|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 附件 | | | | | | | | | |
| **项目支出绩效自评表** | | | | | | | | | |
| （2020年度） | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  | | |  |  |  |
| 项目名称 | | | 直属单位业务发展——2020年北京市骨干班主任评选项目 | | | | | | |
| 主管部门 | | | 北京市教育委员会 | | | 实施单位 | 北京市教育系统人才交流服务中心 | | |
| 项目负责人 | | | 李荣 | | | 联系电话 | 60910248 | | |
| 项目资金（万元） | | |  | 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 | 12.300000 | 10.740000 | 10.740000 | 10 | 100 | 10.00 |
| 其中：当年财政拨款 | 12.300000 | 10.740000 | 10.740000 | — |  | — |
| 上年结转资金 |  |  |  | — |  | — |
| 其他资金 |  |  |  | — |  | — |
| 年度总体目标 | 预期目标 | | | | | 实际完成情况 | | | |
| 组织骨干班主任评审委员会，对各区教委上报的骨干班主任推荐人选进行初审、复审、专家评审、答辩、决议及公示等环节，保证我市骨干班主任的整体质量，努力提高我市教师管理队伍的总体水平，做好骨干班主任的评选宣传工作，营造尊师重教的良好氛围。2020年预计评选骨干班主任指标共计600人左右。 | | | | | 按照市教委人事处工作进度安排及评选指标测算，圆满完成了评选各环节的工作，达到了年度目标，最终评选492名骨干班主任。 | | | |
| 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（50分） | 数量指标 | 评选数量 | 600名 | | 492名 | 5 | 4.10 | 根据市教委年度下达指标值测算，经评委会评议审定，批准492名。 |
| 评选次数 | 1次 | | 1次 | 10 | 10.00 |  |
| 质量指标 | 评选出的骨干班主任的标准 | 评选出的骨干班主任符合北京市教委出台的相关评选指标体系。 | | 按要求评选出符合评选指标体系的骨干班主任 | 10 | 10.00 |  |
| 时效指标 | 各类项目完成进度 | 从项目启动到完成时限共计6个月，12月底之前完成。 | | 2020年10月正式启动该项目，11月对各区教委提交推荐人选600份材料、审核、整改、复审、数据分析。12月，对材料进行学科分组、材料分类、完成会务工作、工作人员培训、场地协调、评选评议工作会的前期筹备工作。12月18日至12月22日集中组织评选评议工作，组织评委学习评选文件、商议本学科评议规则，材料审核和材料打分，评议组综合评议。12月23日召开2020年北京市骨干班主任评选委员会会议，对评选出的492名骨干班主任进行公示。 | 10 | 10.00 |  |
| 成本指标 | 项目预算控制数 | 10.74万元 | | 10.74万元 | 15 | 15.00 |  |
| 效益指标（30分） | 社会效益指标 | 社会效益 | 提高中小学班主任地位，增强班主任的光荣感、使命感和责任感，发挥骨干班主任在师德修养、教育管理、教书育人、教育科研、指导培养青年骨干教师方面的作用，促进基础教育事业的科学发展，提高教师教育管理水平，对国家、社会和人民将会带来深远影响。 | | 依据《北京市教育委员会关于做好2020年北京市中小学骨干班主评选工作的通知》（京教函【2020】456号）完成评选各项工作,认真落实立德树人根本任务，坚持“五育并举”，在发展素质教育中发挥引领和示范作用。注重推广北京市中小学骨干班主任的先进经验与做法，在发展素质教育中发挥引领和示范作用。 | 30 | 30.00 |  |
| 满意度指标（10分） | 服务对象满意度指标 | 评选出的骨干班主任满意度 | 评选出的骨干班主任满意度满意度≥95% | | 评选出的骨干班主任满意度满意度95% | 10 | 10.00 |  |
| 总分 | | | | | | | 100 | 99.10 |  |
| 填报注意事项： | | | | | | | | | |
| 1.得分一档最高不能超过该指标分值上限。 | | | | | | | | | |
| 2.定量指标若为正向指标，则得分计算方法应用全年实际值（B）/年度指标值（A）\*该指标分值；若定量指标为反向指标，则得分计算方法应用年度指标值（A）/全年实际值（B）\*该指标分值。若年初指标值设定偏低，则得分计算方法应用（全年实际值（B）—年度指标值（A））/年度指标值（A）\*100%。若计算结果在200%-300%（含200%）区间，则按照该指标分值的10%扣分；计算结果在300%-500%（含300%）区间，则按照该指标分值的20%扣分；计算结果高于500%（含500%），则按照该指标分值的30%扣分。 | | | | | | | | | |
| 3.请在“偏差原因分析及改进措施”中说明偏离目标、不能完成目标的原因及拟采取的措施。 | | | | | | | | |  |
| 4.90（含）-100分为优、80（含）-90分为良、60（含）-80分为中、60分以下为差。 | | | | | | | | |  |