

纵横谈

民办教育该不该放开收费

□方建锋

民办教育该不该放开收费？其实，从学校的办学自主权来讲，收费应该属于学校自身决定的事。但是，1998年5月1日开始实施的《价格法》第十八条规定，对“重要的公益性服务价格”可以实行政府指导价或政府定价。

2005年，国家发展改革委、教育部、劳动和社会保障部联合发布文件规定，民办学校申请制定或调整学历教育收费标准提交的材料中，要有“申请学校近三年的收入和支出状况”——一些地方执行的时候就是看学校是否连续三年有亏损，如果没有亏损就不能涨价。同年，民政部发布文件规定，连续两年“年检不合格”的民办非企业单位，应予以撤销登记并公告。

这样，民办学校其实面临着非常尴尬的局面：一方面，学校只有连续亏损3年才能涨价；另一方面，学校如果连续亏损2年就会被撤销登记。许多时候，被撤销的压力远远大于涨价的压力。在这种被动的压力下，许多民办学校连续多年价格保持稳定，不敢涨价。但是，面对近年来物价不断攀升的现实，这种状况越来越难以维持了。

2014年11月，国务院发布文件提出，营利性民办学校收费实行自主定价，非营利性民办学校收费政策由地方政府按照市场化方向根据当地实际情况确定。之后，国务院通过的教育法律修正案草案对民办学校自主定价收费等内容提出了修订建议。可以说，对民办教育收费放开的共识日益增多了，民办教育收费放开是应该及时推出的改革举措。

那么，民办教育敢不敢放开收费？

目前，各地在民办教育放开收费方面，仍然是比较谨慎的。就现有的情况来看，真正全面放开各类民办教育收费由学校自主定价的，是湖北、江西、山东、贵州4个省份。其中，真正开始实施的只有湖北、贵州两省。可以预见，在放开收费初期，民办学校收费普遍上涨不可避免。湖南、上海、江苏选择的是一种比较平稳的政策，放开部分民办教育收费，这些省份民办学校出现普遍涨价的可能性不太大。但是，不管怎么说，这一步已经正式迈开了。

民办学校放开收费之后怎么办？

民办学校涨价的动力日益高涨，一些省份放开收费的带动作用很快就在更多的地区显现出来，政府部门面临着前所未有的监管压力。

在现有放开收费的省份里，监管最为严格的应该是云南，但也暴露出一些监管措施是否恰当的问题。比如，云南是由教育行政部门根据办学评估结果确定民办高校的收费标准，有换一种办法审查核定收费标准的意见。

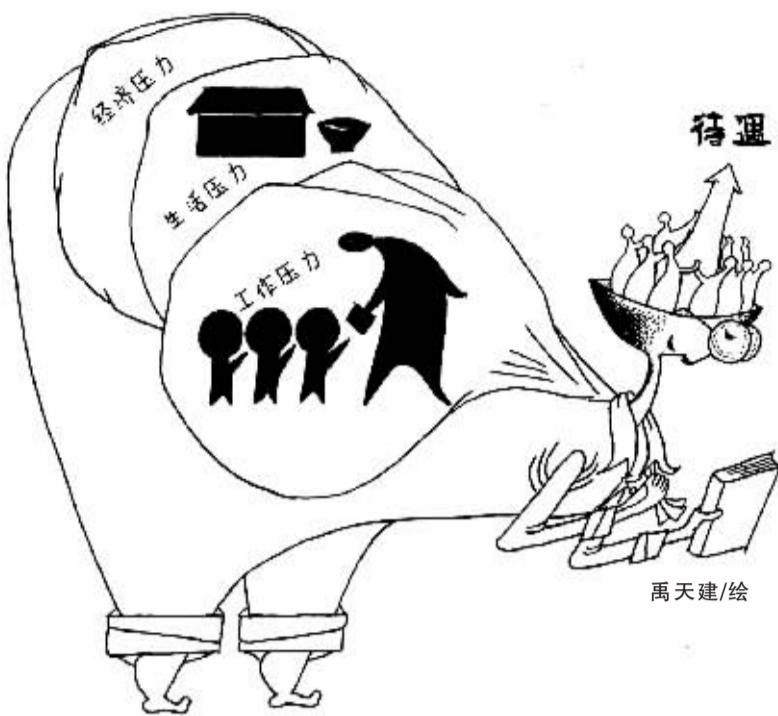
严格来讲，云南的政策并不是对民办教育的收费放开，而是将民办高校本科收费由政府审批定价转为政府指导价。云南改革的重点和亮点，应该是由原来“一校一费”改为分学科制定收费标准，增加了民办高校自主定价的空间。

相比之下，湖北、上海、山东等地放开收费，未来几年学费可能会快速上涨，但是从长远来看，会直接刺激学校通过把办学办得更好来吸引生源、保证收费。市场自身的选择性、淘汰性，比政府的监测更有效、更快。

对民办学校来讲，不应该将收费放理解解为简单的提价，国家对教育事业、对自主定价行为有明确的法律规定。放开收费不得以各种名目增加收费项目、提高收费标准和收取其他费用；四是强调要做好对家庭经济困难学生的奖励资助；五是强调加强对价格欺诈、价格垄断等价格违法行为的查处。

另外，监管大概可以归为“五个强调”：一是强调在办学成本的基础上，综合考虑各方面因素合理自主制定收费标准；二是强调“新生新办法，老生老办法”；三是强调不得以各种名目增加收费项目、提高收费标准和收取其他费用；四是强调要做好对家庭经济困难学生的奖励资助；五是强调加强对价格欺诈、价格垄断等价格违法行为的查处。

我们有理由相信，在合适的监管下，民办教育收费放开工作会很快步入正轨。（作者单位系上海市教育科学研究院）



禹天建/绘

农村教师支撑着农村教育的大厦，农村教师职业吸引力低却是不争的事实。通过什么样的机制才能让农村教师安心从教？如何系统性地提高农村教师待遇？提高待遇后，农村教师工作积极性又该如何激发？

# 如何提高农村教师职业吸引力

## 提高农村教师待遇应在“实”上下功夫

□张斌

提高农村教师待遇，为广大农村教师提供良好的工作环境和生活环境，让他们安心任教，这是提高农村教育质量的前提。但是，要做到这一点，必须在“实”上下功夫。

切实提高教师的生存性待遇。尽管农村教师的基本工资与城市教师并无多大的差别，但是，在福利待遇方面，失业保险、养老保险、医疗保险以及住房公积金等构成教师待遇的主要方面，我国实施以县为主的教育管理体制，上述“三险一金”主要依赖于各县以及各学校的收入状况，各县之间差异很大，同一县区内，城市学校与农村学校差异也很大。在城市，各学校一般定期组织教师体检，这在农村几乎是一件奢侈的事情，许多农村教师甚至任教以来从未享受过单位组织的定期体检。教师的完整收入包括工资部分和福利待遇，而广大农村教师的福利待遇是“虚空”的，这就使得其实际

收入大大降低。当教师在基本生存方面都处于如此窘迫境地时，他们如何安心任教？

切实提高教师的发展性待遇。农村教师的窘迫不仅表现为收入上，还表现为自身发展性待遇的落后。与城市教师相比，农村教师缺少进修机会，在涉及专业发展的资源上，如教育科研课题申请、教学论文撰写等方面，都先天性地处于弱势状态，这无疑会给他们带来一系列不利影响，与同区域的城市教师相比，在晋升专业技术职务、竞争专业领域各类荣誉时，他们往往难以获得优先性。一个人的幸福很大程度上来自于职业的发展，当广大农村教师职业发展处境不理想甚至看不到希望的时候，他们又怎会踏实任教呢？

切实改变教育的政绩观。为了解决农村教师待遇问题，我国近年来陆续制定一些政策，持续地做出各种努力。如各级人大、政协年度会议上都有

该问题的提案。在将教育均衡发展作为当前和今后一个时期我国教育发展战略的背景下，国家层面和各省份大都出台了《中小学办学条件标准》，其中含有教师待遇标准的规定。但是，我们不无遗憾地看到，尽管国家层面做出了种种努力，可是，由于不正确的教育政绩观，各地并没有完全按照相关规定，扎扎实实地促进区域内教育发展的均衡。相反，在教育投入上，许多地方还是把有限的教育经费投入了城市学校，一些新建学校甚至达到“豪华”的水平，这显然是以往“重点校”政策的延续，其背后反映了一种不正当的教育发展政绩观：一些党政领导把建设重点学校、窗口学校作为展示自己政绩的手段。提高农村教师待遇，必须实施问责制，把促进教育均衡发展、落实农村教师待遇列入党政政绩考核的内容之中。

切实改变教育管理体制。目前以

县为主的教育管理体制，几乎不可能解决农村教师待遇这一我国教育均衡发展中的深层次问题。一方面，大多数县级财力有限，无力承担整个农村教师待遇提高的责任；另一方面，不同的县区之间差别很大，即便县区内实现城乡教师同一待遇，但是，各县区之间的农村教师待遇问题依然差别甚大。基于上述认识，我认为，要想让广大农村教师安心任教，留住人才，不仅需要大幅度甚至是成倍地增加农村教师工资，全面落实农村教师的福利待遇，而且，还需要从根本上改善农村教师的工作环境，这需要中央或省一级财政的统筹。只有这样，才能实实在在地解决农村教师待遇提高问题。

提高农村教师待遇，绝不能仅仅呼吁，必须出台系统的政策，在扎扎实实的行动中解决问题。（作者单位系山东省教育科学研究所）

## 让农村教师从“学校人”变成“系统人”

□李志欣

今年全国两会，农村教育、农村教师成为众多代表委员关注的焦点之一，提高农村教师待遇成为大家共同的期待。

我曾经长期工作在农村学校，经历了教师待遇低下的尴尬，也体验到农村教师待遇不断提高后工作状态的变化情况。的确，大幅度提高农村教师待遇，缩小城乡之间和不同农村地区之间农村教师的工资差距势在必行。但如何让待遇的提高起到所期待的作用，是摆在教育管理者面前的重大命题。

当下，农村教师不仅面临待遇偏低的现实，还存在不少地区教师仍然吃“大锅饭”的现象，几乎能够提高工资的唯一机会——职称晋升，却因名额有限，令许多教师望尘莫及。这些都严重地影响了教师工作的积极性。

去年，在参加某市政府关于如何

使用绩效工资、提高教师工作积极性的座谈时，我说，从每个人原有工资中拿出300元作为教师绩效工资考核，有两点不妥，一是钱数太少，缺乏足够的激励性和刺激性；二是从教师工资中拿出钱作为绩效考核，教师会不认可，拿得少的教师会抱怨拿得多的教师是赚了钱，拿得多的教师会认为赚了同事的钱不好意思，这样就会出现许多意想不到的矛盾。再就是如何发放这些钱？按照职称，会使不同职称的教师差距更大；按照工作量，因为农村学校师资紧缺，学校不得不按工作需要和实际能力设岗，有些工作量小的教师会提出异议。因此，这就需要学校综合考虑职称、工作量、岗位设定、教学质量、教研成果等情况，制定绩效考核综合评价办法，并且需要教师民主参与。同时，若学校之间的绩效考核标准不

同，如教学质量、教研成果等认定标准学校之间有差异，相应的绩效工资也会有差异，这些都会让教师感觉不公平。

平均提高工资待遇能短时间内激发教师工作激情，但由于教育工作的复杂性，时间久了终会因为不公平的议论磨灭教师的工作积极性。学校独自搞绩效评价也会引发许多矛盾，且农村学校的校长权力相对较小，因此把责任和任务简单地推给学校不可取。

因此，我认为，最低要以县级教育管理部门为单位，力争抓住大幅度提高农村教师待遇这一契机，从中拿出一大部分资金作为绩效考核工资，首先打破吃“大锅饭”这一现象。其次，为了消除本地区各学校之间的不均衡，县级教育部门要有顶层设计，如全县统一教师岗位编制、统一工作量标准、

统一教研成果认定办法等，为各学校考核提供统一标准和制度依据，并借此机会实现教师从“学校人”变成“系统人”的改革，由县级教育行政主管部门在编制内统筹管理，由学校根据需要进行聘用，动态调整，合理流动。方案中最关键的问题是务必打破职称职务级别，改为聘任制。

各学校单位应该拥有绩效分配自主权，要依据上级管理部门的指导意见制定具体的教职工绩效工资考核分配办法。严格执行申报认定流程，“教师绩效考核综合评价方案”需经同级教育主管部门初审，报县级教育主管部门，经人力资源社会保障和财政部门审核同意，提交教职工代表大会或2/3以上教职工审议通过后再实施。其中，奖励性绩效工资优绩优酬要重点向一线教师倾斜。（作者单位系北京市育英学校）

## 大幅度提高农村教师岗位津贴

□徐玉斌 詹美娜

农村教育问题的关键是教师问题。当前农村学校教师队伍的突出问题主要表现为：

区域性数量不足。从整体上看，农村学校师资短缺。中小学新编制标准实施后，分流了一批超编教师，清退了一批不合格教师，精简了教师队伍。但由于农村学校特别是边远地区学校规模小，教师编制满足不了实际需要，一些农村学校又开始聘用代课教师，出现“表面超编，实际缺编”的现象。

学科结构不合理。在一些农村中小学，英语教师严重不足，小学英语课根本无法开齐。农村偏远学校音体美

教师严重短缺，有些学校体育娱乐活动甚至无法开展。

优秀教师大量流失。大部分农村学校存在教师流失的情况，并且流失的主要是骨干教师和35岁以下的青年教师，造成师资配置严重不均衡。同时，教师老龄化现象严重、部分教师素质偏低等问题，严重地影响着教学质量的进一步提高。

为解决农村学校教师队伍存在的问题，教育部采取了一系列有针对性的措施，启动了特岗计划等政策，这些政策补充了一些教师到农村中小学任教，在一定程度上改善了农村教师队

伍结构，提高了农村教育质量。但是，这些教师对农村地区的艰苦生活缺乏足够的了解和心理准备，未满3年便离开的不在少数。

农村教师职业吸引力不足，在很大程度上并不是因为教师职业本身没有吸引力，而是由于工资待遇低。只有提高贫困地区、农村地区学校教师的待遇，才能吸引和留住优秀教师，并为教师合理流动提供长效保证。

当前，可以适当提高农村教师的工资水平，并大幅度提高教师的岗位津贴。可以依据农村学校的边远艰苦程度、教师的岗位级别和执教年限，实行

阶梯式津贴政策，即越是在边远艰苦地区、岗位级别越高、执教年限越长的教师，津贴标准越高。东北师范大学农村教育研究所的调查显示：当月薪达到4000元时会有79.4%的师范毕业生愿意直接去农村任教，月薪达到5000元时会有88.1%的师范毕业生愿意直接到农村任教。因此，对边远地区教师大幅度提高津贴是激励教师的有效办法。这种方法可以在不增加教师编制的情况下，为边远地区学校补充高质量的师资，同时以特岗教师政策和支教政策为补充，使农村学校教育质量得到保障。（作者单位系河南省教师教育研究中心）

**蒲公英** 评论

中国教育报评论员 以全国网络教育评论员

“蒲公英评论”网站是中国教育报刊社2014年重点建设的交互性评论平台。如果您热衷讨论教育话题，想成为网络时代的意见领袖，欢迎前来注册并申请开通“评论工作室”（http://pgy.voice.edu.cn/）。作为中国教育报刊社的新媒体评论平台，“蒲公英评论”与中国教育报、中国教师报、人民教育等报刊建立内容联动机制，网站上产生的好观点、好文章，都有机会发表于这些报刊。