

TƯ DUY VỀ ĐÀO TẠO CỬ NHÂN LUẬT: THỰC TRẠNG VÀ TIẾP TỤC ĐỔI MỚI

Đinh Ngọc Thắng, Nguyễn Văn Đại

Khoa Luật, Trường Đại học Vinh

Ngày nhận bài 14/01/2020, ngày nhận đăng 16/3/2020

Tóm tắt: Giáo dục đại học (GDĐH) nước ta những năm qua đạt nhiều thành tựu, nhưng để tương xứng với vị trí, vai trò, đáp ứng tốt nhu cầu xã hội thì vấn đề chuẩn hóa chương trình đào tạo và từng bước hội nhập quốc tế cần được đặt ra và triển khai hiệu quả. Một trong những vấn đề vừa mang tính cấp bách, vừa mang tính chiến lược lâu dài được xã hội quan tâm nhất hiện nay là xây dựng một nền giáo dục với chất lượng ngày càng cao để không chỉ góp phần nâng cao dân trí mà còn tăng cường chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế.

Từ khóa: Đổi mới tư duy; đào tạo; cử nhân luật; đại học; pháp quyền.

1. Đặt vấn đề

Trong yêu cầu về xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam hiện nay, nhu cầu và yêu cầu đào tạo luật ở các cấp trình độ khác nhau, trong đó có đào tạo luật ở trình độ cử nhân đang đặt ra nhiều vấn đề có tính thời sự. Muốn 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, cán bộ của các cơ quan tư pháp nói riêng phải hiểu biết sâu sắc về pháp luật. Mặt khác, Đảng và Nhà nước ta chủ trương cải cách tư pháp, thì 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. Quan điểm của Đảng là đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo; phát triển, nâng cao nguồn nhân lực; tăng cường tiềm lực và đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016, tr. 26-27).

Giáo dục đào tạo cần phải hướng đến tư duy đổi mới toàn diện, có tầm chiến lược nhưng phải dựa trên nền tảng văn hóa, lịch sử, điều kiện hiện tại của quốc gia, dân tộc. Sản phẩm của nền giáo dục phải góp phần phức đáp được sự phát triển, tạo nguồn lực và động lực để Nhà nước vận hành hiệu quả thể chế kinh tế, chính trị của mình. Trong phạm vi bài viết này, tác giả tập trung đề cập đến những thay đổi cơ bản về tư duy đào tạo đại học ở Việt Nam và trên thế giới gắn liền với đào tạo trình độ cử nhân luật từ thực tiễn môi trường, thực trạng đào tạo luật ở các trường đại học Việt Nam hiện nay; trên cơ sở đó, bài viết tập trung làm rõ một số nhóm giải pháp cơ bản để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo luật ở Việt Nam trong thời gian tới.

2. Sự cần thiết phải thay đổi tư duy đào tạo đại học ở Việt Nam hiện nay

Tư duy là nền tảng của những tư tưởng, lý thuyết, học thuyết về sự phát triển. Trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo, đó là những tư tưởng, lý thuyết, học thuyết về giáo dục, các trường phái giáo dục và đào tạo. Trong thực tiễn, tư duy phát triển giáo dục, đào

tạo thể hiện ở những mục tiêu, định hướng phát triển thông qua các chủ trương, chính sách kinh tế - xã hội, được thể hiện bằng luật pháp, chính sách cụ thể trong từng khía cạnh của nền giáo dục ở một quốc gia và phổ quát trên phạm vi khu vực và toàn thế giới.

Nói đến tư duy mới hay đổi mới tư duy phát triển giáo dục, đào tạo là nói tới những thay đổi lớn trong quan điểm, chủ trương, đường lối, chính sách phát triển giáo dục, đào tạo trong pháp luật, thể chế và chính sách quản lý. Tư duy mới sẽ có chính sách mới, chính sách mới sẽ tạo ra phong trào mới, phong trào mới sẽ tạo ra kết quả mới. Vì thế, đổi mới tư duy là khởi đầu cho quá trình phát triển mới. Lý luận được xây dựng từ thực tiễn nhưng không có lý luận và tư duy đổi mới thì không có phong trào cách mạng (Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng, 2019). Tư duy mới hay đổi mới tư duy có vai trò đặc biệt quan trọng, mở đường và tạo không gian cho sự phát triển. Quá trình phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta từ năm 1986 đến nay cho thấy vai trò đặc biệt của tư duy lý luận đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, đối với vận mệnh của dân tộc trong thời đại toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Nền giáo dục ở một quốc gia cần phải có lý luận sâu sắc được xây dựng và không ngừng đổi mới, hoàn thiện.

Có thể nhận thấy rằng, Đại hội VI cho đến Đại hội XII của Đảng đã khởi xướng đường lối đổi mới mạnh mẽ về giáo dục, đào tạo trong tư duy đổi mới chung trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Đảng và Nhà nước ta đã luôn xác định giáo dục, đào tạo là quốc sách hàng đầu, cho đến nay cần thiết phải đổi mới căn bản, toàn diện về giáo dục Việt Nam trong yêu cầu và tình hình mới. Tuy nhiên, chúng ta nhận thấy rằng quan điểm, chủ trương rõ ràng đó của Đảng vẫn chưa đủ sức mạnh để tạo ra lý luận sắc bén, đầy đủ hơn cho sự phát triển của nền giáo dục hiện nay ở nước ta. Thực tiễn cho thấy, các nhà quản lý giáo dục ở Việt Nam đang tồn tại những khó khăn nhất định trong quá trình nhận thức, cải cách và vận hành. Kết quả đạt được còn nhiều hạn chế.

Một thời gian dài, do nhiều nguyên nhân khác nhau, nền giáo dục và đào tạo của chúng ta chưa xác định được các mục tiêu rõ ràng. Giáo dục, đào tạo chưa được coi là điểm đột phá để đưa đất nước phát triển đi lên như nhiều quốc gia trong khu vực và trên thế giới có hoàn cảnh như nước ta đã từng làm. Trên thực tế, chúng ta chưa đưa ra được những triết lý giáo dục cụ thể phù hợp mục tiêu phát triển nền giáo dục nước nhà nhằm phục vụ các nhiệm vụ trong từng giai đoạn phát triển đất nước. Bởi vậy, nền giáo dục nước nhà đã lạc hậu trước sự biến chuyển nhanh chóng của các nền giáo dục trên thế giới trong giai đoạn hiện nay.

Một phần nội dung và chương trình đào tạo cử nhân luật ở nước ta hiện nay còn chịu ảnh hưởng bởi nội dung, chương trình giáo dục của các nước xã hội chủ nghĩa trước đây, nhất là của Liên Xô. Trong một thời gian dài, những nội dung và chương trình giáo dục này khá phù hợp và đã mang lại những thành tựu hết sức quan trọng. Song, tự nó cũng hàm chứa rất nhiều hạn chế, bất cập. Đặc biệt, trong quá trình đổi mới và hội nhập hiện nay thì những bất cập đó lại càng trở nên rõ nét, đòi hỏi cần có sự cải cách và đổi mới cho phù hợp.

Sự bất cập còn thể hiện ở phương pháp giáo dục. Các phương pháp dạy và học thường tạo ra sự thụ động đối với người học, nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành. Do đó, chất lượng nguồn nhân lực sau đào tạo thường bất cập. Người học thường ít vận dụng được những gì đã học, nếu muốn làm việc được thì buộc phải chấp nhận một quá trình “đào tạo lại”. Điều đó lãng phí không chỉ tiền của mà còn cả thời gian đối với người học.

Mặc dù có hơn 90% dân số biết chữ nhưng chất lượng nguồn lao động của chúng ta lại còn một khoảng cách khá xa so với tiêu chuẩn chung của thế giới, nhất là so với các nước trong khu vực. Theo đánh giá của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), chất lượng lao động của Việt Nam hiện nay đạt tỷ lệ thấp so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Khảo sát thực trạng chất lượng nguồn nhân lực cho thấy Việt Nam đang thừa nguồn lao động phổ thông nhưng thiếu nghiêm trọng lao động đã qua đào tạo công nhân kỹ thuật bậc cao... Việt Nam mới có gần 30% lao động được đào tạo nghề, trong khi ở các nước trong khu vực, con số đó là 50% (Nghiên cứu đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong cơ chế thị trường - Nhiệm vụ khoa học công nghệ thuộc Chương trình khoa học giáo dục quốc gia do Trường Đại học Ngoại thương chủ trì, năm 2018). Đây là thách thức lớn nhất của chúng ta khi gia nhập vào nền kinh tế thế giới, tham gia vào các tổ chức thương mại quốc tế. Chất lượng nguồn nhân lực thấp là nguyên nhân chủ yếu làm giảm khả năng cạnh tranh của Việt Nam trên nhiều lĩnh vực, dẫn đến năng suất lao động thấp, chất lượng sản phẩm công nghiệp và dịch vụ không cao; hệ quả chung cuộc là làm hạn chế tốc độ phát triển đất nước.

Vì vậy, chúng tôi khẳng định rằng, tiếp tục đổi mới tư duy về đào tạo nói chung, đào tạo trình độ cử nhân nói riêng là yêu cầu cấp bách, tất yếu và có ý nghĩa quan trọng để phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta trong những năm tới đây.

3. Thực trạng đào tạo cử nhân luật trước yêu cầu xây dựng nhà nước dân chủ, pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam

Qua thực tiễn đào tạo trong nhiều năm qua, việc đào tạo cử nhân luật ở các cơ sở trong chừng mực nào đó đã đáp ứng phần lớn nhu cầu của xã hội. Thực tiễn cho thấy không ít sinh viên luật ra trường trong khoảng thời gian ngắn đã giữ những vị trí quan trọng trong các cơ quan nhà nước nói chung và cơ quan tư pháp nói riêng. Đội ngũ cán bộ giảng dạy ngày càng trưởng thành với số lượng ngày càng đông và với trình độ ngày càng cao hơn. Đội ngũ này không chỉ được đào tạo trong nước mà còn được đào tạo ở các nước có nền pháp luật tiên tiến. Chương trình đào tạo ngày càng hiện đại, phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của đất nước và hệ thống pháp luật quốc tế. Hệ thống giáo trình khá đầy đủ và đa dạng, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu học tập và nghiên cứu khoa học. Phương pháp giảng dạy từng bước được đổi mới, cơ sở vật chất được đầu tư đầy đủ, khang trang và hiện đại, công tác quản lý ngày càng khoa học và tiên tiến hơn.

Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy bên cạnh những kết quả đã đạt được, việc đào tạo cử nhân luật vẫn còn không ít khó khăn, bất cập. Vì vậy, cần phải có sự đánh giá khách quan, khoa học, dựa trên những thông số thật sự chính xác, trung thực để có biện pháp chấn chỉnh trước khi bàn đến tư duy đổi mới hay chủ trương đa dạng hóa các loại hình đào tạo luật ở Việt Nam trong những năm tới đây. Có thể thấy điều này qua một số thông tin sau đây:

Thứ nhất, việc tuyển dụng và đào tạo giáo viên ở các cơ sở đào tạo luật chưa đồng đều ở các bộ môn, khoa đào tạo, chưa cân bằng về số lượng và trình độ chuyên môn. Thực tiễn cho thấy hầu hết các trường chưa có chiến lược tổng thể và lâu dài để quy hoạch, xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy luật cho cơ sở đào tạo của mình. Nhiều cơ sở thường bị động, trông chờ vào số sinh viên luật ra trường có nguyện vọng xin ở lại trường công tác; việc nâng cao trình độ phần lớn phụ thuộc vào chính sự nỗ lực của bản thân giáo viên. Nhiều cơ sở đào tạo chưa có chính sách cụ thể và

hấp dẫn để thu hút những người có khả năng và trình độ cao ở lại trường. Vì vậy, trong một thời gian dài nhiều cơ sở đào tạo luật không tuyển được hoặc có tuyển được nhưng số lượng và trình độ không cao.

Thực trạng nhiều cơ sở đào tạo luật, kể cả các cơ sở đào tạo luật hàng đầu như Trường Đại học Luật Hà Nội, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Khoa Luật - Trường Đại học Quốc gia Hà Nội hiện thiếu lực lượng kế cận, hụt hẫng về thể hệ cán bộ tiếp bước các nhà giáo đã gần nghỉ hưu. Nhiều cán bộ trẻ ở các cơ sở đào tạo này chưa thực sự có kinh nghiệm và nhiệt huyết nghiên cứu, học tập để bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng phục vụ công tác đào tạo.

Thứ hai, về cơ bản, chương trình đào tạo ít được cập nhật, không có nhiều thay đổi tích cực. Nhiều cơ sở đào tạo đang sử dụng chương trình đã được xây dựng từ rất nhiều năm về trước, chương trình đào tạo có tính hàn lâm, nặng về lý thuyết với số học phần, tín chỉ lớn. Vì vậy, ngoài mục tiêu cung cấp thật nhiều kiến thức lý luận có tính phương pháp cho người học thì mục tiêu đào tạo về năng lực thực tiễn, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp cho sinh viên chưa thực sự hiệu quả. Trong toàn bộ khối kiến thức đào tạo, các học phần kỹ năng, có tính trải nghiệm còn chiếm tỷ lệ ít và chủ yếu chỉ áp dụng cho một vài học kỳ cuối, đã làm cho việc học tập, nghiên cứu của sinh viên thiếu tính năng động, thiếu động lực cho việc trải nghiệm nghề nghiệp. Ở các cơ sở đào tạo, chương trình đào tạo không có nhiều sự kết nối với thực tiễn bên ngoài, không gian và môi trường học tập bị bó hẹp, nặng về kiến thức hàn lâm, không có nhiều hoạt động thực tiễn trải nghiệm cho sinh viên, việc đánh giá kết quả học tập cũng chủ yếu dựa vào điểm số đã không thực sự bảo đảm cho chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện về giáo dục, đào tạo của Đảng theo tinh thần Văn kiện Đại hội lần thứ XII.

Ngoại trừ một số ít trường đại học lớn có bề dày trong công tác đào tạo luật ở Việt Nam có bộ giáo trình tương đối đầy đủ và khá hoàn chỉnh, còn hầu hết các cơ sở đào tạo khác đều chưa có bộ giáo trình riêng của mình mà chủ yếu là các tập bài giảng do các bộ môn tự xây dựng. Trong quá trình tổ chức đào tạo, về cơ bản, ở nhiều cơ sở đào tạo, kế hoạch biên soạn giáo trình chưa dành được sự quan tâm thỏa đáng của những người có trách nhiệm. Vì thế, khi có tư duy đổi mới, có chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước nhưng trên thực tế không có nhiều chuyển biến về kế hoạch thực hiện, chất lượng đào tạo ở các cơ sở đào tạo, có chuyển biến thì cũng còn rất chậm.

Thứ ba, hoạt động nghiên cứu khoa học chưa nhận được sự quan tâm thỏa đáng. Chúng ta đều biết rằng, nghiên cứu khoa học là một trong các nhiệm vụ quan trọng của các cơ sở đào tạo và của giảng viên. Điều kiện, môi trường đào tạo được thể hiện rõ thông qua kết quả nghiên cứu khoa học với các sản phẩm khoa học được công bố.

Tuy nhiên, hoạt động nghiên cứu khoa học hiện nay ở nhiều cơ sở đào tạo luật chưa dành được sự quan tâm đầy đủ. Một số cơ sở đào tạo, hiện nay, còn nghèo nàn về công trình nghiên cứu, các đề tài nghiên cứu cấp trường không nhiều giá trị mới, nội dung nghiên cứu, cách tiếp cận của các đề tài còn giản đơn, không có nhiều công trình có đóng góp cho việc đổi mới tư duy, thay đổi phương pháp để nâng cao chất lượng đào tạo. Điều này cũng dễ hiểu, bởi lẽ giảng viên phải dành nhiều thời gian cho việc giảng bài, cơ chế quản lý nghiên cứu khoa học còn mang nặng tính hành chính, thiếu sự linh hoạt. Ngoài các biện pháp mang tính bắt buộc, gán trách nhiệm thì cơ chế tạo động lực, chính sách hỗ trợ và xây dựng một môi trường học thuật cởi mở còn thiếu và yếu. Trong hoạt động khoa học, đáng chú ý là hoạt động chuyên môn trong các bộ môn và khoa, vấn đề

đảm bảo tính chính xác (một trong những yêu cầu bắt buộc của việc giảng dạy luật), tính khoa học trong nội dung bài giảng chưa được đảm bảo.

Thứ tư, chưa có nhiều thay đổi mạnh mẽ trong công tác quản lý đào tạo. Công tác quản lý đào tạo cũng là một trong những vấn đề rất quan trọng. Bởi lẽ, nếu việc quản lý được thực hiện tốt là một trong những đảm bảo quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo thích ứng với những điều kiện cụ thể. Tuy nhiên, công tác này trong thời gian qua chưa được thực hiện tốt, tư duy và cách làm của người làm quản lý đào tạo ở các cơ sở còn chậm, chưa theo kịp được yêu cầu thay đổi trong việc tổ chức nghiên cứu khoa học và dạy học của giảng viên. Thậm chí, có cơ sở đào tạo cho rằng quản lý đào tạo chỉ đơn thuần là vấn đề kiểm tra và thi, một số cơ sở đào tạo không có cán bộ chuyên trách để quản lý đào tạo mà giao cho giảng viên trực tiếp lên lớp đảm nhiệm. Mặt khác, vấn đề đào tạo cử nhân luật thiếu sự kiểm tra, giám sát như hiện nay còn do lỗi của nhiều cấp quản lý đào tạo, đặc biệt là trong việc thẩm định, đánh giá để cho phép các trường mở ngành đào tạo luật, cũng như việc giao chỉ tiêu cho các cơ sở đào tạo.

Việc cải cách thủ tục hành chính còn chậm, chưa có nhiều chuyển biến ở nhiều cơ sở đào tạo. Trường học chưa thực sự xem sinh viên, giảng viên và quá trình dạy học là trung tâm khi đang nặng nề yếu tố quản lý quan liêu, hành chính mệnh lệnh, phục tùng. Sinh viên còn gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ công từ phía nhà trường, các chính sách hỗ trợ đào tạo còn thiếu và chưa kịp thời.

Thứ năm, sự chậm trễ trong đổi mới phương pháp đào tạo. Mọi tư duy đổi mới, mọi chính sách thay đổi trong công tác đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo hay có được một chương trình đào tạo tốt mà không gắn với sự thay đổi mạnh mẽ trong phương pháp đào tạo thì kết quả cũng bằng không. Chúng tôi nhận thấy ở nhiều cơ sở đào tạo đã có nhiều nỗ lực trong đổi mới chương trình, kế hoạch, quản lý và cách đánh giá người học nhưng phương pháp thì tiếp tục lúng túng, luẩn quẩn và dậm chân tại chỗ. Về cơ bản, phương pháp truyền thống vẫn là phương pháp chủ đạo, giảng viên lên lớp truyền đạt nặng về kiến thức lý luận, ít kiến thức thực tiễn, việc sử dụng tình huống trong công tác đào tạo cử nhân luật chưa nhiều và chưa được quan tâm; các phương tiện kỹ thuật hỗ trợ cho việc đổi mới phương pháp giảng dạy còn rất hạn chế... Điều này dẫn đến việc đánh giá người học còn rất đơn điệu, chủ yếu nặng về bài thi cuối kỳ, việc kết hợp đánh giá bằng đồ án, chương trình trải nghiệm cho sinh viên còn rất ít.

Thứ sáu, điều kiện, môi trường, không gian đào tạo chưa thể bảo đảm tốt chất lượng giáo dục, đào tạo trình độ đại học. Nhìn chung, cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật hiện đại hỗ trợ cho công tác đào tạo luật hiện nay ở một số trường đạt mức độ trung bình. Trong điều kiện hội nhập là một xu hướng tất yếu, đặt ra yêu cầu cạnh tranh trong giáo dục, trong đó có giáo dục pháp luật, đòi hỏi các trường phải đổi mới, vấn đề mở rộng và nâng cao chất lượng cơ sở vật chất, các trang thiết bị hiện đại có ý nghĩa quan trọng mang tính quyết định. Thực trạng cơ sở vật chất ở một số cơ sở đào tạo hiện nay chưa đạt yêu cầu. Ở một số cơ sở đào tạo như ở Trường Đại học Vinh, lãnh đạo nhà trường đã có rất nhiều cố gắng trang bị nhiều phương tiện kỹ thuật hiện đại để hỗ trợ cho việc đổi mới phương pháp giảng dạy như: trang bị máy chiếu, máy tính xách tay, phòng xử án tập sự, hồ sơ để sinh viên diễn án, thư viện điện tử, nối mạng internet để cho người học có thể nghiên cứu, sưu tầm tài liệu ở các thư viện hiện đại trên thế giới, phòng học dành cho lớp chất lượng cao...

Điều quan trọng là việc đầu tư cho cơ sở vật chất cần phải tương thích với mô hình, chương trình và các giải pháp trong đổi mới phương pháp đào tạo. Trường học cần phải nắm bắt và tính toán được sự đặc thù trong các ngành đào tạo. Đối với đào tạo luật, cần phải có một môi trường, không gian đào tạo mở, năng động, kết nối tốt với môi trường thực tiễn bên ngoài. Tuy nhiên, việc đầu tư cơ sở vật chất, nguồn lực cho công tác đào tạo còn chủ yếu hướng về không gian, môi trường bó hẹp trong khuôn viên của nhà trường; sinh viên không có nhiều điều kiện, cơ sở để học tập, nghiên cứu, trải nghiệm để thực hành kỹ năng, nâng cao phẩm chất nghề nghiệp.

Thứ bảy, khó khăn trong kết nối và hợp tác quốc tế. Nhiều cơ sở đào tạo đã rất cố gắng trong việc tạo cơ hội tìm kiếm những dự án hợp tác với các quốc gia và các tổ chức quốc tế trong công tác đào tạo luật. Nhiều dự án đã được ký kết, triển khai thực hiện và đã mang lại nhiều kết quả thiết thực. Nội dung hợp tác cũng hết sức đa dạng, từ việc đổi mới phương pháp giảng dạy, gửi giảng viên ra nước ngoài học tập, nghiên cứu để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, liên kết đào tạo ngay trong nước kết hợp tham quan, khảo sát, nghiên cứu ở nước ngoài; xúc tiến thành lập các trung tâm kiểm định chất lượng đào tạo, xây dựng thư viện điện tử, hỗ trợ tài liệu, hỗ trợ các trang thiết bị hiện đại góp phần đổi mới phương pháp giảng dạy...

Tuy nhiên, qua khảo sát cho thấy phần lớn các dự án hợp tác quốc tế trong công tác đào tạo luật nhìn chung là không lớn, số lượng chưa nhiều, thời gian thực hiện tương đối ngắn, nội dung hợp tác của một số dự án chưa thiết thực. Trong điều kiện hội nhập như hiện nay thì công tác hợp tác quốc tế là chưa tương xứng, các cơ sở đào tạo cần phải nỗ lực hơn nữa trong thời gian tới.

4. Một số giải pháp về đổi mới tư duy nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân luật ở Việt Nam từ thực tiễn Trường Đại học Vinh

Trường Đại học Vinh và một số trường đại học ở nước ta hiện nay đang vận dụng bước đầu và khá hiệu quả chương trình đào tạo cử nhân ngành luật theo phương thức tiếp cận đào tạo năng lực để có khả năng phát huy tốt kiến thức, năng lực, phẩm chất nghề nghiệp của sinh viên. Từ thực tiễn về kết quả đào tạo trình độ cử nhân luật tại Khoa Luật, Trường Đại học Vinh, chúng tôi tập trung phân tích một số quan điểm, kiến nghị để đổi mới tư duy, nâng cao chất lượng đào tạo cho thời gian tới đây.

4.1. Cần phải thay đổi mạnh mẽ về tư duy và hành động

Thứ nhất, phải thay đổi về nhận thức và tư duy. Đào tạo trình độ cử nhân luật với yêu cầu hiện nay sẽ khó có kết quả tốt nếu chúng ta thực sự không thay đổi về quan điểm và tư duy đào tạo. Ở trường đại học với môi trường sư phạm có tính khuôn mẫu, mô phạm, chuẩn tắc đã trở thành một nét văn hóa, cố hữu trong mỗi cán bộ, giảng viên và đã trở thành một giá trị văn hóa. Trong môi trường đó, việc cải cách, đổi mới nhiều khi khó được tập thể chấp nhận. Đào tạo theo tiếp cận năng lực cần phải nhận thức cởi mở về tư duy, quan điểm đổi mới. Đổi mới không vì sự khác biệt hay bất thường mà để thích ứng, để phù hợp hơn với yêu cầu đào tạo trong tình hình mới. Đổi mới phải diễn ra một cách đồng bộ, toàn diện có triết lý, có nguyên tắc. Sự thay đổi trong tư duy phải đồng bộ, toàn diện đối với tất cả các chủ thể.

Thứ hai, phải thay đổi phương pháp giảng dạy. Đây là yêu cầu tất yếu, không thể chậm trễ hơn nữa. Thực tiễn cho thấy, mọi sự thay đổi trong quá trình đào tạo từ chương

trình, nội dung, cách thức đánh giá đều được thể hiện then chốt thông qua phương pháp giảng dạy của người giảng viên. Mọi sự nỗ lực của cơ sở đào tạo có thể không đạt được kết quả nếu không có sự quyết tâm, nỗ lực trong đổi mới phương pháp giảng dạy. Tuy nhiên, việc thay đổi đó cũng cần phải có quá trình chuẩn bị, đảm bảo sự thích ứng tốt, đồng bộ với các điều kiện bảo đảm cho phương pháp giảng dạy mới. Không thể trì trệ nhưng cũng không thể nóng vội, đốt cháy giai đoạn khi điều kiện cho sự thay đổi chưa thoả mãn.

Thứ ba, phải thay đổi cách đánh giá, quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo. Cần phải đa dạng hóa phương thức đánh giá người học, mục tiêu đánh giá phải chú trọng đến đánh giá năng lực thực chất, kỹ năng và thái độ. Vì thế các cơ sở đào tạo cần nghiên cứu để làm rõ chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo để từ đó xây dựng bảng điểm đánh giá năng lực tương thích với người học.

Các trường đại học cần đổi mới mạnh mẽ để nâng cao hiệu quả quản lý hành chính, cải cách thủ tục hành chính, xây dựng một môi trường hành chính thân thiện, dân chủ, phục vụ và có khả năng hỗ trợ tốt nhất cho sinh viên. Sinh viên được học tập, hoạt động trong một môi trường năng động, có thể phá vỡ các quy cách không cần thiết mà lâu nay chúng ta vẫn thường quan niệm đó là mô phạm, chuẩn tắc. Sinh viên luôn có bản chất hiếu học, thích khám phá, luôn mong muốn được học hỏi, rèn luyện, trau dồi kỹ năng nghề nghiệp của mình, tuy nhiên, phẩm chất đó chỉ có thể được khơi dậy bởi chính môi trường đào tạo có triết lý rõ ràng, động lực cho các em. Vai trò của giảng viên với phương pháp giảng dạy tích cực, đổi mới theo chương trình tiếp cận năng lực chính là giải pháp tốt cho yêu cầu và mục tiêu này.

Các cơ sở đào tạo mà trực tiếp là các trường đại học có đào tạo cử nhân luật cần phải thay đổi về tư duy và cách thức quản lý, kiểm định chất lượng. Không quá nặng nề thủ tục, nguyên tắc hành chính trong quản lý chất lượng, cần phải trao nhiều quyền hơn cho giảng viên, tổ bộ môn, khoa chuyên ngành trong kiểm định chất lượng để đánh giá năng lực sinh viên một cách thiết thực hơn.

Tất nhiên, cách làm này chỉ có thể phát huy hiệu quả khi chúng ta tạo được một văn hoá, ý thức tự chịu trách nhiệm đến cùng của người giảng viên trong công tác đào tạo. Trao trách nhiệm cho giảng viên cũng đồng thời giảng viên phải chịu trách nhiệm nhiều hơn đối với sản phẩm giáo dục của mình trước nhà trường và xã hội.

4.2. Phải có một tầm nhìn chiến lược và một triết lý đào tạo chuẩn mực

Trong tất cả các lĩnh vực vận hành của đời sống xã hội, với những thay đổi, bối cảnh và tình hình mới thì kết quả của một quá trình đều phải có một tầm nhìn chiến lược và một triết lý (chủ thuyết) đầy đủ và chuẩn mực. Giáo dục và đào tạo lại càng thể hiện rõ hơn yêu cầu này. Bởi lẽ giáo dục và đào tạo được diễn ra như một quá trình liên tục, hơn nữa kết quả của hoạt động này là trí tuệ, phẩm chất và kỹ năng của con người.

- *Tầm nhìn chiến lược về đào cử nhân luật*: Đề xướng chương trình đào tạo hiện nay, chúng tôi đề xuất một nền giáo dục nhấn mạnh nền tảng cơ bản trong bối cảnh hình thành ý tưởng - thiết kế - triển khai - vận hành sản phẩm, quy trình và hệ thống. Những điểm nổi bật của tầm nhìn trong phương pháp giáo dục hiện đại đối với lĩnh vực đào tạo của nhân luật là: Giáo dục dựa trên các mục tiêu của chương trình học và chuẩn đầu ra; chuẩn đầu ra của sinh viên được đáp ứng bằng việc xây dựng một chuỗi kinh nghiệm học tập tích hợp, trong đó nhấn mạnh đến kinh nghiệm mang tính trải nghiệm; xây dựng một

chuỗi kinh nghiệm học tập thích hợp sẽ tạo tác dụng kép, vừa đào tạo các kỹ năng vừa hỗ trợ việc lĩnh hội chuyên sâu hơn các khối kiến thức nền tảng cơ bản cho người học.

Trong tầm nhìn chiến lược này, chúng ta hướng đến sản phẩm đào tạo đáp ứng tốt các yêu cầu của xã hội hiện tại nhưng cần tính toán cho những giai đoạn phát triển tiếp theo và xa hơn nữa gắn với những biến đổi nhanh chóng trong nhận thức của con người và đời sống xã hội. Tư duy đào tạo phải gắn với tư duy dự báo tình hình và bối cảnh mới. Giáo dục đào tạo cử nhân ngành luật phải hướng đến sự phát triển bền vững với những trụ cột cơ bản, đáp ứng tính chất, yêu cầu của sự phát triển, lấy con người làm trung tâm của mọi sự quan tâm trước mắt và lâu dài (*Phát triển bền vững* là sự phát triển lâu dài phù hợp với yêu cầu của thế hệ ngày hôm nay mà không gây ra những khả năng nguy hại đến các thế hệ mai sau trong việc thỏa mãn nhu cầu riêng và trong việc lựa chọn ngưỡng sống của họ).

- *Triết lý về đào tạo cử nhân luật*: Xây dựng một triết lý giáo dục mới phù hợp với yêu cầu, nội dung và phương pháp của nền giáo dục trong thời kỳ đổi mới và hội nhập. Bất kỳ quốc gia nào cũng có những quan niệm và triết lý riêng cho nền giáo dục của mình. Triết lý giáo dục là những quan điểm, quan niệm chung về mục đích và phương pháp giáo dục của mỗi quốc gia. Nó thường phải trả lời cho những câu hỏi: Hoạt động giáo dục là gì, hoạt động giáo dục nhằm mục đích gì, hoạt động giáo dục phải như thế nào... Song, triết lý giáo dục nào cũng phải hướng tới con người với tư cách là đối tượng của giáo dục. Một nền giáo dục tiến bộ là một nền giáo dục thực sự cho con người, vì con người. Còn ngược lại, nếu chỉ coi giáo dục là phương tiện để đạt tới các mục tiêu khác thì sớm hay muộn cũng làm cho nền giáo dục đó bị phá sản. Không những vậy, nó cũng chính là một trong những nguyên nhân cản trở việc phát huy nhân tố con người của mỗi quốc gia.

Trong quá trình đổi mới và hội nhập hiện nay, chúng ta cần đưa ra được một quan niệm mới, triết lý mới phù hợp với yêu cầu và nội dung của nền giáo dục nước nhà trong thời kỳ mới. Theo đó, mục đích của giáo dục, đào tạo đối với con người hiện nay không chỉ đơn thuần vì lợi ích của chính bản thân họ mà còn để họ trở thành con người có đạo đức, có tấm lòng nhân văn, phục vụ đất nước.

Với ý nghĩa như vậy, triết lý mới trong giáo dục nói chung và trong giáo dục đào tạo trình độ cử nhân luật ở nước ta hiện nay, theo chúng tôi, phải hướng đến một nền giáo dục hiện đại, dựa trên nền tảng văn hóa, điều kiện kinh tế xã hội của đất nước nhằm phát triển con người một cách toàn diện có kiến thức - kỹ năng - phẩm chất. Sản phẩm của quá trình đào tạo được hình thành từ yêu cầu của xã hội và nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của xã hội.

4.3. Đào tạo theo tiếp cận năng lực, gắn với yêu cầu của thế giới việc làm

Sinh viên tốt nghiệp chương trình đào tạo trình độ đại học ngành luật phải có khả năng: Áp dụng kiến thức cơ sở ngành và chuyên ngành; hình thành ý tưởng, xây dựng, thực hiện và đánh giá hoạt động pháp lý trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Năng lực trong đào tạo được hình thành và phát triển trên cơ sở tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và thái độ và trong bối cảnh của thời kỳ mới phát triển giáo dục và cuộc cách mạng khoa học công nghệ 4.0 đã tác động mạnh mẽ đến yêu cầu của đào tạo trình độ cử nhân luật, trong đó đào tạo theo tiếp cận năng lực với yêu cầu của thế giới việc làm

là giải pháp then chốt. Sự biến đổi đó được thể hiện trước hết ở quan niệm mới về hình mẫu nhân cách người lao động trong xã hội văn minh, hiện đại. Mô hình nhân cách của người lao động được xây dựng dựa trên năng lực (Human Resources Competency), bao gồm 3 thành tố cấu trúc cơ bản:

- *Kiến thức (Knowledge)*: Người học luật phải có kiến thức nền tảng cơ bản để học tập, nghiên cứu và tiếp thu công nghệ, kiến thức chuyên môn nghề nghiệp ở mức độ tinh thông. Khi hoàn thành chương trình đào tạo cử nhân, người học phải có kiến thức để làm việc có kế hoạch, am hiểu pháp luật, am hiểu các quan điểm chính trị, chính sách, chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước; có kiến thức hiểu biết xã hội, nắm bắt được xu thế vận động, biến đổi của đời sống.

- *Kỹ năng (Skills)*: Sau quá trình đào tạo luật, người học phải có kỹ năng nghề nghiệp có thể đáp ứng tốt các yêu cầu ở các môi trường công việc khác nhau, đó là kỹ năng giải quyết công việc mang tính pháp lý, kỹ năng tổ chức thực hiện với những công việc cụ thể được giao. Thực tiễn khi xây dựng chương trình đào tạo, các cơ sở đào tạo luôn hướng đến một chương trình đào tạo có khả năng phát huy tốt nhất kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp cho sinh viên. Những kỹ năng đó được nghiên cứu lồng ghép một cách hợp lý trong quá trình thiết kế nội dung bài giảng và thực hiện phương pháp giảng dạy.

- *Phẩm chất nghề nghiệp*: Bên cạnh kiến thức, kỹ năng thì người học cần có phẩm chất nghề nghiệp hay là đạo đức nghề nghiệp. Khi hoàn thành chương trình đào tạo trình độ cử nhân luật để vào làm việc ở các môi trường khác nhau, sinh viên ngành luật cần khẳng định tốt phẩm chất, lập trường chính trị; có tinh thần cống hiến, phục vụ nhân dân vì lợi ích chung của cộng đồng; bảo đảm công bằng và bình đẳng xã hội; góp phần kiến tạo những giá trị mới để thực thi hiệu quả chính sách, pháp luật của Nhà nước trong yêu cầu về xây dựng nhà nước pháp quyền, xã hội phồn vinh, phát triển bền vững ở Việt Nam.

Vì vậy, trong quá trình đào tạo, các cơ sở đào tạo phải thiết kế chương trình, đầu tư về phương pháp, cách thức để giáo dục phẩm chất nghề nghiệp cho sinh viên. Thực hiện nhiều hơn các chương trình ngoại khóa, xây dựng hoàn thành các đồ án học phần với mục tiêu hướng các em sinh viên về với cộng đồng trong một tinh thần, tư tưởng, quan điểm chuẩn mực về đạo đức, phẩm chất nghề nghiệp. Chương trình đào tạo phải có khả năng tạo nguồn cảm hứng cho các em cống hiến và phục vụ cộng đồng.

Đào tạo cần phải gắn với thế giới việc làm. Trong quá trình thiết kế, xây dựng và vận hành chương trình đào tạo, cơ sở đào tạo cần có sự kết nối chặt chẽ với thế giới việc làm. Trước hết là việc khảo sát, đánh giá thực tiễn yêu cầu của môi trường làm việc hiện tại và tương lai để trên cơ sở đó xây dựng chuẩn đầu ra chung cho toàn bộ chương trình, chuẩn đầu ra cho từng môn học, bài học để cung cấp khối kiến thức với nội dung phù hợp nhất cho sinh viên.

Trong quá trình đào tạo, cơ sở đào tạo phải tìm mọi giải pháp tối ưu để sinh viên có được sự kết nối với các nhà tuyển dụng lao động, cho các em cơ hội trải nghiệm, làm quen để sớm thích ứng với môi trường, điều kiện và yêu cầu công việc. Vì thế, nội dung chương trình giảng dạy, việc kiểm tra, đánh giá cần thiết kế phù hợp với mục tiêu và sứ mệnh của nhà trường. Các cơ sở đào tạo cần phải nghiêm túc, có trách nhiệm lắng nghe sự phản hồi của người sử dụng lao động để điều chỉnh thiết kế, xây dựng, điều chỉnh chương trình đào tạo, thực hiện đổi mới tư duy, thực thi các chính sách hỗ trợ sinh viên trong quá trình nghiên cứu và trải nghiệm nghề nghiệp. Đào tạo phải gắn với thực tiễn việc làm, chương trình, phương pháp đào tạo phải được xây dựng từ thực tiễn và kết quả

của quá trình đào tạo có khả năng phức đáp những đòi hỏi khắt khe từ thực tiễn, từ những yêu cầu khó tính của người sử dụng lao động. Lúc đó, sinh viên ra trường sẽ sớm thích ứng với những yêu cầu thực tiễn.

4.4. Đề xướng một chương trình đào tạo mới - đào tạo theo tiếp cận CDIO

CDIO (Conceive - Design - Implement - Operate) nghĩa là: Hình thành ý tưởng, thiết kế ý tưởng, thực hiện và vận hành. CDIO ban đầu được đề xướng bởi các khối ngành kỹ thuật thuộc Viện công nghệ Massachusetts (MIT), Mỹ, phối hợp với các trường đại học Thụy Điển. Đây là một giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội trên cơ sở xác định chuẩn đầu ra (learning outcomes) để thiết kế chương trình và phương pháp đào tạo theo một quy trình khoa học. Sau khi hình thành vào những năm 2000, CDIO trở thành một tiêu chuẩn được nhiều trường đại học trên thế giới áp dụng. Hiện tại, đã có 140 trường đại học trên thế giới là thành viên của tổ chức này, trong đó Việt Nam hiện có một số trường đã chính thức triển khai CDIO, như Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Duy Tân, Trường Đại học Vinh...

Có thể nhận thấy, phương pháp đào tạo truyền thống, cổ điển, đã trở thành một thói quen ăn sâu vào tiềm thức, hành vi của những người làm công tác đào tạo ở các trường đại học, cao đẳng của Việt Nam. Thậm chí nó đã trở thành một giá trị văn hóa bền vững, cố hữu trong quan niệm của người dạy. Vì vậy, chuyển đổi chương trình đào tạo từ phương pháp truyền thống sang phương pháp hiện đại tiếp cận CDIO là cả một cuộc cải cách mạnh mẽ, quyết liệt cả về nhận thức và hành động của chúng ta.

Thứ nhất, đào tạo theo chương trình CDIO là chủ trương, định hướng, cách làm đúng, phù hợp với xu hướng chung của đào tạo đại học tiên tiến hiện nay. Đề xướng chương trình đào tạo tiếp cận CDIO tạo ra các giá trị đào tạo mà các chương trình đào tạo truyền thống khó có thể thích nghi và triển khai để đạt được các mục tiêu này. Những kết quả đó góp phần hỗ trợ chương trình đào tạo được tổ chức thực hiện đan xen các quá trình: Hiểu biết kiến thức, trải nghiệm học tập liên quan đến các kỹ năng cá nhân và giao tiếp, các kỹ năng kiến tạo sản phẩm, quy trình và hệ thống. Sinh viên được tiếp cận với một nền giáo dục có các trải nghiệm thực tế - triển khai phong phú và chủ động, trong môi trường lớp học và không gian cởi mở, dân chủ, hiện đại để phát huy và tôn trọng tốt nhất mọi năng lực của người học.

Đào tạo theo cách tiếp cận CDIO gắn với nhu cầu của người tuyển dụng, từ đó giúp thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo của nhà trường và yêu cầu của người sử dụng nhân lực. Chương trình đào tạo này sẽ giúp người học phát triển toàn diện với các “kỹ năng cứng” và “kỹ năng mềm” để nhanh chóng thích ứng với môi trường làm việc luôn thay đổi, thậm chí là đi đầu trong việc thay đổi đó. Đào tạo theo cách tiếp cận CDIO sẽ giúp các chương trình đào tạo được xây dựng và thiết kế theo một quy trình chuẩn, nghiêm túc, bài bản hơn. Các công đoạn của quá trình đào tạo sẽ có tính liên thông và gắn kết chặt chẽ. Cách tiếp cận CDIO là cách tiếp cận phát triển, gắn phát triển chương trình với chuyển tải và đánh giá hiệu quả giáo dục đại học, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học lên một tầm cao mới.

Thứ hai, đào tạo tiếp cận CDIO là giải pháp và động lực trực tiếp để giảng viên nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng, phương pháp nghề nghiệp của mình. Giảng viên không thể trì trệ, hài lòng với những gì mình đang có, buộc phải đổi mới, nâng cao chất lượng giảng dạy là đòi hỏi của CDIO. Trong môi trường đào tạo hiện đại, tiếp cận CDIO

giảng viên phải không ngừng hoàn thiện về trình độ chuyên môn, về phương pháp, kỹ năng sư phạm; về quan niệm, nhận thức trong đào tạo; về cách thức đối xử và đánh giá người học; về trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin. Bên cạnh đó, giảng viên cũng cần thiết phải tiên phong trong việc nắm bắt xu thế, đòi hỏi của thế giới việc làm; yêu cầu, chuẩn đầu ra của nhà tuyển dụng để có những định hướng kịp thời cho người học.

Hơn nữa trong công tác giảng dạy, giảng viên cần đề cao giáo dục phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp để sinh viên có thể thích ứng, nhận thức và hành xử tốt hơn với cộng đồng xã hội ngay khi đang học tập ở nhà trường. Giảng dạy theo CDIO, giảng viên không áp đặt về nội dung kiến thức, về quan điểm nhận thức, về năng lực và thái độ đối với sinh viên. Giảng dạy phải tạo động lực tốt cho người học tự tiếp cận và tự nghiên cứu.

Thứ ba, tiếp cận chương trình đào tạo CDIO là giải pháp để nhà trường, khoa và giảng viên thiết kế chuẩn chương trình giảng dạy. Lâu nay, chúng ta đã có nhiều cố gắng trong việc đổi mới, thiết kế khung chương trình, đề cương, giáo án bài giảng nhằm đáp ứng yêu cầu, điều kiện mới. Tuy vậy, cách làm nhìn chung còn thiếu tính định hướng, thiếu cơ sở khoa học và thực tiễn. Vì vậy, đổi mới, cải cách còn mang tính chấp vá, thiếu quyết tâm và động lực, kết quả đạt được không được kiểm định đầy đủ, hiệu quả trong cải cách giáo dục đào tạo chưa cao.

Vì vậy, tiếp cận chương trình đào tạo CDIO là dịp quan trọng để nhà trường, khoa chuyên ngành, giảng viên thiết kế lại chương trình giảng dạy, đề cương tổng quan, đề cương chi tiết, đề cương bài giảng, ngân hàng đề thi đạt chuẩn hơn, có giá trị về mặt khoa học và thực tiễn hơn. Tóm lại, chương trình đào tạo tiếp cận CDIO không thể tồn tại sự qua loa, cầu thả, thiếu trách nhiệm của người làm công tác đào tạo với sản phẩm giáo dục đào tạo của mình.

Thứ tư, tiếp cận CDIO để đổi mới, nâng cao hiệu quả phương pháp giảng dạy, đánh giá người học có chiều sâu hơn. Thay đổi chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận CDIO đồng nghĩa với việc thay đổi mạnh mẽ, căn bản phương pháp giảng dạy của giảng viên. Để dạy tốt, mỗi giảng viên có những phương pháp khác nhau; trong giáo dục đào tạo, người quản lý, xã hội cần tôn trọng điều đó. Tuy vậy, sự khác nhau, tính đa dạng đó cũng cần phải có một điểm chung về nhận thức và hành động. CDIO chính là điểm chung đó. Trong quá trình giảng dạy, giảng viên cần sử dụng phương pháp phù hợp với mô hình đào tạo tiên tiến, phát huy tối đa các dạng năng lực của sinh viên.

5. Kết luận

Đổi mới tư duy trong giáo dục đào tạo ở trình độ đại học đang đặt ra là yêu cầu cấp thiết trong việc thiết kế, hoạch định chính sách giáo dục của Đảng và Nhà nước ta cho những năm tới đây. Tính chất giáo dục, đào tạo của nước ta trong giai đoạn hiện nay là chú trọng đến phẩm chất, năng lực của người học; tăng cường hơn nữa tính tự chủ, trách nhiệm xã hội của cơ sở đào tạo. Tầm nhìn chiến lược đến năm 2030 nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực. Đó là nền tảng tư tưởng quan trọng để chúng ta tiếp tục đổi mới mạnh mẽ về tư duy đào tạo trình độ cử nhân luật, phúc đáp yêu cầu về sự phát triển bền vững và xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Crawley (2016). *The CDIO Approach to Engineering Education*.
- Nguyễn Huy Bằng (2019). *Một số kỹ năng chung trong hoạt động nghề nghiệp của giảng viên*. Nghệ An, Bài giảng Lớp bồi dưỡng giảng viên chính.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. Hà Nội: Văn phòng Trung ương Đảng.
- Lê Thị Hương (2019). Kết hợp rubrics và CDIO trong xây dựng đề cương học phần ở trường đại học. *Tạp chí Giáo dục*, số 446.
- Phạm Hữu Lộc (2015). Tiếp cận CDIO trong xây dựng chương trình đào tạo liên thông nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. *Tạp chí Giáo dục*, số 367.
- 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.
- Nghiên cứu đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong cơ chế thị trường - Nhiệm vụ KHCN thuộc Chương trình KHGD quốc gia do Trường Đại học Ngoại thương chủ trì, năm 2018.*

SUMMARY

THINKING ABOUT TRAINING BACHELOR OF LAW: CURRENT SITUATION AND CONTINUOUS INNOVATION

Higher education in our country has attained many achievements in recent years. However, in order to match its position and role, and to meet social needs, the standardization of quality assurance and gradual International integration should be raised and effectively implemented. One of the most urgent and long-term strategic issues of social concern is to build an increasingly high-quality education to contribute to improving the people's intellectual standards and to enhance the quality of Vietnam's human resources in the process of industrialization, modernization, and international integration as well.

Keywords: Change the mind; educate; university; bachelor of law; rule of law.