

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	2022	
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	-36				64
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	
64	64	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		64		64		
新教师培训		4		4.034		
骨干教师培训		50		50.9594		
管理队伍培训		10		9.0066		
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)	决策目标	立项依据充分性	充分	1	100%	1
		立项程序规范性	规范	1	100%	1
		绩效指标明确性	明确	1	100%	1
		绩效目标合理性	合理	1	100%	1
		预算编制科学性	科学	1	100%	1
		资金分配合理性	合理	1	100%	1
	过程目标	资金使用合规性	合规	4	100%	4
		预算执行率	=100%	8	100%	8

		资金到位率	100%	1	100%	1
		制度执行有效性	有效	4	100%	4
		管理制度健全性	健全	2	100%	2
	产出目标	新教师培训	=9 人数	4.23	11 人数	4.23
		骨干教师培训人数	=230 人数	4.24	228 人数	4.06
		管理队伍培训人数	=60 人数	4.23	65 人数	4.23
		教师培训合格率	=97%	4.23	98.5%	4.23
		骨干教师培训完成率	=97%	4.23	99.13%	4.23
		新教师培训完成率	=100%	4.23	100%	4.23
		管理队伍培训完成率	=100%	4.23	100%	4.23
		效益目标	指导学生技能竞赛项目	=10 个	4.23	14 个
	市厅级以上教科研项目立项		=40 个	4.23	49 个	4.23
	新教师获得高校教师资格证率		=90%	4.23	66.67%	0
	骨干教师培训覆盖率		=80%	4.23	80.28%	4.23
	双师型教师认定管理办法		修订	4.23	100%	4.23
	满意度目标	管理工作满意度调查	=95%	4.23	98.33%	4.23
合计						75.59

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“决策”和“过程”类指标根据项目类型，按照《2022年度苏州市级财政支出项目绩效评价共性指标》规定，逐一对照进行自我评价；“产出”、“效果”、“满意度”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2022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。根据托“双高”计划实施台要求，倾力打造一批面向现代化和具有国际化水平的教师队伍和管理队伍，不断深化高职教育发展模式改革，有效提升人才培养质量及成效，从而更好地培养符合经济社会发展需要的学生。
项目总目标	围绕“双高”计划实施要求，培育若干名在全省范围内具有较高影响力优秀教师先进典型。建成若干校级教学创新团队。省级以上教师获奖若干项；指导学生省级以上竞赛获奖若干项。完成教师培训任务，获证率95%；完成省级以上人才项目立项指标、高级以上职称教师指标、教师参加省级以上业务竞赛获奖指标，指导学生获得省级以上竞赛奖项；完成省级团队验收。
年度绩效目标	围绕“双高”计划实施要求，培育若干名在全省范围内具有较高影响力优秀教师先进典型。建成若干校级教学创新团队。省级以上教师获奖若干项；指导学生省级以上竞赛获奖若干项。
项目实施情况	2022年根据学院高水平建设计划，实施教师队伍培训工作，受疫情影响，计划中的线下项目调整到线上进行，年中根据学院教师培训实际情况调整了预算，调整后预算为64万元，年底支付培训培养等有关费用63.7万余元。
项目管理成效	1.教师教育教学业务能力进一步提升。2022年在江苏省省职业院校技能竞赛中，我校教师指导学生获得一等奖5项、二等奖10项，获奖数较2021年提高了6项，教师业务能力晋升反哺教学明显提升。2.省级人才项目建设成效进一步提升，2022年4名优秀青年教师获得省青蓝工程优秀骨干教师称号，1名教师获得省青蓝工程中青年学术带头人称号，1名教师获得省教学名师荣誉。3.教师职业能力评价水平进一步提升，师资结构优化项

	<p>目开展以来，我校教师教科研能力不断提升,2022年骨干教师立项市厅级以上课题 49 项。4.教师教学创新团队建设进一步提升，2022 年学院全面开展 10 支学院教师团队建设，为申报国家、省、市等教师团队项目夯实基础，2022 年工业机器人与智能装备教师团队立项第二批全国高校黄大年式教师团队，立项省高校青蓝工程优秀教学团队 1 个、省职业教育“双师型”名师工作室 1 个、省技艺技能传承创新平台建设培育项目 1 个，2022 年验收了省级团队 1 个（优秀）。5.新教师岗位能力培养进一步提升，2022 年有 11 名新教师参加岗前培训，岗前培训考核合格 9 人，4 名 2021 年入职新教师取得高校教师资格证。6.学校教育培训管理满意度不断提升，2022 年教职工培训管理满意度调查满意度 98.33%，较 2021 年有所提升，管理工作效能稳步提升。</p>
<p>项目管理存在的问题及原因</p>	<p>1.新教师培训取得教师资格证比例偏低，教师资格证认定除了岗培合格证之外，还需要符合普通话、体检等条件，近两年普通话考试报名比较热门，有 2 位老师一直未能成功报名普通话考试、有 1 位老师体检个别指标未达到，所以未能按期参加教师资格证认定。2.骨干教师培训中以教师个性需要培训为主，部分与教学专业、开设课程结合性偏低，很多培训集中在提交教师可能能力提醒，培训成果反哺课程教学的不高。3.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，培训内容和我院教师的专业提升还存在一定的差别。</p>
<p>进一步加强项目管理的建议</p>	<p>1.提交新教师培训管理工作，强培训整体性设计。2.对接国家、省双师型教师培训基地，提高职业院校教师双师型队伍建设。3.进一步提高培训成果验收监督。</p>

（标注：项目总目标、年度绩效目标由软件自动从申报表中生成）