

时事热评

寒假作业刺痛了谁

徐昱

开学就不要命了吗?近日,河北、浙江、上海等地都发生了孩子因寒假作业没写完,被家长批评后负气出走的事情,有的找回来了,有的还没找到……新学期伊始,一条微博刷爆了朋友圈。作为一位教师,看到这样的消息,我简直不敢相信自己的眼睛。

这不由得让我想起了我的开学第一课。作为老教师来说,教过的学生一茬又一茬,但有一条铁律一直雷打不动,那就是开学第一课的课堂上必须检查假期作业。但是还有一点,就是随着时代的变化我的假期作业方式也在不断更新,从最初的课后习题到模拟试卷和订购的假期作业本,以及如今的自编作业,花样在不断翻新。比如说今年的寒假作业,我直接安排大家选取假期中一个最有意义的话题写一篇作文,有能力的同学也可以做成美篇,内容字数都不限制。没想到,今年的作业完成状态出奇理想,同学们都十分积极,完成率百分百。

且不说完成质量怎么样,就大家的这个态度我就已经满意。

作为一名学生,如果假期没有作业或不做作业,无论如何都说不过去。这就好比秀才不读书,农民不种田,是令人不齿的。作业是学生分内的事情,也是一份责任和义务。如果因为假期作业没有完成而负气出走,这里肯定有多方面原因:一方面有可能是作业太多太难,另一方面是孩子内心太脆弱、任性,另外就是家长缺乏适当的配合监管。

从老师方面来说,首先应该与时俱进,在布置假期作业时应具体结合各个层次和班级的学生,尽量做到人性化、弹性化,学校也要尽量放手让任课老师自己安排。至于学生的问题,我认为大部分出在家长的身上。贪玩无疑是每个孩子的天性,但需要家长的约束,督促他们完成自己的责任和义务。有些家长不但不及时督促孩子进行自我反思,反而怒怼学校,认为作业偷走了学生的快乐,这其实是十分荒唐的溺爱。

教育是个系统工程,首先



应该是家校之间的工程。如果家校之间没有共同的合力,相互拆台,这样的教育肯定是畸形、失败的。如今随着物质生活水平的不断提高,我们的孩子在家长的层层保护之下,已经开始分辨不清春夏秋冬,稍微有一点刺骨的寒冷,孩子就离家出走,选择走向极端,甚至一点作业就几乎把他们压垮。

因为寒假作业离家出走,看似一点芝麻绿豆的事,却让我们看到了当下教育的问题,是孩子内心深处的营养问题。少年强则国强,一个孩子如果因为一份未完成的作业而做出不理性的思考,家长又因为孩子的不理性而缺乏理性,那么我们的民族未来又在哪里?

公交车司机开车大声唱歌当禁止

齐振松

针对“南宁公交司机边开车边唱歌”一事,2月27日,广西南宁市诚运鑫客运有限公司工作人员回复澎湃新闻称,公司在该视频网络传播后注意到司机赵师傅的行为,认为此举对安全行车存在隐患,给予赵师傅停岗学习3天的处理。相关视频显示,一名男性公交车司机在驾驶车辆过程中,在车上大声唱歌,情绪投入,不时配上手部及头部动作。(2月28日澎湃新闻)

公交司机边开车边大声唱歌,一方面容易分散注意力,很有可能带来安全隐患。另一方面边开车边大声唱歌也会影响乘客,会让乘客心里感到不安,

当心安全问题。

无独有偶。近日有乘客反映,在厦门搭乘出租车时,遭遇了一件奇葩事,司机戴着耳机,一边开车一边对着手机唱歌,还时不时对话互动。1月17日下午,有媒体与厦门市坤驰联合出租汽车有限公司取得联系,“坤驰公司”表示,依据交通规章制度与企业劳动纪律等规定,将相应扣除陈某某诚信考核分数5分,并停岗三天以示处罚。(1月20日搜狐网)。由此看来,司机边开车边唱歌并非个例。当然,司机在开车过程中适当唱几句歌,放松一下疲劳,也无可非议。但是,在公交、客运车上开车时大声唱歌就适得其反了。

况且,在客运行车途中,就算是有一位乘客放声歌唱,也

会让其他乘客感到此人是在出“洋相”,更何况公交司机正在开车呢?话又说回来,就算是公交司机爱好唱歌,也不能在开车时放声大唱,下班以后或是其它时间放声大唱的机会多得很。在笔者看来,公交车司机边开车边唱歌的行为折射出一种文明素养的缺失,也是一种大局意识、安全意识的缺失。希望公交司机在开车过程中,秉承道德准则,自觉遵循职业操守,多一份公德心、责任心和安全感,自始至终保障行车安全有序。同时希望公交公司要制定相关制度,行车过程中禁止司机大声唱歌,禁止与售票员或乘客闲聊,并以此案例教育全体司机,要严格遵守交通法规,切实做到安全行车、文明驾驶。

多一些诚信就是多一份温暖

徐曙光

报载,一觉醒来,发现爱车被撞凹了是什么感受?肯定会相当气愤吧。不过,家住成都市温江区的熊女士却遇到了暖心一幕。2月22日上午,当她发现被撞凹的小车挡风玻璃上夹着一张小纸条,上面写着肇事者道歉的话和联系方式,顿时打消了她的怒气。熊女士与任家朝夫妇联系后,双方很爽快地商定了赔偿事宜。这张“诚信小纸条”的故事,也在周围传播开了。(据2月27日《华西都市报》)

由此笔者不禁联想到,日常生活中,没有人敢保证自己永远不会有犯错的时候。就拿平时骑车或者开车来说,一不小心相互之间发生了刮擦、追尾的事例也许就发生在自己身

边。只要对方不是故意的,双方完全可以多一些理解和包容,而不是互不相让,相互指责,非争得个面红耳赤,甚至大打出手才肯善罢甘休。这样不仅不能使大事化小,小事化了,反而还很容易使矛盾更加激化,最后落到一个不可收拾的地步。

就拿前则任家朝夫妇来说,一不小心撞凹别人的车子,在对方司机完全不知情的情况下,他们没有选择一走了之或者逃避,而是主动写了一张“诚信小纸条”夹在对方车子的挡风玻璃上,向对方亮明自己的过失并主动要求承担起相应的责任,这充分体现了任家朝夫妇换位思考、处处讲诚信、面对失误不躲避和坦诚做人的诚意,也使人与人之间多了一份信任和温暖。

常言道:“退一步海阔天

空”。报道中说,任家朝夫妇留下撞车“诚信小纸条”,不仅温暖了车主,还温暖了社会人士,还有自己。比如,当地一家汽车维修店听说撞车“诚信小纸条”的事情后,表示只收取600元的成本费,烤漆、进烘房、人工费、工时费等都免了。周边住户听说“诚信小纸条”的事情后,纷纷来任家朝夫妇的店里购买卤制品,支持两人的生意。“诚信小纸条”为他们的店铺带来了良好的口碑,以往一天只能卖七八只板鸭,一个上午就卖了20多只。

这就是诚信的力量。诚信可以互相传递,讲诚信、视诚信为生命的人不仅没有吃亏,反而还得到了大家的信任和社会的回报。这应该就是坚守诚信,“诚信”两字值千金的道理吧。

微言大义

九部门“亮剑”向职场性别歧视说不

尹佳

近日,人社部、全国妇联等九部门印发规范招聘行为促进妇女就业的通知,严禁以性别为由限制妇女求职就业。招聘不得限定性别或性别优先,不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女,不得询问妇女婚育情况,不得将妊娠测试作为入职体检项目,不得将限制生育作为录用条件,不得差别化地提高对妇女的录用标准。将用人单位、人力资源服务机构因发布含有性别歧视内容的招聘信息接受行政处罚等情况纳入人力资源市场诚信记录,依法实施失信惩戒对涉嫌就业性别歧视的用人单位开展联合约谈,被约谈单位拒不接受约谈或约谈后拒不改正的,依法进行查处,并通过媒体向社会曝光。

女性就业被歧视,国家出手,《通知》印发后即刻成为了舆论关注的热点。政府出台文件,其初衷是响应开放二孩的计划生育政策,促进广大妇女同胞就业。但也应重视在落实中的问题。我们可以来看看下面一个文件在基层实施落地过程中出现的困难。《2019年浙江省人口和计划生育条例》第三十条规定,2017年1月1日以后符合法律、法规规定生育子女的夫妻,可以获得下列福利待遇:(一)女方法定产假期满后,享受三十天的奖励假,不影响晋级、调整工资,并计算工龄;用人单位根据具体情况,可以给予其他优惠待遇;(二)男方享受十五天护理假,工资、奖金和其他福利待遇照发。

那么,30天奖励假作为国家法定产假,能否享受生育津贴呢?浙江卫生与计划生育委员会门户网站上,有不少读者咨询关于30天产假奖励假的工资如何发放,目前官方的答复为:30天奖励假期间工资待遇的有关政策正在制定中。

新政策颁布,女职工的产假奖励却难以真正享受。三大原因导致30天奖励假政策落实难:一是目前参加生育保险女职工可报销的生育津贴仍按98天计算,30天奖励假的生育津贴需要用人单位承担。用人单位是有成本的,民营企业是不易的,用惩罚而不是补偿的方式要求企业去承担育儿成本,绝大多数民营企业难以承受;二是“奖励假”这一说法具有模糊性,同时相关实施细则

及配套措施至今没有出台,相关部门因为没有明确的执法依据而难以处理;三是女职工在产假方面的就业竞争劣势,让女职工不敢向用人单位提出奖励假要求。

有些单位在女职工孕期、产期、哺乳期,以各种借口对女职工实行调岗、降薪,有的企业甚至宁可承担违法解除的后果也要解除劳动合同。

为此,针对女性就业歧视笔者提出三个建议措施。一是出台相关配套办法,将30天的奖励假,延伸为产假的一部分,增强条例的操作性;二是将30天奖励假期间的生育津贴列入职工生育保险基金,不需用人单位直接支付,减轻企业负担;三是加强女职工维权力度,依法打击各种或明或暗的就业性别歧视行为,维护女职工的合法权益。

客观而言,保障妇女合法权益的法律法规不少,但在现实中真正能够得到落实,也并不容易。一方面,需要细化制度,明确划定“禁行线”。此次九部门联合出台文件,就是一种细化的努力,其现实效果值得期待。一系列禁止性规定,直指当下的招聘弊端,具有强烈的现实操作性。另一方面,在构建女性就业的支持系统方面,也要有所作为。此次《通知》就明确提出,加强对妇女就业的培训服务,促进3岁以下婴幼儿照护服务发展,加强中小学课后服务,完善落实生育保险制度等。如果这些制度举措能够得到落实,必然会为女性就业创造良好的环境和条件,从而减少女性用在家务和孩子上的时间。

此次《通知》提出建立联合约谈机制、健全司法救济机制、建立失信惩戒机制等,必将倒逼企业遵守法律规定,保障妇女权益。企业有企业的难处,但不管有多难,歧视女性的做法并不可取。从根本上讲,也不会助力企业发展。毕竟,我们不能只看到职场女性的弱点,还应该看到女性在职场上大放异彩的一面。无论是女性的细致、较真,还是女性的和风细雨,都会助力企业顺畅发展。一个真正有大格局的企业,从来不会是一个歧视女性员工的企业。

时代在前进,社会在发展,性别偏见早就该被扔到历史的垃圾堆了,绝不应该成为当下用人单位的行为准则。

