

今日金评

中高考出分到底该不该问别人的分数

中高考马上就要出分了。每年,我们总会有亲戚、朋友或同事的孩子参加这两场大考。所以,出分后要不要打听孩子的分数,这是一个问题。

我曾经听到这样一个故事:儿子考上了大学,虽然是一个普通的大学,但是全家人依然感到很开心。父母送儿子去上学,在车站碰到了一个熟人,也是送孩子上学。熟人问:“你儿子考上了什么大学?”说出校名后,遭到了熟人的鄙视,说那个大学上了也白上,毕业后根本找不到工作。然后熟人又炫耀自己的孩子,考上的是名牌大学,毕业了用人单位会抢着要。一家人的幸福和甜蜜,被熟人搞得荡然无存。

于是,有人根据这个故事得出结论说,“不要打扰他人的幸福,幸福也是一个人的隐私。”所以,在高考出分后,让人家自己偷偷地幸福就好,大家都别问。

作为过来人,对这样的观点实在难以苟同。

记得儿子那年高考查分是在零点之后,我们刚刚查到分数,就有电话打了进来。

是我的一位同学,他的孩子也参加高考,但成绩要比我们孩子差一些。

我们互相问了对方孩子的分数,又聊了聊填报志愿的一些看法,谁都没有炫耀,谁也不可能炫耀。

在我们通话的时候,不断有电话打进来,都是关系最近的亲戚和朋友。在单位里,同事们见面也都会问同样的问题,就是孩子考得怎样。

说实话,那一天过得又忙又累,但我丝毫不觉得那是被人打扰,而是感觉到了一种被人关心的幸福。

你可能说,你家孩子成绩好,所以觉不出什么。

不是这样的。

不管孩子成绩好与坏,第一时间有电话打进来询问,绝大多数都

是亲情和友情的象征。很少有人专门为了恶心你,等到大半夜不睡觉,给你打个电话让你添堵。

每个人都很忙,能够记得你的孩子今年高考,能够打个电话或见面时询问一句,那说明对方的心里有你。将心比心,每年高考出分后我也会打很多个电话,向很多人询问,我只是想向对方表达我的关心和亲近。

当然,人一上百,形形色色。确实可能有人在打听别人分数的时候,抱有炫耀甚至鄙夷等不友善的用心。但这样的人,绝对是极少数。

我们只要是出于真正的关心,完全可以坦坦荡荡地去问别人的分数。是好话还是坏话,是善意还是恶意,谁都听得出来。只要你是真心的,别人就不可能误会,只会增进你们之间的感情。

如果亲戚朋友的孩子考学你还不闻不问,那才不合适。

明珠絮语

投稿邮箱
jinbaopinlun2012@126.com

本埠声音

手写毕业寄语把好的“教师传统”留下来

“武汉,徐老师希望日后你能克服惰性,对自己的未来多上心,勤奋会是你一生的财富。”“王心如,拥有好习惯的你不是不会发光,只是你这颗小行星还未被太阳照到。继续努力吧!”……近日,宁波市鄞州区五乡镇贵玉小学604班班主任徐晓红给班里的每一名学生手写一封“告别信”,还将每张信纸折成小屋的样子,爱意满满。

(6月21日《现代金报》)

42封书信,42份最长情的离别,信中满满回忆,浓浓的情谊让许多孩子泪光闪烁。被感动的不止是孩子,还有家长,还有我们这些早就步入社会的成年人。

手写“毕业寄语”何以让人感动?孩子的泪光闪耀已说明了一切。在手写“毕业寄语”的背后,我们分明看到的是为人师表的一种传统美的模样。有些“教师传统”是需要保留下来的。

手写“毕业寄语”是真情流淌。教师爱着自己的学生,学生爱着自己的老师。老师和学生之间就是父子之情,就是父女之情。如果没有这种无距离的爱,如果没有这种真诚的情,这个时代谁还会给学生亲笔写上一封封信?话儿不多却句句祝福,字儿不多却满是期待。一个真情在心中流淌着的教师,是师魂师德的最高境界。

手写“毕业寄语”是纸短情长。写给每一个孩子的“毕业寄语”都是不一样的,写给每一个孩子的“期望祝福”也都是不一样的。说明教师对孩子们的个性和特点是十分了解的。纸短情长中,书写的是为人师表的美好。把“别人的孩子当成自己的孩子”,应该成为教师职业的一种神圣的追求,而这种追求只需要“踮踮脚尖”就能够得到。

手写“毕业寄语”是文化传承。随着电脑时代的到来,如今人们已经很少写字。虽然孩子们上课还在使用铅笔、签字笔、钢笔,但是已经很难出现“字如其人”的美好了。“字如其人”不该成为记忆中的美丽传说。老师手写“毕业寄语”其实还传递的是文化之美、汉字之美,让孩子感受到的是汉字汉语的美好寓意,能够潜移默化引导孩子去做“字如其人”的人。

学期评语也罢,毕业寄语也罢,如今很多都是“印刷体”“电脑体”,有些老师已习惯了“复制黏贴”,这个学期的与那个学期的,内容都差不多。虽然字体的种类繁多,却少有手书的温情。所以,“教师手写毕业寄语”,是现代教育该留住的模样!

郭元鹏

热点追评

男女教师“比例失衡”如何求解?

近期,有陕西西安网友通过人民网“领导留言板”建议,在教师招聘中考虑教师队伍性别比例失衡问题,加大对男教师的招聘力度。西安市教育局答复称,教师公开招聘计划是由用人单位根据编制空缺情况和岗位需求进行申报,一般不限定性别要求。(6月22日澎湃新闻)

在职教师队伍中,女性占绝大多数已经是一个不争的事实。教育部统计数据显示,2020年小学、初中和高中的男教师比例分别是28.83%、41.19%、44.37%,比2015年分别下降了7.44个、5.3个、4.29个百分点,男教师在逐步减少,女教师的占比却越来越高。

教师男女性别“比例失衡”尤其是女教师占比过多的现实,不利于学校正常管理以及教育教学合作关系构建。同时,在中小学和幼儿园,女教师占比过分集中,也不利于学生性格塑造和性别意识培养,不利于学生的身心全面发展。

虽然现实中,求解教师男女性别“比例失衡”的迫切程度前所未有。但关键是,难题的求解必须对症下药,科学施治,才能取得预期成效。经过分析我们不难发现,导致教师队伍中男性稀缺的根本原因,一方面是职业吸引力遭遇了“性别拒绝”。在不少人看来,高校和高中教师还勉强说得过去,而让一个男孩子去初中小学当“孩子王”,在社会认可度、收入评价、角色影响力等方面似有些尴尬。另一方面则是源于来源渠道中就存在的先天“男性稀缺症”,目前作为教师主要培养来源的师范类院校教育

专业中,男女生比例同样是“阴盛阳衰”,如果加上毕业后就业第二选择,恐怕坚持从教的男性比例更是不容乐观。

从操作层面而言,在招聘环节实施“按性别设岗”,似乎确实可以有效缓解教师男女“比例失衡”问题,但这既不符合招聘用人不得出现性别歧视的政策底线。结合教师男女“比例失衡”存在原因分析,要想科学求解男女性别“比例失衡”问题,关键是要抓问题根源,就是岗位社会吸引力问题和来源对象性别的“比例失衡”问题。一方面,我们迫切需要结合教育高质量发展、教师职业的重大历史意义和现实价值的宣传,围绕提高教师社会地位、收入待遇、成长通道等,增加教师岗位的职业认同感、社会认可度、个人吸引力。

另一方面,师范院校以及其他非师范院校的师范类专业招生要从教师队伍建设大局出发,科学设定招生比例,或者采取定向培养、委托培养等方式进行性别比例调整。如此这般,才是解决教师队伍性别“比例失衡”的根本和关键。

许朝军(作者单位系河南省禹州市教育体育局)

