

爱人的礼物、结婚时的陪嫁、孙辈出国时留下的旧衣服……

新闻深1°

天天观点

加强师德师风建设需要“硬举措”

□ 刘天红

近日，教育部下发《关于推开教职员工准入查询工作的通知》，依照《关于建立教职员工准入查询性违法犯罪信息制度的意见》《关于落实从业禁止制度的意见》、教师法、《教师资格条例》等法律法规对存在性侵害学生、丧失、撤销教师资格信息等行为者，禁止进入教职行列。这无疑是一项整肃教师队伍的“硬举措”，可从源头上将“害群之马”排除在教师队伍之外。

其实，我国法律早有从业禁止的相关规定。2015年，刑法修正案(九)增加第三十七条中，就规定了从业禁止制度，即对于利用职业便利实施犯罪，或者实施违背职业要求的特定义务的犯罪被判处刑罚的，人民法院可以根据犯罪情况和预防再犯罪的需要，判决禁止其从事相关职业，期限为3年至5年。未成年人保护法中，也有从业禁止的相关规定。2022年11月10日，最高人民法院会同最高人民检察院、教育部发布《关于落实从业禁止制度的意见》。

有性侵前科的教师，重回教师队伍案件时有发生。如贵阳中新世界国际学校教师刘某林涉嫌猥亵儿童罪被公安机关依法刑事拘留，而刘某林此前曾任贵州省余庆县龙溪镇勤勇小学校长，2006年因强奸罪被判处有期徒刑七年。可见，有性侵未成年人前科的人，如果继续从事与未成年人密切相关的工作，其重犯的可能性极大。

因此，落实教职员工从业禁止制度具有十分重要的意义，一方面是防止能力水平低劣、道德品质败坏者混入教师队伍，败坏师德师风，污染教育氛围；另一方面则是对学生特别是未成年人侵害的防范与保护，特别是将那些有暴力、性侵前科的从业者，从学生的身边隔离出去，更好地保障未成年人成长的安全。

加强教职员工师德师风建设需要明纲常、正法度，建立切实有效的约束机制，建立规矩矩的师生关系，类似“教职员工准入查询”的“硬举措”必不可少。师德师风建设涉及教师队伍整体道德法纪素养提升，并非一朝一夕之功，“硬举措”必须落在平常，抓在经常，久久为功。

新闻壹段评

以专业指导引领家庭教育高质量发展

日前，教育部公布了2022年度普通高等学校本科专业备案和审批结果。此次新增了地球系统科学、未来机器人、安全生产监管、国家公园建设与管理、乡村治理、家庭教育、无障碍管理等21种新专业，并正式纳入《普通高等教育本科专业目录》。其中家庭教育、未来机器人这两个专业尤为引人注目。

家庭教育关乎未成年人的健康成长也关乎国家发展。持续深入开展家庭教育工作，离不开理论支持和专业人才。在高校建设家庭教育学科既是时代所需，也是家庭教育高质量发展的必然要求。有了专业的课程设置，建立起了人才队伍，家庭教育指导的水平才能提高。

老人帮忙“带孙”，父母不能当“甩手掌柜”

近日，湖南道县人民法院审理了一起老人索要“带孙费”的案例。这起案件中，孩子父母长期在外打工，把体弱多病的孩子留在老家，交给爷爷奶奶抚养，基本上没有尽到抚养义务，也不支付抚养费。出于对孩子的成长与自身经济情况的考虑，二老无奈将儿子儿媳诉至法院。法院判决被告儿子儿媳给付原告爷爷奶奶抚养费87101元。

年轻父母外出挣钱，老人帮忙“带孙辈”如今已是常态。然而，老人主动“带娃”是情分而非义务，父母绝不当将子女的抚养责任一股脑推给老人。既然生育了子女，父母就应当肩负起抚养子女的义务，让孩子健康成长。

线上医疗不容“冒牌医生”浑水摸鱼

近年来，线上医疗咨询为很多人提供了便利，但风险也随之而来。近日，北京互联网法院审结了多起医生起诉其健康咨询服务平台网络侵权责任纠纷案。法院认定，某健康咨询服务平台冒用医生名义在线提供健康咨询，侵害了原告的名誉权、姓名权，判决平台赔礼道歉并赔偿精神损害抚慰金。

医疗卫生与每个人的生命息息相关。没有资质的假医生在网络平台冒充知名医生提供健康咨询并推荐特定药物和保健品，让患者不仅花了冤枉钱，还会被误诊乃至贻误病情，想想就令人不寒而栗。对于关系公众生命健康的在线咨询，有关部门必须加强对平台的监管，严格核实相关人员的资质，消灭“冒牌医生”浑水摸鱼的空间。

竞业限制不能成为限制劳动者的工具

“万万没有想到，我被这份竞业限制协议困住了，职业选择受到很大限制。”近日有媒体报道，一些企业通过设置高额赔偿金、扩大竞业协议范围、无差别设定签署人员等方式，限制员工自由流动，竞业限制协议存在被滥用的现象。

竞业限制协议的本意是保护商业秘密、维护市场公平竞争秩序，而用人单位随意扩大竞业限制范围，滥用协议，单方面约束劳动者自由流动，既损害了劳动者合法权益，更是违法违规之举。相关部门应进一步明确保密事项，并严格严厉执法，提高竞业限制协议的“门槛”，平衡用人单位和劳动者的权利义务，让竞业限制协议回归本意。

孔一涵 整理点评

她们缝补起一段段珍贵的记忆

□ 中国妇女报全媒体记者 王蓓

过去两年多里，“缝爱”爱心服务社(以下简称“缝爱社”)的成员为百岁老教授修好了70多年前的定情毛衣，为80多岁的奶奶缝补了40年前孩子用第一笔工资给自己买的衫衫，为勤俭节约的老人修好了舍不得丢弃的破旧床单、衣物……

“几乎每件修补的衣服上都有主人的一个情结，都是一段幸福且珍贵的回忆，缝补好了，我们也很很有成就感。”“缝爱社”发起人之一、71岁的覃秀姿告诉中国妇女报全媒体记者。

从初创时的8名成员到现在的30名，自2020年9月开始，安徽合肥这支全部由巧手女性组成的“缝爱社”，已累计服务居民500余人次。

老姐妹发起“邻里相缝”

覃秀姿所在的龙河路社区位于安徽省合肥市老城区，老小区多，老年人占比过半。“像安徽大学家属区的很多退休知识分子，视力不好，不会针线活儿，又恋旧，有的衣服扣子掉了、袖子磨破了，都还在穿着。”覃阿姨曾是社区艺术团的队员，热心公益，经常上门探访独居老人。

“我们这个年纪的人，家里一般都有缝纫机，不一定都会做衣服，但是缝缝补补都会一点。”有一次探访独居老人回来后，覃阿姨和艺术团的几位姐妹一合计，于2020年9月成立了“缝爱社”。2021年2月，她们在三里庵街道登记备案社区社会组织，并成功获得蜀山区创投项目资金支持，发起“邻里相缝”项目。

成立之初的8位老姐妹，年龄最长的江婉琴今年已是81岁高龄，最小的周晓妹也67岁了。考虑到年龄和技能等因素，大家常默契分工，难度高的缝补交给曾是裁缝的刘凤云，上门拿衣服等跑腿的活，则由相对年轻的周晓妹承担。

一点点织补起人们的思念

2021年春，101岁的吴传钟找到了“缝爱社”。

老人退休前是安徽大学商学院副教授，和妻子一同毕业于复旦大学，20世纪50年代相恋结婚，当时妻子亲手织了一件绛红色的毛衣赠予吴传钟。后来妻子去世，尽管毛衣旧了、破了，吴老却一直珍藏着。

“拿到毛衣的时候，我们也犯了难，衣服后背下方脱线，破了一个大洞，还有不少小洞。”后来，这个艰巨的任务交给了最专业的刘凤云，队员孙肥英协助。

“吴老告诉我们，这件衣服意义非凡，不仅是定情之物，如果能再穿在身上，就如同感受到妻子一直相伴。所以，我们想尽量复原相同的颜色和织法，不留修补痕迹。”同色的毛线不好找，所幸孙肥英爱织毛衣，家里有各色毛线。配好毛线后，刘凤云上上网搜教程学习织法。



小朋友观看“缝爱社”成员缝补衣物
缝补小队志愿者展示缝补好的衣服

整整用了三天的时间，刘凤云和孙肥英一点点地织起了老人的思念。“修补的过程中，吴老一直坐在一旁，比我们还紧张。织好后，老人泪流满面，立即就穿上，到处给人看。”刘凤云回忆：“看到老人开心的模样，我们更激动，觉得自己的辛苦很有意义。”

随着织补的衣物越来越多，“缝爱社”的“好手艺”传播开来。80多岁的何阿姨拿来了一件毛线开衫，这是40年前女儿刚工作时用第一笔工资买的，还特别选了母亲最爱的绿色。这件毛衣，何阿姨特别珍视，穿了40个春秋。怎么把严重脱线的袖头复原?“缝爱社”的老姐妹们又费了一番心思。

一位老教授送来了一条用了几十年的毛巾被，老人说是当年结婚时爱人的陪嫁，不舍得扔。

“每一件拿来修补的衣物，都有一段放不下的情感。”覃秀姿买了一匹20米的布，裁剪成长条，为毛巾被镶边。“缝补了那段时间送来的20多条毛巾被，老人们都特别感动。”

在传承勤俭节约中壮大队伍

几年来，爱人的礼物、结婚时的陪嫁、孙辈出国时留下的旧衣服……“缝爱社”帮老人们留下了一段段幸福又珍贵的记忆。

“缝爱社”的队员也从最开始的8人发展到了现在的30人，年龄从“40后”拓展到“80后”。

为方便居民，“缝爱社”每周都会在社区摆摊缝补。“‘缝爱社’的阿姨口袋里每



天都装着针线，随时都能帮忙缝补。”郑桂林笑着说，队员们几乎都参加了两个以上的爱心社团，开展其他公益服务的时候，看到有破旧的衣物立刻就能掏出针线缝补。

在覃秀姿看来，老人家恋旧，不光是勤俭节约，更是因为长情，老物件是他们的情感寄托。“这种珍贵的品质和情感，对年轻人来说也是一种潜移默化的教育。”

今年1月，覃秀姿将缝纫机搬到了社区活动室，邀请了辖区数十名小朋友参

加活动。“想让孩子们知道缝纫机曾在我们生活中的作用，以及这背后的勤俭节约精神。”

当天，“缝爱社”从居民家“收”来了破旧的床单、毛边的毛巾、脱了袖头的毛衣。几位阿姨现场给出“缝补方案”，小朋友们全程观摩，聆听她们修补衣物的故事。

“珍惜我们现在的幸福生活，像巧手奶奶们一样传递爱心，帮助更多人。”孩子们深有感触。

碳排放管理员、环境监测员、太阳能利用工

透视绿色新职业发展趋势

职业标准不够完善等问题需引起关注

□ 新华社记者 王井怀 黄江林

正值招聘旺季，“新华视点”记者近日走访招聘平台、企业发现，以碳排放管理员、湿地保护修复工程技术人员等为代表的绿色职业日渐红火。有数据显示，绿色职业相关岗位数量近年来增长10倍。与此同时，职业标准不够完善等问题也需引起关注。

绿色新职业持续涌现

在拿到全国碳交易能力建设培训中心盖章的碳排放管理培训合格证后，小雷从武汉一家房地产公司辞职，应聘多家企业设置的碳排放管理员岗位。

近年来，碳排放管理员、环境监测员、太阳能利用工等新兴绿色职业得到越来越多的认可。2022年版《中华人民共和国职业分类大典》标识了134个绿色职业，约占职业总数的8%。其中涉及节能环保领域17个，清洁生产领域6个，清洁能源领域12个，生态环境领域29个，基础设施绿色升级领域25个，绿色服务领域45个。

湿地保护修复工程技术人员在2022年新增为绿色职业。天津市生态环境科学研究院生态环境保护与修复研究中心主任周滨说，该职业旨在通过人工辅助性手段对不同类型的湿地进行自然生态性恢复。随着全社会自然保护意识的增强，这个行业逐步得到关注。

作为碳管理人才，河南省豫拓新能源科技有限公司负责人李晓龙也有同感：“以前各行业对碳减排知之甚少，对我们的工作不理解。‘双碳’目标提出后，越来越多企业主动联系我了解减排的情况。”

“今年一季度，我们与湖北碳排放权交易中心开办四期培训班，培训人数超过1500人次。”李晓龙说，学员来自各行各业，有房企员工、银行职员、公务员等。

李晓龙反映，从事碳排放核查等岗位的新人月工资在5000元到8000元不等，5年工作经验的年薪可拿到20万元；从事碳配额交易的碳交易经纪人，年薪可达到30万元至50万元。

中交(天津)生态环保设计研究院有限公司副总工程师黄佳音发现，绿色职业薪酬受地域、行业、专业属性等影响，差别较大。

“BOSS直聘”相关负责人介绍，近年来，平台监测的绿色岗位平均月薪增长较快，并出现了不少高薪职位。

岗位需求量攀升

企查查数据显示，截至今年3月底，国内绿色低碳相关现存企业达到187万家。2020年至2022年新注册量同比分别增长19.5%、54.38%、29.29%。绿色低碳企业增速快，意味着这一领域充满活力，未来绿色人才的需求将激增。

以当前特别火的“双碳”相关职业为

例，天津市某化工企业一名工程师介绍，作为碳交易市场履约企业，公司此前只有1名专职碳资产管理师。考虑到碳资产的金融属性，未来可能需要50名专业人员。“碳排放量的监测、碳资产金融属性的开发，都需要专业人才。”这名工程师说。

山东财经大学教授刘华军判断，目前政府、企业对碳资产管理人才的需求类似10年前对环保人才的需求。中国石油和化学工业联合会相关负责人认为，将来碳资产管理部会像财务、环保一样成为企业的基本部门，未来5至10年我国“双碳”人才需求将会持续增长。

生物多样性领域今后也将产生更多绿色职业。周滨认为，今后生态环保工作将越来越多地考虑提升生态系统多样性、稳定性、持续性，更多的细分职业和岗位才能满足山水林田湖草沙生命共同体的发展要求。

“随着我国生态环境治理向深、向细发展，未来，绿色金融、新能源、环保咨询、再生资源回收等领域或将诞生更多绿色职业岗位，并承载更多人才就业。”黄佳音预测。

业内人士认为，新能源汽车、光伏和风电领域的技术岗位需求增量较大，增速较快，人才供给较为短缺，今后人才缺口可能会继续扩大。

绿色职业发展需得到系统性支持

面对绿色职业未来的发展新趋势，刘华