

财政项目支出绩效自评表							
(2022 年度)							
项目名称	内涵建设经费						
主管部门	上海市教育委员会			实施单位	上海市师资培训中心		
项目资金 (元)		年初预算数	全年预算数	全年执行数	分值	执行率	得分
	年度资金总额	45034000.00	39170500.00	39,111,790.31	10	99.86%	9.99
	其中：当年财政拨款	45034000	39620500	39111790.31	—		
	上年结转资金	0	0		—		
	其他资金	0	0		—		
	预期目标			实际完成情况			
				<p>完成中小学教材使用培训（固定）：1.2022年在3-4月疫情封控的情况下充分发挥线上教学的优势，创新性尝试了全线上运行的“双新”学科教学专题研修坊，开展了语文、英语（上外版、上教版）、政治、体育与健康四门学科的线上专题研修工作坊，完成了18场研修活动。全市约200名一线教师通过“公开抢票”成为线上工作坊学员，同时有2653名教师自愿观看研修直播与回放视频。</p> <p>2.2022年，组织开展了2022年普通高中新课程新教材实施全员教师寒假线上培训，含高一年级数学、英语等12门学科教师，以及高二年级数学、英语学科教师，共有9461人参加培训。8月8日-10月31日，组织开展上海市2022年普通高中新课程新教材实施全员教师暑期线上培训，含高一年级数学、英语等12门学科教师，以及高二年级数学、英语学科教师，共有13888人参加培训。3.原计划开发5-8门新课程新教材实施教师培训课程，现开发暑期培训课程，其中高二课程13门，高三课程3门；以上开发课程进入上海市教师教育平台供全市16个区相关教师学习。另外孵化一线教师“双新”培训课程6门。4.完成2册教材使用培训的相关成果印刷。5.在培训结束后的学员满意度测评中，学员根据培训感受，填写在线问卷，经统计，学员培训满意度为92.1%。</p> <p>6.在“上海市师资培训中心”微信公众号发表推文共计2篇。学前教育三大指南专题培训（固定）：项目预算执行率100%，形成1份培训方案，按时完成1期培训，培训杨浦区和宝山区幼儿园园长近300人，在学前教育教育工作方面，在全市范围内起到了一定的引领和促进作用。基础教育人才攀升计划人才遴选和培育（固定）：完成了人才攀升计划实施文件的撰写和修改，完成教育部领航工程名师基地人才选拔和培育工作，完成了人才攀升计划向第五期双名工程转变的专家咨询会议4场及配套资料 and 文件。中小幼教师专项培训与市级共享课程建设工作（固定）：第一、开展了10场“特级教师开课啦”公益讲座</p>			

1、社会课题：上海市师资培训中心社会科学课题着眼教育政策要求与发展动向，立足教师教育事业及教师培训工作，关注教师培训者队伍与区域联动合作的体制机制建设，旨在通过课题研究，将理论联系工作，用工作提升理论，既为相关政府部门提供切实有效的决策依据，也为广大的教师培训者和教师队伍深化其专业素养提供真实准确的行动指南。2、强师工程：帮助新进教师及青年教师了解基础教育、提升工作胜任力和研修活动组织能力等；以中心工作为抓手，通过项目化学习，培养教师培训者课程开发与建设能力，提升工作能力，探索教师培训者发展路径。3、教师培训者专业能力提升项目：对上海市教师培训课程未来的新形态有清楚的把握并制定标准。对教师培训课程开发的研究和实践进一步深入，挖掘教师培训课程开发的实践基础，进一步优化教师培训课程转化的流程和步骤，开发出符合课程标准的教师培训者培训课程。4、大中小学教师学科研修基地建设：关于实施大中小学教师学科研修基地建设：充分发挥各类优质资源对本市各级各类教师专业发展的智力助推作用，推动大中小教师研修活动制度化，促进大中小学教师及时更新学科知识、紧跟学科新发展和新动态，以夯实教师的本体性知识和增强综合素养等通识性知识。开展对全市各级各类各学科教师专业发展进行需求诊断、专业评估和精准定位，进而优化以教师发展规律为基础、教师个性化需求为导向的教师培训方式创新和教师专业发展机制改革，助力大中小学教师的专业发展。5、上海市师资培训中心教师发展实践基地（含特色团队创建）建设：“基地校-团队”将通过搭建平台，鼓励有志于在教育教学领域有所作为的骨干教师，通过团队合作形式，进行教育教学实践探索 and 理论研究，研发具有全市及以上影响力的成果，并形成特色鲜明的团队研修机制。通过集聚本市优秀特色教师团队发展效应，以优秀教师团队的专业示范和引领，整体提升上海市教师队伍专业水平。6、《上海师资培训》品质提升项目：力争及时、准确、全面、专业地反映上海教师职后培训与成长的经验与成果，使之成为宣传新时代教育理念的阵地、上海教师交流工作的业务平台、教育理论探索的载体、专业发展的展示窗口，为教育决策提供有效信息。

；组织开展特级教师特级校长合唱团学习和展示工作；《上海特级教师》报纸宣传工作；《上海特级教师》公众号宣传工作；双特读书活动 第二、完成见习规培常规管理，完成7617人见习考核结业、举办一场见习教师基本功大赛、一场优秀见习指导教师评选、一场优秀见习规培基地评选、一场总结大会、一个研修班 第三、依托市科协院士资源，在线开展2022年中小学教师系列培训，包括化学、物理、生物和人工智能四个学科内容。每个培训班培训7天、约1113名中小学教师。第四、2022年本项目实现的主要绩效包括：1.教师校本评价制度设计与实施的专题研修班1个，并举办教师校本评价制度设计与实施的专题研修结业展示活动1场；2.在1-2所基地学校进行校本教师评价改革与创新实践；3.循证导向下教师校本评价方案设计的指导课程4讲 第五、上海中小幼校长和教师与国际学校的校长和教师形成“如影随形”的伙伴关系，在真实的现场环境中，零距离地全方位接触国际学校的办学特色、管理实践、领导风格、课程设置、教育教学活动、课外活动等。在深刻感受与领悟国际学校的办学理念、方法、制度、管理、运行等方面的基础上，结合学习收获和学校实际，为推进自己学校的创新发展提出工作改进方案。第六、研制市级教师专业发展学校建设指标1份；萃取17所市级专业发展学校研修经验报告17份；举办两场研讨交流，提升教师专业发展学校影响力。第七、本项目对中小学教师育师德和育德能力提升的路径进行了理论与实践探索，对师德专业素养及育德意识和能力的有效研修模式进行了探索与创新，开发了5门教师培训课程。举办了1场“优秀教师是怎样炼成的”研讨会，出版了1本专著《学做于漪式好老师》，研制了1份《上海市中小幼儿园教师师德荣誉积分体系实施办法及指标》，并组织10所进行了试点推进；设计了上海市教育功臣荣誉章、上海市教师师德专项荣誉章。第八、面向基础教育教师的学科培训班总体目标特色，进一步加强双特教师专业发展，把阳光、健康的理念传达传递给整个教师团队；发挥“双特”教师的智慧，结合支教、流动、线上教学等工作，促进教育公平均衡发展。10个，学员手册10本，学科素养极简微课10门，“如何研究学与教”科研工作坊1个 第九、《十四五上海市中小学（幼儿园）青年教师（2-5年）培养实施意见》1份；《十四五上海市中小学（幼儿园）青年教师培养进阶课程建设方案》1份；孵化青年教师实践研究项目189项；研讨展示活动会5场；培训课程1门（建设中）；实践研究项目评审1场（进行中）；青年教师培养案例集5册；试点区校合作项目9个。第十、项目预算执行率100%，形成2份培训方案，按时完成2期培训，培训全市幼儿园、特教学校骨干教师310人，学员覆盖全市16个区，在幼儿园教师培训课程研究与开发能力和特殊教育教师新教材理解与运用能力方面，在全市范围内起到了一定的引领和促进作用。第十一、1）管理类绩效方面：完成经费执行率、财务监控有效

					、资金使用规范、项目管理制度健全；2）产出类绩效方面：完成教师报名、培训；课程申报、评审等工作；3）效果类绩效方面：提供向全社会开放、形式多样、层次丰富的教师教育管理培训平台，提升培训和课程质量；4）影响类目标方面：上海教育综合改革成果辐射，全面服务于国家课程改革、教育评价改革等教育教学发展。第十二、完成了教育部“国培计划”参训人员的通知、遴选、上报等任务；组织召开了一场“区县教师发展机构建设的专业标准研制与试验性培训主题论坛”研讨会；征集了“国培计划”教师成长案例，在16区对2019-2022年的学员进行了案例征集，遴选了60份优秀案例，汇编成册，并从中遴选出15份优秀案例，上报教育部；进行项目调查和研究，制作了参训学员的训前问卷，梳理相关资料，形成了调研报告初稿。第十三、完成全市2022年暑期校（园）长全员培训（线上线下混合）、完成培训指南、资料汇编，完成案例资源审核及上传、完成2天集中培训，30天线上培训，培训指南1本，案例51个、保证全市直播顺畅不卡顿；确保所有线上案例视频全员学习完成、51个案例全部上传至平台并全部经过评审、16个区全覆盖，案例遴选51个、3个媒体报道等二十二个项目绩效目标。			
绩效指标	一级指标	二级指标	三级指标	年度指标值	实际完成值	分值	得分	偏差原因分析及改进措施
	产出指标	数量指标	社会科学课题研究计划完成数	=13个	完成	10	10	
			教师队伍建设	=4个	完成	10	10	
			教师发展研究	=4个	完成	5	5	
			资源创新建设	=6个	完成	5	5	
		质量指标	项目验收合格率	=100%	完成	10	10	
		时效指标	项目完成及时性	及时	完成	10	10	
	效益指标	社会效益指标	成果辐射	一定程度辐射	完成	30	29	因为项目定位问题，2022年基础教育人才攀升计划改为第五期上海市普教系统名校校长名师培养工程，导致一系列绩效目标全

								部发生变化，既定工作都未进行等
	满意度指标	服务对象满意度指标	各层级服务对象满意度	>=80%	完成	10	8	因为项目定位问题，2022年基础教育人才攀升计划改为第五期上海市普教系统名校长名师培养工程，导致一系列绩效目标全部发生变化，既定工作都未进行等
总分						100	96.99	

财政项目支出绩效自评表								
(2022 年度)								
项目名称		市级统筹引导实施的教育项目						
主管部门		上海市教育委员会			实施单位	上海市师资培训中心		
项目资金 (元)			年初预算数	全年预算数	全年执行数	分值	执行率	得分
		年度资金总额	50000.00	50000.00	50,000	10	100.00%	10
		其中：当年财政拨款	50000	50000	50000	—		
		上年结转资金	0	0		—		
		其他资金	0	0		—		
年度 总体 目标	预期目标				实际完成情况			
	完成一份调研报告，含决策咨询建议				成果主件：高职院校高层次人才队伍建设现状及对策研究报告 成果附件 1：关于加强高职院校高层次人才队伍建设若干建议成果附件 2：上海市高职院校高层次人才建设情况调查问卷及访谈提纲			
绩效 指标	一级指标	二级指标	三级指标	年度 指标值	实际 完成值	分值	得分	偏差原因分析及 改进措施
	产出指标	数量指标	调研报告	=1份	完成	20	20	
		质量指标	项目验收通过率	=100%	完成	20	20	
		时效指标	项目完成及时性	及时	完成	10	10	
	效益指标	社会效益指标	高职院校人才工作	掌握全市现状，提供完善优化建议	完成	15	15	
		可持续影响指标	优化人才工作	一定程度优化	完成	15	15	
	满意度指标	服务对象满意度指标	参与人员满意度	>=85%	完成	10	10	
总分						100	100.00	