

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			项目年份	2020
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	
	100.00	-36.00	64.00		0.00	
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	
	64.00	64.00	0.00	0.00	0.00	
项目资金构成(详细列出各子项目名称和金额)		子项目名称			实际金额(万元)	
		合计			64	
		师资结构优化			64	
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(24分)	资金使用合规性	合规	3	好	3
		财务制度健全性	健全	3	好	3
		各级财政应承担资金到位率	=100%	3	=100%	3
		预算执行率	=100%	8	=100%	8
		专款专用率	=100%	3	=100%	3
		项目日常管理规范性	规范	4	好	4
	产出目标(24分)	专业带头人培训	=15人次	8	=24人次	4.88
		骨干教师培训	=70人次	8	=91人次	8
		青年教师业务培训	=70人次	8	=80人次	8
	结果目标	论文	=80篇	8.67	=119篇	8.67

	(26分)	省级人才项 立项	=2人	8.67	=3人	8.67
		新增高级职 称	=5人	8.66	=6人	8.66
	影响力目 标(6分)	研制加强教 师国际化能 力和水平建 设实施意见	=100%	2	=50%	0
		修订学院教 师考勤办法	=100%	2	=100%	2
		修订学院双 师型教师管 理办法	=100%	2	=100%	2
	合计					74.88

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《2017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，逐一对照进行自我评价；“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2019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”类指标以100%及以上为满分，每降低1%扣权重值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(专业带头人 30 人次，骨干教师 90 人次，青年教师业务培训 80 人次)，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	2019 年下半年申请 2020 年专项经费 100 万元，2020 年受新冠肺炎疫情影响，原计划部分培训项目取消或者转到线上培训，原计划培训费用有所降低，在 2020 年年中的时候申请调整专项经费为 64 万元，并相应调整了项目及绩效指标。2020 年专项经费实际拨付 64 万元，资金到位率为 100%。2020 年根据学院高水平建设计划，实施教师队伍培训工作，支付培训等费用 64 万元。
项目管理成效	2020 年学院统筹开展教师业务培训，努力提升教师服务能力。围绕学院“双高”建设目标，以项目化全方位推进师资队伍培训，通过系部调研、意向征集、内容审议，组织协调各教学单位和相关部门条线开展 2020 年师资队伍培训，面向青年教师、骨干教师、专业带头人等开展培训近 200 人次，针对疫情期间的特殊情况，探索建立线上培训的平台，促进教师业务能力的全面提升。 1.提高各类人才项目申报工作，2020 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.提高青年教师职称晋升工作，2020 年副教授职称晋升 5 人，副研究员职称晋升 1 人。 3.不断提升服务社会能力，所有专业教师与 1-2 家企业紧密对接。2020 年组织青年博士赴吴中企业创新实践项目，16 位青年博士和吴中区企业完成了技术对接。
项目管理存在的问题及原因	一、加强专业教师、团队培训规划有所缺乏，培训中存在零敲碎打，培训整体性不足。 二、教师的专业培训与专业实践提升的衔接上还不到位，存在重理论轻实践、重结果轻过程的情况，教师能力提升缺乏一个具体的考评标准。 三、培训的覆盖面不够，主要集中在骨干教师、带头人，缺少导向和考核机制。
进一步加强项目管理的建议	一、进一步加强培训整体性设计。 二、进一步加强中实践方面的培训，提高职业院校教师双师型队伍建设。 三、进一步提交培训覆盖面，不断提高教师业务水平。

(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生成)