

# 做好新时代劳动与社会保障专业人才培养的思考

陈怡静

上海师范大学，上海，200233；

**摘要：**当前，针对劳动与社会保障专业人才的培育体系，在课程内容安排、科目布局以及教学策略等方面均显现出若干不足之处。为培育革新性人才，务必紧密追踪市场动态，遵循知识经济演进脉络及劳动保障领域的未来走向，着手打造以能力为核心的教育框架，推崇前沿技术融入教学，深化劳动社会保障专业的实训环节、产教融合以及专精师资团队的构建等维度的革新举措。

**关键词：**劳动与社会保障；创新型人才；培养

**DOI：**10.69979/3029-2700.25.01.047

## 1 当前培养模式中存在的问题

### 1.1 课程设计忽视教育内容的实用性

当下，劳动社会保障专业课程规划欠缺实际应用性，课程架构中“专才教育”模式尤为显著，缘于细分化的专业布局，导致课程内容彼此重叠，专业独特性未能凸显。过度聚焦于专业目标，导致对大学生在专业领域、岗位业务知识与技能等方面的培养力度过大，而轻视了人文社科知识、社交能力、沟通协调、组织管理、判断决策及领导力等人文素养的培育。这种偏颇的教育模式使得学生知识视野狭隘，适应能力低下，创新思维及实践能力显著匮乏。于教学实践环节，课程架构偏重外在形态，却对实际应用价值有所忽视。

### 1.2 课程体系缺乏针对性、系统性，结构不完善

课程体系与教学内容构成了育人模式的关键支柱，这一要素直接影响学子们的学识架构与技能体系，主导了他们学习的主干内容及投身实践的范畴，堪称专业独到之处的外显表征。鉴于劳动与社会保障领域在我国尚处于起步阶段，相关人才需求尚不明确，在教学探索中，缺乏成熟的范例以资参考，导致现行课程架构缺乏系统性。在课程资源构建层面，现行通用教材对基础必修课及核心专业课的关注显著高于选修专业课。高职与高专的教程往往沿袭本科教育模式，缺乏针对性的设计，在实用价值上未能深入探究，进而造成教学实践中的操作困难。此外，教育体系内各门课程的独特之处及其重点领域并未显著彰显。部分学科领域，诸如社会福祉学、风险保障学、以及公共保险学等，存在知识点交叉的现象，更有甚者，部分课程在研究对象划分上界限模糊，难以明确区分。课程类型较为单调，教学内容简陋且结构失衡，创新性课程稀缺，这无疑阻碍了学生视野的拓展、知识领域的扩充及综合素质的提升，束缚了学生个

性的成长，更不利于学生在激烈的市场角逐中培养全面的竞争力。

### 1.3 教学手段单一，教学内容陈旧

劳动与社会保障专业教育的教学策略，宜采纳启迪型和互动探讨式的方法。当前，我们的教学模式主要围绕教师展开，具体表现为：知识供给有限，信息更新缓慢，教学计划相对僵化，教材内容过时，采用填鸭式传授方式，课程更新节奏远不能满足时代进步的要求。受教育者若无法获取前沿知识的滋养，必然难以精准把握该领域的最新成就与探索进展。灌输式的学术传授模式，难以孕育出契合时代发展的高素养的创新性人才。

### 1.4 毕业生的社会适应能力不强

劳动社会保障专业旨在培育具备创新思维与实践技能，专司劳动安置及社会保障事务管理的综合性专业人才。故此，教学活动务必贯彻“贴近市场脉搏，迎合社会诉求”的根本理念。然而，长久以来以理论主导的教育体系，往往难以有效激发学生的独特性与创新思维。在传授过程中，实用知识的掌握以及学生实操技能的培育环节常遭冷落与边缘化，部分课程虽设有实践部分，却仅停留于表面形式。教育工作者普遍将课程知识的掌握水平视为评价学生学业成就的主要依据，却对学生动手实践、言语表达、协作创新等方面的能力培养缺乏重视，进而造成劳动保障专业毕业生在步入社会后，实践操作、环境适应、人际沟通等多元综合能力明显不足。

## 2 创新型人才培养模式改革探讨

### 2.1 构建能力主导型的课程体系

劳动与保障专业课程的课程架构应聚焦于能力塑造，紧密对接市场实际需求，全新打造一个契合该专业独特属性的、科学的课程框架。优化现行的劳动和社会

保障学科课程体系,补充若干体现当代劳动体制前沿动态与职能演进的课程模块。在强化专业与基础课程体系的过程中,须进行全面优化与重构,以市场需求为指引,将现有课程体系拆分为两大板块,即基础技能板块与创新素养提升板块,确保实践环节在两大板块中无缝衔接。在基础素养培育环节,课程着重强化大学生必备的核心素养与基础能力;而在创新力提升模块,选修课程的比重需显著提高。核心专业基础课程应精简且高效,作为劳动保障领域的支柱课程,涵盖社会保障法规、劳资关系、社保基金管理等内容;选修课程则需在内容和品质上维持高水准,竭力为学生提供在其热衷领域深入探索和创新的广阔平台。迅速将学科前沿的新理念和新技巧融入教学,确保从理论到实践的各个环节紧密衔接,助力学生精准捕捉创新突破口,进而展开创造性探索。

## 2.2 运用现代教学技术,改革传统教学方法

革新劳动社会保障学科的教学策略,旨在全面激发学生的参与热情、自主探究精神及创新思维。首要任务是构建一个虚拟化的社会援助服务中心。综合功能厅融汇了教学、研发、探究、试验、培训等多重职能,借助前沿科技手段仿真模拟社会保障领域的真实工作场景,旨在助力学子熟练掌握基础操作技巧,从而精准契合岗位实操的切实需求。再者,革新教学策略。运用实例讲授、情境模拟等多元教学法。实例剖析在劳工及福利保障学科的教学实践中占据主导地位。典型案例须具备典型特质,生动折射出当下社会公众瞩目的焦点性议题。借助实例引导,开拓学子思维,提升其学业热情与成效,点燃其思辨与创新潜能,从而强化其剖析难题与化解挑战的素养。情境教学法借助教学内容进行场景再现。譬如,安排本专业学子参与劳动争议、劳动合同、劳动保障案例的裁决实践,通过精心设计内容、设定情境、分配角色,激发学生的学习热情和参与意识,进而培养其独立判断力。此途径不仅能令学子们熟谙相应的理论精髓,更显著增强了他们在现实情境中的灵活应对本领及实操技能。

## 2.3 密切校企合作、加强实践教学教学环节

为使学生具备切实的劳动社会保障实操技能,深化校企合作尤为关键。依托校企联合,学生方能深刻体悟劳动和社会保障事务的精髓与要义。并行作为实践性教学环节,于特定劳动与社会保障管理机构中实施,显著提升了实践教学成效,学生的实际操作能力得以显著增强。近年来,高等学府与劳动保障电话咨询服务中心、社会保障基金管理中心、社区劳动保障服务机构等多家

单位签订了学生实习合作协定,成功构建了稳固的校外实训平台,这些基地在实践教学环节中发挥了显著的积极作用。在打造健全的实践教学架构过程中,理论传授与实操训练相互交织,持续拓展校内外的实训平台,逐步确立全面的实践教学评估准则及考核机制。全程教学应渗透实践环节,确保学生在掌握专业基础理论之际,持续提升实操能力。此外,职业素养的提升需借助课程实践、毕业设计及社会调研等多维途径,贯穿于教学实践的各个环节。

## 2.4 加强师资队伍建设,完善教师的知识结构

当下,投身于劳动保障教育领域的师资队伍,其主体往往源自其他领域的转型者,他们的学术根基多集中于管理学、经济学及社会学范畴,然而,此种知识结构难以充分契合创新型人才的培育诉求。培育与吸纳贤才,优化教学成效,乃是专业课程构建之关键环节。构建一支契合专业教育特性的复合型师资团队,务必全面激发教师投身实践教学革新中的热忱与能动性。激发教师积极投身社会与企业进行实地考察,全面掌握一手实践素材,有效提升实战操作能力。此外,亦应采纳“请进来”的策略,广泛邀约具备扎实理论根基与卓越实操技能的劳动保障领域专员,担任实践教学的导师,引领学子们深入实习实践环节。

## 3 结论

在构建劳动与社会保障专业的过程中,若干挑战已对其成长构成制约。具体来看,主要表现为招生名额持续萎缩、人才培育体系不完善,以及毕业生就业前景堪忧。鉴于此,在推进该学科建设时,亟需强化宣传力度,拓宽招生渠道,优化人才培育架构,精准定位学科方向,以提高学生的就业成功率。如此举措,将更有助于高效地向社会输送合格的社会福利专业人才,从而加速社会福利事业的推进。

### 参考文献

- [1]田雨.劳动与社会保障专业建设的策略研究[J].科技资讯,2016,14(16):121-122.
  - [2]赵秋成.劳动与社会保障专业建设和发展路径选择[J].东北财经大学学报,2015(03):51-55.
  - [3]刘玉娟.劳动与社会保障本科专业定位思考[J].广西财经学院学报,2008(02):113-116.
- 作者简介:陈怡静(2000年3月),女,汉族,云南昆明,上海师范大学,硕士研究生。