

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		内涵项目-师资培训费		项目年份	2025	
项目主管部门(单位)		苏州市教师发展学院（苏州市教师书院）				
市级预算执行情况(万元)	年初预算数	当年使用上年结余、结转及当年预算追加追减数		财政拨款数	指标结余数	指标结余收回数
	537.2			537.2	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
	529.92	498.5	31.42			31.42
项目资金构成（详细列出各子项目名称和金额）						
子项名称		调整预算数（万元）		实际支出数（万元）		
合计		537.2		498.5		
职业教育教师培训		95		102.23		
普通教育教师培训		442.2		396.27		
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（72分）	决策目标	立项依据充分性	充分	0.5	100%	0.5
		立项程序规范性	规范	0.5	100%	0.5
		绩效目标合理性	合理	0.5	100%	0.5
		绩效指标明确性	明确	0.5	100%	0.5
		资金分配合理性	合理	1	100%	1
		预算编制科学性	科学	0.5	100%	0.5
	过程目标	预算执行率	=100%	8	94.07%	5.63
		资金使用合规性	合规	2	100%	2

		资金到位率	=100%	0.5	100%	0.5
		制度执行有效性	有效	2	100%	2
		管理制度健全性	健全	1	100%	1
	产出目标	普通教育培训人数	=58613 人次	6.25	69177 人次	6.25
		职业教育教师培训	=345 人次	6.25	350 人次	6.25
		直属学校教师继续教育 50 学时完成率	=90%	6.25	100%	6.25
		培训项目计划完成及时性	及时	6.25	100%	6.25
	效益目标	获评正高级教师数	=68 人	5	75 人	5
		参训教师撰写论文数	=80 篇	5	92 篇	5
		市级以上论文发表（获奖）论文数	=50 篇	5	60 篇	5
		修订《名校长领航班研修方案》	修订	5	100%	5
		完善《师德师风专项培训方案》	完善	5	100%	5
	满意度目标	学员满意度	=85%	5	99.7%	5
合计						69.63

填表说明：1. “年初预算数”填预算批复数；“当年使用上年结余、结转及当年预算追加追减数”填当年使用上年结余、结转数以及追加或追减预算数；“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、结转及当年预算追加追减数-财政拨款数；计划结余数=财政拨款数-实际支付数=计划结转数+财政收回数。**2.** “决策”、“过程”类指标每个指标的权重值固定，“产出”、“效益”、“满意度”指标权重值是根据指标数量将每类指标总分值分摊到各项指标，即各项指标分值=每类指标总分值/该类指标个数。**3.** 各项数据采集的时间节点均为 2025 年

12月31日。4. 定性指标根据实际完成情况按照100%、80%、60%、40%、20%、0六级权重予以评分。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，超过130%的每超过1%扣权重值1%；“决策”、“过程”、“满意度”类指标以100%为满分；“效益”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%；五类指标的所有指标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	苏州市教师发展学院 2025 年实施市级内涵项目 — 师资培训，面向全市教师与校（园）长开展普通教育、职业教育两类培训。培训围绕教管素养、师德师风、人工智能、心理健康、产教融合等方向，采用线上、集中、跟岗等方式组织，实行方案会审、过程监管、经费审批、考核归档全流程管理。项目年初预算 537.2 万元，财政拨款 529.92 万元，实际支出 498.5 万元，资金使用规范，培训任务超额完成，成效显著。
项目总目标	通过实施有针对性的教师（校长）培训培养项目，以集中研修、网上研修、跟岗研修、实践研修等形式，使全市学校在编在职在岗教师在师德修养、专业知识和专业能力方面在原有的基础上不断得到提升。
年度绩效目标	一、完成直属学校专任教师全员培训；二、完成大市骨干教师提高培训；三、完成对口帮扶地区教师培训。
项目实施情况	（一）项目实施依据 2013 年 6 月 3 日，《苏州市关于〈江苏省教师培训学时认定和登记管理办法〉的实施细则》（苏教〔2013〕15 号）提出，“教师有义务每年完成市（区）级以上的专业培训 50 学时，完成校本研修 50 学时”。2015 年 3 月 2 日，《关于加快全市民办教育发展意见的通知》（苏府办〔2015〕35 号）提出，“各级政府要在师资培训费中安排一定比例资金用于民办学校教师培养，以提升民办学校专任教师的学历达标率和专业发展水平”。2019 年 7 月 23 日，《关于推进“四有”好教师团队建设的通知》（苏教师〔2020〕3 号）提出，“引领全市‘四有’好教师团队建设”的目标。2022 年 1 月 5 日，《关于推进苏州市第四轮名师发展共同体建设工作的实施意见》（苏教师〔2022〕1 号）提出，“发展名师、培养骨干、提升内涵、开发资源、服务基层的奋斗目标。”另外，共同体每年活动经费为 2-3 万元，由苏州市级财政予以保障。每次活动结束后，按财务规定在苏州市教师发展学院报销相关费用。《关于组织实施 2025 年中小学教师和校长市级培养培训项目的通知》（苏师院〔2025〕72 号）指出：将教师培养培训作为教育发展的第一要务，大力弘扬践行教育家精神，加强教师思想政治和师德师风建设。锚定教师发展新时代新要求，深化教师培养培训改革，深入推进需求导向的精准培训。以培训改革创新为动力，强化培训机构内涵建设，整体提升中小学教师队伍教书育人能力素质，为建设高标准现代教育强市、建强新时代苏式教育品牌提供坚强支撑。 （二）项目内容 1. 教管素养提升专题培训：包括教育行政干部能力提升、实验室管理骨干培训、安全管理人员培训、校本研修分管校长专题培训等在内的各类培训。2. 教师素养提升专题培训：包括新入职教师培训、师德师风专项在线培训、民办学校新教师培训在内的各类培训，培训旨在通过邀请知名学者和专家开设专题讲座，帮助教师提升教育境界、开

阔教育视野，提高教育教学技能，生成科研成果，增强其应对复杂教育环境的能力。

3. 研训专题培训：包括人工智能培训、教师社会与情感能力专题培训、上岗资格培训、心理教育教师进阶培训、心理骨干教师培训在内的各类培训。

4. 职业教育专题培训：包括职教名师高级研修班、职业学校“五金”建设专题研修班、班主任能力大赛省赛选手专项培训、职业院校技能大赛专项培训、产教融合专题培训等在内的各类培训。

(三) 资金管理情况

1. 资金到位率 2025 年年初预算批复 537.2 万元，其中当年度下拨资金 529.92 万元，指标结余数 31.42 万元，资金到位率 100%。资金来源于苏州市级财政拨款。

2. 预算执行率截至 2025 年 12 月 31 日，实际支出 498.5 万元，预算执行率为 94.07%。项目预算资金的使用均符合《关于印发〈苏州市市级机关培训费管理办法〉的通知》（苏财行〔2017〕56 号）、《关于印发〈苏州市教育局专家劳务费支出管理办法（试行）〉的通知》（苏教发〔2024〕39 号）、《苏州市教师发展学院财务报销规定汇编》等规定，具体而言：

(1) 项目承办单位在开展培训前，将培训方案、培训合同交我单位会审，符合预算、资金等要求的项目才能开展。项目开展具有事前把控性。

(2) 项目承办单位完成培训后，填写培训费结算单，并将费用发票、合同等必要的原始凭证报我单位审核，审核通过后拨付资金。因此，资金拨付具有完整的审批程序和手续。

(3) 项目资金全部为开展培训直接发生的各项费用支出，包括住宿费、伙食费、培训场地费、讲课费、培训资料费、交通费等。培训费用支出标准严格按照规定列支，资金使用符合预算批复规定的用途。

(四) 项目组织情况

1. 管理制度健全性

师资培训项目的全流程实施管理制度健全。

(1) 《苏州市教师发展学院培训管理制度》，明确了培训准备、培训管理、专家接待、学时录入、档案归档及费用结算等具体规定。

(2) 《关于印发〈苏州市中小学教师市级培训管理办法〉的通知》（苏教办〔2014〕17 号），明确了培训内容与方式、组织实施、经费管理、考核评估等具体规定。

(3) 《苏州市教师发展学院内部控制制度》《苏州市教师发展学院培训经费报销细则》，明确了财务支出的审批权限和基本程序、合同会审的基本程序、报销结算管理等具体内控要点。

(4) 进一步明确职责分工我单位：负责师资培训费的预算及绩效管理；负责市级培训项目的日常管理，开展培训方案申报、专家评审、组织协调与考核评估工作；收集培训资源、培训简报与项目总结；开展中小学教师培训研究，为教师培训提供政策和业务咨询。

教育局直属单位及内设机构：负责师资培训项目的组织实施，包括开展需求调研，设计项目方案，组建师资团队，遴选实践基地；做好培训的过程管理、后勤保障与跟踪指导等工作。

2. 制度执行有效性

根据职责分工，项目承担单位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) 量身定制培训方案

项目承办单位对各学段的教师、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，为帮助新入职教师更好地适应教育教学工作，设计了为期一年的以“师德筑基、教学立身”为核心的职前职后一体化规范培训方案，为每位学员配备《学习札记》与《师德师风学习手册》。引导新入职教师树立立德树人理念，自觉遵守职业规范，增强其职业使命感，有效提升新教师的专业认知与教学技能，初步实现从“培训”到“培养”的系统转变。

《学习札记》以

	“清单化”的呈现形式，清晰地罗列了新教师职前职后的培训内容和要求，并细化到每一个月。培训内容包括师德师风与职业领悟、教学常规与教学实践、班级管理与育德体验，教育研究与专业成长四大模块，十七个子项。构建包含 3—5 年跟踪机制的长效培养体系，实现新入职教师的系统化培养。（2）组建培训师资队伍项目承担单位根据培训要求，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。如新秀教师成长营项目，依托“新教育”研究所资源，构建市区联动的涵育共同体，组建了由 21 位正高级、省特级教师及 10 位市级学科带头人构成的导师团队，实施“市县合作、分层管理”与“整体规划、个性培养”模式，通过系统方案、一对一指导及经典阅读任务推动青年教师发展。（3）培训过程管理项目承担单位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。如：直属学校“弘扬教育家精神 涵养高尚师德师风”网络全员培训，创新构建了“训前引导—训中跟进—训后答疑”的全流程服务模式，通过发布学习通知、建立管理员群、提供操作手册、安排专职管理员跟进、开通服务热线与咨询邮箱、集中处理学习问题等方式，确保培训有序高效闭环。（4）考核评估项目承担单位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，填写《苏州市中小学教师市级培训项目参训学员评价表》，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，项目承担单位编辑整理各类过程性资料，包括培训现场签到表、教师考核评估表、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部门（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。（五）项目完成情况 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，普通教育培训人数预期目标为 58613 人次，实际完成培训 69177 人次，完成率为 118%；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 101.4%。
项目管理成效	一、机制优化强统筹，构建系统化保障格局紧扣教育强国建设要求，将教育家精神融入教师发展全过程，构建上下联动、分级负责的统筹格局。健全制度规范，把师德师风作为培训首课硬指标，明确思政与师德培训学时，实现全学段全覆盖。强化资源统筹，整合市区专家资源统筹各类培训项目，推动培训从零散走向系统。二、供给精准破痛点，打造阶梯化培养体系坚持需求导向，优化培训供给结构，遵循教师校长成长规律，精准对接不同群体发展诉求，实现按需施训、精准滴灌。构建分层递进、纵向贯通的培养梯队，形成新入职教师、新秀教师、学科带头人、名师领航、名师工作室、名师发展共同体的教师培养链条，建立校长任职资格、专题研修、名校长领航的阶梯式培养体系，定制分层分类培训方案。优化课程供给，强化师德师风、教学技能等核心内容，新增增设人工智能、社会与情感能力等前沿专题，兼顾基础素养与时代要求。创新研修

	模式，推动培训从“供给驱动”向“需求驱动”转变。2025年，按照“整体规划、个性指导、训用结合、连续培养、协同创新”完善教育家型校长培养项目实施方案，有针对性地指导培养对象开展学校管理改革，系统总结办学实践、凝练教学思想。三、过程管控提质量，健全闭环式督导机制严格落实“训前引导—训中跟进—训后答疑”闭环管理，通过专人跟进、热线咨询、手册指导等方式，保障培训高效。规范项目实施流程，明确培训标准，优化活动设计，厘清经费报销流程，确保项目规范落地。强化过程督导与质量把控，组建名师导师团队，开展精细化指导，新入职教师项目创新“一课三备、导师引领、分组演课”实践模式。并以课题引领、优课论文评比为抓手，助推培训从规范有序向优质高效升级。四、成果转化重落地，彰显专业化育人成效健全考核评价与成果转化机制。推动课题、优课、论文等成果落地应用。通过公开课、讲座、论文发表等形式辐射带动，全年产出各类教学、科研成果丰硕。2025年，参训教师发表论文92篇，获奖论文60篇，达到了年初目标，参训教师的研究能力得到显著提升，实现学术产出效益的阶梯式增长。师资队伍结构持续优化，2025年，经教育厅、省人力资源和社会保障厅评定，我市范围内共计75人被认定具备正高级专业技术资格，比年初制定目标超7人，切实将培训成效转化为教育高质量发展实际成效。培训成效丰硕，成绩亮眼。以培育站项目为例：学员成绩亮眼：研修期间，新增区学科带头人75人、大市学科带头人34人。省培育站优课、论文评比中，苏州成绩突出，优课一等奖人数位居全省第一。培训经验还亮相第七届中国教育创新成果公益博览会，分享全国。五、内涵赋能固根基，拓展多元化发展格局2025年，我单位积极应对新挑战，用创新的顶层设计打开专业发展的多维空间，切实做到“优国培项目”“强省培项目”“亮传统特色项目”，以项目积极服务基础教育改革。在完成“国培计划”示范性项目校园长培训学员、“国培计划”示范项目骨干学员的推选等工作的同时，高质量完成省高中政治骨干教师99人的培训任务。联合各地教师发展机构开展内涵建设研修班，以多元形式展示区域创新实践成果，实现跨区域融通，为区域教师发展工作提供可复制、可借鉴的样本。
项目管理存在的问题及原因	一、调查评价工具设计科学性有待提高学员满意度调查问卷内容较为笼统通用，未根据师德修养、学科教学、教育技术等不同培训项目的目标与特点进行定制化设计，调查结果有所同质化，难以为优化培训内容、改进教学方式、调整绩效指标提供高质量数据支撑。二、绩效信息闭环运行完整性有所欠缺项目执行中虽归集学员满意度等数据，但受调查工具局限，信息针对性不强，未能有效反馈并支撑培训实施过程的动态优化，在“信息收集—分析反馈—持续改进”链条上尚未形成闭环。
进一步加强项目管理的建议	一、建立全程嵌入的培训反馈评价运行机制建议将精细化调查评估全面嵌入培训实施全过程，在开展培训结业总结评价的同时，强化中期形成性评价，及时收集学员反馈并动态优化后续教学安排，以推动各阶段评估结果多向运用。二、构建科学精细的绩效闭环管理体系可组织开展项目管理人员与培训实施者绩效管理及评估专业能力培训，着力提升其科学设计评估指标、规范运用评估工具、精准分析解读数据的专业素养。