

NGHIÊN CỨU CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HỨNG THÚ NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

Nguyễn Thị Thanh Nga⁺,
Đinh Diệu Linh

Trường Đại học Luật Hà Nội
⁺ Tác giả liên hệ • Email: thanhngatamlhoc@gmail.com

Article history

Received: 27/5/2025

Accepted: 05/6/2025

Published: 20/6/2025

Keywords

Career interest, students,
factors affecting, Hanoi Law
University

ABSTRACT

Career interest not only helps improve students' learning efficiency but also contributes to clear and sustainable career orientation in their future. This study aims to identify factors affecting career interest of Hanoi Law University undergraduates. The research sample includes 408 students from different training majors. Data were collected by questionnaires and in-depth interviews, then analyzed by SPSS 20.0 software. The results show that subjective factors such as personal interests, passions, and capacity as well as career awareness have a great influence on career interest. Meanwhile, objective factors such as social needs, job opportunities and income also play an important role. The research results serve as a reference to propose measures to improve career interest among law students in the current context.

1. Mở đầu

Hứng thú nghề nghiệp (HTNN) là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quá trình lựa chọn, theo đuổi và phát triển nghề nghiệp (NN) của cá nhân. Đối với sinh viên (SV) đại học nói chung và SV ngành Luật nói riêng, việc hình thành và duy trì HTNN không chỉ giúp nâng cao hiệu quả học tập mà còn góp phần định hướng NN rõ ràng và bền vững trong tương lai. Các lý thuyết phát triển NN kinh điển như lý thuyết phát triển NN suốt đời của Super (1990), lý thuyết tính cách - môi trường NN của Holland (1997) và lý thuyết NN nhận thức xã hội của Lent và cộng sự (1994) đều nhấn mạnh vai trò trung tâm của HTNN trong quá trình phát triển nhân cách nghề và sự thành công lâu dài. Super (1990) cho rằng phát triển NN là một quá trình kéo dài suốt đời, trong đó hứng thú đóng vai trò là động lực thúc đẩy cá nhân khám phá và cam kết với các lựa chọn NN. Holland (1997) khẳng định rằng sự phù hợp giữa tính cách cá nhân và môi trường NN tạo điều kiện thuận lợi cho sự hài lòng và hiệu quả NN. Bên cạnh đó, Lent và cộng sự (1994) trong Lý thuyết NN nhận thức xã hội (Social Cognitive Career Theory - SCCT) chỉ rõ rằng HTNN được hình thành từ sự tự tin vào năng lực bản thân, kì vọng kết quả và ảnh hưởng từ môi trường học tập và xã hội. Nhiều nghiên cứu gần đây tiếp tục nhấn mạnh vai trò của HTNN đối với sự phát triển cá nhân của SV ngành luật. Bliss (2018) ghi nhận rằng hứng thú ban đầu với nghề luật có thể bị thay đổi trong quá trình học tập do ảnh hưởng của áp lực học tập và môi trường định hướng thị trường. Nghiên cứu của Quinlan và Corbin (2023) cũng cho thấy HTNN có mối liên hệ chặt chẽ với sự hài lòng học tập và khả năng lựa chọn NN sau tốt nghiệp.

Tại Việt Nam, nghiên cứu của Nguyễn Thị Mai Hương (2020) đã chỉ ra rằng HTNN của SV chịu tác động bởi nhiều yếu tố như động cơ học tập, chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy và cơ hội việc làm. Nghiên cứu của Hà Thanh Huệ (2018) cũng chỉ ra rằng HTNN bị ảnh hưởng bởi động cơ học tập, môi trường sư phạm và nhận thức về tính chất đặc thù của nghề giáo. Trong khi đó, Mai Thị Thu Hằng (2007) khi khảo sát SV ngành điều dưỡng đã nhận thấy rằng trải nghiệm lâm sàng, áp lực NN và tác động từ gia đình là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến mức độ hứng thú. Tuy nhiên, chưa có nhiều nghiên cứu đi sâu vào SV ngành Luật - một nhóm đối tượng với đặc thù NN rõ rệt, đòi hỏi tư duy pháp lý và đạo đức nghề cao. Do đó, nghiên cứu này góp phần làm rõ khoảng trống đó. Từ lý luận và thực tiễn nêu trên, có thể thấy rằng việc nghiên cứu HTNN và các yếu tố ảnh hưởng đến nó là cần thiết, đặc biệt trong lĩnh vực đào tạo pháp luật. Bài báo này tập trung phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến HTNN của SV Trường Đại học Luật Hà Nội - một trong những cơ sở đào tạo pháp lý hàng đầu tại Việt Nam. Trên cơ sở đó, đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao HTNN cho SV trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học và cạnh tranh NN hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Khái quát về nghiên cứu

2.1.1. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện trên 408 SV hiện đang theo học tại Trường Đại học Luật Hà Nội, thuộc các ngành đào tạo khác nhau bao gồm: Luật học, Luật Kinh tế, Luật Thương mại quốc tế và Ngôn ngữ Anh. Mẫu nghiên cứu

được chọn theo phương pháp ngẫu nhiên, bảo đảm sự đa dạng về giới tính, năm học, ngành học. Trong tổng số mẫu nghiên cứu, tỉ lệ nữ chiếm đa số (72,3%), nam chiếm 20,3% và 7,4% là giới tính khác. Dưới đây là bảng mô tả một số đặc điểm mẫu nghiên cứu:

Bảng 1. Đặc điểm của mẫu nghiên cứu (n = 408)

	Đặc điểm	Số lượng	Tỉ lệ (%)
Giới tính	Nam	83	20,3
	Nữ	295	72,3
	Khác	30	7,4
Ngành học	Luật học	155	38
	Luật Kinh tế	138	33,8
	Luật Thương mại quốc tế	59	14,5
	Ngôn ngữ Anh	56	13,7
Khóa học	Năm học thứ nhất	106	26
	Năm học thứ hai	129	31,6
	Năm học thứ ba	122	29,9
	Năm học thứ tư	51	12,5
	Khá	157	38,5
	Trung bình	31	7,6
	Yếu	05	1,2

2.1.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi được sử dụng để thu thập dữ liệu định lượng. Bộ câu hỏi được thiết kế dựa trên khung lí thuyết về HTNN và các yếu tố ảnh hưởng. Các thang đo được xây dựng theo dạng Likert 3 mức độ (1 = Không ảnh hưởng, 2 = Ảnh hưởng ít, 3 = Ảnh hưởng nhiều). Các yếu tố được khảo sát bao gồm yếu tố chủ quan (sở thích, năng lực, nhận thức, kết quả học tập) và yếu tố khách quan (chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, cơ hội việc làm, thu nhập của nghề, nhu cầu xã hội). Trung bình cộng điểm số của các item trong một tiểu thang đo chính là mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đối với HTNN của SV. Điểm trung bình (ĐTB) càng lớn thì mức độ ảnh hưởng càng cao và ngược lại. Các khoảng thang đo gồm: Không ảnh hưởng: $1 \leq M \leq 1,66$; Ảnh hưởng ít: $1,66 < M \leq 2,35$; Ảnh hưởng nhiều: $2,35 < M \leq 3,00$. Tương ứng với khoảng thang đo này, các mức độ ảnh hưởng được quy ước trong nghiên cứu như sau: $0 \leq \text{ĐTB} \leq 1,66$: Không ảnh hưởng; $1,66 < \text{ĐTB} \leq 2,35$: Ảnh hưởng ít; $2,35 < \text{ĐTB} \leq 3,00$: Ảnh hưởng nhiều. *Phương pháp phỏng vấn sâu* được áp dụng với một số SV được chọn lựa ngẫu nhiên từ các nhóm ngành để làm rõ hơn các kết quả khảo sát định lượng và khám phá các yếu tố tâm lí - xã hội ảnh hưởng đến HTNN.

Dữ liệu thu thập được xử lí bằng phần mềm thống kê SPSS 20.0. Các kĩ thuật phân tích bao gồm: Thống kê mô tả (Sử dụng để tính toán giá trị trung bình (Mean), độ lệch chuẩn (SD) và tỉ lệ phần trăm nhằm mô tả mức độ HTNN và các yếu tố ảnh hưởng); Kiểm định độ tin cậy thang đo. Kết quả kiểm định độ tin cậy của các thang đo được trình bày ở bảng 2.

Bảng 2. Độ tin cậy của thang đo

Thang đo	Số biến quan sát	Alpha của Cronbach
Yếu tố ảnh hưởng đến HTNN	10	0.89
<i>Yếu tố chủ quan</i>	4	0.76
Nhận thức về nghề		0,88
Năng lực bản thân		0,88
Sở thích và đam mê		0,88
Kết quả học tập		0,89
<i>Yếu tố khách quan</i>	6	0.85
Chương trình đào tạo		0,88
Phương pháp giảng dạy		0,89
Cơ sở vật chất		0,89
Nhu cầu xã hội		0,88
Thu nhập của nghề		0,88
Cơ hội việc làm		0,87

2.2. Kết quả và bàn luận

2.2.1. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến hứng thú nghề nghiệp của sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội

Khảo sát trên 408 SV Trường Đại học Luật Hà Nội về mức độ và biểu hiện HTNN cho thấy SV có HTNN ở mức cao với ĐTB = 2,37, độ lệch chuẩn (ĐLC) = 0,23. HTNN của SV được thể hiện trên ba khía cạnh (nhận thức, thái độ, hành vi) trong suốt quá trình đào tạo. Kết quả khảo sát cho thấy HTNN của SV đạt mức độ cao nhất ở mặt nhận thức với ĐTB = 2,62, ĐLC = 0,17, sau đó là mặt thái độ với ĐTB = 2,40, ĐLC = 0,28. HTNN biểu hiện trên mặt hành vi đạt mức trung bình, xếp thứ 3 với ĐTB = 2,08, ĐLC = 0,24. Như vậy, có thể thấy SV đã nhận thức tương đối đúng đắn về NN và có thái độ tích cực đối với nghề. Vậy yếu tố nào ảnh hưởng đến thực trạng này? Điều này sẽ được phân tích cụ thể trong thực trạng các yếu tố ảnh hưởng tại bảng 3 và bảng 4:

Bảng 3. Những yếu tố chủ quan ảnh hưởng HTNN

Các yếu tố ảnh hưởng	ĐTB	ĐLC	TB
Nhận thức của SV	2,80	0,43	3
Năng lực bản thân của SV	2,82	0,41	2
Sở thích và đam mê đối với ngành học	2,89	0,35	1
Kết quả học tập của bản thân tại trường đại học	2,68	0,50	4
ĐTB chung	2,80	0,26	

Các yếu tố chủ quan là những đặc điểm nội tại của người học - bao gồm sở thích, đam mê, năng lực cá nhân, nhận thức NN và kết quả học tập của cá nhân - đóng vai trò then chốt trong việc hình thành và duy trì HTNN. Kết quả nghiên cứu cho thấy cả 4 yếu tố chủ quan đều được đánh giá ở mức độ ảnh hưởng nhiều với ĐTB = 2,80, ĐLC = 0,26. Trong số các yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến HTNN của SV Trường Đại học Luật Hà Nội, yếu tố “Sở thích và đam mê đối với ngành học” được lựa chọn xếp thứ nhất về mức độ ảnh hưởng (ĐTB = 2,89; ĐLC = 0,26). Điều này phản ánh rằng SV xem đây là yếu tố then chốt trong việc duy trì sự hứng thú với nghề luật. Những SV có niềm đam mê mạnh mẽ với ngành học thường thể hiện động lực học tập cao và có xu hướng theo đuổi NN một cách nghiêm túc sau khi tốt nghiệp. Theo lý thuyết phát triển NN suốt đời của Super (1990), sở thích nghề là thành phần trung tâm của bản sắc NN (vocational self-concept), được hình thành từ những trải nghiệm cá nhân tích lũy trong suốt quá trình trưởng thành. Đam mê không chỉ đơn thuần là cảm xúc nhất thời mà là hệ quả của quá trình tương tác giữa giá trị cá nhân, mục tiêu sống và định hướng NN lâu dài (Savickas, 2013). Holland (1997) trong lý thuyết tính cách - môi trường NN (RIASEC) khẳng định rằng sự phù hợp giữa sở thích cá nhân với loại hình NN sẽ tạo ra mức độ hài lòng và gắn bó cao hơn với công việc. Những SV có định hướng mạnh về ngành Luật - thường mang đặc điểm của kiểu tính cách “Xã hội” (Social) và “Quy ước” (Conventional) - sẽ dễ cảm thấy hứng thú khi môi trường học tập phản ánh các giá trị công lý, trật tự, và cấu trúc rõ ràng.

Xếp thứ hai là yếu tố “Năng lực bản thân của SV” (ĐTB = 2,82; ĐLC = 0,41). SV nhận thức rằng các năng lực cá nhân như kỹ năng nghiên cứu, tư duy pháp lý và khả năng tranh luận có ảnh hưởng trực tiếp đến mức độ HTNN. Những SV tự tin vào năng lực của mình thường có xu hướng chủ động và tích cực hơn trong học tập cũng như phát triển NN. Điều này tương đồng với phát hiện của Minh Phạm và cộng sự (2024) nghiên cứu trên 340 SV Việt Nam cho thấy SV có niềm tin mạnh mẽ vào khả năng của bản thân có xu hướng đưa ra quyết định NN rõ ràng và phù hợp hơn. Một nghiên cứu khác của Lee và Kim (2022) cũng chỉ ra rằng năng lực bản thân có mối liên hệ tích cực với hành vi chuẩn bị NN và tiêu cực với khó khăn trong việc ra quyết định NN. Patrick và cộng sự (2011) cũng cho rằng sự tương tác giữa năng lực bản thân và sở thích NN có ảnh hưởng đáng kể đến quyết định chọn ngành học.

Ở vị trí thứ ba và thứ tư lần lượt là yếu tố “Nhận thức của SV” (ĐTB = 2,80; ĐLC = 0,43) và “Kết quả học tập của bản thân tại trường đại học” (ĐTB = 2,68; ĐLC = 0,50). Kết quả này cho thấy, việc SV có hiểu biết sâu sắc về ngành nghề có vai trò quan trọng trong việc duy trì động lực học tập. Tuy nhiên, trong số các yếu tố khảo sát, “Kết quả học tập tại trường đại học” là yếu tố có mức độ ảnh hưởng thấp nhất. Dù vậy, điều này không đồng nghĩa với việc yếu tố này không có giá trị; một SV vẫn có thể duy trì sự yêu thích và hứng thú với nghề luật dù kết quả học tập chưa thực sự nổi bật. Điều này phản ánh một thực tế đáng lưu ý: đam mê và nhận thức NN có thể là những động lực mạnh mẽ hơn cả thành tích học tập đơn thuần. Việc phỏng vấn SV cũng củng cố nhận định này, khi nhiều em cho rằng hứng thú với nghề luật không phụ thuộc tuyệt đối vào kết quả học tập, mà còn đến từ niềm tin vào giá trị xã hội của ngành nghề, định hướng cá nhân và trải nghiệm thực tiễn. Tiếp tục phân tích những nguyên nhân khách quan ảnh hưởng đến HTNN của SV chúng tôi thu được kết quả sau:

Bảng 4. Những yếu tố khách quan ảnh hưởng đến HTNN

Các yếu tố ảnh hưởng	ĐTB	ĐLC	TB
Chương trình đào tạo tại trường đại học	2,71	0,55	4
Phương pháp giảng dạy của giảng viên	2,68	0,55	5
Cơ sở vật chất tại môi trường học tập và nơi làm việc	2,62	0,29	6
Nhu cầu xã hội đối với nghề	2,93	0,32	1
Thu nhập của nghề	2,91	0,30	3
Cơ hội việc làm	2,92	0,53	2
ĐTB chung	2,80	0,23	

Kết quả khảo sát cho thấy 6 yếu tố khách quan đều được đánh giá có mức độ ảnh hưởng nhiều đến HTNN của SV với ĐTB chung = 2,80; ĐLC = 0,23. Đặc biệt 3 yếu tố được đánh giá có mức độ ảnh hưởng nhiều vượt trội là yếu tố “Nhu cầu xã hội đối với nghề luật” (ĐTB = 2,93; ĐLC = 0,23); “Cơ hội việc làm” (ĐTB = 2,92; ĐLC = 0,53) và “Thu nhập của nghề” (ĐTB = 2,91; ĐLC = 0,30). Điều này phản ánh thực tế rằng SV ngành Luật rất quan tâm đến triển vọng NN sau khi tốt nghiệp - một xu hướng đã được ghi nhận trong nhiều nghiên cứu trước đó. Nhu cầu xã hội là yếu tố then chốt giúp SV đánh giá mức độ thiết yếu và giá trị của ngành nghề mà họ đang theo học. Khi nhận thấy nghề luật có vai trò quan trọng trong vận hành hệ thống công lý, bảo vệ quyền con người và điều chỉnh hành vi xã hội, SV hình thành cảm giác tự hào NN và cảm nhận rõ hơn về ý nghĩa xã hội của công việc tương lai. Cảm giác này không chỉ nuôi dưỡng hứng thú mà còn tăng cường khả năng vượt qua khó khăn trong học tập. Theo Lý thuyết kiến tạo NN (Career Construction Theory), việc cá nhân nhận thức được nhu cầu xã hội và vai trò của NN sẽ góp phần vào quá trình “xây dựng bản sắc nghề” - từ đó định hình lựa chọn nghề bền vững và gắn bó lâu dài (Savickas, 2013). Trong bối cảnh Việt Nam tăng cường cải cách tư pháp SV dễ dàng nhận thấy nghề luật không chỉ giới hạn trong Tòa án, Viện kiểm sát, mà còn hiện diện ngày càng nhiều trong khu vực tư nhân, các tổ chức xã hội và quốc tế. Tính thiết thực này càng củng cố niềm tin vào tương lai NN, qua đó nâng cao hứng thú theo học ngành Luật.

Cơ hội việc làm là yếu tố phản ánh tính thực tế của ngành học trong bối cảnh thị trường lao động. Đối với SV luật, sự đa dạng trong lựa chọn NN - từ luật sư, kiểm sát viên, thẩm phán, chuyên viên pháp chế doanh nghiệp, đến các tổ chức phi chính phủ giúp SV mở rộng cơ hội tiếp cận NN. Trong nghiên cứu của Tomlinson (2008), SV đại học ngày nay được mô tả như những “tác nhân định hướng thị trường” (market-oriented agents) - họ đưa ra quyết định học tập dựa trên phân tích rủi ro và cơ hội NN. Việc nhận thức rõ cơ hội việc làm giúp SV yên tâm đầu tư công sức học tập, từ đó gia tăng hứng thú và động lực. Ngoài ra, theo nghiên cứu của Quinlan và Corbin (2023), SV có xu hướng duy trì HTNN lâu hơn nếu trong quá trình học tập, họ được tiếp xúc với các trải nghiệm NN thực tế, thấy rõ lộ trình NN cụ thể và được hỗ trợ từ mạng lưới NN (career networks). Do đó, cơ hội việc làm không chỉ là đích đến, mà còn là yếu tố tạo động lực nội tại trong suốt quá trình học tập.

Thu nhập là yếu tố có ảnh hưởng mạnh đến tâm lý lựa chọn và gắn bó nghề, đặc biệt trong bối cảnh SV đối mặt với chi phí học tập cao và áp lực kinh tế sau tốt nghiệp. Việc nhận thấy thu nhập không tương xứng với công sức có thể dẫn đến sự nghi ngờ về tính xứng đáng của nghề, từ đó làm giảm hứng thú và thậm chí dẫn đến thay đổi định hướng. Kết quả phỏng vấn sâu cho thấy nhiều SV bày tỏ lo ngại về mức thu nhập khởi điểm thấp của ngành, đặc biệt là trong khu vực công hoặc ở những vị trí pháp lý không thuộc các công ty luật lớn. SV N.T.L., năm ba, ngành Luật học cho biết: “Mình rất yêu thích ngành Luật, nhưng khi tìm hiểu về NN thì mình khá băn khoăn về vấn đề thu nhập. Mình nghe nói thì vào tòa án hay viện kiểm sát, lương khởi điểm nghe nói chỉ khoảng 5-6 triệu/tháng, trong khi công việc lại rất áp lực và cần thời gian tích lũy kinh nghiệm lâu dài. Những vị trí pháp chế trong doanh nghiệp nhỏ hay tổ chức xã hội cũng không khá hơn là bao. Mình không nói tiền là tất cả, nhưng nếu thu nhập không đủ để trang trải cuộc sống ở Hà Nội thì thật sự rất khó để toàn tâm toàn ý theo đuổi nghề”. Phản hồi này phản ánh tâm lý phổ biến trong SV hiện nay, khi áp lực tài chính buộc các em phải cân nhắc lại định hướng NN. Kết quả khảo sát này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Schlesinger và cộng sự (2017), trong đó chỉ ra rằng kì vọng về thu nhập và điều kiện làm việc ảnh hưởng đến sự lựa chọn và duy trì NN của SV ngành luật và cũng được đề cập trong nghiên cứu của Tomlinson (2008) về thị trường lao động đối với SV tốt nghiệp đại học.

Yếu tố “Chương trình đào tạo tại trường đại học” (ĐTB = 2,71; ĐLC = 0,55) và “Phương pháp giảng dạy của giảng viên” (ĐTB = 2,68; ĐLC = 0,55) cũng được SV đánh giá có ảnh hưởng đáng kể đến HTNN. Nhiều SV cho rằng chương trình học còn nặng về lý thuyết, thiếu tính thực tiễn; giảng dạy chưa thực sự tạo cảm hứng. SV L.V.V (năm ba, ngành Luật Thương mại quốc tế) nhận xét: “Với mình, các thầy cô trong trường đều là những người giảng dạy rất tốt. Họ luôn cố gắng truyền đạt kiến thức một cách dễ hiểu và có hệ thống nhất. Nhưng có những tiết lý thuyết

khá khô khan, ít sự tương tác giữa giảng viên và SV nên mình cảm thấy hơi chán”. Các phát hiện này phù hợp với nhận định của Biggs và Tang (2011) về vai trò của môi trường giảng dạy tích cực và sự tương tác trong lớp học đối với động lực học tập của SV.

Yếu tố “Cơ sở vật chất tại môi trường học tập và nơi làm việc” (ĐTB = 2,62; ĐLC = 0,29) được đánh giá là ảnh hưởng nhiều và xếp ở vị trí cuối về mức độ ảnh hưởng trong nhóm 6 yếu tố khách quan. Cơ sở vật chất phục vụ hoạt động học tập và nghiên cứu có thể được xem là một yếu tố nền tảng giúp hình thành trải nghiệm học tập tích cực và cảm xúc NN của người học. Đối với SV ngành luật - một lĩnh vực đòi hỏi kỹ năng nghề cao và tư duy pháp lý chuyên sâu - việc học tập trong môi trường được trang bị đầy đủ như phòng xử án mô phỏng, thư viện pháp lý hiện đại, hệ thống dữ liệu số hóa... giúp các em hình dung rõ hơn về NN tương lai, từ đó tăng cường động lực học tập và sự gắn bó với ngành. SV N.H.P (năm ba, ngành Luật Kinh tế) chia sẻ: “*Mình cảm thấy bất cập khi lịch thi, lịch học hay điểm thi cập nhật quá chậm khiến mình bị bỏ lỡ thông tin, điều này khiến mình rất bức xúc*”. Đây là minh chứng rõ ràng cho vai trò của hạ tầng kỹ thuật và số hóa thông tin trong việc tạo môi trường học tập hiệu quả. Nghiên cứu của Biggs và Tang (2011) chỉ ra rằng môi trường học tập có ảnh hưởng mạnh mẽ đến chất lượng học sâu (deep learning), và cơ sở vật chất là một thành tố không thể thiếu trong việc tạo dựng môi trường đó. Tương tự, Oblinger và Oblinger (2005) nhấn mạnh rằng SV thuộc thế hệ kỹ thuật số có kỳ vọng rất cao đối với không gian học tập, và khi môi trường học không đáp ứng được kỳ vọng này, động lực và sự hào hứng với NN cũng có thể bị suy giảm. Bên cạnh đó, cơ sở vật chất còn ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận với các trải nghiệm thực hành NN - yếu tố được xem là then chốt trong việc hình thành HTNN. Trong ngành luật, SV cần được thực hành các kỹ năng như phân tích hồ sơ vụ việc, biện hộ trước tòa, tư vấn pháp lý... thông qua các tình huống mô phỏng thực tế. Khi thiếu cơ sở vật chất hỗ trợ như phần mềm tra cứu văn bản, án lệ, phòng học tích hợp đa phương tiện hoặc các công cụ hỗ trợ thực hành, SV gặp nhiều khó khăn trong việc kết nối giữa lý thuyết và thực tế NN. Theo Savickas (2013), trải nghiệm NN cụ thể đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng bản sắc NN và giúp người học củng cố lựa chọn nghề. Ngoài ra, nghiên cứu gần đây của Quinlan và Corbin (2023) cũng chỉ ra rằng SV có cơ hội tiếp xúc thực tiễn với môi trường NN từ sớm thường duy trì được HTNN cao hơn, nhờ sự kết nối giữa những gì họ học được trong giảng đường với yêu cầu công việc thực tế. Như vậy, có thể khẳng định rằng đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất không chỉ cải thiện chất lượng đào tạo mà còn là giải pháp quan trọng để nuôi dưỡng HTNN một cách bền vững cho SV ngành Luật.

2.2.2. Một số kiến nghị

Từ những phân tích trên, có thể thấy rằng HTNN của SV chịu ảnh hưởng bởi cả các yếu tố chủ quan (như đam mê, năng lực cá nhân) và khách quan (như nhu cầu xã hội, thu nhập, chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, cơ sở vật chất, cơ hội việc làm). Để nâng cao mức độ HTNN cho SV, tác giả đề xuất một số kiến nghị sau:

Thứ nhất, các cơ sở đào tạo cần xem xét đổi mới chương trình đào tạo theo hướng tăng cường tính thực tiễn, kết hợp linh hoạt giữa kiến thức nền tảng và kỹ năng NN. Việc xây dựng các học phần kỹ năng nghề luật (phân tích hồ sơ vụ việc, biện hộ, tư vấn pháp lý...) nên được đưa vào giảng dạy chính khóa với phương pháp học tập chủ động như mô phỏng phiên tòa, tình huống giả định (case study). Đồng thời, phương pháp giảng dạy của GV cần được đa dạng hóa, ưu tiên các phương pháp tăng tính tương tác, khuyến khích tư duy phản biện và trải nghiệm thực tế.

Thứ hai, cơ sở đào tạo cần đầu tư đồng bộ cơ sở vật chất đặc thù phục vụ đào tạo lĩnh vực pháp luật như phòng xử án mô phỏng, thư viện pháp luật hiện đại, hệ thống dữ liệu số hóa (tra cứu văn bản pháp luật, tài liệu học thuật, hồ sơ án mẫu...). Ngoài ra, các vấn đề cơ bản như chất lượng phòng học, âm thanh, ánh sáng, thiết bị hỗ trợ cần được cải thiện nhằm tạo môi trường học tập tích cực, khơi gợi hứng thú và sự chuyên tâm của SV.

Thứ ba, cần đẩy mạnh hoạt động tư vấn, định hướng NN ngay từ năm thứ nhất nhằm giúp SV có cái nhìn toàn diện, thực tế và rõ ràng hơn về các cơ hội NN trong ngành luật. Việc kết nối với các đơn vị tuyển dụng (tòa án, viện kiểm sát, văn phòng luật sư, doanh nghiệp...) để tổ chức các buổi tọa đàm, thực tập, kiến tập thực tế là rất cần thiết. Điều này không chỉ giúp SV củng cố đam mê mà còn nâng cao năng lực cạnh tranh NN sau khi ra trường.

Thứ tư, đối với SV cần chủ động rèn luyện bản thân, xác định rõ định hướng NN, trau dồi kỹ năng chuyên môn và thái độ NN tích cực. Hứng thú với nghề không chỉ đến từ bên ngoài mà còn cần được nuôi dưỡng từ nội lực cá nhân - đam mê, trách nhiệm và nỗ lực phát triển không ngừng.

3. Kết luận

Từ kết quả khảo sát trên 408 SV Trường Đại học Luật Hà Nội cho thấy HTNN của SV luật chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác nhau, bao gồm cả yếu tố chủ quan và yếu tố khách quan. Trong đó, các yếu tố chủ quan như sở thích và đam mê đối với ngành học, sự tự tin vào năng lực bản thân và nhận thức cá nhân về ngành nghề có tác động mạnh mẽ nhất. Những SV có định hướng rõ ràng và tự tin vào khả năng của mình thường có HTNN cao hơn. Các

yếu tố khách quan như cơ hội việc làm, chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, cơ sở vật chất tại môi trường học tập cũng ảnh hưởng đáng kể đến mức độ HTNN của SV. Từ kết quả nghiên cứu trên, chúng tôi cho rằng để nâng cao HTNN của SV, cần có sự kết hợp đồng bộ giữa việc quan tâm đến định hướng NN của SV và cải tiến chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy, đầu tư cơ sở vật chất. Khi những yếu tố này được đảm bảo, SV sẽ có động lực học tập tốt hơn, phát triển toàn diện hơn và sẵn sàng bước vào môi trường NN với tâm thế tự tin.

Tài liệu tham khảo

- Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for quality learning at university* (4th ed.). McGraw-Hill Education.
- Bliss, J. (2018). *Drifting law students*. Harvard Law School Center on the Legal Profession. <https://clp.law.harvard.edu/article/drifting-law-students/>
- Hà Thanh Huệ (2018). *Hứng thú nghề nghiệp của sinh viên sư phạm Trường Đại học Hùng Vương*. Luận văn thạc sĩ Tâm lý học, Học viện Khoa học Xã hội.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Lee, J., & Kim, S. (2022). The relationship between career decision-making self-efficacy, career preparation behaviour and career decision difficulties among South Korean college students. *Sustainability*, 14(21), 14384.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Mai Thị Thu Hằng (2007). *Hứng thú nghề điều dưỡng của sinh viên Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định*. Luận văn thạc sĩ Tâm lý học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Minh Pham, Bao Quoc Lam, Anh Tuan Ngoc Bui (2024). Career exploration and its influence on the relationship between self-efficacy and career choice: The moderating role of social support. *Heliyon*, 10(11), e31808. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31808>
- Nguyễn Thị Mai Hương (2020). Một số vấn đề về hứng thú nghề nghiệp của sinh viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục. *Tạp chí Tâm lý học*, 10, 55-61.
- Oblinger, D. G., & Oblinger, J. L. (Eds.). (2005). *Educating the net generation*. EDUCAUSE.
- Patrick, L., Care, E., & Ainley, M. (2011). The relationship between vocational interests, self-efficacy, and achievement in the prediction of educational pathways. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 217-232.
- Quinlan, K. M., & Corbin, J. (2023). How and why do students' career interests change during higher education?. *Studies in Higher Education*, 48(6), 771-783.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Wiley.
- Schlesinger, M., Studdert, D., & Gray, B. (2017). Differences in career satisfaction between male and female lawyers. *Journal of Legal Education*, 67(3), 556-584.
- Super, D. E. (1990). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. Harper & Row.
- Tomlinson, M. (2008). The degree is not enough: Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49-61.