

2022年阳泉市教师队伍能力提升培训 专项资金政策评价报告

委托单位：阳泉市财政局

项目主管部门：阳泉市教育局

评价机构：山西诚泽资产评估有限公司（加盖公章）

2023年10月

2022年阳泉市教师队伍能力提升培训 专项资金政策评价报告

为贯彻落实《中共阳泉市委 阳泉市人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施办法》（阳发〔2019〕19号）精神，加强预算绩效管理，提高财政资金配置效率和使用效益，根据《阳泉市财政局关于开展2023年重点绩效评价工作的通知》（阳财绩〔2023〕13号）要求，山西诚泽资产评估有限公司受阳泉市财政局委托，于2023年6月至9月对“2022年阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金政策”开展了绩效评价，现将有关情况报告如下。

一、基本情况

（一）政策背景

多年以来阳泉市教师队伍的培训主要通过国培、省培开展，外出培训只在个别年份分配了少量高中教师培训名额。加之，近几年阳泉市高中教育质量出现下滑苗头，2021年06月，阳泉市政府召开专题工作会议，决定实施为期3年的高中教师全员轮训，提升高中教师学科素养。为贯彻落实市委市政府决策部署，同年12月阳泉市教育局印发了《阳泉市教师队伍能力提升培训项目实施方案》，涉及四个子项目，具体为校长及管理干部领导力提升项目、教师学科素养提升项目、教研管理与专业素养提升项目和学科基地建设项目。项目计划与2022年4月启动，以一年为期限。2022年阳泉市教师队伍能力提升培训项目合计733万元。

（二）政策内容

（1）实施内容

阳泉市教师队伍能力提升培训项目，以“教育创新发展”为核心理念，以“区域教师学科素养培养”为驱动引擎，以“新时代学科建设”为课改基地，以“打造领军校长和专家型教师”为核心任务，以“学校、校长、教师”三位一体系统提升为创新模式的项目总体框架，涉及四个子项目，具体如下：

①校长及管理干部领导力提升项目

培训对象：组织开展对全市高中骨干校长和管理干部开展能力提升培训；培训方式：采取集中培训+跟岗挂职的方式；培训期数：每年举办一期，每期70人，每期10天（5天培训+5天跟岗）；培训内容：围绕高中学校发展规划、学校依法治校能力建设及新课程改革等方面开展培训。

②教师学科素养提升项目

培训对象：对全市高中教师完成一轮学科素养提升全面培训；培训方式：采取集中培训的方式，以学科编班；培训期数：每年举办10期，每期70人，每期10天，共培训700人次；培训内容：主要针对新课程改革，达到更新现代育人理念，拓展教育视野，提高教育教学创新意识，转变育人思想和教学观念，了解新课程与教学改革方向，提升新课程标准掌握能力，提升教师的新教材教法学习与应用能力。

③教研管理与专业素养提升项目

培训对象：对全市高中骨干教研队伍开展提升培训；培训方式：采取集中培训+考察的方式；培训期数：每年举办一期，每期

80人，每期7天（5天培训+2天考察）；培训内容：围绕高中新课程改革理念、新课程改革的重点难点、教研员的引领作用发挥及服务一线教育教学等内容开展。

④学科基地建设项目

培训对象：在全市6所省级示范高中学校开展学科基地建设项目；培训方式：每校选择3个优质学科、每科2名种子教师进行跟踪指导；培训期数：每学科每年4次导师入校指导，每次2天；培训内容：通过案例打造、教学反思、实战切磋、交流分享等任务驱动，重点提升课堂教学水平和课题研究能力。将导师专家指导与本校名师辐射带动相结合，打造一支本地优势学科组队伍。

（2）培养费用

①人员培训经费

培训项目①至③的人员参训经费分为支付承训机构和财政另行负担部分。支付承训机构：1项，即培训费，包括师资费、场地及其他费用，按344.5元/人/天标准按实际外派人员数量，由市县分别向承训机构支付；财政另行负担：2项，即食宿费和参训学员的往返交通费及相关补贴，2项均由参训学员派出单位报销。具体如下：食宿费。包括用餐费、住宿费。其中用餐费以阳泉市出差用餐标准100元/人/天测算，住宿费以实际入住情况为准，具体标准依照《阳泉市市直机关和事业单位差旅费管理办法》《阳泉市财政局关于调整市直机关和事业单位差旅住宿有关项目的通知》执行。交通费及相关补贴。按实际外出情况及相关管理办法标准执行。

②学科基地建设费用

收费标准为747405元/校/年。

（3）政策组织实施流程

①项目以竞争性磋商形式实施政府采购，由评审专家审议，最终议定由北京新师者教育科技有限公司承接项目培训。项目实施实行“两统两分”，即：培训项目由市级统筹安排，参训人员由市县统筹外派，项目评估由市县分级开展，经费支出由市县分级分担。②2022年阳泉市教师队伍能力提升培训项目由阳泉市教育局负责项目设计与实施，县区教育局、各学校负责具体组织教师、校长参训，以及训后辐射作用发挥。③阳泉市教育局对2022年阳泉市教师队伍能力提升培训市本级专项资金以专项经费项目的形式申请了2022年初预算，并经阳泉市第十六届人民代表大会第一次会议审议通过，批复阳泉市教师队伍能力提升培训市本级专项经费230万元。各县区教育（科）局同样以专项经费项目的形式申请了2022年初预算。

（三）绩效目标

1.总体目标

以“教育创新发展”为核心理念，以“区域教师学科素养培养”为驱动引擎，以“新时代学科建设”为课改基地，以“打造领军校长和专家型教师”为核心任务，以“学校、校长、教师”三位一体系统提升为创新模式，采取“走出去”、“请进来”、区域交流等学习方式，向各类名师、学科带头人、骨干教师、优秀校长等人才学习，为全市的骨干教师、校长搭建深造平台，通过学习提高，提升教

师、校长队伍素质，带动全市教师、校长队伍向上、向好发展。

2.年度目标

评价组根据阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金项目绩效目标申报表、项目实施方案与实际开展情况等梳理出2022年度目标如表1-1所示。

表1-1 年度绩效目标表

一级指标	二级指标	具体指标	目标值
政策效果	政策产出	全市高中骨干校长和管理干部培训	70人（1期/年，70人/期，10天/期）
		全市高中教师学科素养培训	700人（10期/年，70人/期，10天/期）
		全市高中骨干教研队伍培训	80人（1期/年，80人/期，7天/期）
		学科基地建设学科指导	72次（6所省级示范高中，3个学科/每所学校，4次指导/学科/年，2天/次）
		参训学员培训效果	合格
		专项资金支出标准	培训费344.5元/人/天，学科基地建设747405元/校/年
		培训组织及时性	2023年03月
	政策效益	提升教师队伍素质	有提升
		提升干部领导力	有提升
		返岗培训成果转化率	100%
	政策满意度	教师满意度	95%
		干部满意度	95%
政策可持续性	政策环境的可持续性	与新时代教师队伍建设符合性	完全相符
	工作机制的可持续性	培训培养机制建设情况	健全
		培训内容与需求匹配性	匹配
	资金保障的可持续性	财政资金保障性	能保障
	政策预期效果的可持续性	政策效益的可持续性	可持续

（四）资金投入及使用情况

1.资金投入情况

根据阳泉市教育局与北京新师者教育科技有限公司签订的《阳泉市教师队伍能力提升培训项目服务合同》约定，阳泉市教师队伍能力提升培训项目经费合计733万元，其中市本级经费226.30万元，城区经费8.06万元，矿区经费108.85万元，郊区经费106.43万元，平定县经费146.05万元，盂县经费137.30万元。

阳泉市教育局和各县区教育（科）局以专项经费项目的形式申请了2022年初预算，年初预算安排合计739.24万元，其中年初预算项目经费合计639.79万元，年初预算实际到位合计739.24万元，到位率100%。项目费用合计733万元，年初预算项目经费实际到位合计639.79万元，到位率87.28%。

2.资金使用情况

截止2023年03月31日，2022年阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金支出合计414.77万元，预算执行率64.83%。其中：截止2023年03月31日，2022年阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金市本级支出合计133.06万元，预算执行率57.85%，结余96.94万元，结余资金财政已收回。

二、绩效评价工作开展情况

（一）绩效评价目的、对象和范围

1.评价目的

本次绩效评价目的主要有以下几个方面，一是为阳泉市教育局修改和完善阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金政策提供依据；二是通过分析评价阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金政策的绩效水平，总结政策经验，分析政策执行、执行过程中存在

的问题，并提出改进建议；三是全面分析评价阳泉市教师队伍能力提升培训政策完成情况及其绩效目标实现程度和资金的执行情况，以全面反映政策执行效果；四是阳泉市财政局及相关部门安排预算资金、优化财政资源配置、提高预算管理水平和政策实施效果，为提升阳泉市教师和校长队伍素质，推进阳泉市教育教学高质量转型发展，提供可参考、借鉴的资料数据。

2.评价对象和范围

本次政策绩效评价的对象是2022年阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金政策，即《阳泉市教师队伍能力提升培训项目实施方案》。评价范围涉及参训的教师、教研队伍、校长和管理干部以及学科基地建设的6所省级示范高中学校，共涉及专项资金733万元。

评价基准日：2023年03月31日。本次评价基准日的选取以《服务合同》约定的项目实施周期为主，重点考虑了评价基准日尽可能为与评价目的所对应的评价行为的截止日，使评价人员能够较为全面地了解评价对象产出目标和效益的实现程度，以利于评价人员进行系统的现场勘查、收集评价资料等绩效评价工作的开展。

（二）评价指标体系

本政策绩效评价指标体系包括政策制定、政策实施、政策效果、政策可持续性4个一级指标、12个二级指标、34个三级指标。指标体系表中一级指标、二级指标根据阳财绩〔2023〕13号文件，政策制定、政策实施、政策效果、政策可持续性4个一级指标按照

2: 3: 4: 1的权重设置, 12个二级指标和34个三级指标根据各指标对专项资金管理与绩效目标实现的重要性, 同时参考相关专家意见合理确定设置权重, 具体指标体系见表2-1。

表2-1 阳泉市教师队伍能力提升培训资金政策绩效评价指标体系

一级指标 (权重)	二级指标 (权重)	三级指标	权重
A政策制定 (20)	A1政策决策 (10)	A101政策依据充分性	4
		A102政策决策科学性	3
		A103政策内容合理性	3
	A2政策目标 (4)	A201政策目标合理性	2
		A202政策目标明确性	2
	A3资金投入 (6)	A301资金分配合理性	3
		A302预算编制科学性	3
B政策实施 (30)	B1组织管理 (16)	B101管理机制健全性	4
		B102组织实施规范性	4
		B103监督机制有效性	4
		B104政策实施公平性	4
	B2资金管理 (14)	B201资金使用合规性	4
		B202资金到位率	4
		B203预算执行率	3
		B204绩效自评情况	3
C政策效果 (40)	C1政策产出目标实现程度 (20)	C101全市高中骨干校长和管理干部培训完成率	3
		C102全市高中教师学科素养培训完成率	3
		C103全市高中骨干教研培训完成率	3
		C104学科基地建设学科指导完成率	3
		C105参训人员符合率	3
		C106培训(学科建设)组织及时性	3
		C107支出标准符合度	2
	C2政策效益	C201本科达线率	2

一级指标 (权重)	二级指标 (权重)	三级指标	权重
	(12)	C202参训人员覆盖率	2
		C203提升教师队伍素质	3
		C204提升干部领导力	3
		C205返岗培训成果转化率	2
	C3政策对象满意度(8)	C301教师的满意度	4
		C302干部的满意度	4
D政策可持续性 (10)	D1政策环境的可持续性 (2)	D101与全面深化新时代教师队伍建设改革符合性	2
	D2工作机制的可持续性 (4)	D201培训培养机制建设情况	2
		D202培训内容与需求匹配性	2
	D3资金保障的可持续性 (2)	D301财政资金保障性	2
	D4政策预期效果的可持续性 (2)	D401政策效益的可持续性	2
合计			100

(三) 评价方法及评价实施

1.评价方法

本次绩效评价采用定量评价与定性评价相结合的方式，综合运用比较法、因素分析法、公众评判法等方法进行评价。此外，对相关实施内容进行现场核查，包括对相关资料的查阅、座谈走访、实地勘察等方式，核实相关资料和数据，对相关实施过程中涉及的流程进行规范性检验。

(1) 比较法：是指通过对绩效目标和实施效果、历史和当期情况进行比较，综合分析阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金的绩效目标实现程度。

(2) 因素分析法：是指通过综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外因素，评价阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金政策的绩效目标实现程度。

(3) 公众评判法：通过专家评价、访谈、公众问卷及抽样调查等方式对阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金使用效果进行评判，评价政策绩效目标实现程度。

(4) 标杆管理法：应用标杆管理法与其他城市教师队伍能力提升培训进行对比分析，吸取精华，为优化阳泉市教师队伍能力提升培训相关政策提供参考。

2.评价实施

(一) 现场核查方案

2022年阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金政策涉及参训的教师、教研队伍、校长和管理干部以及学科基地建设的6所省级示范高中学校，本次绩效评价现场核查采用全覆盖的方式进行。

(二) 核查内容

为了解政策实施情况、政策资金拨付、资金支出、过程管理等方面的规范性，评价组对阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金政策的执行情况调查了解。

评价组调查内容包括：资金支出是否符合政策要求、政策实施对于提升阳泉市教师和校长队伍素质，推进阳泉市教育教学高质量转型发展的促进情况等，目的在于深入了解政策是否实现目的，同时对阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金带来的效益情况进行了解和考察，掌握其资金使用情况及产生效益，同时开展满意度调查。

三、综合评价情况及评价结论

(一) 综合评价情况

2022年阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金政策绩效评价总体得分77.73分，评价等级为“中”。具体得分情况如下表3-1所示。

表3-1 政策综合绩效评价得分情况表

指标	A政策制定	B政策实施	C政策效果	D政策可持续	合计
权重	20	30	40	10	100
得分	17	20.99	31.74	8	77.73
得分率	85%	69.97%	79.35%	80%	77.73%

（二）评价结论

基于以上评价结果得出以下评价结论：

从评分结果来看，2022年阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金政策目标整体未全部实现，政策实施效果整体不明显。主要反映在以下四个方面：一是在政策制定方面，绩效目标设置与预算项目的匹配程度较低；二是在政策实施方面，预算执行率低，资金使用效益不高，监督检查措施不全面；三是政策实施效果方面，产出目标完成率低，项目完成不及时；四是在政策可持续方面，个别县区专项资金预算安排不足，培训培养机制不健全。

虽然政策目标整体未全部实现，但是完成的项目仍有较为明显的效益。在人员培训方面，参训人员普遍认为接受了新理念，开拓了新视野，在新高考改革下，对准确把握新时代对高中教育的新要求起到积极促进作用；在学科基地建设方面，通过专题讲座、名校观摩、经验交流等方式，为“三新”背景下的教师队伍建

四、绩效评价指标分析

（一）政策制定指标分析

项目决策指标主要从政策决策、政策目标和资金投入三个方面进行考核。标准分值20分，实际得分17分，得分率85%。

（二）政策实施指标分析

政策实施类指标主要从组织管理和资金管理两方面进行考核。标准分值30分，实际得分20.99分，得分率69.97%。

（三）政策效果指标分析

政策效果类指标主要从政策产出目标实现度、政策效益和政策对象满意度三个方面进行考核。标准分值40分，实际得分31.74分，得分率79.35%。

（四）政策可持续性指标分析

政策可持续性类指标主要从工作机制的可持续性、政策环境可持续性和资金保障的可持续性三个方面进行考核。标准分值10分，实际得分8分，得分率80%。

五、政策产出及效益实现情况

（一）政策产出

1.校长及管理干部领导力提升项目：2023年3月18日至27日，在北京分两个阶段组织了全市教育系统干部能力提升专题研讨班，全市各县区、高中学校及市县重点学校的负责人参加，校长和管理干部计划培训70人，实际培训人数152人、160人次，完成率100%。

2.教师学科素养提升项目：2022年7月25日至8月22日，组织开展7期教学学科素养提升培训，培训学科为语数英、政史、理化7个学科，全市高中教师素养计划培训700人，实际培训509人，完

成率72.71%。

3.教研管理与专业素养提升项目：截止评价基准日，该项目未组织开展培训。

4.学科基地建设项目：截止评价基准日，阳泉市第一中学校等6所省级示范高中学校对3个以上学科累计共进行线上课程195次，线下课程117次，共计312次，合计156天。

（二）政策效益

1.一本达线率稳步增长

政策实施后，阳泉市一本达线率近三年呈增长态势，2023年一本（大文大理）达线率15.78%，较2022年、2021年、2020年分别增长1.11个百分点、1.43个百分点和2.43个百分点。

2.新理念、新视野同步更新

政策实施后，一是接受了新理念，通过通识培训、“三新”（新高考、新课程、新课标）专题的学习培训，提升了教师对学科新课程标准的解读能力；二是开拓了新视野，通过跟岗实践、专家入校指导方式，提升了教师对解读分析把握教材的能力和教学教案创新设计的能力；三是通过专题讲座、名校观摩、经验交流等方式，为“三新”背景下的教师队伍建设、教育教学改革、领导力建设提供了指引和方向。

六、存在的问题

（一）政策产出目标完成率低

截止评价基准日，2022年阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金政策产出目标完成率低，主要表现以下三个方面：一是个别

项目未开展，具体是教研管理与专业素养提升项目。二是开展的项目未完成，例如全市高中教师素养培训计划培训700人，实际培训509人，完成率72.71%。三是项目开展不及时，一方面是合同签订不及时，2021年12月承训机构中标，2022年03月才签订《服务合同》。另一方面是组织开展不及时，《服务合同》约定项目计划与2022年4月启动，2022年07月才组织开展教师学科素养提升培训项目，2023年03月组织开展校长及管理干部领导力提升项目。

（二）专项资金管理使用效益低”

截止评价基准日，2022年阳泉市教师队伍能力提升培训专项资金使用管理效率低，主要表现以下三个方面：一是预算安排不足，政策预算编制的资金额度不能满足政策任务，例如矿区教育局2022年初预算仅安排了40万元，《服务合同》约定金额为108.85万元，预算安排与实际金额相差68.85万元。二是项目资金到位不足，项目费用合计733万元，年初预算项目经费实际到位合计639.79万元，到位率87.28%。三是预算执行率低，截止评价基准日，专项资金到位639.79万元，实际支出414.77万元，预算执行率64.83%。

（三）监督检查机制不完整

项目实施过程中缺乏有效的监督检查机制，主要表现在：一是监督检查制度不健全，没有明确政策实施过程中要采取的监督检查具体方式与要求；二是阳泉市教育局对各县区学科基地建设项目没有采取有效的监督检查相关措施，对项目的规范运行和资金的安全使用缺乏有效的监管机制。

（四）政策实施的保障水平不足

政策在过程实施、发展规划方面存在保障水平不足的问题，具体表现在：一是由于各县区专项资金不到位，导致政策在政采过程时不能及时开展，进而影响了政策实施的进度。二是培训培养机制不健全，在培训人员分层分类、培训成果转化与应用方面没有进行全方位、全过程的体系设置。三是专项资金预算安排不足，矿区2023年初预算亦不能足额覆盖2022年项目剩余费用。

（五）绩效目标设置不规范

绩效目标设置与预算项目的匹配程度较低，主要表现在：一是预算部门设定的绩效目标单一、不具体，未按照《阳泉市教师队伍能力提升培训项目实施方案》的计划内容进行指标设置和细化量化，只笼统地设置了一个培训人数，关于对具体培训项目、培训天数等内容未明确在指标中列示，细化量化程度不够；二是绩效目标与预算资金的匹配程度低，例如：产出数量仅设置了培训人数，没有明确四个子项目具体培训人数和指导次数；三是绩效目标与计划数不能完全对应，缺少学科基地建设项目的绩效指标，难以体现绩效目标管理的科学性和可比性。

七、有关建议

（一）多维推进，实现政策目标的“高速度”

一是在项目实施前期。市教育局要充分考虑工学矛盾和考试季等客观因素对教学秩序的冲突。各县区教育（科）局根据市教育局下达的任务数及时分配，促进项目实施提质提速；二是在项目实施中期。市教育局要落实过程监控，对发现的问题及时

纠偏，确保绩效目标能够顺利实现；三是在项目实施后期。市、县区教育（科）局做好训后人员效果评估与转化应用，保障效益持续发挥。

（二）多元匹配，提高资金使用的“高效益”

一是市、县区教育（科）局要进一步改进预算安排方法，根据项目特点，充分评估项目资金需求，科学合理安排专项资金，避免预算支出指标结余而导致资金闲置；二是对资金使用实行事前评估、事中监控、事后评价的监督制约机制，确保用好专项资金。

（三）多管齐下，增强过程监控的“高质效”

一是市教育局要以实施方案和总体目标为准绳，定期对产出的完成进度、预计效果的实现进度及跟踪服务对象满意度等监控信息进行收集、分析、汇总，还要对涉及项目实施的6所高中学校的工作推进情况、工作开展的质量情况进行监控；二是市教育局对各县区学科基地建设项目要采取数据抽查、实地查验等方式，及时掌握项目绩效目标实现程度及预算执行情况。

（四）多点发力，实现政策持续的“高效能”

一是通过专家入校精准指导，提升各学校、各学科的学科带头人在新高考形势下的课堂教学水平和课题研究能力。探索教研机制，面向学校教研人员队伍，进行分层分类、分学科、分年段进行专业化培训；二是根据教学课程改革的要求，并针对不同类型、层次、岗位教师的需求，丰富和优化培训内容；三是加大对全部高中学校教研员的培训力度，充分利用区域内学科带头人等

名师资源，实现优质资源共享；四是要强调培训有效性，从培训人员分层分类、培训成果转化与应用等方面进行全方位、全过程的体系设置。

（五）多措并举，提高目标编制的“高质量”

一是市教育局组织指导业务科室或各县区教育（科）局重点从绩效目标指向明确、细化量化等多方面进行培训，提高绩效目标编制质量和水平；二是市教育局加强对业务科室或各县区教育（科）局绩效目标审核，为后期绩效目标的实现提供基础支撑和技术保障。

八、政策建议

（一）政策资金保障方面

1.强化经费预算保障。建议其他县区教育局借鉴平定县和郊区经验，将参训人员差旅费列入县区教育局年初预算，缓解派出人员的高中学校经费紧张问题，更好的保障培训项目顺利实施。

（二）政策组织实施方面

1.人员培训实施市级统一。建议人员培训项目实施实行市级统筹，即项目与经费由市级统一负担，提高项目开展效率和资金使用效益。

2.学科基地建设以学校为主体。建议学科基地建设项目以高中学校为实施主体，探索资金由市县分级配套的资金保障机制，将专项资金直接拨付至实施主体，市财政局和市教育局加强资金使用监管和项目执行监控。

（三）政策内容实施方面

1.基地校覆盖范围扩容。建议由6所省级示范高中学校开展学科基地建设为试点，逐步向全市普通高中全部覆盖，通过专家入校精准指导，引领、赋能和提升各学校、各学科的学科带头人在新高考形势下的课堂教学水平和课题研究能力，促进全市普通高中多样化、特色化发展，从而实现全市高中教育均衡发展，使全市学生共享优质教育资源，共享教育改革的成果。

2.教师队伍梯队建设。建议阳泉市教育局在2024年及以后年度实施该政策项目时，将阳泉市教师队伍能力提升培训政策与十百千“三名”培养政策有机融合，以全部教师轮训为基础，从中遴选培育一批高学历、年轻化一线教师作为学校教研人员队伍的后备力量，通过区域内学科带头人等名师资源，加大对这支后备力量的培训力度，逐步实现教师队伍梯队建设。