

附件 2

师资培训经费项目绩效自评报告

市级预算部门：（公章）河源市教育局

填报人姓名：赖新隐

联系电话：3183038

填报日期：2023 年 5 月 19 日



河源市教育局师资培训经费财政绩效 自评报告

一、专项资金使用情况

（一）资金安排情况。2022 年市财政预算计划安排市本级师资培训经费 200 万元。

（二）资金使用情况。由于疫情原因，部分项目未能按计划完成，到位资金 78 万元，使用资金 25.57 万元，结余资金 52.43 万元。详见佐证材料 2022 年师资培训经费明细账。

（三）绩效目标情况。组织全市初中、高中（中职）及市直小学教师完成每年 42 学时的专业科目培训；培养中小学省级骨干教师 211 人、骨干校长 41 人；市级骨干教师 1103 人、骨干校长 210 人；省级名教师、名校长工作室主持人 12 名；市级名教师、名班主任、名校长工作室主持人 52 名，提高他们的师德水平和业务能力，促进形成特点鲜明的教育教学风格及学校管理特色，使他们成为教育家、名教师、名校长的后备梯队，全面带动和促进中小学教师队伍整体水平提升。

（四）内控制度情况。我局根据“新强师工程”总体费用进行年度规划，充分发挥资金绩效最优化，推进教师队伍建设；用途对象为参加各级各类培训的在职教师；开支方式是根据具体项目内容、上级关于培训费使用管理规定及标准

先打计划预算，交相关部门科室讨论审核，然后按方案通知开展活动，活动结束后，按财务开支流程进行报账。依上级培训费使用项目规定及标准有计划开支，无违规现象。项目的组织工作规范、细致，有明确的、可操作性的指导性文件，项目内容的完成确保实现了该项目主要绩效目标的要求，项目组织工作清晰到位且完成质量较好。

二、决策及实施过程情况

（一）决策分析

1. 项目立项情况。

（1）论证决策。培训计划的制定，对标省“新强师工程”的目标和要求，紧扣省“新强师工程”和省市重点工作部署，教师发展中心及早协同人事科、德育科、职成科、体卫艺、督导科、基教科、教研院等兄弟科室，反复论证、研究调整，突出抓重点、补短板、强弱项，加强顶层设计，着重从师德素养、文化素养、教育技能、教科研创新能力和服务社会的能力等方面引领教师专业成长，科学制订培训规划，落实按需培训、精准施训。

（2）目标设置。包含总目标和阶段性目标，绩效目标与资金或项目属性特点、支出内容相关，绩效目标设置有数据支撑、有可衡量性的产出和效果指标。

（3）保障措施。制度完整性和具备实施条件，受疫情影响，工作进度计划安排不够合理。

2. 资金落实情况。

（1）资金到位。根据《河源市财政局关于批复 2022 年

市直部门预算的通知》（河财预〔2022〕1号），市财政局下达河源市市本级师资培训经费200万元；2022年7月31日拨付18万元，12月31日拨付60万元。实际到位资金为78万元。

（2）资金分配。资金分配有助于实现资金的绩效目标。

（二）管理分析

1. 资金管理。

（1）资金支付。由于疫情原因，个别培训项目12月底才完成，导致资金未能及时支付；部分培训项目未能实施，导致资金结余52.43万元。

（2）支出规范性。预算执行规范，事项支出合规，资金管理、费用标准、支付符合有关制度规定。

2. 事项管理。

（1）实施程序。项目或方案按规定程序实施。

（2）管理情况。项目管理机制还不够健全。

（三）产出分析

1. 经济性。项目实施的合理，但由于疫情原因，预算执行进度与事项完成进度不匹配，。

2. 效率性。产出的时效不够明显

（四）效益实现度分析

1. 效果性。

市教育局积极落实省、市新强师工程有关要求，深化教师培训改革，创新教师培训模式，深入推进师资培训工作。主要成果包括以下几个方面：

通过教师全员培训，整合资源，探索校本研修、集中培训与远程学习相结合，使教师教研与培训形成一体化，推进教师的专业成长，促进教师整体素质进一步提升。

深入实施骨干教师高端研修项目、省级骨干教师（校长）项目、市“三名工程”和骨干教师培训等项目培训。培养了一批学科教学领路人，为骨干教师梯队建设培训了大批后备力量，为高层次教育人才培养及打造教育领军人才打下坚实基础。

重视管理者培训，提升了校长队伍的办学理念、管理艺术和水平。

加强省、市“三名工程”建设，搭建了由工作室成员和跟岗学员组成的集教育科研于一体的学习共同体，大力加强了我市教育领军人才队伍梯队建设，很好地发挥了示范辐射作用，带动了区域教师队伍业务能力的提升。

通过远程培训、校本研修相结合模式，以案例为载体，通过信息化的学科教案设计、信息技术与学科融合教学方法及信息化支持下的协作学习、资源开发、效率评估等，让教师转变观念，融入并喜欢上信息化环境下的教学方式，大力促进课堂教学改革和学生学习方式的转变，深入推进信息技术与学科教学深度的融合。提高了课堂效率，转变了学生学习方式，为我市推进教育现代化打下了坚实的基础。

通过开展新课标、新教材、新高考培训，帮助参训教师理解学业质量标准与考试招生制度改革，把握新高考的趋势和特点，明确新的命题方式对师生日常教与学和应考准备提

出的新挑战，树立基于学业质量标准进行教学新评价的意识，将新高考与日常教学有机关联。

综上所述，该项目的推进和实施显著提升了河源市师资力量，教师队伍整体素质、竞争力大幅提升，产生的社会效益、可持续影响显著。

2. 公平性。师资队伍素质逐年提升带动学校办学水平的大幅提升，社会满意度逐年提升

三、各项绩效指标完成情况

2022 年共完成 22894 人次的校（园）长、骨干教师、骨干班主任、中小学（幼儿园）专任教师等项目培训，其中，培训校（园）长 174 人次，骨干教师 1494 人次，专任教师 21226 人次。

组织 41 名校长参加省培示范项目，组织 25 名园长参加由深圳大学承办的幼儿园园长高端研修班，组织 108 名校长参加由广东技术师范大学承办的中小学校长高级研修班等，提升了校长队伍的管理艺术和水平。

通过实施骨干教师高端研修项目、市“三名工程”和骨干教师培训等项目培训。培养了一批学科教学领路人，为高层次教育人才培养及打造教育领军人才打下坚实基础，实践证明，通过近年实施的“新强师工程”，全市教师队伍素质大幅提升，名校长、骨干教师综合实力、竞争力在大幅提升。

通过实施中小学教师信息技术能力培训项目培训，推进了信息技术与学科教学深度融合及校本研修的深入实施。开展中小学幼儿园教师信息技术应用能力提升培训，通过远程

培训、校本研修相结合模式，深入推进信息技术与课堂教学的融合，促进课堂教学改革和学生学习方式的转变。组织高中教师职务培训、初中教师全员培训、市直小学教师全员培训，组织中学（含市直中职学校）新任教师及市直小学新任教师培训，与教研院一起组织高考学科备考研讨培训。整合资源，探索校本研修、集中培训与远程学习相结合，使教师教研与培训形成一体化，推进教师的专业成长，促进教师整体素质进一步提升。

综上，该项目已较好达成了设定的绩效目标，自评分数为 90.5 分，等级为优秀。

四、分析存在问题，并说明未完成或超过绩效目标较多的原因和改进措施

（一）存在问题

1. 培训活动的调研有待加强，师资培训工作的实效性有待进一步提高。

2. 对县区教师发展中心的指导有待加强。

3. 部分教师对培训工作的紧迫性认识不足，缺乏长期学习、终生学习的意识和理念，学习的主动性不强，制约培训质量的提升。

（二）未完成绩效目标的原因分析

由于疫情原因，名教师、名班主任、名校长工作室主持人能力提升培训、教师发展中心研训团队研修班、智慧教育领航校（园）长研修班、“三区”教学副校长能力提升培训、2023 届分管高三备考副校长和各高中学校高三备课组长培

训、中小学骨干教师信息技术应用能力提升培训班、全市中小学校资源教师培训班、职业教育综合改革干部研修班、全市教育督导管理干部培训班等项目未能按计划完成。

（三）改正措施

1. 加强调研，统筹安排，着眼解决一线教师专业发展中急需解决的普遍性问题，针对不同的培训对象，进行培训需求调查，对培训课程进行调整改进，以满足不同岗位、层次的参训学员能将培训知识运用到实现工作和生活当中去。

2. 完善培训体系，对培训后的效果进行阶段性评估。

3. 重视和加强培训研究工作。加强培训工作的现状、规划与实践过程管理的研究，探索培训的新模式、新方法和新手段，进一步提高管理、服务水平。

4. 加强对县区教师发展中心的指导工作。