

苏州市级财政支出项目绩效自我评价报告

| 苏州市级财政支出项目绩效自评表 | | | | | | |
|-----------------------|-------|---------------------|----------|---------|-------|-------|
| 项目名称 | | 师资结构优化 | | 项目年份 | 2021 | |
| 项目主管部门(单位) | | 苏州工业职业技术学院 | | | | |
| 市级预算执行情况(万元) | 年初预算数 | 当年使用上年结余、结转及当年调整预算数 | | 财政拨款数 | | 指标结余数 |
| | 100 | | | 100 | | 0 |
| 市级财政资金使用情况(万元) | 财政拨款数 | 实际支付数 | 资金结余、结转数 | 其中: | | |
| | | | | 结转数 | 财政收回数 | |
| 97.94 | 97.94 | 0 | | | | |
| 项目资金构成(详细列出各子项目名称和金额) | | | | | | |
| 子项名称 | | 预算数(万元) | | 实际数(万元) | | |
| 合计 | | 100 | | 97.94 | | |
| 专业带头人培训 | | 20 | | 19.76 | | |
| 管理队伍培训 | | 25 | | 22.1 | | |
| 新教师培训 | | 5 | | 2.63 | | |
| 骨干教师培训 | | 50 | | 53.45 | | |
| 项目 | 类别 | 指标名称 | 目标值 | 权重 | 实际完成值 | 自评分 |
| 项目绩效实现情况(80分) | 投入目标 | 项目日常进度管理规范 | 规范 | 4 | 100% | 4 |
| | | 财务制度健全性 | 健全 | 2 | 100% | 2 |
| | | 资金使用合规性 | 合规 | 4 | 100% | 4 |
| | | 预算执行率 | 100% | 8 | 100% | 8 |
| | | 专款专用率 | 100% | 4 | 100% | 4 |
| | 产出目标 | 新教师培训人数 | =10人 | 6.5 | 9人 | 3.25 |
| | | 骨干教师培训人数 | =100人 | 6.5 | 174人 | 3.64 |

| | | | | | | | |
|----|--------------|----------------|-------------|------|------|-------|---|
| | | 专业带头人参加培训人数 | =30 人 | 6.5 | 28 人 | 4.33 | |
| | | 管理队伍培训人数 | =60 人 | 6.5 | 59 人 | 5.96 | |
| | 结果目标 | 指导学生获得省级以上竞赛获奖 | =5 项 | 3.25 | 9 项 | 3.25 | |
| | | 获得高校教师资格证 | =90% | 3.25 | 90% | 3.25 | |
| | | 完成教师团队验收工作 | =1 个 | 3.25 | 1 个 | 3.25 | |
| | | 省级人才项目立项 | =3 人 | 3.25 | 5 人 | 3.25 | |
| | | 教师参加省级以上业务竞赛获奖 | =2 项 | 3.25 | 4 项 | 3.25 | |
| | | 获得上级部门表彰 | =3 项 | 3.25 | 4 项 | 3.25 | |
| | | 教师培训计划率 | =95% | 3.25 | 112% | 3.25 | |
| | | 新增高级职称 | =5 人 | 3.25 | 10 人 | 3.25 | |
| | | 影响力目标 | 十四五教师培训规划 | 制定 | 2 | 100% | 2 |
| | | | 新青年教师培养管理办法 | 修订 | 2 | 100% | 2 |
| | 2022 年教师培训计划 | | 制定 | 2 | 100% | 2 | |
| 合计 | | | | | | 71.18 | |

填表说明：1. “市级预算执行情况”、“市级财政资金使用情况”均含非税收入。“年初预算数”填“二下”数；“当年使用上年结余、结转及当年调整预算数”填当年使用上年结余、结转数以及追加或调减预算数；“财政拨款数”填财政部门实际拨付的款项数；“实际支付数”填资金实际支付到最终使用者的数额；“结转数”填结转以后年度使用的资金数；“财政收回数”填财政部门收回的资金数。指标结余数=年初预算数+当年使用上年结余、结转及当年调整预算数-财政拨款数；资金结余、结转数=财政拨款数-实际支付数=结转数

+财政收回数。2.“指标名称”中“投入”类指标根据项目类型，按照《2021年度苏州市级财政支出项目绩效评价“投入”类共性指标》规定，逐一对照进行自评价；“产出”、“结果”、“影响力”三类指标填列预算部门（单位）报送的绩效目标申报表中经财政部门审核通过的指标，如发生绩效目标调整的，以经财政部门批准调整后的指标为准。3.各项指标权重值为根据指标数量将该类总分值分摊到各项指标的分值，即各项指标分值=该类总分值/指标个数。4.各项数据采集的时间节点均为2021年12月31日。定性指标按照好、较好、一般、较差、差等级评分，分别得对应权重值的100%、80%、60%、40%和20%。定量指标评分规则：“产出”类每项指标的实际完成值对应预期设定的目标值，完成100%~130%得权重值满分，实际完成值每低于目标值1个百分点相应扣减权重值的5%，超过130%的每超过1%扣权重值1%；除指标解释中有特别说明的以外，“投入”类指标评分规则同“产出”类指标；“结果”类每项指标的实际完成值对应预期设定的目标值，完成100%~200%得权重值满分，超过200%的每超过1%扣权重值1%，实际完成值每低于目标值1个百分点相应扣减权重值的5%。某项指标无法提供具体数值，且无说明，得0分。

项目基本情况

| | |
|--------|---|
| 项目概况 | 本项目为学院省高水平高职院校建设项目——高水平教师团队建设，主要包括：人才建设工程和人才发展工程。 |
| 项目总目标 | 完成高水平院校建设方案和任务书中有关师资队伍建设任务。 |
| 年度绩效目标 | 完成200人次教师培训任务，获证率95%； 省级以上人才项目立项3人；获得高级以上职称教师5人左右； 教师参加省级以上业务竞赛获奖2项；指导学生获得省级以上竞赛获奖5项； 完成省级团队验收1个。 |
| 项目实施情况 | 2021年根据学院高水平建设计划，实施教师队伍培训工作，支付培训培养的有关等费用约97万元。 |
| 项目管理成效 | <p>1.教师教育教学业务能力进一步提升，2021年在省职业院校教学大赛中，我校教师参加的项目中，2个项目获得一等奖，2个项目获得二等奖；2021年我校教师指导学生省技能大赛中，4个项目获得一等奖、5个项目获得二等奖。</p> <p>2.省级人才项目建设成效进一步提升，2021年3名优秀青年教师获得省青蓝工程优秀骨干教师称号，2名教师获得省青蓝工程中青年学术带头人称号。</p> <p>3.教师职业能力评价水平进一步提升，师资结构优化项目开展以来，我校教师教科研能力不断提升，晋升职称人数也不断提高。2021年副教授职称晋升8人、晋升教授2人。</p> <p>4.教师教学创新团队建设进一步提升，2021年学院研制《教师团队建设实施办法》，并在全院范围内确定了10支教师建设团队，为申报国家、省、市等教师团队项目夯实基础，2021年验收了省级团队1个。</p> <p>5.专任教师岗位能力培养进一步提升，2021年有9名新教师参加岗前培训，在学院“我最喜爱教师”评选活动中，10名当选的“我最喜爱教师”中有1名是新入职的教师。9名2020年入职新教师取得教师资格证。</p> <p>6.教育教学管理队伍能力进一步提升，学院文明校园建设、学生管理等4项管理工作上岗获得上级主管部门表彰。</p> |
| 项目管理存在 | 一、培训效果验收无法面面俱到，由于专业覆盖比较广，骨干教师培训 |

| | |
|--------------|---|
| 的问题及原因 | <p>目标比较分散，有教学方法、专业建设、技术能力提升等等，在效果验收中无法做到全覆盖。</p> <p>二、部分培训与教师的专业衔接上还不到位，目前我校教师培训一大部分是教育机构组织的培训或者相关业务部门、企业组织的培训，培训内容和我校教师的实际需要还存在一定的差别。</p> <p>三、培训方式主要是短期的校外集中培训，段时间将大量的信息传授过来，很多教师无法及时将培训内容和教育教学实践中存在的具体问题进行反思和分析。</p> |
| 进一步加强项目管理的建议 | <p>一、将效果验收工作分到专业和教研室，做到成果验收全覆盖，同时也提升培训监督力度。</p> <p>二、将培训项目按照专业进行调研、提出培训需求，由培训机构给学校提供定制化的培训服务，进一步提高定制化培训项目。</p> <p>三、在条件的允许下，将培训项目分段实施，将培训内容及时融入到教育教学环节中，提高效果。</p> |

(标注：项目概况、项目总目标、年度绩效目标由软件自动从申报表中生成)