

郑州市外聘教师工资项目 绩效评价报告

一、项目基本情况

（一）项目概况

为解决教师缺额问题，进一步规范中小学外聘教师管理，保障学校教育教学质量，根据《中央编办教育部财政部关于统一城乡中小学教职工编制标准的通知》（中央编办发〔2014〕72号）、《河南省关于统一城乡中小学教职工编制标准的意见》（豫编办〔2016〕186号），采取多种形式增加教师总量，优先保障教育发展需要。高中教职工与学生比是1:12.5，核定教师总额时，根据师生比，考虑学校新建、改建、扩招等情况，按照核定编制总数的10%增加编制，对暂不能增加到位的编制，只有通过外聘教师办法解决。根据市教育局、编办、人社局、财政局共同出台的《关于进一步规范郑州市教育局直属学校外聘教师管理有关事项的通知》（郑教人〔2019〕72号）文件精神，外聘教师参照新入职在编教师办法，实行试用期制，工资待遇原则上遵循同工同酬的原则，由所在学校参照同等条件下在编教师标准核定。

2020年经市委编办审核确认市属外聘教师缺额1113名，其中高中547名，盲校14名，99中3名，附小15名，职业学校534名，实际966人。

（二）项目绩效目标

落实直属学校外聘教师工资待遇和数量，确保外聘教师资质达标，并按月支付给外聘教师；保证学校教师队伍稳定，避免出现违规违纪用人现象；保障郑州市教育事业高质量稳步发展。

二、绩效评价工作情况

（一）绩效评价原则

本次绩效评价工作坚持定量优先、定性与定量相结合的方式，设置合理的评价指标及标准，遵循科学公正、绩效相关、问题导向的原则进行评价。

（二）绩效评价指标体系

通过梳理项目基本情况，评价工作组根据绩效评价的基本原则，严格遵循问题导向的设计思路，结合外聘教师工资项目的内容和特点，从项目决策、项目过程、项目成本、项目产出、项目效益5个方面设计指标体系。具体包括5个一级指标，13个二级指标，26个三级指标。

（三）绩效评价方法

评价实施过程中，综合使用比较法、因素分析法、公众评判法和标杆管理法等多种评价方法，对评价对象进行综合评价。

三、评价结论

该项目最终评价得分为 82.33 分，评价级别为良。评价认为项目立项依据充分，绩效目标明确合理，资金预算的编制和分配有依据，项目的实施和资金的使用切实落实了直属

学校外聘教师的工资待遇，保障郑州教育事业高质量稳步发展。同时也存在外聘教师入编制度较为僵化、项目管理及资金使用方向不够规范、绩效指标设置不够合理等问题。

四、绩效评价指标分析

（一）项目决策情况

项目决策指标包含 3 个二级指标 6 个三级指标，权重为 15 分，该项得分 13.5 分，得分率 90%。项目决策主要从项目立项、绩效目标、资金投入三方面进行考察。项目立项考察立项依据充分性、立项程序规范性；绩效目标考察绩效目标合理性、绩效指标明确性；资金投入考察预算编制合理性、资金分配合理性。主要扣分项为绩效指标明确性。

（二）项目过程情况

项目过程指标包含 2 个二级指标 6 个三级指标，权重为 23 分，该项得分 16.38 分，得分率 71.22%。项目过程主要从组织实施、资金管理两方面进行考察。组织实施考察管理制度健全性、制度执行有效性；资金管理考察资金到位率、到位及时性、预算执行率、资金使用合规性。主要扣分项为制度执行有效性、资金到位率、到位及时性、预算执行率、资金使用合规性。。

（三）项目成本情况

项目成本指标包括 2 个二级指标 2 个三级指标，权重为 7 分，该项得分 6 分，得分率 85.71%。项目成本主要从经济成本、社会成本两方面进行考察。经济成本考察外聘教师人

均收入；社会成本考察外聘教师负面新闻。主要扣分项为外聘教师负面新闻。

（四）项目产出情况

项目产出指标包含 3 个二级指标 6 个三级指标，权重为 25 分，该项得分 21.62 分，得分率 86.48%。主要考察产出数量、产出质量、产出时效三个方面。产出数量考察实际外聘教师人数、外聘教师合同签订完成率；产出质量考察外聘教师资质达标率、外聘教师评优评先率；产出时效考察工资发放及时性、五险一金缴纳及时性。主要扣分项为实际外聘教师人数、外聘教师评优评先率。

（五）项目效益情况

项目效益指标包含 3 个二级指标 6 个三级指标，权重为 30 分，该项得分 24.83 分，得分率 82.77%。项目效益主要从社会效益、可持续影响、社会公众和服务对象满意度三个方面进行考察。社会效益考察外聘教师离职率、违规违纪用人；可持续影响考察长效管理、部门沟通与协调；社会公众和服务对象满意度考察相关部门满意度、外聘教师满意度。主要扣分项为违规违纪用人、部门沟通与协调、外聘教师满意度。

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. 多部门沟通协调，建立实名制管理台账，规范外聘教师日常管理。郑州市教育局和各直属学校对外聘教师进行实

名制管理，明确工作职责和岗位职责，在考勤制度、教学管理、职务晋升、职称评审、评优评先等方面实行和在编教师同样的管理制度，增强了外聘教师的工作动力和积极性。

2. 搭建发展平台，不断提升外聘教师专业素养，引导外聘教师参与“双新”改革工作。各学校根据外聘教师工作年限和教学经验，制定不同的培养策略，安排资深教师分层指导，充分调动外聘教师的积极性。经过实践培养，部分外聘教师已经成为学校的骨干教师和学科技术带头人。郑州第二高级中学钱丽娟老师所授《动量和动力定理》课程获得河南省优质课二等奖，参与的《基于核心素养的高中物理生产生活应用问题建模研究》课题获得了郑州市教育科研成果一等奖，外聘教师专业素养的提升，满足了教育教学工作的需求，体现了外聘教师队伍的专业能力和科研能力。

（二）存在的问题及原因分析

1. 教师编制管理制度僵化，灵活性有待进一步提高

一是由于核编周期滞后，编制与实际需求之间存在差距。每年因人口流动致使城镇教育规模递增、女教师“产假式缺员”、“走班制”导致教师“结构”短缺等原因，造成部分学校教师实际需求数与初期核定的编制数长期存在差距。二是各学校教师编制数量固化，无法实现区域内动态调配。市委编办按照“生师比”+“班师比”确定编制数量，各学校教师编制数量一经确定，短期内无法变动，出现部分学校编制闲置，而部分学校编制缺编的情况，教育局无法根据实际需

求对编制数量在各学校间进行调整。三是编制数量调整后，外聘教师入编条件未优化。外聘教师为取得编制，仍需参加公开招考，评价组经实地调研知，多数外聘教师在学校承担着班主任、高三任课老师等较为重要的授课任务，与其他招考人员相比缺少复习时间，笔试通过概率小，入编机会较少，降低了外聘教师的满意度，同时也无法实现编办提出的逐年控制外聘教师人数的要求。

2. 资金管理不到位，资金使用方向不够规范

一是外聘教师专项资金未分账核算。个别学校存在与其他经费混合使用的现象，缺少对专项资金的独立管理。二是专项资金的使用方向不规范。个别学校将外聘教师项目的五险一金的结余资金用于支付外聘教师的奖励资金。

3. 项目管理不够规范，管理水平有待提高

一是外聘教师聘用合同管理不规范，个别学校与部分外聘教师签订的劳动合同缺少校方盖章和法人代表签字，档案管理有待进一步规范。二是外聘教师退出机制执行不到位，存在外聘教师辞职后工资社保停发停缴不及时的情况，导致学校缴纳五险一金的人数多于学校外聘教师的实际人数。三是部分学校违反郑教人〔2019〕72号文“严禁学校擅自聘用外聘教师的”的规定，存在违规违纪用人情况。

4. 预算绩效管理工作不到位，绩效指标设置不够合理

项目的指标设置不够完善，不能充分体现年度绩效目标的要求；个别指标未通过清晰、可衡量的指标值予以体现，

如社会效益指标“教师队伍”的目标值设置为“稳定”，不方便取数，难以衡量项目实施效果。

六、有关建议

1. 实行弹性编制管理制度，优化外聘教师招考入编条件

一是编办及时进行核编工作并对区域内教师编制总量进行调整控制；二是允许教育部门根据各学校的实际需求对教师编制进行动态调配和管理，避免出现各学校的编制数量与实际需求不对称的情况。三是可以采取“适当放宽编外教师参加教师招考的年龄限制”“改革招聘考试流程顺序，先试讲、面试再笔试”“设置编外教师‘年限+考核’积分制，以积分作为教师招考优惠分”“教龄较长的编外教师设立一定比例的单列招聘专项”等措施，逐步消化编外教师群体中的“优质存量”，核减外聘教师数量，控制外聘教师人数。

2. 强化资金监管责任，规范资金管理和使用

一是加强资金的全过程监管，定期对直属学校的资金使用情况抽查，及时发现资金使用过程中不合规现象。二是明确项目专项资金及时、规范使用的主体责任，确保专款专用、资金支付手续和流程合法合规，提升专项资金使用的规范性。

3. 落实规章制度要求，规范项目管理水平

一是对项目开展过程中学校和外聘教师签订的合同，由双方及时进行签字盖章，进行整理和归档，保证后期查阅。二是按照郑教人〔2019〕72号文要求，严格执行外聘教师退

出机制，及时按照相关程序办理解除合同、停发工资及停缴社保金等。三是由教育局牵头，市委编办和人社局配合，定期对直属学校违规违纪用人情况进行监督检查，及时发现问题并查找原因。四是将外聘教师工资纳入统发系统，提高外聘教师工资发放效率。

4. 增强绩效管理意识，提高绩效管理水平

一是进一步将绩效管理融入预算编制、执行、监督全过程，构建事前评估、事中监控、事后评价的绩效管理闭环系统，提高财政资源配置效率和使用效益。二是加强对绩效目标和绩效指标的设定和审核，将项目绩效目标细化分解为具体的绩效指标，并通过清晰、可衡量的指标值予以体现，保证绩效指标与项目绩效目标相对应。