

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		三名工程建设专项		项目年份	2025	
项目主管部门(单位)		苏州市教育局				
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
	500	-74		426	0	6.42
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	
	426	419.58	6.42	0	6.42	
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		500		419.58		
教育人才培养项目经费和奖励资助		140		167		
名师、名班主任、名校长培养		360		252.58		
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	立项程序规范性	规范	0.5	100%	0.5
		立项依据充分性	充分	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
		预算编制科学性	科学	0.5	100%	0.5
		资金分配合理性	合理	1	100%	1
	过程目标	资金到位率	=100%	0.5	100%	0.5

		预算执行率	=100%	8	98.49%	7.4
		资金使用合规性	合规	2	100%	2
		管理制度健全性	健全	1	100%	1
		制度执行有效性	有效	2	100%	2
	产出目标	教育人才奖励资助数量	≥90 人	3.12	90 人	3.12
		立项培养对象数量	≥340 人	3.12	337 人	2.98
		名师名校长工作室建设数量	≥30 个	3.16	34 个	3.16
		奖励资助对象符合率	≥100%	3.12	100%	3.12
		名师名校长工作室建设符合率	≥100%	3.12	100%	3.12
		立项培养对象符合率	≥100%	3.12	100%	3.12
		奖励资助发放到位及时率	=100%	3.12	100%	3.12
		名师名校长工作室建设及时率	=100%	3.12	100%	3.12
						0
	效益目标	工作室引领教师队伍发展成果报告	≥2 篇	5	2 篇	5
		项目引领教育教学改革实践案例	≥2 个	5	2 个	5

		奖励资助对象示范引领报告	>=20 篇	5	20 篇	5
						0
						0
		不断完善培养机制	完成	5	100%	5
	满意度目标	培养对象的满意度	>=90%	5	99.8%	5
		奖励资助对象满意度	>=95%	5	100%	5
合计						71.26

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	依据《市政府办公室关于印发苏州教育“三名”工程建设五年规划（2025～2029）的通知》（苏府办〔2024〕180 号），落实市委、市政府教育人才发展战略，实施名师、名班主任、名校长（书记）培养工程。项目通过分层培养培训、工作室建设、人才奖励资助等方式，以一体化改革、分层培养赋能教师评价改革和综合管理改革，整体提升教师队伍质量，激发教师队伍新发展活力，为苏州建成社会主义现代化教育强市提供师资保障。 为深入贯彻《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，落实立德树人根本任务，苏州市政府于 2024 年 12 月印发《苏州教育“三名”工程建设五年规划（2025-2029）》，将名班主任培养工程作为与名师培养、名校长（书记）培养并行的三大核心任务之一。2025 年启动名班主任培养工程，造就一批育人理念先进、班级管理科学、深耕德育研究的专家型名班主任。该工程是苏州建设社会主义现代化教育强市”
------	---

	师资蓝图"的重要组成部分，直接关系到苏州教育"育人链条"的关键环节。
项目总目标	旨在培养造就一批理想信念坚定、师德师风高尚、教育教学能力与科研实践能力突出的苏式教育名师，一批育人理念先进、班级管理科学、深耕德育研究的专家型名班主任，以及一批办学理念先进、办学定位精准、勇于开拓创新、精通现代学校治理的领军型名校长。到 2029 年，培养市级名师、名班主任、名校长（书记）1000 名，省级及以上高层次教育人才（包括省教学名师、省特级教师、正高级职称教师、省“苏教名家”培养对象、国家级教学名师等）500 名。 培养造就一批理想信念坚定、师德师风高尚、育人理念先进、班级管理科学、深耕德育研究的专家型名班主任，充分发挥示范引领作用，带动全市班主任队伍整体素质提升。到 2029 年，培养市级专家型名班主任不少于 300 名，市级骨干班主任不少于 1000 名。通过实施结对帮扶、班主任名师工作室建设、名班主任共同体组建、高校访学、课题研究等多元化培养方式，打造高素质专业化班主任队伍，为苏州教育高质量发展提供坚实的育人根基，让高水平师资队伍成为苏州教育改革发展的动力源。
年度绩效目标	推动名师、名班主任、名校长分层培养培训，对培养期内的国家教学名师、“苏教名家”培养对象、省教学名师给予配套奖励资助，支持名师名校长工作室建设，带动教师队伍水平整体提升。 全面完成 2025 年度名班主任培养各项绩效指标。一是遴选培养对象：完成名班主任培养计划首批培养对象遴选，面向县级及以上班主任名师工作室主持人、市级德育学科带头人、省级班主任基本功竞赛获奖选手等群体，选拔优秀班主任进入培养序列；二是满意度目标：培养对象满意度达到 90%以上，确保培养质量。
项目实施情况	开展分层分类培养培训。推动市、县、校联动开展教师分层分类培养培训，构建起多级协同的教师发展支持体系。积极引入南京师范大学、省师干训中心、苏州大学等专业资源，精心设计培养方案，着力打造教育名家、教育家型校长等高端培养项目。创新研训模式，“教育家型校长培养”实行“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；“拔尖领军人才培养”依托专家团队，开展深度研修。2025 年全市共遴选“三名”培养对象 337 名（其中，教育家型校长培养对象 25 人、卓越校长培养对象 48 人、教育名家培养对象 35 人、拔尖领军人才培养对象 51 人、校长后备人才培养对象 78 名、名班主任培养对象 100 名）。深化高层次人才培育。建好用好各类工作室，建设 34 个名师名校长工作室（其中名师工作室 23 个、名校长工作室 11 个），支持教育人才在教育教学中凝思想、炼主张、出成果，发挥辐射带动作用。加大教育人才奖励资助力度，对入选国家及省教学名师、“苏教名家”培养对象的 90 名教育人才，在培养期内给予配套奖励资助，专项用于专业发展支持。 2025 年名班主任培养工程按计划有序推进。一是完成培养对象遴选：印发《关于做好苏州教育名班主任培养工程培养对象遴选推荐工作的通知》（苏教德育〔2025〕18 号），明确县级市（区）推荐不超过 10 人、直属学校可推荐 1 人的名额分配，要求班主任任职累计年限 10 年以上、近五年年度考核合格且至少一次优秀，经个人申请、学校推荐、区级审核、市级遴选程序确定培养对象；二是举办开班培训：2025 年 10 月举行“2025

	年名班主任培养项目"开班式，由中国教育科学研究院培训中心承办，提供"高起点、高质量、高实效"的专业培训；三是建立培养机制：为名班主任培养对象选配专家导师，定制培养方案，组建名班主任共同体和智库，通过高校访学、课题研究、成果展示等形式开展为期 2 年的系统培养；四是新锐班主任培训。
项目管理成效	高层次人才队伍不断壮大。2025 年全市新增国家教学名师 1 人、全国县域高中头雁教师 3 人、省有突出贡献中青年专家 1 人、“苏教名家”培养对象 8 人、省教学名师 27 人、正高级教师 79 人，各项人才入选数量位居全省前列。激励保障机制进一步完善。出台《苏州市“苏教名家”培养对象奖励资助经费管理办法（试行）》等配套管理制度，确保经费使用科学规范，发挥最大效益。 名班主任培养工程实施成效显著，为苏州教育"育人链条"筑牢了关键环节。一是队伍素质明显提升：通过培训，名班主任培养对象朝着"专家型"目标迈进；二是培训质量得到保障：聘请中国教育科学研究院等国家级专业团队承办培训，确保"高起点、高质量、高实效"，学员满意度达到预期目标；三是政策保障有力：市政府专项经费支持，市教育局德育处专人负责，为工程顺利实施提供了坚实保障。
项目管理存在的问题及原因	“三名”工程预算的精准性还需要进一步提升。原因有省级政策调整，省教育厅未按原计划组织特级教师评选表彰，部分预算提前申请了调减；个别奖励资助对象存在离职情况，以及三个采购项目中标价格略低于预算。“三名”工程培养项目的过程性跟踪管理还需要进一步加强。原因是，项目启动的时间相对较晚，且培养项目周期为两年，对项目的过程性和结果性评价需要加强管理。 名班主任培养工程在实施过程中存在一些需要改进的问题。一是遴选覆盖面有待扩大：受名额限制（县级市、区推荐不超过 10 人），部分优秀班主任难以进入市级培养序列，基层培养积极性未能充分调动；二是培养周期与教师流动存在矛盾：2 年培养周期内可能出现岗位调整、学校变动等情况，影响培养连续性和效果追踪。
进一步加强项目管理的建议	深化体系建设，强化项目管理。依托教育部中学校长培训中心（北京师范大学、华东师范大学、东北师范大学等）的高端资源与智库支持，优化全链条培养体系。充分整合苏州本地名师名校资源，建强实践导师队伍与沉浸式研修基地群。强化“三名”工程培养对象的过程性与结果性评价，深化考核结果运用，确保各阶段培养任务有序推进、落地见效。聚焦精准施策，定制培养路径。针对不同学段、学科及岗位培养对象的成长特点与发展需求，制定个性化培养方案，进一步凸显项目的梯度性与精准度。深化“理论学习+实践观摩+课题研究+成果推广”一体化培养模式，进一步凝练教育主张、产出教育成果。健全过程性与结果性相结合的考核评价机制，精准对接人才成长痛点与教育发展需求，提升培养的针对性与实效性。加强梯队培养，提升建设实效。推进学科带头人、苏州教育人才、省教学名师、“苏教名家”培养对象队伍培养。强化“三名”工程实施的过程性与结果性评价，开展资金使用调研审计，加强培养对象资助保障与规范管理。召开“三名”工程建设推进会，压实市、县、校三级联动培养责任。 为进一步提升名班主任培养工程实施效果，提出以下建议。一是扩大培

养覆盖面：适当增加培养对象名额，向农村学校、薄弱学校倾斜，同时指导县级市（区）建立相应层级培养体系，形成"市一县一校"联动机制；二是完善动态管理机制：建立培养对象信息档案，跟踪记录专业发展轨迹，对岗位调整人员做好培养衔接，确保培养连续性。
--