



# 作业就该“免签”

作业，吸引了家长的全部注意力而忽略或者说看轻了综合素质的培养。

□ 李尚飞

下学校的无奈之举。

这项措施施行已久，它的诸多弊端也便显现出来。就人们看到的而言，诸如导致家长的负担过重，孩子缺乏自我负责的意识，由家长纠正失误使孩子失去了从教师那儿接受挫折教育的机会，等等。然而，有一个重要方面却鲜有人注意到：家长的作业签字，成为家长了解与督促孩子学习的唯一渠道，看似家长牢牢地掌握着孩子学习的动向，其实却仅限于一个方面，而忽视了孩子的心理、道德、习惯等综合素养的提升。因此，此事说到底，不仅仅是一个作业签字的问题，而是在当前教育迅速发展的背景下如何构建新型的家校关系的问题。

西方发达国家在这一问题上也曾经遇到过许多的困惑，经过探索和研究，他们的大部分学校以开放的态势构建了比较全面、科学的家校关系。比如，他们一学期规定有至少两次与家长面对面交流的机会，每一次的会面，教师借助于学生成长记录，可以详尽地向家长汇报孩子情况，而家长也可将他们对孩子的认识和期望提出来与教师共同探讨，这与我们通过大规模的家长会和孩子出了问题以后召见家长商量对策的方法相比，颇有防患未然、因材施教的效用在里面。他们有“学情通知单”，学生出现的所有问题可以即时地反馈给家长从而引起家长的注意。他们甚至有一些研

究、调查性质的作业，必须通过家长的帮助和引导方能完成，这一过程，无形中使家长了解到孩子成长的各个方面，并且有利于亲子关系的建设。总体来看，家长自始至终以各种各样的方式参与到了孩子的教育中来，孩子的行为习惯、性格特点、道德品行、情绪波动，等等方面，家长都能得到全面了解。

因此，问题的出现不在签字与否，而在于我们单一的评价制度，更在于学生成长过程中只作为其中一种学习手段的作业，吸引了家长的全部注意力而忽略或者说看轻了综合素质的培养。这是我们成绩唯上的评价制度造成的，也是学校与家庭的沟通不畅造成的。在目前的教育体制之下，前者暂时难以改变，而后者却不难克服。彼此信任、相互尊重、互解互谅、按时交流的家校关系在信息高度发达的今天，应该是完全可以通过不同形式实现的。



## 出去以后怎样？

我们该从点滴小事开始改变改善，平和自信地和外部世界好好交流一下。

□ 徐涵

日前随团出国公干，住在德国一个小镇的酒店里。想早起看风景，便成为全国第一个吃早餐的人。选了一个角落刚坐下，酒店的女服务员微笑着走过来，问过房间号以后，告诉我不能坐在这里，我是团队客人，要去旁边专门给团队客人吃早餐的房间。

我告诉她，我现在是一个人，而且我也不喜欢坐那里。她坚持说，那里是团队的位置，团队的客人必须在那里用餐。

必须？吃饭坐哪还必须？这词让我很不爽。几番争执的结果，是她同意我坐在普通客人区域，但我的朋友必须去她指定的位置。

之前曾经听说过，国外一些酒店把团队与散客的就餐区域分隔开来，亲身经历还是第一次。

回来之后，恰好在网上看到一个挺火的帖子《德国酒店为何提醒客人避开中国人》。这是德国《明镜》周刊刊登该报旅游编辑的亲历文章，写的是在德国巴伐利亚酒店办入住手续时，当面收到一张警告，提醒客人注意“中国文化特殊的餐桌礼仪”。遇到这样的事，再读到这样的文章，让我感觉很纠结。

现在不想再批评谁、指责什么，而是希望能引起人们的深思。我们一直在宣传提倡文明出国旅游，这当然是必须。不过，文明不仅仅只应在出国后要留意。如果在家里、在日常的生活中没有文明的习惯，又怎么能在出行中有文明的表现呢？餐桌礼仪、桌面整洁、轻声交谈、对服务员说话有礼貌，等等，这些你做到了吗？教给你的孩子做到了吗？如果没有，就不要只怪别人那些让人不爽的词语和目光了，也不要简单地给人家扣个“歧视中国人”的帽子。

中国游客的行为受关注，不只是吃饭，还有购物。有调查显示，中国消费者已经成为世界上最大的奢侈品消费群体。德国奢侈品协会公布了这样一个数字：2013年前三个季度，来自中国内地的游客在德国购买各类奢侈品的总支出达15亿欧元，排在俄罗斯、瑞士、阿联酋等国游客之前，居于首位。与此同时，中国人在海外的消费方式和消费的商品结构也悄然变化，很多游客把目光从高档奢侈品向高品质家居用品转移，开始从奢侈品转向重品质。在德国的商店里，买刀买锅买小工具小家电的中国游客越来越多，很多人还会在超市里购买当地产的普通日用品。兼具了好设计、高品质以及物美价廉的德国制造，引得不少中国游客争分夺秒地拉动外需。

说过中国人，再说中国货。在国外的礼品店想买纪念品送亲朋，那你可得看好，绝大部分精美的小东西都是“中国制造”。现在，中国货已经不仅仅在小礼品店、超市里出现。在以高品质著称的德国厨具品牌中，同样能看到“中国制造”的字样。在德国当地的品牌服装店里，来自中国的产品也越来越多，而同样面料舒适、设计时尚、品质精良、尺码齐全的服装在国内并不多见。特别是尺码齐全，在国内高档时装中很是难得，感觉大部分时装都是给青春少女或身材娇小

抑或发育不良的人设计。当然也有大码时装，不过品质款式就免谈了。在一个著名的箱包店，中国制造和欧盟制造的产品在店里一左一右陈列，属于同类产品，价格却相差不少，可谓泾渭分明。中国产品走出去了，从普通消费品到高端设备和高科技产品，都面对着相似的市场境况；要么为人作嫁，要么获利空间受挤压，高品质难得高回报。

买回几样品质精良价格贴心的“中国制造”后，骄傲与纠结顿生：既然中国制造，为何出国才能买到？仔细观察，其实国内国外市场的差异在某些层面正在缩小，某些产品在国内市场反而有着更大的空间。同时，国内消费者对品牌、品质，还有产品的细节越来越看重，企业在开拓国内市场的时候真该换个思路了。

走出去的人多了，走出去的产品多了，我们的眼界开阔了，也真切地感受到了，世界看中国的目光悄悄地变了。至于我们自己，也该从点滴小事开始改变改善，平和自信地和外部世界好好交流一下。

## 荷赛的正能量

通过这些获奖照片，要让这个世界变得更好的力量一直生长。

□ 赵凤兰

今年的荷赛获奖作品通过微信在自媒体传播，使越来越多的圈外人也关注起了荷赛。26年前，荷赛对中国人遥不可及，如今中国摄影师在荷赛上已有一席之地，这是中国摄影师通过自身努力获得国际认知的印证。

也许有人会问，中国人大可不必“膜拜”荷赛，它是以西方诉求和审美趣味为标准建立的，也并非唯一的新闻摄影奖项。但毋庸置疑，荷赛迄今仍然是全球规模最大、最有威望的新闻摄影比赛之一，它对中国摄影人的影响功不可没。1988年荷赛在中国的影展是一个节点，中国摄影师通过荷赛获奖，实现中国在

荷赛史上零的突破，荷赛影展也对中国摄影师起到了一个醍醐灌顶的“唤醒”的作用。如今，我们逐渐建立了成为主流的新闻摄影的人文诉求，这在30年前是不可思议的。荷赛让中国人看到了真正的新闻摄影比赛，并引领中国摄影人成长至今。

回顾近20年的荷赛比赛，每年都不乏中国摄影人参与。自1988年中国摄影人首获荷赛奖之后，第二年，中国的137位摄影家又送去了600幅作品，其数量之多居参赛国家之第二，结果落荒归来无一获奖。此后，中国摄影师仍然乐此不疲参与并关注荷赛，也涌现出了不少获奖作品。有人把参加荷赛的中国摄影师作品作了统计，发现绝大多数都集中在穷人、农民工、病人、环境破坏和名人身上，这在英国伯顿大学教授、荷赛评委大卫·克拉克看来，是参赛者对荷赛的误解。在他眼里，大部分荷赛获奖照片都会有一些重要元素，比如浪漫主义、冒险精神、神秘感、理想主义等等。

但不管是“硬”新闻也好“软”新闻也

罢，荷赛都以海纳百川的胸怀将各种优秀新闻摄影作品收入囊中。前者更要冒险，拍出的作品更直观更具视觉冲击力；后者需要沉淀，拍摄时更考量记者观察生活的能力。甚至从另一个层面来看，后者比前者的拍摄难度更大。因为拍摄战争现场震撼人心的作品很难；但发掘和年代日常生活中触动心灵的作品却更不易。从今年荷赛的获奖作品看来，处于知天命之年的荷赛也在调整其“风向”，让并非直观但在新闻表象下蕴含深度和思想内涵的作品脱颖而出。所谓新闻纪实，如果仅仅是流于一种简单的记录，那么就只是对表象的肤浅描绘和叙述，无法获得更为深刻的揭示和升华。更重要的是，通过这些获奖照片，要让这个世界变得更好的力量一直生长。



## 请别滥用善良

善待生活，珍爱自己，珍惜身边珍惜你的人，千万别滥用自己的善良。

□ 贺超

重庆摔小孩子那个事情，最近有了新的进展，我看到家长在感谢社会关注，说孩子很庆幸没事。而大家始终不理解的是，为啥那个女孩会那么凶残？好好个人，说疯就疯了？

其实，在这个世界上大约有4%的人很疯狂、很吓人，而且都真实存在。

根据美国精神病学协会发布的《精神疾病诊断与统计手册(第四版)》，如果一个人拥有下面7个特征里的3个或3个以上特征，那么这个人在临床上就足以被诊断为具有“反社会人格障碍”：

1.无法遵守社会规范；2.惯于欺骗和操纵他人；3.易冲动，无法事先计划；4.易怒，对他人具有攻击性；5.毫无顾及自己或他人的安危；6.总是不负责任；7.在伤害、虐待他人或是偷他人的东西之后不会感到悔恨。

## 饺子去哪儿了

实现中国梦强国梦，还需要成千上万“老实本分手头有准儿”的劳动者。

□ 许凌

仙鹤楼的饺子缺斤少两的报道一出，立刻传遍银川大街小巷。谁没去过地处长沙市中心的仙鹤楼吃过饺子呀，那可是全国诚信单位呀，一斤饺子经常是少七八个，如此名店老店怎么会这么干呢？！

有人不以为然，“一斤饺子少几个很正常，小地方人有点大惊小怪了。”下班高峰时间搭个出租车赶路，司机旁边乘客显然就是个外地人。“很正常”按你话讲饺子非得吃出人命才算食品安全事故？”的哥瞪圆了眼睛：“1斤60个饺子每斤总得少七八个的，它仙鹤楼一年卖多少斤饺子得占老

他们比其他人更随性、更热情、更“复杂”、更性感，或是更有趣。同时，反社会人格者对刺激的需求比正常人更大，这导致他们经常在社交、身体、经济或是法律方面冒险。他们能够诱使别人和他们一起去冒险，这是反社会人格者的特征之一。

而且他们还以擅长撒谎、骗人以及利用“朋友”著称。不管这些人受了多少教育或是社会地位有多高，他们在未成年时期可能都有过行为问题，而且他们永远都不认为他们必须对自己惹出来的麻烦负责。此外，反社会人格者也以情感淡薄著称，他们或许会说自己很有感情，但其实却麻木不仁。他们毫无同情心，也没有兴趣配偶谈情说爱。一旦去掉表面的光环，我们就会发现他们的婚姻是一厢情愿的，完全没有爱情基础，而且几乎都草草结束。所有这些特征，加上美国精神病学协会列出的“症状”，就是某种我们完全无法理解的心理状态——缺乏我们最重要的第七感(良心)——的行为表现。

这4%对社会到底意味着什么？简而言之，25个人里面大概就有1个反社会人格者，即所谓的没有良心的人。这种人并不是无法理解好坏之间的分别，而是就算理解，也无法限制自己的行为。那么，如何对待这些无良的人呢？作者列了13条法则：

1.最高法则——我们必须承认有些人就是没有良心。2.在自己的直觉和扮演某个角色的人之间，选择听从你的直觉。3.事不过三。考虑跟一个人建立新关系的时候，拿“事不过三”原则检验这个人的主张、承诺和他所负的责任。4.质疑权威。5.提防拍马屁。6.如果有必要，请重新定义你对尊敬的想法。7.不要跟他们纠缠不清。8.保护自己不受伤的最好办法就是避开反社会人格者，拒绝跟他们接触或是沟通。9.质疑自己的妇人之仁。10.不要尝试弥补已经无法弥补的事情。11.千万不要出于同情或是其他理由，而同意帮反社会人格者隐瞒他的真实性格。12.保护你的灵魂。13.好好活着就是对反社会人格者最好的报复。

现在你明白了吧，对于那些坏得你无法用自己的道德去理解的人，最好的方法是要么打击他，使他对你敬而远之；要么远离他，惹不起咱躲得起。我想告诫大家的是：善待生活，珍爱自己，珍惜身边珍惜你的人，千万别滥用自己的善良。



百姓多少便宜呀？我就敢跟你犟个死理儿，仙鹤楼的饺子哪去了？！”见前面两人越争论上嗓门越大，我干脆下车直奔仙鹤楼。“给我来半斤三鲜馅饺子……你们负责人在吗……”没等我说完，服务员高声道：“你也是记者吧，你们这些记者太多事了！谁卖饺子论斤称啊，手工饺子有大有小哪有斤准儿呀……”

不知什么时候上来的饺子，也忘了查半斤饺子够不够30个，我脑子里一直转悠着刚才的哥犟的那个死理儿：

其实，饺子去哪儿不重要，重要的是有些人做生意骨子里缺少那样一种“本分”之道。无论致富还是奔小康，君子爱财取之有道。生产地沟油、伪劣奶粉，那是伤天害理；卖鱼肝油、集体给娃娃们补充“营养”，那叫愿者上钩；1斤饺子少七八个，那是投机取巧。后者在中国基数最大。难怪那个外地人嘲笑银川这个小地方“少见多怪”，做小买卖、开小生意，缺斤少两属于司空见惯。然而正是这个最大的基数，才是构成我国食品生产安全

隐患的最广泛土壤，正是某些国民骨子里的这种不安分，才使得食品安全事故屡禁不止。

一斤饺子多与少不可怕，可怕的是食品安全问题解决不了我国制造业水平也上不去。德国、日本二战后工业崛起，都是从抓职业教育入手。这意味着什么？他们起步就重视培养高素质一流的劳动者。“手工饺子有大有小哪有准儿”，正是这些人脑袋里“没有准儿”的理念拉大了我们与发达国家的距离；正是生产一线到处存在“没有准儿”的操作，使得我们引进了消化不了，消化了产品质量过不了关。

实现中国梦强国梦，不仅仅需要科学家、实业家、市长和董事长，我们还需要成千上万“老实本分手头有准儿”的劳动者。



## 精英菜鸟差在哪

精神面貌、适时表现自己、良好的沟通、为自己物色合适的老板、有智慧地跳槽。

□ 朱玛

近日和一位负责招聘的同事聊天，她感慨道，看过成百上千的简历之后，最有意思的发现是，看到教育背景、素质相似的人，可以在5-10年间有完全不同的发展路径。比如，同样是35岁的员工，研究生学历，能力都很出众，有的已经在万人企业就任高管，与平均年龄45岁的高管平起平坐；也有人仍然作为普通的职员在从事基础工作。这其中的差别到底在哪里，是所谓的机遇，还是人情练达？于是我们一起对比了职场精英和职场菜鸟的差别：

精神面貌：一位职场精英在从普通员工晋升到高管的9年中，从未请过年假和病假。他总是给人一种“冲在前线”的感觉，虽然背后被人骂“工作狂”，他却是老板心目中绝对的高潜质人才。职场菜鸟每天走路的时候步履拖沓，整个人的态度令人觉得“我不愿意做这份工作”。

适时表现自己：当公司有业务需求，需要把员工派往海外开拓新兴市场的时候，职场精英会主动出击，向高管推销自己。由于出色的业绩表现，职场精英在高管心中早已经是“可信赖”的战士，因此破格得到了对自己未来发展大大助力的绝佳机会。

良好的沟通：在职场我们会发现，有不少人都享受对同事、下属“出口恶言”所带来的权力感。初入职场或者职位较低的人，有的时候会希望自己显得非常犀利，或者由于急于求成，因此在表达的时候显得过于强势。强势的表达方式在一些“狼文化”企业可能会受到认可，但是在另一些企业却无法在同事中获得好的口碑，在晋升时也会被认为“沟通有问题”。

为自己物色合适的老板：人与人之间的确有一种天然的化学反应，有的时候当职场人遇到新上司时，我们可以很快凭直觉感到对方是否赏识自己。除了对下属的赏识，老板自身的能力和栽培下属的能力至关重要。在大型企业中，有很多中层管理者已经丧失了斗志，进入“混日子”等待养老的状态，他们不会考虑下属的职业发展，职场菜鸟在一个“糟糕”的老板手下，很可能会遇到发展瓶颈。而职场精英跟随着积极进取的老板，凭着不断为老板创造价值，自己的职级也节节攀升。

有智慧地跳槽：很多人会因为对现在的老板或者待遇不满选择跳槽。但职场人要永远记住，我们不是为老板工作，而是为自己工作。虽然恶劣的环境会令我们感受上不愉快，但是我们注意的焦点应该更多是自己的职业发展：在这个岗位上是否还有机会不断积累，从量变到质变；也许你的老板让你干所有的“脏活累活”，自己享受荣誉，但是你也可以考虑，这些具体工作是否让你为自己积累了核心的技术和竞争力？当我们在当前的岗位上坚持不下去，选择跳槽的时候，我们是否看清，新的机会与现在的机会相比，有没有质的飞跃？在职场上有很多大龄基层员工，要么是混日子状态，失去激情被边缘化；要么就是频繁跳槽，但是每次跳槽都没有给自己带来更多提升机会，一直是在基础岗位上辗转。