

苏州市市级预算部门（单位）整体支出预算绩效自评报告

（2025 年度）

一、预算部门名称：苏州市教师发展学院（苏州市教师书院）

二、年度履职目标完成情况：

（一）党建引领，筑牢战斗堡垒

1. 加强政治建设，夯实思想根基

强化理论武装。学院党支部围绕学习贯彻党的二十大及二十届三中全会、二十届四中全会精神，以及局党工委重大决策部署及重要会议精神，依托“三会一课”、主题党日等，每月组织支部全体党员开展理论共学或自学。

巩固学习教育成果。组织党员深入学习贯彻习近平总书记关于学习教育的重要讲话和重要指示精神，依托“三会一课”、主题党日，开展党建活动。推进作风建设与学习教育常态化长效化。

守好意识形态阵地。一是健全责任体系，成立意识形态工作领导小组。二是强化理论武装，常态化开展专题学习。三是守好关键阵地，建立网络舆情监测机制。

2. 提升党建引领，激发党建活力

夯实组织建设基础。2025 年 12 月 10 日，中共苏州市教师发展学院党支部顺利完成换届选举工作。

构建党建发展共同体。与苏州图书馆、金阊街道、苏大附一院进行“共建共享座谈会”，确保共建有方向、合作有实效。

促进党建业务融合。与江苏省苏州实验中学联合党建，以革命文物为载体强化初心使命，助力省级“四有好教师”团队建设。

建强党员活动阵地。优化活动室文化布置，新增藏书 80 余本。

3. 落实责任担当，抓好党风廉政

压实主体责任。坚决贯彻全面从严治党战略方针，层层压实党组织主体责任与纪检监察责任。

强化履职担当。领导班子成员切实履行“一岗双责”，将党风廉政建设要求深度融入分

管业务领域。

完善内控体系。系统推进廉政风险防控机制建设，全面提升内部控制水平。

（二）精神指引，铸就教育之魂

2025 年，学院全年共组织参与省级培训项目 68 个，培训 4414 人次，组织实施及管理市级项目 68 个，培训达 66221 人次，有力推动了全市教师队伍整体水平的提升。

1. 弘扬教育家精神，筑牢师德师风根基

“沉浸式”学习活动。将弘扬和践行教育家精神贯穿教师发展全过程，作为研训第一课程。进行 20 位教育家事迹布展宣传。

“硬指标”全员培训。将每年不少于 15 学时的思政与师德培训作为“硬指标”，开展全员培训。

“专题化”课题研究。积极推动教育家精神研究，成功申报省级专项课题 4 项，10 项案例入选省级评选。

2. 创新培养模式，提升教师培训效能

优化顶层设计。优化“教育名家”“教育家型校长”“拔尖领军人才”、省、市名师工作室等专项遴选工作。

创新培养模式。“教育家型校长培养”首创“高校引领+双导师制+沉浸跟岗”三阶融合模式；“教育名家培养”实施“理论引领、实践浸润、精神淬炼”三维研修等等。

深化团队建设。依托省市名师工作室、苏州市名师发展共同体等载体，有序推进教师团队建设。同时，擦亮“四有好教师”等团队建设品牌。

3. 立足课题建设，强化科研专业指引

申报专项课题。组织申报省教育家精神研究专项课题，获 4 项立项，同时省教育家精神引领区域名师成长案例评选入选 10 项；组织申报 2025 年省教师发展研究课题，获 28 项立项。

调研教育实境。深入一线调研致力拔尖人才培养的江苏省苏州实验中学、县域高中代表省常熟中学等学校。

组织主题研讨。针对生源排浪式变化新形势，组织晋级任教教师培训座谈会，提升培训项目的系统性与针对性。

推进课题研究。推进苏州市教育改革和发展战略性课题研究进度，顺利完成 2023 年与 2024 年的结题工作，成功申报 2025 年重点课题。

（三）提质增效，优化苏心服务

1. 会务保障工作舒心。精心组织保障各类活动 1800 余场次，服务约 4.5 万人次。
2. 招标、资产管理 work 放心。严格规范做好各类基建、维修等合同的招投标工作。完成资产清查，建立严管机制。
3. 安全工作安心。全面排查学院设施，保障院舍安全。每月组织消防、水电、食品安全等专项检查，及时整改。
4. 行政人事工作细心。及时完成各级各类文件的收发、批转和整理工作，做到条理清晰，有据可查。
5. 工会工作暖心。加强民主管理建设，推进工会规范建设，“康乃馨服务站”提质升级，全心全意服务职工。
6. 绩效财务工作用心。本年度财务工作聚焦会计核算、预算管理、绩效监督等核心领域，取得显著成效。
7. 线上教育工作耐心。完成 2025 年名师直播课服务与支持 1660 节，完成专题讲座服务与支持 47 节。

三、部门（单位）概况

苏州市教师发展学院（苏州市教师书院）是苏州市教育局直属事业单位，其前身为 2012 年 9 月成立的苏州市教师发展中心，于 2020 年 4 月更现名。学院同时挂牌省级教师（校长）培训基地，受苏州市教育局委托承担教师、校长培训专项职责及部分行政管理职能。

学院坐落于苏州古城核心区域学士街 389 号，其址历史底蕴深厚，为明代文渊阁大学士王鏊致仕归隐之所。院内现存清代“怡老园”后楼，曾为江苏布政使署，环境雅致，人文荟萃，是集自然景观与文化积淀于一体的育人沃土。学院以“书香满园、钟灵毓秀”为环境特色，致力于打造青年教师成长乐园、骨干教师发展摇篮、名特教师孵化高地。

学院秉持“求实、创新”之风，坚持师德与师能并重、培养与培训并举，突出“高端化、专业化、国际化、信息化”办学特色，践行“成就自我、成就教育”核心理念，为参训学员提供温馨、周到、专业的服务支持。

学院主要履行以下职能：

1. 开展全市中小学教师继续教育及发展需求调研，参与相关规划研制；
2. 承担中小学教师队伍建设相关课题研究，为教育行政决策提供支持；
3. 建设并管理中小学教师继续教育专家资源库；

4. 拓展教师发展平台，开发实施教师发展项目，组织推进中小学教师继续教育计划；
5. 总结推广名师教育教学经验与优秀成果；
6. 协助开展教师继续教育学分认定与继续教育验证具体工作；
7. 组织、实施并调研直属学校教师交流轮岗工作；
8. 参与直属中小学教师招聘及相关管理工作。

四、部门（单位）整体支出绩效实现情况

紧密围绕中央、省、市关于新时代教师队伍建设的决策部署，以大力弘扬教育家精神为主线，聚焦提升教师思想政治素质、师德师风与教育教学能力核心任务。本年度，我们通过深化培训体系改革、强化机构内涵建设，着力构建“培养、培训、研究、服务”一体化的苏州特色教师研训新模式，为建强苏式教育品牌、建设高标准现代教育强市提供坚实师资支撑。相关重点工作成效与预算执行情况如下：

（一）主要工作成效与绩效目标实现情况

1. 核心业务完成情况：全年累计完成市级及以上教师/校长培训项目 46 个，培训学员 69177 人次，覆盖学前、小学、初中、高中、职业教育等全学段。
2. 重点工作突破：成功“教育家型校长培养”首创“高校引领+双导师制+沉浸跟岗”三阶融合模式；“教育名家培养”实施“理论引领、实践浸润、精神淬炼”三维研修等。
3. 质量与成果体现：学员培训满意度调查综合平均分达 99.7%；培训成果转化方面，正高级职称获评 75 人，参训教师撰写并在市级以上刊物发表论文数 60 篇等。学院连续获评“江苏省教师校长培训先进单位”，并荣获“苏州市三八红旗集体”等荣誉，品牌影响力与社会认可度持续巩固。

（二）预算执行与成本控制情况

根据部门决算，我院 2025 年度预算执行总体规范高效，保障了重点工作的顺利开展。预算安排：年初预算 1431.96 万元，年度中调增 167.43 万元，调整后预算总额为 1599.39 万元。

支出情况：全年实际完成支出 1547.59 万元，预算执行率为 96.76%。

支出结构：按支出性质划分，其中：基本支出 508.88 万元，主要用于保障机构日常运转与人员经费；项目支出 1038.71 万元。

五、部门（单位）整体支出绩效中存在问题及改进措施

存在问题：绩效管理工作的精细化和规范化水平有待进一步提升。特别是在绩效指标的设定环节，如何确保指标更具科学性，使其能更精准地衡量项目产出与效果，

仍需在实践中不断探索和完善。

改进措施：

1. 优化绩效管理流程与沟通机制。将进一步细化绩效监控与评价的工作规程，加强财务部门与业务部门在绩效管理全过程中的沟通与协作，确保绩效管理工作顺畅、高效运行。
2. 注重绩效评价结果的反馈与应用。在完成绩效评价后，将积极向项目单位或负责人反馈评价情况，共同分析问题，总结经验，促进绩效管理水平的共同提升。
3. 组织相关人员培训，组织开展针对项目管理人员和培训实施者的绩效管理与评估专业能力培训，提升其设计科学指标、运用有效工具、分析解读数据的能力。

六、绩效自评结果拟应用和公开情况

为切实发挥绩效评价作用，我单位将从以下两方面做好绩效自评结果的运用与公开工作：

1. 深化结果应用方面：将评价结果作为完善本部门预算绩效管理体系、优化支出结构、改进项目管理的重要抓手。评价结果将作为下一年度预算安排和项目立项的重要参考，并用于指导内部管理制度的完善，持续提升财政资金使用效益和政策实施效果。
2. 落实结果公开方面：将根据苏州市财政局的相关规定和具体要求，及时在本单位门户网站、指定平台公开本次绩效自评情况，自觉接受社会公众和各方监督，促进预算绩效管理公开透明。

七、预算信息

本年度预算资金（万元）	年初预算数（万元）	上年度结转及当年 预算追加追减数(万元)	调整预算数（万元）	实际支出数（万元）	执行率（%）
预算总金额	1431.96	167.43	1599.39	1547.59	96.76%
基本支出	386.41	122.47	508.88	508.88	100.00%
项目支出	1045.55	44.96	1090.51	1038.71	95.25%
内涵项目-师资培训费	537.2	0	537.2	498.5	92.80%
房屋维修维护费	14	0	14	14	100.00%
日常运行经费	321.35	0	321.35	319.99	99.58%
内涵项目-线上教育中心劳务费	85	-45	40	22.06	55.15%
设备购置	18	0	18	18	100.00%
物业管理费	70	0	70	70	100.00%

八、年度重点任务

对应部门主要职责	任务名称	完成情况
拓展教师发展平台,开发教师发展项目,组织实施中小学教师继续教育和 发展计划	开展师资培训	根据职责分工,严格落实培训管理制度,在制度框架内高效组织实施各类培训项目。(1)精准实训,量身定制培训方案。对各学段的教师、教育管理者等培训对象进行分析,结合教师专业发展需求优化设计培训课程,提高培训的科学性、前瞻性、针对性和实效性。例如,为新入职教师职前职后规范化培训以“师德筑基、教学立身”为核心,通过四大模块课程强化职业底线与专业技能,并创新采用“一课三备、导师引领、分组演课”实践模式,聘请20位一线名师进行精细化指导;同时组织文化浸润活动,组织新教师走进苏州教育博物馆、苏州图书馆,观看叶圣陶主题影片。为每位学员配备《学习札记》与《师德师风学习手册》,并构建包含3—5年跟踪机制的长效培养体系。培训有效提升了新教师的专业认知与教学技能,涌现出15位教学新秀,增强了其职业使命感,初步实现了从“培训”到“培养”的系统转变。(2)组建培训师资队伍。根据培训要求,遴选熟悉中小学教育实际的学科专家和一线优秀教师、校长、教研员,组建了培训师资团队。(3)培训过程管理。加强了对培训过程的监管,制定了教师考核、学员评价等相关制度,做好训后服务。培训期间,项目承担单位均及时上报和宣传培训实施情况,且上报了培训过程简报。(4)考核评估。从参训学员学习态度、学习过程和学习成效等方面对学员进行考核,对考核合格的学员在“江苏省中小学教师(校长)培训管理系统”中进行学时认定。(5)档案归档。完成培训后,整理各类过程性资料,包括培训现场签到表、学员满意度调查表、总结报告等,提交至我单位进行归档。(6)绩效管理:一是,要求各预算使用单位填报绩效目标,我单位予以汇总审核,全面实施绩效目标管理。二是,实时监控项目完成情况、绩效目标实现情况及预算资金使用情况,及时纠正项目实施过程中的偏差,适时调整项目预算与绩效目标,强化绩效监控工作。三是,督促各预算使用部门(单位)加强绩效导向,强化项目绩效自评考核。2025年,所有专题培训均已按计划及时开展,培训人次均已达到计划目标,且总体培训合格率达到100%。其中,职业教育教师培训预期目标为345人次,实际完成培训350人次,完成率为101.45%;普通教育教师培训预期目标为58613人次,实际完成培训69177人次,完成率为118.02%。

九、部门整体自评表

	类别	指标名称	指标目标 值	指标完 成值	完成值来源	偏差 情况	原因分析
分解 目标	决策	中长期规划 制定健全性	健全	100%	单位中长期规划	100%	
		工作计划制 定健全性	健全	100%	单位工作计划	100%	
		绩效指标明 确性	明确	100%	文件、统计数据	100%	
		绩效目标合 理性	合理	100%	文件、统计数据	100%	
		预算编制科 学性	科学	100%	文件、统计数据	100%	
		预算编制规 范性	规范	100%	文件、统计数据	100%	
	过程	预算管理制	健全	100%	文件、统计数据	100%	

		度健全性					
		非税收入管 理合规性	合规	100%	文件、统计数据	100%	
		资金使用合 规性	合规	100%	单位预算管理制度	100%	
		基础信息完 善性	完善	100%	文件、统计数据	100%	
		预决算信息 公开度	公开	100%	文件、统计数据	100%	
		绩效管理覆 盖率	=100%	100%	省厅预决算公开网站、单位 官网	0.00%	
		固定资产利 用率	=100%	100%	文件、统计数据	0.00%	
		资产管理制 度健全性	健全	100%	文件、统计数据	100%	
		资产管理规 范性	规范	100%	单位资产管理制度	100%	
		项目管理制	规范	100%	文件、统计数据	100%	

		度执行规范性					
		项目管理制度健全性	健全	100%	单位项目管理制度	100%	
		人员管理制度健全性	健全	100%	单位人员管理制度	100%	
		人员管理制度执行有效性	有效	100%	单位人员管理制度	100%	
		在职人员控制率	=100%	67%	在职在编 12 人/编制 18 人	-33.00%	为未来引进更高层次人才、优化年龄或专业结构预留部分编制空间，属于主动、有计划地空编。
		业务学习与培训及时完成率	=100%	100%	文件、统计数据	0.00%	
		组织建设工作及时完成率	=100%	100%	文件、统计数据	0.00%	

		纪检监察工作有效性	有效	100%	文件、统计数据	100%	
		支付进度符合率	=100%	100%	单位工作计划	0.00%	
		公用经费控制率	≤100%	100%	单位规划	0.00%	
		结转结余率	=0%	0%	统计数据	0%	
		非税收入预算完成率	≥100%	100%	统计数据	0.00%	
		政府采购执行率	=100%	85%	政府采购支出数/政府采购预算数×100%=164.3/192.48	-15.00%	主要物业采购预算 188 万，因政府采购节约资金 27.8 万元
		预算调整率	=0%	11.69%	(预算调整额/年初预算总额)×100% =(167.43/1431.96)×100%	100%	年中根据实际执行情况，对部分项目预算进行了调减；部分项目进行了调增，以保障工作开展。
		“三公经费”变动率	≤0%	-13%	(本年度“三公经费”决算数-上年度“三公经费”决算数)/上年度“三公经费”决	100%	坚决落实“过紧日子”要求，通过厉行节约、压减非必要支出、强化审批管控等有力措施，使“三公经费”支出总额得到有效压减。

					算数× $100\% = (1.81 - 2.09) / 2.09$		
		预算偏差率	≤10%	-3.24%	(实际支出-调整后预算)/调整后预算= $(1547.59 - 1599.39) / 1599.39 \times 100\%$	-132.40%	
		预算执行率	=100%	96.76%	$1547.59 / 1599.39 \times 100\%$	-3.24%	
	效益	获评正高级教师数	=65 人	75 人	文件	15.38%	本单位近年来深入实施“精准实训、长效培养”的教师发展体系，特别是通过为新教师、骨干教师等量身定制的高质量培训项目，系统性提升了教师队伍的专业素养与研究能力。持续、高效的“培训-培养”机制，为高层次职称评审储备并输送了大量具备竞争力的优秀候选人，使得本年度符合并达到正高级教师申报条件的教师基数远超年初预期。
		市级以上发表（获奖）论	=50 份	60 篇	发表刊物		本年度各类专题培训（特别是“研训专题”与“教师素养提升专题”）在课程设计中强化了

		文数					教育科研方法的训练、论文撰写与课题研究的专项指导。通过专家引领、实践研讨与成果打磨，有效激发了学员的研究意识与写作能力。同时为学员提供了成果交流、展示及推荐参评的渠道。外部良好的学术评审环境与丰富的论文发表、评比机会，也为学员成果的涌现提供了有利条件
		完善《师德师风专项培训方案》	完成	100%	方案	100%	
	满意度	培训学员满意度	=85%	99.7%	满意度调查表	17.29%	满意度远超目标，主因是本年度的创新举措（精准培训、精细管理、长效跟踪）与学员需求高度契合，服务质量实现“从达标到卓越”的跃升，形成了良好口碑的正向循环。原有目标未能充分预见此成效。
	履职	完成培训项目数	=46 个	46 个	档案、统计数据	0.00%	