

应用型法学的建设与评价研究

——以“劳动与社会保障法学”为例

刘爽

三亚学院，三亚

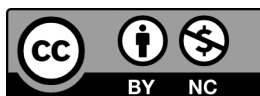
摘要 | 作为法学专业核心课程之一的“劳动与社会保障法学”，是一门兼具理论性与实践性的法学类课程。为达到产教融合的目的，培养适应新时代要求的应用型、复合型法学人才，“劳动与社会保障法学”的课程建设必须突破传统的以“知识讲授”为主的单一教学模式，克服课程教学与实践相脱节的问题。本文结合目前高校“劳动与社会保障法学”课堂教学中普遍存在的问题，就如何革新课程设计与理念，建立高效课堂，培养高素质的法学应用型人才进行探讨，以期“劳动与社会保障法学”在人才培养过程中发挥应有的作用，实现产教融合的教学目标。

关键词 | 应用型课程；《劳动与社会保障法》；教学改革

Copyright © 2025 by authorx (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

随着党和国家《法治中国建设纲要（2020—2025年）》以及《中国教育现代化2035》的提出，为法学的高等教育发展指明了方向，并强调了高素质法律人才的培养目标。^[1]传统的法学教育模式往往注重理论知识的传授，而相对忽视了实践能力的培养。然而，在实际工作中，法学人才不仅需要具备扎实的法学理论基础，还需要具备将理论知识应用于实践的能力。因此，应用型法学建设应运而生，旨在通过改革法学教育模式，培养更多具有实践能力和创新精神的法学人才，以满足社会的需求。为响应国家对本科教育的新要求，劳动与社会保障法学课程应就人才培养目标和课程体系建设，做出紧跟教育发展趋势的反应。面对传统法学教育的重理论

轻实践、单一人才培养模式等缺陷，新时代的应用型本科教育致力于为社会培养“跨学科、应用型、国际化”的高素质复合型法治人才，以满足不断发展的经济与社会需求，促进传统法科更新升级。^[2]

2 “劳动与社会保障法”课堂教学存在问题

2.1 教学模式单一，以课堂讲授为主

“劳动与社会保障法学”课程教学包含两个部分：上编劳动法，下编社会保障法，涉及的知识点内容较多且繁杂。受到课时少内容多的限制，教师为了完成教学任务，在教学模式的选择上，基本上是沿用传统的讲授型注入式教学方式。学生只能被动式地接受知识灌输，

作者简介：刘爽，三亚学院法学院助教，研究方向：宪法学与行政法学、劳动法、监察法。

文章引用：刘爽. 应用型法学的建设与评价研究——以“劳动与社会保障法学”为例[J]. 社会科学进展, 2025, 7(4): 296-299.

<https://doi.org/10.35534/pss.0704052>

对于课程的参与度较低,缺乏主动思考和参与的机会。在这种单一的教学模式下,师生之间的互动也处于欠缺状态,从而使学生失去对学习的热情和兴趣,课堂氛围沉闷,导致课堂效果受到严重影响。同时学生也习惯于被动学习,上课记笔记,期末考前突击复习重点知识,仅仅依赖教师课堂上的讲授,不利于学生批判性思维和创造性思维的培养,对于知识点可能仅限于理论上的记忆重现,无法在实践中很好地运用。同时,本课程并非司法考试的重点考查科目,分值占比很小,学生对该课程的重视程度也不高。

2.2 课时限制导致缺少实践教学,理论与实践脱节

“劳动与社会保障法学”是一门既有深厚理论基础,同时又强调实践性和操作性的学科,它涉及劳动关系的建立、调整、争议和终止等各个环节,以及社会保障体系的建立、运行和管理等多个方面。首先,劳动与社会保障法包含大量的法律条款和规定,这些规定都需要在实践当中才能够得以解释和适用,学生通过对真实案例的分析,可以了解到法律条款在实际中的应用,并学会如何运用所学知识解决问题。其次,在劳动与社会保障法的实践中涉及法律文书的撰写,学生需掌握如何撰写劳动合同、劳动仲裁申请书等法律文书,运用调节和仲裁的程序和规则化解劳动争议,是本门课程所要达到的教学目标。而在人才培养方案中,“劳动与社会保障法”却作为一门专业选修课,通常以30个课时为标准。因该课程涉及《劳动合同法》《就业促进法》《劳动争议调解仲裁法》《社会保险法》等一系列的法律及法规规章制度,一般的教学都将重点放在对法律条文的释义阐述上,学生很难培养法律实践方面的技能。在这种课时少内容多的模式下,教师在有限的课时内既要完成理论知识的传授,又要兼顾实践操作,往往难以两全,学生在学完基础理论后也无法结合具体案例的实际情况进行分析和应用。

此外,教学场景通常情况下都设置在教室场域中,加剧了理论与实践的脱节。就目前的实践教学探索中来看,虽然已经有部分课程开始尝试“产教融合”的模式,带领学生们走出课堂进行实践探索,例如模拟仲裁、法律诊所、法庭旁听等实践教学环节。^[3]但由于开展周期较短和指导教师及资源有限,实际的教学内容和方式也参差不齐,导致实践教学可能只是流于形式。而且不论是学校的模拟法庭,还是校外法庭旁听,其所涉及的案件大多数为民事或刑事案件,与本课程相关的案件遇到的机会不多,从而学生在生活中运用专业知识的机会也很少。劳动与社会保障法的教学过程仍然限制在课堂上,甚至真实案例、新闻的引入也会受到课时的限制而减少,对相关知识的学习成为纸上谈兵,导致学生运用专业法律知识分析解决实际问题的能力并没有得到提升。例如“劳动争议处理法律制度”是极具实践性代表的章节,学生需切身参与到争议处理的环节中去,才可以理解调解仲裁的程序和规则,但由于此章节的课程设计中实践

教学内容较少且形式单一,理论与实践课程的比例不均衡,因此学生难以理解法律知识的实际意义和应用场景。

2.3 课程评估方式单一

课程评估是教育过程中不可或缺的重要一环,它有助于了解学生的学习成效、教师的教学质量以及课程设计的合理性。若仅仅是采用单一的评估方式,将会导致评估结果不够全面、客观和准确。若仅依赖期末考试或者期中考试来对学生的学习成效进行考量,则会忽略了学生在整个学期中的学习过程和学习表现。而且应试考试往往倾向于对知识点的记忆和应试的技巧,从而忽视对学生批判性思维、创新能力和实践能力的考察。

以三亚学院法学院为例,现行期末成绩计算方式为百分制占比模式,具体比例为期末考试占比50%、过程考核30%、考勤20%。其中过程性考核形式主要为课堂提问、课后作业、读书心得体会等。因受学校期末考试形式的限制,教师只能选择传统的试卷或论文等考察形式,很难突破原有模式选择其他进一步考查学生学习成效的真实情况。其次,期末考试占比50%,考勤占20%,也就意味着学生只需每次按时出现在课堂,保证出勤率,期末卷面成绩不低于51分即可拿到学分通过考试。因此,导致学生更加看重平时出勤和期末应试复习,精力不会过多放在平时过程性的学习中而是更多在期末的知识复习上,使得教学成效大打折扣。

3 提高“劳动与社会保障法”课堂教学质量举措

3.1 转变教学理念,建设高效应用课堂

高等教育借助课程体系作为人才培养的途径,课程体系不仅承载着知识传授,更肩负着学生品格塑造、综合素质提升的重任。课程的质量不仅在于内容,而且与教学模式紧密相连。想要实现高效应用课堂的建设,关键在于模式的选择与构建。^[4]首先,教师必须遵循“以学生为中心,以实践为导向”的教学理念,将教学重点从传统的单一知识传授转变为学生自身能力的培养,包括批判性思维、解决问题的能力 and 自主学习的能力。针对“劳动与社会保障法”的不同章节内容,采用多种形式的教学方法,积极进行教学方法和理念的创新探索。法学作为文科专业,课程教学中一般不会涉及数学计算,但在《劳动与社会保障法》中,涉及计算的是加班费和养老金具体数额的计算。仅仅让学生记住公式是远远不够的,学生需要深入理解公式背后的逻辑和计算过程,才能够实践中灵活运用所学解决实际问题。例如在教授加班费计算公式时,可以先解释加班的概念、具体法律规制以及加班费的三个档次(不低于工资的150%、200%、300%的工资报酬。),将复杂的公式拆分成更简单的部分,并解释每部分的意义,带领学生区分“工作日”和“计薪日”的计算公式,解释二者不同

之处以及在计算加班费时如何选择。然后通过具体的例子来演示公式的应用,这有助于学生将抽象的公式与实际问题联系起来,从而更好地理解公式的含义和用法。在课后,教师可以给出一些练习题,让学生亲自参与计算过程,这不仅可以加深学生对公式的理解,还可以提升其计算能力。

高效课堂的建设需要师生之间的良好互动,这就要求教师更多地关注学生的学习过程和学习需求,同时鼓励学生提出问题与思考,积极参与到课堂中来,而非仅仅关注学习结果。在课堂开始前教师可以通过生动有趣的场景创设,来激发学生对本节课内容的学习兴趣和参与度。例如,利用故事、游戏、场景模拟等方式,将抽象的理论知识转化为具体、直观的内容,方便学生进一步接受和理解。在系统讲解理论知识前,教师通过提问的方式引导学生进行思考问题,这种任务驱动式的教学方式,能够使学生分析问题、解决问题的能力得到提升。其次,在本课程的教学过程中,授课教师可以尝试邀请当地劳动仲裁委员会的工作人员参与课程教学,将课程打造为“双师同堂”,由劳动仲裁委员会的工作人员结合自己的真实办案经历和实践经验对课程内容进行解读,增加了课程的趣味性和互动性。

3.2 优化课程设计,增加教学实践

美国法学家霍姆斯曾言:“法律的生命在于经验而非逻辑。”理论知识的学习固然重要,但想要达成预设学习目标最重要的是将所学知识运用至实际情境中,实现理论与实践的转化。产教融合的教学理念也要求教师不断优化课程设计并增加实践环节,以此来提升教育质量、培养学生实践能力和创新精神。^[5]“劳动与社会保障法学”课程呈现出知识点多且学时有限的特点,无法对全部内容进行一一深入讲授,因此就要求在应用课程改革的过程中,教师需在有限的学时内预留出实践学时,有所取舍、抓大放小地对课程进行讲解。“抓大”意味着教师需对重点章节分配较多学时,深入讲授理论知识并安排实践教学,不能仅列举现有法条,浅尝辄止。具体而言,劳动合同法法律制度应作为本门课程核心内容而占据较大学时(如在30学时的情况下至少占用6学时)详细展开并深入讲授。原因在于,劳动合同在劳动法中占据核心地位,一切劳动关系的产生、建立、调整和终止都围绕劳动合同展开,其贯穿了整个劳动法律行为的始终,也是后续解决劳动争议的主要依据;在劳动法的学术研究中,劳动合同方面的论文也是占据了相当大的比重。由此可见,在劳动法的课程中,劳动合同的内容是处于核心地位,要求授课教师拓宽并深入,讲清法理、厘清规则。但“放小”并不是对某些章节的一概舍弃,而是对于重要性以及理解难度不大的章节进行简要介绍,不要求对其每一构成部分逐一陈列。例如“社会福利”“社会优抚”和“社会救助”可安排较短课时简略讲授,无需全部展开。

在“劳动与社会保障法”的课堂教学中,教师应根据学生的学习特点与教学目标,精心设计教学活动与流程,增加实践内容。根据章节内容的不同,灵活采用案例教学法、情境教学法、专题研讨法等多种形式的教学方法。比如,笔者在讲授劳动争议这一章节采用模拟劳动仲裁的教学方法,让学生亲自参与到劳动仲裁的流程中,可以帮助学生更好地理解劳动仲裁的实际操作过程,提高他们的法律实践能力和解决问题的能力。首先,提前告知学生下节课将组织一场模拟仲裁的实践课程,大致介绍了初步的构想和流程,学生们都非常感兴趣。接着,将学生分为若干小组,确定每组学生在模拟中的角色:劳动仲裁的双方(劳动者和用人单位)以及仲裁庭成员(仲裁员、书记员等)。在确保每个学生都了解案情,包括争议的事实、双方的诉求和理由等前提下,在接下来的一周时间内,根据案情指导学生搜集相关的证据材料,如劳动合同、工资单、解雇通知书、证人证言等,草拟申请书、代理词、裁决书等文书。模拟仲裁阶段安排在校的模拟法庭,提前按照仲裁庭的布局进行了布置,并安排摄像人员全程进行录像。在整个仲裁过程中,最让笔者惊喜的部分是仲裁庭辩论阶段,双方代理人精彩的辩论使旁听的同学们听得入神。最后,也是最关键的环节就是总结与反思阶段。首先引导学生对模拟劳动仲裁的过程进行总结,反思自己在模拟过程中的表现,包括语言表达、逻辑思维能力、团队协作能力等方面,其次由旁听同学点评,最后教师分析模拟过程中出现的问题和不足,提出改进措施。在整个过程中,学生作为参与者、实践者深入了解劳动仲裁的实际操作过程,教师此时的角色是组织者、指导者、协调者。通过这种模拟演练,极大地激发了学生的创造力和潜力,同时此次模拟仲裁所形成的法律文书、视频资料亦可为低年级学生学习提供良好的素材。

3.3 完善考核评估体系,探索创新考核方式

建立科学、全面的评价体系是建设高效应用课堂的重要保障,是提升教育质量、促进学生全面发展的主要环节。而对于法学专业学生的考核评估,教师应关注学生的学习成果和学习过程中的表现,采用多种评价方式来全面、公正评价学生的法律职业素养、法律知识及技能以及法律实践能力,并根据评价结果及时调整教学策略和方法。^[6]

首先,是在考核价值上的探索与创新。激发学生在法学专业课程中的学习兴趣,探索法学课程内在的逻辑规律及疑难命题,由原来的被动接受知识转为主动求知。在对法学专业学生能力的培养上,除了记忆能力之外,更重要的是要培养学生对知识的转化吸收理解能力、实际运用能力和书面口头表达能力,由此成为一名合格的具备基本素养的法律职业人。

其次,是在考核方式上的探索和创新。第一,建立多板块全过程的评估方式,不同板块对应考察不同的

能力要求。劳动与社会保障法为法学专业非核心课程，因而可以不采取传统的闭卷考试作为期末考核方式，运用案例分析、小组项目、课程论文、口头报告等多种评估方式，来考查学生对法学课程知识的掌握程度和理解深度以及综合素质。劳动与社会保障法的期末考核成绩由两部分构成：理论成绩和实践成绩，理论成绩由课堂表现、小组展示、案例分析、课程论文四大板块组成，按照20%、20%、20%、40%的比例计算；实践成绩则通过模拟仲裁、法庭辩论演练与竞赛等考核形式来获得。第二，提高命题的灵活应用性和科学合理性。考试内容不能单一考查学生对现有理论知识的掌握，而是更注重对专业知识的分析、知识的迁移应用以及创新思维等方面。例如，结合当下热点疑难案件对论述题、案例分析、模拟仲裁案件进行选取，要求学生运用所学法学原理进行理解并内化，综合反映学生对法律原理的深刻感悟、准确识别法律现象背后的法律关系的敏感度，以及运用法律思维进行逻辑推理判断的能力。

4 结语

应用型法学教育的建设与评价研究，不仅是对当前法学教育改革的积极响应，更是对未来法治社会建设的深远布局。应用型法学教育对“劳动与社会保障法”课程的课堂教学提出了新的要求，无论是教学理念、课程设计还是考核方式的创新，都必须坚持以学生为主体，将学生能力的培养放在首位，旨在提高学生的实际应用能力、创新能力和综合素质，以适应社会对高素质法学

人才的需求。我们期待应用型法学教育能够持续突破与创新，不断适应社会变化及发展，培养出更多具有实践能力和创新精神的法学人才，为推动我国法治社会建设贡献更大的力量。

参考文献

- [1] 赵娟. 产教融合背景下应用型本科高校创新创业教育改革路径[J]. 中国成人教育, 2019(22): 58-61.
- [2] 王月春. 应用型创新人才培养视角下《劳动与社会保障法》教学模式改革初探[J]. 高教学刊, 2015(17): 129-130.
- [3] 谭金可, 续倩雯. 助推卓越人才培养的多元差异化法学教学模式探索——以劳动与社会保障法学教学为例[J]. 南昌师范学院学报, 2019, 40(1): 79-83.
- [4] 秦宇. “劳动与社会保障法”应用性课程教学改革的路径探索[J]. 江苏科技信息, 2020, 37(19): 53-56.
- [5] 王桂云, 王明明. 构建地方本科高校应用型课程体系[J]. 中国高等教育, 2017(18): 42-44.
- [6] 吴文平, 谭正航, 尹珊珊. 应用型卓越法律人才培养目标下的地方高校法学专业实践教学质量评价体系建设路径[J]. 理论观察, 2016(3): 169-170.

Research on the Construction and Evaluation of Applied Legal Studies —Taking “Labor and Social Security Law” as an Example

Liu Shuang

University of Sanya, Sanya

Abstract: As one of the core courses in legal studies, “Labor and Social Security Law” is a course that combines both theoretical and practical aspects of law. To achieve the goal of industry-education integration and cultivate applied and interdisciplinary legal talents who meet the requirements of the new era, the curriculum development of “Labor and Social Security Law” must break through the traditional single teaching mode focused mainly on “knowledge impartation” and overcome the disconnection between course instruction and practice. This paper discusses how to innovate curriculum design and concepts, establish efficient classrooms, and cultivate high-quality applied legal talents, based on the common issues prevalent in the current classroom teaching of “Labor and Social Security Law” in universities. It aims to ensure that “Labor and Social Security Law” plays its due role in the process of talent cultivation and achieves the teaching objective of industry-education integration.

Key words: Applied curriculum; *Labor and Social Security Law*; Teaching reform