

白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金

绩效评价报告

主管部门：白水县教育局

项目单位：白水县教育局

委托单位：白水县财政预算绩效中心

评价机构：陕西德之项目管理发展有限责任公司

提交日期：2022年10月

目 录

摘 要	- 1 -
一、基本情况	- 1 -
(一) 项目概况	- 1 -
(二) 项目绩效目标	- 4 -
二、绩效评价工作开展情况	- 5 -
(一) 绩效评价目的与重点	- 5 -
(二) 绩效评价指标与方法	- 6 -
(三) 绩效评价工作过程	- 10 -
三、综合评价情况及评价结论	- 12 -
四、绩效评价指标分析	- 13 -
(一) 项目决策分析	- 13 -
(二) 项目实施分析	- 15 -
(三) 项目产出分析	- 17 -
(四) 项目效益分析	- 19 -
五、主要经验及做法、存在的问题及原因分析	- 20 -
(一) 主要经验及做法	- 20 -
(二) 存在的问题及原因分析	- 22 -
六、有关建议	- 23 -

（一）严格执行相关财务制度，加强资金使用规范管理	- 23 -
（二）提高特岗教师留任率	- 24 -
（三）其他建议	- 24 -
七、其他需要说明的问题	- 24 -
附件 1：指标体系得分表	- 26 -
附件 2：评分统计表	- 29 -
附件 3：问题清单	- 30 -
附件 4：满意度调查问卷报告	- 31 -
附件 5：现场勘察表	- 42 -
附件 6：现场勘察照片	- 45 -

摘 要

特岗教师是中央实施的一项对中西部地区农村义务教育的特殊政策。通过公开招聘高校毕业生到中西部地区“两基”攻坚县及县以下农村学校任教，引导和鼓励高校毕业生从事农村义务教育工作，创新农村学校教师的补充机制，逐步解决农村学校师资总量不足和结构不合理等问题，提高农村教师队伍的整体素质，促进城乡教育均衡发展。根据白水县政府关于印发《白水县财政项目支出绩效评价管理办法》的通知（白财函〔2021〕16号），渭南市教育局等四部门转发《省教育厅等四部门关于做好2021年中央特岗教师计划需求调研工作的通知》的文件精神，对白水县教育局2021年特岗教师工资性补助资金进行绩效评价。

白水县教育局2021年特岗教师工资性补助资金绩效评价综合得分为80.00分，评价等级为“良”。

主要经验及做法：一是搭建平台，促进特岗教师专业成长；二是落实政策，做好服务保障；三是创新机制，激发特岗教师活力。存在的问题一是资金使用不合规；二是特岗教师留任率过低。相关建议一是严格执行相关财务制度，加强资金使用规范管理。二是提高特岗教师留任率。

白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金 绩效评价报告

为进一步加强财政资金管理，强化支出责任和效率意识，落实特岗教师的工资性支出，加强农村教师队伍建设，提升教育教学质量，逐步解决农村学校教师总量不足和结构不合理，提高农村教师队伍的整体素质，缓解高校毕业生的就业压力。根据白水县财政局关于印发《2021 年度财政专项资金重点绩效评价实施方案》的通知（白财函〔2022〕37 号）要求，陕西德之项目管理发展有限责任公司接受白水县财政预算绩效中心委托，由财政预算绩效中心牵头、财政局相关股室协调配合，共同成立评价小组，于 2022 年 6 月 21 日至 2022 年 10 月 30 日，开展了白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金绩效评价工作。现将评价情况报告如下：

一、基本情况

（一）项目概况

1. 指导思想。

特岗教师是中央实施的一项对中西部地区农村义务教育的特殊政策。特设岗位教师的招聘遵循“公开、公平、自愿、择优”的原则，公开招聘高校毕业生到设岗县（市、区）义务教育阶段学校任教，特岗教师 3 年聘期期间，执行国家统一的工资制度和

标准。特岗教师 3 年服务期满后，对自愿留在学校的，继续扎根基层农村义务教育事业的，落实正式编制，工资纳入当地财政统发，保证特岗教师享受当地教师同等待遇。从而鼓励高校毕业生积极报名从事农村义务教育工作，充实农村义务教师队伍建设，促进农村义务教育均衡发展。

2. 主要内容及实施情况。

白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金覆盖学校 21 所，共招聘特岗教师 164 人，按设岗计划分布到 8 所乡镇初级中学、13 所乡镇小学任教。特岗教师工资标准为 4321 元/人.月，所需资金由中央和地方共同承担。

表 1-1：白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金资金来源

单位：万元

序号	资金来源	补助资金（万元）
1	省级资金	110
2	市级资金	1436.54
合计		1546.54

表 1-2: 白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金支出明细表

单位：元

序号	单位名称	总下达金额	总支出金额	总结余金额
1	纵目乡小学中心校	72,210.13	55,990.44	16,219.69
2	尧禾镇第一初级中学	997,375.13	847,072.39	150,302.74
3	杜康镇第一初级中学	761,334.99	628,033.27	133,301.72
4	史官乡小学中心校	701,390.07	252,080.70	449,309.37
5	尧禾镇小学中心校	1,025,043.92	871,985.06	153,058.86
6	雷村乡初级中学	524,466.47	191,982.21	332,484.26
7	西固镇小学中心校	623,192.37	2,121,823.13	1,498,630.76
8	北塬乡小学中心校	636,738.68	461,878.20	174,860.48
9	云台乡小学中心校	748,237.46	724,960.25	23,277.21
10	云台乡初级中学	1,135,751.81	1,272,645.61	136,893.80
11	冯雷镇小学中心校	675,198.95	568,140.32	107,058.63
12	雷牙乡小学中心校	328,039.64	293,027.98	35,011.66
13	林皋乡小学中心校	1,279,578.90	1,010,103.99	269,474.91
14	雷村乡小学中心校	662,411.85	1,236,563.22	-574,151.37
15	林皋乡第一初级中学	780,710.17	469,838.57	310,871.60
16	北塬乡初级中学	1,016,715.72	889,680.21	127,035.51
17	杜康镇中心校	1,475,442.98	967,312.96	508,130.02
18	白水县煤矿中学	453,050.13	290,734.68	162,315.45
19	史官乡初级中学	636,738.68	421,312.57	215,426.11
20	收水中心小学	479,117.13	379,022.72	100,094.41
21	西固镇初级中学	452,670.53	320,629.49	132,041.04
	合计	15,465,415.71	14,274,817.97	1,190,597.74

(二) 项目绩效目标

1. 项目绩效总目标。

进一步改善义务段教师队伍结构，提升教师队伍素质，促进义务教育均衡发展。

2. 年度目标。

2021 年特岗教师工资性补助资金 1546.54 万元，用于发放 2019-2021 年 164 名特岗教师工资，有利于提高特岗教师生活水平，提高特岗教师工作积极性，巩固教师队伍。

3. 项目绩效阶段性目标。

白水县教育局提交了项目的绩效自评报告，由于指标的设置未具体细分，因此评价小组在整理项目资料后进行了调整与完善，重新梳理并整理了绩效目标。详见下表所示：

表 1-3 白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金阶段性目标

项目名称	白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金		
主管部门	白水县教育局	实施单位	基层学校
项目资金	项目实施总金额 (万元)	1546.54	
	财政拨款(万元)	1546.54	
一级指标	二级指标	三级指标	年度指标值
产出指标	数量指标	惠及学校	21 所
		涉及教师人数	164 人

	质量指标	教育质量	逐步提高
		学历结构的改善	本科以上
		年龄结构的改善	80.90 较多
	时效指标	资金下达学校	按月及时下达
		学校发放给个人	按月发放
	成本指标	补助标准	按相关文件执行
资金到位		逐级拨付	
效益指标	社会效益指标	支持教育质量	逐步提升
		加强教师队伍建设	不断提高
	可持续影响	招聘方式改革运用	市、县已推广运用
	满意度	教师满意度	100%
		学生满意度	98%

二、绩效评价工作开展情况

(一) 绩效评价目的与重点

1. 评价目的。

按照标准落实特岗教师的工资性支出,加强农村教师队伍建设,提升教育教学质量,逐步解决农村学校教师总量不足和结构不合理,提高农村教师队伍的整体素质,缓解高校毕业生的就业压力。

2. 评价重点。

本次评价,根据白水县财政局《关于开展 2021 年度财政专项资金绩效评价工作的通知》文件,结合项目实际情况,评价小组根据项目资金量,抽取 11 所乡镇中、小学校作为重点评价对

象（详见表 2-1），抽取评价资金占项目总额的 47.22%。

表 2-1：白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金
重点评价对象

单位：元

序号	单位名称	金额
1	林皋乡第一初级中学	780,710.17
2	雷村乡初级中学	524,466.47
3	雷村乡小学中心校	662,411.85
4	西固镇小学中心校	623,192.37
5	西固镇初级中学	452,670.53
6	尧禾镇小学中心校	1,025,043.92
7	尧禾镇第一初级中学	997,375.13
8	云台乡小学中心校	748,237.46
9	杜康镇第一初级中学	761,334.99
10	林皋乡小学中心校	1,279,578.90
11	云台乡初级中学	1,135,751.81
合计		7,303,317.83
资金占比		47.22%

（二）绩效评价指标与方法

绩效评价结果采取评分和评级相结合的方式，具体分值和等级可根据不同评价内容设定。总分一般设置为 100 分，等级一般划分为四档：90(含)-100 为优、80(含)-90 分为良、60(含)-80

分为中、60 分以下为差。

1. 评价方法。

结合本项目实际，确定本项目的评价方法有以下几种：

(1) 比较法。是指将实施情况与绩效目标、历史情况、不同部门和地区同类支出情况进行比较的方法。

(2) 因素分析法。是指综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外部因素的方法。

(3) 公众评判法。是指通过专家评估、公众问卷及抽样调查等方式进行评判的方法。

2. 评价原则。

(1) 科学公正的原则

本次绩效评价应当运用科学合理的方法，按照规范的程序，对项目绩效进行客观、公正的反映。

(2) 激励约束的原则

本次绩效评价结果应与预算安排、政策调整、改进管理实质性挂钩，体现奖优罚劣和激励相容导向。

(3) 公开透明的原则

本次绩效评价结果应依法依规公开，并自觉接受相关部门监督。

(4) 绩效相关原则

本次绩效评价以财政支出及其产出绩效为主，同时兼顾项目

的投入与过程管理，评价结果应清晰反映财政支出和产出绩效之间的紧密对应关系。

3. 绩效评价指标体系。

本次绩效评价指标体系包括项目决策、项目实施、项目产出及项目效益 4 个一级指标，9 个二级指标和 24 个三级指标（详见附件），满分为 100 分。

（1）项目决策：分值 10 分，从政策依据、绩效目标、资金投入三方面评价项目立项的充分性、绩效目标合理性、绩效目标明确性、特岗资金计划。

（2）项目实施：分值 25 分，从资金管理、组织实施方面评价资金到位率、资金使用合规性、招聘管理制度的健全性、招聘管理方法的公正性、岗前培训管理制度的健全性、岗前培训方法的有效性等。

（3）项目产出：分值 35 分，用于项目资金投入产出数量、产出质量等。

（4）项目效益：分值 30 分，用于综合评价资金投入使用后产生的社会效益、满意度等。

4. 评价依据。

（1）中共陕西省委机构编制委员会办公室、陕西省教育厅、陕西省人力资源和社会保障厅《关于做好 2019 年我省农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划需求调研工作的通知》（陕教

〔2019〕51 号）；

（2）中共陕西省委机构编制委员会办公室、陕西省教育厅、陕西省人力资源和社会保障厅《关于做好 2020 年我省农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划需求调研工作的通知》；

（3）陕西省教育厅等四部门关于做好 2021 年中央特岗教师计划需求调研工作的通知；

（4）渭南市财政局关于印发《渭南市财政项目支出绩效评价管理办法的通知》（渭财发〔2020〕283 号）；

（5）白水县财政局关于印发《白水县财政项目支出绩效评价管理办法》的通知（白财函〔2021〕16 号）；

（6）白水县财政局关于印发《2021 年度财政专项资金重点绩效评价实施方案》的通知（白财函〔2022〕37 号）；

（7）白水县人力资源和社会保障局《关于常小玲等 49 名特岗教师确定工资待遇的通知》（白人社薪发〔2019〕534 号）；

（8）白水县人力资源和社会保障局《关于张悦等 30 名特岗教师确定工资待遇的通知》（白人社薪发〔2020〕373 号）；

（9）白水县人力资源和社会保障局《关于张梦媛等 85 名特岗教师确定工资待遇的通知》（白人社薪发〔2021〕716 号）；

（10）白水县财政局关于下达专项经费的函（白财预函〔2021〕71 号）；

（11）白水县财政局关于下达专项经费的函（白财预函

〔2021〕72 号）；

（12）白水县公安局关于城乡义务教育补助经费的函（白财预函〔2021〕360 号）；

（13）白水县公安局关于下达专项资金的函（白财预函〔2021〕1076 号）；

（14）白水县公安局关于下达专项资金的函（白财预函〔2021〕1025 号）；

（15）专项资金管理办法、财务会计等相关行业政策资料。

（三）绩效评价工作过程

本次绩效评价工作从 2022 年 6 月 21 日启动，至 2022 年 10 月 30 日结束，共经历前期准备阶段、组织实施阶段、撰写报告、资料整理归档四个阶段。

1. 评价工作进度安排。

（1）前期准备阶段（2022 年 6 月 21 日—2022 年 7 月 5 日）。

①收集整理绩效评价相关资料。

评价工作组根据白水县公安局 2021 年度财政专项资金绩效评价集中进点会议安排，对白水县公安局报送的相关文件及资料（绩效自评报告、绩效目标表、补助资金的管理、支付等基础资料），进行查阅、登记、初审。

②拟定实施方案。

制定白水县公安局 2021 年特岗教师工资性补助资金评价工

作方案，确定评价范围、制定绩效评价打分表、统计表。

(2) 组织实施阶段（2022年7月6日-2022年7月30日）。

①具体实施方法。

A. 原始资料查验核对、财务与项目管理制度执行情况等；

B. 绩效目标的实现程度，包括项目产出、实施效益和满意度；

C. 补助资金使用情况、财务管理状况，项目资金管理是否符合相关制度规定，是否专款专用；

D. 项目资金的投入，项目资金的监管，项目的组织实施，项目产出及效益等；

E. 项目单位提交基础资料时进行分类整理、核查、核实分析，并要求项目单位对缺失资料限期补充（对存疑的重要基础资料进行解释说明）。

②整理复核资料。

根据项目单位提供的资料进行对照查证，复核项目单位是否有相关财务管理制度、支付制度及相关文件情况说明。

③开展实地核查和满意度调查。

2021年特岗教师工资惠及学校21所，涉及教师人数164人，按照一定比例选定11所学校作为调研对象，通过实地走访、座谈询问、满意度调查表和电话访问等方式进行满意度调查。

(3) 撰写报告阶段（2022年7月15日-2022年10月20日）。

①撰写报告初稿。

按照此项目补助资金的评价方法、评价指标、评分标准对评价对象的绩效情况进行定量、定性分析和综合评价，量化打分，撰写报告初稿，形成工作底稿。

②反馈征求意见。

将评价初步结论向白水县财政预算绩效中心予以汇报，再由财政预算绩效中心反馈给项目单位；同项目单位交换意见并作出必要的修改后，最终向白水县财政预算中心提交正式报告。

(4) 资料整理归档（2022年10月21日-2022年10月30日）。

根据白水县财政预算绩效中心的要求，将项目的所有必要基础资料、评价报告、打分表、满意度调查问卷及现场实勘照片等进行整理，形成电子版文件进行归档。

2. 本次评价的局限性。

本次绩效评价相关数据资料主要以项目单位提供的数据为准，评价组针对所获得的数据采取了对照查证及实地走访、座谈询问等多种方式进行校验，尽可能保障数据资料的客观准确性，但仍具有一定的局限性。另本项目采用抽样调研，实地走访未能覆盖全部项目，对于评价结果或将产生影响。

三、综合评价情况及评价结论

该项目综合评价分数为80.00分，评级为“良”。根据对项目决策、项目实施、项目产出、项目效益指标评分标准，4项指

标得分为9.50、18.00、28.50、24.00分，得分占比分别为：95.00%，72.00%，81.43%，80.00%。

表 3-1 白水县教育局 2021 年特岗教师工资补助资金

指标评分表

一级指标	分值	得分	得分率 (%)
项目决策	10.00	9.50	95.00
项目实施	25.00	18.00	72.00
项目产出	35.00	28.50	81.43
项目效益	30.00	24.00	80.00
绩效评价得分：80.00 综合评价结果等级：良			

四、绩效评价指标分析

(一) 项目决策分析

项目决策指标主要包括政策依据、绩效目标、资金投入三个方面内容。共细化为4个三级指标，分值10.00分，实际得分9.50分。

1. 政策依据分析。

(1) 政策落实情况(三级指标满分 3.00 分，实得 3.00 分)。

项目政策落实依据中共陕西省委机构编制委员会办公室、陕西省教育厅、陕西省人力资源和社会保障厅陕教【2019】51号文关于做好2019年我省农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划需求调研工作的通知、2019-2021年中央特岗计划设岗需求计划等文件，符合中央、省级政策，符合中央特岗计划需求。

2. 绩效目标情况分析。

(1) 绩效目标合理性（三级指标满分 1.50 分，实得 1.20 分）。

根据白水县教育局提供《2021年特岗教师工资性补助资金绩效自评报告》资料，项目支出绩效自评表设有绩效目标，绩效目标分为产出指标、绩效指标和满意度指标，绩效目标的设置与特岗教师工资补助具有相关性，整体指标设置较为完整，各个学校未提供绩效目标表，扣0.30分。

(2) 绩效目标明确性（三级指标满分 1.50 分，实得 1.30 分）。

该项目根据实施内容，将质量指标细化为教育质量、学历结构的改善、年龄结构的改善、学科结构的改善，成本指标细化为补助资金、资金到位情况，效益指标细化为社会效益、可持续影响、教师满意度、学生满意度指标，但效益指标设置不明确，与质量指标相冲突，扣0.20分。

3. 资金投入分析。

(1) 特岗资金计划（三级指标满分 4.00 分，实得 4.00 分）。

根据《白水县财政局关于开展2021年度财政专项资金绩效评价的通知》（白财预函）〔2022〕15号文件，2021年拨付特岗教师工资性补助经费1546.54万元，按照国家政策，特岗资金由中央和地方政府共同承担，逐级下拨。

（二）项目实施分析

项目实施指标分为资金管理、组织实施两方面内容，共细化为8个三级指标，分值25.00分，得分18.00分。

1. 资金管理分析。

（1）资金到位率（三级指标满分 3.00 分，实得 2.00 分）。

本项目涉及省级资金110.00万元，市级资金1436.54万元，共计1546.54万元。评价小组对21所学校提供的资金账务凭证进行汇总、计算，发现补助资金未全额拨付到位，扣1.00分。

（2）资金使用合规性（三级指标满分 3.00 分，实得 2.00 分）。

白水县教育局2021年特岗教师工资性补助资金1546.54万元，资金使用不符合财务管理制度，记账凭证科目不统一、未做到专款专用，扣1.00分。

（3）实际支出与预算的相符性（三级指标满分 4.00 分，实得 1.00 分）。

评价小组在对21所学校核查财务资金凭证过程发现11所学校（尧禾镇小学中心校、雷村乡初级中学、西固镇小学中心校、北塬乡小学中心校、云台乡小学中心校、云台乡初级中学、雷村乡小学中心校、林皋乡第一初级中学、北塬乡初级中学、杜康镇中心校、西固镇初级中学）均存在使用别的预算资金支出特岗教师工资，扣3.00分。

2. 组织实施分析。

(1) 特岗计划实施(三级指标满分 3.00 分,实得 3.00 分)。

按照中共陕西省委机构编制委员会办公室、陕西省教育厅、陕西省人力资源和社会保障厅《关于做好 2019 年我省农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划需求调研工作的通知》陕教〔2019〕51 号文件要求,白水县教育局组织实施。

(2) 招聘管理制度的健全性(三级指标满分 3.00 分,实得 3.00 分)。

在特岗教师招聘的过程中确立了中央-省-市-县四级政府联动,中央与地方各级分工、协同参与招聘的方式。伴随着招聘方式的改变,农村教师补充机制也相应发生变化。国家规定特岗教师的招聘条件、招聘程序、管理方法和考核办法,使政策具有更高的号召力;省级统筹协调,制定切合实际的招考方案,使教师的招聘过程更为公平、公正;县级综合考生志愿、学校需求等多种因素对特岗教师进行聘任,使特岗的需求补给更具针对性;以上三点共同作用,提升了农村教师选聘准入门槛,确保了中西部贫困地区中小学校所用教师质量。

(3) 招聘管理方法的公正性(三级指标满分 3.00 分,实得 3.00 分)。

特岗教师每年都有招聘公告,依据文件渭南市 2019-2021 年特岗教师招聘公告;渭南市 2019-2021 年特岗教师招聘笔试成绩

查询及进入面试资格复审人员名单公告；白水县 2019-2021 年特岗教师招聘网上报名已经开始；渭南市白水县 2019-2021 年特岗教师招聘面试资格复审公告；渭南市白水县 2019-2021 年特岗教师招聘面试公告；渭南市白水县 2019-2021 年特岗教师招聘总成绩公示及进入体检人员公告，招聘管理方法公平公正。

（4）聘期日常、岗前培训管理制度、岗前培训方法的健全性及有效性（三级指标满分 6.00 分，实得 4.00 分）。

评价小组在走访学校座谈询问过程中了解到市教育局组织岗前培训，县教育局安排特岗教师到所招聘的学校，学校没有制定岗前培训制度，基本都以观摩课、汇报课、亮相课、以老带新方式考察特岗教师授课水平，学术交流后，才能独自上岗。扣 2.00 分。

（三）项目产出分析

项目产出指标主要包括产出数量、产出质量两方面内容，共细化为 8 个三级指标，分值 35.00 分，实得 28.50 分。

1. 产出数量。

（1）招聘任务完成率（三级指标满分 4.00 分，实得 4.00 分）。

白水县教育局特岗教师覆盖学校 21 所，8 所乡镇初级中学，13 所乡村小学，2019-2021 年共招聘教师 164 名，招聘计划已完成。

(2) 特岗教师到位率 (三级指标满分 5.00 分, 实得 5.00 分)。

白水县教育局特岗教师覆盖学校 21 所, 8 所乡镇初级中学, 13 所乡村小学, 2019-2021 年共招聘教师 164 名已全部在岗任教。

(3) 师生比的改善 (三级指标满分 5.00 分, 实得 3.00 分)。

根据实地走访了解学校师资队伍总量仍然不足, 11 所学校教师总数为 634 人, 学生总数为 4823 人, 教师占比 13.15%。有几所学校教师仍缺乏, 教师数量仍有待增加, 扣 3.00 分。

2. 产出质量。

(1) 特岗教师示范作用 (三级指标满分 4.00 分, 实得 3.00 分)。

特岗教师在思想政治上, 道德品质上、学识、学风上以身作则, 自觉率先垂范, 要求学生不能做的, 自己坚决不做, 要求学生不能迟到, 预备铃一响, 就立刻走进教室, 看似区区小事, 实则细微之处做表率、见精神。工作中一丝不苟, 谆谆教导, 以饱满的热情投入到工作, 为人民的教育事业呕心沥血。根据调研的 11 所学校发现全县已经全部采用多媒体教学, 特岗教师到位后多学校的教学较有所改善, 个别学科特别出众, 调研过程只是口述学校现已使用多媒体教学, 但是未见公开多媒体教学的课程数及课程增长率, 扣 1 分。

(2) 教学质量 (三级指标满分 4.00 分, 实得 3.00 分)。

特岗教师计划工作实施以来，有效缓解了农村师资力量薄弱、结构不合理等问题，教学质量较以前有明显提高，但还有个别学校质量提高不明显，如尧禾镇初级中学成绩仍排名倒数，扣 1.00 分。

(3) 年龄、学历、学科结构的改善（三级指标满分 13.00 分，实得 10.50 分）。

特岗教师到位后年龄居于年轻化，80 年、90 年老师占到了的 60%左右，个别学校 60 年、70 年占到了全校学校老师的 40%左右，年龄差距较大；

特岗教师到位后本科以上学历教师人数占到了 100%；

实践课的开课率达到了 80%左右，目前学校还不能满足学科的结构设置，有的学校老师 1 人带 4 个班，有的学校存在音、体、美等学科穿插教学，扣 2.50 分。

(四) 项目效益分析

项目效益指标主要包括实施效益、满意度两方面内容，共细化为 4 个三级指标，分值 30.00 分，实得 24.00 分。

1. 实施效益。

(1) 社会效益（三级指标满分 9.00，实得 3.00 分）。

评价小组在对走访 11 所学校过程中发现，特岗教师大部分为外省籍，特岗教师三年服务期满后有的自行离职，服务三年满转正后，通过选调进城，留任率低。如白水煤矿中学自特岗教师

招聘以来，目前未留任一位特岗教师，扣 6.00 分。

(2) 可持续性影响(三级指标满分 5.00 分，实得 5.00 分)。

自 2009 年特岗教师政策的实施，引导和鼓励高校毕业生从事农村义务教育工作，创新农村学校教师的补充机制，逐步解决农村学校师资总量不足和结构不合理等问题，提高农村教师队伍的整体素质，促进城乡教育均衡发展。招聘方式改革运用、招聘方式已在在市县推广运用。

2. 满意度。

(1) 教师满意度(三级指标满分 8.00 分，实得 8.00 分)。

根据对 11 所学校的特岗教师发放调查问卷(25 份)，问卷结果体现出教师对福利、入编、生活、教学方面都非常满意，且为教师队伍补充了新鲜的血液，满意度达到了 100%。

(2) 学生满意度(三级指标满分 8.00 分，实得 8.00 分)。

特岗教师到位后，上课有活力，学习氛围浓厚，特岗教师课后为成绩较差的学生课外辅导、开小灶，提高学生的成绩，带动学生们学习的积极性。艺术类特岗教师能使学生获得精神上的愉悦和美的享受，也给学校带来了生机，从音、美、体学科的拓展、延伸和补充，促进了学生身心的健康，培养了学生兴趣爱好。

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

1. 搭建平台，促进特岗教师专业成长。

特岗教师是最近几年来教育队伍中涌现出来的一股新生力量，他们的出现，为各个学校乃至全国的教育事业注入了新鲜血液，如何提高特岗教师的专业成长，使其尽快站稳讲台，融入教师队伍。

实施特岗教师培训工程。所有新聘特岗教师在市级培训结束后，全部参加县级的岗前培训班。通过“市培”、农村薄弱学科专项培训、跟岗学习等措施，实现培训全覆盖，大幅提高业务水平。

实施“青蓝工程”，开展骨干教师与新聘特岗教师结对子、特岗教师老带新活动，依托“教师教学大赛”“一师一优课”等活动，强化教师专业化发展，培养优秀的教学骨干。

大胆使用年轻特岗教师。注重对特岗教师的培养使用，对表现优秀的特岗教师纳入后备干部，跟踪培养，提拔使用。

加强对特岗教师的宣传。深入挖掘特岗教师的优秀典型，对特岗教师扎根农村的奉献精神和感人事迹大力宣传。

2. 落实政策，做好服务保障。

持续改善特岗教师待遇。对在乡镇任教的特岗教师实施乡镇工作补贴，按类区别分别享受 300 元-450 元/月的补贴，可直接按试用期满的标准发放工资，落实“五险一金”。

关心特岗教师生活。统一为特岗教师配齐网络和电脑、享受免费体检、开设教师食堂、定期召开座谈会解决热点难点问题，

通过一系列的举措，让特岗教师住得好、吃得营养、睡得踏实、工作安心。

3. 创新机制，激发特岗教师活力。

建立特岗教师管理机制。对特岗教师与本地教师实行统一管理，在工资福利、社会保险、职称评定、职务晋升、岗位聘用、表彰奖励等方面与本地教师享受同等待遇，拨付经费不足部分由县级财政统筹解决，全额列入预算。

建立正常流动机制。特岗教师工作满一个聘用期后，和本地教师一样，在县区域内进行流动，对在交通不方便，离县城偏远学校的特岗教师予以优先考虑，对夫妻分居的特岗教师由本人提出申请，教育局党组统筹考虑调配至同一乡镇工作，解决他们的后顾之忧，使他们能安心教学。

建立表彰奖励机制。每年教师节表彰拿出一定比例指标，对爱岗敬业、专研业务、关爱学生、尊敬家长、廉洁从教、团结协助等的特岗教师进行表彰，激发青年特岗教师工作积极性。

(二) 存在的问题及原因分析

1. 资金使用不合规。

专项资金的管理和使用中存在一些问题，一是制度不健全，学校未配备专业的财务人员；二是预算管理比较粗放，缺乏统筹考虑；三是对专项资金使用的监督检查不够；四是专项资金未能及时拨付到位以及专项资金的零星分散；有待进一步加强对专项

资金的核算及监督管理。

经核查，评价小组在整理汇总 21 所学校财务资金凭证过程发现学校均存在用其他预算资金发放特岗教师、四险一金等，未做到专款专用。

2. 特岗教师留任率过低。

根据教育部、财政部、人事部、中央编办《关于实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知》（教师）〔2006〕2 号）文件要求“鼓励特岗教师 3 年聘期结束后，继续扎根基层从事农村教育事业，对自愿留在本地学校的，要负责落实工作问题，将其工资发放纳入当地财政统发范围，保证其享受当地教师同等待遇”，根据评价小组调研的 11 所学校过程发现，特岗教师大多数来自外省，服务期满后自行选择离职。留任率只占到了 40% 左右。

六、有关建议

（一）严格执行相关财务制度，加强资金使用规范管理

资金管理是财务管理的核心环节，资金使用合规性是管好、用好资金的基本要求。一是规范会计核算，各学校拨入的专项资金全部纳入专用账户管理；二是加强监督工作，建立专项资金管理的有效机制，强化对专项资金的监督检查；三是加强财务人员培训，提高人员素质，规范会计核算行为；四是建立和健全内部约束机制，加强项目资金的内部审计监督进一步发挥专项资金的

使用效益、经济效益和社会效益。

(二) 提高特岗教师留任率

特岗教师在聘任期内大部分都会担任班主任，更多的是带动学生学习氛围，带动了在校学生的德、智、体、美、劳的全面发展，单科成绩名列前茅，对学校的教学质量有很大改善。由于农村学校的生活环境条件艰苦，外籍特岗教师居多，三年聘任期满后选择有的自行离职，有的又考回自己祖籍，导致乡镇学校出现教师欠缺，教师的留任率低，极大的影响了义务段教育教学质量，建议可降低县级招聘标准，多考虑县域内报考人员，为白水县培养人才，防止人才流失。

(三) 其他建议

1. 教育局和各相关部门协调，应按照特岗教师聘用上岗当月发放工资，避免造成工资不连续。

2. 招聘特岗教师应结合学校学科的实际需求、学科结构，科学搭配。

七、其他需要说明的问题

无

附件：

1. 指标体系得分表；
2. 指标体系统计表；

3. 问题清单；
4. 满意度现状调查及分析；
5. 现场勘察表；
6. 现场勘察照片。

附件 1：指标体系得分表

白水教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金绩效评价

指标体系得分表

项目名称：白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金

项目实施单位：白水县教育局

一级指标 (分值)	二级指标 (分值)		三级指标	赋分值	指标标准	细分得分	小计得分	一级指标 分值	备注
项目决策 10分	政策依据	3	政策落实情况	1.50	①项目是否符合中央、省级文件政策；	1.50	3.00	9.50	
				1.50	②项目是否符合中央特岗计划设岗需求；	1.50			
	绩效目标	3	绩效目标合理性	1.00	①项目是否有绩效目标；	0.70	1.00		
				0.30	②项目绩效目标与实际工作内容是否具有相关性；	0.30			
				0.20	③是否与中央及省级预算确定的特岗教师补助资金量相匹配；	0.20			
			绩效目标明确性	0.70	①是否将项目绩效目标细化分解为具体的绩效指标；	0.50	1.30		
	0.80	②是否通过清晰、可衡量的指标值予以体现；		0.80					

白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金绩效评价报告

		资金投入	4	特岗资金计划	4.00	①是否按计划下拨资金；	4.00	4.00			
项目实施过程	25分	资金管理	10	资金到位率	3.00	①资金到位率=实际到位数/预算资金*100%；	2.00	5.00			
				资金使用合规性	3.00	①是否符合财务管理制度、制度的健全性、制度的有效性；	2.00				
				实际支出与预算的相符性	4.00	①实际支出是否符合预算所规定的用途；	1.00				
	组织实施	15	特岗计划实施	3.00	①是否按照省级“特岗计划”实施；	3.00	13.00	18.00			
			招聘管理制度的健全性	3.00	①是否有相应的招聘管理制度；	3.00					
			招聘管理方法的公正性	3.00	①招聘方法是否公平公正；	3.00					
			管理制度的健全性、制度执行的有效性	3.00	①是否有相应的岗前培训管理制度、岗前培训方法是否有效；	2.00					
			聘期日常管理制度的健全性、聘期日常管理方法的有效性	3.00	①是否有聘期日常管理制度、聘期日常管理方法是否有效	2.00					
	项目产出	35分	产出数量	14	招聘任务完成率	4.00	①招聘任务完成率=实际招聘数/计划招聘数*100%	4.00	28.50	28.50	
					特岗教师到位率	5.00	①到位率=实际到位数/实际招聘数*100%	5.00			
师生比的改善					5.00	①特岗教师到位后师生比的变化	3.00				
产出质量		21	特岗教师示范作用(多媒体应用课程增长率、特岗教师公开课获奖情况)	4.00	①多媒体应用课程增长率=(特岗教师到位后多媒体教学的课程数-特岗教师到位前多媒体教学的课程数)/全部课程数*100%	3.00					
			教学质量	4.00	①教学质量情况	3.00					

白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金绩效评价报告

				年龄结构的改善(年轻教师人数占比的变化)	4.00	①特岗教师到位后年轻教师人数占比的变化	4.00			
				学历结构的改善(本科以上学历教师人数占比的变化)	4.00	①特岗教师到位后本科以上学历教师人数占比的变化	4.00			
				学科结构的改善(实践科的开课率)	5.00	①特岗教师到位后实践科开课率的变化	2.50			
项目效益	30分	实施效益	9	社会效益	9.00	①留任率=留任特岗教师人数/服务期满特岗教师人数*100%	3.00	8.00	24.00	
			5	可持续影响	5.00	①招聘方式改革运用:招聘方式是否在市、县推广运用	5.00			
		16	满意度	教师满意度	8.00	①从福利、入编情况、生活周转房、教与学的匹配程度、人文关怀等方面调查	8.00	16.00		
				学生满意度	8.00	②从师德、教学、课外辅导、生活引导等方面调查	8.00			
评价合计		100.00		100.00		80.00	80.00	80.00		

附件 2：评分统计表

白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金绩效评价评分统计表

得分	指标	一级指标			项目实施过程（25分）									项目产出（35分）							项目效益（30分）				分值	评价等次	
		项目决策（10分）			资金管理（10分）			组织实施（15分）						产出数量（14分）			产出质量（21分）				实施效益（14分）		满意度（16分）				
		政策依据（3分）	绩效目标（3分）		资金投入（4分）	资金到位率	资金使用合规性	实际支出与预算的相符性	特岗计划实施	招聘制度的健全性	招聘方法的公正性	管理制度的健全性、制度执行的有效性	聘期日常管理制度的健全性、聘期日常管理方法的有效性	招聘任务完成率	特岗教师到位率	师生的改善	特岗教师示范作用	教学质量	年龄结构的改善	学历结构的改善	学科结构的改善	留任率	可持续影响	教师满意度			学生满意度
项目单位名称	分值	3.00	1.50	1.50	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	9.00	5.00	8.00	8.00		
白水县教育局		3.00	1.20	1.30	4.00	2.00	2.00	1.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.50	3.00	5.00	8.00	8.00	80.00	良
合计																											

制表人：

年 月 日

附件 3：问题清单

白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金

问题清单

问题分类	序号	项目责任单位	问题描述
项目决策存在问题	1	白水县教育局	各个学校未提供绩效目标表
项目实施过程存在问题	2	白水县教育局	资金使用不合规
项目产出存在问题	1	白水县教育局	教师缺失较大
	2	白水县教育局	教育教学质量及实践课有待提高
项目效益存在问题	1	白水县教育局	特岗教师留任率过低
备注：			

附件 4：满意度调查问卷报告

白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金

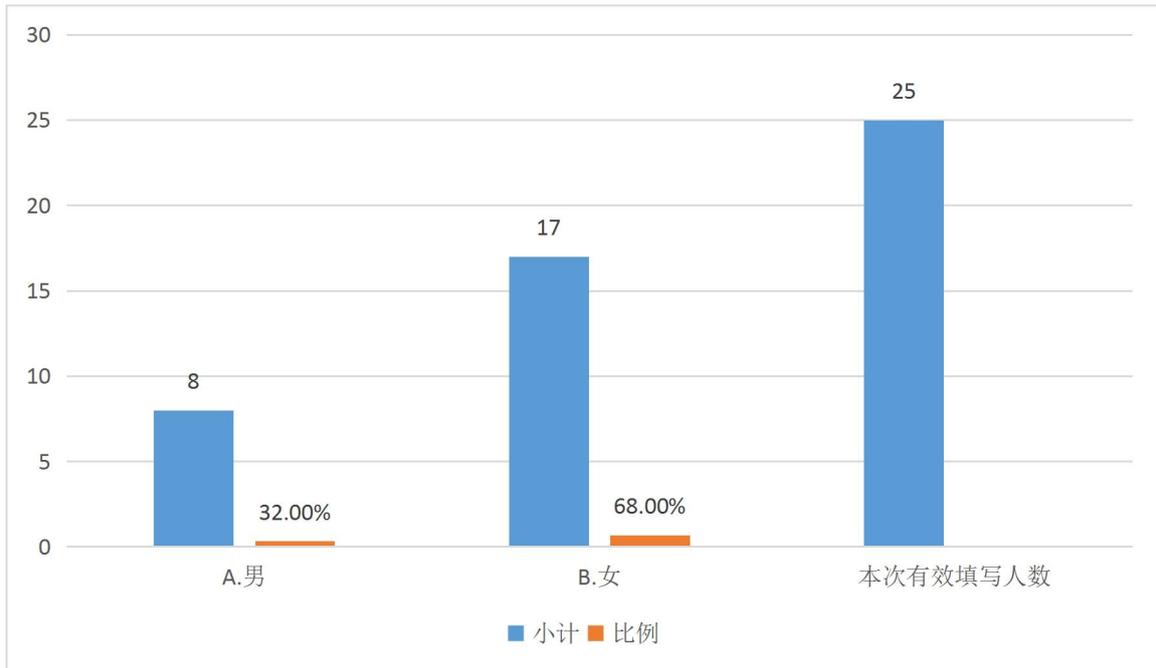
满意度现状调查及分析

尊敬的各位领导/老师：

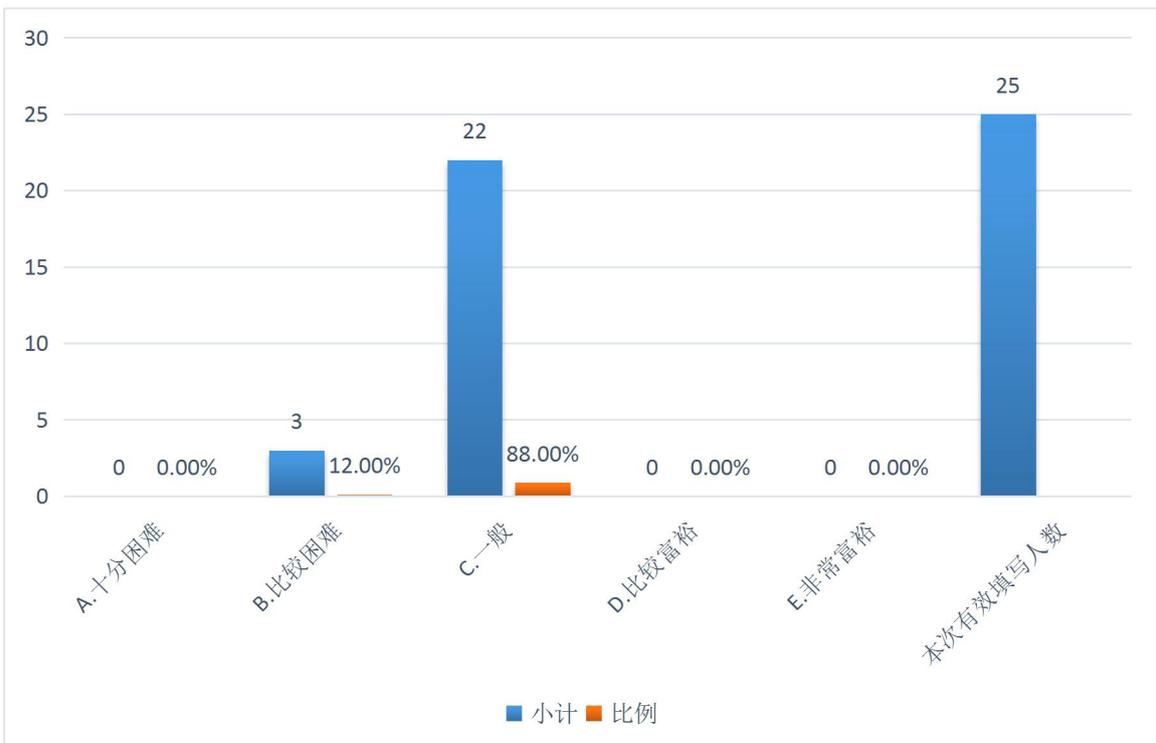
1. 您好！首先在这里道一声抱歉，因为接下来可能会占用各位一点宝贵时间进行简单的问卷，此问卷目的是特岗教师满意度现状调查及分析的认同状况，对于问卷的统计结果，我们只从教育的方向进行分析，绝对保密。每份问卷都采用匿名的方式，它与您的绩效考核，教学评价等没有关系。诚请各位领导、老师能够客观真实填写，感谢各位在繁忙中抽出时间来配合。

陕西德之项目管理发展有限责任公司

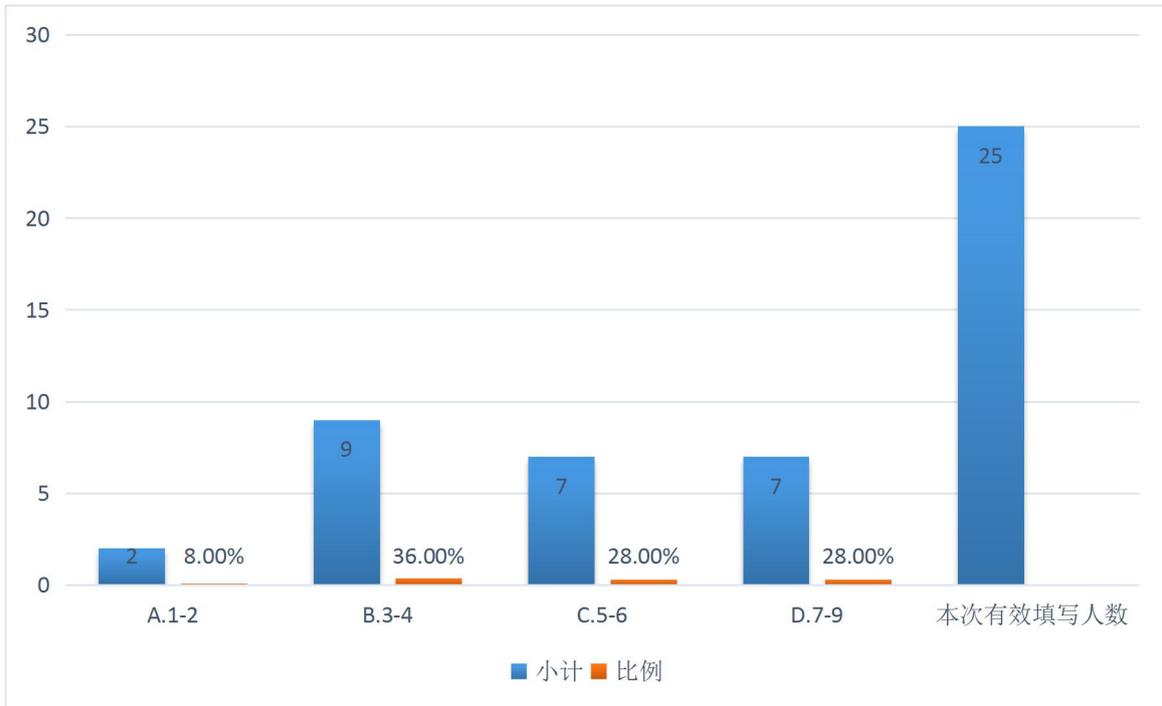
2. 您的性别: [单选题]



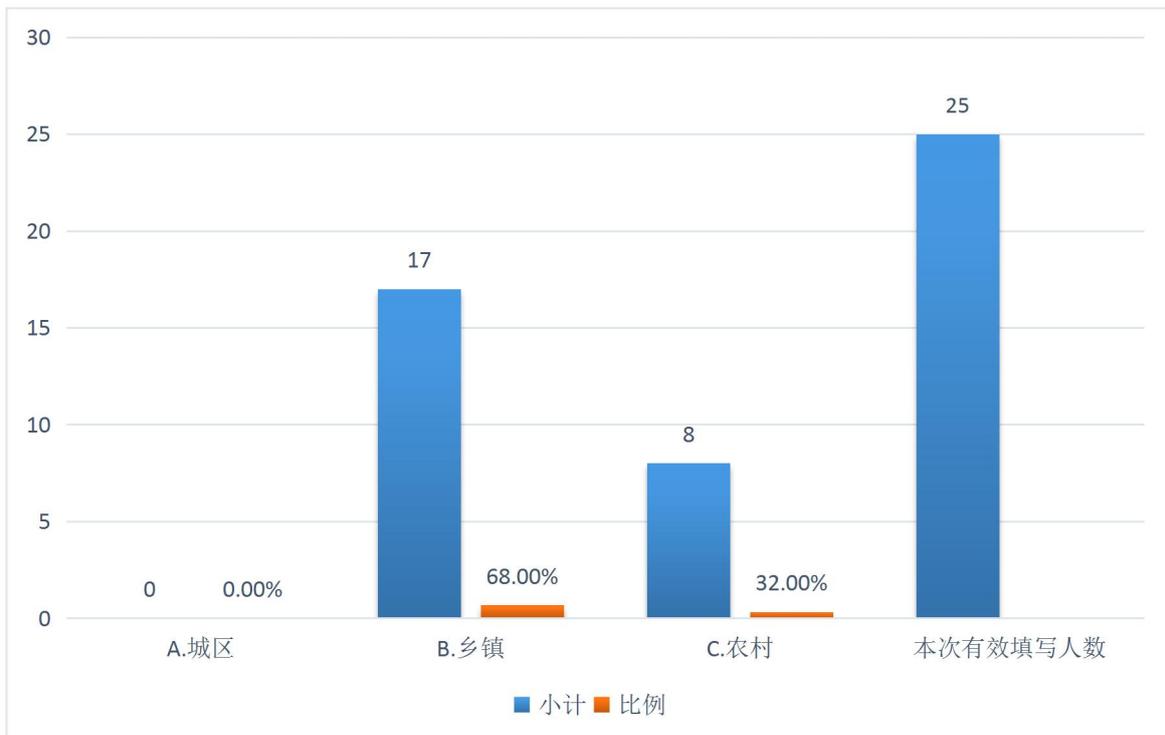
3. 您的家庭情况: [单选题]



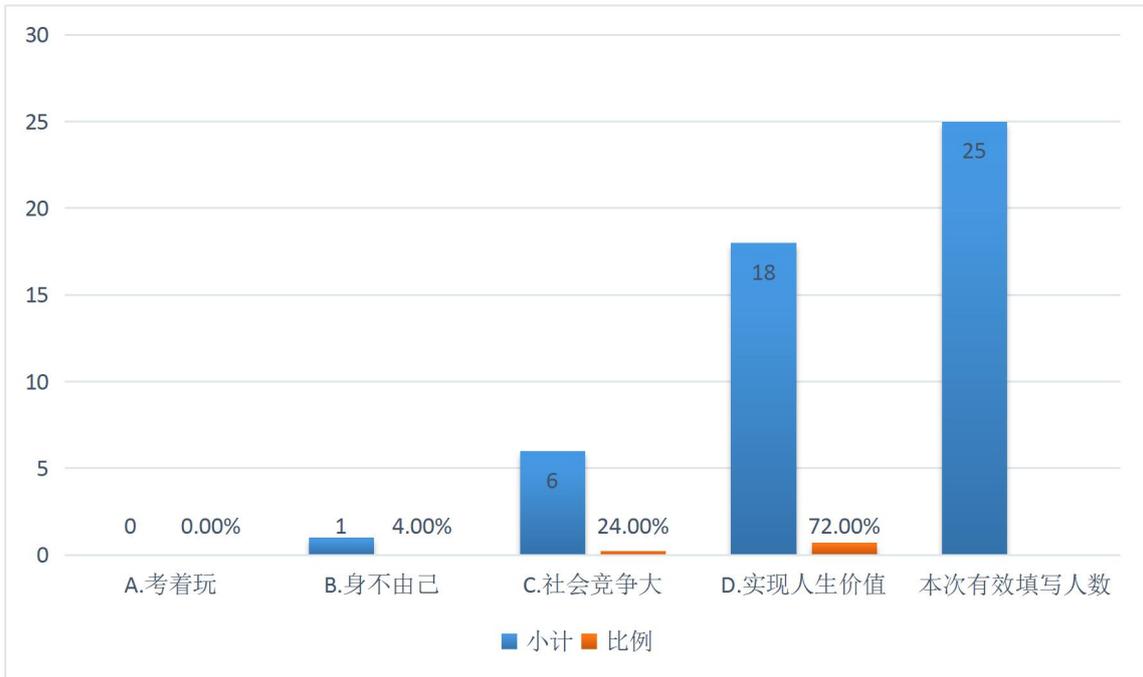
4. 您所教年级：[单选题]



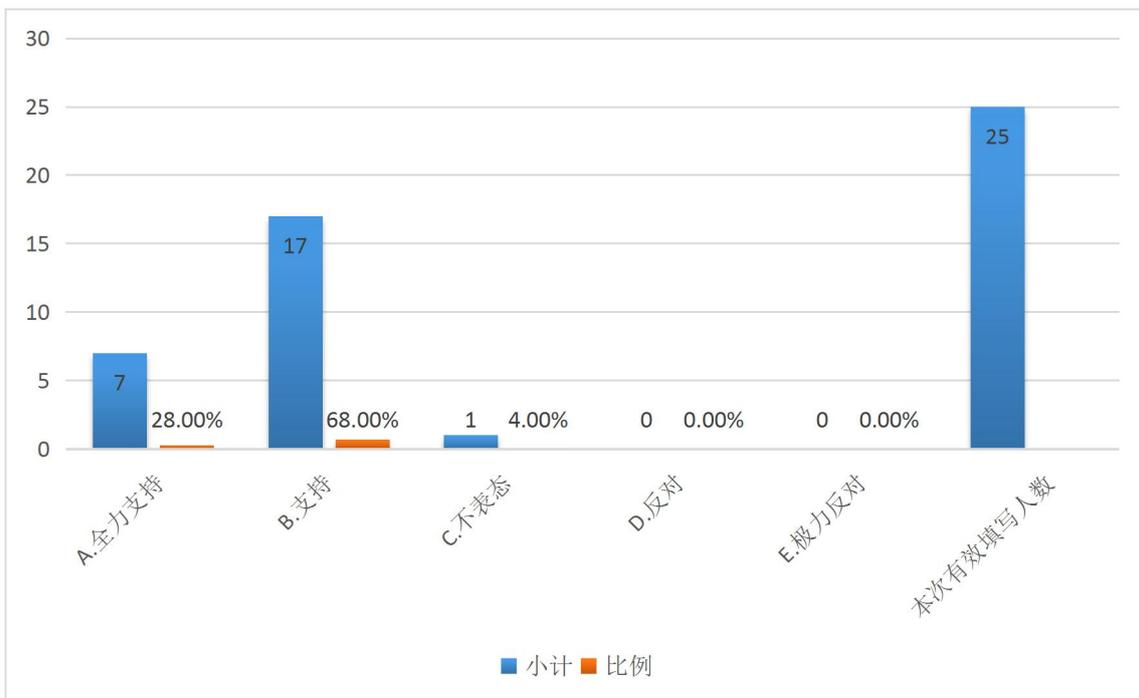
5. 您工作所在地区：[单选题]



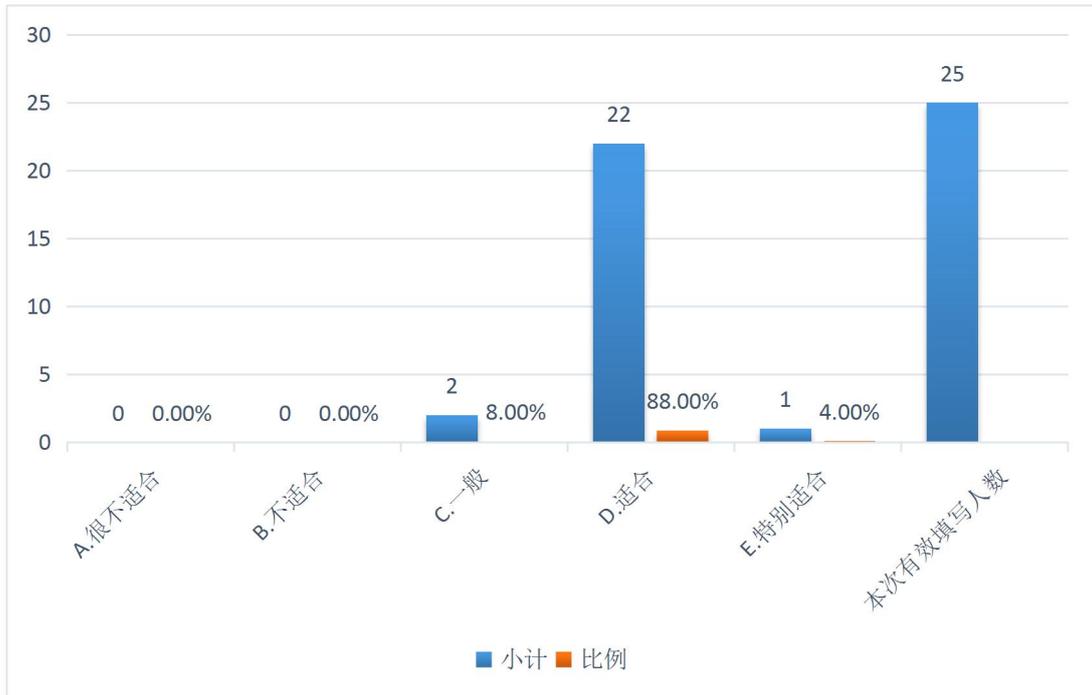
6. 您选择特岗教师的原因： [单选题]



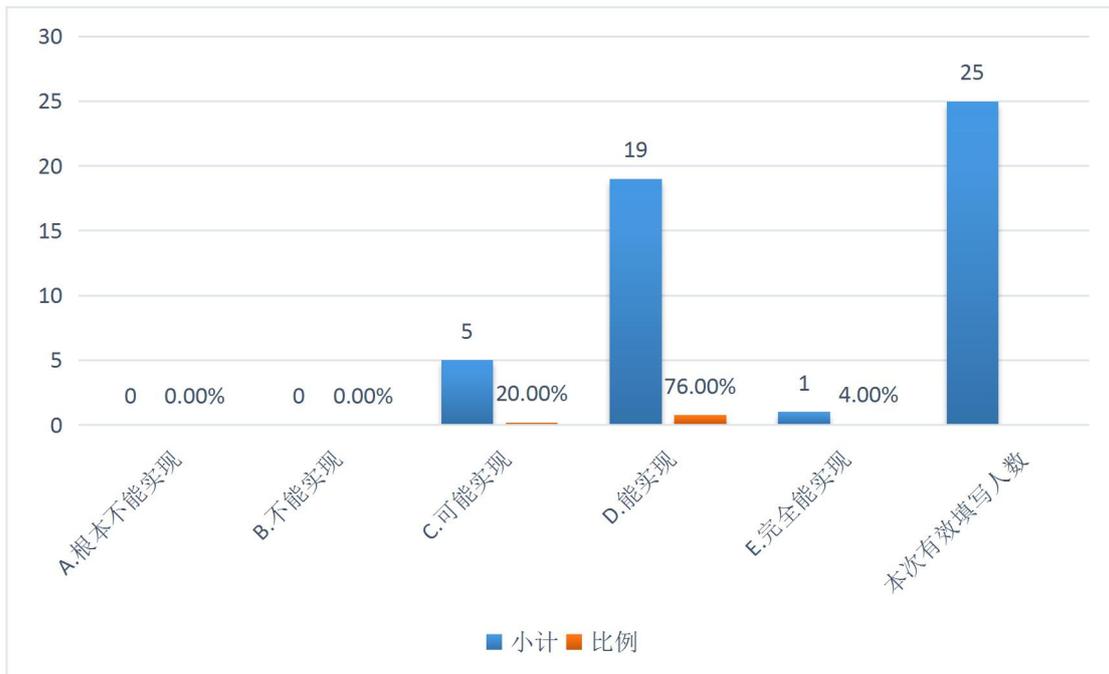
7. 您的家人、亲戚是否支持你所从事行业： [单选题]



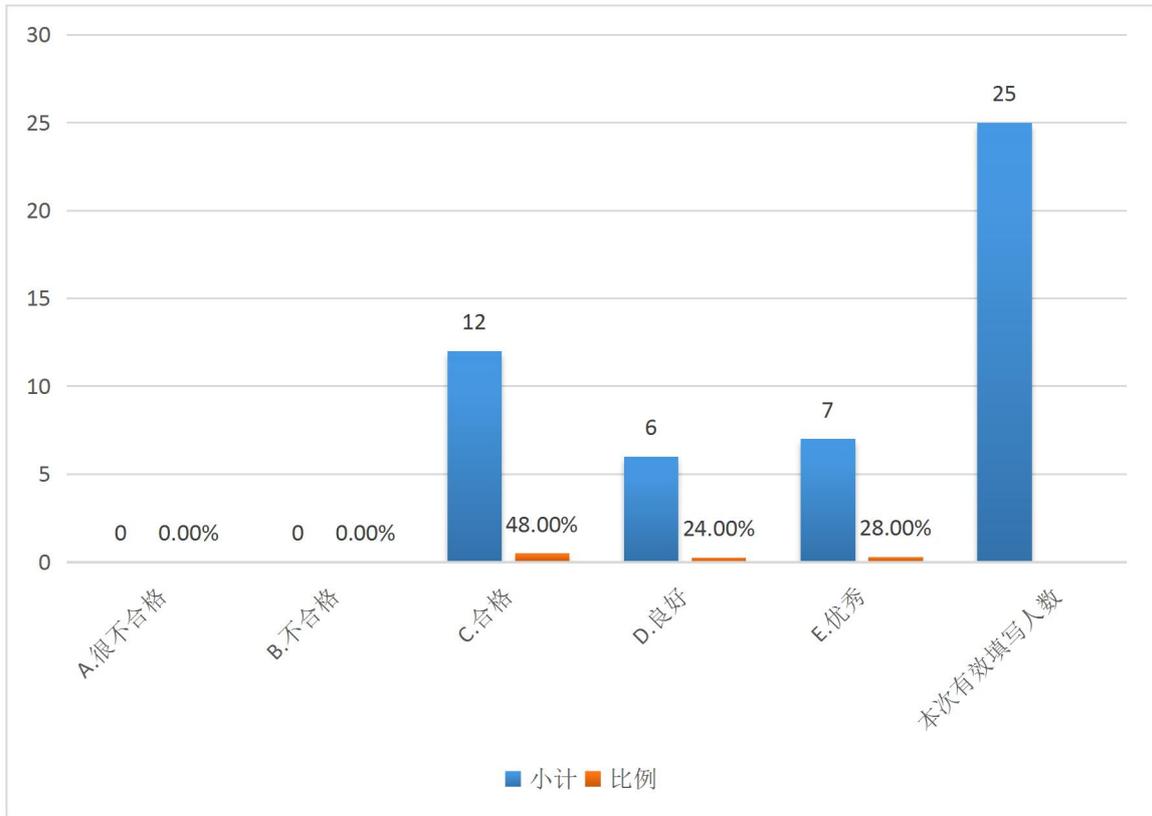
8. 您感觉适合做一名特岗教师吗： [单选题]



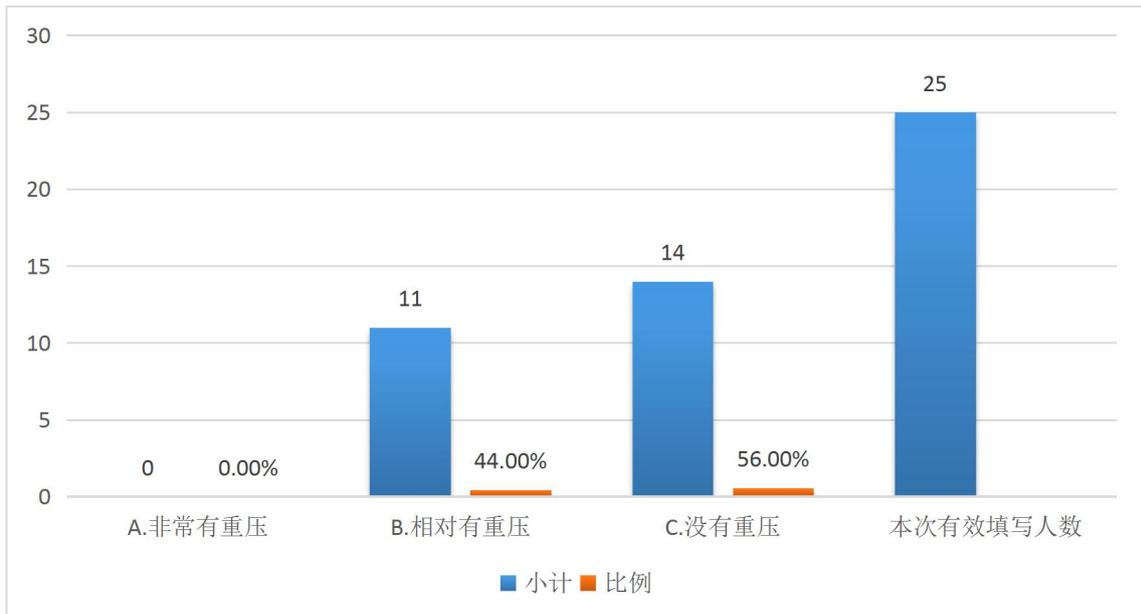
9. 当特岗教师，能实现您的人生价值吗： [单选题]



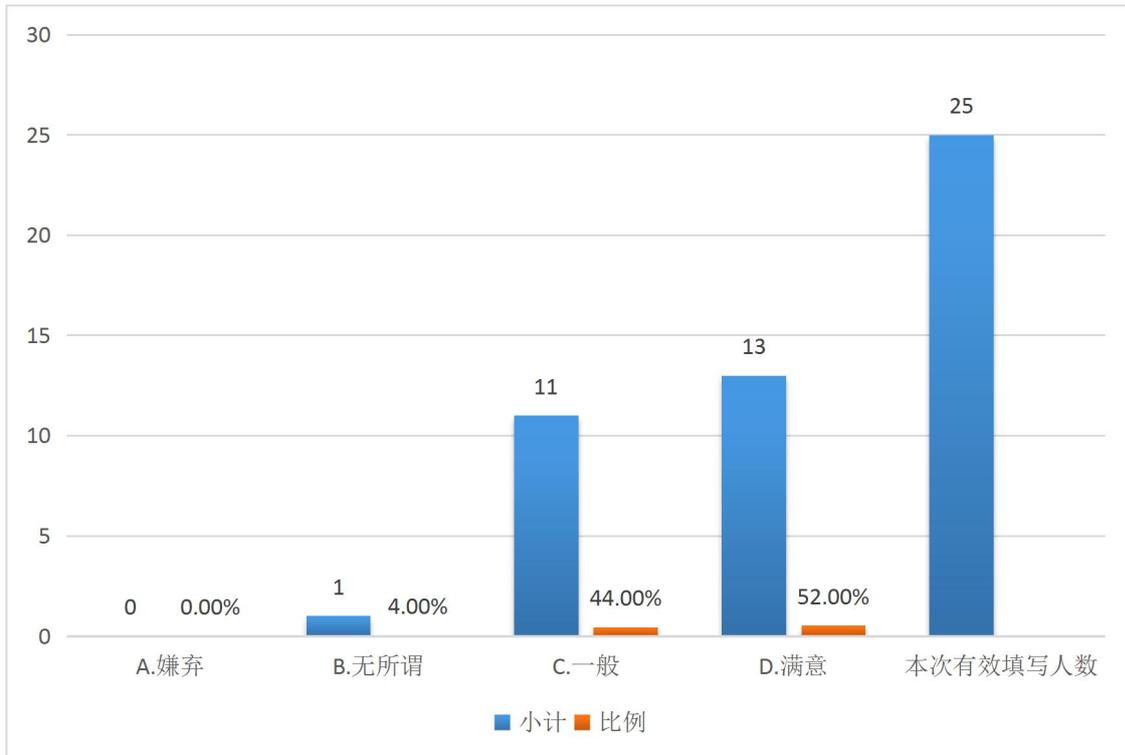
10. 您认为自己是一名（）的教师： [单选题]



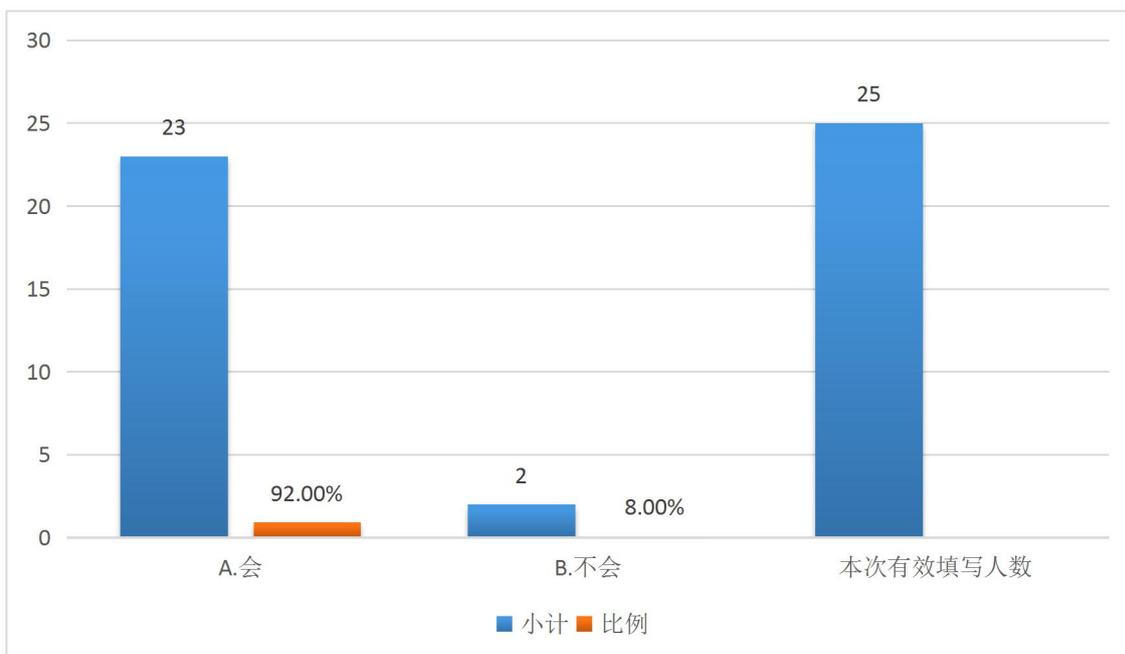
11. 您对学校安排的教学课时是否感到有重压： [单选题]



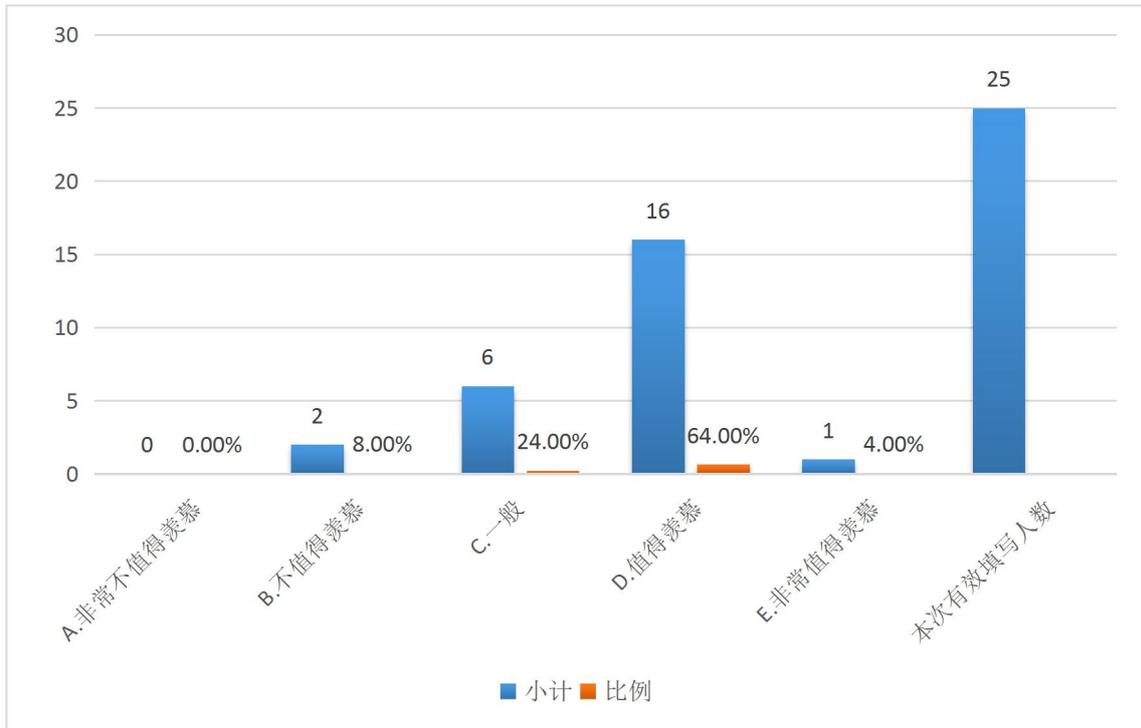
12. 您对目前的工作地点是一种什么看法： [单选题]



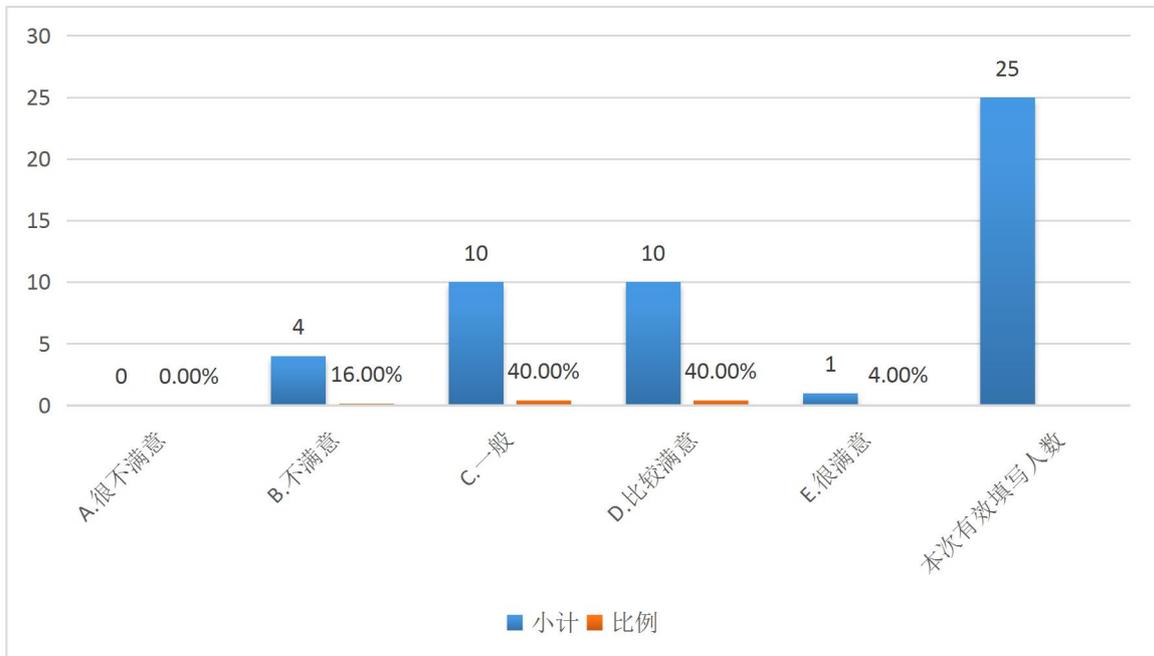
13. 如果重新选择，您还会选择特岗这个职业嘛： [单选题]



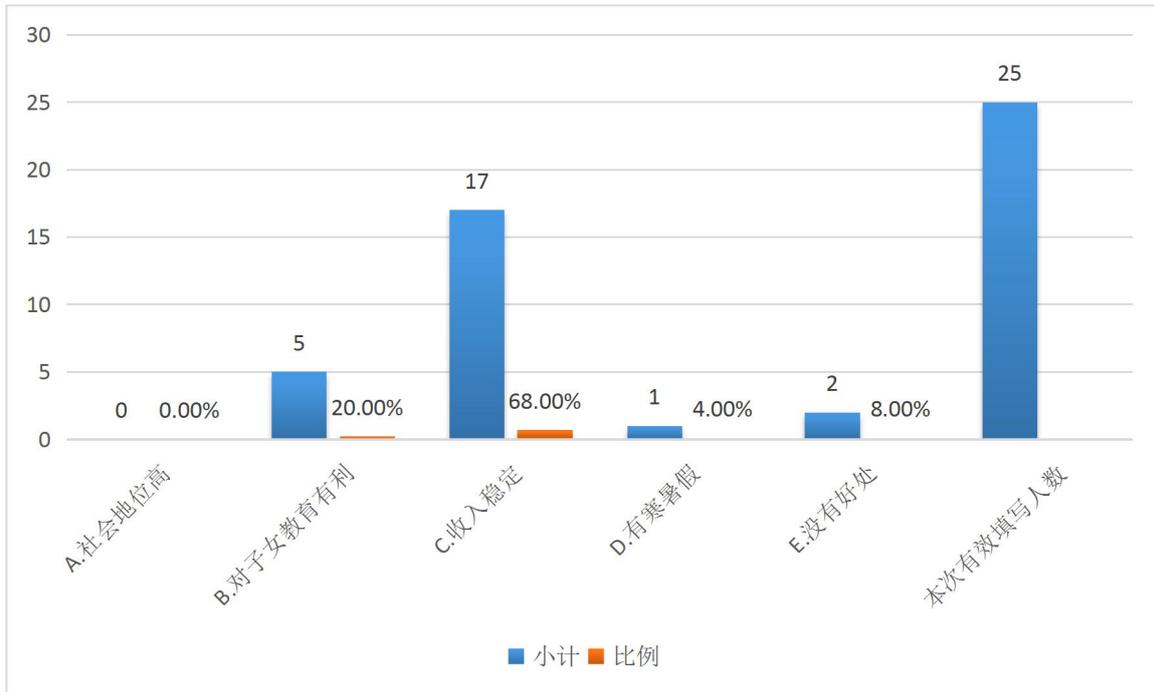
14. 作为一名特岗教师，您认为您是： [单选题]



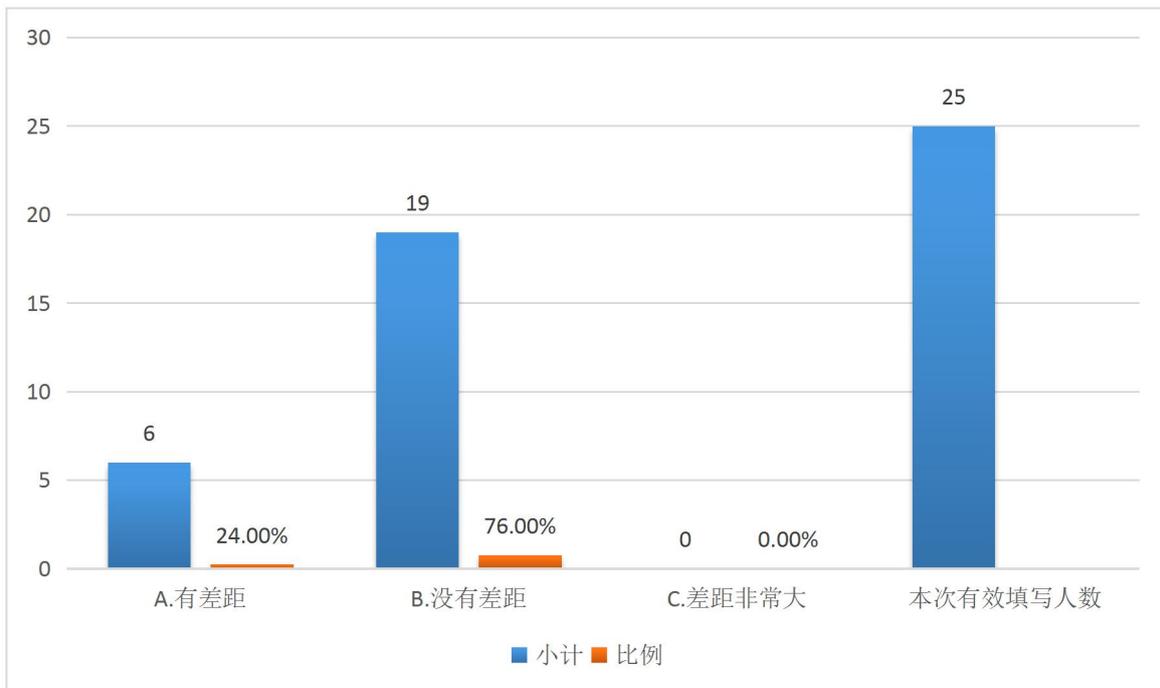
15. 您目前的工资收入是否满意： [单选题]



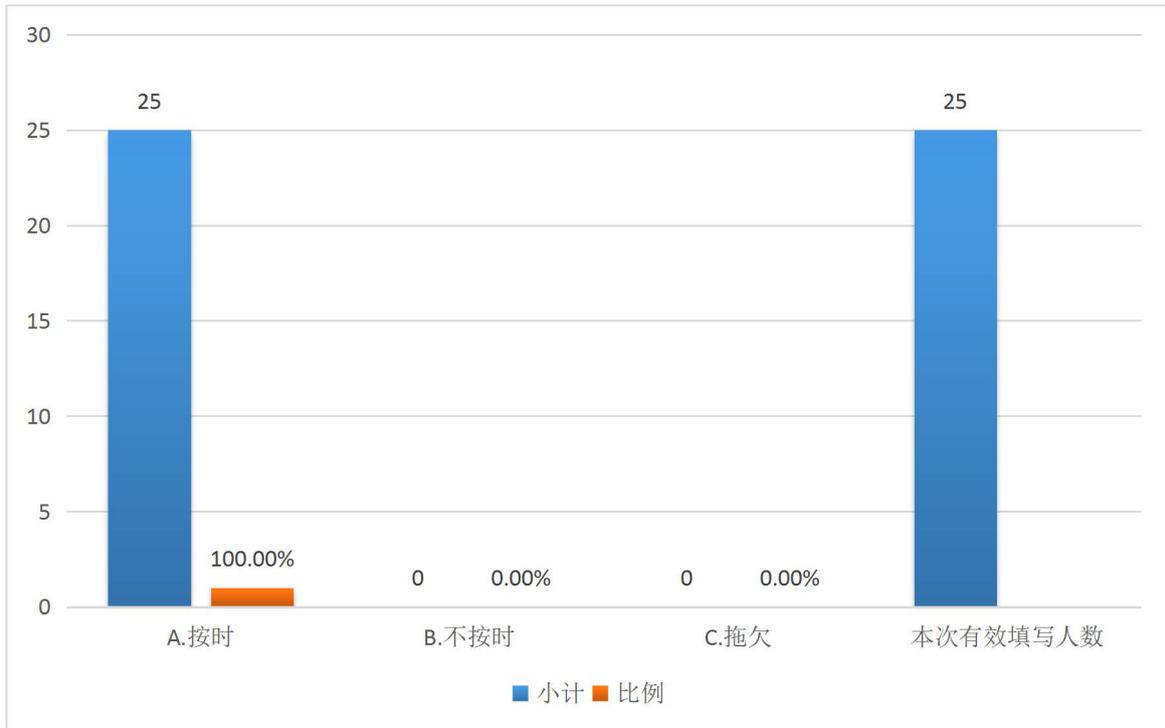
16. 您认为当特岗教师的最大好处在哪里： [单选题]



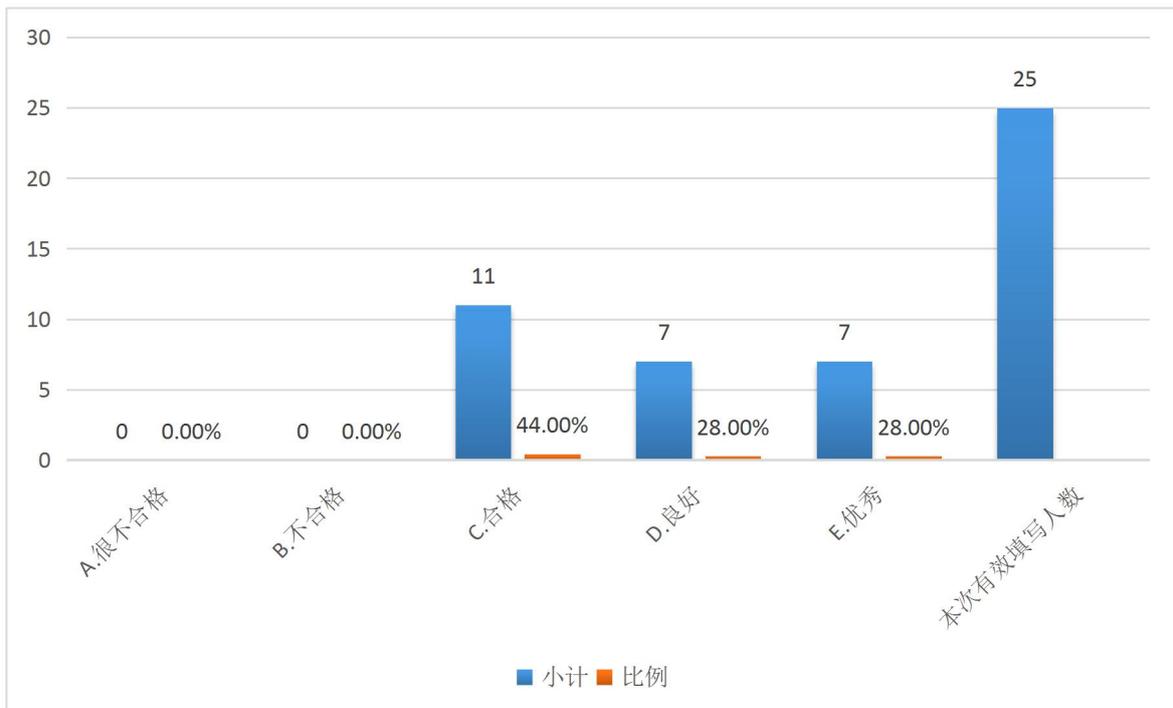
17. 您所在的学校特岗教师工资待遇和在编教师有区别吗： [单选题]



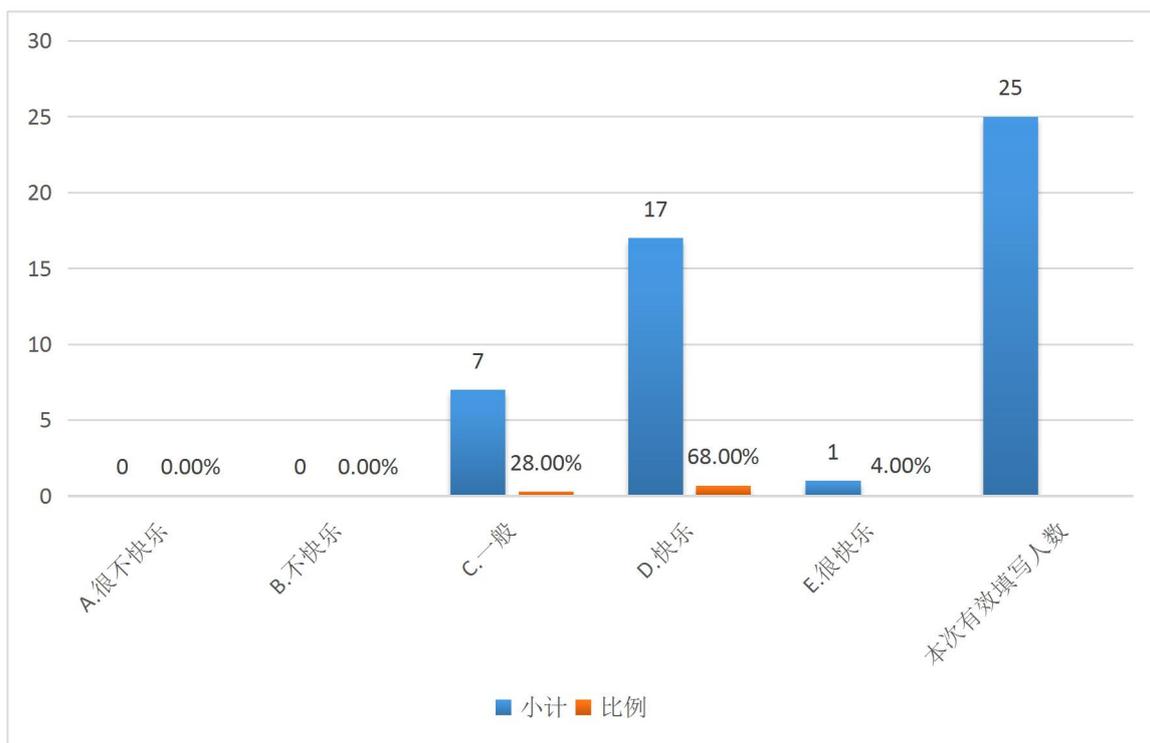
18. 特岗教师的四险一金是否按时按月按缴费比例进行缴纳： [单选题]



19. 您认为自己的教育技能水平如何： [单选题]



20. 您为自己作为一名特岗教师而感到快乐吗： [单选题]



附件 5：现场勘察表

白水县2021年度财政专项资金重点项目绩效评价
现场实勘表

项目名称	特岗教师工资	
项目地点	白水县煤矿中学	
现场实勘主要内容	<p>1. 特岗教师工资是否足额发放。</p> <p>2. 特岗教师福利、职称晋升、日常管理、教师到位、师德师风建设、教学、教研、年龄结构等方面的改善、特岗教师的示范作用、教师待遇满意度、留任情况、学校对特岗教师的评价、岗前培训实施情况。</p>	
白水县财政预算绩效中心	被评价单位 (项目实施单位)	第三方评价单位
签字: 魏小军 2022年7月7日	签字: 张业秀 2022年7月7日	签字: 张业秀 2022年7月7日

白水县2021年度财政专项资金重点项目绩效评价
现场实勘表

项目名称	特岗教师工资	
项目地点	杜康镇第一初级中学	
现场实勘主要内容	<p>1. 特岗教师工资是否专款专用，</p> <p>2. 特岗教师福利，聘其用的日常管理教师到位、特岗教师和特岗作用、教师、学生、满意度、偏任情况、学校对特岗教师的课价、岗前培训训后情况</p>	
白水县财政预算绩效中心	被评价单位 (项目实施单位)	第三方评价单位
签字: 魏小军 2022年7月6日	签字: 杨尚巴 2022年7月6日	签字: 张亚芳 2022年7月6日

白水县2021年度财政专项资金重点项目绩效评价
现场实勘表

项目名称	特岗教师工资	
项目地点	白水县雷村乡初级中学	
现场实勘主要内容	<p>1、特岗教师工资是否专款专用。</p> <p>2、特岗教师福利、聘期的日常管理 教师到位，特岗教师的示范引领作用，教师、学生素质、学历、学科、年龄结构的改善、留存情况、学校对特岗教师的评价，岗前培训实施的情况。</p>	
白水县财政预算绩效中心	被评价单位 (项目实施单位)	第三方评价单位
签字: 魏小军 2022年7月7日	签字: 李淑奇 2022年7月7日	签字: 张亚秀 2022年7月7日

附件 6：现场勘察照片



白水县教育局 2021 年特岗教师工资性补助资金绩效评价报告



