

教育部发布学生及家长居家生活二十条建议

接纳负面情绪 加强亲子沟通

□本报记者 任洁



在这段特殊的疫情防控期间，家长应该如何陪伴孩子度过？如何借助疫情给孩子上一堂生动的社会生活课，更好地促进孩子成长？教育部中小学心理健康教育专家指导委员会日前为全国中小学生及其家长在疫情防控期间的居家学习生活各发出十条建议。

学生篇：

保持健康生活方式，做好个人卫生。在疫情期间遵照少出门，戴口罩，勤洗手的原则，主动隔离，保持个人和居家的清洁卫生。要保持作息规律，保证睡眠时间，合理膳食均衡营养，增强自己的免疫力和抗病毒能力。

坦然面对情绪变化，理解和接纳负面情绪。在疫情压力下，同学们可能会出现焦虑、恐慌、愤怒和烦躁等各种不良情绪，这是人面对应激事件的正常心理反应，是机体自我保护的体现，越是压抑和否认，就越是容易被情绪支配。面对负面情绪，同学们不必过于敏感和紧张，也无需否定自己的感受，积极理解和接纳负面情绪的存在，才能更好地调节。

科学看待疫情防控，学习情绪调整方法。通过官方渠道了解防疫信息、有关科学知识以及疫情防控工作措施，积极配合疫情防控工作，做到不信谣、不传谣。学会一些简单的心理调节方法，如“深呼吸放松法”“肌肉放松法”等来维护情绪稳定，也可以通过运动、

音乐、倾诉来转移注意力，增加积极体验。

开展室内锻炼活动，保持良好身体状态。每天开展1小时左右的室内运动，如进行垫上俯卧撑、仰卧起坐、平板支撑，还可以跳健身操、转呼啦圈、踢毽子等。

密切亲友互动交流，做到隔离不隔心。在家里可以利用电话、短信、微信等线上沟通平台与同学交流、与亲友保持联系。

培养新兴趣新爱好，让生活变得丰富。同学们可以列出平日里一直想做没时间做的事情，比如烹饪、学乐器、绘画、阅读、养植物等，制成“愿望清单”，按照优先级勾选出在家就可以实现的愿望。可以按照家长和老师的推荐，选择适合自己的课外读物、视频资源、电视节目等，让宅在家中的假期成为储藏知识的好时光。

控制电子产品使用时间，做到合理有度，不能影响正常作息。积极与父母沟通交流，做力所能及的家事。

听从学校和老师安排，适应居家学习环境。

学习典型人物和事迹，增强心理正能量。



家长篇：

积极进行自我调适，不向孩子传递负面情绪。恐慌和紧张情绪和“新冠病毒”一样有一定传染性，家长如果不能调节好自己的负面情绪，也可能传递给孩子，让孩子更加不安和紧张。

帮助孩子改善情绪，树立良好心理状态。请家长理解孩子的负面情绪，及时进行正面疏导和缓解。

帮助孩子判断信息，做到不信谣不传谣。家长要直面孩子关于疫情的相关问题，积极与孩子沟通，不回避疫情状况，以恰当方式、以孩子听得懂的语言讲解新冠肺炎的相关知识、目前我国的防控措施以及延期开学情况。

制定全家日常作息表，做到规律有序生活。家长可以和孩子一起把全家一日的的生活、休息、健身、学习、娱乐等安排做成一张时间表，还可以列出每日愿望清单，如做手工、画画、亲子游戏、室内运动、制作美食、打理植物等，由全家共同来完成，共度美好的亲子时光。

给予孩子一定独处空间，多一些理解信任。尤其是对青春期的孩子，要尊重他们对独立和独处的需求，学会看到孩子的优点和进步，多一些商量和鼓励，少一些管制和唠叨。遇到争吵可以

按下暂停键，等到双方情绪稳定后再理性沟通。制定电子产品使用规则，防止孩子沉迷网络。家长也要控制好自己使用手机和网络的时间，以身作则，为孩子做出示范和榜样。配合学校开展居家学习，做到停课不停学。

让孩子做学习的主人，提高自我学习管理能力。家长每天要抽出时间与孩子交流学习状况，及时给予积极反馈，提高孩子的学习兴趣。

加强生命教育，增强孩子自我保护意识。分享抗击疫情感人事迹，传播社会正能量。



“劳动者被确诊为疑似患者或系密切接触者被相关部门采取隔离措施期间，有工资吗？”“用人单位能否以疫情为由进行裁员？”就疫情影响下中小企业面临的劳动用工问题，东城法院法官李彦宏为广大劳动者进行解答。

问：劳动者被确诊为疑似患者或系密切接触者被相关部门采取隔离措施期间，用人单位是否应当支付工资？

答：根据《传染病防治法》第四十一条第二款的规定，对于疑似患有新型冠状病毒肺炎被隔离的员工，应支付在此期间的工作报酬。同时依据北京市人力资源和社会保障局于2020年1月31日发布的《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》，对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工，企业应当视同提供正常劳动并支付其工资。因此对于因疫情控制被隔离的劳动者，隔离期用人单位仍需要支付劳动报酬。

问：用人单位受疫情影响可否向人力资源行政部门申请特殊工时？

隔离期间工资如何支付？单位能否以疫情为由裁员？

法官解答抗疫期间的劳动关系

□本报记者 李婧



答：根据人社部《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》规定，用人单位因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位。受疫情影响的用人单位，可以申请特殊工时，也可以采用灵活工时（如缩短工时、弹性上下班等），确保用人单位正常运营。

北京市人力资源和社会保障局《关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》也作出规定，“用人单位可以采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。受疫情影响的用人单位，可以向人力资源社会保障部门申请执行综合计算工时制度，按照生产经营需要，实行轮岗调休”。因此在疫情期间用人单位可以根据生产经营需要，申请执行

特殊工时。

问：用人单位可否要求返岗员工报告休假期间假期所在地、回岗路线、家庭成员健康状况、有无可疑接触史等个人信息？

答：根据《劳动合同法》第八条规定，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。根据该规定劳动者对于与履行劳动合同相关的信息有告知义务，同时用人单位作为法律规定的防控义务承担者，对本单位的防疫情况负有整体责任。因此为了疫情防控，用人单位完全可依法向员工收集与疫情防控相关的信息，包括但不限于地址、轨迹、健康信息等。但是用人单位不得将收集的职工个人信息向他人泄露。

问：用人单位能否以劳动者故意传播传染病病毒为由解除劳动合同？

答：根据《最高人民法院、最高人民检察院关于办理妨害预

防、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》(法释〔2003〕8号))规定，故意传播突发传染病病原体，危害公共安全的，依照刑法第一百一十四条、第一百一十五条第一款的规定，按照以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。如劳动者故意传播传染病病毒构成犯罪依法被追究刑事责任的，可根据《劳动合同法》第三十九条第六项规定与其解除劳动合同。

问：用人单位能否以新型冠状病毒疫情属于劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化为由进行裁员？

答：根据北京市人力资源和社会保障局于2020年1月31日发布的《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》，用人单位因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。因此建议用人单位在发生经营困难时不要轻易裁减员工，而是通过寻求政府部门帮助和扶持，并且与员工进行协商沟通，争取员工理解和支持共同渡过困难时期。