THỰC TRẠNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CỦA LUẬT SƯ TẬP SỰ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Nguyễn Đình Lâm
Nghiên cứu sinh K44 Khoa Tâm lý – Giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

Tóm tắt: *Nghiên cứu nhằm đánh giá thực trạng năng lực nghề nghiệp của luật sư tập sự tại thành phố Hà Nội, qua đó nhận diện những lĩnh vực năng lực cần được ưu tiên phát triển trong giai đoạn đầu tập sự. Dữ liệu được khai thác từ khảo sát 550 người tại 40 tổ chức hành nghề luật sư, gồm 415 luật sư tập sự, 95 luật sư hướng dẫn và 40 cán bộ quản lý. Nghiên cứu sử dụng bảng hỏi Likert 5 mức, kết hợp tự đánh giá của người tập sự với đánh giá của cán bộ quản lý và luật sư hướng dẫn; số liệu được phân tích bằng điểm trung bình và so sánh mô tả giữa hai nhóm. Kết quả cho thấy điểm trung bình của chín năng lực thành phần đạt 2,90/5; năng lực hợp tác và phối hợp nghề nghiệp cao nhất (3,71), tiếp đến là ngoại ngữ (3,41) và công nghệ thông tin (3,36). Ngược lại, năng lực tham gia tố tụng, tranh tụng và đại diện pháp lý dưới sự hướng dẫn thấp nhất (1,92), tiếp theo là tư vấn pháp luật (2,18) và nghiên cứu hồ sơ, phân tích vụ việc, đánh giá chứng cứ (2,53). Kết quả phản ánh sự phát triển thiếu đồng đều giữa năng lực tương tác, công cụ và năng lực chuyên môn pháp lý thực hành. Nghiên cứu đề xuất tăng cường giao nhiệm vụ pháp lý phù hợp, thực hành hồ sơ và tình huống, phản hồi có cấu trúc và đánh giá bằng sản phẩm nghề nghiệp.*

Từ khóa: *năng lực nghề nghiệp; luật sư tập sự; thực trạng; kỹ năng pháp lý; Hà Nội.*

THE CURRENT STATUS OF PROFESSIONAL COMPETENCIES AMONG TRAINEE LAWYERS IN HANOI

Abstract: *This study examines the professional competencies of trainee lawyers in Hanoi and identifies priority areas for development during the early stage of legal practice. The analysis draws on a survey of 550 participants from 40 legal practice organizations, including 415 trainee lawyers, 95 supervising lawyers, and 40 managers. A five-point Likert questionnaire combined trainees' self-assessments with supervisors' and managers' assessments. Descriptive means and cross-group comparisons were employed. The overall mean across nine competency domains was 2.90 out of 5. Professional collaboration and coordination received the highest score (3.71), followed by foreign-language competence (3.41) and information technology competence (3.36). Conversely, supervised participation in litigation, advocacy, and legal representation scored the lowest (1.92), followed by legal counseling (2.18) and case-file examination, case analysis, and evidence evaluation (2.53). The findings reveal uneven development between interpersonal and supporting competencies and practice-oriented core legal competencies. The paper recommends structured exposure to authentic legal tasks, case-based practice, formative feedback, and performance assessment using professional work products.*

Keywords*: professional competencies; trainee lawyers; current status; legal practice skills; Hanoi.*

Nhận bài: 17/09/2026 *Phản biện: 17/10/2026* *Duyệt đăng: 20/10/2026*

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tập sự hành nghề luật sư giữ vị trí đặc biệt trong quá trình chuyển đổi từ người học nghề sang chủ thể tham gia hoạt động pháp lý có trách nhiệm. Nếu đào tạo nghề chủ yếu giúp người học tiếp cận tri thức, phương pháp và kỹ năng trong những điều kiện được tổ chức bởi cơ sở đào tạo, thì tập sự đưa người học vào môi trường có khách hàng, hồ sơ, thời hạn giải quyết, rủi ro và yêu cầu bảo mật. Tại Việt Nam, Thông tư số 10/2021/TT-BTP quy định khung pháp lý đối với tập sự hành nghề luật sư và kiểm tra kết quả tập sự. Quy định về tập sự đặt ra yêu cầu kết hợp hai mục tiêu: tạo điều kiện học nghề trong môi trường thực tiễn và bảo vệ tính hợp pháp, an toàn của hoạt động cung cấp dịch vụ pháp lý. Đặc điểm của hoạt động nghề luật sư là giải quyết các vấn đề có tính bối cảnh và thường không có sẵn một phương án duy nhất. Cùng một vụ việc, luật sư phải phân định sự kiện, đối chiếu chứng cứ, xác lập quan hệ pháp luật, nhận diện rủi ro, dự kiến phản ứng của các bên và lựa chọn cách bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của khách hàng. Quá trình chuyển đổi này phụ thuộc vào sự kết hợp giữa nhiệm vụ thực chất, hướng dẫn chuyên môn, cơ hội thử lại và phản hồi kịp thời. Các nghiên cứu và giáo trình về kỹ năng luật sư ở Việt Nam đã làm rõ nhiều yêu cầu đối với tư vấn pháp luật, giải quyết tranh chấp, ứng xử nghề nghiệp và xử lý tình huống (Chu Liên Anh, 2011; Nguyễn Thị Vân Anh & Nguyễn Thị Minh Huệ, 2020; Phan Chí Hiếu & Nguyễn Thị Hằng Nga, 2021). Tuy nhiên, khi sử dụng những tiêu chuẩn này để đánh giá người mới bước vào tập sự, cần tính đến cấp độ thành thạo dự kiến, giới hạn trách nhiệm pháp lý, điều kiện tổ chức tập sự và nguồn minh chứng đánh giá. Đây là khoảng trống thực tiễn mà một khảo sát đồng thời từ người tập sự và người hướng dẫn có thể góp phần làm rõ. Nghiên cứu được triển khai nhằm trả lời ba câu hỏi: (1)

Chín nhóm năng lực nghề nghiệp của luật sư tập sự ở Hà Nội được đánh giá ở mức độ nào? (2) Sự khác biệt giữa nhóm năng lực hỗ trợ và nhóm năng lực pháp lý thực hành, cũng như giữa các nguồn đánh giá, gợi ý điều gì về tổ chức tập sự? (3) Những điều chỉnh nào về nhiệm vụ, hướng dẫn, phản hồi và đánh giá có thể ưu tiên trong bối cảnh pháp luật hiện hành? Bài báo không nhằm khẳng định quan hệ nhân quả từ số liệu cắt ngang, mà đề xuất giải thích có căn cứ và các hướng kiểm chứng tiếp theo.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý luận và khung phân tích

2.1.1. Khái niệm năng lực nghề nghiệp của luật sư tập sự

Năng lực nghề nghiệp có thể hiểu là khả năng huy động tích hợp tri thức chuyên môn, kỹ năng tác nghiệp, chuẩn mực ứng xử và khả năng tự điều chỉnh để thực hiện nhiệm vụ trong một bối cảnh cụ thể. Khác với kiến thức được kiểm tra chủ yếu bằng câu hỏi tái hiện, năng lực cần được nhận diện thông qua hành vi hoặc sản phẩm có thể quan sát. Đánh giá sản phẩm phải xét cả tính chính xác của căn cứ, chất lượng lập luận, tính khả thi, sự rõ ràng và việc tuân thủ bảo mật. Đối với luật sư tập sự, năng lực cần được xác định trong quan hệ với sự hỗ trợ của luật sư hướng dẫn. Có những nhiệm vụ người tập sự nhận diện được yêu cầu nhưng chưa thể tự xử lý; có nhiệm vụ họ có thể hoàn thành khi được phân công rõ ràng; có nhiệm vụ chỉ được thực hiện trong phạm vi pháp luật cho phép và với cơ chế kiểm tra trước khi sản phẩm được sử dụng. Khung khảo sát của nghiên cứu gồm chín thành phần: nhận thức và vận dụng kiến thức pháp luật nền tảng; nghiên cứu hồ sơ, phân tích vụ việc và đánh giá chứng cứ; tư vấn pháp luật; soạn thảo văn bản pháp lý; tham gia hoạt động tố tụng, tranh tụng và đại diện pháp lý dưới sự hướng dẫn; giao tiếp và phát triển quan hệ; hợp tác và phối hợp; công nghệ thông tin; ngoại ngữ. Có thể phân tích khung này theo hai cụm tương đối: năng lực pháp lý thực hành và năng lực hỗ trợ, tương tác.

2.1.2. Hình thành năng lực qua trải nghiệm có hướng dẫn

Lý thuyết học tập trải nghiệm của Kolb (1984) gợi ý rằng kinh nghiệm không tự động chuyển thành năng lực bền vững. Người học cần được tham gia một trải nghiệm cụ thể, quan sát và phản tư về cách mình hành động, khái quát hóa thành nguyên tắc hoặc quy trình, sau đó thử nghiệm ở tình huống khác. Trong môi trường tập sự luật sư, một trải nghiệm cụ thể có thể bắt đầu từ việc đọc hồ sơ đã được ẩn danh và dự thảo bảng nhận diện vấn đề pháp lý. Thử nghiệm tích cực diễn ra khi quy trình được áp dụng vào một hồ sơ khác có tình tiết thay đổi. Cách tiếp cận này cung cấp cơ sở giải thích vì sao việc giao nhiều công việc đơn giản chưa chắc cải thiện nhanh những năng lực khó như phân tích chứng cứ và xây dựng chiến lược tố tụng. Nếu nhiệm vụ chủ yếu dừng ở sao chụp, sắp xếp tài liệu, tra cứu đơn lẻ mà không có yêu cầu giải thích lý do hoặc sửa chữa sai sót, người tập sự có thể tích lũy số giờ làm việc nhưng ít cơ hội phát triển tư duy pháp lý. Mặt khác, phản hồi có giá trị đào tạo khi chỉ rõ hành vi hoặc sản phẩm cần cải thiện, căn cứ nhận xét và cách sửa ở lần thực hiện tiếp theo. Lời nhận xét chung như "chưa tốt" hoặc "cần cố gắng" khó giúp người tập sự điều chỉnh thao tác.

2.2. Các điều kiện ảnh hưởng đến đánh giá năng lực

Kết quả đánh giá năng lực ở giai đoạn đầu chịu tác động đồng thời của đặc điểm người học và điều kiện tổ chức. Về phía người tập sự, nền tảng kiến thức, kinh nghiệm thực hành trong quá trình đào tạo, mức chủ động học hỏi, khả năng tự phản tư và mức tự tin có thể liên quan đến cách thực hiện công việc. Khác biệt giữa tự đánh giá và đánh giá từ người hướng dẫn cũng cần được nhìn nhận từ góc độ nguồn thông tin. Người tập sự biết rõ quá trình suy nghĩ và khó khăn mà bản thân trải qua, nhưng có thể chưa xác định chính xác chuẩn chất lượng của sản phẩm pháp lý. Vì vậy, đối chiếu hai nguồn có thể giúp phát hiện lĩnh vực cần trao đổi chuẩn đánh giá, nhưng không tự động cho biết bên nào đánh giá "đúng" hơn.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

2.3.1. Thiết kế và mẫu khảo sát

Nghiên cứu sử dụng thiết kế khảo sát cắt ngang, chọn mẫu có chủ đích tại 40 tổ chức hành nghề luật sư ở Hà Nội, trong đó có 26 văn phòng luật sư và 14 công ty luật. Tổng số người tham gia là 550, gồm 415 luật sư tập sự, 95 luật sư hướng dẫn và 40 cán bộ quản lý. Việc đưa vào cả hai nhóm đánh giá có ý nghĩa phương pháp luận: nhóm 415 người tập sự cung cấp góc nhìn tự nhận thức về năng lực, trong khi 135 luật sư hướng dẫn và cán bộ quản lý phản ánh góc nhìn dựa trên quan sát, phân công và sản phẩm công việc. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng hai nhóm có quy mô khác nhau và có thể có đơn vị quan sát khác nhau; dữ liệu hiện được cung cấp ở mức trung bình tổng hợp, chưa đủ để thiết lập các cặp đánh giá tương ứng từng

luật sư tập sự. Bài báo do đó chỉ thực hiện so sánh mô tả, không gán ý nghĩa thống kê suy luận cho chênh lệch giữa các nhóm.

2.3.2. Công cụ và xử lý dữ liệu

Công cụ gồm các biểu hiện thuộc chín nhóm năng lực, được đánh giá trên thang năm mức. Người tập sự tự đánh giá mức độ đạt được; người hướng dẫn và cán bộ quản lý đánh giá thông qua quan sát việc thực hiện nhiệm vụ hoặc kết quả công việc trong phạm vi tiếp cận. Các kết quả được xử lý bằng ĐTB và so sánh thứ bậc giữa chín năng lực. Để tránh việc đánh giá quá mức độ chính xác, bài báo không tự bổ sung độ lệch chuẩn, kiểm định t, phân tích phương sai hoặc hệ số tương quan giữa các năng lực.

2.4. Kết quả nghiên cứu

2.4.1. Mức độ đạt được của chín năng lực thành phần

Bảng 1. Kết quả tổng hợp đánh giá chín năng lực nghề nghiệp của luật sư tập sự

TT	Năng lực nghề nghiệp	Kết quả			
		LSTS	CBQL, LSHD	ĐTB	Thứ bậc
1	Nhận thức và vận dụng kiến thức pháp luật nền tảng	3,13	3,33	3,23	4
2	Nghiên cứu hồ sơ, phân tích vụ việc và đánh giá chứng cứ	2,44	2,62	2,53	7
3	Tư vấn pháp luật	2,28	2,08	2,18	8
4	Soạn thảo văn bản pháp lý	2,52	2,71	2,62	6
5	Tham gia hoạt động tố tụng, tranh tụng và đại diện pháp lý dưới sự hướng dẫn	1,82	2,02	1,92	9
6	Giao tiếp và phát triển quan hệ	3,28	3,08	3,18	5
7	Hợp tác và phối hợp trong hoạt động nghề nghiệp	3,62	3,79	3,71	1
8	Công nghệ thông tin	3,46	3,25	3,36	3
9	Ngoại ngữ	3,32	3,49	3,41	2
	ĐTB chung	2,87	2,93	2,90	

Nguồn: Tổng hợp từ bảng số liệu trong luận án của Nguyễn Đình Lâm (2026)

ĐTB chung 2,90 cho thấy mức độ đạt được chưa cao so với yêu cầu hành nghề. Khoảng cách giữa năng lực hợp tác, phối hợp (3,71) và năng lực tham gia tố tụng, tranh tụng, đại diện pháp lý (1,92) lên đến 1,79 điểm. Đó là sự phân hóa đáng kể giữa những năng lực dễ hình thành qua giao tiếp, cộng tác trong môi trường tổ chức và các năng lực pháp lý phức hợp đòi hỏi phân tích hồ sơ, phương án xử lý, chuẩn bị chiến lược và tuân thủ thủ tục nghề nghiệp. Năng lực hợp tác và phối hợp nghề nghiệp dẫn đầu (3,71), với ĐTB tự đánh giá 3,62 và đánh giá CBQL/LSHD 3,79. Kết quả cho thấy người mới tập sự đã thể hiện tương đối tốt khả năng tham gia công việc có phân công, phối hợp và hỗ trợ đồng nghiệp. Ngoại ngữ (3,41), công nghệ thông tin (3,36), kiến thức pháp luật nền tảng (3,23) và giao tiếp nghề nghiệp (3,18) nằm ở nhóm tương đối cao hơn trong nội bộ chín năng lực. Tuy nhiên, đây vẫn chủ yếu là điểm mô tả, không đủ để kết luận người tập sự đã sẵn sàng thực hiện các nghiệp vụ pháp lý độc lập. Ở năng lực nhận thức và vận dụng kiến thức pháp luật, biểu hiện trách nhiệm sử dụng căn cứ pháp lý đạt 3,56 và lựa chọn văn bản pháp luật đạt 3,50, nhưng năng lực liệt kê, hệ thống hóa pháp luật chỉ đạt 2,76. Mẫu hình này gợi ý người tập sự có thể hoàn thành nhiệm vụ tra cứu cụ thể tốt hơn nhiệm vụ phân tích hệ thống và khái quát nguyên tắc pháp lý. Ba lĩnh vực cần ưu tiên gồm tham gia tố tụng, tranh tụng và đại diện pháp lý dưới sự hướng dẫn (1,92), tư vấn pháp luật (2,18) và nghiên cứu hồ sơ, phân tích vụ việc, đánh giá chứng cứ (2,53). Điểm số thấp không mặc nhiên hàm ý năng lực cá nhân yếu kém: nhóm khảo sát đang ở đầu giai đoạn tập sự và phạm vi tham gia nghiệp vụ chịu giới hạn pháp luật. Tuy nhiên, kết quả đủ cho thấy nhu cầu tổ chức cơ hội học nghề theo mức độ phù hợp và có giám sát. Năng lực nghiên cứu hồ sơ, biểu hiện phân tích giá trị pháp lý của tài liệu, chứng cứ chỉ đạt 2,32; giải thích

mối liên hệ giữa chứng cứ, sự kiện pháp lý và quyền lợi khách hàng đạt 2,36. Ngược lại, ý thức bảo mật thông tin khách hàng (2,72) và tôn trọng sự thật khách quan (2,71) cao hơn. Điều này cho thấy các chuẩn mực thái độ có thể được nhận thức sớm hơn các thao tác đánh giá chứng cứ chuyên sâu. ĐTB chung của LSTS là 2,87, so với 2,93 ở nhóm CBQL/LSHD, tức chênh lệch mô tả 0,06 điểm. Tuy vậy, chiều chênh lệch không đồng nhất: LSTS tự đánh giá năng lực tư vấn pháp luật (2,28 so với 2,08), giao tiếp (3,28 so với 3,08) và công nghệ thông tin (3,46 so với 3,25) cao hơn nhóm đánh giá còn lại, trong khi tự đánh giá năng lực phối hợp (3,62 so với 3,79) và nghiên cứu hồ sơ (2,44 so với 2,62) thấp hơn. Sự khác biệt nhấn mạnh cần sử dụng đa nguồn minh chứng thay vì dựa riêng vào tự báo cáo.

2.4.2. Thảo luận

Sự phân hóa giữa năng lực tương tác và năng lực pháp lý thực hành có thể được giải thích bởi cấu trúc cơ hội trải nghiệm ở giai đoạn đầu: người tập sự thường được phân công quan sát, phối hợp, tra cứu và hỗ trợ; các nhiệm vụ tư vấn, tố tụng và đánh giá chứng cứ phức tạp chỉ có thể được tham gia trong phạm vi được pháp luật cho phép và dưới hướng dẫn. Vì thế, thiết kế tập sự cần kết hợp giữa bảo đảm an toàn pháp lý và tăng dần độ khó nhiệm vụ. Kết quả phù hợp với định hướng đào tạo kỹ năng thực hành trong các tài liệu nghề luật sư, theo đó việc nắm tri thức pháp luật phải đi đôi với rèn luyện cách nhận diện vấn đề, thu thập thông tin và đề xuất phương án pháp lý (Liên đoàn Luật sư Việt Nam, 2019; Phan Chí Hiếu & Nguyễn Thị Hằng Nga, 2021). Đóng góp thực tiễn của khảo sát là cung cấp ma trận ưu tiên phát triển dựa trên chín năng lực thay vì đánh giá người tập sự bằng một điểm số tổng quát. Về hàm ý giáo dục, có thể triển khai chuỗi hoạt động tăng tiến gồm nhận diện vấn đề pháp lý qua hồ sơ đã được ẩn danh; lập bảng phân tích chứng cứ; soạn thảo văn bản và phương án tư vấn; mô phỏng phỏng vấn khách hàng hoặc tranh tụng; nhận phản hồi và chỉnh sửa sản phẩm. Các hoạt động này cần được thiết kế theo thẩm quyền của người tập sự, không chuyển giao trái phép việc hành nghề độc lập. Nghiên cứu có giới hạn: mẫu chọn có chủ đích ở Hà Nội, dữ liệu chủ yếu là mức tự đánh giá và đánh giá quan sát, chưa có kiểm chứng bằng bài thi chuẩn hóa hoặc phân tích nhân tố trên bộ dữ liệu cá thể. Vì thế kết quả không đại diện thống kê cho toàn bộ luật sư tập sự Việt Nam và không hỗ trợ kết luận nguyên nhân – kết quả.

2.4.3. Hàm ý đối với tổ chức và đánh giá tập sự hành nghề luật sư

Thiết kế ma trận nhiệm vụ theo cấp độ năng lực: Các tổ chức hành nghề nên xây dựng ma trận liên kết giữa chín năng lực, loại nhiệm vụ và sản phẩm minh chứng tương ứng. Với người mới tập sự, cấp độ đầu ưu tiên nhận diện vấn đề, tra cứu căn cứ và quản lý thông tin; cấp độ tiếp theo tập trung vào phân tích tình huống, lập bảng chứng cứ và soạn dự thảo dưới hướng dẫn; cấp độ cao hơn tăng tính tích hợp của hồ sơ và yêu cầu giải thích, bảo vệ lựa chọn chuyên môn trước người hướng dẫn. Phân công công việc, mỗi nhiệm vụ nên nêu rõ mục tiêu năng lực, đầu vào, giới hạn vai trò, sản phẩm cần nộp, thời hạn và tiêu chí đánh giá. Cách giao nhiệm vụ như vậy giúp người tập sự hiểu vì sao công việc có ý nghĩa đối với quá trình phát triển nghề nghiệp, đồng thời giúp người hướng dẫn có căn cứ để phản hồi. Với nhiệm vụ có tài liệu nhạy cảm, cần quy định rõ việc sử dụng hồ sơ ẩn danh, cách lưu trữ và trách nhiệm kiểm soát thông tin.

Chuẩn hoá phản hồi và đánh giá bằng sản phẩm: Mỗi sản phẩm tập sự nên trải qua ít nhất một chu trình nhận xét và chỉnh sửa khi điều kiện công việc cho phép. Mẫu phản hồi ngắn có thể gồm bốn câu hỏi: người tập sự đã hoàn thành yêu cầu nào; sai sót hoặc khoảng trống quan trọng nhất là gì; bằng chứng hay căn cứ nào cho nhận xét đó; trong lần tiếp theo cần thay đổi thao tác nào. Nhận xét qua nhiều sản phẩm sẽ phản ánh tiến trình phát triển năng lực đáng tin cậy hơn so với đánh giá hồi tưởng cuối kỳ. Cơ sở đào tạo nghề luật sư và tổ chức hành nghề có thể phối hợp để thống nhất một số tiêu chí chung cho từng nhóm năng lực. Tiêu chí phải đủ rõ để hai người đánh giá khác nhau có cách hiểu tương đối gần nhau, đồng thời đủ linh hoạt cho các lĩnh vực pháp lý khác nhau. Rubric cũng cần phản ánh đạo đức nghề nghiệp, bảo mật và trách nhiệm giải trình, không chỉ chất lượng kỹ thuật.

III. KẾT LUẬN

Khảo sát 550 người tại 40 tổ chức hành nghề luật sư ở Hà Nội cho thấy chín năng lực nghề nghiệp của luật sư tập sự đạt điểm trung bình chung 2,90/5 và có sự phân hóa đáng kể. Năng lực hợp

tác, phối hợp nghề nghiệp được đánh giá cao nhất (3,71), trong khi hỗ trợ tham gia tố tụng, tranh tụng và đại diện pháp lý dưới sự hướng dẫn đạt thấp nhất (1,92). Sự khác nhau giữa hai nguồn đánh giá cho thấy cần thống nhất chuẩn minh chứng và tăng cường đối thoại phản hồi, thay vì chỉ dựa trên điểm tự báo cáo. Đóng góp của nghiên cứu là xác định thứ tự ưu tiên phát triển năng lực theo dữ liệu khảo sát, đồng thời đưa ra các hàm ý cụ thể đối với tổ chức tập sự: giao nhiệm vụ theo cấp độ tăng tiến, tăng thực hành với hồ sơ và tình huống pháp lý phù hợp, yêu cầu sản phẩm có thể đánh giá, phản hồi có cấu trúc và bảo đảm đúng giới hạn pháp luật. Phỏng vấn bán cấu trúc được đề xuất như một bước nghiên cứu tiếp theo nhằm lý giải sâu hơn các chênh lệch quan sát được; mọi kết luận định tính chỉ được bổ sung sau khi thu thập và phân tích dữ liệu thực tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Tư pháp. (2021). Thông tư số 10/2021/TT-BTP ngày 10/12/2021 hướng dẫn tập sự hành nghề luật sư.

Chu Liên Anh. (2011). Kỹ năng tư vấn pháp luật của luật sư [Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội.

Hội đồng Luật sư toàn quốc. (2019). Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ ngày 13/12/2019 ban hành Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam.

Liên đoàn Luật sư Việt Nam. (2019). Sổ tay luật sư (Tập 1–3, xuất bản lần thứ 2). Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.

Nguyễn Thị Vân Anh, & Nguyễn Thị Minh Huệ. (2020). Giáo trình kỹ năng tư vấn pháp luật và tham gia giải quyết tranh chấp ngoài tòa án của luật sư. Nhà xuất bản Tư pháp.

Phan Chí Hiếu, & Nguyễn Thị Hằng Nga. (2021). Giáo trình kỹ năng tư vấn pháp luật. Nhà xuất bản Tư pháp.

Nguyễn Đình Lâm. (2026). Thực trạng phát triển năng lực nghề nghiệp cho luật sư tập sự trên địa bàn thành phố Hà Nội theo tiếp cận trải nghiệm [Chuyên đề 2, bản thảo nghiên cứu, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội].

Kolb, D. A. (1984). Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Prentice-Hall.