

基于实践能力提高的劳动法课程教学改革研究

苏永照

(南通大学 经济与管理学院, 江苏 南通 226019)

摘要:加强实践能力培养,使学生不仅掌握扎实的理论知识,同时具备较强的实践能力,是人力资源管理专业的培养目标,也是社会实践对人力资源从业人员的基本要求。近年来,在劳动法课程教学中,开展了基于学生实践能力提高的课程教学改革实践。实践结果表明:基于学生实践能力提高的教学模式,在对人才培养方案进行审视的基础上,以学生为主体,通过学生合作、共同探索来系统学习学科知识,培养了学生的主动学习习惯和团队合作精神,提升了学生的实践能力和团队协作能力,为培养高素质、复合型人才打下了坚实的学科基础。

关键词:实践能力;培养目标;教学模式;改革

中图分类号:D912.5

文献标志码:A

文章编号:1671-9891(2019)02-0085-06

0 引言

劳动法课程是人力资源管理专业必开的核心课程之一。从专业培养目标的角度看,人力资源管理专业劳动法课程教学目的是通过劳动法知识的学习,使学生能够在人力资源管理实践中具有法制观念,能够按照劳动法律法规的要求处理人力资源管理问题,尤其是处理劳动纠纷问题。人力资源管理专业劳动法课程的需求重在应用。在人力资源管理专业劳动法课程教学中,要让学生切实掌握好劳动法的基础理论,但更重要的是提高学生的应用实践能力。

从社会实践的角度看,随着老龄化社会的临近,劳动力供需紧张已成不争的事实,劳动者维权意识的提升,劳动者对美好生活需求的增长,劳动者就业要求不断提高,新型用工关系的不断涌现,劳动关系管理日趋复杂。这些社会实践的变化,也对人力资源管理专业人才提出了更高的实践能力要求。^[1]因此,如何加强实践能力的培养,使学生在学习中不仅掌握扎实的理论知识,同时具备较强的实践能力,以适应人力资源管理专业的培养目标和社会实践对人力资源管理人才的知识、技能需求,是任课老师必须思考的问题。

1 传统教学模式存在的问题

1.1 人才培养目标与地方经济发展需求脱节

在对笔者所在高校以及同类高校人力资源管理专业人才培养方案的系统研究中,发现一个普遍存在的问题,那就是人力资源管理专业的人才培养目标过于宽泛。中国经济发展正处于速度发展向质量发展的关键转型期,各类人力资源管理现实问题、理论问题层出不穷,亟需大量高素质的专门人才,但是目前不少高校人力资源管理专业的人才培养方案缺乏针对性,尤其是一些地方性高校,没有针对地方经济发展的人才培养目标。^[2]专业人才培养目标过于宽泛就会导致教学缺乏针对性。

1.2 教学方法与实践能力培养需求脱节

在对班级随访的过程中,发现目前教师对劳动法的教学主要是采用讲授的方法。虽然部分老师在讲授的基础上增加了互动环节,但是课堂讲授依然是主体。课堂讲授以教师灌输为主,学生理解记忆为辅。学生更多的是掌握理论知识,对实践知识的吸收更多的是来自教师的间接经验。^[3]单一的教学方法难以有效地培养学生的实践能力,与劳动法的培养目标相背离。

收稿日期:2019-03-12

基金项目:南通大学教学改革研究课题(2016B11)

作者简介:苏永照(1979—),男,河南濮阳人,南通大学经济与管理学院副教授,博士。

1.3 学习方式与实践能力的培养要求脱节

在对班级随访的过程中,发现大部分学生课堂上只是被动地接受,并不清楚所学知识的目的是什么,能解决什么问题,这些知识之间的内在联系是什么。教师讲什么学生就学什么,一边是滔滔不绝地灌输,一边是茫然地接受,严重缺乏探索、创造性的学习训练。久而久之,学生的学习兴趣大大下降。课堂上认真听课的学生数量越来越少,玩手机的学生数量越来越多,师生之间的关联度下降,课堂教学变成教师的独角戏。

劳动法作为介绍劳动法理论和实践应用方法的课程,其目的就是培养学生运用所学劳动法理论和知识来分析和解决人力资源管理中实际问题的能力。^[4]基于解决上述现状与问题以及劳动法课程的培养要求,本文在全面系统分析劳动法课程教学现状的基础上,从人力资源管理专业人才培养目标、经济发展的需求、学生实际接受能力、教师授课能力以及学校管理要求有机结合的视角,探索劳动法理论和人力资源管理实践能力转换的动力机制,建立以管理实践能力提高为中心的劳动法课程的有机教学体系,强化学生实践能力的提升,培养学生运用劳动法律法规解决人力资源管理实际问题的能力。

2 基于实践能力提高的劳动法课程教学改革

2.1 基于经济发展新形势的人才培养目标再定位

我国经济发展进入新常态,呈现三大特点:速度变化、结构优化、动力转化。中国经济由高速转向中高速增长,追求目标由速度转向质量。高质量的发展需要高质量的生产要素作为支撑,高质量的人才是中国经济发展转型的基础。产业结构优化、转型升级成为当前中国经济发展的主题,产业转型升级首先是人力资源的升级,需要大量与产业转型升级相匹配的柔性化人才。中国经济增长进入了“新旧动能”转换时期,新动能是一个全新事物,必然与传统体制机制存在诸多不适应和矛盾之处。因此,这亟待深化体制机制改革,完善人力资源配套政策,为新动能的发育壮大提供适宜的政策土壤和人才环境。^[5]

人力资源管理专业应立足于目前我国经济发展的新形势,对培养目标和定位进行再思考,从经济发展的角度对专业培养目标和定位做前瞻性优化。人力资源管理专业应培养具有宽阔视野的人。人力资源管理专业的学生应该能对国家经济发展的现状和前景有自己清醒的认知,能准确地把握其规律,并能把宏观规律与单位实际情况有效衔接,创造实际经济价值。人力资源管理专业应培养能有效解决问题的人。人力资源管理专业的学生应该有能力发现单位管理实践中存在的问题,准确诊断其原因,并能够提出有效解决问题的对策。人力资源管理专业应培养高素质的人。^[6]人力资源管理专业的学生应该具有较高的文化素质和专业素质,有扎实的理论基础和较高的实践能力。总之,现阶段,人力资源管理专业应强化对学生实践能力的提高,大力培养学生解决实际问题的能力。

2.2 基于实践能力提高的教学模式改革

2016—2017年,笔者对所在高校的人力资源管理专业和工商管理专业4个开设劳动法的班级进行了教学模式改革试验。以2015级人力资源管理专业和工商管理专业4个班为常规班,班级人数115人,以2016级人力资源管理专业和工商管理专业4个班为试验班。

(1)学情分析。在笔者所在高校,劳动法课程是人力资源管理专业和工商管理专业的专业必修课、专业核心课和考试课。两个专业均在大三上学期开设劳动法课程,在该课程开设之前,学生均学习过人力资源管理、组织行为学等前设课程,课程学习基础相当。

(2)课堂教学的重新设计。基于学情分析,采取以学生为主体、教师为主导的课堂教学方案。学生基于问题,主动学习。

首先,教学模式介绍。在这一环节,教师要向学生说明劳动法课程的开设目的、预期教学效果、劳动法课程在整个人力资源管理专业教学体系中的地位、这次课堂教学改革的主要目的、基于问题学习教学模式的基本流程和基本要求。这一环节最主要的是让学生转换角色,能站在主动者的位置了解这次教学活动的目的,掌握这次教学活动的节奏。传统的课堂教学把学生置于被动者的地位,学生只知道我要学什么,不知道为什么学这些知识,以及这些知识在整个知识体系中的位置,缺乏对知识整体的把握和了解。学生只有掌握了教学环节的主动权,才有兴趣参与和主动探索。^[7]因此,这一环节开展得是否成功,直接关系到后续环节的实施效果。

其次,学生自行分组。学习小组要成为一个真正的学习团队。在这一环节,教师根据班级学生人数,由学生自由组合,把学生分成若干学习小组,其数量要与劳动法课程模块的数量相吻合。学习团队的每一位学生都要有明确的角色分工,明白自己应该做什么。具体的角色分配一般要由学生自主决定,只有在出现分配困难的情况下,教师才提出建议。在学习小组的实际运行过程中,如果出现什么问题,一般也先由小组成员自己讨论解决,实在难以解决的问题才提交教师处理。总之,在这一环节,教师的角色就是咨询者、指导者,而不是意见决定者。教师的主要任务是为学习小组解决困难,提出建议。如果教师干预过多,学生会形成习惯性的依赖,学习小组就会丧失自主性,失去成立学习团队的意义。

再次,学习问题分配。在这一环节,教师在学期开始前要安排学生预习课程内容,让学生对课程有一个基本的了解,找到自己感兴趣的内容。这其实是课堂教学的前置,把课程教学不单纯地等同于课堂教学,使课堂教学变成课程教学的一个环节,提高课程教学的质量。教师一定不能把课本的章节做一个简单的分块就作为学习问题交给学生。教师本身要对课程有一个总体上的把握,了解课程的具体内容,知道课程中的难点和重点,掌握课程的脉络,能把课程教学内容分成合理、有机的模块。^[8]在学习问题具体分配过程中,教师要尊重学生的想法,以学生自由选择学习问题为主、教师推荐建议为辅,既尊重学生的自由选择权,又能使学习问题的分配合情合理,与学生的兴趣、能力和教学要求相吻合。

最后,课堂教学组织。上课前,教师要跟学习小组的同学进行沟通,了解他们的学校进展情况,对学习效果以及课堂上要讨论的问题有一个基本的判断,并提出自己的建议,引导学习小组的学习。在这一环节,教师要对课堂教学的整体流程有一个合理的安排。课堂上教师做什么,学习小组成员做什么,其他同学如何参与进来,都要根据教学目的和要求进行合理的安排,要注意课堂上学习小组之外同学的积极性如何调动,不能让他们成为旁观者。教师要掌控课堂的整体氛围和进程,但不过多干预,引导学习小组充分展现学习效果。学习小组可以采用多种形式,只要能够解决学习中的问题,符合基本的教学要求就可以。^[9]

(3)课堂教学考核的变革。课堂教学考核主要分三个部分。第一部分是对学习小组课前学习成果的考核。基于问题学习的教学模式要求以学生为主体展开教学,学生应按照学习流程主动学习。因此,在课堂教学之前,学生应该对课堂探讨的问题深入研究。课堂时间主要是他们展示学习成果的时间,提出疑难问题与大家讨论的时间。课前学习效果决定了课堂教学成败,如果学习小组准备不充分,课堂教学就会流于形式,因此教师需要加强课前学习考核,保证形成良好的学习效果。第二部分是对学习小组课堂组织的考核。学习小组是课堂教学的主要组织者,他们要向所有同学展示小组的研究成果,让同学们听得懂、感兴趣。学习小组学生还要把自己的疑难问题展示给同学们,并组织大家一块讨论,让大家对相应章节问题有一个较为深入的了解。学习小组的学生在课堂教学结束后还要对课堂教学组织情况、同学们的学习效果进行深入的分析,并给其他学习小组提供建议。第三部分对学习小组外其他同学的考核。其他同学在课堂上不是旁观者,而是学习者、参与者,要认真学习掌握小组的学习成果,并积极参与课堂讨论,不但学习他们的知识理论,而且学习他们对课堂教学的组织。教师要把课堂知识的学习、课堂分组讨论等情况作为考核指标,真正做到学生组织、学生教习、学生学习,把课堂变成学生学习知识、展现自我、解决问题的地方。

总之,课堂教学考核要以能力考核为主体、以能力提高为目的开展。每位学生的成绩分为两部分,一是学习小组表现考核成绩,二是课堂听讲、课堂讨论表现考核成绩。考核形式主要为教师考评、自我评价、小组考评、同学互评,每一部分的比重可以根据实际情况进行调整。

3 基于实践能力提高的劳动法课程教学改革效果分析

3.1 提升了学生的理论素养

人力资源管理专业和工商管理专业2015级、2016级各4个班在分别在2017年6月、2018年6月参加了劳动法期末考试,试卷构成均为从同一试题库随机抽取的考题,题型一致,难度相当,考试时间等也都保持一致。现将实验班和常规班的考试成绩做对比分析。

人力资源管理专业和工商管理专业2015级4个班平均成绩为80.53分,及格率为92.45%;人力资源管理专业和工商管理专业2016级4个班平均成绩为86.72分,及格率为100.00%。实验班的平均成绩要明显高于常规班级,及格率更是达到了百分之百,取得了劳动法考试成绩的新突破,一定程度上可以说明实验

班与常规班在学习效果上拉开了一定差距。

实验班与常规班的成绩是否一定存在差异,需要作进一步的检验。我们采用 SPSS15.0 统计分析软件对劳动法期末考试成绩数据进行处理与分析,统计学方法包括描述性分析(均数、标准差)、检验等,以为差异有统计学意义。^[10]

表1 实验班与常规班期末考试成绩比较($\bar{x}\pm s$)

班级	人数	期末考试成绩
实验班	123	86.75±8.78
常规班	125	80.53±9.75
<i>t</i> 值		4.56
<i>P</i>		0.003

由表1可知,劳动法期末考试成绩通过检验,双样本异方差均值检验,得出实验班与常规班的方差存在显著性差异,实验班的劳动法期末考试成绩要优于常规班($P<0.05$)。这表明基于实践能力提高的劳动法课程教学改革有利于学生掌握课程教学知识,有利于提升学生整体的理论素养,可以为学生以后的就业打下良好理论基础。

3.2 提高了学生的实践能力

根据劳动法课程实践能力考核目标要求,我们设计了劳动法课程实践能力考核模式评价表,客观了解学生对两种不同的教学模式的效果评价。此次问卷调查对象为人力资源管理专业和工商管理专业2015、2016两个年级各4个班的全部同学,采用随堂发放问卷的方式,共发放调查问卷248份,回收有效问卷248份,有效回收率为100%。

为客观了解实验班与常规班学生对两种不同教学模式的效果评价是否存在差异,我们采用 SPSS15.0 统计分析软件对调查问卷数据进行处理与分析,统计学方法包括描述性分析(构成比)、检验等,以为差异有统计学意义。

表2 学生对不同教学模式的效果评价

班级	总人数	自主学习能力提高		团队合作意识提升		动手能力提高		沟通能力提升		语言表达能力提高	
		人数	占比/%	人数	占比/%	人数	占比/%	人数	占比/%	人数	占比/%
实验班	123	111	90.24	121	98.37	115	93.50	118	95.93	120	97.56
常规班	125	82	65.60	94	75.20	87	69.60	83	66.40	92	73.60
χ^2		15.87		10.68		12.28		13.79		11.18	
<i>P</i>		0.01		0.01		0.01		0.01		0.01	

由表2可知,学生对两种不同的教学模式的效果评价通过 χ^2 检验,得出实验班与常规班学生对两种不同的教学模式的效果评价存在显著性差异。实验班学生对基于实践能力提高的教学模式的评价要优于常规班学生对常规教学模式的评价($P<0.05$)。这表明基于实践能力提高的劳动法课程教学改革可以显著提高学生的实践能力,有利于提升学生的整体素养,达到了提高学生实践能力的预期教学目标。

此外,根据教师的随堂记录,相较于2015级的4个对比班,2016级学生的旷课率降低,除个别同学请假外,到课率接近100%,学生课前预习的积极性大幅提高,从被动要求课前预习到主动课前预习,已经形成课前预习的好习惯,学生课堂上敢于发言的人数增加,积极参加课堂讨论,勇于发表自己的看法,并努力说服别人,学生还积极参加学习成果演示,沟通激情空前高涨,课堂上手机已作为学习讨论用具,而不是娱乐用具。综上所述,基于实践能力提高的劳动法课程教学改革已经在学生理论学习能力和实践能力提升方面取得了一定的成绩,达到预期教学效果。

4 教学改革的推广应用价值分析

经过近两年的教学实践,在教师的努力和学生的大力配合下,基于学生实践能力提高的课程教学改革初显成效。学生的学习模式有了新的变化,课堂教学效果得到了有效的改善。根据对学生的问卷调查、课间

访谈和教师的随堂观察,发现该教学模式具有以下推广应用价值。

4.1 改变学生的学习模式

基于学生实践能力提升的教学模式,以学生主体展开教学。学生掌握学习的节奏、学习的内容、学习的布局设计,学生主动学习的兴趣被激发出来。学生会主动去了解知识点,根据知识点查阅资料,并会主动去探索知识点在实际中的应用范围、应用效果以及应用中容易出现的问题等等。比如,在“工作时间”这个知识点,学习小组成员主动查阅了与工作时间有关的立法历史,立法过程中出现的问题,并主动到不同类型的企业进行问卷调查,了解加班加点的情况。加班加点是否是自愿的,加班加点有没有超出国家法定的范围,单位有没有支付加班费,加班费是如何计算的,等等。通过这些主动学习,学生对知识点的理解加深了,对知识点学习的兴趣增加了。而且,最重要的是学生改变了以前填鸭式被动学习的模式。不但对劳动法这门课的学习成绩有帮助,也有利于学生提高整体成绩。对学生而言,这种主动学习的好习惯一旦养成就会终身受益。

4.2 提升学生理论知识素养

基于该教学模式,要求学生课前预习,课外学习时间和课内学习时间基本保持在2:1以上,增加了学生理论学习的时间。同时,由于要求学生必须在课堂上展示所在小组的学习成果,小组成员为了在同学们面前有更好的呈现,就需要用大量的时间去查阅资料,进行小组讨论、问卷调查等等,这就扩大了学生理论学习的广度。该教学模式还要求学生必须在课堂上提出所在小组的问题,且问题要新颖、有一定的难度,这就要求学习小组学生必须进行深入的思考,在独立思考的基础上提出自己独到的见解,这在一定程度上增加了学生理论学习的深度。^[1]该教学模式给学生的是鲜活的理论素养,不是沉闷、枯燥的知识点,学生习得的不是死记硬背的知识,而是已经转化为能力的理论素养,并将惠及学生的整个学习生涯。

4.3 提升学生的团队协作能力

该教学模式以学习小组为中心开展教学活动,学习小组的成绩很大程度上会影响小组成员的个人成绩,这使学生改变以前单打独斗的学习模式,培养和提高团队合作意识。该教学模式要求学习小组在上课前必须把小组学习成果整理好,这需要小组成员有合理的分工。学习小组学习的过程其实就是小组分工合作的过程,这在一定程度上提高了学生的团队协作能力。^[2]此外,该教学模式还要求学习小组要对课堂组织情况进行设计,考虑如何调动其他同学参与自己小组的课堂讨论,如何让自己的成果展示更吸引人,如何让自己小组在课堂上更有吸引力,这些都需要小组成员进行有效的团队协作交流,这在一定程度上提高了学生的团队思考探索和沟通能力。

5 结束语

基于学生实践能力提高的教学模式,在对人才培养方案进行审视的基础上,以学生为主体,通过学生合作、共同探索来系统学习学科知识,能够培养学生的主动学习习惯和团队合作精神,提升实践能力和团队协作能力,取得了较为显著的成效,并具有较好的推广应用价值。但是我们也应该看到,该教学模式在教学实践过程中还存在一些需要克服的难题。首先,该教学模式要求学生课前预习,课外学习时间和课内学习时间基本保持在2:1以上。学生课外学习时间是否能够保证,会在一定程度上影响这种新教学模式的效果。其次,人对新生事物的接受和掌握需要一定的时间。能否使学生快速接受和掌握这种新教学模式,会在一定程度上影响这种新教学模式的效果。最后,基于学生实践能力提升的教学模式以小组为中心开展教学,学习小组的组长需要有比较强的组织协调能力。能否选择合适的学习小组组长,也会在一定程度上影响新教学模式的实施效果。因此,教师在以后的教学实践中要充分考虑并不断解决这些难题,使该教学模式不断完善,以达到更优的教学效果,为培养高素质、复合型人才打下坚实的学科基础。

参考文献:

- [1]秦敏,朱亚男.“劳动关系管理实训”课程教学改革探索[J].中国市场,2012(11):99-100.
- [2]宋成鑫.高校思想政治理论课实践教学模式创新研究[D].哈尔滨:东北林业大学,2012.
- [3]冯露,亢一澜,王志勇,等.基于问题学习的探究式教学改革实践[J].高等工程教育研究,2013(4):176-180.
- [4]伊海燕,刘艳.HR转型背景下劳动关系与劳动法课程教学方法改革探析[J].长春师范学院学报,2014(1):159-161.

- [5]桂伟,陈皓,陈晓航.基于学生创新能力培养的《机械设计基础》课程教学探讨[J].武汉商学院学报,2015(2):93-96.
- [6]白海峰.传统教学手段与现代教学手段的比较研究[J].考试周刊,2015(4):165-166.
- [7]元奎昌,金哲虎.卓越医师培养模式下的PBL教学中引导教师的职责和功能定位[J].中国继续医学教育,2015(7):4-5
- [8]陈国俊.基于校企协作模式的设计类课程“多师同堂”教学改革构想[J].湖北经济学院学报:人文社会科学版,2016(10):192-193.
- [9]胡晓红.向学而教:培养创造性思维的教学策略[J].外国教育研究,2016(3):82-93.
- [10]陈凡.加拿大高校学生学习成果评价:理念和实现路径[J].外国教育研究,2016(4):49-58.
- [11]程良友.提高会计专业学生实践能力的必要性及途径[J].经济研究参考,2017(72):88-90.
- [12]刘小英.高职院校学生实践能力的提高对策探究[J].产业与科技论坛,2018(17):157-158.

(责任编辑 范可旭)

Research on Teaching Reform of Labor Law Course Based on Improvement of Practical Ability

SU Yong-zhao

(School of Economics and Management, Nantong University, Nantong 226019, China)

Abstract: Strengthening the cultivation of practical ability not only enables students to acquire solid theoretical knowledge, but also empowers them with strong practical ability, which is the cultivation goal of human resources management major, and also the basic requirement of social practice for human resources practitioners. In recent years, the practice of curriculum reform based on the improvement of students' practical ability has been carried out in the teaching of Labor Law. The results of practice show that, based on the teaching mode of improving students' practical ability and reviewing talent cultivation plan as well as centered by students, systematic learning of subject knowledge through student cooperation and joint exploration helps cultivate students' active learning habits and team spirit, improve students' practical ability and teamwork ability, which lays a solid academic foundation for cultivating high-quality and interdisciplinary talents.

Key words: practical ability; cultivation goal; teaching mode; reform