

Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cán bộ pháp lý – gắn với nhu cầu địa phương và yêu cầu hội nhập

11:35 31/12/2025

TS. Hà Công Anh Bảo

(Pháp lý). Xây dựng đội ngũ cán bộ pháp lý chất lượng cao là nhiệm vụ chiến lược của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Nghị quyết 66-NQ/TW (2025) nhấn mạnh đổi mới đào tạo và bồi dưỡng nhân lực pháp lý theo hướng chuẩn hóa chương trình theo chức danh, kết hợp lý luận – thực tiễn, ứng dụng công nghệ số, trí tuệ nhân tạo và dữ liệu lớn, đồng thời nâng cao kỹ năng mềm, ngoại ngữ và năng lực hội nhập.

Các giải pháp then chốt gồm thu hút nhân lực chất lượng cao, luân chuyển cán bộ giữa trung ương và địa phương, bảo đảm ngân sách ổn định và thúc đẩy hợp tác quốc tế. Mặc dù đã đạt được kết quả như đa dạng hóa chương trình, hạ tầng e-learning và hợp tác quốc tế mở rộng, vẫn tồn tại hạn chế về chiến lược tổng thể, phân loại theo vùng miền và nội dung đào tạo. Triển khai đồng bộ các giải pháp này sẽ tạo đội ngũ cán bộ pháp lý vừa am hiểu pháp luật Việt Nam, vừa thành thạo luật quốc tế, đáp ứng hiệu lực pháp luật và phát triển bền vững.



Ảnh minh họa

Lời mở đầu

Trong bối cảnh đất nước đang bước vào giai đoạn phát triển mới với yêu cầu ngày càng cao về hoàn thiện hệ thống pháp luật và nâng cao hiệu lực, hiệu quả thi hành pháp luật, việc xây dựng đội ngũ cán bộ pháp lý chất lượng cao trở thành nhiệm vụ chiến lược. Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30 tháng 4 năm 2025 của Bộ Chính trị đã khẳng định rõ định hướng đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật, trong đó nhấn mạnh yêu cầu đặc biệt đối với việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực pháp lý.

Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cán bộ pháp lý không chỉ nhằm đáp ứng chuẩn mực nghề nghiệp và yêu cầu quản lý nhà nước ở từng ngành, từng lĩnh vực, mà còn phải gắn với đặc thù và nhu cầu phát triển của địa phương. Đồng thời, trước tác động của toàn cầu hóa và các cam kết hội nhập quốc tế, đội ngũ cán bộ pháp lý cần được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng và tư duy hội nhập để chủ động tham gia, vận dụng hiệu quả các điều ước quốc tế, các tiêu chuẩn pháp lý quốc tế vào thực tiễn Việt Nam.

Trên cơ sở bám sát chủ trương của Đảng tại Nghị quyết 66, việc triển khai các giải pháp đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cán bộ pháp lý cần được tiến hành đồng bộ, gắn

kết chặt chẽ giữa lý luận và thực tiễn, giữa yêu cầu phát triển địa phương và xu thế phát triển pháp luật toàn cầu, nhằm xây dựng một đội ngũ vừa am hiểu pháp luật, vừa có năng lực ứng dụng công nghệ, ngoại ngữ và kỹ năng hội nhập, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

2. Nội dung đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cán bộ pháp lý trong Nghị quyết 66-NQ/TW

Ngày 30 tháng 4 năm 2025, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 66-NQ/TW về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Một trong những giải pháp trọng tâm được Nghị quyết nhấn mạnh là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực làm công tác pháp luật, trong đó bao gồm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ pháp lý theo hướng hiện đại, gắn với thực tiễn địa phương và yêu cầu hội nhập quốc tế.

- *Chính sách thu hút và phát triển nhân lực pháp lý:* Nghị quyết 66-NQ/TW xác định rõ, để nâng cao chất lượng công tác xây dựng và thi hành pháp luật, trước hết cần có đội ngũ nhân lực pháp lý tinh nhuệ, có bản lĩnh và năng lực chuyên môn cao. Việc Thực hiện chính sách đặc thù, vượt trội, để thu hút nhân tài trong lĩnh vực pháp luật mang ý nghĩa chiến lược, bởi nguồn nhân lực pháp lý chất lượng cao không chỉ xuất phát từ hệ thống cơ quan nhà nước mà còn có thể đến từ khu vực tư nhân, giới học thuật và thậm chí từ các tổ chức quốc tế. Điều này mở ra khả năng đa dạng hóa nguồn lực và bổ sung kinh nghiệm thực tiễn đa chiều vào quá trình hoạch định, áp dụng pháp luật. Quy định bố trí ít nhất một lãnh đạo cơ quan chuyên môn ở các bộ, ngành, địa phương có trình độ chuyên môn pháp luật phản ánh yêu cầu thể chế hóa năng lực pháp lý ở vị trí ra quyết định, đảm bảo các chủ trương, chính sách và hoạt động quản lý được đặt trên nền tảng pháp lý vững chắc. Đặc biệt, chủ trương “luân chuyển cán bộ pháp lý giữa trung ương và địa phương” là một bước đi quan trọng để phá vỡ tình trạng “đóng khung” chuyên môn trong một phạm vi hẹp; giúp cán bộ hiểu sâu sắc cả yêu cầu chiến lược ở tầm quốc gia lẫn đặc thù và thách thức của từng địa phương. Cách tiếp cận này không chỉ nâng cao kỹ năng ứng dụng pháp luật vào thực tiễn đa dạng, mà còn tạo ra mạng lưới liên thông giữa các cấp, góp phần thống nhất nhận thức và chuẩn mực áp dụng pháp luật trên phạm vi toàn quốc.

- *Đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo:* Nghị quyết 66-NQ/TW nhấn mạnh yêu cầu chuẩn hóa chương trình đào tạo và bồi dưỡng cán bộ pháp lý trên cơ sở phân loại rõ từng nhóm chức danh tư pháp, hỗ trợ tư pháp và yêu cầu năng lực tương ứng.

Điều này xuất phát từ thực tế là công việc pháp lý ở các cấp, ngành khác nhau đòi hỏi những bộ kỹ năng và kiến thức đặc thù: cán bộ làm chính sách cần tư duy pháp lý chiến lược, cán bộ xét xử cần kỹ năng phân tích và áp dụng pháp luật, trong khi cán bộ thực thi ở cơ sở lại cần khả năng vận dụng linh hoạt các quy định để giải quyết tình huống cụ thể. Việc chuẩn hóa không chỉ bảo đảm tính đồng bộ về trình độ chuyên môn trong toàn hệ thống, mà còn giúp cán bộ vừa nắm vững pháp luật Việt Nam, vừa hiểu biết sâu về pháp luật quốc tế để đáp ứng yêu cầu hội nhập và xử lý các vấn đề pháp lý có yếu tố nước ngoài.



Công tác đào tạo, bồi dưỡng được Bộ Tư pháp triển khai theo các hình thức phù hợp, như học trực tiếp và học trực tuyến, tạo sự linh hoạt, tiết kiệm thời gian và chi phí cho cơ quan, đơn vị cũng như học viên (nguồn ảnh: Tạp chí Tổ chức Nhà nước và lao động)

Một điểm đột phá khác là ứng dụng mạnh mẽ chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo (AI) và dữ liệu lớn (big data) trong đào tạo, nghiên cứu và thực hành pháp luật. Công nghệ số cho phép mô phỏng các tình huống pháp lý phức tạp, tự động phân tích hệ thống văn bản, và tạo điều kiện cho cán bộ pháp lý tiếp cận nhanh chóng kho tri thức pháp luật toàn cầu. Đây là cách để rút ngắn khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn, đồng thời nâng cao hiệu quả tự học, tự nghiên cứu.

Bên cạnh kiến thức chuyên môn, Nghị quyết cũng yêu cầu đẩy mạnh đào tạo kỹ năng mềm, đặc biệt là kỹ năng đàm phán, soạn thảo và rà soát văn bản, xử lý tình huống pháp lý phức tạp, cùng với năng lực ngoại ngữ chuyên ngành pháp luật. Đây là nhóm kỹ năng thiết yếu giúp cán bộ pháp lý không chỉ làm tốt công việc trong nước, mà còn tự tin tham gia đàm phán, tranh tụng hoặc hợp tác quốc tế. Sự kết hợp hài hòa giữa kiến thức pháp luật, công nghệ hiện đại và kỹ năng mềm sẽ hình thành một đội ngũ pháp lý vừa có nền tảng lý luận vững chắc, vừa có khả năng thích ứng linh hoạt với những biến động nhanh chóng của bối cảnh pháp lý toàn cầu.

- *Bảo đảm nguồn lực tài chính*: Một điểm then chốt trong Nghị quyết 66-NQ/TW là cam kết về nguồn lực tài chính cho công tác xây dựng và thi hành pháp luật, trong đó bao gồm cả đào tạo và bồi dưỡng nhân lực pháp lý. Quy định mức chi ngân sách không thấp hơn 0,5% tổng chi ngân sách hàng năm thể hiện rõ quan điểm của Đảng rằng đầu tư cho pháp luật chính là đầu tư cho nền tảng phát triển bền vững của quốc gia. Trong thực tiễn, việc dành một tỷ lệ chi cố định và tối thiểu này giúp bảo đảm tính ổn định, tránh tình trạng cắt giảm hoặc phân bổ manh mún khiến công tác đào tạo bị gián đoạn, thiếu chiều sâu. Quan trọng hơn, Nghị quyết không chỉ đặt ra con số cứng, mà còn hàm ý yêu cầu phân bổ hợp lý trong nội bộ khoản chi này để bảo đảm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ pháp lý được hưởng phần kinh phí xứng đáng, phục vụ cho các hoạt động dài hạn như thiết kế chương trình, mời giảng viên chất lượng cao, ứng dụng công nghệ đào tạo hiện đại, và tổ chức trao đổi, học tập kinh nghiệm ở trong và ngoài nước.

Bên cạnh ngân sách nhà nước, Nghị quyết còn khuyến khích xã hội hóa và huy động nguồn lực từ hợp tác quốc tế. Đây là hướng đi mở, tận dụng được kinh nghiệm, công nghệ và tài chính từ các tổ chức quốc tế, cơ sở đào tạo luật uy tín, hoặc các dự án hợp tác phát triển. Cách tiếp cận này vừa giảm áp lực ngân sách, vừa tạo cơ hội để cán bộ pháp lý tiếp cận các tiêu chuẩn, phương pháp đào tạo tiên tiến của thế giới. Nếu được triển khai đồng bộ, chính sách tài chính này không chỉ bảo đảm tính liên tục và chiều sâu của hoạt động đào tạo, mà còn góp phần nâng tầm chất lượng đội ngũ pháp lý Việt Nam, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ hội nhập sâu rộng.

- *Hội nhập quốc tế trong đào tạo*: Nghị quyết 66-NQ/TW coi hội nhập quốc tế trong đào tạo cán bộ pháp lý không chỉ là một xu thế tất yếu mà còn là yếu tố then chốt để nâng cao năng lực cạnh tranh của hệ thống pháp luật Việt Nam. Việc tăng cường hợp tác với các cơ sở đào tạo và tổ chức pháp luật quốc tế mở ra cơ hội trao đổi chuyên

gia, chương trình, và học liệu có giá trị học thuật và thực tiễn cao. Thông qua các hoạt động hợp tác này, cán bộ pháp lý Việt Nam có thể tiếp cận trực tiếp những tri thức mới nhất, phương pháp giảng dạy hiện đại, cũng như các kinh nghiệm giải quyết vấn đề pháp lý đã được kiểm chứng ở các quốc gia và tổ chức quốc tế. Điều này giúp rút ngắn khoảng cách về trình độ và kỹ năng giữa đội ngũ pháp lý trong nước với các chuẩn mực quốc tế.

Một điểm nhấn quan trọng là chủ trương đưa các nội dung về luật thương mại quốc tế, luật đầu tư, luật môi trường toàn cầu và các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới vào chương trình bồi dưỡng cán bộ pháp lý. Đây là những lĩnh vực đang định hình môi trường pháp lý và kinh tế toàn cầu, đồng thời tác động sâu sắc đến hoạt động lập pháp, hành pháp và tư pháp ở Việt Nam. Khi được trang bị kiến thức và kỹ năng áp dụng các chuẩn mực pháp lý quốc tế này, cán bộ pháp lý không chỉ nâng cao năng lực tham gia đàm phán, ký kết và thực thi các điều ước quốc tế, mà còn có khả năng chủ động xử lý các tranh chấp thương mại và đầu tư xuyên biên giới, bảo vệ lợi ích quốc gia trong bối cảnh hội nhập sâu rộng.

Triển khai hiệu quả nội dung hội nhập quốc tế trong đào tạo cũng sẽ tạo ra một thể hệ cán bộ pháp lý “hai trong một”: vừa vững vàng nền tảng pháp luật Việt Nam, vừa thông thạo luật pháp và thông lệ quốc tế. Đây chính là lực lượng nòng cốt để đưa pháp luật Việt Nam hòa nhịp cùng hệ thống pháp luật toàn cầu, đồng thời giữ vững bản sắc và chủ quyền pháp lý quốc gia.



Hội thảo “Đào tạo kiến thức, kỹ năng và nghiệp vụ trọng tài và hòa giải thương mại tại Việt Nam: Nhu cầu và cơ hội hợp tác phát triển” do Trường Đại học Ngoại Thương phối hợp với Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC), Câu lạc bộ Luật sư Thương mại Quốc tế Việt Nam (VBLC), Hội Luật Quốc tế Việt Nam (VSIL) và Trung Tâm Hòa Giải Thương Mại Quốc Tế Việt Nam (VICMC) tổ chức

3. Khung pháp lý và hệ thống đào tạo cán bộ pháp lý tại Việt Nam

Công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ pháp lý ở Việt Nam được điều chỉnh bởi một hệ thống văn bản pháp luật tương đối đa dạng, trải rộng từ luật, nghị định, thông tư cho đến các chương trình chuyên ngành.

Về nền tảng pháp lý chung, Luật Cán bộ, công chức 2025 và Luật Viên chức (2010, sửa đổi 2019) đã quy định rõ tiêu chuẩn chức danh, nghĩa vụ, quyền lợi và trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức trong việc học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Cùng với đó, Luật Phổ biến, giáo dục pháp luật 2012 cũng đặt ra yêu cầu nâng cao kiến thức pháp luật cho cán bộ, công chức như một nhiệm vụ thường xuyên, gắn với hiệu quả công tác. Bổ sung cho các quy định ở tầm luật, các nghị định của Chính phủ và thông tư hướng dẫn của Bộ Nội vụ, Bộ Tư pháp quy định

chi tiết về chương trình, nội dung, hình thức và quy trình bồi dưỡng nghiệp vụ pháp lý, tạo khung chuẩn để triển khai thống nhất trên phạm vi cả nước.

Song song với các văn bản pháp lý, hệ thống chương trình đào tạo chuyên ngành luật ở bậc đại học, sau đại học và các khóa bồi dưỡng ngắn hạn cũng đóng vai trò quan trọng trong cung cấp nguồn nhân lực pháp lý. Các cơ sở đào tạo chủ lực như Học viện Tư pháp, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, hơn 100 các trường đại học đào tạo luật cùng các trung tâm bồi dưỡng cán bộ đã triển khai nhiều chương trình từ cơ bản đến chuyên sâu, phục vụ các nhóm chức danh khác nhau trong bộ máy nhà nước. Năm 2025, Bộ giáo dục và đào tạo đã ban hành Bộ GD-ĐT ban hành Chuẩn chương trình đào tạo lĩnh vực Pháp luật trình độ đại học với mục tiêu đào tạo người học có phẩm chất chính trị, đạo đức, có sức khỏe, có kiến thức chuyên môn pháp luật toàn diện, hệ thống, nắm vững nguyên lý, quy luật xã hội liên quan đến pháp luật, có kỹ năng cơ bản thực hành nghề luật, có khả năng làm việc độc lập, sáng tạo và giải quyết những vấn đề thuộc lĩnh vực Pháp luật, thích nghi với môi trường làm việc, có ý thức phục vụ nhân dân. Nhờ vậy, khung pháp lý hiện hành vừa bảo đảm tính pháp lý bắt buộc, vừa tạo nền tảng tổ chức cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ pháp lý trên phạm vi toàn quốc.

4. Kết quả đạt được

Trong những năm qua, công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ pháp lý ở Việt Nam đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận, góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp luật, phục vụ yêu cầu phát triển đất nước.

- *Các chương trình bồi dưỡng ngày càng đa dạng về nội dung và hình thức:* Nhiều khóa học chuyên đề chuyên sâu như soạn thảo và thẩm định văn bản quy phạm pháp luật, giải quyết tranh chấp, pháp luật quốc tế, cũng như các kỹ năng pháp lý thiết yếu đã được tổ chức, đáp ứng nhu cầu của nhiều nhóm cán bộ khác nhau. Bên cạnh đó, xu hướng phân loại nội dung đào tạo theo vị trí việc làm đã được chú trọng hơn, giúp tăng tính chuyên biệt và hiệu quả. Ví dụ, các chương trình dành cho thẩm phán tập trung vào kỹ năng xét xử và áp dụng pháp luật; chương trình cho kiểm sát viên chú trọng vào thực hành quyền công tố và kiểm sát hoạt động tư pháp; trong khi các khóa cho luật sư và chuyên viên pháp chế lại tập trung vào kỹ năng tư vấn, đàm phán và soạn thảo hợp đồng. Hiện nay, Việt Nam đã bắt đầu xem xét đến việc xây dựng chế định luật sư công nhằm tạo vị thế pháp lý, cơ chế hợp tác vững chắc cho chế định luật sư công hoạt động.

- *Sự tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo:* Thông qua các dự án với UNDP, JICA, GIZ, USAID..., nhiều cán bộ pháp lý đã có cơ hội tiếp cận kiến thức và phương pháp hiện đại trong các lĩnh vực như cải cách tư pháp, thương mại quốc tế, luật môi trường và nhân quyền. Điều này không chỉ nâng cao năng lực chuyên môn mà còn giúp đội ngũ pháp lý Việt Nam từng bước hội nhập với các chuẩn mực pháp lý quốc tế, phù hợp với yêu cầu thực thi các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới như CPTPP hay EVFTA.

- *Hạ tầng đào tạo trực tuyến (E-learning) bước đầu được triển khai đã mở ra cơ hội tiếp cận rộng rãi hơn cho cán bộ ở nhiều địa phương:* Một số cơ sở đào tạo pháp luật đã áp dụng hệ thống học tập trực tuyến, tổ chức hội thảo và lớp học qua mạng, tạo điều kiện cho học viên ở vùng sâu, vùng xa tham gia mà không bị hạn chế bởi chi phí hay khoảng cách địa lý. Theo báo cáo về thị trường công nghệ giáo dục Việt Nam, tổng doanh thu lĩnh vực edtech đạt khoảng gần 400 triệu USD trong năm 2025, phản ánh tiềm năng to lớn của việc áp dụng nền tảng số trong đào tạo pháp lý.

- *Các chương trình đào tạo đang dần được thiết kế gắn với đặc thù phát triển kinh tế - xã hội của từng khu vực.* Chẳng hạn, tại các tỉnh công nghiệp, nội dung bồi dưỡng tập trung vào pháp luật về đất đai, môi trường và quan hệ lao động; trong khi ở khu vực biên giới, chương trình chú trọng pháp luật thương mại biên giới, phòng chống buôn lậu và hợp tác quốc tế. Việc đào tạo theo hướng "may đo" cho từng địa phương giúp nâng cao tính ứng dụng và hiệu quả thực tiễn.

- *Việc trang bị kiến thức về pháp luật thương mại quốc tế, đầu tư và giải quyết tranh chấp quốc tế trở nên cấp thiết:* Bộ Tư pháp thời gian qua đã triển khai nhiều khóa đào tạo về luật thương mại và đầu tư quốc tế cho cán bộ công chức nhằm chuẩn bị nguồn nhân lực pháp lý đủ năng lực tham gia đàm phán và thực thi cam kết quốc tế. Đây là bước đi quan trọng để Việt Nam đáp ứng yêu cầu hội nhập sâu rộng, đồng thời bảo đảm lợi ích quốc gia trong quá trình thực hiện các FTA thế hệ mới.

5. Hạn chế, bất cập

Mặc dù đã xây dựng được nền tảng pháp luật và đạt được những kết quả ban đầu, nhưng so với định hướng và yêu cầu đổi mới trong Nghị quyết 66, hệ thống pháp luật cũng như thực tiễn đào tạo, bồi dưỡng cán bộ pháp lý ở nước ta vẫn tồn tại nhiều hạn chế đáng lưu ý.

Trước hết, chưa có một chiến lược tổng thể ở tầm quốc gia để định hướng lâu dài cho việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ pháp lý gắn với nhu cầu phát triển đặc thù của từng địa phương và yêu cầu hội nhập quốc tế. Các quy định hiện hành còn rời rạc, thiếu cơ chế điều phối thống nhất giữa trung ương và địa phương. Điều này dẫn đến tình trạng một số địa phương miền núi, vùng sâu, vùng xa vẫn thiếu cán bộ pháp lý được trang bị kiến thức thực tiễn về đất đai, dân tộc, tôn giáo trong khi các đô thị lớn lại thiếu chuyên môn về hội nhập quốc tế.

Về nội dung, nhiều chương trình đào tạo vẫn thiên về lý thuyết, chậm cập nhật các kỹ năng mới. Số lượng khóa học đào tạo cán bộ pháp lý, luật sư có nội dung về hội nhập quốc tế hoặc kỹ năng áp dụng FTA còn thiếu, trong khi nhu cầu này ngày càng cấp thiết đối với cán bộ địa phương làm việc trong lĩnh vực thương mại, đầu tư, và giải quyết tranh chấp. Việc ứng dụng công nghệ hiện đại trong đào tạo còn hạn chế; tỷ lệ lớp học trực tuyến mới vẫn còn ít, phần lớn tập trung ở Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh, chưa bao phủ đến các tỉnh.



Các đại biểu dự Hội nghị tập huấn nghiệp vụ đối với Thẩm phán, Thẩm tra viên, Thư ký Tòa án nhân dân hai cấp thành phố Hà Nội năm 2025 do Tòa án nhân dân hai cấp thành phố Hà Nội tổ chức tháng 7/2025 (nguồn ảnh: Tạp chí Tòa án nhân dân điện tử)

Một vấn đề khác là cơ chế thu hút và giữ chân nhân tài trong lĩnh vực pháp luật chưa đủ mạnh. Các quy định hiện hành chưa có chính sách hấp dẫn để mời gọi chuyên gia từ khu vực tư nhân và quốc tế tham gia giảng dạy.

Cuối cùng, hợp tác quốc tế trong đào tạo cán bộ pháp lý vẫn ở mức nhỏ lẻ. Phần lớn các hoạt động chỉ mang tính dự án ngắn hạn, như hợp tác với UNDP, GIZ hoặc JICA, mà chưa hình thành được một chương trình chiến lược dài hạn ở cấp quốc gia.

6. Một số đề xuất

- *Xây dựng Chiến lược quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ pháp lý đến năm 2035, tầm nhìn 2045, gắn chặt với định hướng phát triển kinh tế – xã hội, cải cách tư pháp và yêu cầu hội nhập quốc tế*: Chiến lược này phải xác định rõ mục tiêu tổng thể, lộ trình triển khai theo từng giai đoạn, cùng với hệ thống tiêu chuẩn năng lực cho từng nhóm chức danh (thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư, chuyên viên pháp chế, công chức pháp luật tại bộ ngành và địa phương). Kinh nghiệm từ Nhật Bản cho thấy việc xác định tiêu chuẩn năng lực cụ thể là yếu tố quyết định. Nhật đã triển khai Hệ thống đào tạo nghề luật thống nhất trong khuôn khổ Chiến lược Cải cách Tư pháp 2001, đưa ra chuẩn năng lực và chương trình đào tạo chung cho thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư, đảm bảo tính đồng bộ và linh hoạt theo từng chức danh. Đồng thời, phải thiết lập cơ chế điều phối liên ngành giữa Bộ Tư pháp, Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính và UBND các tỉnh, thành phố nhằm bảo đảm thống nhất từ trung ương đến địa phương nhưng vẫn linh hoạt cho đặc thù vùng miền. Quy định rõ trách nhiệm giải trình của các cơ quan quản lý và cơ sở đào tạo về chất lượng đầu ra, tỷ lệ cán bộ áp dụng hiệu quả kiến thức sau đào tạo, cũng như cơ chế kiểm định độc lập.

Việc lồng ghép các mục tiêu hội nhập quốc tế ngay trong khung pháp lý – như yêu cầu ngoại ngữ, am hiểu pháp luật quốc tế, kỹ năng đàm phán đa phương – sẽ giúp Việt Nam hình thành đội ngũ cán bộ pháp lý đa năng và toàn cầu hóa.

- *Bảo đảm nguồn lực tài chính cho đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cán bộ pháp lý*: Để các giải pháp đổi mới trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ pháp lý trở thành hiện thực, yếu tố then chốt là bảo đảm nguồn lực tài chính ổn định, đủ lớn và phân bổ hiệu quả. Nghị quyết số 66/NQ-CP đã nhấn mạnh yêu cầu chi ngân sách cho công tác xây dựng và thi hành pháp luật không thấp hơn 0,5% tổng chi ngân sách hằng năm, trong đó có phần dành riêng cho đào tạo nhân lực pháp lý. Tuy nhiên, để quy định này thực sự đi vào cuộc sống, cần được luật hóa hoặc cụ thể hóa trong nghị định với cơ

chế thực hiện và giám sát chặt chẽ, đảm bảo tính khả thi. Nguồn ngân sách nên được phân bổ theo nguyên tắc ưu tiên, tập trung hỗ trợ những địa phương có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn, vùng sâu, vùng xa, biên giới và hải đảo; đồng thời dành phần đáng kể cho các chương trình đào tạo gắn với hội nhập quốc tế, như luật thương mại quốc tế, đầu tư, pháp luật về môi trường và chuyển đổi số. Song song với nguồn lực công, cần đẩy mạnh xã hội hóa tài chính thông qua khuyến khích doanh nghiệp, tổ chức nghề nghiệp, hiệp hội ngành nghề tham gia tài trợ hoặc đồng hành trong đào tạo. Hình thức hỗ trợ có thể là học bổng, chia sẻ chi phí đào tạo hoặc hợp tác tổ chức khóa học chuyên đề. Đặc biệt, hợp tác quốc tế là một kênh huy động nguồn lực quan trọng. Việt Nam cần chủ động thiết lập quan hệ với các tổ chức như UNDP, JICA, GIZ, USAID, EU, và các cơ sở đào tạo luật uy tín trên thế giới nhằm nhận hỗ trợ tài chính, chuyên gia, học liệu và công nghệ đào tạo tiên tiến. Để sử dụng hiệu quả nguồn lực, cần thiết lập cơ chế lập dự toán – phân bổ – quyết toán minh bạch, gắn với đánh giá hiệu quả đầu ra, chẳng hạn như tỷ lệ cán bộ đạt chuẩn kỹ năng hoặc khả năng ứng dụng kiến thức mới vào công việc thực tế. Đồng thời, việc ứng dụng công nghệ quản lý ngân sách đào tạo sẽ giúp theo dõi chi tiêu, hạn chế thất thoát, trùng lặp và kịp thời điều chỉnh khi có biến động.

- *Về phương pháp đào tạo, cần mạnh mẽ ứng dụng chuyển đổi số và các công nghệ hiện đại trong đào tạo:* thông qua việc triển khai nền tảng e-learning tích hợp AI và Big Data nhằm cá nhân hóa lộ trình học tập, áp dụng mô phỏng tình huống pháp lý thực tiễn để rèn luyện kỹ năng xử lý vụ việc phức tạp, đồng thời đồng bộ hóa thư viện số và cơ sở dữ liệu pháp luật trực tuyến. Kinh nghiệm từ Hàn Quốc cho thấy việc số hóa hoàn toàn chương trình đào tạo luật thông qua nền tảng Korean Judicial Training Institute e-Learning, cung cấp các khóa học trực tuyến tích hợp AI phân tích tình huống đã mang lại hiệu quả vượt trội. Song song với kiến thức chuyên môn, việc nâng cao kỹ năng mềm và năng lực hội nhập là yêu cầu cấp thiết. Các kỹ năng như đàm phán quốc tế, soạn thảo hợp đồng thương mại, xử lý tranh chấp xuyên biên giới, cùng với ngoại ngữ pháp lý chuyên ngành phải trở thành nội dung bắt buộc. Cuối cùng, hình thức đào tạo cần được đổi mới theo nguyên tắc “trực tiếp – luân chuyển – tại chỗ”: tổ chức đào tạo tập trung tại các trung tâm lớn, thực hiện luân chuyển thực tế giữa trung ương và địa phương để tăng cường kinh nghiệm thực tiễn, đồng thời tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn ngay tại cơ quan khi pháp luật hoặc tình hình thay đổi.

- *Hội nhập quốc tế trong đào tạo cán bộ pháp lý:* Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự gia tăng của các vấn đề pháp lý xuyên biên giới, hội nhập quốc tế trong đào tạo cán bộ pháp lý không còn là xu hướng mà là yêu cầu bắt buộc, phù hợp với tinh thần Nghị quyết số 66/NQ-CP. Để đáp ứng yêu cầu này, Việt Nam cần chủ động mở rộng mạng lưới hợp tác quốc tế, tạo điều kiện cho cán bộ pháp lý tiếp cận kiến thức, kỹ năng và chuẩn mực pháp luật toàn cầu. Trước hết, cần thiết lập quan hệ hợp tác chiến lược dài hạn với các trường đại học, viện nghiên cứu, tổ chức nghề nghiệp luật hàng đầu như Harvard Law School, Singapore Management University, National University of Singapore, cùng các tổ chức quốc tế như APEC, OECD.

Hình thức hợp tác phải đi xa hơn các dự án ngắn hạn, hướng đến các chương trình bền vững gồm: trao đổi giảng viên – chuyên gia – học viên, phát triển chương trình đào tạo song bằng hoặc chứng chỉ quốc tế, chia sẻ học liệu, cơ sở dữ liệu và công cụ nghiên cứu pháp luật hiện đại.



Ảnh minh họa

Song song, nội dung đào tạo trong nước cần tích hợp các lĩnh vực pháp luật quốc tế và các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới, đặc biệt ở các chuyên đề: luật thương mại quốc tế, đầu tư, sở hữu trí tuệ, luật môi trường toàn cầu, quyền con người,

và cơ chế giải quyết tranh chấp quốc tế. Phương pháp đào tạo nên chuyển từ tiếp cận lý thuyết sang case study dựa trên các vụ việc thực tiễn, giúp cán bộ rèn luyện kỹ năng phân tích và xử lý tình huống pháp lý phức tạp. Ngoài kiến thức chuyên môn, năng lực ngoại ngữ pháp lý là điều kiện bắt buộc. Cần chú trọng đào tạo tiếng Anh pháp lý, đồng thời khuyến khích học tiếng Trung, Nhật, và các ngôn ngữ phổ biến trong thương mại và hợp tác quốc tế. Điều này không chỉ giúp cán bộ tiếp cận văn bản pháp luật, án lệ, học liệu quốc tế mà còn nâng cao khả năng tham gia đàm phán, tranh tụng và giải quyết tranh chấp ở cấp độ toàn cầu.

Một yếu tố quan trọng khác là tận dụng công nghệ đào tạo xuyên biên giới. Việc khai thác các nền tảng MOOCs (Coursera, edX), webinar, hội thảo trực tuyến giúp cán bộ Việt Nam học tập trực tiếp từ chuyên gia quốc tế mà không tốn kém chi phí di chuyển. Đồng thời, Việt Nam cần tích cực tham gia vào mạng lưới chuyên gia pháp lý quốc tế như International Bar Association (IBA), ASEAN Law Association, qua đó nắm bắt kịp thời xu hướng pháp luật mới, chuẩn mực hành nghề quốc tế và xây dựng tư duy pháp lý toàn cầu.

Nếu triển khai đồng bộ, chiến lược hội nhập quốc tế sẽ giúp Việt Nam hình thành đội ngũ cán bộ pháp lý vững kiến thức pháp luật Việt Nam, am hiểu luật quốc tế, thành thạo ngoại ngữ, có kỹ năng ứng xử trong môi trường pháp lý toàn cầu – đúng với mục tiêu mà Nghị quyết 66 đã đề ra.

Kết luận

Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ pháp lý theo tinh thần Nghị quyết 66 không chỉ là yêu cầu cấp thiết trước mắt, mà còn là nhiệm vụ chiến lược lâu dài để nâng cao chất lượng hệ thống pháp luật, phục vụ tốt hơn cho quản lý nhà nước và hội nhập quốc tế. Những giải pháp được đề xuất – từ hoàn thiện khung pháp lý, đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, ứng dụng công nghệ số, thu hút nhân lực chất lượng cao, đến mở rộng hợp tác quốc tế – đều hướng tới mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ pháp lý vừa am hiểu pháp luật quốc nội, vừa tinh thông pháp luật quốc tế, có kỹ năng thực hành hiện đại và bản lĩnh hội nhập.

Khi được triển khai đồng bộ và gắn chặt với nhu cầu thực tiễn của từng địa phương, những giải pháp này sẽ tạo ra một hệ sinh thái đào tạo pháp lý chuyên nghiệp, liên thông và bền vững. Qua đó, không chỉ nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ pháp lý hiện tại, mà còn tạo nguồn nhân lực kế cận có chất lượng cao, góp phần thực hiện

thành công mục tiêu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, phát triển đất nước nhanh, bền vững trong kỷ nguyên hội nhập.

Tài liệu tham khảo

1. Nghị quyết 66-NQ/TW

2. Vũ Phong, Tập huấn về Kỹ năng xét xử trực tuyến, <https://tapchitoaan.vn/tap-huan-truc-tuyen-%E2%80%9C9Cky-nang-xet-xu-truc-tuyen%E2%80%9D7588.html>, truy cập ngày 27/08/2025.

3. Quốc Hương, Nâng cao chất lượng thực hành quyền công tố và kiểm sát hoạt động tư pháp, <https://baothanhhoa.vn/nang-cao-chat-luong-thuc-hanh-quyen-cong-to-nbsp-va-kiem-sat-hoat-dong-tu-phap-249471.htm>, truy cập ngày 27/08/2025.

4. Văn Đức, Tổng thuật Tòa đàm: Xây dựng chế định luật sư công theo tinh thần Nghị quyết số 66-NQ/TW, <https://liendoanluatsu.org.vn/tong-thuat-toa-dam-xay-dung-che-dinh-luat-su-cong-theo-tinh-than-nghi-quyet-so-66-nq-tw/>, truy cập ngày 27/08/2025.

5. Bộ Tư pháp, Tiếp tục thúc đẩy hợp tác pháp luật và tư pháp, hợp tác đào tạo luật với các đối tác Hoa Kỳ, <http://moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/hoat-dong-cua-lanh-dao-bo.aspx?ItemID=6452>, truy cập ngày 28/08/2025.

6. Huyền Thương, Việt Nam nằm trong top 10 thị trường EdTech thế giới, top 3 thị trường Đông Nam Á, <https://vneconomy.vn/techconnect/viet-nam-nam-trong-top-10-thi-truong-edtech-the-gioi-top-3-thi-truong-dong-nam-a.htm>, truy cập ngày 25/08/2025.

7. Đức Nghĩa, Bộ Tư pháp: Tập huấn chuyên sâu về pháp luật quốc tế và giải quyết tranh chấp đầu tư quốc tế, <https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/hoat-dong-cua-lanh-dao-bo.aspx?ItemID=4617>, truy cập ngày 24/08/2025.

8. Tráng A Dương, Thực trạng và giải pháp trong thực hiện chính sách, pháp luật về công tác cán bộ dân tộc thiểu số và miền núi, <https://tcnn.vn/news/detail/66512/Thuc-trang-va-giai-phap-trong-thuc-hien-chinh-sach-phap-luat-ve-cong-tac-can-bo-dan-toc-thieu-so-va-mien-nui.html>, truy cập ngày 27/08/2025.

9. *The Justice System Reform Council, Recommendations of the Justice System Reform Council – For a Justice System to Support Japan in the 21st Century*, <https://japan.kantei.go.jp/judiciary/2001/0612report.html>, truy cập ngày 27/08/2025.

10. *Korean Judicial Research & Training Institute*, https://jrti.scourt.go.kr/jrti_e/training/training_01/training_01_01/index.html, truy cập ngày 27/08/2025.