高职劳动关系管理与实务课程教学模式构建与思政育人策略研究

李敏杰，朱莹莹
江西现代职业技术学院文化旅游学院，江西 南昌 330095
DOI: 10.61369/RTED.2026130003

摘　　要： 伴随国际化、城市化与数字化进程加快，社会的劳动关系问题日趋复杂化，对劳动关系方面的人才需求不断增加，要求其熟练掌握处理复杂劳动关系的专业能力，拥有正确的价值观念与良好职业道德。如何以 OBE 理念为导向，以劳动关系管理岗位对人才能力与素质的需求为起点，反向设计教学体系，成为教师提高课程教学质量与人才综合素养的重要问题。本文基于 OBE 教学理念，阐述劳动关系管理与实务课程教学现状，根据职业人才需求重构教学内容体系，构建“用—学—练—考”教学模式，提出以专题活动为核心的思政育人策略，探索专业教育与思政教育深度融合路径，为培养学生的职业素养与社会责任感提供参考。

关 键 词： 劳动关系管理；用学练考；教学模式；课程思政；专题活动

Research on Teaching Mode Construction and Ideological and Political Education Strategies of Labor Relations Management and Practice Course in Higher Vocational Colleges

Li Minjie, Zhu Yingying
School of Culture and Tourism, Jiangxi Modern Polytechnic College, Nanchang, Jiangxi 330095

Abstract: With the acceleration of internationalization, urbanization and digitalization, social labor relations issues have become increasingly complex, driving the growing demand for professional talents in labor relations. Modern talents are required to proficiently master professional capabilities to handle complicated labor relations, as well as possess correct values and good professional ethics. Guided by the Outcome-Based Education (OBE) concept, reverse designing the teaching system based on the competency requirements of labor relations management posts has become a key issue for improving curriculum teaching quality and students' comprehensive literacy. Based on the OBE teaching concept, this paper analyzes the current teaching situation of the Labor Relations Management and Practice course, reconstructs the teaching content system in line with vocational talent demands, and constructs a practical teaching mode of "application-learning-practice-assessment". Furthermore, it puts forward ideological and political education sublimation strategies centered on thematic activities, and explores the in-depth integration path of professional teaching and ideological education, so as to provide references for cultivating students' professional quality and social responsibility.

Keywords: labor relations management; application-learning-practice-assessment; teaching mode; curriculum ideological and political education; thematic activities

引言

在构建和谐劳动关系的背景下，我国出台了一系列劳动关系治理的政策，大力推进劳动关系协调员队伍建设。《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见》（人社部发〔2022〕71号）和《关于加强劳动关系协调员队伍建设的指导意见》（人社部发〔2022〕74号）明确规定，推动企业配备劳动关系协调员，推进劳动关系协调员队伍职业化、专业化建设，提升基层劳动人事争议协商调解工作能力。《关于开展基层劳动人事争议调解组织建设行动的通知》（人社厅发〔2023〕36号）明确指出，要将劳动争议化解于萌芽状态。随着一系列政策的提出与落地，社会对劳动关系管理岗位的人才数量需求不断增加，对人才的专业能力与职业素养提出了更高的要求。

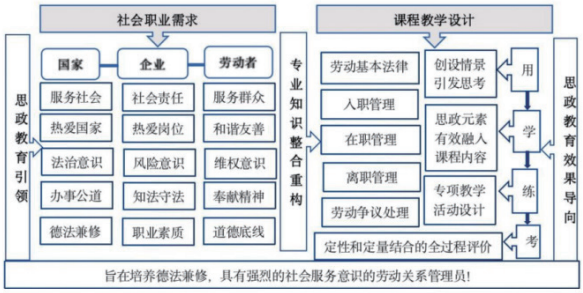
项目信息：2024年江西省职业教育教学改革研究省级课题项目：基于 OBE 理念的《劳动关系管理与实务》课程思政建设与实践，课题编号：JXJG-24-50-13。

Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

高职院校是培养高素质复合型、应用型人才的重要阵地，需要顺应时代发展，结合社会需求开展人才培养工作。劳动关系管理与实务课程是一门劳动关系方面的专业学科，理论性与实践性强，要求学生了解劳动关系基本原理、相关法律法规，掌握开展劳动关系管理工作的执行能力与管理能力。但是，在传统教学模式下，部分教师过于强调理论学习，忽视实践训练，采用的教学方法和手段较为单一，限制了学生专业能力的提升，且融合课程思政与教学内容的能力不足，难以充分发挥思政育人效能 [1-2]。由此，以 OBE 理念为导向，结合劳动关系管理员的岗位职责，优化课程教学框架，构建用—学—练—考教学模式，开展专题育人活动，促进专业教育与思政育人深度融合，对提高课程教学质量，培养学生专业能力与思政素养具有重要意义。

一、基于职业人才需求的课程教学框架重构

从国家层面来讲，劳动关系管理人才需要具备大局观，在处理劳动纠纷时应有强烈的法治观念，办事合法公正。从企业角度来讲，劳动关系管理人才应从企业社会责任角度督促企业依法规范用工，构建和谐劳动关系；从劳动者角度来讲，劳动关系管理人才应具备强烈的服务群众意识和维权意识，在岗位上正确处理利益诱惑与职业道德之间的冲突，守住道德底线。基于 OBE 理念，教师精准把握劳动关系管理岗位对人才知识技能与职业素养的要求，并结合人才在劳动者入职、在职、离职服务中的劳动争议预防及处理职责，对课程教学体系进行重构，促进思政元素与教学内容有机结合（见下图）。



图：OBE 教学理念下课程思政建设

二、OBE 导向下“用—学—练—考”闭环教学模式的构建

采用“用—学—练—考”反推式教学模式，促进思政元素自然融入课程教学体系。

（一）“用”：真实案例情境导入，锚定思政价值切入点

基于职业需求导向，教师从岗位需求出发，深入了解劳动关系管理岗位对人才知识与素养的要求，并对接岗位工作场景，搜集相关的岗位工作案例，利用案例资源模拟真实的知识应用场景，让学生一边思考运用到哪些知识，一边思考有争议的观点，引发其理性思考 [2-3]。在讲解劳动关系法律知识时，教师可导入来自企业、仲裁机构、法院的劳动关系纠纷案例，如员工与企业工伤保险纠纷、新业态员工（外卖员）劳动关系认定纠纷、群体性劳动纠纷调解案等，并根据案例设置知识与思政方面的问题，如这些案例需要用到教材哪些知识，这些知识对应哪些法律条文，案例中谁的权益受到了侵害，要如何帮助其正确维权……在案例情境中，教师引导学生分析具体问题解决所用知识，讨论企业需要履行的义务、员工在企业工作中需要承担的责任以及相关法律的界限，锻炼学生问题解决能力，培养其法治意识、守法意识、维权意识。

（二）“学”：分层知识重构学习，嵌入隐性思政元素

按照 OBE 理念，教师突破传统课程模块体系，以职工入职、在职、离职服务中的劳动争议预防与处理职责为主线，重构课程知识模块，让学生了解企业和劳动者在各个环节的社会责任、法律风险与规避措施。基于全新知识模块，教师遵循隐性渗透的原则，在教学过程中设计启发性问题，让学生站在国家、企业、劳动者的视角，分析劳动关系管理者需要完成的任务，使其在学习知识的同时，了解岗位必备的职业操守、道德观念与价值观念，实现知识学习与隐性育人有机结合 [4]。在课堂教学中，教师可组织“小剧场表演”活动，让学生分别扮演企业经营者、员工，以表演的方式还原案例过程，并鼓励其他同学扮演仲裁人员，一边观看表演内容，一边学习案例相关的法律知识 [5]。在表演的过程中，教师可针对企业与劳动者出现的纠纷，让学生结合国家法律法规，思考企业与员工行为的合法性、仲裁机构结果的公正性，培养学生家国大局观，增强其社会责任意识，实现知识水平与思政素养的同步提升。

（三）“练”：岗位模拟实操训练，夯实专业与思政双重能力

在学生掌握知识的基础上，教师引入劳动关系管理岗位的工作任务，模拟实践训练场景，让学生结合所学的知识，分析与处理实际问题，形成问题解决报告，并讲述自己所站立场的价值观点 [4]。在课堂中，教师可针对知识点，设计微型实践训练任务，让学生运用所学知识审核劳动合同的合法性，找到解决劳动纠纷案例的法律条款，准备和演练相关纠纷的沟通话术。在实践训练环节，教师应制定标准化的训练流程，要求学生列举问题解决的重要知识点，指出企业用工关系的不合理之处、劳动者维权的需求，以及自身解决问题所基于的价值观与道德观，锻炼其知识运用能力与辩证思考能力 [5]。

（四）“考”：全过程多元考核，检验思政育人阶段性成效

在考核环节，教师建立定量 + 定性结合的阶段性考核体系。定量评价指标包含劳动关系基本原理、劳动法规、岗位流程等知识的掌握水平，以知识测试与卷面考核方式评估；定性考核指标包含法治观念、公正立场、服务精神等，由教师根据学生在课堂发言、实操表现与小组合作中的表现，评估其是否体现出公正立场、服务意识与法治观念，激励其塑造正确的价值观。

 | Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

三、基于专题活动的思政育人策略

根据学生课堂评价结果，教师引入信息化教学手段，结合时事热点设计专项趣味实践活动，让学生以直观体验的方式，加深对专业知识与思政元素的认知，提高课程思政育人效果。

（一）劳动政策法规知识竞答赛：夯实法治思政根基

立足课堂阵地，教师可开展知识竞答赛，结合劳动合同法、劳动争议调解仲裁法与劳动关系协调的相关政策，设计抢答题，营造良好的以赛促学氛围[6]。在设计竞赛活动时，教师可采用积分制，设置单人抢答、小组抢答类的题目，按照学生答题数量给予积分，增强比赛的趣味性与竞技性[7]。除了教材知识相关的题目，教师可结合劳动纠纷热点问题，如新业态职工的权益保护、农民工工伤保险条例，设置抢答题，让学生在答题的同时，深刻地认识到法律的权威性与公正性，培养其依法办事、依法维权的法治理念。

（二）劳资议题专题辩论赛：辩证思辨深化价值认知

根据课程模块知识点与典型案例，教师可提炼贴近社会实际且具有思政育人价值的辩题，组织专题辩论赛，并要求学生按照合法、公平、公正的原则，搜集辩题相关的论证资料，印证己方的观点[8]。在辩论活动前，教师可筛选有争议的辩题，如对于劳动纠纷是先调解还是先仲裁？新业态灵活用工是否需要平台企业承担社会责任？然后让学生分成正方和反方两组，或站在企业经营者、劳动者、仲裁者角度分成三组，开展辩论活动，要求参与人员立足社会现实，正确引用法律条文与政策要求。在辩论赛总结环节，教师可引导学生突破单一视角，站在企业可持续发展、福利与民生保障、国家治理角度，辩证地思考劳动关系的纠纷，建立起大局观念与合法公正的职业观念。

（三）“我是劳动关系管理员”主题演讲：情感共鸣厚植服务初心

基于德技并修主题，教师可围绕社会新闻热点、课堂案例，开展主题演讲活动，让学生站在劳动关系管理员的视角，选择感兴趣的议题，结合真实的案例和故事，畅想自己今后的职业规划与理想[9]。学生可用真实的故事，讲述自身今后将如何保护劳动者权益、如何提高自己的专业能力，如何促进和谐劳动关系的构建，树立坚定的理想信念，增强服务群众、奉献社会的意识，提高社会责任感。

（四）模拟调解庭：全真场景实现思政行为转化

劳动关系纠纷案件的调解与学生相距较远，教师可将课堂改造成贴近法院的调解环境，邀请学生扮演调解法官、企业代表、劳动者，结合劳动者遇到的问题，模拟开展调解活动[10]。具体而言，教师可选择加班费认定、劳动合同解除、工伤保险赔偿等案件，设置调解席，让学生按照依法办事、平等交流、公平公正的职业原则，结合法律知识开展调解工作，使其在调解过程中锻炼沟通能力，将法治意识体现在调解过程中，做到知行合一。

四、结语

综上所述，重构劳动关系管理与实务课程教学模式，实施思政育人策略，能够提高教师的思政育人能力，培养学生专业能力、职业素养与理想信念，实现知识学习、技能训练与价值塑造的有机统一。因此，教师应树立教学创新与持续改进理念，通过构建、完善“用—学—练—考”一体化教学模式，促进思政元素自然融入学生学习知识的全过程，帮助其掌握专业知识，提高道德素养。同时，教师应开展多样化的专题活动，通过开展知识竞答赛、辩论赛、主题演讲、模拟调解庭等活动，发挥活动的价值引领功能，促使学生树立坚定的理想信念，锻炼辩证思维能力，形成正确的职业观念，进而实现课程教学效果与思政育人水平双向提升。

参考文献

[1] 王浩林，张国海，胡桂云 . 劳动关系管理课程思政教学探析 [J]. 蚌埠学院学报，2022，11 (2) 102-105.

[2] 刘静，王萍，张茜 . " 案例驱动—双师同堂 " 教学模式在 " 劳动关系管理 " 课程中的应用探讨 [J]. 黑龙江教育 (高教研究与评估)，2024，(7) 61-63.

[3] 陈清芬，袁曦 . 基于 OBE 理念的 "5E" 教学模式在管理学课程中的实践探索——以 " 企业劳动关系管理实务 " 为例 [J]. 太原城市职业技术学院学报，2024，(8) 103-105.

[4] 赵金英 . 基于劳动关系管理视角的 " 劳动法 " 课程改革研究 [J]. 文教资料，2024，(11) 154-156.

[5] 车德昌 . 基于 OBE 理念的人力资源管理专业实践教学质量提升路径研究 [J]. 质量与市场，2025，(7) 183-185.

[6] 于桂兰，王弘钰，梁潇杰 . 以学生团队为中心的研究型教学模式设计、实施与效果——以 " 劳动关系管理 " 课程为例 [J]. 中国大学教学，2023，(10) 56-62+74.

[7] 吴玉成 . OBE 理念下高职人力资源管理专业人才培养体系构建研究 [J]. 职业技术，2022，21 (7) 28-34.

[8] 毛秀兰 . 课堂革命视域下劳动关系管理课程教学改革实践研究 [J]. 创新创业理论研究与实践，2024，7 (11) 45-47.

[9] 刘俊宏，刘慧玲 . " 双师型 " 教师应用案例教学法的研究——以《劳动关系管理》课程为例 [J]. 创新创业理论研究与实践，2022，5 (5) 8-10.

[10] 龙丽群 . 基于 OBE 理念的人力资源管理实务与实验课程教学体系建设与探索 [J]. 科技风，2021，(15) 27-29.

Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.