



丰台学校探索课堂教学新模式

学生折纸飞机 感受数学“对称”

□本报记者 任洁

在传统课堂上，主要是教师讲、学生听，“教”的活动占主导；而现在，一些学校开始“变教为学”，课堂教学以学生自主或合作开展学习为主。10月29日，中日“变教为学”同课异构交流活动在北京小学万年花城分校举办，该校教师展示了“变教为学”改革的课堂新模式。

“同学们，你们可以随便折纸，比如纸飞机之类，折好后可以飞哦。”当天，数学教师张旭的课堂内容应该讲“对称”，但她却让学生折纸，这让台下听课的几百位各校教师有点不明白。一两分钟后，学生开始飞纸飞机，有的纸飞机飞得远，学生还站起来跑过去拿，张旭一直笑眯眯地看着，偶尔点评“你这个飞得太近了哦”，“你飞得不错”；还有的学生另辟蹊径折出小船，她也称赞“真像”。

过了3分钟，张旭让学生回到座位坐好，提出一个问题，“大家想过没有，为什么纸飞机飞行距离不同呢？”学生们争相举手回答，“因为翅膀折得大”“飞得远，原因是劲儿大、又很对称吧”……程若涵说，“老师，我觉得是因为对称，纸飞机的翅膀两边很平衡，就不会往一

边偏。”又有几个学生表示赞同程若涵的观点，张旭笑了。

“你说对了，就是因为对称！”张旭这时不慌不忙地开始总结对称的含义和特征，让学生一起感受世间万物和谐、对称的美。在她的引导下，学生纷纷举出各种对称图形，不仅是数学方面，还扩展到对联等生活方面，课堂上交流得很热闹。即使下课后，几个学生还在小声讨论对称图形，旁听者也频频点头，很多教师在纸上速记课堂要点。

首都师范大学教授邵舒竹近年来致力于开展“变教为学”研究，在北京和全国部分省市进行了实验。他认为，“以教为主”模式中，学生始终处于被动和被动约束状态，缺少自主性、自发性，应该让学生真正成为学习的主人。教师应在备课、上课、批改作业等方面进行相应改革，引导、诊断和帮助学生，让每位学生都受到关注，都有机会表现，从而达到教改目的。

北京小学万年花城分校校长刘显洋表示，本校已开展一年的“变教为学”改革，从学生反馈看，对提高课堂效率和学生的独立思考能力都很有效。

直击“专家问诊中小企业劳动关系”现场

劳动合同有无“病” 专家坐诊来“把脉”

□本报记者 闵丹/文 于佳/摄

“我刚接手人事的活，一点也不懂，您看这合同这么约定行吗？有风险吗？”“你这合同只有开始时间，没有结束的时间，如果是固定期限的劳动合同，还是应该注明起止的时间期限，否则一旦职工离职发生工作年限的争议，企业就很被动。”10月30日，2014年度北京市市级社会建设专项资金支持项目“专家问诊中小企业劳动关系”项目在通州人力社保局启动，在专家问诊现场，多位中小企业的人事负责人就企业的用工难题咨询业内专家，不少企业都是“有备而来”，有的企业还带着自己的劳动合同范本过来，请专家现场“诊断”。

人事专员带劳动合同咨询专家

陈女士是一家小型科技公司的人事专员，因为入职的时间并不长，对于如何把握相关的法律政策常常感觉拿不准，在当天的咨询现场，她索性将公司的劳动合同范本拿了过来，请专家现场“把脉”。

咨询一开始，她就来到专家的“坐诊”台前，就公司合同中的细节咨询起了中华全国律师学会劳动和社会保障法专业委员会秘书长苏文蔚律师。苏律师拿起她提供的合同，立刻就指出了这份合同中的劳动合同期限和工作岗位明细的问题。原来，在陈女士提供的合同中，这两项合同中的相关项目都不明确，苏律师指出，劳动合同期限和工作内容都不明确，而这两项都是劳动合同的重要条款。

苏律师介绍，劳动合同期限是双方当事人相互享有权利、履行义务的时间界限，即劳动合同的有效期限。劳动合同期限可分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限。签订劳动合同主要是建立劳动关系，但建立劳动关系必须明确期限的长短。劳动合同期限与劳动者的工作岗位、内容、劳动报酬等都有

紧密关系，更与劳动关系的稳定紧密相关。合同期限不明确则无法确定合同何时终止，如何给付劳动报酬、经济补偿等，引发争议。因此一定要在劳动合同中加以明确双方签订的是何种期限的劳动合同。

女职工“三期”成咨询热点

“女职工在三期期间，合同到期该如何处理？如果不续签会有支付双倍工资的风险吗？”随着近几年的生育高峰，因为女职工生育而引发的劳动争议不在少数。在咨询现场，不少企业就女职工“三期”的合同续签和调岗问题咨询了北京市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会副主任金晓莲律师，她介绍如果这期间女职工合同到期了就可以自动顺延至哺乳期结束。

来自一家民营医院的企业负责人在咨询中表示，她听说的是“女职工‘三期’内遇到劳动合同届满，劳动合同就不得终止，企业必须与其续签劳动合同”这个说法。金律师表示这种说法并不是绝对的。当女职工进入孕产期之后，即使她的劳动合同期满也应当顺延至其哺乳期结束之后才能终止。此时，单位可以直接按“顺延”走就可以了。

针对女职工“三期”的问题，另外一家企业的人事管理人员张女士在咨询中显得很难，因为企业不大，女职工一旦有怀孕的，老板就让她进行“降岗降薪”，她认为老板的做法欠妥，但希望专家可以给她指出具体的规定条款，能回去说服老板避免“违法用工”。金律师指出，“三期”女职工能否调岗降薪，这不仅是许多职工的疑惑，也是不少用人单位的疑惑。我国的《女职工劳动保护特别规定》中明确：“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”如果“三期”妇女的现工作岗位对其身体有

害，用人单位应当将三期妇女调到适合其身体状况的岗位，但是，无论“三期”内女职工的岗位如何变化，工资都不得降低。金律师建议张女士，回去可以和老板商量，调整岗位应当合理，特别是“三期”员工变更岗位，应减少工作量等以使女职工能够适应工作。

新入职人事连问三个问题

“我本来是学行政管理的，到公司不久就转成了人事，可是人事需要掌握的专业知识太多了，一旦遇到劳动政策没明确说明的我就拿不准了，担心出错，一出错就得打官司了！”周女士刚刚从事人力资源管理工作，在当天的咨询上，她一口气就问三个问题，分别涉及到合同变更、三期女职工管理和加班工资。为周女士解答的专家北京市劳动和社会保障法学会劳动法分会会长李长保介绍，周女士这样的企业很典型，从事人力资源工作的人员对相关劳动关系的处理拿不准，对政策吃得不够透，特别容易造成处理不当，引发争议。

李会长介绍，从近几年全市查处的劳动违法案件情况来看，大部分发生在中小企业。随着中小企业的快速发展，劳动关系管理上的缺位和隐患，将使中小企业劳资纠纷进一步凸显，亟需获得劳动关系调整方面的专业化培训和实务管理的指导服务。而发生劳动争议的中小企业中，企业管理者真正主观故意违法侵害劳动者权益的只是很少一部分，大多数是由于企业规模小，缺少专职管理人员，管理机制不健全；管理者不懂法、不知法，导致劳动用工管理不规范，侵害职工合法权益，在发生劳动争议后又不知如何处理，导致矛盾激化。像周女士咨询的这几个问题在劳动争议中也非常常见，如果企业的管理人员掌握相应的劳动关系的用工实务技巧，这些都能比较容易地来处理。

■基层动态

昌平区两年帮扶12万人创业

本报讯（记者 周美玉）昨天，记者从昌平区人保局获悉，为了促进创业、就业，昌平区逐年加大财政投入力度，财政投入由2011年1.8亿元到2013年增至5.8亿元。明年，昌平区将研究制定针对不同群体的创业专项帮扶方案，开展分阶段创业指导和培训。据统计，近两年来，昌平区累计帮扶12万人成功创业，带动就业32万人。

“在昌平区创业，我们会提供实实在在地‘一条龙’服务。”昌平区人保局党委书记、局长赵

海英介绍。所谓“一条龙”服务，即项目征集、金融支持、孵化培育、交流展示等。创业首先要有的项目，昌平区采取多种形式进行项目征集，比如已经连续举办两届的青年创业大赛，使创业项目的数量和质量都有提高；创业遇到资金短缺问题，还出台政策为企业和个人提供贷款及贴息服务；如果没有办公场所，昌平区还在全市率先建立了青年创业园，为小型企业解决场所、资金等问题；另外还组织多种交流活动，实现创业经验共享。

苏家坨镇养老照料中心开建

本报讯（通讯员 杨保川）由北京城建二公司五经理部承建的海淀区苏家坨镇养老照料中心工程，于日前开工建设。

该工程是2014年市政府办实事工作任务之一，旨在使老年人就近享受生活照料、家政服务、康复护理、精神慰藉等服务。

工程位于海淀区苏家坨镇北京安河村贝家花园6号，原为北京妙灵山庄会议中心的一部分，工程建筑面积7500㎡，装修改造后

的1号楼和2号楼，分别为单层或2~3层，设计年限为50年，耐火等级为一级。主要改造项目有外墙保温、无障碍设施、室内装修改造、新增电梯、消防水池等。

长途0.3元(国内) 固话拨打
96346099
 可多方通话 公付用户加收10元/月功能使用费