

LIÊN KẾT “NHÀ TRƯỜNG - DOANH NGHIỆP” TRONG ĐÀO TẠO LUẬT KỸ NGUYÊN SỐ: GIẢI PHÁP THU HẸP KHOẢNG CÁCH GIỮA LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

Nguyễn Ngọc Anh Đào¹
Email: daonna@hub.edu.vn

Ngày tòa soạn nhận được bài báo: 19/11/2025

Ngày phản biện đánh giá: 03/12/2025

Ngày bài báo được duyệt đăng: 15/12/2025

DOI: 10.59266/houjs.2025.1053

Tóm tắt: Kỹ nguyên số đặt ra những yêu cầu mới và khắt khe hơn đối với năng lực của cử nhân luật, đòi hỏi sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa nền tảng lý luận vững chắc và kỹ năng thực hành hiện đại. Bài báo này tập trung phân tích vai trò chiến lược của mô hình liên kết “Nhà trường - Doanh nghiệp” như một giải pháp đột phá để thu hẹp khoảng cách cố hữu giữa lý luận và thực tiễn trong đào tạo luật tại Việt Nam. Bằng phương pháp nghiên cứu định tính, chủ yếu là phân tích tài liệu thứ cấp và phỏng vấn sâu một số chuyên gia, bài báo hệ thống hóa cơ sở lý luận về học tập qua trải nghiệm và các mô hình liên kết thành công trên thế giới. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, mặc dù đã có những nhận thức và nỗ lực ban đầu, hoạt động liên kết tại Việt Nam vẫn còn mang tính hình thức, thiếu chiều sâu và chưa tương xứng với tiềm năng. Các rào cản chính bao gồm sự khác biệt về mục tiêu, thiếu cơ chế phối hợp bền vững và sự chưa sẵn sàng về mặt công nghệ. Bài báo thảo luận sâu về các hình thức liên kết hiệu quả trong kỷ nguyên số, từ việc đồng thiết kế chương trình đào tạo, xây dựng các học phần thực hành dựa trên công nghệ (Legal Tech), đến việc triển khai các dự án “phòng khám pháp luật” ảo và các chương trình thực tập có cấu trúc. Từ đó, các kiến nghị mang tính hệ thống được đề xuất nhằm xây dựng một cơ chế hợp tác thực chất, bền vững giữa các cơ sở đào tạo luật và cộng đồng doanh nghiệp, góp phần đào tạo ra một thế hệ luật sư mới, đáp ứng toàn diện yêu cầu của thị trường lao động số.

Từ khóa: đào tạo luật, doanh nghiệp, kỹ nguyên số, liên kết, thực tiễn

I. Đặt vấn đề

Sự phát triển vũ bão của công nghệ trong kỷ nguyên số đã tái định hình sâu sắc thị trường lao động pháp lý toàn cầu. Các công ty luật, doanh nghiệp và cơ quan

nhà nước ngày nay không chỉ yêu cầu ở một cử nhân luật nền tảng kiến thức lý luận vững chắc, mà còn đòi hỏi một loạt các kỹ năng thực hành phức hợp: kỹ năng công nghệ pháp lý (Legal Tech), tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, kỹ năng giao

¹ Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh

tiếp và làm việc nhóm trong môi trường số. Thực tế này đã làm bộc lộ một cách rõ nét hơn bao giờ hết khoảng cách cố hữu giữa “những gì nhà trường đang dạy” và “những gì thị trường lao động đang cần” trong lĩnh vực đào tạo luật tại Việt Nam. Chương trình đào tạo vẫn còn nặng về tính hàn lâm, lý thuyết, trong khi các hoạt động thực hành, thực tập thường mang tính hình thức, thiếu sự gắn kết hữu cơ với nhu cầu thực tiễn của các đơn vị tuyển dụng.

Khoảng cách này không chỉ làm giảm khả năng cạnh tranh của sinh viên sau khi tốt nghiệp mà còn gây lãng phí nguồn lực cho cả xã hội và doanh nghiệp, khi họ phải tốn thêm thời gian và chi phí để đào tạo lại. Trong bối cảnh đó, việc tìm kiếm một giải pháp mang tính đột phá, có khả năng kết nối chặt chẽ giữa hai thế giới “học thuật” và “hành nghề” trở nên cấp thiết. Mô hình liên kết “Nhà trường - Doanh nghiệp” nổi lên như một giải pháp chiến lược, đã được chứng minh hiệu quả ở nhiều nền giáo dục tiên tiến. Đây không chỉ là một hoạt động hợp tác mang tính thời điểm, mà là một quá trình tương tác hai chiều, một mối quan hệ cộng sinh nhằm tạo ra giá trị chung. Bài báo này được thực hiện với mục tiêu phân tích sâu sắc bản chất, thực trạng và tiềm năng của mô hình liên kết “Nhà trường - Doanh nghiệp” trong đào tạo luật tại Việt Nam trong bối cảnh kỷ nguyên số. Điểm mới của nghiên cứu là tập trung vào việc đề xuất các hình thức liên kết thực chất có chiều sâu và ứng dụng công nghệ, thay vì chỉ dừng lại ở các hoạt động truyền thống. Từ đó, bài báo hướng tới việc cung cấp một khung giải pháp toàn diện nhằm thu hẹp hiệu quả khoảng cách giữa lý luận và thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng và tính đáp ứng của công tác đào tạo luật trước yêu cầu của thời đại mới.

II. Cơ sở lý thuyết

2.1. Lý thuyết học tập qua trải nghiệm và đào tạo dựa trên năng lực

Nền tảng lý thuyết cho mô hình liên kết “Nhà trường - Doanh nghiệp” bắt nguồn sâu sắc từ Lý thuyết học tập qua trải nghiệm của Kolb (1984). Theo Kolb, học tập là một chu trình bốn giai đoạn bao gồm: (1) Trải nghiệm cụ thể (Concrete Experience); (2) Quan sát và phản ánh (Reflective Observation); (3) Khái niệm hóa trừu tượng (Abstract Conceptualization); (4) Thử nghiệm tích cực (Active Experimentation). Mô hình này chỉ ra rằng, kiến thức sẽ không được tiếp thu một cách bền vững nếu chỉ dừng lại ở việc nghe giảng (khái niệm hóa trừu tượng). Sinh viên cần được “nhúng” mình vào các trải nghiệm thực tế tại doanh nghiệp, quan sát cách các luật sư giải quyết vấn đề, phản ánh về những gì đã học, và sau đó quay trở lại áp dụng các khái niệm lý thuyết vào các tình huống mới. Sự liên kết với doanh nghiệp chính là cầu nối sống còn để hoàn thiện chu trình học tập này.

Bên cạnh đó, xu hướng đào tạo dựa trên năng lực cũng là một cơ sở lý luận quan trọng. CBE tập trung vào kết quả đầu ra, xác định rõ những kiến thức, kỹ năng, và thái độ mà sinh viên cần có để thành công trong công việc. Thay vì chỉ đo lường thời gian học, CBE đánh giá sự thành thạo của sinh viên đối với từng năng lực cụ thể. Doanh nghiệp, với tư cách là “khách hàng” cuối cùng của sản phẩm đào tạo, đóng vai trò không thể thiếu trong việc cùng nhà trường xác định các bộ năng lực cần thiết này. Spady (1994) đã nhấn mạnh rằng một chương trình CBE hiệu quả phải bắt đầu từ việc phân tích nhu cầu thực tế của thế giới công việc.

2.2. *Lược khảo các nghiên cứu và mô hình liên kết trên thế giới*

Trên thế giới, mô hình liên kết “Nhà trường - Doanh nghiệp” trong đào tạo luật đã phát triển ở nhiều cấp độ tinh vi. Các trường luật hàng đầu như Stanford Law School hay Harvard Law School nổi tiếng với các “phòng khám pháp luật” (Law Clinics), nơi sinh viên, dưới sự giám sát của các giáo sư và luật sư, cung cấp dịch vụ pháp lý miễn phí cho cộng đồng. Đây là một mô hình liên kết ba bên (Nhà trường - Cộng đồng - Doanh nghiệp luật) mang lại lợi ích to lớn. Các nghiên cứu của Giddings (2013) và Evans et al. (2017) đã chứng minh rằng sinh viên tham gia law clinic có sự phát triển vượt trội về kỹ năng thực hành và đạo đức nghề nghiệp. Theo báo cáo của Hiệp hội Luật sư Hoa Kỳ (ABA, 2020), hơn 90% các trường luật tại Mỹ hiện nay coi mô hình phòng khám là một tiêu chuẩn kiểm định chất lượng bắt buộc.

Một mô hình phổ biến khác là “Co-operative Education” (Co-op), đặc biệt thành công ở các trường như Northeastern University (Hoa Kỳ) hay University of Waterloo (Canada). Trong mô hình này, các kỳ thực tập dài hạn (4-8 tháng) tại doanh nghiệp được tích hợp xen kẽ với các kỳ học lý thuyết và là một phần bắt buộc của chương trình đào tạo. Nghiên cứu của Gardner và cộng sự (2015) cho thấy sinh viên tốt nghiệp từ chương trình Co-op có tỷ lệ việc làm cao hơn và mức lương khởi điểm tốt hơn đáng kể. Mô hình này cũng được áp dụng thành công tại Đại học RMIT (Úc), nơi các dự án hợp tác doanh nghiệp (WIL - Work Integrated Learning) được thiết kế như một phần cốt lõi của chương trình, giúp thu hẹp khoảng cách kỹ năng một cách hiệu quả (Patrick và cộng sự, 2008).

Trong kỷ nguyên số, các hình thức liên kết mới cũng xuất hiện. Các “phòng thí nghiệm công nghệ pháp lý” được thành lập ngay trong các trường luật, với sự tài trợ và cố vấn từ các công ty công nghệ và các công ty luật lớn. Tại đây, sinh viên và giảng viên cùng doanh nghiệp nghiên cứu, phát triển các ứng dụng AI, blockchain trong lĩnh vực pháp lý. Mô hình này, theo Susskind (2017), không chỉ giúp sinh viên bắt kịp xu hướng công nghệ mà còn thúc đẩy sự đổi mới sáng tạo cho chính ngành luật. Ví dụ điển hình là dự án “Pháp luật không rào cản” (Law Without Walls - LWOW) - một sự hợp tác toàn cầu giữa hơn 30 trường luật và các công ty đa quốc gia, nơi sinh viên cùng chuyên gia giải quyết các vấn đề pháp lý thực tế bằng tư duy thiết kế và công nghệ (Webb, 2019).

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về chủ đề này như của Phan (2022), Nguyen (2021) hay Nguyen (2023) chủ yếu tập trung mô tả thực trạng các hoạt động thực tập, kiến tập và chỉ ra những hạn chế chung. Mặc dù đã có những gợi ý về việc tăng cường hợp tác, nhưng các nghiên cứu này chưa thực sự đi sâu vào việc xây dựng một “cơ chế” liên kết bền vững và chưa khai thác các hình thức liên kết mới, sáng tạo trong bối cảnh kỷ nguyên số. Khoảng trống này cho thấy sự cần thiết của một nghiên cứu toàn diện hơn, đề xuất một khung mô hình liên kết cụ thể và khả thi cho đào tạo luật tại Việt Nam.

2.3. *Khung phân tích đề xuất*

Dựa trên cơ sở lý thuyết, bài báo đề xuất một khung phân tích đa chiều để đánh giá và xây dựng mô hình liên kết “Nhà trường - Doanh nghiệp”:

Các bên liên quan và động lực: Phân tích mục tiêu, lợi ích và rào cản từ góc độ của ba bên chính: Nhà trường (cơ sở đào

tạo), Doanh nghiệp (nhà tuyển dụng), và Sinh viên (người học).

Các cấp độ liên kết: Đánh giá các hoạt động liên kết theo các cấp độ từ thấp đến cao: (1) Cấp độ thông tin (trao đổi, hội thảo), (2) Cấp độ hợp tác (hướng dẫn thực tập, mời giảng viên thỉnh giảng), (3) Cấp độ tích hợp (đồng thiết kế chương trình, xây dựng học phần chung), và (4) Cấp độ đối tác chiến lược (thành lập viện nghiên cứu chung, phòng lab công nghệ).

Các hình thức liên kết trong kỷ nguyên số: Tập trung phân tích các mô hình mới như phòng khám pháp luật ảo, dự án Legal Tech, và các nền tảng thực tập trực tuyến.

III. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này được thực hiện chủ yếu bằng phương pháp định tính để khám phá sâu sắc bản chất phức tạp của mối quan hệ "Nhà trường - Doanh nghiệp".

Phương pháp chính là phân tích tài liệu thứ cấp, bao gồm: các công trình nghiên cứu khoa học, sách chuyên khảo, bài báo trên các tạp chí uy tín trong và ngoài nước về lý thuyết học tập trải nghiệm, đào tạo dựa trên năng lực, và các mô hình liên kết trong giáo dục đại học. Các báo cáo, chiến lược phát triển của một số cơ sở đào tạo luật và hiệp hội doanh nghiệp tại Việt Nam cũng được sử dụng để có cái nhìn thực tiễn.

Để bổ sung và làm sâu sắc thêm dữ liệu từ tài liệu, phương pháp phỏng vấn sâu bán cấu trúc đã được thực hiện. Mẫu phỏng vấn được lựa chọn có chủ đích, bao gồm: 03 nhà quản lý giáo dục tại các cơ sở đào tạo luật, 03 luật sư điều hành/trưởng phòng pháp chế tại các công ty luật và doanh nghiệp lớn, và 02 chuyên gia về công nghệ pháp lý. Các câu hỏi phỏng vấn

xoay quanh việc đánh giá thực trạng, nhận diện rào cản và khám phá những kỳ vọng, ý tưởng về một mô hình liên kết lý tưởng trong kỷ nguyên số.

Dữ liệu thu thập được từ hai phương pháp trên được tổng hợp, phân tích theo chủ đề dựa trên khung phân tích đã đề xuất, nhằm đưa ra những kết quả và thảo luận có tính hệ thống và đa chiều.

IV. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thực trạng liên kết "Nhà trường - Doanh nghiệp" trong đào tạo luật tại Việt Nam: Sự hời hợt của một mối quan hệ tiềm năng

Kết quả phân tích tài liệu và phỏng vấn cho thấy một bức tranh chung: nhận thức về tầm quan trọng của việc liên kết đã có, nhưng hành động còn rời rạc và hiệu quả chưa cao.

4.1.1. Các hình thức liên kết phổ biến và những hạn chế

Các hoạt động liên kết hiện nay chủ yếu dừng lại ở cấp độ 1 (Thông tin) và cấp độ 2 (Hợp tác) trong khung phân tích.

Tổ chức hội thảo, talkshow: Đây là hình thức phổ biến nhất, các trường thường xuyên mời các luật sư, chuyên gia từ doanh nghiệp đến chia sẻ kinh nghiệm. Tuy nhiên, các sự kiện này thường mang tính một chiều, thiếu sự tương tác sâu và thường chỉ tạo ra hiệu ứng truyền cảm hứng nhất thời thay vì trang bị kỹ năng hệ thống. Dù vậy, cũng đã xuất hiện những điểm sáng đáng ghi nhận. Điển hình như các cuộc thi "Phiên tòa giả định" (Moot Court) tại Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh hay Đại học Luật Hà Nội thường xuyên nhận được sự tài trợ chuyên môn và tham gia làm giám khảo từ các hãng luật lớn như YKVN, VILAF hay Baker McKenzie. Sự tham gia trực tiếp của các

luật sư hành nghề vào việc huấn luyện đội thi đã giúp sinh viên tiếp cận gần hơn với tư duy tranh tụng thực tế (Nguyễn Thị Mai, 2023).

Chương trình thực tập, kiến tập: Hầu hết các chương trình đào tạo đều có học phần thực tập bắt buộc. Mặc dù vậy, chất lượng của các kỳ thực tập này rất không đồng đều. Một luật sư điều hành được phỏng vấn cho biết: “Nhiều trường chỉ gửi sinh viên đến với một công văn giới thiệu. Chúng tôi không có một khung chương trình phối hợp nào cả. Sinh viên đến chủ yếu làm các công việc hành chính, photo, ít có cơ hội tiếp xúc với hồ sơ vụ việc thực sự.” Sự thiếu vắng một cơ chế giám sát và đánh giá chung từ cả hai phía khiến cho hoạt động này thường mang tính hình thức, “cho đủ tín chỉ”. Thực tế tại một số trường như Đại học Kinh tế - Luật (Đại học Quốc Gia, Thành phố Hồ Chí Minh) hay Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh, dù đã có những biên bản ghi nhớ (MOU) được ký kết với các Đoàn luật sư hay các ngân hàng thương mại, nhưng việc triển khai chi tiết xuống từng sinh viên vẫn còn gặp khó khăn do thiếu nhân sự chuyên trách điều phối từ cả hai phía.

Mời giảng viên thỉnh giảng: Việc mời các chuyên gia thực tiễn tham gia giảng dạy là một điểm sáng, giúp đưa “hơi thở cuộc sống” vào bài giảng. Tuy nhiên, số lượng giảng viên thỉnh giảng còn ít, sự tham gia của họ thường chỉ giới hạn ở một vài buổi chuyên đề thay vì tham gia vào quá trình xây dựng và giảng dạy cả một học phần có hệ thống. Một số mô hình đào tạo chất lượng cao tại Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội đã bắt đầu mời các giáo sư danh

tiếng tham gia giảng dạy trọn vẹn một học phần kỹ năng (như Kỹ năng tư vấn hợp đồng, Kỹ năng đàm phán), nhưng mô hình này chưa được nhân rộng đại trà do rào cản về cơ chế tài chính và thời gian của chuyên gia.

4.1.2. Rào cản từ ba phía

Sự hời hợt này xuất phát từ những rào cản cố hữu từ cả ba bên liên quan.

Từ phía Nhà trường: Chương trình đào tạo còn cứng nhắc, khó thay đổi để tích hợp các học phần thực hành mới. Đội ngũ giảng viên, dù giỏi về lý luận, nhưng một bộ phận thiếu kinh nghiệm thực tiễn và ngại cập nhật công nghệ. Quan trọng hơn, nhiều trường vẫn xem doanh nghiệp như một “đối tác xin hỗ trợ” (nơi thực tập, tài trợ) hơn là một “đối tác chiến lược” bình đẳng để cùng phát triển.

Từ phía Doanh nghiệp: Mục tiêu chính của doanh nghiệp là kinh doanh. Việc dành thời gian, nhân lực để hướng dẫn sinh viên thực tập thường bị xem là một gánh nặng, một hoạt động “trách nhiệm xã hội” hơn là một khoản đầu tư chiến lược cho nguồn nhân lực tương lai. Một trưởng phòng Pháp chế chia sẻ: “Chúng tôi rất muốn hợp tác sâu hơn, nhưng không có một cơ chế rõ ràng. Nhà trường cần chủ động hơn trong việc đề xuất các mô hình hợp tác mà ở đó chúng tôi cũng thấy được lợi ích cụ thể, ví dụ như tiếp cận nguồn nhân lực chất lượng cao hoặc tham gia giải quyết các vấn đề nghiên cứu của chúng tôi.”

Thiếu cơ chế “nhạc trưởng”: Không có một cơ quan hay một cơ chế trung gian hiệu quả để kết nối, điều phối và xây dựng lòng tin giữa hai bên. Mọi hoạt động hiện nay chủ yếu dựa trên các mối quan hệ cá nhân, thiếu tính bền vững và hệ thống.

4.2. Thảo luận: Xây dựng mô hình liên kết chiến lược trong kỷ nguyên số

Để vượt qua những rào cản trên và tạo ra một môi liên kết thực chất, cần có một sự thay đổi toàn diện về tư duy và phương thức hợp tác, đặc biệt là tận dụng sức mạnh của công nghệ.

4.2.1. Chuyển từ hợp tác thụ động sang tích hợp chủ động

Môi liên kết cần được nâng lên cấp độ 3 (Tích hợp) và cấp độ 4 (Đối tác chiến lược).

Đồng thiết kế chương trình đào tạo: Đây là bước đi nền tảng. Nhà trường cần thành lập Hội đồng tư vấn chương trình, trong đó ít nhất 1/3 thành viên là các chuyên gia uy tín từ các công ty luật và doanh nghiệp. Hội đồng này sẽ tham gia vào việc xác định chuẩn đầu ra, góp ý về cấu trúc môn học và đề xuất các học phần mới đáp ứng nhu cầu thực tiễn, đặc biệt là các học phần về kỹ năng mềm và Legal Tech.

Xây dựng các học phần “Đồ án tốt nghiệp” (Capstone Project): Thay vì một kỳ thực tập hình thức, các học phần dự án cuối khóa cần được triển khai. Trong đó, các nhóm sinh viên sẽ thực hiện các dự án nghiên cứu hoặc tư vấn pháp lý cho các vấn đề “đặt hàng” từ chính doanh nghiệp, dưới sự hướng dẫn song song của một giảng viên và một luật sư tại doanh nghiệp. Điều này biến doanh nghiệp từ nơi “tiếp nhận” thành “khách hàng” và “người hướng dẫn”, tạo ra sự cam kết và trách nhiệm cao hơn.

4.2.2. Ứng dụng công nghệ để tạo ra các hình thức liên kết mới

Kỷ nguyên số mở ra những cơ hội liên kết đột phá mà trước đây không thể thực hiện.

Phòng khám pháp luật ảo: Thay vì chỉ giới hạn ở các phòng khám vật lý, nhà trường có thể hợp tác với các doanh nghiệp để xây dựng các nền tảng trực tuyến, nơi sinh viên có thể tham gia tư vấn các vấn đề pháp lý đơn giản cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ, startup dưới sự giám sát từ xa của luật sư. Mô hình này giúp vượt qua rào cản địa lý, tăng số lượng sinh viên được tham gia và tiếp cận với các vấn đề đa dạng.

Nền tảng thực tập và tuyển dụng tích hợp: Nhà trường và các đối tác doanh nghiệp có thể cùng xây dựng một cổng thông tin chung. Trên đó, doanh nghiệp đăng tải các vị trí thực tập, các dự án ngắn hạn kèm theo mô tả công việc và yêu cầu năng lực rõ ràng. Sinh viên nộp hồ sơ, và quá trình làm việc, đánh giá được ghi nhận và theo dõi ngay trên hệ thống. Nền tảng này không chỉ giúp quản lý thực tập hiệu quả mà còn là một kênh tuyển dụng sớm, giúp doanh nghiệp “chăm” được các nhân tài ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường.

Phòng thí nghiệm Legal Tech chung: Đây là mô hình liên kết ở cấp độ cao nhất. Nhà trường cung cấp không gian, nguồn lực nghiên cứu (giảng viên, sinh viên), trong khi các công ty luật và công ty công nghệ cung cấp kinh phí, dữ liệu thực tế và định hướng chuyên môn. Các phòng lab này sẽ là nơi các ý tưởng, công cụ công nghệ pháp lý mới, tạo ra một hệ sinh thái đổi mới sáng tạo thực sự, mang lại lợi ích cho cả ba bên.

V. Kết luận và kiến nghị

5.1. Kết luận

Bài báo đã khẳng định rằng, trong bối cảnh kỷ nguyên số, mô hình liên kết “Nhà trường - Doanh nghiệp” không còn là một hoạt động cộng thêm mà đã trở thành một thành tố cốt lõi, mang tính quyết định

đến chất lượng và sự phù hợp của chương trình đào tạo luật. Phân tích thực trạng tại Việt Nam cho thấy, dù tiềm năng to lớn, mối liên kết này vẫn còn lỏng lẻo, rời rạc và chưa thoát khỏi các hình thức truyền thống. Sự thiếu vắng một cơ chế phối hợp bền vững và việc chưa tận dụng được sức mạnh của công nghệ đã tạo ra một rào cản lớn trong nỗ lực thu hẹp khoảng cách giữa lý luận hàn lâm và thực tiễn hành nghề. Để đào tạo ra một thế hệ luật sư mới có khả năng thích ứng và dẫn dắt trong một thế giới đầy biến động, việc xây dựng một mối quan hệ đối tác chiến lược, thực chất và có chiều sâu giữa các cơ sở đào tạo và cộng đồng doanh nghiệp là con đường tất yếu.

5.2. Kiến nghị

Để hiện thực hóa một mô hình liên kết hiệu quả, cần có những giải pháp đồng bộ từ vĩ mô đến vi mô.

Đối với cơ quan quản lý nhà nước (Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Tư pháp):

Ban hành các văn bản hướng dẫn, khuyến khích và tạo khung pháp lý cho các hoạt động liên kết sâu, ví dụ như công nhận tín chỉ cho các học phần được đồng giảng dạy bởi doanh nghiệp, hay có cơ chế ưu đãi thuế cho các doanh nghiệp tham gia tích cực vào hoạt động đào tạo.

Đóng vai trò "nhạc trưởng", khởi xướng việc thành lập một Mạng lưới quốc gia về liên kết đào tạo luật, tạo diễn đàn để các trường và doanh nghiệp gặp gỡ, chia sẻ kinh nghiệm và xây dựng các dự án hợp tác chung.

Đối với các cơ sở đào tạo luật (Nhà trường):

Thay đổi tư duy: Lãnh đạo nhà trường cần xác định liên kết với doanh nghiệp là một nhiệm vụ chiến lược, đưa các chỉ số về mức độ và hiệu quả liên kết

vào bộ tiêu chí đánh giá chất lượng của nhà trường.

Chuyên nghiệp hóa bộ phận phụ trách: Thành lập một Trung tâm Hợp tác Doanh nghiệp & Hỗ trợ Sinh viên chuyên trách, có nhân sự am hiểu cả về giáo dục và môi trường doanh nghiệp, đóng vai trò là đầu mối chuyên nghiệp để xây dựng và duy trì quan hệ với các đối tác.

Linh hoạt hóa chương trình đào tạo: Rà soát, điều chỉnh chương trình theo hướng tăng cường các học phần tự chọn, các môn học dự án, tạo "không gian" để có thể dễ dàng tích hợp các hoạt động hợp tác với doanh nghiệp.

Đối với các doanh nghiệp và công ty luật:

Nâng cao nhận thức chiến lược: Lãnh đạo doanh nghiệp cần nhìn nhận việc hợp tác với nhà trường không chỉ là trách nhiệm xã hội mà còn là một khoản đầu tư dài hạn và hiệu quả nhất cho việc xây dựng thương hiệu tuyển dụng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Chủ động tham gia: Cử các chuyên gia có kinh nghiệm và tâm huyết tham gia vào các Hội đồng tư vấn, các hoạt động giảng dạy, hướng dẫn tại nhà trường. Xây dựng các chương trình thực tập có cấu trúc rõ ràng, có lộ trình phát triển và cơ chế đánh giá cụ thể cho sinh viên.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Evans, A., Cody, A., Copeland, A., Giddings, J., Joy, P., Noone, M. A., & Rice, S. (2017). *Australian Clinical Legal Education: Designing and Operating a Best Practice Clinical Program in an Australian Law School*. ANU Press.
- [2]. Gardner, P., Gross, L., & Steglitz, I. (2015). *Unpacking the Co-op Experience: A Study of the T-Shaped*

- Professional*. Michigan State University, Collegiate Employment Research Institute.
- [3]. Giddings, J. (2013). *Promoting justice through clinical legal education*. Justice Press.
- [4]. Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- [5]. Nguyễn Thị Mai. (2023). Đánh giá hiệu quả hoạt động diễn án trong đào tạo cử nhân luật tại Việt Nam. *Tạp chí Giáo dục và Xã hội*, (15), 45-52.
- [6]. Nguyễn Thị Triển. (2021). Kỹ năng áp dụng pháp luật của sinh viên ngành luật ở doanh nghiệp hiện nay. *Tạp chí Công thương*, (12), 56-61.
- [7]. Patrick, C. J., Peach, D., Pocknee, C., Webb, F., Fletcher, M., & Pretto, G. (2008). *The WIL [Work Integrated Learning] report: A national scoping study*. Queensland University of Technology.
- [8]. Phan Trung Hiền, Nguyễn Thành Phương. (2022). Nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên luật trong giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, (9), 80 -87.
- [9]. Spady, W. G. (1994). *Outcome-based education: Critical issues and answers*. American Association of School Administrators.
- [10]. Susskind, R. (2017). *Tomorrow's lawyers: An introduction to your future* (2nd ed.). Oxford University Press.
- [11]. Webb, J. (2019). Information Technology and the Future of Legal Education: A Provost's Perspective. *Penn State Law Review*, 123(3), 667-690.

UNIVERSITY-ENTERPRISE LINKAGE IN LEGAL TRAINING IN THE DIGITAL ERA: A SOLUTION TO BRIDGE THE GAP BETWEEN THEORY AND PRACTICE

*Nguyen Ngoc Anh Dao*¹

Abstract: *The digital era imposes new and more rigorous demands on the competencies of law graduates, requiring a seamless combination of a solid theoretical foundation and modern practical skills. This article analyzes the strategic role of the “University-Enterprise” linkage model as a breakthrough solution to bridge the persistent gap between theory and practice in legal training in Vietnam. Using qualitative research methods, mainly through secondary document analysis and in-depth interviews with several experts, the article systematizes the theoretical basis of experiential learning and successful linkage models worldwide. The research findings indicate that despite initial awareness and efforts, linkage activities in Vietnam remain largely formal, lacking depth, and not commensurate with their potential. Key barriers include differing objectives, the absence of sustainable coordination mechanisms, and a lack of technological readiness. The article provides an in-depth discussion on effective forms of linkage in the digital era, from co-designing curricula and developing technology-based practical modules (Legal Tech) to implementing virtual law clinics and structured internship programs. Consequently, systematic recommendations are proposed to build a substantive and sustainable cooperation mechanism between legal training institutions and the business community, thereby training a new generation of lawyers who can comprehensively meet the demands of the digital labor market.*

Keywords: *digital era, enterprise, law training, linkage, practice*

¹ Ho Chi Minh City University of Banking