# 新时代[劳动教育教程与实践](http://textbookcenter.cn/book?id=1680&from=from" \t "https://bookfile.textbookcenter.cn/WebProduct/_blank)

教案

**北京出版社**

# 课时安排

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **项目** | **课程内容** | **课 时** | **备 注** |
| 1 | **认识劳动和劳动教育** | **2** |  |
| 2 | **培养劳动观念——树立劳动精神** | **3** |  |
| 3 | **培养劳动观念——树立劳模精神** | **3** |  |
| 4 | **培养劳动观念——树立工匠精神** | **3** |  |
| 5 | **劳动安全** | **2** |  |
| 6 | **日常生活劳动** | **9** |  |
| 7 | **生产劳动** | **3** |  |
| 8 | **服务性劳动** | **5** |  |
| 9 | **劳动快乐** | **3** |  |
| 10 | **维护劳动权益** | **3** |  |
| 合计 |  | **36** |  |

### 项目十　维护劳动权益

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课 题** | 维护劳动权益 | |
| **课 时** | 3课时（135 min）。 | |
| **教学目标** | **知识技能目标：**  1. 了解我国劳动法律制度的构成。  2. 掌握劳动者依法享有的平等就业和选择职业、取得劳动报酬、休息休假等权利。  **思政育人目标：**  通过学习实际案例，引入理论学习，让学生增强法律意识，深刻认识劳动法律在保障自身权益和规范劳动行为中的重要性，树立自觉遵守劳动法律法规的观念。 | |
| **教学重难点** | **教学重点：**  识别实习权益纠纷中的关键问题并给出应对策略。  **教学难点：**  学会运用法律武器维护自身权益。 | |
| **教学方法** | 讲授法、问答法、讨论法 | |
| **教学用具** | 电脑、投影仪、多媒体课件、教材 | |
| **教学设计** | 第1节课：激趣导入（15min）--传授新知（30min）  第2节课：继续探索（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min）  第3节课：继续探索（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min） | |
| 教学过程 | 主 要 教 学 内 容 及 步 骤 | 设计意图 |
| **激趣导入**  （15min） | 【**教师**】**利用案例展示导入课题。**  **先就业再毕业，在校大学生可以与用人单位建立劳动关系吗？**  **王某系郑州某职业学院在校大四学生，于 2021 年 7 月 1 日毕业。2021 年 1月 25 日，王某应聘入职某法律咨询公司，担任法务专员。当日，王某与公司签订《试用期协议》，试用期限截至 2021 年 3 月 24 日。王某向劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁，请求某法律咨询公司支付其未签订书面劳动合同双倍工资差额、同工同酬工资差额、加班费、经济赔偿金等。仲裁委作出《仲裁裁决书》裁决：因申请人王某为郑州某职业学院的在校大学生，其申请不属于劳动仲裁受案范围。王某不服仲裁结果，遂诉至法院。**  **现行法律规定并没有完全将在校大学生排除在劳动法适用主体之外。已经完成学业任务的大学生以就业为目的进入用人单位，双方用工关系符合劳动关系实质特征的，应认定为劳动关系。证据显示王某、某法律咨询公司均具有与对方建立长期劳动关系的意愿，王某、某法律咨询公司均具备法律规定的主体资格，王某受某法律咨询公司的劳动管理、从事公司安排的工作，结合劳动报酬定期发放情况，均证明双方当事人之间具有密切的人身隶属关系，符合劳动关系的基本要素和特征。故法院确认王某与某法律咨询公司之间系劳动关系而非实习关系。**  **目前我国每年有上千万大学毕业生亟待就业，大学生就业问题已经成为社会关注的热点问题。大学毕业生在完成学业的情况下，通过招聘活动与用人单位签订劳动合同进入公司工作，其与在校期间的大学生实习的情形完全不同。大学毕业生与用人单位是否构成法律意义上的劳动关系，应当依据劳动关系的构成要件来认定。**  **本案明确已经完成学业的大学生也可以与用人单位建立劳动关系，在一定程度上免除了大学生就业的后顾之忧。**  【**学生**】**发言，分享见解。** | 通过学习案例，让学生了解维护劳动权益，激发学生的学习欲望。 |
| **传授新知**  （30min） | **【教师】了解劳动法律**  **一、我国的劳动法律制度**  自《中华人民共和国劳动法》颁布以来，我国劳动法律制度不断完善，在保障劳动者的基本权益、维护稳定和谐的劳动关系、促进经济社会发展等方面发挥重要作用。  **（一）劳动法律制度的核心**  劳动法律制度是指调整劳动关系，以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律制度。劳动关系即劳动者与用人单位在实现劳动过程中发生的社会关系，劳动者是社会的大众，劳动关系问题是我国基本的社会问题之一，也是我国劳动法律制度调整的核心内容。  此外，劳动法律制度中也涉及一些与劳动关系有密切联系的社会关系，这些关系是依附于劳动关系而发生的。例如，劳动部门、就业服务机构在劳动力招收、职业介绍、职业指导、职业培训等方面发生的社会关系，工会组织在集体谈判、签订集体合同和维护职工权益方面发生的社会关系，社会保险机构与劳动者、用人单位在社会保险方面发生的社会关系，劳动监察机构在监督检查法律实施中发生的社会关系，劳动争议处理机构在处理劳动争议中发生的社会关系等。  **（二）我国劳动法律制度的主要内容**  根据制定、颁布的机关不同，我国主要的劳动法律制度见表 10-1。    **（三）大学生学习劳动法律制度的意义**  1. 维护自身权益  学习劳动法律制度有利于提高大学生的法律意识。一方面，学习劳动法律制度能够使大学生明确自身应享有的权益，有利于在职业劳动中获得更多保障和支持；另一方面，学习劳动法律制度能够强化大学生的维权意识，不仅有利于帮助大学生认清并远离某些侵权“陷阱”，还有利于大学生在权益受损时勇敢地用法律武器保护自己，维护自己的权益。  2. 履行自身义务  部分大学生在求职和就业初期不重视劳动合同的法律效力，对自身应该承担的责任和义务没有明确的认识，导致出现违反劳动合同、损害用人单位利益的情况。大学生学习劳动法律制度有利于明确权利和义务的关系，增强法律契约意识、合同意识，自觉约束自身行为，在保障权益的同时依法履行自身的劳动义务，在劳动中实现人生价值。  **二、我国劳动者的权益保障**  我国劳动法律制度对劳动者权益保障主要体现在以下几个方面。  **（一）减轻劳动者就业压力**  就业涉及劳动者最基本的利益。我国人口数量庞大，每年求职的人数也居高不下，这一基本国情决定了保障劳动者就业成为我国劳动者权益保障的重点和核心。根据《中华人民共和国宪法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，我国保障劳动者平等就业、自主择业的权利，着力解决劳动者“就业难”问题。具体措施包括以下内容：发布促进就业政策，制定针对促进就业的长效机制，设立就业专项资金、公共就业服务机构，建立失业预警制度和就业援助制度；各级政府通过拓宽公益性岗位范围、开发就业岗位等方式促进劳动者就业。  **（二）健全劳动合同制度**  劳动合同已成为劳动者合法权益的有力保障之一。《中华人民共和国劳动合同法》规定：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同；已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。为了进一步规范劳动合同制度，国家颁布了《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》，地方人大常务委员会发布了各地的劳动合同条例，为劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止等提供了法律依据。  **（三）健全劳动争议处理机制**  国家通过《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等法律保障劳动者提出劳动争议的权利，规定、规范劳动争议的申请手续、处理程序、提起诉讼的条件等。地方各级政府成立劳动争议仲裁委员会，遵循合法、公正、及时的原则，处理劳动争议；县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表建立协调劳动关系的三方机制，维护劳动争议当事人的合法权益。  **（四）完善劳动标准体系**  我国已建立以《中华人民共和国劳动法》为核心，内容涵盖工时，工资，休息、休假，未成年工、女职工等特殊劳动保护，劳动安全卫生保护等方面的劳动标准体系，并根据劳动标准，保障劳动者的相关权益。例如：我国规定在劳动者提供正常劳动的情况下，所获取的报酬不得低于当地最低工资标准；当女职工处于孕期、产期、哺乳期时，用人单位不得降低其工资；等等。  【**学生**】**理解、记忆。** | 讲述了解劳动法律，组织学生讨论了解劳动法律，进一步增强学生对劳动法律的认知。 |
| **继续探索**  （40min） | 【**教师**】**劳动者的权利和义务**  **一、劳动者的权利**  劳动者的权利是指在劳动法律关系中，劳动者应当且必须享有的主体权利。根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》等法律，劳动者的合法权利主要有以下几种。  **（一）平等就业和选择职业的权利**  劳动者具有平等就业的权利，不因民族、种族、性别等不同而受到歧视。平等就业权是劳动者享有其他各项权利的基础。此外，劳动者有权根据自己的意愿、素质、能力、志趣、市场信息等因素选择适合自己才能、爱好的职业，即劳动者拥有自由选择职业的权利。自由选择职业的权利有利于劳动者充分发挥自己的特长，促进社会生产力发展。  **（二）取得劳动报酬的权利**  劳动者按照用人单位要求履行劳动义务后，有权获得由用人单位依照按劳分配的原则及劳动者所创造的价值支付的报酬。一般来说，用人单位应当按月以货币形式支付给劳动者本人工资，不得无故拖欠或克扣工资。同时，我国以最低工资标准、特殊情况工资标准等法定标准保障劳动者的这一权利。获取劳动报酬有利于劳动者持续行使劳动权。  **（三）休息、休假的权利**  根据《中华人民共和国宪法》和《中华人民共和国劳动法》的规定，劳动者有休息、休假的权利。国家大力建设劳动者休息和休养设施、规定工作时间、设置休假制度等，都是为了保障劳动者的这一权利。国家实行劳动者每日工作时间不超过 8 小时、平均每周工作时间不超过 44 小时的工时制度。如果用人单位由于生产需要或其他特殊原因需要延长工作时间，应与劳动者协商，延长时间每天不超过 3 小时，每月不超过 36小时。  我国劳动者依法享有固定的假期，包括休息日、法定节假日、事假、病假、社会活动假、婚假和工伤假等。连续工作一年以上且满足《职工带薪年休假条例》要求的劳动者享受带薪年休假；女性劳动者享受不少于 90 天的产假等。  **（四）获得劳动安全卫生保护的权利**  劳动者有权在劳动过程中享有健全的劳动安全卫生制度，适宜劳动的环境、条件与保护措施，以及必要的劳动安全教育。这项权利主要是针对劳动者的人身安全进行保护，且局限于劳动过程中，其保障措施可以分为事前防范与事后赔偿两个部分：事前防范是指通过防御手段预防劳动过程中出现的劳动伤害，是较重要的部分；事后赔偿发生在职业伤害之后，它实际上是一种补救手段，也是劳动安全卫生保护的一种延续。  **（五）接受职业技能培训的权利**  劳动者在与用人单位建立劳动关系后，有权免费或有偿接受用人单位提供的与职业相关的技能培训。这项权利有利于开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力、工作能力，从而保障劳动者具备独自完成劳动任务的能力，有利于劳动者依法履行劳动义务。  **（六）提请劳动争议处理的权利**  劳动争议又称劳动纠纷，是指劳动关系的当事人之间因执行劳动法律法规和履行劳动合同而发生的纠纷。劳动者有权通过法律或其他合法途径申请调解、仲裁或提起诉讼，也可以与用人单位协商解决。需要特别注意的是，劳动争议必须发生在劳动关系存续期间，但处理劳动争议的权利在劳动关系存续期间或劳动关系解除后均可以行使。  **（七）享受社会保险和福利的权利**  在劳动者与用人单位确立劳动关系后，用人单位应依法为劳动者缴纳社会保险，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。同时，劳动者应享有国家规定的社会保险、其他保险和休假制度等福利待遇，部分用人单位也会为劳动者提供出差津贴、奖金、带薪休假等福利。  除此之外，劳动者还享有法律规定的其他劳动权利，包括组织和参加工会的权利，参与民主管理的权利，进行科学研究、技术革新和发明创造的权利等。  **二、劳动者的义务**  权利和义务是相互依存、相辅相成的关系。因此，大学生不仅要增强权利意识，还要增强义务观念，自觉履行劳动义务。  **（一）完成劳动任务的义务**  完成劳动任务是劳动者最基本的义务。劳动者应遵守法律，根据集体合同、劳动合同和用人单位所要求的项目、时间、地点、方式、定额和质量，亲自完成劳动任务，以获得相应的劳动报酬，使整个劳动过程得以延续。只有遇到特殊情况无法完成劳动任务，并在征得用人单位的同意后，劳动者才能寻找他人代替履行劳动合同义务。  **（二）提高职业技能的义务**  劳动者具有提高职业技能的义务。一方面，劳动者只有学习和掌握胜任本岗位所必备的知识和技能，才能完成劳动合同中规定的劳动任务；从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训，才能获得相应资格。另一方面，经济的繁荣发展对劳动者的技能要求越来越高，如果不及时进行知识更新和技能提升，劳动者就会落后于时代标准。因此，劳动者需要主动参加职业技能培训，在实践中不断锻炼职业技能。  **（三）执行劳动安全卫生规程的义务**  劳动安全卫生规程是指在劳动过程中保护劳动者身体健康和生命安全的保障措施。劳动者在劳动过程中必须严格执行安全操作规程，从而减少甚至杜绝事故发生；发现事故隐患和职业危害时应及时向用人单位报告；从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。  **（四）遵守劳动纪律的义务**  一般来说，用人单位会根据相关法律法规、行业规范制定的规章制度等制定劳动纪律。劳动者作为用人单位的劳动组织成员，应当在劳动过程中遵守用人单位的劳动纪律，接受用人单位的管理、指挥和监督等。劳动纪律没有一致性要求，劳动者遵守劳动纪律的表现主要包括以下 8 个方面。  （1）遵守协作纪律。劳动者应遵守工种之间、工序之间、岗位之间、上下层次之间连接和配合方面的规则。  （2）遵守时间纪律。劳动者应遵守作息时间、考勤、请假等方面的规则。  （3）遵守工作纪律。劳动者应遵守完成劳动任务、履行岗位职责、遵循操作规程、遵守职业道德方面的规则。  （4）遵守安全卫生纪律。劳动者应遵守劳动安全卫生、环境保护方面的规则。  （5）遵守品行纪律。劳动者应遵守廉洁奉公、爱护财产、厉行节约、遵守秩序、关心集体方面的规则。  （6）遵守组织纪律。劳动者应遵守服从人事调配、听从指挥、保守秘密、接受监督方面的规则。  （7）遵守奖惩纪律。劳动者应遵守遵纪获得奖励与违纪受到惩罚等方面的规则。  （8）遵守其他纪律。劳动者应遵守用人单位针对本单位特殊的工种和行业特点对劳动者提出的特殊纪律要求。  **（五）遵守职业道德的义务**  遵守职业道德是劳动者进行劳动时的必然要求。劳动者应当践行以爱岗敬业、诚实守信、办事公道、热情服务、奉献社会为主要内容的职业道德。  （1）爱岗敬业。劳动者应在劳动过程中树立高度的责任感和事业心，保持高昂的工作热情和务实、苦干的精神，培养认真踏实、恪尽职守、精益求精的工作态度，力求干一行、爱一行、专一行。  （2）诚实守信。劳动者应保持诚实，不弄虚作假、不以次充好、不敷衍了事，并做到信守承诺，履行自己应承担的义务。  （3）办事公道。劳动者应以客观公正的态度处理问题，不受任何个人或团体的影响，坚持以事实为依据、以公正为准绳；还应严格按照章程、制度办事，不徇私情、不打折扣，不越权或滥用职权。  （4）热情服务。劳动者应树立服务意识，在劳动过程中用真诚、亲切、关心和细致的态度对待服务对象，尊重、理解对方的需求和问题，并不断提升职业技能，提供更高品质的服务。  （5）奉献社会。奉献是职业道德的最高要求。劳动者应树立奉献社会的职业理想，并通过自己的辛勤劳动为社会、为人民作出贡献。  除此之外，劳动者还应向用人单位如实告知与劳动关系密切相关的信息。对于部分岗位，劳动者还应履行保密义务，签订保密协议等。  **【学生】理解、记忆。** | 通过分享见解，带领学生进一步了解劳动者的权利和义务，并通过讲述故事，客观直接地展示学习劳动者的权利和义务的基础知识。 |
| **课堂小结**  （3min） | 【**教师**】**回顾和总结本节课的知识点：**  **这节课上一起学习了劳动者的权利和义务。由此明白了劳动者作为人力资源的所有者，享有宪法和法律规定的各项权利。劳动者在享有权利的同时，也应履行应尽的义务。**  【**学生**】**理解、记忆。** | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力。 |
| **作业布置**（2min） | 【**教师**】**布置课后作业**  **简述劳动者的义务。** | 通过课后练习，巩固所学新知识。 |
| **继续探索**  （40min） | 【**教师**】**维护合法权益**  **一、维护实习权益**  大学生根据学校的社会实习安排开展实习，或者经学校同意，自行去用人单位进行实习，开展实习的目的是增强大学生自身专业素养、提高自身综合能力，实习属于学校专业培养和教学计划的一部分，因此，大学生实习不符合《中华人民共和国劳动法》规定的劳动关系，不受劳动法律的保护。这种情况下，相对于用人单位来说，急于通过实习增加劳动经验的同学们往往处于弱势地位，大学生应在实习中提高警惕，保护好自己的切身利益。  **（一）大学生实习权益的内容**  根据《职业学校实习管理规定》（2021 年版），大学生在实习中享有以下合法权益。  1. 实习选择权  学生可根据专业需求，经学校审核同意后，自主选择符合条件的实习单位进行实习。学校不得强制安排实习单位，但应确保实习岗位与专业培养目标相匹配。  2. 实习指导与管理权  实习单位应选派经验丰富、业务素质高、责任心强的技术或管理人员担任实习指导教师，与学校共同负责实习生的日常管理、技能培训和考核评价。  3. 安全教育与职业培训权  学校须对实习生进行必要的安全教育和纪律培训，实习单位应提供安全生产、职业道德及岗位技能培训，确保学生掌握基本的安全操作规范。  4. 安全保障与健康环境权  （1）实习单位须提供符合国家安全生产标准的实习环境，配备必要的劳动保护用品（如工作服、防护设备等）。  （2）严禁安排学生从事高空、井下、放射性、有毒有害、易燃易爆等高危岗位实习，不得安排在酒吧、夜总会、洗浴中心等娱乐性场所实习。  （3）学校和实习单位不得以任何名义向学生收取实习费用，不得扣押学生身份证件、财物或要求学生提供担保。  5. 保险保障权  学校应为实习学生投保实习责任保险，覆盖实习期间的人身伤害、财产损失及第三方责任风险。实习单位可根据需要为学生补充购买意外伤害保险。  6. 协议保障与工作时间限制  （1）学校、实习单位和学生应签订三方实习协议，明确各方权责，包括实习内容、劳动保护、考核标准、报酬待遇等。  （2）实习时间原则上不得超过 8 小时 / 天、40 小时 / 周，不得安排加班或夜班。因特殊岗位（如医疗、护理等）需延长工作时间的，应征得学生同意并报学校备案，总时长不得超过法定标准。  （3）顶岗实习学生应获得合理报酬，报酬标准不得低于相同岗位试用期工资的 80%。未满 18 周岁的学生不得安排顶岗实习。  7. 申诉与维权渠道  学生如遇实习单位存在违规行为（如超时工作、克扣报酬、安全条件不达标等），可向学校或教育主管部门投诉，学校须依法依规协调处理，保障学生合法权益。  **（二）大学生维护实习权益的方法**  1. 选择正规的用人单位  大学生通过正规渠道寻找实习工作，有利于保证用人单位的正规性。例如：关注学校的就业指导网和学校官网发布的实习机会；关注心仪企业的官方网站或公众号，通过企业官方渠道投递简历；还可以关注政府的官方网站或媒体，参与实习生招聘会。大学生如果碰到收取所谓“报名费”“指导费”“培训费”等情况，或者遇到某些机构向自己高价出售“大企业”的内部推荐名额的情况，需要保持警惕，增强防范意识，谨防上当受骗。除此之外，大学生在实习前要通过多种渠道核实用人单位的信息和资质，选择所述信息真实、具有正式资质的用人单位。  2. 签订实习协议  实习生与实习单位是基于合同关系而产生的民事关系，发生争议时处理的主要依据就是双方间的约定，因此大学生在实习前最好与用人单位签订书面的实习协议。实习协议应当包括但不限于以下内容。  （1）各方基本信息。  （2）实习的时间、地点、内容、要求和条件保障。  （3）实习期间的食宿、工作时间和休息、休假安排。  （4）实习报酬及支付方式。  （5）实习期间劳动保护和劳动安全、卫生、职业病危害防护条件。  （6）责任保险与伤亡事故处理办法。  （7）实习考核方式。  （8）各方违约责任。  （9）各方认为应当明确约定的其他事项。  3. 正确处理实习纠纷  大学生在实习期间应保留自己的实习协议、工作证、工作服、工资单、考勤记录等，以此作为解决实习纠纷的凭证。如果产生实习纠纷，不要极端处理或置之不理，应尽快与学校相关负责人及劳动、公安、司法等部门联系，保障自身合法权益。  **二、维护就业权益**  **（一）大学生就业权益的内容**  我国劳动法律制度保障劳动者的合法权利，就大学生而言，部分劳动权利在就业权益上的具体表现如下。  1. 自主择业权  自主择业权是大学生平等就业权的具体表现形式之一。大学生在毕业后可在国家就业方针、政策指导下“双向选择，自主择业”，即毕业生可按照自己的意愿就业，有权决定自己是否就业、何时就业、从事何种职业等，学校、其他单位和个人均不能进行干涉。任何强加给毕业生的就业行为都是侵犯毕业生就业自主权的行为。  2. 公平待遇权  大学生享有公平待遇权。一方面，高校应履行自身职责，在对大学生进行就业推荐时，应当实事求是，遵循公平、公正、公开的原则向用人单位进行择优推荐；另一方面，用人单位在录用大学生的时候要体现尊重人才的原则，根据学生的综合能力择优录取，并遵循按劳分配原则，实行同工同酬，不因大学生的身份而克扣劳动报酬等。  3. 接受就业指导权  大学生有权接受学校的就业指导，如学习就业政策和择业技巧等，并在听取学校的建议后进行准确的自我定位，再合理择业。另外，随着大学生就业的市场化，大学生还可以主动到市场接受就业指导。  4. 获取就业信息权  就业信息是大学生择业成功的前提和关键，只有在充分占有信息的基础上，才能结合自身情况，选择适合自身发展的用人单位。具体来说，获取就业信息权包括以下三方面含义。  （1）信息公开，即所有用人信息都向全体大学生公开。例如，各高校、各地方人民政府陆续设置就业信息公开网站，收集用人单位的招聘信息，并在网站上向全体大学生公开。  （2）信息及时，即大学生获取的信息必须是及时、有效的，任何机构都不得将过时、无利用价值的信息传递给大学生。  （3）信息全面，即大学生有权获得准确、全面的就业信息，以便对用人单位有全面的了解，从而做出符合自身要求的选择。  5. 择业知情权  毕业生在与用人单位签订就业协议书及劳动合同前，有权了解用人单位的主体资格、规章制度及劳动岗位、劳动条件、劳动报酬等。用人单位应就以上内容对毕业生进行介绍与说明，不能回避或隐瞒某些职业危害，也不能夸大单位规模和提供给毕业生的待遇。  6. 违约求偿权  用人单位与毕业生签订就业协议书、劳动合同等书面文件后，任何一方都不得擅自毁约和违约，任何一方出现毁约、违约等行为都必须承担相应责任。如果用人单位无故解除合同，或不按照合同内容履行义务，毕业生有权提出申诉、要求用人单位承担违约责任并进行赔偿等。  **（二）大学生维护就业权益的方法**  大学生求职时也应在正规的招聘渠道求职，并在就职前掌握用人单位的规模、工作环境、招聘信誉、运作状况等真实信息，再决定是否就职。除此之外，大学生还可以通过签订就业协议书、劳动合同等，有效保障自身合法权益。  1. 签订就业协议书  就业协议书由教育部统一印制，是明确毕业生、用人单位和学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务的书面表现形式，能够有效约束毕业生、用人单位和学校。  毕业生除了直接向学校申请、与学校和用人单位签订纸质的就业协议书外，还可以在全国高校毕业生毕业去向登记与网上签约平台签订就业协议书。就业协议书一经签订即具有法律效力，任何一方不得擅自解除和违反约定内容，否则违约方应向权利受损方支付协议条款所规定的违约金或承担其他事先约定好的违约责任。  一般来说，就业协议书中应包括：大学生的姓名、性别、身份证号、专业、学制、毕业时间、学历、联系方式；用人单位的名称、组织机构代码、单位性质、联系人及联系方式、档案接收地；大学生的工作地点、工作岗位；违约责任；协议自动失效条款、协议终止条款等内容。  2. 签订劳动合同  劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议，具有法律约束力。当事人必须履行劳动合同规定的义务，如果一方违约，受害方有权要求对方继续履行义务、支付违约金或提供其他补救措施。  劳动者和用人单位应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则签订劳动合同，劳动合同中应当具备以下条款。  （1）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人。  （2）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码。  （3）劳动合同期限。劳动合同的期限分为固定期限、无固定期限和完成一定工作的期限，毕业生签订的劳动合同大部分是固定期限。  （4）工作内容和工作地点。工作内容即用人单位安排劳动者从事何种工作，是劳动合同中确定的劳动者应当履行的劳动义务的主要内容，包括劳动者的工作性质、工作范围、工作绩效、质量指标等。工作地点即实际办公的地点。  （5）工作时间和休息、休假。  （6）劳动报酬。该条款包括工资的数额、支付日期、支付地点等。  （7）社会保险。该条款主要包括养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险和生育保险等保险的应缴金额。  （8）劳动保护。劳动保护是指用人单位为预防劳动过程中的安全事故，采取各项措施以保障劳动者生命安全和身体健康的管理制度。  （9）劳动条件。劳动条件是指用人单位为使劳动者顺利完成劳动合同约定的工作任务，为劳动者提供必要的物质和技术条件，如必要的劳动工具、机械设备、工作场地、劳动经费、辅助人员、技术资料及工具书等。  （10）职业防护危害。该条款主要包括劳动过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等。  （11）劳动合同的终止条件。劳动合同的终止条件一般是指劳动者和用人单位在国家相应的法律法规规定的劳动合同终止的条件以外，协商确定的劳动合同终止的条件，即劳动合同终止的事实理由。  （12）违反劳动合同的责任。该条款主要约定了在劳动合同履行过程中，当事人一方故意或过失违反劳动合同，致使劳动合同不能正常履行，给对方造成经济损失时应承担的法律后果。  除上述条款外，用人单位与劳动者还可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。  **【学生】理解、记忆。** | 通过分享见解，带领学生进一步了解维护合法权益，并通过讲述故事，客观直接地展示学习维护合法权益的基础知识。 |
| **课堂小结**  （3min） | 【**教师**】**回顾和总结本节课的知识点：**  **这节课上一起学习了维护合法权益。由此明白了大学生应主动学习劳动法律知识，必要时应主动运用法律武器维护自身权益。**  【**学生**】**理解、记忆。** | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力。 |
| **作业布置**（2min） | 【**教师**】**布置课后作业**  **简述大学生实习权益的内容。** | 通过课后练习，巩固所学新知识。 |
| **教学反思** | 在课堂教学中只有教师保持最佳的情绪状态，才能使教师与学生在心理上达到协调一致，师生双方产生活泼、愉快的情感交流，教师在一种积极向上的心理气氛包围下成功地进行教学。 | |