

HỢP TÁC ĐÀO TẠO LUẬT GIỮA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÀ DOANH NGHIỆP TRONG KỶ NGUYÊN SỐ

Đào Trung Hiếu¹

Email: Hieubaocand@gmail.com

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.2025.1055

Tóm tắt: Trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập sâu rộng, thị trường lao động pháp lý Việt Nam đang thay đổi mạnh mẽ, đòi hỏi đội ngũ nhân lực pháp lý có tư duy công nghệ, kỹ năng số và năng lực hành nghề trong môi trường toàn cầu. Các báo cáo và khảo sát thực tiễn cho thấy sinh viên luật tốt nghiệp vẫn thiếu kỹ năng thực hành và năng lực công nghệ, buộc nhiều cơ quan và doanh nghiệp phải đào tạo lại, làm tăng chi phí và kéo dài thời gian thích ứng. Trên nền tảng lý thuyết vốn con người, mô hình Triple Helix và học tập trải nghiệm, bài viết phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn hợp tác giữa cơ sở đào tạo luật với doanh nghiệp và các chủ thể hành nghề luật tại Việt Nam. Đối chiếu với kinh nghiệm của một số quốc gia như Hoa Kỳ, Đức và Singapore, bài viết đề xuất một số định hướng thể chế hóa và đổi mới mô hình hợp tác nhằm phát triển nguồn nhân lực pháp lý đáp ứng yêu cầu của Nhà nước pháp quyền và nền kinh tế số.

Từ khóa: hợp tác đại học - doanh nghiệp, đào tạo luật, kỹ năng nghề luật, chuyển đổi số, nhân lực pháp lý

I. Đặt vấn đề

Sự phát triển nhanh của kinh tế tri thức và công nghệ số đang làm thay đổi sâu sắc cơ cấu việc làm, đồng thời đặt ra yêu cầu mới đối với năng lực hành nghề pháp lý. Theo Niên giám thống kê ngành Tư pháp năm 2023, đến cuối năm 2023 Việt Nam có trên 18.200 luật sư đang hành nghề trong hơn 5.400 tổ chức hành nghề luật sư trên phạm vi cả nước (Bộ Tư

pháp, 2023). Cùng với đó, mạng lưới tổ chức hành nghề công chứng, văn phòng thừa phát lại, trọng tài thương mại và bộ phận pháp chế trong doanh nghiệp không ngừng phát triển, phản ánh nhu cầu ngày càng gia tăng về nhân lực pháp lý trong cả khu vực công và khu vực tư.

Tuy nhiên, mỗi năm hệ thống giáo dục đại học cung cấp thêm hàng nghìn cử nhân luật, trong khi tỷ lệ làm việc đúng

¹ Khoa Luật, Trường Đại học Mở Hà Nội

chuyên môn và mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của họ vẫn là vấn đề gây nhiều tranh luận. Các báo cáo tổng kết về giáo dục đại học và cải cách pháp luật gần đây đều ghi nhận khoảng cách đáng kể giữa chương trình đào tạo hàn lâm và yêu cầu thực tiễn hành nghề, thể hiện ở việc sinh viên luật còn thiếu kỹ năng tư vấn, kỹ năng giao tiếp nghề nghiệp, kỹ năng xử lý tình huống và năng lực ứng dụng công nghệ trong công việc pháp lý (Nguyễn Kim Sơn, 2023; UNDP Việt Nam, 2014).

Ở cấp độ rộng hơn, các nghiên cứu quốc tế về phát triển nguồn nhân lực trong kỷ nguyên số nhấn mạnh ba nhóm năng lực cốt lõi - kỹ năng số, khả năng giải quyết vấn đề phức hợp và năng lực làm việc trong môi trường liên văn hóa - như những yêu cầu không thể thiếu đối với lực lượng lao động hiện đại, trong đó có lĩnh vực pháp lý (OECD, 2022; UNESCO, 2021). Nhu cầu của doanh nghiệp trong các lĩnh vực ngân hàng, đầu tư, thương mại điện tử, kinh tế số và công nghệ đang chuyển dịch mạnh sang đội ngũ pháp chế “lai” giữa kiến thức pháp luật, hiểu biết hoạt động kinh doanh và năng lực làm việc với dữ liệu, hợp đồng điện tử, bảo vệ dữ liệu cá nhân và quản trị rủi ro pháp lý trong môi trường số.

Trong bối cảnh đó, nhiều doanh nghiệp và tổ chức hành nghề luật phản ánh khó khăn khi tuyển dụng nhân sự mới tốt nghiệp có thể đảm nhiệm ngay công việc, đặc biệt ở các mảng pháp luật dữ liệu, an ninh mạng, thương mại điện tử và tuân thủ chuẩn mực quốc tế (UNDP Việt Nam, 2014; Sidel & Phạm Duy Nghĩa, 2014). Trên thế giới, xu hướng tăng cường hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong giáo dục pháp luật đã trở thành tất yếu;

các mô hình lâm sàng pháp luật, đào tạo kép, thực tập có hướng dẫn và đồng thiết kế học phần ở Hoa Kỳ, Đức, Singapore cho thấy hiệu quả rõ rệt trong việc rút ngắn khoảng cách giữa giảng đường và thị trường nghề nghiệp, qua đó hình thành thế hệ “luật sư kỹ thuật số” có năng lực hội nhập quốc tế (American Bar Association, 2023; OECD, 2022; European University Association, 2021).

Từ bối cảnh đó, bài viết phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn hợp tác đại học - doanh nghiệp trong đào tạo luật tại Việt Nam trên nền tảng các khung lý thuyết về vốn con người, Triple Helix và học tập trải nghiệm, qua đó chỉ ra những hạn chế hiện nay và gợi mở một số định hướng vận dụng kinh nghiệm quốc tế nhằm nâng cao hiệu quả liên kết đào tạo trong kỷ nguyên chuyển đổi số.

II. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết về hợp tác đại học - doanh nghiệp trong đào tạo luật

Cơ sở lý luận của hợp tác đại học - doanh nghiệp trong đào tạo luật được hình thành từ ba nền tảng lý thuyết chủ đạo.

Trong khoa học quản lý giáo dục, hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp (University - Business Cooperation - UBC) được xem như cấu phần trọng yếu của hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và phát triển nhân lực. Báo cáo “cùng nhau kiến tạo lại tầm nhìn về tương lai” (*Reimagining our Futures Together*) của UNESCO (2021) nhấn mạnh nhu cầu xây dựng “hợp đồng xã hội mới cho giáo dục”, trong đó sự kết nối giữa nhà trường, doanh nghiệp và cộng đồng trở thành động lực của học tập gắn với đổi mới sáng tạo và kinh tế tri thức.

Thứ nhất, lý thuyết vốn con người của Becker (1993) coi giáo dục là khoản đầu tư chiến lược, nơi người học, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp cùng chia sẻ chi phí và lợi ích. Trong đào tạo luật, hợp tác với doanh nghiệp vì vậy được xem như hình thức doanh nghiệp đầu tư sớm vào nguồn nhân lực pháp lý tương lai, đồng thời tạo áp lực để chương trình đào tạo bám sát nhu cầu thực tiễn.

Thứ hai, mô hình Triple Helix của Etzkowitz & Leydesdorff (2000) nhấn mạnh vai trò tương tác giữa Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp trong thúc đẩy đổi mới và nâng cao chất lượng nhân lực. Áp dụng vào đào tạo luật, mô hình này lý giải vai trò kiến tạo thể chế của Nhà nước, chức năng đào tạo - nghiên cứu của trường luật và nhu cầu sử dụng, đồng kiến tạo kỹ năng nghề của doanh nghiệp, từ đó đặt ra yêu cầu thể chế hóa hợp tác ba bên.

Thứ ba, lý thuyết học tập trải nghiệm của Kolb (1984) chỉ ra rằng năng lực nghề nghiệp chỉ được hình thành bền vững khi người học trải qua chu trình trải nghiệm - phản tư - khái quát - thử nghiệm. Đối với đào tạo luật, điều này khẳng định vai trò không thể thay thế của thực tập nghề, giáo dục pháp luật lâm sàng, mô phỏng phiên tòa và thực hành tại bộ phận pháp chế doanh nghiệp.

Từ ba nền tảng lý thuyết trên, có thể thấy hợp tác đại học - doanh nghiệp trong đào tạo luật không chỉ mang tính bổ trợ thực hành mà còn là cơ chế bảo đảm chất lượng theo định hướng đầu ra, giúp chuyển hóa tri thức hàn lâm thành năng lực nghề nghiệp và tối ưu hóa đầu tư vào “vốn con người” trong lĩnh vực pháp lý (OECD, 2022).

Ở Việt Nam, dù chủ trương này đã được khẳng định trong Nghị quyết 29-

NQ/TW và Luật Giáo dục đại học (sửa đổi 2018), việc cụ thể hóa cho đào tạo luật vẫn còn chậm, thiếu cơ chế đồng thiết kế - đồng đánh giá - đồng hướng dẫn theo chuẩn quốc tế.

2.2. Tổng quan nghiên cứu và kinh nghiệm quốc tế

Các nghiên cứu quốc tế khẳng định hợp tác đại học - doanh nghiệp mang lại hiệu quả rõ rệt trong giáo dục pháp luật. Tại Hoa Kỳ, Hiệp hội Luật sư Hoa Kỳ (ABA) yêu cầu sinh viên luật phải hoàn thành tối thiểu một số tín chỉ học phần trải nghiệm (clinic, externship) như điều kiện bảo đảm năng lực hành nghề và tinh thần phục vụ cộng đồng (American Bar Association, 2023). Nhiều trường luật tổ chức các clinic gắn với tòa án, viện kiểm sát, tổ chức trợ giúp pháp lý hoặc doanh nghiệp, cho phép sinh viên tham gia trực tiếp vào quá trình xử lý vụ việc dưới sự giám sát của giảng viên và luật sư.

Ở Đức, mô hình đào tạo kép (duale Ausbildung) được OECD (2022) đánh giá cao nhờ gắn kết chặt chẽ giữa học thuật và thực hành. Trong đào tạo luật, kinh nghiệm này thể hiện qua việc tăng thời lượng thực tập bắt buộc tại cơ quan tư pháp và tổ chức hành nghề luật, đồng thời bổ sung các học phần kỹ năng nghề nghiệp theo nhu cầu thị trường.

Tại Singapore, Trường Luật thuộc Đại học Quốc gia Singapore (NUS Law) thành lập các đơn vị chuyên trách như Trung tâm Công nghệ, Robot, Trí tuệ nhân tạo và Pháp luật (Centre for Technology, Robotics, Artificial Intelligence & the Law - TRAIL) nhằm kết nối sinh viên, doanh nghiệp công nghệ và các hăng luật quốc tế, hướng tới hình mẫu luật sư liên ngành, am hiểu cả pháp luật và công nghệ (National University of Singapore Faculty of Law, n.d.).

Theo Báo cáo của Hiệp hội Đại học châu Âu (European University Association, 2021), phần lớn đại học ở châu Âu duy trì hợp tác thường xuyên với doanh nghiệp; trong đó “đồng thiết kế học phần” và “thực tập có hướng dẫn” là hai hình thức phổ biến nhất, giúp sinh viên thích ứng nhanh với thị trường pháp lý biến đổi liên tục.

Những kinh nghiệm này cho thấy hợp tác đại học - doanh nghiệp không chỉ tăng cường năng lực thực hành mà còn góp phần hiện đại hóa chương trình đào tạo luật, đặc biệt trong các lĩnh vực pháp luật số, thương mại điện tử và tuân thủ quốc tế. Với Việt Nam, việc tham khảo các mô hình đã được kiểm chứng có ý nghĩa thiết thực, nhưng cần được triển khai cùng hành lang pháp lý rõ ràng, cơ chế chia sẻ lợi ích minh bạch và hệ thống đánh giá hợp tác bền vững giữa nhà trường, doanh nghiệp và cơ quan quản lý.

Đây cũng là khoảng trống mà bài viết hướng tới khi vận dụng các khung lý thuyết về vốn con người, Triple Helix và học tập trải nghiệm để phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp thể chế hóa hợp tác trong đào tạo luật.

2.3. Bối cảnh chuyển đổi số và nghiên cứu trong nước

Trong những năm gần đây, nhiều văn bản chính sách quan trọng của Đảng và Nhà nước đã nhấn mạnh yêu cầu tăng cường gắn kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong giáo dục đại học, trong đó có đào tạo luật. Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI xác định một trong những đột phá là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với nhu cầu xã hội; Luật Giáo dục đại học (sửa đổi 2018) tiếp tục khẳng định trách nhiệm của cơ sở giáo dục đại học trong

việc phát triển chương trình theo định hướng ứng dụng và tăng cường hợp tác với đơn vị sử dụng lao động.

Đặc biệt, Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, được phê duyệt tại Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020, coi giáo dục là một trong tám lĩnh vực ưu tiên chuyển đổi số. Đây vừa là áp lực, vừa là cơ hội để các cơ sở đào tạo luật tái cấu trúc chương trình, phát triển năng lực số cho sinh viên và mở rộng hợp tác với doanh nghiệp trong những lĩnh vực pháp lý mới như bảo vệ dữ liệu cá nhân, an ninh mạng, thương mại điện tử, sở hữu trí tuệ số và giải quyết tranh chấp trực tuyến.

Các báo cáo gần đây của Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng nhấn mạnh yêu cầu đổi mới chương trình theo chuẩn đầu ra gắn với thị trường lao động, tăng cường hợp tác với doanh nghiệp và đẩy mạnh chuyển đổi số trong dạy - học (Nguyễn Kim Sơn, 2023). Trong nghiên cứu học thuật, nhiều công trình trong nước tiếp tục chỉ ra rằng đào tạo luật vẫn nặng tính hàn lâm, trong khi thị trường pháp lý ngày càng đòi hỏi cao về năng lực hành nghề, kỹ năng giao tiếp nghề nghiệp và khả năng làm việc trong môi trường pháp lý số (UNDP Việt Nam, 2014; Sidel & Phạm Duy Nghĩa, 2014). Các hoạt động như phiên tòa giả định, đào tạo pháp luật lâm sàng, thực tập tại tổ chức hành nghề luật và bộ phận pháp chế doanh nghiệp vì vậy được coi là thiết yếu để thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn.

Từ phía doanh nghiệp, phản ánh chung cho thấy sinh viên mới tốt nghiệp còn hạn chế về kỹ năng đàm phán, soạn thảo và xử lý tình huống pháp lý; đồng thời mức độ thích ứng với môi trường pháp lý số chưa đồng đều.

Hợp tác giữa trường luật và doanh nghiệp hiện vẫn chủ yếu mang tính hình thức hoặc ngắn hạn, trong khi các mô hình hợp tác chiều sâu như đồng thiết kế học phần, đồng đánh giá năng lực và thực hành dài hạn chưa được triển khai rộng rãi do thiếu hành lang pháp lý và cơ chế khuyến khích phù hợp.

Như vậy, dù nhận thức về vai trò của hợp tác đại học - doanh nghiệp trong đào tạo luật đã có bước tiến, việc thể chế hóa và triển khai thực chất vẫn còn khoảng cách đáng kể, đòi hỏi tiếp tục hoàn thiện chính sách và đổi mới mô hình đào tạo theo hướng gắn chặt hơn với thực tiễn hành nghề và yêu cầu của chuyển đổi số.

III. Phương pháp và dữ liệu nghiên cứu

Nghiên cứu được tiếp cận theo hướng liên ngành giữa khoa học pháp lý, khoa học giáo dục và quản trị nguồn nhân lực, chủ yếu sử dụng các phương pháp định tính và phân tích so sánh trên cơ sở dữ liệu thứ cấp.

Trước hết, phương pháp phân tích - tổng hợp tài liệu được dùng để hệ thống hóa cơ sở lý luận và kinh nghiệm quốc tế về hợp tác đại học - doanh nghiệp trong đào tạo luật, dựa trên các văn bản chính sách trong nước và báo cáo của OECD, UNESCO, UNDP cùng các nghiên cứu chuyên đề liên quan.

Tiếp đó, phương pháp phân tích chính sách được vận dụng để đánh giá mức độ thể chế hóa hợp tác trong đào tạo luật ở Việt Nam thông qua rà soát các quy định pháp luật và định hướng cải cách giáo dục đại học, chuyển đổi số và phát triển nhân lực pháp lý.

Phương pháp so sánh mô hình được sử dụng nhằm đối chiếu thực tiễn Việt

Nam với các quốc gia như Hoa Kỳ, Đức và Singapore, tập trung vào vai trò của doanh nghiệp, mức độ thực hành và cơ chế đánh giá năng lực hành nghề.

Cuối cùng, phương pháp phân tích thực tiễn dựa trên tổng hợp dữ liệu thứ cấp từ báo cáo của các cơ sở đào tạo luật, tổ chức hành nghề luật sư và cơ quan quản lý nhà nước, làm nền cho phần thảo luận và kiến nghị. Bài viết không tiến hành khảo sát định lượng; do đó các kết luận mang tính gợi mở và cần được tiếp tục kiểm chứng qua những nghiên cứu sử dụng dữ liệu điều tra xã hội học và đánh giá tác động cụ thể.

IV. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thực trạng hợp tác đào tạo luật giữa các trường đại học và doanh nghiệp tại Việt Nam

4.1.1. Toàn cảnh hệ thống đào tạo luật và nhu cầu nhân lực pháp lý

Theo báo cáo của Bộ Tư pháp (2023), Việt Nam hiện có hơn 18.200 luật sư đang hành nghề tại khoảng 5.400 tổ chức hành nghề luật sư trên toàn quốc. Cùng với đó, mạng lưới công chứng, thừa phát lại và pháp chế doanh nghiệp phát triển nhanh, phản ánh nhu cầu lớn và đa dạng về nhân lực pháp lý trong cả khu vực công - tư.

Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu (UNDP Việt Nam, 2014; Sidel & Phạm Duy Nghĩa, 2014) chỉ ra khoảng cách dai dẳng giữa đào tạo và thực tiễn. Sinh viên tốt nghiệp vẫn hạn chế về kỹ năng hành nghề, kỹ năng giao tiếp nghề nghiệp và khả năng xử lý tình huống pháp lý, đặc biệt trong các mảng mới của kinh tế số như bảo vệ dữ liệu cá nhân, quản trị rủi ro pháp lý hay pháp chế doanh nghiệp.

Điều này cho thấy mô hình đào tạo còn thiên về hàn lâm, trong khi mức độ gắn

kết với thị trường lao động và chuyển đổi số chưa tương xứng. Từ lý thuyết vốn con người, sự thiếu ăn khớp này khiến doanh nghiệp phải đào tạo lại, còn sinh viên mất thời gian thích nghi. Do đó, yêu cầu mở rộng và làm sâu sắc hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trở nên cấp thiết.

4.1.2. Hợp tác giữa trường đại học và các tổ chức hành nghề luật

Văn phòng luật và công ty luật vốn là đối tác tự nhiên của trường đại học, nhưng mức độ hợp tác ở Việt Nam còn hạn chế. Phần lớn chương trình thực tập vẫn mang tính ngắn hạn, thiếu chuẩn hướng dẫn nghề nghiệp và chưa có cơ chế đánh giá năng lực thống nhất, dẫn đến hiệu quả thấp.

Các mô hình legal clinic và clinical legal education do UNDP hỗ trợ (Sidel & Phạm Duy Nghĩa, 2014; UNDP Việt Nam, 2014) cho thấy hiệu quả rõ rệt, nhưng vẫn ở quy mô thí điểm, chưa được tích hợp đầy đủ vào chương trình chính khóa.

Một nút thắt lớn là thiếu cơ chế pháp lý và động lực kinh tế để doanh nghiệp tham gia sâu hơn. Các công ty luật thường không có cơ chế được bù đắp chi phí cho thời gian hướng dẫn, trong khi trường đại học lại hạn chế nguồn lực để thuê luật sư giảng dạy. Yêu cầu bảo mật hồ sơ cũng khiến sinh viên khó tiếp xúc với công việc thực tiễn.

Ngược lại, tại các quốc gia có nghề luật phát triển như Hoa Kỳ, Đức hay Singapore, tổ chức hành nghề luật được công nhận là đối tác đào tạo chính thức, tham gia đồng thiết kế học phần, hướng dẫn thực hành theo lộ trình dài hạn và đánh giá năng lực nghề nghiệp (American Bar Association, 2023; European University Association, 2021). Đây là mô hình giúp thu hẹp khoảng cách đào tạo - hành nghề, nhưng Việt Nam chưa thể chế hóa đầy đủ.

4.1.3. Hợp tác giữa trường đại học và văn phòng luật, công ty luật

Các văn phòng và công ty luật vốn là những đối tác tự nhiên của cơ sở đào tạo luật; tuy nhiên, mức độ hợp tác tại Việt Nam nhìn chung vẫn còn hạn chế. Hoạt động tiếp nhận sinh viên thực tập ở nhiều tổ chức hành nghề luật chủ yếu diễn ra trong thời gian ngắn, thiếu khung hướng dẫn nghề nghiệp và chưa có quy trình đánh giá kết quả thực tập thống nhất, khiến hiệu quả rèn luyện kỹ năng hành nghề chưa tương xứng với tiềm năng của mô hình này.

Mô hình “phòng tư vấn pháp lý” (legal clinic), hay giáo dục pháp luật thực hành (clinical legal education) - đã được thí điểm tại một số trường luật lớn trong khuôn khổ các chương trình do UNDP Việt Nam hỗ trợ (Sidel & Phạm Duy Nghĩa, 2014; UNDP Việt Nam, 2014). Dù mang lại giá trị rõ rệt cho đào tạo và phục vụ cộng đồng, các hoạt động clinic hiện vẫn ở quy mô nhỏ, mang tính dự án và chưa được tích hợp đầy đủ vào chương trình chính khóa.

Một rào cản quan trọng là thiếu cơ chế pháp lý và chính sách khuyến khích để tổ chức hành nghề luật tham gia sâu vào đào tạo. Doanh nghiệp chưa có động lực rõ ràng khi đảm nhận vai trò hướng dẫn, trong khi trường đại học gặp khó khăn về nguồn lực để chi trả thù lao cho luật sư tham gia giảng dạy hoặc hướng dẫn thực hành. Ngoài ra, yêu cầu bảo mật nghề nghiệp hạn chế khả năng cho phép sinh viên tiếp cận trực tiếp hồ sơ thật, làm giảm cơ hội rèn luyện kỹ năng nghề.

Trong các hệ thống pháp luật phát triển, tổ chức hành nghề luật thường được công nhận chính thức là đối tác đào tạo và tham gia trực tiếp vào quá trình bồi

duỡng kỹ năng thông qua các chương trình thực hành có cấu trúc và thời lượng dài (American Bar Association, 2023; European University Association, 2021). Những mô hình như vậy giúp thu hẹp đáng kể khoảng cách giữa đào tạo hàn lâm và thực tiễn hành nghề.

Tuy nhiên, tại Việt Nam, khung thể chế hỗ trợ cho hình thức hợp tác chiều sâu này vẫn chưa hoàn thiện, dẫn đến việc triển khai còn phân tán và thiếu tính bền vững.

4.1.4. Hợp tác với tổ chức công chứng và văn phòng thừa phát lại

Lĩnh vực công chứng và thừa phát lại là môi trường thực hành giàu tiềm năng, nơi sinh viên luật có thể rèn luyện các kỹ năng nghiệp vụ tư pháp ngoài tố tụng như chứng nhận giao dịch, lập và quản lý hồ sơ, tổng đạt, lập vi bằng và xử lý thủ tục hành chính - dân sự. Tuy nhiên, mức độ hợp tác giữa các cơ sở đào tạo luật và các tổ chức hành nghề công chứng, thừa phát lại hiện vẫn khiêm tốn. Phần lớn hoạt động mới dừng ở kiến tập hoặc thực tập ngắn hạn, chủ yếu quan sát quy trình, trong khi chưa gắn với chuẩn đầu ra, chưa có cơ chế hướng dẫn và đánh giá năng lực nghề nghiệp một cách hệ thống.

Một nguyên nhân quan trọng là khuôn khổ pháp lý hiện hành chưa quy định rõ cơ chế tiếp nhận sinh viên thực tập dài hạn, phạm vi được tiếp cận hồ sơ, cũng như trách nhiệm pháp lý liên quan đến bảo mật thông tin. Điều này khiến nhiều tổ chức hành nghề lo ngại rủi ro khi mở rộng hợp tác đào tạo, còn các cơ sở đào tạo gặp khó khăn trong việc xây dựng chương trình thực hành bài bản.

Dù một số trường luật đã triển khai thí điểm các mô hình phối hợp giảng dạy

và thực hành nghề công chứng, thừa phát lại, các hoạt động này nhìn chung vẫn nhỏ lẻ, thiếu tính bền vững và chưa được nhân rộng. Do thiếu hành lang pháp lý và cơ chế khuyến khích phù hợp, hợp tác giữa trường luật và các tổ chức hành nghề trong lĩnh vực này vẫn chủ yếu mang tính thử nghiệm, chưa tạo thành mô hình ổn định có sự phân định rõ trách nhiệm và lợi ích giữa nhà trường, cơ sở hành nghề và người học.

4.1.5. Hợp tác với bộ phận pháp chế trong doanh nghiệp và ngân hàng

Trong bối cảnh quản trị hiện đại, các tập đoàn, ngân hàng và doanh nghiệp lớn ngày càng coi trọng bộ phận pháp chế nội bộ như một cấu phần thiết yếu trong quản trị rủi ro, kiểm soát tuân thủ và bảo đảm chuẩn mực đạo đức kinh doanh. Sự phát triển nhanh của kinh tế số, thương mại điện tử, tài chính - ngân hàng và quản trị dữ liệu làm gia tăng nhu cầu về đội ngũ nhân lực pháp lý vừa am hiểu pháp luật, vừa nắm vững hoạt động kinh doanh và công nghệ.

Tuy vậy, mức độ hợp tác giữa bộ phận pháp chế doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo luật hiện nay vẫn còn hạn chế và thiếu tính hệ thống. Các hoạt động phối hợp chủ yếu dừng ở hội thảo chuyên đề, tọa đàm nghề nghiệp, giảng dạy với tư cách khách mời hoặc hỗ trợ tuyển dụng. Trong khi đó, các chương trình thực hành dài hạn, có cấu trúc và tích hợp vào chương trình đào tạo chính khóa vẫn chưa được triển khai rộng rãi.

Một số mô hình hợp tác bước đầu giữa trường đại học với ngân hàng và doanh nghiệp lớn trong lĩnh vực tài chính, viễn thông, công nghệ - thông qua thực tập pháp chế, chuyên đề pháp luật gắn với chuyển đổi số, an ninh mạng - cho

thấy tiềm năng tích cực của cách tiếp cận “đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp”. Tuy nhiên, quy mô còn nhỏ, thiếu cơ chế chuẩn hóa và chưa có sự ràng buộc trách nhiệm giữa hai phía; doanh nghiệp vẫn ưu tiên tuyển dụng nhân sự đã có kinh nghiệm, trong khi cơ hội thực hành sâu của sinh viên còn hạn chế.

Dưới góc nhìn Triple Helix, “mất xích doanh nghiệp” trong đào tạo luật vẫn chưa được kích hoạt đầy đủ do thiếu cơ chế để doanh nghiệp tham gia từ khâu thiết kế chuẩn đầu ra, nội dung học phần tới đánh giá năng lực nghề nghiệp. Khoảng trống này cũng làm giảm hiệu quả của các chính sách chuyển đổi số vốn nhấn mạnh yêu cầu phát triển nguồn nhân lực pháp lý chất lượng cao phục vụ kinh tế số (Thủ tướng Chính phủ, 2020).

4.2. Đánh giá chung

Từ thực tiễn hợp tác còn hạn chế giữa các cơ sở đào tạo luật với các chủ thể hành nghề và doanh nghiệp, có thể thấy vấn đề cốt lõi không chỉ nằm ở mô hình tổ chức, mà sâu xa hơn là chuẩn năng lực đầu ra của nguồn nhân lực pháp lý trong kỷ nguyên số. Những năng lực cốt lõi như kỹ năng số, ngoại ngữ, tư duy giải quyết vấn đề phức hợp, hiện vẫn chưa được tích hợp đầy đủ và có hệ thống trong chương trình đào tạo luật ở Việt Nam (OECD, 2022; UNESCO, 2021).

Ở khu vực tổ chức hành nghề luật, mức độ tham gia của luật sư vào quá trình đào tạo còn mờ nhạt, nhất là khi số lượng luật sư hiện chỉ khoảng 18.200 người trên toàn quốc- con số chưa tương xứng với quy mô sinh viên luật tốt nghiệp hằng năm (Bộ Tư pháp, 2023). Điều này khiến cơ hội thực tập, cọ xát nghề nghiệp của sinh viên vẫn còn hạn chế. Trong khi đó, khu vực doanh nghiệp, đặc biệt là tài chính,

bảo hiểm, đầu tư, công nghệ... ngày càng đòi hỏi đội ngũ pháp chế có khả năng làm việc trong môi trường số, song lại ưu tiên tuyển dụng nhân sự đã có kinh nghiệm, thay vì tiếp nhận và đào tạo sinh viên mới tốt nghiệp.

Từ góc nhìn lý thuyết vốn con người, có thể thấy chi phí đầu tư cho đào tạo đang phân bổ thiếu tối ưu: nhà trường nặng về lý thuyết, doanh nghiệp phải đào tạo lại, còn người học phải tự hoàn thiện kỹ năng thông qua các khóa bồi trợ ngoài chương trình chính khóa. Đồng thời, theo logic của Triple Helix, quan hệ Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp trong đào tạo luật mới được thể chế hóa một phần, thiếu các cơ chế pháp lý và tài chính để khuyến khích doanh nghiệp tham gia sâu vào thiết kế chuẩn đầu ra và đánh giá năng lực nghề nghiệp.

Do đó, việc thể chế hóa hợp tác thông qua khung pháp lý rõ ràng, chuẩn đầu ra theo hướng số hóa, và cơ chế đồng kiến tạo chương trình giữa trường luật - doanh nghiệp - cơ quan quản lý là yêu cầu cấp thiết.

Đây là điều kiện để hình thành đội ngũ nhân lực pháp lý đáp ứng yêu cầu của Nhà nước pháp quyền và nền kinh tế số ở Việt Nam.

V. Giải pháp tăng cường hợp tác giữa cơ sở đào tạo luật và doanh nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số

Trong bối cảnh tư pháp số và kinh tế tri thức, đổi mới mô hình hợp tác giữa cơ sở đào tạo luật, doanh nghiệp và cơ quan quản lý trở thành yêu cầu tất yếu nhằm hình thành đội ngũ nhân lực pháp lý có năng lực hành nghề, kỹ năng công nghệ và tư duy liên ngành, phù hợp với môi trường pháp lý ngày càng số hóa và phức hợp.

5.1. Thể chế hóa hợp tác theo mô hình Triple Helix

Luật Giáo dục đại học (sửa đổi 2018) mới dừng ở yêu cầu “gắn đào tạo với thực tiễn”, nhưng chưa có cơ chế triển khai riêng cho đào tạo luật. Trên cơ sở mô hình Triple Helix, cần ban hành hướng dẫn chuyên biệt quy định rõ vai trò của ba chủ thể: Nhà nước (thiết kế thể chế), trường luật (đào tạo - nghiên cứu) và doanh nghiệp/tổ chức hành nghề luật (đồng sáng tạo kỹ năng nghề).

Một hướng khả thi là xây dựng thỏa thuận hợp tác ba bên giữa cơ sở đào tạo - doanh nghiệp - sinh viên, xác định nghĩa vụ hướng dẫn thực tập, chuẩn kỹ năng đầu ra và cơ chế công nhận kết quả thực hành. Doanh nghiệp tham gia đào tạo có thể được ghi nhận trong hệ thống kiểm định chất lượng và được hưởng các ưu đãi phù hợp về thuế, đặt hàng đào tạo hoặc tiếp cận nguồn nhân lực. Cách tiếp cận này giúp hợp tác thoát khỏi trạng thái tự phát, rời rạc như hiện nay.

5.2. Chuẩn hóa chuẩn đầu ra theo hướng số hóa và liên ngành

Tiếp cận theo lý thuyết vốn con người cho thấy chuẩn đầu ra cần chuyển mạnh từ thiên về kiến thức sang năng lực thực hành và năng lực số. Chương trình đào tạo luật nên tích hợp các học phần về pháp luật dữ liệu cá nhân, an ninh mạng, hợp đồng điện tử, sở hữu trí tuệ số, giải quyết tranh chấp trực tuyến và phân tích dữ liệu pháp lý, phù hợp với mục tiêu của Chương trình Chuyển đổi số quốc gia (Thủ tướng Chính phủ, 2020).

Đồng thời, cần chuẩn hóa các kỹ năng cốt lõi như tư duy lập luận pháp lý, kỹ năng soạn thảo văn bản, đàm phán, phản biện và sử dụng công nghệ trong xử lý công việc pháp lý. Việc thiết kế chuẩn

đầu ra phải theo cơ chế đồng thiết kế giữa trường luật - doanh nghiệp - tổ chức hành nghề luật để bảo đảm tính tương thích với thị trường lao động pháp lý hiện đại.

5.3. Cơ chế khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo

Để doanh nghiệp thực sự trở thành “đối tác đào tạo” trong đào tạo luật, cần thiết kế một cơ chế khuyến khích dựa trên nguyên tắc chia sẻ chi phí - lợi ích của lý thuyết vốn con người, trong đó doanh nghiệp được ghi nhận những đóng góp vào quá trình đào tạo như một thành tố của trách nhiệm xã hội; đồng thời được tạo điều kiện tham gia vào hội đồng tư vấn chương trình, hội đồng đánh giá tốt nghiệp và các hoạt động đồng tài trợ cho giáo dục pháp luật lâm sàng hoặc thực hành nghề nghiệp. Cơ chế này giúp doanh nghiệp thấy rõ giá trị gia tăng khi tham gia đào tạo, thay vì chỉ đóng vai trò tiếp nhận thực tập như hiện nay.

Song song với đó, việc hình thành một quỹ hỗ trợ thực hành nghề luật từ nguồn xã hội hóa - vận hành trên cơ chế đối ứng giữa Nhà nước, doanh nghiệp và các tổ chức quốc tế có thể tạo ra nguồn lực tài chính ổn định, bảo đảm cho hoạt động hướng dẫn thực tập, bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp và phát triển các mô hình đào tạo dựa trên trải nghiệm. Đây sẽ là nền tảng quan trọng để thiết lập quan hệ đối tác bền vững giữa trường luật và doanh nghiệp trong kỷ nguyên chuyển đổi số.

5.4. Đổi mới phương pháp đào tạo theo hướng học tập trải nghiệm

Phù hợp với lý thuyết học tập trải nghiệm của Kolb, phương pháp đào tạo cần chuyển từ truyền thụ lý thuyết sang mô hình “học qua trải nghiệm”. Các hoạt động như giáo dục pháp luật lâm sàng, mô

phòng phiên tòa, xử lý tình huống thực tế và dự án tư vấn cộng đồng cần được đưa thành học phần chính khóa, có chuẩn đầu ra và quy trình đánh giá rõ ràng.

Hệ thống đánh giá năng lực hành nghề cũng cần được thiết kế theo hướng tình huống hóa và dựa trên năng lực, với sự tham gia của luật sư, thẩm phán, kiểm sát viên và chuyên gia pháp lý doanh nghiệp, nhằm bảo đảm tính thực tiễn và khả năng ứng dụng.

5.5. Thúc đẩy quốc tế hóa và chuyển đổi số trong hợp tác đào tạo

Việc tham gia mạng lưới đào tạo quốc tế và phát triển thực tập trực tuyến là hướng đi cần thiết để mở rộng không gian học tập cho sinh viên, phù hợp với xu thế quốc tế hóa nhân lực pháp lý (European University Association, 2021). Các cơ sở đào tạo luật cần xây dựng nền tảng số kết nối giữa nhà trường - doanh nghiệp - cơ quan tư pháp, hỗ trợ chia sẻ thông tin, hướng dẫn thực tập và đánh giá năng lực.

Trong điều kiện hạ tầng công nghệ ngày càng hoàn thiện, có thể thí điểm thực tập trực tuyến có hướng dẫn, các lớp học kết nối với luật sư nước ngoài và khóa học mở kết hợp giữa giảng viên và chuyên gia doanh nghiệp. Những mô hình này phù hợp xu hướng học tập linh hoạt và thúc đẩy cơ hội tiếp cận công bằng cho sinh viên thuộc nhiều vùng miền.

VI. Kết luận và kiến nghị

Hợp tác giữa cơ sở đào tạo luật và doanh nghiệp không chỉ là xu thế của giáo dục đại học hiện đại, mà còn là điều kiện then chốt để hình thành đội ngũ nhân lực pháp lý chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền và phát triển kinh tế số tại Việt Nam. Dưới góc độ lý thuyết vốn con người, mô hình Triple

Helix và học tập trải nghiệm, có thể thấy việc tái cấu trúc mối quan hệ giữa Nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp trong đào tạo luật là yêu cầu cấp thiết nhằm tối ưu hóa nguồn lực xã hội đầu tư cho giáo dục pháp lý.

Trong bối cảnh chuyển đổi số diễn ra sâu rộng, mối quan hệ này cần được nhìn nhận như một cấu phần chiến lược của phát triển bền vững: nhà trường kiến tạo tri thức nền tảng và tổ chức học tập trải nghiệm; doanh nghiệp cung cấp môi trường thực hành nghề nghiệp và phản hồi về nhu cầu năng lực; cơ quan quản lý thiết lập và bảo đảm khung thể chế vận hành hiệu quả.

Từ cơ sở lý luận và thực tiễn đã phân tích, bài viết đề xuất bốn định hướng chính: sớm ban hành hướng dẫn chuyên biệt về trách nhiệm hợp tác giữa cơ sở đào tạo luật, doanh nghiệp và tổ chức hành nghề luật; chuẩn hóa chuẩn đầu ra theo hướng số hóa và liên ngành phù hợp yêu cầu thị trường lao động; thiết kế các cơ chế khuyến khích doanh nghiệp tham gia sâu vào đào tạo, bao gồm cơ chế tài chính và ghi nhận trách nhiệm xã hội; và đẩy mạnh các mô hình giáo dục pháp luật lâm sàng, thực tập có hướng dẫn và hợp tác quốc tế dựa trên nền tảng số.

Việc thể chế hóa, chuẩn hóa và quốc tế hóa mô hình hợp tác đào tạo luật, nếu được triển khai đồng bộ và nhất quán, sẽ góp phần nâng cao năng lực hành nghề và năng lực số của người học, đồng thời đóng góp thiết thực vào quá trình hiện đại hóa giáo dục pháp lý và hệ thống tư pháp Việt Nam trong giai đoạn phát triển mới.

Tài liệu tham khảo:

- [1]. American Bar Association. (2023). *Standards and rules of procedure for approval of law schools 2023-2024*. American Bar Association.

- [2]. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
- [3]. Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- [4]. Bộ Tư pháp. (2023). *Niên giám thống kê ngành Tư pháp năm 2023*. Nhà xuất bản Tư pháp.
- [5]. Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: From national systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university-industry-government relations. *Research Policy*, 29(2), 109-123. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00055-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00055-4)
- [6]. European University Association. (2021). *University-business cooperation in Europe: Survey results and good practice examples*. EUA Publications.
- [7]. Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- [8]. National University of Singapore Faculty of Law. (n.d.). *Centre for Technology, Robotics, Artificial Intelligence & the Law (TRAIL)*. <https://law.nus.edu.sg/trail/>
- [9]. Nguyễn Kim Sơn. (2023). *Báo cáo tổng kết công tác giáo dục đại học Việt Nam năm 2022, định hướng 2023*. Bộ Giáo dục và Đào tạo.
- [10]. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). *Education at a glance 2022: OECD indicators*. OECD Publishing.
- [11]. Sidel, M., & Phạm Duy Nghĩa. (2014). *Building clinical legal education in Viet Nam: Resource paper prepared for UNDP Viet Nam (Final report)*. UNDP Việt Nam.
- [12]. Thủ tướng Chính phủ. (2020). *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*.
- [13]. UNDP Việt Nam. (2014). *Báo cáo cuối cùng - Đánh giá các chương trình Giáo dục pháp luật thực hành ở các cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam (11/2014)*. UNDP Việt Nam.
- [14]. UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO Publishing.

UNIVERSITY - BUSINESS COOPERATION IN LEGAL EDUCATION IN THE DIGITAL ERA

Dao Trung Hieu¹

Abstract: *In the context of digital transformation and deep international integration, the Vietnamese legal labour market is changing rapidly, requiring legal professionals to possess technological thinking, digital skills, and practical competencies for working in a global environment. Reports and empirical surveys show that law graduates still lack practical skills and technological capacity, forcing many agencies and enterprises to retrain them, thereby increasing costs and prolonging the adaptation process. Based on Human Capital Theory, the Triple Helix Model, and Experiential Learning, this article analyzes the theoretical and practical foundations of cooperation between law-training institutions, enterprises, and legal service providers in Viet Nam. By comparing Viet Nam's approach with that of countries such as the United States, Germany, and Singapore, the article proposes directions for institutionalising and innovating cooperation models to develop a legal workforce that meets the requirements of the rule-of-law state and the digital economy.*

Keywords: *university - business cooperation, legal education, legal professional skills, digital transformation, legal workforce*

¹ Faculty of Law, Hanoi Open University