

協議並審批及最重要的擬定與執行合規計劃，都需要有專業人士提供相關法律意見及知識。2021年3月18日，人力資源社會保障部會同國家市場監督管理總局、國家統計局正式將企業合規師納入《中華人民共和國職業分類大典(2015年版)》，並於2022年3月舉辦了全國首次企業合規師試點考試，這代表企業合規師和律師、審計師、註冊會計師一樣，獲得了我國方面的認同。²⁹截至2023年3月15日，已有68家中央企業集團和631家重要子企業設置了首席合規官，全系統合規管理人員超過2.8萬人。³⁰大合規時代已然到來，企業應當在央企帶頭推動之下建設合規部門，設立首席合規官一職，選擇真正具有企業合規建設實踐經驗、具有民行刑一體化處理能力的人才與專業團隊開展合規建設，探索搭建法制的框架下的法律法規、合規、風險性、內部控制協作運行體制，切實打造出“法律法規合規大風控”體系管理。

3. 建立高效監督體系，實現過程全面追溯

不只是企業內部監督，要整合監督資源，建立健全企業黨委領導、紀委統籌，紀檢監察、監事會、財務總監、內審、內控、風控協同聯動的“六位一體”大監督體系，實現出資人監督與黨內監督、監察監督有機融合。如今已進入數位化時代，智慧監管與數位監管必將越來越多的應用到監管體系中去，要建立一個全過程密切監管，保留痕跡可進行追溯的監管體系，出現問題可以即時動態預警，進行智慧分析，著力以資訊化提升監督效能。³¹

4. 國家建立相關制度，確保刑罰激勵並行

企業建立的根本目的是逐利，利益驅使下必然會增大犯罪的風險，必要的刑罰與激勵是基礎。例如建立企業合規附條件不起訴制度，對於一涉罪企業，如果滿足以下條件：(1) 建立並有效實施了合規計劃。(2) 涉罪企業、人員為初犯或偶犯。(3) 涉罪企業、個人自願認罪認罰。(4) 積極修復受損法益。可以給予該涉罪企業一段考驗期，在考驗期內企業制定並有效實施了合規計劃則可出罪；若不滿足以上條件，國家則施加刑罰。考驗期的設置不宜太短，應當考慮到企業完成施行合規計劃的能力，建議時間長度1-3年，具體落實時還要採取差異化標準，結合企業規模以及風險個數。³²

29 中華人民共和國人力資源和社會保障部：《人力資源社會保障部、國家市場監督管理總局、國家統計局聯合發佈積體電路工程技術人員等18個新職業》，2021年3月18日，http://www.mohrss.gov.cn/wap/xw/rsxw/202103/t20210318_411376.html?ivk_sa=1024320u，2023年3月15日。

30 新華社：《近七成中央企業集團總部已設立首席合規官》，2023年3月15日，<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1760397742331036516&wfr=spider&for=pc>，2023年3月15日。

31 深圳市國資委：《深圳市國資委2021年法治政府建設年度報告》，2021年12月21日，http://gzw.sz.gov.cn/ztzl/gzgzqztzl/fzzl/gzdt/content/post_9467053.html，2023年3月15日。

32 呂樹豔，張海梅：《企業合規附條件不起訴制度構建》，《合作經濟與科技》2022年第6期。

5. 國家企業進行合作，節約資源提高效率

隨著經濟發展，企業犯罪數量日益增多，國家司法資源、制裁和監督能力有限，此時國家與企業開展合作，當企業內部出現違法犯罪行為時主動向國家司法部門報告，配合國家進行調查。不同企業內部管理制度和架構不同，執法部門不瞭解具體情況，調查難度大大增加，有了企業的配合與引導，能夠降低調查成本，節省國家資源，大大提高效率。³³ ②

綜上所述，刑事合規是非常必要的一項制度，無論是為了保護中國產權還是科技型企業發展，都應當推進中國科技型企業合規刑事化。相比只是分析比較研究它國的制度，加強我國合規實踐的推動，建立具有中國特色的刑事合規制度更為重要。深圳作為我國第一個經濟特區，在建國以來為國家建設作出了重大貢獻，同時因其地理位置，還擔負對外經濟交流的重任，在深圳推進企業合規刑事化更是必要有利的，針對目前深圳科技型企業刑事合規的開展情況，應當從制度的自身構建、企業內部人員的意識培養、企業結構的優化完善、司法工作人員的專業素質、政府的監管力度等幾個方面做好風險防控，推動深圳科技型企業合規刑事化走向更遠。

作者簡介：盧頌馨 (1989-)，女，漢族，廣東東莞人，澳門大學法學博士，現任深圳職業技術大學專任教師，遼寧科技大學碩士生導師，澳門法律工作者聯合會會員，粵港澳大灣區金融財稅化法治中心研究員，主要研究方向：粵港澳大灣區法律制度、職業教育制度。作者感謝遼寧科技大學經濟與法律學院研究生蘇夢真同學協助相關信息。蘇夢真 (1997-)，女，漢族，山東濟南人，遼寧科技大學經濟與法律學院研究生，粵港澳大灣區金融財稅化法治中心研究員。

通訊位址：廣東省深圳市南山區留仙大道 7098 號明德樓四樓

電話：13652586330，郵箱：lusongxin@szpt.edu.cn

基金項目：該文為 2021 年省高職教育教學改革與研究實踐項目《人工智慧視閥下粵港澳大灣區高職教育機制創新研究——以法律職業教育為例》（編號 GDJG2021402；主持人：盧頌馨）；該文為深圳市教育科學“十四五”規劃 2023 年度課題“邏輯 - 過程 - 目標”三維交叉融合的跨境數據法治人才培養策略研究（項目編號：yb23036；主持人：盧頌馨）；2023 年深圳職業技術大學校級質量工程項目教育教學研究（一般）項目“新職教理念視閥下高職院校法學專業課程思政要素體系建構問題研究——以《以刑事訴訟法》為例”（序號 50；主持人：盧頌馨）的階段性成果。

33 陶雪芹：《企業刑事合規的風險防控和建構路徑——由中興受裁事件所得啟示》，《廣西政法管理幹部學院學報》2020 年第 1 期。

粵港澳大灣區涉外法律人才培養路徑研究

——以廣州市為例

許順福¹ 陳傑欽 許慧美²

摘 要：改革開放以來，憑藉對外開放的契機，涉外法律服務市場不斷擴大，涉外法律人才隊伍也逐步建立、擴張。但是，隨著粵港澳大灣區發展戰略的提出，涉外法律服務需求側發生相應的結構變化，而培養涉外法律服務人才的路徑仍顯滯後，各方面存在不足。在這樣的背景下，涉外法律服務人才供需結構矛盾凸顯。同時，建設新文科目標的提出為法學專業內部的轉型升級提供了有利支撐，為涉外法律人才培養發展出更多的可能性。通過分析粵港澳大灣區現實關切、剖析粵港澳大灣區當前涉外法律人才供需對接的難點，結合理論，研究涉外法律人才培養路徑規制辦法，針對現存問題提出切實可行的對策，以期對涉外法律相關領域主體培養有所裨益。

關鍵字：粵港澳大灣區；涉外法律人才培養；新文科

A study on the path of cultivating foreign legal talents in the Guangdong, Hong Kong and Macao Bay Area, with Guangzhou City as an illustrative case study.

Abstracts: Since the reform and opening up of China, the market for foreign-related legal services has been expanding, and the team of foreign-related legal talents has also been gradually established and expanded by taking advantage of the opportunity of opening up to the outside world. However, with the development strategy of the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area, the demand for foreign-related legal services has undergone corresponding structural changes. Meanwhile, the path of cultivating foreign-related legal service talents is still lagging behind, and there are deficiencies in various aspects. Against this background, the structural contradiction between the supply and demand of foreign-related legal service

1 許順福，女，1972年8月生，廣州商學院法學院教師、廣州商學院行政執法研究中心研究員、廣州商學院外國法研究中心副主任、日本名古屋大學法學博士（LLD）。

2 陳傑欽，男，華南師範大學法學院法學本科生。許慧美，女，華南師範大學法學院，本科生。

talents has been highlighted. Concurrently, the proposed objective of establishing a novel liberal arts discipline has provided a conducive environment for internal transformation and advancement within the legal profession, thereby facilitating the development of enhanced avenues for the cultivation of foreign-related legal talents. By analysing the reality of the Guangdong, Hong Kong and Macao Bay Area, dissecting the difficulties in matching the supply and demand of foreign-related legal talents in the Guangdong, Hong Kong and Macao Bay Area, and concluding a rational theory, the study of foreign-related legal talents cultivation path regulation was undertaken, and practical and feasible countermeasures against the existing problems were put forward, in order to be beneficial to the cultivation of the main body of foreign-related law-related fields.

Key Words: Guangdong, Hong Kong and Macao Greater Bay Area; Cultivation of Foreign Legal Talents; New Liberal Arts

引言

2019 年，習近平總書記在中央全面依法治國委員會第二次會議上指出，要加快推進我國法域外適用的法律體系建設，加強涉外法治專業人才培養，這為我國培育高素質涉外法律人才樹立了政策導向。“一帶一路”拓展了我國的外交空間，粵港澳大灣區助力我國發展更高層次的開放型經濟體系。因此，為國家輸送一批具有國際視野、通曉國際規則、能夠參與國際法律實務和維護國家利益的高素質涉外法律人才成為了高校亟需完成的任務。

近年來，我國在法律人才培養體系方面已經取得一定成就，但在粵港澳大灣區，由於三地法域差異性巨大，涉外法律糾紛存在數量大、牽涉面廣、情況複雜等問題，同時，高校對涉外法學人才的培養的滯後性，導致涉外法律人才供需錯位，難以滿足粵港澳大灣區法治與經濟發展的需求。

在新文科與粵港澳大灣區建設交互的大背景下，為填補涉外法律人才缺口、推動粵港澳大灣區經濟發展，需要提煉出一套涉外法律人才體系培養範式，嘗試建立涉外法律人才培養的評價體系，完善現有涉外法律人才培養模式。

一、涉外法律人才現存問題

（一）宏觀層面：教育同質化與教學統制不協調

1. 同質化教育忽略灣區特質與涉外法律培養需求

在 2012 年公佈的首批卓越法律人才教育培養基地名單中，廣東省內高校無一人選，這

在一定程度上折射出涉外法律教育不是省內高校的強項，且法學學科評估中表現相對不足。

廣東涉外法律教育模式難以培養出適應大灣區涉外法律服務市場需求的人才。從目前課程設置來看，沒有緊跟粵港澳大灣區建設大局。廣東涉外法律教育主要集中在法律國際法、國際私法、國際經濟法課程中，以傳統核心課程的形式呈現，未能因地制宜發展出相關校本特色課程，大多採取通用的法學教育程式與方法，也沒能緊密結合灣區特色。廣東毗鄰港澳，澳門作為連結葡語區國家的重要紐帶，兩者在語言優勢與多元文化背景方面有助於培養涉外法律人才；香港作為法律服務業高度開放、應用英語發達、經濟國際化的地區，以及在法律制度上與英美的高度相似性，使得香港的涉外法律資源十分豐富。但是，這些特色教育資源在廣東法學教育中沒有被體現出來。比如港澳基本法課程，目前只有中山大學、暨南大學等幾所高校開設；從學科分佈上看，國際法長期作為二級學科，資源投入與關注度相對不足。在教學模式、師資力量方面，廣東也沒有展現出其特有的優勢，高等院校涉外人才教育隊伍建設落後於北京、上海等城市。

顯然，這樣的同質化教育不足以培養出廣東需要的涉外法律人才，更不能支撐廣東作為推動粵港澳大灣區建設中堅力量。

2. 各方主體教學統籌與協調仍有不足

我國法學教育體系是以《高等教育法》為主幹，以各種級別教育政策為導向，具體由各高校培養方案規範構建的。1992年10月21發佈並實施的《關於省、自治區、直轄市司法廳（局）管理法學教育工作的規定》指出，應明確當前的法學教育主要為省級統籌。現實情況是，法學教育的省級統籌也較為困難。

在探討粵港澳大灣區涉外法律人才培養路徑時，因該區域內部在經濟、文化發展戰略等各方面有高度相似性，統一的涉外法學教育框架是有必要的。實際上，目前廣東省內的法學教育主要呈現“獨立辦學、各自開花”的狀態，各種領域的合作和溝通都比較少、淺。因而，有必要將各校的涉外法學教育辦學在區域人才培養整體目標的基礎上統制起來，減少同質化、惡性競爭帶來的資源無效投入和浪費。

（二）中觀層面：涉外法律行業人才結構化失衡

在裁判文書網的公開的205362涉外文書中，³廣東省處理的公開涉外法律文書為63771份，占比全國相關涉外法律文書比重約為31.1%，遠遠領先於全國各個省份。這在側面反映了廣東涉外法律服務市場的龐大，涉外法律人才可以在此大展拳腳、有所作為；另一方面，也向廣東培養一支滿足大灣區涉外法律服務市場需求的涉外法律服務人才隊伍提出了新的要

3 數據統計截至2020年12月31日。

求，但涉外法律人才培養的現狀還遠遠無法滿足實際需求。

根據廣東省司法廳網站統計資料與廣東省律師協會公開的資料顯示，截至 2020 年底，全省共有執業律師 55136 人，同比增長 12.6%。其中港澳臺律師 196 人，占 0.4%。在廣東，從業 10 年以上的律師占比僅 13%，每萬名人口擁有律師數為 4.7 人，絕大多數業務範圍集中在民商事與刑事領域，其中廣深兩地律師萬人比已達到 10 人，但進入廣東涉外律師人才庫的律師僅為 318 人，集中在粵港澳大灣區九市，且分佈比例嚴重失衡，其中廣州市為 164 人，深圳市 115 人，僅兩市占比約 87.8%。前兩組資料可以看出，一方面，廣深地區的涉外法律人才供給相對寬裕，但高素質隊伍相對不足，但另一方面也表明，廣深地區與其他七市的涉外法律人才分佈極差較大，其餘七市在數量、品質上都與廣深二市有較大的距離，地區分佈不平衡、不充分問題突出，且行業分佈不均，整體上涉外法律實務人才不足。

此外還存在涉外法律人才的供給側與需求側匹配錯位的情況。例如仲裁領域，我國已形成約 51000 人的仲裁從業隊伍，但由於市場需求過大，依然面臨“雙缺”狀態：既缺少政治素質高、實務能力強的專業人才，又缺乏熟練掌握外語、扎實的法學專業基礎的複合型人才。

（三）微觀層面：高等院校涉外法律教育有待提升

通過對在校學生、學者的調研、採訪。本課題組整理分析出了以下幾項具有典型性的突出問題。

1. 高校學生對涉外法律人才培養的認識較為匱乏

通過調研分析，本課題組發現絕大多數在校法學生對涉外法律領域瞭解面窄、程度淺，甚至有的同學認為涉外法律相關專業投入產出比低，現實就業率不高，不甚看好其前景。這種認知的局限性影響了涉外法律專業生源結構的優化，一定程度上制約了高素質人才選擇涉外法律專業方向深造可能性的提升。因此，要推動涉外法律人才培養的範圍周延化，將涉外法律學科認知教育納入涉外法律涉外人才教育體系中，增強其學科認同感和自覺感。

2. 高校學生的學習內生積極性不強

調研報告顯示，相比於學生為主導的展示，更多的學生仍然延續了高中階段的以老師為主導的“灌輸接受”式學習思維，這對優秀涉外法律涉外人才的內在素質培養提出了更大的挑戰。法學生要強化“主人翁”思維教育，培養發現問題、積極應對問題、自我解決問題的能力，如此，才能在風雲變幻的涉外法律實務解決中掌握主動。

3. 涉外法律人才實踐訓練不足

當前我國涉外法律人才培養理論外實踐訓練較為缺乏，可以加強宣傳、動員，通過建

立激勵機制，正向引導學生形成積極參加相關賽事，如貿仲杯、Jessup、Vis Moot 等。同時，學院還可主動對接重要的涉外部門，為涉外人才校外實訓暢通管道。

4. 高校間合作與聯繫薄弱

2020 年 1 月 15 日，由包括中山大學、華南理工大學、暨南大學、華南師範大學在內的 8 所廣東省高等學校，香港大學、香港城市大學和香港中文大學等 3 所香港特別行政區高等學校，以及澳門大學、澳門科技大學和澳門城市大學等 3 所澳門特別行政區高等學校，共計 14 所高等學校組成的粵港澳大灣區法學教育與人才培養聯盟成立。這在一定程度上使過去兩岸三地，各自辦學的局面有所鬆動，但是，沒有強力機制來保障聯盟內共同教育政策的推進、交流合作的層次較低、交流合作內容還不夠深入、充分等，仍然是值得注意的問題。

二、法學教育視角下對日韓域外經驗的借鑒

（一）吸取日韓經驗的有效性

1. 我國法律教育與日本、韓國存在深厚歷史淵源

文化上，中日韓同屬儒家文化圈。政務體系上，從日本引進我國“律令制度”到晚清學習日本化的西方制度，中日兩國文化一直都有著較為廣泛的相似點，且同屬大陸法系下官員體系演變的產物，這為相互學習和交流提供了更為便利的條件。而韓國，也是在受中國古代“律令制度”的基礎上，先是經歷了日本的殖民，後又經過美國的改造，最後與日本一樣走上了學習借鑒美國法科大學院制度的改革之路。同時基於其獨特的國情，教育服務經濟的情況更為突出。社會經濟上同樣擁有灣區特質與高度發達的對外經濟體系，經濟發展的同時，形成相對融洽的涉外法學人才架構。

可以通過觀察發展歷程相似的日本、韓國的法學教育制度，剖析其改革前的問題教訓，改革後的經驗借鑒。

2. 我國法律教育與改革前的日、韓體系有近似系列問題

改革前的日韓法學教育體系，主要面臨兩個人才培養方面的問題：一是培養出的合格法學人才數量少，資料回饋的情況相比於當下的廣東地區相差無幾，不能滿足隨著經濟增長日益擴張的法律服務市場的需求；二是難以培養出具有國際競爭力的法學人才，改革前，日韓涉外法律服務市場的尖端業務，基本上都只能由外國律所承接，本土人才的很少有能力承接這類案件。

而當前粵港澳大灣區涉外法律人才培養制度也面臨這樣的問題：一方面，以廣東為中堅力量的粵港澳大灣區對外開放程度不斷提高，涉外法律服務市場在量和質方面都對相關

人才培養提出了新目標；另一方面，當前廣東省內高校培養出來的人才出現了日韓改革前的類似問題。

3. 我國法律人才需求的經濟基礎與日韓相似

日韓的涉外法學教育有機鑲嵌於其法學人才培養體系中，並呈現極為重要的發展傾向，這是由日韓外向型經濟決定的。其中，以韓國尤甚，受歷史影響，韓國在軍事、政治方面自主性比較差，相關問題也比較敏感，因而韓國政府大量的人才培養政策向服務經濟發展方面傾斜。而韓國國內市場狹窄，經濟發展呈現外向型的特徵。因此，可以看到，韓國法學教育改革的一個目標就是培養具有國際競爭力的人才。比如，從專門研究生院中以外語能力素質作為錄取標準到加入大量的外國法課程設置，再到司法考試中設置英文科目等。可以說，涉外服務能力的培養不是韓國的特殊的法律人才培養方向，而是改革後韓國法律人才必須具有的一項素質。而對於日本，與韓國一樣，經濟發展對外依賴程度明顯。因而，從法科大學院改革開始，日本的法學教育就以培養國際化、有競爭力的人才為目標。

（二）日韓涉外法律人才培養的路徑總結與特色分析

1. 日韓目前有較為完整的法學人才培養鏈

在日韓，想要成為一名實務人才，需要經過三個層次的鍛煉。首先進入研究生層次的法學教育機構（日本為法科大學院，韓國為法學專門研究生院）；其次，通過類似司法考試的測試篩選；最後，從司法考試中選擇符合條件的人才進入司法研修院，進行實務培訓。

在法學教育機構學習階段，學生有理論學習課程以及實踐修習課程，為後面進入實務階段打下堅定的基礎；然後經過司法考試，篩選出符合相應資格的人才；最後經過司法研修所，補足實踐方面的短板，提高研修生實務技能。

通過流程化、標準化的人才培養鏈條，一方面，可以增強人才產出的效能，減少無效投入；另一方面，也可以減少造成資源重複投入，減少人才培養的總成本；另一方面，使得法律人才培養的成才週期總體可控，保障人才的持續、穩定產出。

2. 以法令為核心的人才培養框架

韓國憲法第 31 條第 6 款明確規定：有關教育制度及其運作、教育財政和教師地位的基本事項，包括學校教育和繼續教育，應由法律確定。由此，明確了包括法學教育體系在內的教育制度通過構建法體系確立。韓國涉外法律人才培養要基於整體的法學人才培養框架，人才培養框架又是由各層次的教育法規搭建起來的。因此，要研究涉外法律人才培養體系，必然要梳理韓國法學人才培養法體系，如此，才能全面、完整、準確地探究韓國涉外法律人才培養體制。韓國法學人才培養體系主要指在韓國政府組織體系中履行法學

教育和人才培養的機構設置。

韓國的法學教育機制是體系化的，至上而下，形成了法律、總統令、施行細則；各部的行政法規、各地方的自治條例，同時，靈活運用各種政策。當前韓國的法學教育法體系，是以具體指向相應法曹人員資格要求的《法院組織法》《律師考試法》《檢察廳法》為導向，以《高等教育法》為基礎，以《法學專門研究生院設置與運作法》為主幹構建的。

與韓國一樣，日本大法學教育也有其較為完整、系統的法體系加以規範和保障，一是規定法科大學院的設立、運營、評價等全方位的管理規範；二是負有法學教育相關職能的機構的組織規範。以《學校教育法》為基礎《關於法科大學院和司法考試等的合作法》《關於向法科大學院派遣法官、檢察官和其他一般公職人員的法律》、《法務省設置法》；政令《法務省組織令》、《關於向法科大學院派遣法官、檢察官和其他一般公職人員的法律施行令》；府省令《學校教育法實施規則》、《專門研究生院設置標準》、《大學院設置標準》、《文部科學省組織規則》。

通過專門法律體系的搭建，韓日兩國在法學教育上基本做到了流程上的規範、穩定、統一。這在一定程度上為各校提供了教育行為的規範，有利於其正確行使辦學自主權。

3. 高校聯盟建設

在高等教育改革與發展中，世界各國都盛行著以參與共同活動或以“達成共同成果，共用彼此資源”為目標所組成的專業團體，諸如美國常春藤聯盟、英國羅素大學集團、澳大利亞八校聯盟等，其根本目的在於尋求機構間多渠道、多模式的共同發展。在日本，高校聯盟有著不同的表達方式，如大學戰略聯盟、大學聯盟、大學聯合、大學間協作網路、大學聯絡協定會、高校聯盟、大學間聯盟協議會等。國際上高校聯盟的盛行在一定程度上佐證了各國高等教育的競爭重點和國際比較焦點，業已逐漸轉向高等學校體系，乃至整個高等教育系統的綜合水準和服務能力。高等教育本身具備極強的溢出效應，有著帶動區域經濟發展、培養社會可用人才、傳承優良文化等功能。但這種溢出效應同樣會因為各校之間的相對獨立而被減弱，於是高等學校便開始了區域式集群發展。

在日本，除了大批為了特定研究目的而臨時設立的時限性高校聯盟以外，正式組建的高校聯盟數量達上百個，主要表現為四種模式：一是點對點模式，即兩所學校就共同問題或共同領域達成的聯結，比如早稻田大學和東京女子醫大、公共札幌醫科大學和國立室蘭理工學院所組成的聯盟；二是線式聯盟模式，這種模式下參加高校的數量相對較多，比如5所公立藝術大學間合作，由7所外國語教育大學所組成的全國外語大學聯盟等；三是面式的聯盟模式，即各高校在特定區域內合作以形成知識群，如在2002年文部科學省開始

推動的“知識集群計劃”中，為促進區域知識群的發展，整合各項研究資源，推動了18個此類高校聯盟產生；四是依據地域而形成的聯盟，這種類型的高校聯盟並不局限於大學之間，也會帶動區域內的其他教育相關主體參與。日本在2008年文部科學省實施的“戰略性大學聯盟支持計劃”中，將高校聯盟分為三類，分別是綜合地域型聯盟、綜合廣域型聯盟和高度化教育研究型聯盟，這些聯盟既包括大學區域間的合作，也包括特定領域間的合作。並且形成了相應的聯盟評價指標。

表1 高校聯盟終期評價表

評價項目	系數	S (5分)	A (4分)	B (3分)	C (2分)	D (1分)
1.教育改革						
聯盟教育項目及其質量保障系統的構築	5	25	20	15	10	5
教育改革或改善的成果	5	25	20	15	10	5
各聯盟高校的教育改革進展	5	25	20	15	10	5
成果的波及程度	3	15	12	9	6	3
2.利益相關者之間的協作與評價						
與利益相關者之間的協作	4	20	16	12	8	4
外部評價的實施與反映	3	15	12	9	6	3
3.實施體制建設與可持續發展						
管理體制的構築	3	15	12	9	6	3
補助終止後繼續發展的機制建設	4	20	16	12	8	4
經費的合理利用	1	5	4	3	2	1
4.中期評價結果下的對策						
中期評價相應的對策	5	25	20	15	10	5
相應報告書的撰寫	2	10	8	6	4	2

建設高校聯盟已逐漸成為我國高等教育內涵式發展主要策略，借鑒日本東京灣區高校聯盟的建設經驗，我國高校聯盟在建設過程中需進一步激發聯盟建設意識，明確聯盟目的，強化政府的宏觀調控職能，加強與細化聯盟內部管理機制建設，並加大對多維的社會網路佈局式投入。

4. 學分互認制度，減少學生交流阻礙

日、韓的學分互認制度較為成熟，為不同院校之間的學生交流提供了便利。日本學分轉化機制是暢通學生轉學渠道，促進學生更高效轉入法科大學院的重要制度。日本法科大學院根據實際情況，針對其他法科大學院、國外研究生院承認部分已修學分的轉化。經過轉入大學院的認證，學生在外院已修的課程可以免修，這樣避免了教育資源的重複配置和促進人才培養的連續性和效率的提高。

韓國也通過“總統令”第十九條規定了學分轉換機制：外國大學在與其他法學院或法學院相當的學位課程中取得的學分，可在總統令規定的範圍內，根據校規予以確認為該法學院的學分。法學專門研究生院對取得法學學士學位以上學位，並取得該法學專門研究生

院所需法學知識的人，可按照總統令規定的學規，認定其取得該法學專門研究生院的學分。

通過明確的學分轉化機制，不同院校之間的學生可以更為暢通地進行學力互認，進而實現人才的快速流通，也進一步打破了外國學生在韓留學的桎梏，促進生源的國際化，為法學人才培養提供多元文化環境提供條件；此外，不同院校之間學分互認，也為跨院校人才教育提供了基礎。

三、涉外法律人才培養的評價體系

（一）體系依據

1. 新文科指引與大灣區需求

在新文科建設的背景下，文科人才培養順應發展規律與學科內在邏輯，能夠提高人才的跨界知識融通能力與知識應用能力，穩健達到得以滿足新時代中國改革開放偉大實踐需求的培養目標，進而助推高等教育現代化。新文科讓我們以不同的視角審視當前涉外法律人才的培養模式，並且提供了建設涉外法律人才培養評價體系的依據。

粵港澳大灣區是我國“一國兩制三法域”的特殊區域，該局面導致了目前特殊的法律衝突，隨著大灣區建設的推進，這種法律衝突問題越發明顯。廣州市獨特的地理位置使廣州市的涉外法律人才培養與全國其他地區有所區別，這導致廣州市涉外法律人才培養的評價體系存在特殊性。

2. 現有涉外法律人才培養的問題導向

目前國內涉外法律人才培養的不足主要表現在對涉外專業知識教育的關注以及實踐能力培養的輕視，進而造成涉外法律人才現實供給與實際需求的錯位。一方面，現今法學人才培養模式對涉外領域關注不足，沒有及時回應社會的需求，造成了涉外法律人才的數量缺口。另一方面，現今法學人才培養模式著重於理論知識的傳授，缺乏情景教學和社會實踐部分，導致涉外法律生在就業後無法適應繁瑣複雜的涉外法律實務。這些問題得不到解決，不僅影響中國高等法學教育品質，而且阻礙中國涉外法律實務糾紛的解決。

培養能力過硬的涉外法律人才，離不開高校的培養和教育，因此，我們有必要對現存的法學人才培養模式進行研究，探索建立涉外法律人才培養的評價體系，探索改進涉外法律人才培養的路徑。

（二）評價指標

涉外法律人才培養的評價指標主要包括課程設置、師資結構、教學模式、硬體設施、人才培養方向幾方面，如圖表一所示。

课程设置方面↵	理论课程与实践课程的占比、内容设置、具体开课，语言课↵ 程与涉外相关课程的设置↵
师资结构方面↵	理论研究型老师和课外实务型老师的比例、兼职型与专职↵ 型教师比例、中青年教师比例、专精与复合型教师的比例↵
教学模式方面↵	课程容量大小、师生在课堂中的角色互动关系、案例分析与↵ 实践↵
硬件设施方面↵	涉外法律人才的实践基地数量和结构比例、图书馆藏涉外↵ 法相关藏书↵
人才培养方向方↵ 面↵	参考法学院的自身定位，培养涉外法律人才数量、层次目标↵

圖表一

（三）評價主體

涉外法律人才培養的評價體系發揮作用要設置科學合理的評價主體。在設置思路方面，需構建類洋蔥結構從內核向外層層拓展的評價主體在涉外法體系。

首先，是直接參與涉外法律人才培養的教師端與學生端，這是評價主體的內核；其次，是提供物質支持與政策供給的學院、學校、教育部門及相關政策制定部門；此外，是為涉外法律人才提供實踐環境的用人單位，如公檢法、律所等；最後，涉外法律人才培養的評價也需要來自其他社會人士的培養評價意見，如在參加涉外法律實踐時服務物件的評價回饋。此外，涉外法律人才培養的評價主體體系還可以從微觀評價主體、中觀評價主體和宏觀主體三個維度剖析。

1. 教學實踐主體

學生、教師作為微觀評價主體，主要通過參加涉外法律教育教學活動，對涉外相關專業教學課程學習進行自評和互評，形成體驗式的評價。

校內教師包括承擔涉外法律理論教學課程的教師和涉外法律實踐教學活動的指導教師兩類主體，教師通過課程講授的環節，對與課學生進行階段性、評價，同時對涉外法律教學體系形成過程性評價。

2. 院校支持主體

法學院提供教學支援，結合普通法學培養與涉外法律人才培養，對涉外法律人才培養中存在的問題進行評價，並且結合涉外法律人才培養評價體系，提供優劣性評價。同時，學校、教育相關部門作為涉外法律人才培養的評價主體的補充。為了更加客觀公正的評價，協力廠商教育評價機構也可以參與涉外法律人才培養的評價當中，提供具有獨立性的客觀、

公正的評價。

3. 外部評價主體

對於涉外法律實踐教學品質評價體系的主體，應考慮兩方面的因素。一是因具體實踐形式的不同而有所區別。對於校內模擬實踐教學環節，評價主體應主要包括實踐課指導教師、輔導員和學生；對於綜合性實踐教學活動，還可以包括學校院系的實踐教學領導小組等；對於校外社會實踐活動，除上述評價主體外，還應包括實踐單位，即司法實務部門、調研單位等。二是各主體分占不同比例的評價權重。教師應作為教學品質評價的基本主體，可以根據學生理論學習與實踐應用相結合的效果，給出品質評價成績；教學管理人員可以綜合分析學生參與實踐教學活動的品質，得出評價結論；學生自評和互評同樣應當作為實踐教學品質的參考；業界人士針對學生在社會實踐中所表現的理論及實際應用能力，從工作需求的角度做出品質評價。

四、涉外法律人才培養的模式創新

（一）抓住發展的有效導向

1. 政策導向

《十四五規劃綱要》明確指出：“加強涉外法治體系建設，加強涉外法律人才培養”；《粵港澳大灣區發展規劃綱要》提出：“完善國際化人才培養模式，加強人才國際交流合作”；《新文科宣言》也提出“積極發展文科類新興專業，推動原有文科專業改造升級”，這些戰略規劃及政策宣言均為涉外法律人才培養路徑的創新提供了思想基礎。

2. 實踐型、職業型指導思想

涉外法律人才培養模式的構建應當堅持以實踐為導向，以培養實踐型、職業型涉外法律人才為主要目標。在教學模式的革新中，要注重加強培養學生從實際中發現問題，總結經驗的能力；著重培養學生解決實際問題的能力。涉外法律專業人才歸根結底仍是應用型的人才，要把握主流，注重將實踐能力、職業素養等納入涉外法律人才綜合素養培養考核體系中，為涉外法律實務人才培養提供支撐。

3. 新文科視野培養

從新文科的視角來看，新文科的一個核心內涵即“超學科”，“超學科”即以解決現實中的問題為導向，不同學科的學者與各行從業者群策群力參與解決問題。這使得“新文科”超越了學科之間的無序交叉融合，其代表著以問題為紐結的一種面向現實問題解決的、打破學科與非學科界限的新型研究和教育。

推動在“新文科”視野下的涉外法律人才培養，要把握“超學科”的要義。各高校可在盤活現有資源的基礎上，推進跨專業、跨院、跨校聯合培養的體制機制的形成，針對涉外法科生採取聯合培養方案，即一個方案，跨院培養，同時，在跨院培養的基礎上，以實際需要為導向，推動跨校培養。這三種主體，又可以通過定向培養、委託培養相結合的方式，在“超學科”培養的基礎上，推進全員化培養，為涉外法律人才培養凝聚合力。

（二）統一協作下地區試點與高校聯盟完善

廣州市作為大灣區在廣東省內部分涉外法律實務領域的一個重要支點城市，除了新的涉外法律服務人才培養模式的成果轉化要緊緊依靠廣州市而本土化外，還要注重廣州市的在涉外法律涉外人才培養試點方面的優勢區位因素。一是高教資源充足，迴旋餘地大。廣州市有中山大學、暨南大學、華南師範大學等多所底蘊深厚，教育教學能力突出的高校，新的涉外法律人才培養模式成果轉化檢驗的貫徹落地需要與這些高校有效對接，在檢驗創新成果的同時，又能助力這些高校在涉外法律人才培養方面能力向縱深提升。

在建立涉外法學教育區域發展體系的基礎上，推進框架內全方面、多層次，更為有深度的教育聯盟合作，借助帕森斯著名的“AGIL”社會系統理論分析框架來推進粵港澳大灣區聯盟的發揮更大的作用。

一是目標實現導向；在尊重聯盟內各高校教育自主獨立的前提下，以區域統籌背景下的涉外人才培養目標為內容謀求合作。聯盟內通過提供各高校的特色課程等資源，實現優勢互補；同時，通過搭建線上教育平臺的方式，助推以培養高素質涉外法律人才為目的的強校幫扶弱校培養，通過將涉外法學教育資源比較雄厚法學院校的溢出資源進行再利用、再傳播，幫助一些以培養大眾型涉外法學服務人才。這樣一方面提高了教育資源利用效率，另一方面又推動了聯盟共同人才培養目標的實現。

二是有效的管理制度；以聯盟內部制定以統一的涉外法學教育框架為基礎，制定統一有效、權責分明、民主參與的聯盟制度。聯盟內部主席由教育行政主管部門的相關負責人牽頭，引領聯盟工作的大方向，同時協調各方，推進聯盟各項決策落實。

三是推動聯盟有機系統的形成；不局限於法學院校之間的合作，以政府為主導，高校為主體，積極謀求與公檢法司等實務領域合作；同時，下沉國際社區，與一些外企或者對外投資活動較為頻繁的企業進行廣泛的教育合作。除此之外，還可以將目光投向海外，積極拓寬聯盟與海外法學高校的合作，不斷拓寬聯盟教育資源網路。為後續全人才育人鏈的形成提供條件。

四是聯盟工作品質監督機制；推動聯盟內自評與引入聯盟外協力廠商評價機制（政府

專門評價委員會）來檢測聯盟的工作成效；分階段進行工作評估，設置相關的等級標準，並將結果與聯盟計劃方案的目標值進行比對，通過及時的評估回饋，調整相關方案，指導新的方案的修改與實施。

（三）構建多元實踐育人機制

結合新文科指導的方向，在《教育部加強高校涉外法治人才培養工作方案》支持下，推動構建高校 - 實務部門、國內 - 海外“雙協同”機制十分有必要。

1. 實務部門與高校雙軌同步施教

通過提取韓日的育才經驗，不難發現法學人才培養高校與實務教育銜接的必要性。基於實務部門與高校本質職能定位，有必要先清楚認識三點：一是這種銜接中以互幫互助的合作為目標；二是高校仍然承擔最主要的培養職責，實務部門則扮演補充角色；三是高校理論教育與實務部門技能教育雙軌並行，減少人才成長週期。以互幫互助的合作為目標，強調這種銜接最終的結果是三贏。

一般來說，涉外實習基地主要還是圍繞律所、法院、檢察院三地設置，但是由於相當數量的涉外案件採取仲裁裁決的方式解決爭端，因此，一些地方仲裁委也應當納入到高校實習基地的儲備名單中。同時，積極對接國際組織，增加涉外法學高年級學生赴國際組織交流實習的機會，在促進法學教育的國際化水準提升的同時，有助於讓涉外法學高年級學生在拓寬國際視野、深入瞭解國際法律工作規範。因此，也應當做好如聯合國、世界貿易組織等國際組織的對接工作，將他們納入實習資源體系中。此外，一些涉外法學研究所等學術機構也可作為培養涉外研究型人才實習基地，但是總的來說，實習基地的設置主要以前面四種機構為主。

涉外法律實習基地的安排還要以學生的實際水準為考量，以層層訓練、循序漸進的原則為準，提高實習實際效能，增強學生的涉外實操能力。

對於初次接觸涉外法律事務實習的學生，易於學習、掌握以及可操作性較高的涉外實務技巧和操作規程對其涉外實務基礎能力的奠定有著重要作用。同時，由於這一部分學生基數相對較大，基層法院較為符合相應的條件。

《教育部對十三屆全國人大四次會議第 8342 號建議的答覆》明確提出，教育部與司法部將“支持我國優秀涉外仲裁人才到國際組織或國際知名仲裁機構交流、任職和實習，協調指導涉外律師事務所參與有關涉外法治人才培養工作。”

以進入大灣區涉外律師事務所名單為衡量標準，全省共有 35 所律所進入該名單，廣州市全市就占 20 所。同時，律所業務範圍也較為廣泛，涵蓋刑事、民商事等多個領域業務，

可以使學生的能力得到全面的鍛煉。有些律所所以涉外的某一細分領域為業務品牌，法學院校可以根據學生的具體情況，有針對性地選擇相應的律所安排實習，使學生在這一細分領域的能力得到充分的鍛煉。

通過實踐基地的下沉到社區，實現大眾型涉外法律人才培養的實踐教育。可以加強高校與國際化程度較高的社區的合作，同時，要放寬視野，在認識到基層社區很少有專門化、獨立運作的涉外法律服務部門的基礎上，將泛意義上的需要涉外法律人才介入的部門也納入合作的名單。

2. 構建順應涉外法律教育的海內外培養機制

為了配合粵港澳大灣區對涉外法律人才的巨大需求，盡可能小成本地擴大聯合培養的基數，破除高校資源壁壘，提高聯合培養的效能與社會認可度，可以由廣東省教育廳牽頭，搭建聯合培養平臺。該聯合培養平臺可以通過將省內多所高校的綜合資源整合，面向省內所有高校招生。在資訊公開、專案內容即時更新方面要把握時效性。

同時，應該制定相關的培養驗收標準，如果在完成聯合培養相關培養目標，則可以採取獎學金、免學費等激勵措施；如果非因不可抗力事件，不能及時完成相關學業目標，則需要學生部分或全額返還相關費用。這樣既可以在一定程度上兼顧公平與效率，促進資源的優化配置。

此外，加強雙向聯合培養專案的開展和推進是推動聯合培養專案落實深化的重要條件。雙向聯合培養，即聯合培養院校之間形成統一的育人程式，聯合培養專案各院校成為聯合培養的一個場所，這樣成為來粵留學人員的補充渠道，提高我國法學教育的國際化水準，為學生創造多文化交叉背景學習氛圍，使得學生的國際視野與適應多元文化背景的能力得到潛移默化的提升。

除了推動與國外高校的聯合辦學，將目光投向毗鄰的港澳地區對充分利用法律教育資源、降低育人成本起到重大作用。對此，廣州法學院校可以推進與港澳的聯合辦學專案，共同培養涉外法律人才，這不僅有助於提高涉外法律教育資源的利用率、促進教育成本的降低，還可以推動粵港澳大灣區涉外法學教育一體化的程度。內地為港澳培養熟悉憲法與基本法的綜合性法學人才；港澳為內地學生傳授港澳、英美、葡萄牙等國家和地區的法律以及國際法律公約，培養具有國際視野和國際思維的涉外法學人才。聯合培養可以嘗試互派留學生、建立聯合法學院、本碩異地培養、2+2、4+2 等模式。同時，粵港澳三地打破教育制度壁壘，實行學分學時學歷互相認證、律師職業資格證的互認等，增強法學生選擇涉外法律方向的動力。

（四）具體方法創新

1. 教學模式的創新

情景體驗式教學法與實踐教學法的互補融合彌補了傳統填鴨式、單向灌輸式教學的不足。情景體驗+實踐教學法強調“以學生為中心”，都強調從現實情境中堅持不懈挖掘新材料、發現新問題、提出新觀點、構建新理論，通過不斷地試錯糾錯來提升涉外法科生的法學素養。情景體驗式與實踐式既有相同之處，也各有側重點。情景體驗式教學法主要是以案例為中心的教學，能夠培養學生對實體法的理解、運用能力；實踐型教學則側重於程序法，通過參與涉外法律實務來檢驗學生對課程的掌握情況。創新的課程教學方式與教學評估體系是情景體驗+實踐教學法對涉外法律人才培養路徑革新的回應。

2. 師資配置的創新

（1）利用資訊科技突破教學資源壁壘

我們也應當看到，培養涉外法律人才，不能單靠頭部高校，如何在不給其餘高校增加財政負擔的前提下，盤活高校教育資源，促進師資配置的創新，促進高校涉外法律人才的培養，進而推動涉外法律人才的有效供給，是探索涉外法律人才培養路徑的重中之重。由此，在涉外法律人才培養師資方面，利用數位平臺共用教育資源，可以有效解決教育資源配置不均的問題。

可以將線上教學資源的貢獻度納入教師教育教學績效考核中，以保護教師的原創教育資源版權為基本，在尊重教師版權的基礎上，採用學校採購，高校主動對接，政府補貼的模式，在促進涉外教育資源均等化的同時又不增加學校財政負擔的同時，還可推動涉外教育教學的公平。

（2）在師資配比方面

探索新型涉外法律人才培養路徑，關鍵是要把握法學應用性、實踐性學科本色，建立實踐導向的涉外法律服務人才培養機制。因此，要在師資配比上，相應的引入涉外行業實務人才，以人才帶人才，放大優秀涉外實務經驗的實際效應；同時，要運用實證手段，科學評估涉外法律實務和理論教師配比，把握好師生配比，提升教師資源盤活效能；最後，對於一些缺乏財政支持的高校，相關部門也應當做統籌規劃、整體設計、頂層設計、高位推動、協同實施，當好領頭人，主動帶領高校打破師資教育資源壁壘。

3. 課程設置的創新

（1）加強規律教學

過去我們重視知識的教授，就拿涉外法律服務法律人才必備的外語素養來說，過去我們的學生大多專注於英語等一兩門主要外語的掌握，忽視了國際細分市場下小語種法律服

務市場的機遇。而多數培養主體除非政策要求，考慮到‘投入 - 產出’的風險，往往也會傾向於教授英語，一方面這加劇了小語種涉外法律人才的稀缺性，另一方面，也限縮了涉外法律人才的發展。“授人以魚不如授人以漁”，調整課程設置，增加一些教授學習語言的規律的課程，讓涉外法律生既有掌握主要語言的能力又有掌握小語種的能力。

(2) 高屋建瓴，融入政治觀

培養學生善於用政治思維引導、規範自己的行為。將所面臨的涉外法律事件和國際政治局勢聯繫起來，借助政治手段解決法律問題，用法律手段為政治問題的解決提供正當合法性。涉外法律實務中，因其國際性，難免常與國際政治糾紛相糾纏。當面臨這樣的問題時，就要求在法學功底之上，還要有過硬的政治能力。這包括看本質、識別主次的能力（識別政治、法律問題誰主誰次，誰是根本原因），基於問題識別上採取恰當應對手段的能力（這又可以涉及到外交能力）以及綜合運用法律、外交、政治手段解決法律實務的能力。這就需要我們的涉外法律人才有較高的政治素養，過硬的政治本領。

(3) 科學分類，主體培養

圍繞總體培養目標，將培養主體大致分為涉外政治人才培養、涉外規則制定人才培養、涉外 + 專業培養人才。當前形勢下，粵港澳大灣區的涉外法律人才培養應該主動融入全國涉外法律人才培養大局中。參與國際規則的制定，利用國際規則維護國家利益，推動優秀的涉外法律人才走出去到像國際法院，國際海洋法庭等的國際組織與機構中去。過去按照以西方主導的國際規則體系去參與國際事務，對維護我國海外利益起到了阻礙作用，一些政府部門裡的涉外機構也缺乏對口的涉外法律人才供給。因此，推動涉外法律政治人才供給，是形勢所需。

(4) 構建完善高效、可行激勵機制

構建以培養目標為導向，培養主體為支點的涉外法律人才培養激勵機制，強化激勵機制的實際效能，是完善高效激勵機制的題中之義。圍繞涉外法律人才培養目標，以激勵機制正向引導各培養主體在涉外法律人才培養方面向既定培養模式、既定培養目標靠攏。

在激勵物件方面，在“類洋蔥”結構培養主體的基礎上，研各培養主體的特點，探索科學、有針對性、切實可行的激勵方案。

在激勵機制結構方面，粵港澳大灣區積極與中央有關激勵政策對接，政策資源；同時加強頂層設計、高位推動、協同參與，著力打破體制機制壁壘，統籌推進粵港澳大灣區內部激勵機制一體化，建立全方面、立體化的涉外法律人才培養機制。以“中央—粵港澳大灣區—高校—學院—系”為主幹，向政策性激勵資源、競賽性激勵資源等方向延展，形成“幹一支”互補的激勵結構。

在激勵內容方面，拓寬激勵視野，優化激勵觀，不拘泥於獎學金制，將潛在、有行為導向性的活動納入激勵內容方面。在學生端，要積極打破相關活動舉辦與學生諮詢獲取之間的資訊不對稱，與相關的涉外比賽、涉外實踐對接，加強活動參與的宣傳、動員，引導學生積極參與競賽活動。在教資端，優化師資激勵指標，加強物質激勵與宣傳動員，鼓勵有積極性、主動性、能力過硬的教師或轉化、或兼任競賽教員，為打通潛在激勵提供條件。

（五）推動評價體系的完善

涉外法律人才培養模式的創新，推動涉外法律人才評價體系的完善。一方面，涉外法律人才培養模式的創新，必然要求涉外法律人才評價體系的更新優化，從而倒逼涉外法律人才評價體系在結構體系、內容要件、作用機制等方面的改造升級。

在結構體系方面，人才培養模式的創新可助推評價體系內部要素的優化配置，通過捋順評價體系結構內部的要素排列秩序，從而達到體系內部運作最優化的效果。

在內容要件方面，通過對評價模式的考察，在培養模式內容要點創新的基礎上，通過實證分析、統計手段，推動評價體系具體評價標準的方面的內容覆蓋全面化與突出重點相結合，同時；同時，培養模式的留白機制為保持評價體系的彈性提供了先決條件，鍛煉評價體系的自我更新、自我優化的內在品格，以期最終達到避免其自身內部僵化的效果。

在作用機制方面，評價體系要建立對培養體系適應力的作用機制，其目的，是為了針對不同的培養體系進行有針對性地、高效地對接評估、回饋；此外，作用機制本身需要有內部的融合機制，即評價體系自身的內在統一性的機制創新。

五、結語

目前，涉外法律服務領域在我國的發展前景廣闊，改革開放的深入推進及粵港澳大灣區的進一步發展，帶動了涉外法律人才隊伍的建設，涉外法律人才隊伍從無到有、逐漸壯大，也為我國在涉外事務維權方面提供了堅強的力量。然而，由於粵港澳大灣區的涉外事務特殊性——政治上的“一國兩制”、產業結構的獨特性以及華僑文化融合成的獨特的地域文化，傳統的涉外法律人才培養無法跟上形勢的變化。同時，新文科概念的提出也為涉外法律涉外人才的培養模式提出了挑戰。對此，我們需要在培養路徑上優化創新。

涉外法律人才培養模式的創新和評價體系的構建，需要包括學生、教師、涉外行業從業者、社會組織、政策制定者在內的社會相關主體共同參與，需要搭建對話與合作平臺、建立要素對接暢通的多元主體參與的培養路徑。這樣才能支持粵港澳大灣區在對外開放的過程中保持先鋒作用，同時也為其他地區提供借鑒範式。