luật theo chuyên ngành với lí lịch khoa học (profile) đầy đủ trên phạm vi toàn quốc cũng là việc nên làm. Ngoài ra, cần tăng cường tiến hành các chương trình trao đổi học tập quốc tế (exchange program) để sinh viên Việt Nam có thể đến trường luật của các quốc gia khác học tập, nghiên cứu, thăm quan ngắn hạn hoặc mời các giảng viên giỏi của các cơ sở đào tạo luật nước ngoài tới Việt Nam thỉnh giảng ngắn hạn trong khuôn khổ chương trình hợp tác quốc tế. Các cơ sở đào tạo luật lớn có thể hỗ trợ các cơ sở mới có quy mô nhỏ thực hiện việc này thông qua việc hợp tác, trao đổi sinh viên, diễn đàn, hội thảo, tập huấn ngắn hạn. Đối với việc hợp tác tài nguyên dữ liệu luật, mở rộng điểm truy cập thư viện số: cấp tài khoản cho đọc giả có nhu cầu. Các thư viện có thể thu phí, cấp thẻ thư viện, tổ chức phục vụ người đọc có nhu cầu sử dụng thư viện luật đối với các thư viện trên cùng địa bàn, cung cấp dịch

[34] TS. Hoàng Ly Anh, "Trao đổi nguồn lực phục vụ hoạt động nghiên cứu khoa học giữa các cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam: Kinh nghiệm của Trường Đại học Luật Hà Nội", *Tọa đàm "Phát triển và chia sẻ nguồn lực giữa các cơ sở đào tạo luật Việt Nan"*, 2022.

vụ mượn liên thư viện, dịch vụ cung cấp thông tin theo yêu cầu đối với độc giả của các thư viện có khoảng cách xa về địa lí. Tạo điều kiện để người đọc có thể tra cứu tài liệu của tất cả các thư viện đã kết nối thay vì phải truy cập vào trang web của từng thư viện để tìm tài liệu. Chia sẻ dữ liệu thư mục giữa các cơ sở đào tạo luật, sử dụng biên mục sao chép giữa các thư viện luật nhằm tiết kiệm thời gian, công sức cho việc xử lí tài liệu, chuẩn hoá công tác biên mục. Phối hợp tổ chức các hội thảo, toạ đàm khoa học để trao đổi kiến thức, chia sẻ kinh nghiệm công tác và các vấn đề chuyên môn nghiệp vụ, góp phần nâng cao năng lực của đội ngũ người làm thư viện luật.

Hiện nay các trường đại học tại Việt Nam chủ yếu được coi là nhà sản xuất kiến thức và chuyển giao kiến thức pháp luật cho các cá nhân sẽ tham gia vào thị trường pháp lí.

- Chia sẻ nguồn nhân lực giữa các cở sở đào tạo luật: Một thực tế là các cơ sở đào tạo không thể tuyển dụng quá nhiều giảng viên vì điều này sẽ dẫn tới gia tăng chi phí vận hành. Giải pháp hiệu quả nhất là hợp tác và chia sẻ nguồn nhân lực trong các CTĐT. Cơ sở đào tạo sẽ bảo đảm được công tác tổ chức giảng dạy CTĐT chất lượng cao bởi các giảng viên có chuyên môn tốt (kiến thức pháp luật, ngoại ngữ, kinh nghiệm) cho các môn học mình chưa có hoặc chưa đủ nhân sự. Mặt khác, việc cử giảng viên có chuyên môn tốt tham gia giảng dạy tại một cơ sở đào tạo khác cũng có ích cho giảng viên, họ sẽ có cơ hội nâng cao uy tín và trau rồi thêm kinh nghiệm giảng dạy của mình. Tất nhiên, việc mượn giảng viên như vậy cũng sẽ không thể tránh được những giới hạn về thời gian, không gian và phương thức triển khai. Trong thực tiễn hiện nay, các giảng viên từ các cơ sở đào tạo luật có uy tín vẫn thường được các cơ sở đào tạo luật khác mời thỉnh giảng (nhưng chỉ với tư cách cá nhân). Trong bối cảnh đó, các giảng viên này thường sẽ giảng những môn học mà họ có kinh nghiệm nhưng theo nội dung mà họ đã quen thuộc. Bên cạnh đó, giảng viên cũng có thể không giữ đúng cam kết về lịch giảng (khi có một công việc đột xuất tại nơi công tác hoặc một lí do khác) điều sẽ ảnh hưởng tới lịch giảng của cơ sở mời thỉnh giảng. Vấn đề này có thể được khắc phục khi các cơ sở đào tạo có cơ chế hợp tác trao đổi giảng viên định kì và ổn định. Bên cạnh đó, khi đã có thỏa thuận hợp tác trao đổi giảng viên, các môn học có thể được chọn lựa và thỏa thuận giữa các cơ sở đào tạo luật và giảng viên thỉnh giảng./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. TS, Hoàng Ly Anh, "Trao đổi nguồn lực phục vụ hoạt động nghiên cứu khoa học giữa các cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam: Kinh nghiệm của Trường đại học luật Hà Nội", *Tọa đàm "Phát triển và chia sẻ nguồn lực giữa các cơ đào tạo luật Việt Nam"*, 2022.

2. Báo cáo của Bộ giáo dục và Đào tạo trong Đề án "Tăng cường kiểm soát chất lượng đào tạo luật" năm 2020.

3. Lê Tiến Châu, *Thực trạng đào tạo Luật ở nước ta hiện nay*, nguồn:

https://phapluatdansu.edu.vn/2008/02/13/04/11/2341/

4. Jules Coleman, *Legal theory and Practice,* Georgetown Law Journal, Vol. 83, 1995, p.2586.

5. Jules Coleman sinh năm 1947 từng là Giáo sư tại Trường Luật Yale và hiện đang là Phó Giám đốc Cấp cao về Kế hoạch học tập tại Đại học New York, Mỹ.

6. Bùi Tiến Đạt, "Quyền tự do học thuật trong giáo dục đại học", *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp,* số 05/2020, tr.5.

7. TS. Đỗ Đức Hồng Hà, "Sự cần thiết và giải pháp chia sẻ nguồn lực trong hoạt động đào tạo luật giữa các cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam", *Tọa đàm "Phát triển và chia sẻ nguồn lực giữa các cơ đào tạo luật Việt Nam"*, 2022.

8. Monika Stachowiak-Kudła, *The Scope of Academic Freedom Right and the Situation of Scientists in Poland*, Published by Springer (Interchange), 2021, p.101.

9. Emerson Tiller, Frank B. Cross, *What is Legal Doctrine?, Northwestern University Law Review*, the United States, 2006, p.519.