



## 继承农村文化, 传统根基不能失

当前, 全国城市化进程正剧烈改变着我国乡村的社会形态和农民们的生活方式。在这大巨变、大转型的时代浪潮之下, 一些来自农村的知识分子敏锐地感受到自身生命存在感在农村和城市的双重失据, 以致发出了“在城市是寓公, 在家乡成了异客……已经无家可归”的悲叹。如果我们继续着眼于更为庞大的农民工、乡村少年等农村人群, 这种存在于生命中的无归宿感实在是必须引起重视了。

这种“失根”现象表现为一种生命体验——文化精神上的无归宿感, 即在城市化大浪潮冲击下, 传统乡村

解体, 乡村文化虚弱, 日渐失去对广大农民, 尤其对乡村少年的亲和力, 而城市文化又过于遥远。于是, 就出现了乡村文化和乡村教育的双重危机。

究其根源, 农村文化“失根”的首要原因是传统生活方式的消亡与崩溃。长期以来, 广大农民在面对大自然的协同劳作中形成了家庭、家族、邻里之间亲密接触、和睦相处的生活形态。如今, 在机械耕作、外出务工、经商等渐趋多样化的生产方式下, 农民社会关系也日渐独立分化了。一方面, 集体性的传统文化生活, 比如民间节日仪式越来越空洞化; 另一

方面, 与早期集体生产相伴随的电影放映队等农村公共生活形式也逐渐消逝。必须看到, 传统乡村文化的衰落, 很大程度上是造成当前农村生态环境恶化, 家庭邻里关系淡漠、紧张, 违法犯罪盛行, 安全感丧失的根源之一。

传统乡间伦理价值秩序逐步解体, 而现代法律又远未进入农民日常生活形成新的价值秩序, 又是乡村文化“失根”的根本原因。随着传统伦理价值体系解体, 很多“农民”对自我价值的认识趋于利益化, 钱成为衡量自我价值的唯一标准, 以致拜金主义、低俗文化、消费文化盛行于广大乡村。

城乡间长期存在的文化鸿沟也是加剧农村文化“失根”的重要原因。户籍隔离制度下的城乡经济生活和社会管理模式, 使农民们很难充分享受到城市文化并予以认同。这样, 农村和城市文化的双重缺失, 使他们生命的归属感和价值认同极易动摇, 成了在文化精神上的无根存在。

乡村文化教育的衰落, 会造成亿万农民“流离失所”, 我们必须为此找到解决办法。在我看来, 首要工作就是要做好农村文化遗产传承, 保护好农村自然生态。其次, 要大力发展乡村文化和教育事业。就当前现实而言, 解决好农

民工子弟上学问题, 以及农民工和农村大学生就业问题是重中之重。最后, 可依托报纸、广播、电视等媒介广泛传播乡村文化精华, 积极发展乡村文化产业。

从根本来说, 文化失根问题说到底还是要靠经济发展来解决。当农村人看到城市的灯红酒绿, 看到城里人大把赚钱, 他们自己却只能面朝黄土背朝天, 因此产生心理失衡, 再好的文化也不可能具有吸引力。全国性的城市化进程中, 如何协调好城乡经济社会和文化教育同步发展, 这是我们整个 21 世纪都需要认真思考和解决的大问题。

■赵雪

## 与离职同事聊天被罚: 公司之手是否伸得太长?

山西运城某服装公司的小刘向公司提出了离职, 却被告知办理离职手续时, 需要当着人事部的面, 把所有客户和同事的微信删除, 一名同事与小刘交谈被公司发现后, 遭罚款 100 元并通报, 小刘认为公司此举冷漠且不近人情。当被问及为什么要这样做时, 公司人事回应称, 这是严格按照公司规定执行, 担心泄露公司机密和离职情绪的蔓延。

(头条新闻)  
随着网络和即时通讯工具的蓬勃发展, 工作的时长和内容都被延长了, 打破了生活和工作的界限, 使得工作入侵人们的生活, 属于自

己的时间被无限占用。前有将微信步数纳为考核绩效标准, 再有发朋友圈屏蔽同事罚款 100 元, 后有如今的与离职同事聊天罚款 100 元, 这些“奇葩”的公司规定未免有太多不合理之处, 总的来说, 是公司对于员工个人生活的干涉, 公司管理之“手”不应该伸的太长。

微信本来是个人生活的联络工具, 属于私人生活领域, 同事间的交谈内容, 不一定完全涉及公司业务, 要求离职员工删除所有同事微信, 生硬的切断共同工作培养的感情, 不允许再有个人联系, 公司的确冷漠而不近人情。抛去感

情原因从根本上说, 公司并没有权力这么做, 用人单位对劳动者的管理应当限定在“劳动”范围之内, 法律也不可能也不应该赋予用人单位干涉劳动者私人生活的权利。

问及要求删除同事以及罚款的原因, 公司回应是严格按照公司规定执行, 这样的解释无异于霸王条款。根据《中华人民共和国劳动合同法》及相关法律规定, 用人单位制定劳动规章制度应当履行民主程序, 经职工代表大会或者全体职工讨论, 提出方案和意见, 与工会或者职工代表平等协商确定。很显然在这起事件中,

员工并不了解公司有这怎样的规定, 更别说经过讨论、平等协商确定了, 试问什么样的公司规定能够凌驾于法律之上呢? 再者说, 公司的规定也适用于建立劳动合同期间, 对于离职后的员工, 公司岂能规定其个人行为呢?

而谈及担心泄露公司机密和离职情绪蔓延的原因更是无稽之谈, 一家公司能否留得住人, 是其本身积累的价值、信誉以及是否能让员工获得归属感和获得感所决定的, 倘若公司在这方面有自信, 又怎么会担心一个离职的员工使得离职情绪蔓延? 罚款的方式亦是饮鸩止渴,

对于公司的运作发展毫无益处可言, 反而给人管理层裁决随意、自己的隐私受到侵犯的感觉, 更容易使得员工对公司产生不信任感, 才会引起离职情绪的蔓延。

入侵员工的私人生活, 私自制定不合理的公司规定, 必定会导致员工的不满和公司名誉的下降; 更多关注工作本身的事情、努力提高公司的绩效才是正确的经营之道, 一家能够立足的公司要拥有包容的心态, 企业经营时应该为长远的利益考虑。

■马懿欣

## 家长群内大骂 4 小时, 女教授师德碎了一地

最近两天, 广西玉林市玉东三小一个家长群内, 一场骂战在当地掀起轩然大波: 因不堪家长群内聊和学习无关话题, 该校 17 (02) 班一名家长大骂群内其他家长是“陪酒女”“戴绿帽”云云。对此, 其他家长建议将这名家长踢出微信群时, 这名家长声称她是玉林师院的博士、副教授, “谁敢踢我, 试试看? 不自量力!” 从微信截图看, 骂战一直从晚上 19 点 25 分持续到晚上 23 时 31 分。(12 月 14 日红星新闻)

因为极个别家长在家长群里谈及与学习无关话题, 女博士家长就

不惜花费 4 个小时来恶言相对。以极其野蛮粗鲁的方式对付另一种错误, 这不利于问题的解决, 反而让事情越闹越大。然而, 比该事件更可怕的是, 女博士家长动辄问候人家祖宗, 信口雌黄地给人家乱扣帽子, 一副居高临下的姿态, 彻底把问题带偏, 也让师德碎了一地。

按理说, 博士在学识、素养和阅历上都高人一筹, 可是她的出言不逊着实玷污了人们对高知的美好印象。从聊天内容不难窥出, 她绝非一时冲动下失言, 骨子里引以为贵的高贵身份、心里筑筑的等级篱笆、野蛮狂妄的态度和

可憎可恶的戾气, 丢了自己的脸是小事, 还玷污了玉林师范学院的名誉。

为人师表, 不仅仅体现在渊博学识上, 还体现在为人做事的风格上。得饶人处且饶人, 本来微信群中个别家长的闲扯, 稍微提醒一下即可, 没必要争得面红耳赤, 更何况有教师及时劝阻。而女博士家长非要争得面红耳赤, 一副不依不饶的样子, 简直就是泼妇骂街。教书育人, 立德为先。如此道德水准的教授, 如何教育好自己的孩子, 又怎能承担起教书育人的神圣使命?

面对此事, 相关部

门应当启动调查处理程序, 责令其作出深刻检讨, 并依纪依规作出严肃处理, 才能取得大众的理解和宽容。遗憾的是, 玉林师范学院的工作人员回应说“这是个人行为”, 玉林市教育局也只是说“往后加强家长素质教育”。

去年一段甘肃兰州的“大学教授闹机场”的视频热传, 当地相关部门本着不包庇就事论事的态度, 果断对其依纪依规作出严肃处理, 该教授也作出了言词恳切的道歉信。同样, 微信群也是一种公共场合, 以恶毒语言攻击他人已经涉嫌违反《治安管理处罚法》。而作为一个

女博士副教授而言, 对他人格肆意攻击, 从根本上而言, 就是师德出了问题。

一直以来, 各大学注重教授的教学和教研成果的数量, 而忽视了师德教育, 因此, 希望玉林师范学院果断采取行动, 以此案为典型, 向兰州大学看齐, 让当事人给公众一个足够诚恳的道歉, 以此为契机, 对教师队伍的师德建设来一场深刻反思, 开展师德师风警示教育, 我们期待着玉林师范学院后续的处理结果。

■杨应和



华夏全媒体  
主管主办  
华夏日报社出版  
国际标准刊号  
ISSN2521-0289

### 编委会

李克炎 江单 张华  
勇 陶沙 黄浩 李  
增勇 龚德贤

顾问 | 方智平  
社长 | 李克炎

总编辑 | 江单  
常务副社长 | 陶沙  
执行总编辑 | 张华  
勇

执行社长 | 黄浩  
副总编辑 | 李增勇  
龚德贤  
视觉总监 | 古风

### 新闻中心

主任 | 方成成

采访中心

主任 | 董哲

编辑中心

主任 | 罗阳

新闻影像中心

主任 | 巢砥平

美洲新闻中心

主任 | 黄浩 (兼)

### 新闻爆料

全球

00852-31106831

中国大陆

010-61057773

24 小时新闻热线

185 1382 0014

### 邮箱爆料

huaxiazaobao@126.com

### 官方网站

www.huaxiazaobao.org