

去教育行政化弊端 扬教育家办学传统

——第九、十届全国政协常委任玉岭谈教育系列报道之五

□本报记者 李晨

《科学时报》:随着对教育改革的深入推进,教育的行政化问题越来越突出。为解决这个问题,温家宝总理从2003年以来已5次提出“教育家办学”的重大命题。你怎样看待这个问题?

任玉岭:我在调研中听到了不少关于行政化给教育事业带来的问题和意见。教育愈来愈行政化,已经严重制约了教育事业的发展。温总理提出的教育家办学,是教育事业发展的必然需求。

20世纪上半叶,新式教育在我国迅速崛起,一批知名的社会活动家、教育家纷纷投身到教育事业之中,如蔡元培、梅贻琦、陶行知、晏阳初、黄炎培等,都举办有风格各异、特色鲜明的学校,共同营造了费孝通先生所说的“名美其美、美人之美、美美与共、天下大同”的教育境界。

因此,我非常拥护温总理的提法。教育行政化是体制弊端,应该将其放在教育改革的首要地位,加速推进;使教育家办学的目标早日落到实处。

《科学时报》:去行政化的确是教育界关注的一个大问题,但是非教育界的读者还不甚了解去行政化的概念,你能否对去行政化作一些解释,并举例说明行政化带来哪些危害?

任玉岭:去行政化,简单地讲就是不能以政府那一套行政模式来办教育。学校不同于政府,教育不同于行政,在今天以政府行政模式办教育的情况不断加剧的情况下,就应该进行扭转,使其返璞归真,回到教育家办学的轨道上,这就是去行政化。

行政化办教育现在已经深入到教育的诸多环节,给教育带来的影响和危害有以下几个方面。

体现在诸多行政部门对学校的监管上。我们调查时,有人反映现在对学校行使管理权的职能部门多达20多个,包括税务、公安、土地、规划、城管、消防、卫生、科技等部门等等,他们可以随时提出对学校进行评价和检查的要求。不管哪一个单位来,学校都不敢怠慢,不仅惊扰了学校秩序,而且增加了学校负担。

体现在校长任命上。校长在国外多是由董事会来任命的,过去我们的学校校长也多在学校内产生。而现在各级学校校长几乎都是由主管部门派出,从外面其他岗位“空降”到学校的。尤其是大学,进入21世纪后,“空降”校长和书记的做法愈演愈烈,引起了教育界和教师的纷纷质疑。一些部门把学校视为给干部镀金的升迁台阶,进行频繁安排和调动。有人统计,目前我国大学校长任期为4.1年,美国大学校长任期12.2年,大学换书记和校长就像走马灯一样。现在大学校长的配备,不是在学校征求意见,而是在主管部门“进行民意测验”。遴选的校长多出自政府部门,到任后必然是用衙门的习气和作风管理学校,由此造成学校行政化不断增强。

体现在学校的级别设置上。现在我们把学校分成了三六九等。例如大学,有副部级、局级、处级大学。有些管理人员也随着学校级别的提升,自认身价倍增,不可一世,官僚主义之风越来越重。自从副部级学校在社会上出现后,学校的官本位骤然上升。

体现在校长的工作上。北师大一课题组曾观察过37位校长从早7点到晚7点的工作,结果发现高中校长在校时间不足上班时间的1/4,初中和小学校长在校时间一半左右。这是因为做校长的既要参加各个部门召开的各种会议,又要亲自接待各类检查评比,应付上级交办的应急任务。如此忙于行政工作的校长们,根本没时间与教师和学生接触交谈,很多真正教育上的问题被丢在了一边。

体现在学校内部管理和对学生的教学上。无所不至的教学行政化和行政干预,造成老师的课堂教学基本没有回旋余地,必须严格按照“教学计划”走程序。如果哪位老师在教学内容、内容和模式上稍有一点个性化,轻则被界定为“违反教育纪律”或“重大教学事故”,重则会招致难以想象的祸灾。这种管、卡、压的管理,放在大学生面前是在对学生的最大不信任和最大瞧不起。我在调查中,听到一位教师讲,一个学生毕业论文的开题报告写的是《基于国际劳工标准的中国劳工法建设研究》,当论文完成后,指导教师出于谦和,将“研究”二字改成了“探析”,没想到行政管理部“对此坚决不同意,竟然要求学生必须重新修改开题报告,并要导师签字,补走一遍行政程序,否则将按教学事故处理。

《科学时报》:那么该怎样做才能去行政化,教育家办学又该怎样实现?

任玉岭:首先,要去行政化,就必须提高认识,统一思想。教育行政化发展到今天,已经不是用“铁板一块”可以形容了,要改变这种局

面,会涉及到很多人的利益,既有部门利益,也有校长、书记的利益,还有外圈有关部门的利益,甚至上级主管领导的利益。因此要去行政化谈何容易?正因为这样,在去行政化的改革中,必须从上面下决心,要看到现在的行政化给教育带来的危害,要提高这方面的认识,统一这方面



申城飘起“太阳雪”

3月9日,上海延安中路,一市民在雪中等候出租车,还有人撑着雨伞在雪中疾行。今晨申城大部分地区普降小雪,预计傍晚左右降雪结束。针对市民普遍反映的“太阳雪”现象,气象专家表示,这是由于冷空气抵达申城,天气转晴好,此外受高空低潮影响,申城飘起小雪,属正常现象。

CFP 供图

十届全国政协常委、民建中央副主席、武汉大学博导王少阶:提高统计数据公信力 遏制“数字出官”现象

□本报记者 陈欢欢

2009年全国GDP增幅为8.7%,但地方GDP总量加起来,其增速比8.7%要高得多。根据各地公布的数据,经济增速低于8.7%的仅有3个省市。其余28个省市增速都高于8.7%。

为何地方GDP之和大大高出全国核算数据?

全国政协委员、武汉大学博士生导师王少阶日前在全国政协十一届三次会议第二次全体会议上作大会发言时指出:这种地方GDP之和高于全国的现象已屡见不鲜,至少2004年以来,几乎年年如此。而我国统计数据不

准确,缺乏公信力的事例比比皆是。

王少阶表示,国家统计局数据是政府决策的重要依据和政策评价标准,也与百姓生活密切相关。2009年6月,全国人大常委会通过了修改后的《中华人民共和国统计法》。对此,国人寄予厚望。但现实情况往往不尽如人意。

他举例说,2009年7月,国家统计局公布的在岗职工平均工资和城镇居民人均可支配收入同比增速都在10%以上,引发了网民“收入被增长”的议论。公布的统计显示,上半年全国城镇单位在岗职工平均工资为14638元,同比增长12.9%,远超

上半年7.1%的经济增速。

“事实上,2009年老百姓感受的是住房、医疗、教育、燃油、食品价格都在上涨。统计数据与百姓的感受相矛盾,令人困惑。”王少阶指出,实际上,全国城镇职工共4.1亿人,而纳入国家统计局范围的只有1.1亿人。占职工总数约70%的民营企业、个体工商户和农民工都没有统计在内,而他们的平均工资又远低于国有企业职工。

另外,我国的城镇登记失业率也未能反映实际失业率。2008年底,受国际金融危机影响,部分企业经营困难,甚至出现停产、半停产现象,导致千万农民工返乡。2008年末城镇登记

失业率4.2%,而同期中国社科院调查结论是,2008年中国城镇失业率攀升到了9.4%,超过了7%的国际警戒线。

实际自2003年以来,这一数据一直在4.0%~4.3%间徘徊,几乎不变。究其原因是不少真正失业的人没去登记,加上农民就业情况没有包括在里面,因此公布的登记失业率远低于调查失业率。如改革开放30余年,数以亿计的农村富余劳动力走进城镇工作,已成为我国第二、第三产业的主力军,但因他们户口不在城市,就没列入统计范畴。

王少阶指出,当前我国正处于工业化、城镇化加速发展的时期,人民关心国家大事,公众参与程度极高。在这个时候,进一步提高统计数据公信力十分必要。为此,他提出4点建议。

一、依法统计,加大执法监督和追究力度。统计数据屡屡失真,禁而不止,主要原因是没有做到有法必依、执法必严。要建立统计问责制,对“官出数字、数字出官”这类造假行为依法严惩。

二、积极推进统计制度与方法改革。首先要尽快采用国际通行的“下算一级”核算办法对GDP数据进行统计。抓紧提出国家统一核算地区GDP方案,正式推出主要指标7R7制度。避免数据重复计算和人为干预。

三、坚持以人为本和实事求是原则,尽快调整调查口径与调查对象。如城镇居民人均收入应统计国有企事业单位,也要统计民营企业、个体工商户和农民工的收入。城镇失业率统计应在有城镇工作的人群,同时也要统计农村失业率,并予公布。

四、加大公众对统计工作的参与程度。要把调查的口径范围、指标解释、计算方法、样本选取及时告知公众。还可考虑建立专门民意调查部门,鼓励民间组织、第三方机构参与,以强化统计行政监督。要吸引学术机构等依法参与统计,形成口径各异有侧重的统计工作体系。

全国人大代表、中国海洋大学校长吴德星:教育部直属高校离退休人员经费问题亟待解决

□本报记者 廖洋

在十一届全国人大三次会议上,全国人大代表、中国海洋大学校长吴德星就增加财政投入、提高教育部直属高校离退休人员待遇,联名附议中山大学校长黄达人提出的《关于解决中央直属高校离退休人员经费投入不足的建议》。

据悉,目前国家对教育部直属高校离退休人员经费的投入,主要包括离退休人员工资及津补贴,离退休人员护理费及公费医疗拨款。财政拨款不足以弥补实际支出的部分,由学校自筹经费解决。与此同时,各级地方政府近几年在不断提高离退休人员待遇的相关政策。各高校从大局出发,普遍按照属地化管理原则,参照执行地方社会保障政策。但由于中央的财政拨款本已不足,争取地方财政投入难度很大,致使各教育部直属高校提高离退休人员待遇政策很难落实。

由此导致教育部直属高校的离退休人员,无论与地方公务员队伍还是与地方院校的同级人员待遇相比,都存在较大差距。据统计,2008年,教

育部直属高校离退休人员经费支出为53.57亿元,而财政拨款仅为23亿元,拨款仅占实际支出的43%。该数据尚未包含用于离退休人员的公费医疗支出。如果把这一块支出合并计算,那么教育部直属高校离退休人员经费缺口的数字将会更大。

建议指出,目前教育部直属高校普遍面临着不同程度的财政困难。这些困难主要来自于4个方面:一是基本建设资金需求大。二是随着物价和收入水平提高,及地方提高人员待遇政策的相继出台,队伍建设所需的人员经费持续增长。三是因应“提高高等教育质量”的内在和外部需求,同时受到物价上调的影响,高校在教学实践、国际交流乃至日常运维等各方面的公用支出均大幅增长。四是随着地方社会保障政策的陆续出台,学校的经济负担也日益加重。其中,最为突出的矛盾就是随着退休人员的逐年增多,离退休经费财政拨款与实际支出的缺口日趋加大。

吴德星告诉记者,教育部直属高校面临的上述困难,引起了国家高度重视,近两年来中央财政也制定并采

取了一系列有效措施,在一定程度上缓解了教育经费投入不足的问题,例如通过安排偿债专项资金逐步化解教育部直属高校的债务风险。但由于离退休经费财政拨款长期无法满足实际需求,学校不得不想方设法安排大量的统筹经费去填补离退休人员经费缺口,这必然会影响到学校教学科研经费的合理分配。

为此,建议提出,中央财政从社会保障经费中安排资金,以提高离退休人员津补贴的方式,逐步解决离退休人员经费财政拨款不足的问题。鉴于教育部直属高校区域分布较广的实际情况,建议中央财政部分在制定提高教育部直属高校离退休人员津补贴标准的政策时,充分考虑各地区生活物价水平和收入水平的差异,结合地方离退休人员待遇政策,合理制定各地区离退休人员津补贴拨款标准。在加大对离退休人员经费的财政拨款后,可由财政部会同教育部直属高校的主管部门制定相应的管理办法,严格经费管理,确保专项资金真正用于解决教育部直属高校离退休人员的待遇问题。

(上接A1版)

经过多年的探索和实践,我国产学研合作取得了长足进步,呈现出强劲发展势头,这为促进产学研合作立法创造了良好条件。

立法突破产学研三大障碍

“产学研结合虽是老话题,但在后危机时代的今天,应赋予更为重要的历史使命和科学内涵。”马德秀认为,制定《产学研合作促进法》就是要从立法上突破产学研的三大障碍。

障碍一是体制机制。当前,我国科技成果转化不到20%,产业化不到5%,而发达国家技术转移高达40%~50%。我国科技成果转化的最大障碍是体制机制。

首先是产学研利益保障机制不健全。由于各类创新主体的职责和权益界定不清,对共同投入、成果分享、技术、市场、管理等风险分担的机制不健全,缺乏法律约束,导致产学研结合难以持续。

其次是政府发挥引导与协调作用不够。产学研结合没有专门的促进政策,信息和中介服务体系不完善。政府在产学研结合的资源配置上缺乏明确导向,特别是在对多项技术集成创新和产业技术创新链的资源配置上,“贴牌”现象较多。

产学研结合障碍须立法突破

再次是引导产学研结合的评价激励机制有待完善。长期以来,学术至上“一刀切”的评价标准,造成了业绩考核中轻视企业服务、项目管理中轻视横向科研的“两个不平等”;同时,企业也缺乏合作创新意识,从而制约了产学研合作的积极性。

马德秀建议,应从三个着力点实现产学研合作模式的突破:一要聚焦产业高端,建立共性关键技术重大平台。紧紧围绕国家重大战略需求,成立官产学研战略联盟,集中力量加强攻关,实现“抱团创新”,提升行业整体创新水平。

二要着眼于抢占未来科技创新制高点,瞄准企业明天甚至后天的技术难题,政府给予政策或资金支持,建立企业与高校的研发联合体。比如,在上海市的积极支持下,上海交大与华锐风电等,有效整合人才、技术、资本等创新要素,与闵行区共同成立上海锐风新兴产业技术研究院。通过加强前瞻性技术研发,引领新能源等新兴产业的发展。

三要积极扶持中小企业创新。民营科技型中小企业具有很强的市场适应性,且富有创新的激情和活力。国家要加大对科技型中小企业的政策扶持

力度,完善银行信贷、担保和服务体系,以确保中小企业能够成为推进产学研合作新的生力军。

障碍三是人才培养。近年来,我国科研人员数量增长较快,2007年全国工程技术人员达173.6万人,仅次于美国。但适应科学前沿和产业高端需求的高素质人才,尤其是拔尖人才,缺口依然很大。根据国家中长期人才发展规划,到2015年,我国仅在装备制造、信息、生物技术、新材料、新能源、航空航天、海洋、环保等八大领域的急需紧缺人才,就需新增100多万人。

“创新型科技人才,仅靠高校关门来培养肯定不行,必须走产学研合作的道路。”马德秀认为,首先应开放办学,在教育发展的体制机制上进一步适应生产力发展、变革的新要求,加大大学科链与产业链的对接。

其次,政府要支持高校在企业建立实训训练基地,让学生在企业的合作中开阔眼界,在实践中锻炼和提高他们发现问题、凝练问题、解决问题的能力。比如,围绕中央领导高度重视并多次批示的大型锻件技术难题,上海交大在上海电气重工设立了3个院士工作站,经过两年多的产学研合作,不仅解决了大型锻件的有无问题,突破了国外技术封锁,还培养出一批优秀的研究生。

抑制房价 有助缩小收入分配差距

(上接A1版)

有一种观点认为,房价上涨有利于居民家庭资产的增值,是提高居民收入的一种方式。其实这是一种十分片面的观点。因为对所有者来说,如果房子是自住型的,那么这种房子依然不属于商品房的范畴。因此,房价上涨只对拥有多套住房进行“炒房”和从事房地产投资的人有利。其结果是,在我国的财富排行榜上,房地产行业往往是“英雄辈出”。比如在胡润发布的2009年度“百富榜”上,在排名前10位的富豪中从事房地产业及与房地产行业相关的富豪(或家族)就多达8位,房地产业成了制造富豪的强大源头。与此形成鲜明对照的就是,大量的普通工薪阶层为了购买房产变成了负债累累的“房奴”,这些“房奴”不但透支了自己数十年的收入,而且还不得不占用部分亲戚朋友的财富。

不仅如此,高房价还会阻碍城市化的进程,扩大城市内部的收入分配差距。国内外大量的文献证明,城市化是一国实现现代化的必经之路,而且也是提高移民收入的重要途径。但城市高居不下的房地产价格,必然会对农村移民产生强大的挤压作用。高房价除了大大增加移民在城市的居住成本之外,还会将大量移民从城市中心“驱逐”到城市边缘,形成一个个“移民村”乃至“贫民窟”。目前,在我国的一些中心城市当中,已经出现了大量“蚁族”式的外来移民居住点,这些居住聚集区不仅远离城市中心,而且环境恶劣,极易成为社会治安的盲点。而一些房产拥有者除了靠炒卖房产攫取大量财富外,还可以通过出租房产变成“食利者阶层”,坐享房价上涨带来的暴利。

目前,中国正处在房价高涨和收入分配差距扩大的双重压力之下,正好可以考虑将降低房价和改善收入分配状况联系起来,加快农地流转改革的步伐,让广大农民真正享受到土地的增值收益,同时运用多种措施切实降低城市房价水平,加快保障房建设力度,并将农村移民纳入住房保障的范围。只有这样,才能达到平抑房价和缩小收入分配差距的双重目的。

要支持创新型中小企业“走出去”

(上接A1版)其次,发挥团队聚集效应,解决安全和配套问题;最后,由于身处当地市场,一方面可以保证服务质量,另一方面还可以规避贸易壁垒,更有利于促进我国企业在国际市场上的规模经营与品牌建设。

我认为,首先应该扶植的是纳税额达到一定程度的优秀创新型中小企业,并与“中国创新创业服务中心”的机制挂钩。这种机制可一举多得:第一,提高企业纳税的积极性,转被动纳税为主动纳税,增加财政收入;第二,以企业输出的形式派遣人员到海外工作,拓展就业渠道;第三,这部分企业自主创新技术在海外赢利后,直接回馈国内,增加社会财富,最终实现“中国制造”向“中国创造”的转变。

支持这些创新型中小企业走出去,将会是中国经济一个很大的增长点,对我国产业结构调整有一定帮助,甚至可以对解决大学生就业问题提供全新的出路。2010年是企业走出去的元年,也是很多民生问题解决的良好时机。因为很多问题确实很复杂,把全球市场作为利润来源,对缓解国内的一些矛盾是有帮助的。

(本报记者 潘希 / 采访整理)

楼市理性回归势在必行

(上接A1版)开发商也好,炒房团也好,其最终目的是把房子卖到真正需要住房的人手中,才能实现获利。由于人流特别是年轻白领大量涌向一线城市,构成了房屋需求的主流队伍。除了富二代,为了购到一套房,他们除了贷款还必须让双方父母倾其所有,甚至靠借债来实现居有其房的基本生存条件。特别是在房屋上涨大潮中所产生的购房焦虑,迫使他们更急切地入市购房;第二,又推动了房价上涨的势头。其实,当房价上涨远远超过经济增长和收入增长的速度,使一般的中产阶层倾其20年、30年的收入都难以买到合适的房子时,不仅政府要出面干预,购房者也应理智地停一下脚步。

中国的广大民众绝不是像某开发商所说“现在很多人买不起房,就埋怨政府和开发商”,而是疯狂的楼市直接影响了人民的正常生活,直接威胁了社会的稳定,直接扰乱了经济的正常运行。专家呼吁要新建权威的房价指数,指出“十二五”期间中国经济最大的危机在于房地产可能的崩盘。正是在这关键时刻,温家宝总理代表政府表达了任期内管好房地产的决心。这一决心顺民心、合民意,是体现以人为本、构建和谐社会的重要举措。中国的事情,只要党和政府下决心,一定会有解决问题的办法,楼市的理性回归势在必行。

自主创新关键在人

(上接A1版)企业自己的问题不能依赖政府解决,自主创新是企业自身的问题。

另外,自主创新的理念和标准也需要改变。什么叫世界一流的自主创新?不是自我陶醉,自我感觉良好,而是确实能经得起市场考验。对一流的设计、研发人员来说,最终生产出来的产品能否经得起市场的检验,实际上在产品概念形成的阶段就应该知道,最终能拿出什么产品应该心中有数。

对于企业来说,三类人才是企业发展的不可或缺。一是顶级的企业管理人才和技术领军人才。对这样的人,我们是全球吸引,同时待遇也高于国际水平。第二个层面是研发和自主创新的主体,要靠国内的大批工程师。这部分我们立足全国,待遇超过国内平均水平,吸引全国最好的人才。第三个方面是一般的技工,我们立足当地,发展空间和待遇优于周边企业。

由于在福利待遇和发展空间上提供了较优的条件,我们在人才引进方面一直很顺利。目前看来,人员匹配很好,很稳定,基本想要的人都能招来,招来之后也都能留下来。人员投入是一个先有鸡还是先有蛋的问题。对企业来说,刚开始比较困难,面临着能不能运转起来,继而进入良性循环的问题。这取决于企业管理者的魄力,看他敢不敢投入。但是想要招到真正优秀的人才必须这么做,只有付了代价,吸引到最好的人才,配合其他方面的市场开拓等,才能使企业良性发展起来。

(本报记者 陈欢欢 / 采访整理)