

附件 3

2024 年度广州市荔湾区教育局部门整体支出 绩效自评表说明

一、绩效自评情况

(一) 部门整体支出绩效目标

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大精神，全力推进教育高质量发展，不断提高全区教育质量。全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务；优化教育分布空间布局，打造优质均衡教育体系；大力推进教育综合改革，狠抓教学育人质量提升；抓实抓严师风师德建设，构建高素质干部队伍。

(二) 自评结论

围绕预算资金管理、绩效管理、产出情况综合分析评价，部门整体支出绩效自评等级为优。

(三) 履职效能分析

1. 加强谋篇布局，优化资源配置。

扩容优质教育资源。2024 年新开办公建配套学校（幼儿园）5 所，新增优质学位 4110 座；完成广州市第四中学扩改建工程，新增高中学位 600 座。研究制定荔湾区学校空间布局及教育资源优化方案，目前第 11 稿正在修订中。会同华南师范大学、广东

实验中学、广东广雅中学等合作办学单位，对合作协议条款进行补充完善，进一步理顺办学机制。

深化集团化办学。健全制度保障，先后印发配套机制文件13份，各教育集团建立完善《教育集团治理体系专辑》。研究成果《基于成长型思维的区域集团化办学评价策略》获2024年广东省教育评价改革主题征文一等奖。案例《授权制教育集团评价体系的区域构建与实践》获评广州市2024年教育评价改革典型案例。真光、一中、南海中学教育集团获评第一批省级优质教育集团。

提升教育硬件水平。推进“广州市中小学校基础设施建设三年行动计划”及“广州市普通高中学位攻坚实施计划”实施，加快洞鹤小学建设项目、校园加装电梯项目实施进度。认真落实校园工程项目问题整改，共梳理汇总整改工程项目576个。对校服质量抽检不合格的10所学校实施整改。印发《荔湾区学校教育装备管理制度》，建立完善的装备管理工作体系。提前完成重点项目固投纳统工作，年度投资完成率105%。

2. 持续靶向发力，确保全面提质。

持续强化与高端智库合作。在与中国教育科学研究院两轮（十年）战略合作基础上，今年签订了第三轮合作协议，在中国教科院专家高位指导下，有序推进我区基础教育高质量发展。推进华东师大“广州中心”合作项目，推动我区义务教育阶段中小学校课程、教学、教研、教师成长等方面的全面改革。

创建义务教育优质均衡发展区。制定区级和教育系统推进工作方案，召开区级和教育系统创建动员会，实行局领导班子牵头负责的分组包干制，发挥责任督学挂牌督导作用，指导学校结合“一校一案”，分步实施、分类推进。11月完成市级对我区推进义务教育优质均衡发展区的复核督导，12月向省级申报复核。规范民办教育，继续压减民办学校办学规模，民办学校在校生占比为12.67%，较2021年同期下降17%。

创建全国学前教育普及普惠区。拟制荔湾区创建“全国学前教育普及普惠区”工作实施方案和创建指标分工表，对照指标体系，梳理学前教育基本情况和台账，不达标的项目每日跟踪整改进度。目前38项三级指标，已有33项指标达标、4项正在整改、1项未公布，争取2025年基本达标。出台《广州市荔湾区普惠性民办幼儿园认定、扶持和管理细则》《广州市荔湾区学前资助制度实施办法》，进一步规范幼儿园管理。桃源幼儿园被评选为广东省示范性共同体项目建设带动园，第一商业职工幼儿园、西关幼儿园被选为市“双指”实验园。与区卫健局联合审批开设我区第一批幼儿园托班，提供托位数980个。

常态化纵深推进“双减”工作。印发《广州市荔湾区义务教育阶段校内课后服务工作实施办法》，明确我区课后服务收费标准与教师取酬标准。面向社会公开遴选27家第三方社会机构协助我区义务教育阶段学校开展课后服务。完善校外教育培训治理。全年共发放办学许可证103家，变更及终止办学27项，同

意设立分教点 8 家。日常巡查机构累计 1299 次，规范公示机构 163 家，清理线下户外广告 25 处，备案从业人员 691 人。完成全流程资金监管机构 113 家，监管金额近 2708 万。约谈机构 23 家，立案查处 2 家，责令整改消防隐患 231 个。

3. 坚持引育并重，做强教育队伍。

强化学校干部队伍梯队建设。出台《荔湾区教育系统年轻干部队伍建设三年规划（2024-2026 年）》，组建年轻后备干部库，共入库 70 人。与区委组织部联合出台《关于加强校级干部推荐和选拔任免工作的意见》，分类型建立校级后备干部库，共入库 119 人。2024 年以来，已累计完成校级干部提拔 31 人，试用期满转正 87 人，交流调整 29 人，共计 147 人。组织开展 2024 年荔湾区公办小学、幼儿园校级领导班子换届工作，对局属小学、幼儿园的校级班子及 179 名校级干部进行集中考察，拟调整校级干部 100 余人。干部队伍年龄、性别、学科等结构进一步优化。

促进教师队伍建设提质增效。分 3 批次公开招录 405 名优秀教职员，含约 83 名紧缺学科教师。一年来累计培训 3000 余人次，新增省市名师、区高层次人才、正高级教师等优秀拔尖人才 30 余人。基本完成首期区“三名工程”128 人的遴选培养工作。开展庆祝第 40 个教师节系列活动，分 8 个序列共表彰 1362 人次。创造性开展集团内专业技术空缺岗位竞聘，协调解决区青少年宫、劳动技校专业技术人员岗位晋升瓶颈问题。2024 年共计 632 人实现岗位晋升。创新人才流动机制，2024 年累计交流轮岗教

师 260 人次。

积极推进师德师风建设。制定印发《荔湾区教育系统进一步加强师德师风建设实施方案》，完善新时代师德师风建设长效机制。开办 2 场师德专题讲座，受培教师达 1.4 万多人次。5 所学校被评为广州市第二批中小学师德师风建设优秀学校。

二、存在的主要问题

1. 财政预算绩效管理意识与专业能力欠缺

一是财政预算绩效管理意识有待加强，部门内部对预算绩效管理的理念、重要性认识不足，对财政预算绩效管理全员参与、全过程参与预算绩效管理认识不足，主动参与的意识有待加强。二是部门内部缺乏系统的绩效管理知识和技能培训，难以有效开展绩效目标设定、监控与评价工作。

2. 绩效目标设定质量不高

部门绩效申报表填写的规范性、绩效申报表与绩效自评表的考核绩效指标一致性等有待提升。申报的绩效目标与部门核心职能、资金具体用途、项目特点关联度不够高，目标设定笼统、模糊，绩效指标覆盖范围狭窄，未能全面、集中地反映资金使用的核心效果和效益。绩效目标、绩效指标的设定还需进一步优化。

三、下一步改进措施

1. 提高部门预算绩效管理水平

一是深化全员绩效理念。在开展预算绩效工作时，强调预算绩效管理对提升财政资金效益和部门履职效能的核心作用，明确

全员参与责任，扭转“重分配、轻管理”的惯性思维，增强主动参与意识。二是加强学习，鼓励部门全员参加绩效管理业务培训，进一步提高完成绩效工作能力，保证绩效管理工作顺利开展。

2. 提高绩效目标申报和绩效质量

填报绩效目标申报表时，注意按照预算绩效管理的要求，结合部门职能、资金用途、项目及业务特点，合理设置绩效考核目标，扩充绩效指标覆盖范围，使其能更集中、更有效的反映资金使用绩效，明确绩效指标值的取值和计算，以利于后续监控和评价。