

2022年度长沙市望城区教育局教师培训费

项目绩效自评报告

一、预算支出基本情况

（一）预算支出概况

1.项目立项依据

根据省教育厅（湘教通知〔2017〕208号）文件精神、《长沙市望城区2021-2025年中小学教师培训规划》、《2022年望城区中小学（幼儿园）教师培训工作计划》，并以《“我们的队伍向太阳”队伍建设主题活动实施方案》的通知为引领，开展一系列教师培训培养工作。

2.项目主要内容

按照不低于所属幼儿园、中小学和中等职业学校教职工工资总额的2%安排培训经费，列入预算，并逐步提高。并开展乡村教师适岗培训及各类培训工作。2022年安排预算780.00万元，据实结算。

（二）预算资金使用管理情况

1.项目资金情况

（1）项目资金到位情况。我局教师培训费项目2022年年初预算批复780.00万元，财政下拨780.00万元，资金到位率为100%。

（2）项目资金执行情况。截至2022年12月底已实际拨付教师培训费到各相关机构和学校780.00万元，其中长沙市望城区中小学教师发展中心565.02万元、长沙市一中等其他

学校共161.98万元。结转至2022年资金0元，预算执行率为100%。

（3）资金管理情况。我局严格执行教师培训费申请、拨付制度，建立健全监督检查机制，定期进行督查，对实施过程全程监督。项目资金必须全部用于教师培训，严格资金审核制度，并公示享受人员名单和资金使用情况，确保专项资金落实到位。自评中未发现截留、挪用、挤占专项资金情况。

2.项目组织实施情况

我局统筹推进培训工作的整体实施，区教师发展中心负责具体组织落实，加强领导、落实责任、统筹安排、稳步推进。2022年，根据国、省、市有关文件精神，以提高中小学幼儿园教师师德水平和业务能力为核心，以教育英才工程为引领，以中小学教师各项研训为抓手，以开展分层分类的梯度培训为目标，解决教师教育教学热点难点，促进教师队伍建设科学发展，为全区教育事业持续健康发展做出了贡献。

3.项目管理情况

2022年，我区继续采用“研赛培”“联片研训”等区域培训模式开展全员培训，极大的提高了教师培训的参与度和学习积极性。虽然因为新冠肺炎疫情的影响，部分项目延期实施，但我们创新培训方式，通过线上线下相结合的混合式培训和分段式培训的方式，较好的完成了年初拟定的培训计划。

（三）预算支出绩效目标完成程度

1. 项目绩效总目标

围绕教师学科专业知识、信息技术能力提升、心理健康教育、学校安全管理学校各类管理者、培训者培训等开展教师培训工作。努力建设一支数量足够、结构合理、素质优良、甘于奉献的教师队伍，帮助孩子接受有质量的教育，推动全区教育事业的发展。

2. 项目绩效阶段性目标

拟对中小学教师、校长、后备干部、优秀班主任、首席名师、卓越教师、市级骨干教师、教导主任、师训专干等开展混合式研修、网络研修、专题培训。拟培训7850人次、完成培训主题 ≥ 42 个、优秀教师增加率 $\geq 5\%$ 、教师教学质量及师德提升率 $\geq 10\%$ 、学校和教师满意度 $\geq 90\%$ 。

3. 绩效目标完成程度

完成国省市培1746人次、区级培训7587人次、累计开展培训主题 ≥ 42 个、优秀教师增长率 $\geq 5\%$ 、教师教学质量及师德提升率 $\geq 10\%$ 、学校和教师满意度 $\geq 90\%$ 。

二、绩效评价工作情况

我局高度重视教师培训费项目绩效自评工作，按照统筹兼顾、科学公正、激励约束的原则，采用定量与定性相结合的比较法，从项目立项、资金分配、预算执行、组织管理、财务管理、项目产出及绩效等方面进行绩效自评。

（一）组织开展绩效自评

我局按照区财政局要求，组织开展项目绩效自评，成立绩效评价工作组，明确项目分管领导及具体负责人，负责评

价项目的具体实施，主要包括：拟定项目评价方案、组织开展专项培训、选用合适的绩效评价方式、根据项目实际情况设立绩效评价指标体系、开展评价工作、形成绩效自评工作报告等。

（二）形成项目绩效自评结果

对照批复的项目绩效目标，形成项目绩效目标自评表，在此基础上，对项目进行评分，形成绩效自评报告并报送区财政局。

三、预算支出主要绩效及评价结论

（一）积极打造“名师”工程

积极打造“名师”工程，加大名师、名校校长、卓越教师队伍建设，充分发挥其引领示范作用。本年度，师训部配合长沙市教育局做好了长沙市第二至第四批卓越教师考核工作；配合望城区教育局做好了第四批卓越教师评选工作；配合望城区教育局做好了第三届第一批名师工作室首席评选工作。

（二）提高了教师培训的参与度和学习积极性

我区继续采用“研赛培”“联片研训”等区域培训模式开展全员培训，极大的提高了教师培训的参与度和学习积极性。

（三）评价结论

教师培训费项目正常开展，资金主要用于教师培训支出。绩效评价组从项目立项、绩效目标、资金投入、资金管理、组织实施、项目产出、项目效益等方面进行评价综合评分为

97.85分，评价等级为“优”。其中，产出指标63.35分，得分率97.46%；效益指标14.5分，得分率96.67%；满意度指标10分，得分率100%；预算执行指标得分10分，得分率100%。

四、绩效评价指标分析

（一）预算支出决策情况

项目立项依据充分，基本按程序申请设立；绩效目标合理，有清晰、可衡量的绩效指标，与项目目标任务数或计划数相对应；预算内容与项目内容匹配，预算额度依据区委会议纪要和主要领导批示所明确的具体金额。

（二）预算执行过程情况

项目资金到位率100%，预算执行进度率100%，无未经审批的预算调整；未发现资金使用不合规的情况；管理制度较健全；制度有效执行；开展了自评工作并及时报送了自评报告。

（三）预算支出产出情况

师训部的各项工作仍由区教育局人事科、普职教育科牵头，教育干部培训由人事科负责，幼儿教师培训由学前教育科负责，教师培训由普职教育科负责，学科培训由各学科教研员具体负责组织实施。

在区教育局的正确领导下，中心各部门的配合下，各学校(单位)的支持下，教师培训及师训部其他各项任务均圆满完成。在各级送训、区级培训、校级培训、名师管理、提升工程2.0、学分登记等方面的工作均获佳绩。

我区为长沙地区首个建立教师培训师名师工作室的区

县，依托该工作室，我区培养了一大批教师培训师，我们的培养模式在“学习强国”进行了报道。我区“研赛培”等教师培训模式在“新湖南”、提升工程2.0培训在“华声在线”进行了专题报道。区中小学教师发展中心《构建区域教师“内生式”发展的研训体系》在湖南省县级教师发展机构负责人高研班“国培计划(2022)(C301)上作经验介绍。相关经验在《湖南教育》2022年12月A 刊全文刊载，全省重点推介。副主任殷华在教育部——中国移动中西部中小学校长培训班做专题分享，在全省能力提升工程2.0省级考核专家高研班就2.0实施以及“国培计划(2022)”名师名校长领航团队工作坊首席名师和核心名师高研班就工作坊研修管理做经验分享。

培训管理和送训工作从3月份开始，上半年陆续完成了长沙市名师工作室(站)领衔人高级研修班(4人)、长沙市初中科学教育深度学习主题研修班(周南望城学校：8人)、长沙市初中美术教研组长教学技能提升培训班(3人)、长沙市初中语文备课组长培训班(3人)、长沙市高中美术教研组长高级研修班(3人)、长沙市小学信息技术骨干教师培训班(4人)、长沙市小学学科骨干教师主题培训(语文3人，英语4人，音乐3人，综合实践4人)、长沙市骨干班主任主题培训(8人)、长沙市小学语文、数学、英语、美术“同研共享、名师优课”主题研修班(语文10人，数学20人，英语5人，美术20人)、长沙市信息技术能力提升工程推进校业务培训班(共三期)(20人)、湖南省中小学教师发展信息技术应用能力提升工程2.0省级考核

专家高研班 (A503)(3人)、长沙市语言文字干部高级研修班(5人)、长沙市教育系统安全管理干部培训班(5人)、学校心理咨询师培训班(5人)、信息技术应用能力提升工程2.0整校推进项目(900人)的培训任务。

2022年下半年，国家级和省级培训：望城区幼儿园与小学 科学衔接教师能力提升培训(F105)72 人、县市区心理健康教育骨干教师提升培训(望城区)(A2019-6)100人、安全教育名师工作坊自主选学(A304-2)(线上)2人、师德师风名师工作坊自主选学(A303-4) (线上)1人、县级教师发展机构负责人高研班(C303)2人等。共有培训项目107个，参训人数300人，市级培训项目共有37个，参训人数406。

除集中培训的送训外，还就上级有关部门部署，认真做好远程学员网上注册、培训报名及审核工作。

本年度共完成国省市培1746人次，区级培训7587人次。

今年是党的二十大胜利召开之年，我区以“党建+”为引领，开展分层分类培训。作为长沙地区唯一一家省中小学教师发展中心转型试点单位，为探索转型发展新思路，成为转型发展的排头兵，我中心积极探索，开创了一条具有望城特色的区域培训新路径。我们整合机构，融合职能，转型发展，在全省首创“研赛培”研训一体的教师培养培训模式，完善国(省)、市、区、片、校五级培训体系，开展省区合作、市区合作，迎接兄弟单位参访，探究教师培训新路径，注重培训实效。开创信息化与学科融合新思路，开展区校合作，整校推进信息化 提升工程2.0,并认真组织非义务教育阶段

学校和2022年入职教师开展信息技术应用能力提升工程2.0校本应用考核申报。配合望城区教育局做好了名师工作室及区级教师培训师的培育工作。依托区中小学教师培训师名师工作室，我区培养了一大批的区级教师培训师，为区校两级培训注入了专业力量，2022年7月，培训师培养对象研修项目在“学习强国”进行了专题报道。工作室积极开展课题研究，多次开展公益培训，培养对象多次参与各级各类培训。

（四）预算支出效益情况

1.项目实施的经济效益分析。无。

2.项目实施的社会效益分析。以优秀教师增加率和教师教学质量及师德提升率为考量指标，优秀教师增加率2022年为5%，实际达到目标值，教学质量及师德提升率为9%，未达到目标值。

3.项目实施的生态效益。无。

4.项目实施的可持续影响。无

（五）满意度指标完成情况

教师培训费项目支出获得学校和教师的一致好评，整体满意度不低于90%。

五、主要经验及做法、存在的问题及原因分析

（一）主要经验及做法

项目管理制度健全、完整、合法，项目管理和运行机构的设置、人力资源、技术能满足项目持续运行的需要，具有高度可持续性。

（二）存在的问题

无

（三）原因分析

无

六、有关建议

项目资金由财政局直接拨付给各项目单位后，教育局须对后续实施情况进行更有效监管。

七、其他需要说明的问题

无