

名师校长“挪窝儿”，三大保障能否降温择校热？

——聚焦校长教师轮岗机制

□新华社记者

新学期开学，教育部等三部委联合印发《关于推进县(区)域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》，从原则上提出校长“任满两届应交流”，并对城镇学校、优质学校教师在同一所学校的任教年限以及交流轮岗比例等提出要求。

记者在一些地方走访发现，这项政策着眼于推进我国义务教育资源均衡，从“择师”这一源头遏制择校，但与我国义务教育学校和校长教师队伍的实际情况相比，还面临诸多忧虑和阻力，相关实施细则还期待“更接地气”。

超级名校一家独大，择校年年难禁

“说穿了，学生‘择校’都是因为追捧名师。”呼和浩特市城郊某中学校长告诉记者，近年来，市中心纷纷打造“名校”品牌，一批好老师被“挖”走。即便是新招来的师范类大学毕业生，锻炼两三年后，有点儿本事的全通过考试或各种关系进了城。

类似的怪圈在很多地方都难以破解。“老师走，学生跟着走，名校对师生资源的垄断，势必造成校际差距不断加大。”南京市中小学生学习力研训中心主任谷力博士说，动辄上万人、超级名校一家独大，而周边的学校却“失血严重”，日渐势微，最终导致择校年年难禁，热度不减。

“城乡和不同城市间的师资差距已经形成严重的教育生态问题。”中国教育科学研究院研究员储朝晖说，从全国范围来看，义务教育不均等已由过去主要表现在硬件上转变为软件的差距，其中最突出表现为师资差距。

专家认为，眼下许多地方探索教师轮岗制度，也是在教育资源短期内难以均衡情况下“没有办法的办法”。但是，在现有的行政体系下，教师往往“逆均衡”流动。薄弱学校的中青年教师一旦被评学科带头人、教学骨干等，经常被名校“挖墙脚”。

“很多地方政府部门依然把每年吸引多少高级教师当成政绩，在这种前提下，教师交流轮岗将有多少教师参与，能否达成实效，值得关注。”储朝晖说。

校长教师“挪窝儿” 三大保障尝试消除疑虑

针对一些校长和教师对于轮岗交流的疑虑，一些地方的试点已经探索了路径，积累了



流动

新华社发 徐骏作

经验。

- 考试+注册:打造师资储备平台 作为促进教师专业化、提高教师社会地位的重要举措之一,2011年,浙江、湖北率先启动国家中小学教师资格考试改革与定期注册试点工作,2014年将试点省份扩大到15个省。
- 农村教师周转宿舍:解决“走教”教师的后顾之忧 解决好农村教师住房问题,是农村学校留住优秀教师的有力保障。按照2015年相关规划,将建成周转宿舍37万套1296万平方米,受益教师达46.4万人。
- 增加生活补助:提高乡村教师岗位吸引力 截至2014年上半年,在有连片特困地区县的22个省份中,已有20个省份实施乡村教

师生活补助,乡村学校和乡村教师的受益面分别达到90%和78%,其中有14省份的实施基本实现了乡村学校全覆盖。迄今中央财政共下达综合奖补资金21.14亿元,各地结合实际确定补助标准。

——农村教师周转宿舍:解决“走教”教师的后顾之忧 解决好农村教师住房问题,是农村学校留住优秀教师的有力保障。按照2015年相关规划,将建成周转宿舍37万套1296万平方米,受益教师达46.4万人。

建立“标准化”学校,谁还会去挑三拣四?

“双流和新津两个具有两所学校相隔一条河,一边教师绩效工资是4万多元,一边仅有2万多元。”成都市一位教育管理部门的工作人员说,目前教师队伍在县域内自由流动较容易,且与县之间流动就面临着绩效工资差异,必须帮助教师用职业认同代替对某所学校的认同。

三部委在《关于推进县(区)域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》提出,加强县(区)域内义务教育教师的统筹管理,推进“县管校聘”管理改革,打破教师交流轮岗的管理体制障碍。

采访中,部分中小学校长提出,当前针对教师的培训面相对较窄,培训分层力度不够,培训方式有待改进。很多教师培训动辄几百人,缺少交流、互动,很难达到培训效果。应对新进教师、发展中教师、拔尖教师等不同群体,提供不同的培训内容。

南京师范大学副教授殷飞建议改革现行的教育考评机制,“如果评价教育政绩不是看当地最好的学校怎么样,而是看优质学校和薄弱学校之间的差距大小,相关领导就会去抓教育均衡。”

“如果政府能建立‘标准化’学校,每所学校的设施和师资都处于同样的水平,谁还会去挑三拣四?”呼和浩特市民廖凡说。

(记者:吴晶、刘奕湛、施雨岑、王思北、胡浩、贾立君、凌军辉、杨玉华、吴晓颖) (新华社北京9月2日电)

□短评

由“学校人”变为“系统人”是改革题眼

□新华社记者 刘奕湛 吴晶

教育需要慢工出细活,师资队伍建设更非一日之功,仅从提高教育质量、推进教育均衡的角度看,校长教师交流轮岗还面临诸多体制障碍和现实疑虑。例如,校际间文化有差异、生源有差别,轮岗的校长教师即使输送同样的办学理念 and 教学思路,在不同的学校未必收效一致。

因此,有效推动校长教师交流轮岗,必须紧紧抓住由“学校人”变为“系统人”的改革题眼做文章。有关部门和各级政府应大胆突破旧有体制障碍,把义务教育教师队伍“县管校聘”的管理改革落到实处,使校长教师由“学校人”变为“系统人”,在一个薪酬待遇透明公开、评聘晋升标准一致的平台上,追求职业理想、实现事业抱负、提升自身价值。同时,县级部门和基层学校也要因地制宜

宜、灵活创新,采取定期交流、跨校竞聘、学区一体化管理、学校联盟、名校办分校、集团化办学、对口支援、乡镇中心学校支教等多种途径和方式推进校长教师交流轮岗。在改革逐步深化的过程中,创造性地为师资力量流动扫平各种障碍。

择校的根源在于择师,教育均衡的核心在于师资均衡。只有将交流与培养优化结合,将“输血”与“造血”同步推进,交流轮岗才能贯穿于校长教师成长发展的全过程。只有坚持以人为本,实行人性化管理,把政策兜底与激励引导相结合,让校长教师自觉自愿参与交流,交流工作才不会流于形式,才能取得实效。

(新华社北京9月2日电)

□新华社记者 周强 白靖利

节前送礼变“节后奉上” 公款送礼“暗度陈仓”

中秋“月饼禁令”追踪

8月29日,广州一事业单位办公室主任接到电话,对方称在中秋节给每位局领导备了一份进口火龙果和一箱阳澄湖大闸蟹,大约价值2000元。这位办公室主任在随后请示局领导后,拒绝了这家企业的礼品。

“现在到处都有举报的眼睛,别人敢送,我们也不敢收,收了就等于是在往枪口上撞。”这位办公室主任说。

“节日反腐”已成为中央反“四风”常态化的一个特征,中秋节前公款送礼歪风得到明显改善。但记者调查发现,公款送礼并未就此销声匿迹,而是在新媒体技术的包裹下更为隐蔽,由此也增加了纪检监察部门执纪监督工作的难度。

“收礼就是撞枪口” “节点反腐”“细节反腐”显成效

云南一位处级干部告诉记者,往年这个时候收礼送礼早就提上议事日程了,但今年大家都比较平静。他认为,在中央反腐高压下,大家对“送礼”一事避讳越来越多,“位子比钱重要啊,你有可能收一次礼就丢官了。”

中央纪委监察部网站8月10日开通公款送月饼等“四风”问题举报窗。这也是今年以来,中纪委继元旦春节禁止公款送贺年卡、端午节禁止公款买粽子之后又一次“节点反腐”和“细节反腐”。

截至9月3日,记者在每月6题“严防公款送月饼等‘四风’反弹 请您来当监督员”看到,已有23页228条留言。网民纷纷留言“点赞”,认为中央此举有利于促进社会风气的转变,期待进一步加大力度,巩固反腐成果。

眼下,一些政府官员、国企、事业单位领导正在为自己“顶风违纪”付出沉重的代价。记者梳理“每周通报”发现,那些以中秋节之名收受月饼、礼券的公职人员大多数受到了党内警告或严重警告处分,情节严重者甚至被开除公职。譬如,杭州萧山钱江世纪城开发建设指挥部征迁科科长曹金福违规收受礼卡礼券,受到党内严重警告处分并被免职;陕西商洛市商州区沙河子镇中心卫生院院长翟红卫,违规给职工发放月饼等物品,受到党内警告处分。

与此同时,甘肃、宁夏、广州、青岛、长沙等地也相继开通网络专项举报渠道。记者走访广州部分机关单位传达室发现,大多只摆放有少许快递物件,多为员工网购。一位传达室保安告诉记者:“以前中秋节整个传达室都堆满了其他单位送来的礼物,我们还要标上名字防止拿错,现在变了,我们的工作量也少了。”

电子化、二维码“暗度陈仓” “节前送礼”变“节后奉上”

记者调查发现,随着中纪委反“四风”的持续开展,明面上的实物礼品开始销声匿迹,但暗地里的提货卡、预付卡、上门送卡、异地提取等送礼形式不断翻新,特别是在新媒体环境下,月饼等中秋礼品的出路愈发呈现电子化、信息化、隐蔽化的趋势。

江西一位供货商告诉记者,他承包了一些农户的果园,考虑到今年中秋节假日“实物送礼”有风险,所以特地找朋友制作了二维码印在提货券上。记者注意到,用微信“扫一扫”这个二维码,就会进入购物通道,接下来只需填写二维码下的一串数字,输入送货地址、联系方式,3至5个工作日就可送货上门。整个过程,送礼者与收礼者之间根本不需要直接接触,只需要通过快递即可完成交易。

据了解,正是看中这家供货商的“隐蔽化”服务,深圳一家国企在这里共花费6万多元购买了礼品,既要送给业务相关部门,还要送给总部领导。该企业一名办公室员工告诉记者,目前送出去20余份,“部分单位不敢收,但大部分还是收了”。

“敢收的原因,是因为我们企业领导和他们部门领导都比较熟,长期建立了信任关系。”这位员工表示,不敢收的单位大多是因为打交道不多,“毕竟是特殊时期,收礼就等于授人以柄。”

一家颇受欢迎的电商销售经理表示,最近订货的主要是银行、证券、IT等企业,“银行证券有国有的,也有股份制,主要是买来送大客户或者关系单位,以及政府监管部门的人。”这名销售经理说,从送货地址看,主要是寄往个人家庭住址。

广东一地级市官员告诉记者:“与往年相比,节前送礼的行为很少,但企业老板都会主动打电话说,现在风头紧不敢节前送,但礼品都已经准备好了,打算节后补请吃饭再送。”

曾在广东某县接待办工作过6年的张天文(化名)坦言,现在送礼不好送了,领导也越来越不敢收礼了。“现在针孔摄像头什么的那么发达,谁知道你会干什么?”

张天文说,自己开了一个公司,他说,为了减少不必要的麻烦,能不送的礼就尽量不送了,但是一些必须要维持的关系还是要继续“打点”。“时间、地点都由他们定,一般都会找个很不起眼的小饭店什么的,然后自己打个车过去,把该给的东西给了马上就走,尽量不吃饭。”

规范权力运行阻断权钱交易

中山大学政务学院教授陈天祥认为,收礼与送礼的本质就是权力与利益的交换;下级给领导送礼表“孝心”,是因为上级领导掌握干部升迁的“命运”;企业给政府送礼,是因为政府掌握过多行政审批事项,办事流程不透明。

记者调查了解到,从某种程度上看,公款送礼屡禁不绝还反映出当前公务报销制度漏洞。一家企业办公室工作人员说:“财务人员只认发票上的领导签字,而疏于核实发票的开票时间、明细、金额以及报销的频次。”

预算专家、公共预算观察志愿者吴君亮表示,在各项反腐制度推进下,在遏制公款消费方面,政府比国企进步不少。国企财务公开严重滞后和财务使用标准不透明,给公款送礼、公款吃喝留下了制度漏洞。

一些观察人士指出,严防节日腐败,可加大对8、9、10这三个月的财务监督与审计,特别是在外出学习、车辆使用上加大监督审查。

吴君亮说:“阳光是最好的防腐剂,只有让国企财务开支公开化、标准化、规范化、完整化,才能压缩国企公款送礼的空间。”

陈天祥说,纵观国际经验,很多政府都制定了操作性较强的规章制度,“什么礼绝对不能收,什么样的礼可以收,什么情形下的礼不能收,礼品的价值不能高于多少,收礼后向谁报备等都有一整套完善的制度安排,而我国在这方面还比较欠缺,所以滋生了很多灰色地带。在事前防范方面,对于公务员的行为规范要更加细化。”

(新华社广州9月3日电)

四分之一500强收益水平赶不上存款利率

——透视中国大企业“虚胖”现象

□新华社记者 华晖迪 陶冶

这是中国数十万家企业中最大最强的一群,500强企业营收总额达56.68万亿元,只比全国GDP总值少2000亿元。在整体收入规模连年创出历史新高的同时,是收入利润率和净资产收益率连续3年下滑,平均盈利能力甚至不足美国500强企业的一半,近四分之一上榜企业净资产收益率低于或等于1年期存款利率。

中国企业联合会、中国企业家协会2日发布的中国企业500强发展报告,透视出中国大企业“大而不强”问题愈发严峻。大企业为何陷入“越大越弱”的尴尬境地?该如何提质增效?政府和社会又该为企业营造怎样的发展环境?都是十分现实而又急迫的问题。

盈利能力不足美国企业一半

报告显示,2014年中国企业500强营业收入总额达56.68万亿元,较上年增长13.31%;入围门槛升至228.6亿元,上榜企业个个堪称“巨无霸”,其中,营收上千亿元的大企业比上年增加11家达到131家;100强企业进入世界500强,数量居世界第二。

这些傲人数据的另一面,却是盈利能力的差强人意。数据显示,中国企业500强的收入利润率为4.24%,净资产收益率为1.36%,均连续3年下降,大企业利润增长落后于营业收入和资产增长速度。

“在所有4个利润率指标上,中国企业500强均落后于世界500强与美国500强,中国大企业的盈利能力确实令人担忧。”中国企业联合会副理事长李建明说。

以美国作对比,中国企业500强营收利润率不到美国500强的一半;对比最近3年世界500强中美企业的平均利润率,美国企业盈利利率持续提升,中国企业盈利能力却在逐年下滑,差距还在进一步拉大。

更令人担忧的是,中国企业500强中,有118家净资产收益率低于或等于3.3%,甚至不如商业银行一年期定期存款利率,还有41家企业净资产收益率为负。

“大而不强”的背后

大企业缘何陷入“大而不强”的尴尬境地?“关键症结是自主创新能力不强,核心技术受制于人。”中国企业联合会研究部副主任缪荣说。比如,目前我国高端芯片和通用芯片对外依存度超过95%,基础电路工艺落后发达国家约5年。

一个突出原因是,我国企业技术创新投入存在明显不足:世界500强中92家中国内地企业的平均研发强度只有1.16%,与上年相比



“虚胖”

新华社发 徐骏作

甚至下降0.05个百分点;科技成果转化率为10%左右,远低于发达国家40%的水平。

“大量企业以引进技术、组装生产为主,技术对外依存度高达50%以上,出口产品附加值和技术含量不高。”在中国企业研究院首席研究员李锦看来,在对未来发展具有关键、颠覆性影响的重大技术创新上,欧美国家的领先优势和我国的弱势地位形成鲜明对比。

另一方面,我国企业经营能力仍处较低水平。以品牌打造为例,我国企业500强总体规模已接近美国500强四分之三,但在世界知

名品牌培育上却无甚建树:福布斯全球品牌100强、全球最具价值品牌均无中国品牌上榜。

此外,我国大企业更多分布在黑色冶金、建筑业、一般有色冶金及压延加工业等传统的重化工特征显著行业,产业结构低级形态特征仍十分突出。“世界500强上榜的中国企业,明显占优势的都是采矿与原油生产、金属产品、工程与建筑等劳动密集型产业,属产业低级形态,与美国等国相比我国产业结构高级化道路依然还很漫长。”缪荣说。

□新闻背景

“利润鸿沟”: 17家银行净利润是260家制造企业两倍多

□新华社记者 陶冶 华晖迪

银行业与制造业的巨大“利润鸿沟”不是一个新问题。作为反映二者关系的重要窗口,此番公布的2014中国企业500强榜单显示,“利润鸿沟”比以往显得更加突出。

2014中国企业500强中有260家制造业企业,营业收入合计23万亿元,净利润合计为4623亿元;有17家银行,营业收入合计为5.52万亿元,净利润合计为1.23万亿元;17家银行净利润是260家制造企业的两倍多。

同时,260家制造业营业收入总额占

500强的40.6%,净利润却仅占19.3%;工农中建交五家银行营业收入总额占500强的5.9%,净利润却占到35.7%,五大行净利润占比也远超入围的制造业企业。

这已经是第三次五大行占500强企业利润比例超过制造业部门,而且二者的“利润鸿沟”越来越大;一方面,制造业部门上榜企业越来越少,另一方面,五大行平均净资产利润率19%,也远超260家制造业企业8.8%的平均净资产收益率。

横向对比,中国银行业与制造业的“利润鸿沟”也颇为突出。中国企业500强中,25家金

融类企业贡献了营业收入的12.23%、净利润的52.98%;而世界500强中55家银行合计也只贡献净利润的20.58%;18家人入围美国500强的银行,只贡献了美国500强净利润的10.04%。

世界500强榜单中,美国入围企业中,包括银行、保险与多元化金融在内的金融类机构的平均利润率是22.85%,其他实体企业的平均利润率是7.87%;日本入围企业中,金融类机构的平均利润率是9.12%,其他实体企业的平均利润率是3.93%;中国入围企业中,金融类机构的平均利润率是18.61%,其他实体企业的平均利润率是2.49%。

很显然,中国金融机构与实体经济之间利润率差异明显大于美国与日本。尤为突出的是,中国上榜企业中金融机构的高利润率是在实体经济整体近乎微利的情况下实现,这在很大程度上间接反映我国金融机构对实体经济利润的侵蚀。

(新华社重庆9月2日电)