

重庆市畜牧业协会文件

渝畜协发〔2025〕37号

重庆市畜牧业协会 关于《乡村人才培养信用评价规范》团体标准 征求意见的通知

各有关单位及专家：

由重庆市畜牧业协会立项的《乡村人才培养信用评价规范》团体标准的征求意见稿，现公开征求意见。请有关单位及专家提出宝贵意见或建议，并于2025年12月5日之前将《征求意见反馈表》以邮件的形式反馈至协会邮箱：cqsxmyxh@163.com，逾期未回复按无意见处理。

附件：1.重庆市畜牧业协会团体标准征求意见反馈表

2.《乡村人才培育信用评价规范》（征求意见稿）

重庆市畜牧业协会

2025年11月5日



附件 1

重庆市畜牧业协会团体标准征求意见反馈表

填表人： 单位： 职务/职称： 联系电话： 填表日期： 年 月 日

序号	团体标准名称	征求意见稿中章条编号或相关内容	修改意见
1			
2			
3			
4			
5			
6			

附件 2

ICS 03.080
CCS B 00

团 体 标 准

T/CQAAA X—XXXX

乡村人才培育信用评价规范
Rural Talent Cultivation Credit Evaluation Standard
(征求意见稿)

2025-XX-XX 发布

2025-XX-XX 实施

重 庆 市 畜 牧 业 协 会 发 布

前言

本文件按照 GB/T 1.1-2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布单位不承担识别专利的责任。

本文件由重庆职业经理人协会农业经理人分会提出。

本文件由重庆市畜牧业协会归口并组织实施。

本文件起草单位：重庆职业经理人协会农业经理人分会、重庆市和美乡村建设研究院、中国职业经理人协会重庆信用研究中心

本文件主要起草人：汤文志、刘浏、汤丰铭、李涵怡、吴双、赵玲英、陈雪梅、唐波、徐润琴、陈泊桥、翟保华、陈兴。

乡村人才培育信用评价规范

1 范围

本文件规定了乡村人才培育信用评价的基本原则、评价指标、评价方法、评价程序以及信用等级分类与应用等内容。

本文件适用于对参与乡村人才培育相关的机构、培训师资、学员等主体的信用评价。

2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1 乡村人才培育 (Rural Talent Cultivation)

指针对全面推进乡村振兴需要，旨在加快培养农业生产经营人才、农村二三产业发展人才、乡村公共服务人才、乡村治理人才、农业农村科技人才，提高农业经理人、乡村 CEO 等乡村人才相关知识水平、技能和素质的各类培训、教育、实习活动。

3.2 信用评价 (Credit rating)

通过采集、分析和评估培训机构、师资、学员等相关主体在乡村人才培育过程中的行为数据，对其信用状况进行量化评分和等级划分的活动。

4 基本原则

4.1 科学性原则

评价指标的设计应基于科学的理论和方法，能够准确反映乡村人才培育主体的信用特征和实际表现。

4.2 全面性原则

涵盖乡村人才培育的培训机构、师资、学员等相关主体及其各个环节，全面考虑影响信用的各种因素，包括但不限于教培质量、组织管理、人员素质、行为实践、财务保障等。

4.3 公正性原则

评价过程和结果应公正、公平，不受任何利益相关方的不当干扰，评价标准和程序应对所有被评价主体公开透明。

4.4 动态性原则

信用评价应根据乡村人才培育活动的持续开展，动态更新评价数据和结果，及时反映各主体信用状况的变化。

4.5 可操作性原则

评价指标和方法应简单易行，数据易于采集和处理，评价成本合理，便于实际应用和推广。

5 评价指标

5.1 培训机构评价指标

5.1.1 基本条件

合法合规相关条件符合，并在有效期内。评分标准见附录表 B. 1。

培训场地、设施设备等硬件条件符合乡村人才培育的课程设置和教学要求。评分标准见附录表 B. 2。

5.1.2 师资队伍

师资数量充足，结构合理，具备相应的专业知识和教学能力，且教师资质证书齐全、有效。评分标准见附录表 B. 3。

建立教师培训和考核机制，定期对教师进行专业提升更新培训和教学质量评估。评分标准见附录表 B. 4。

5.1.3 课程体系

课程内容具有针对性和实用性，紧密围绕乡村产业发展、社会治理、生态建设、社会事业发展等需求设置，课程大纲、教材等教学资料完备。评分标准见附录表 B. 5。

能够根据全面推进乡村振兴的新趋势和学员反馈及时更新和优化课程。评分标准见附录表 B. 6。

5.1.4 组织管理

具备完善的培训管理制度，包括学员报名、考勤、考核、结业等流程管理规范。评分标准见附录表 B. 7。

培训计划安排合理，培训时间、进度符合教学规律和学员实际情况。评分标准见附录表 B. 8。

5.1.5 培育质量

学员培训合格率达到规定比例，通过理论考试、实践操作等考核方式评估学员对知识和技能的掌握程度。评分标准见附录表 B. 9。

注重学员能力提升和就业创业指导，有一定比例的学员在培训后实现就业或成功创业或在乡村振兴中发挥积极作用。评分标准见附录表 B. 10。

5.1.6 财务保障

财务管理制度健全，收费合理、规范、透明。评分标准见附录表 B. 11。

财务保障充分，有稳定的经费来源保障培训活动的持续开展，不存在因财务问题导致培训中断的情况。评分标准见附录表 B. 12。

5.1.7 社会声誉

学员、用人单位及社会对培训机构的评价良好，无重大有效投诉事件。评分标准见附录表 B. 13。

积极参与乡村人才培育相关的公益活动，在区域内具有一定的社会影响力。评分标准见附录表 B. 14。

5.2 师资评价指标

5.2.1 专业素养

具备扎实的专业知识和丰富的实践经验，与所教授的乡村人才培养课程领域相匹配。评分标准见附录表 B. 15。

持续关注行业前沿动态，不断更新自己的知识体系。评分标准见附录表 B. 16。

5.2.2 教学能力

教学方法灵活多样，能够根据乡村学员的特点和需求开展教学活动，注重理论与实践相结合。评分标准见附录表 B. 17。

具备良好的沟通能力和课堂管理能力，能够激发学员的学习兴趣和积极性。评分标准见附录表 B. 18。

5.2.3 教学态度

认真负责，备课充分，按时上课，不随意缺课、调课。评分标准见附录表 B. 19。

关心学员学习情况，能够及时解答学员的疑问，为学员提供有效的学习指导。评分标准见附录表 B. 20。

5.2.4 教学效果

所教授学员的课程考核成绩优良率达到一定比例，学员对教师教学满意度高。评分标准见附录表 B. 21。

学员在后续的乡村振兴实践中能够有效运用所学知识和技能，体现出教师教学对学员能力提升的积极影响。评分标准见附录表 B. 22。

5.2.5 职业道德

遵守教师职业道德规范，诚实守信，不向学员收取不正当费用，不泄露学员隐私。评分标准见附录表 B. 23。

积极参与培训机构组织的教学研讨和培训提升活动，与同事协作良好。评分标准见附录表 B. 24。

5.3 学员评价指标

5.3.1 学习态度

学习积极性高，按时参加培训课程，遵守课堂纪律，主动完成学习任务。评分标准见附录表 B. 25。

尊重教师和其他学员，具有良好的团队合作精神，积极参与课堂互动和实践活动。评分标准见附录表 B. 26。

5.3.2 学习能力

能够理解和掌握培训课程内容，通过课程考核的情况良好，包括理论知识考核和实践技能考核。评分标准见附录表 B. 27。

在学习过程中表现出较强的自主学习能力和创新能力，能够举一反三，运用所学知识解决实际问题。评分标准见附录表 B. 28。

5.3.3 诚信表现

如实提供个人信息，不抄袭、不作弊，在培训过程中保持诚信。评分标准见附录表 B. 29。

遵守培训机构的各项规章制度，履行与培训机构签订的培训协议。评分标准见附录表 B. 30。

5.3.4 学以致用

在培训结束后，积极将所学知识和技能应用于乡村振兴实践，如农业产销改进、乡村经营管理创新、乡村治理公共服务参与等。评分标准见附录表 B.31。

对乡村振兴产生积极的带动作用，如带领周边村民共同致富、改善乡村生态环境、推进基层社会治理能力和水平提升等。评分标准见附录表 B.32。

6 评价方法

6.1 数据采集

6.1.1 资料核查

收集被评价主体培训机构、师资、学员的相关资料，包括不限于合法合规文件、培训计划、教学大纲、学员档案、财务报表、考核成绩等，进行审查分析。

6.1.2 问卷调查

设计针对评价主体培训机构、师资、学员的调查问卷，包括不限于学员满意度调查问卷、用人单位对学员能力评价问卷、学员对师资教学态度和能力的调查问卷、社会公众对培训机构评价问卷等。

问卷发放范围应具有代表性，保证调查结果的可信度，可通过线上线下相结合的方式进行发放和回收。

6.1.3 实地考察

对培训机构的培训场地、实训场所、设施设备进行实地查看，了解其实际办学条件。

观摩师资的课堂教学和实训操作，观察其教学实训方法、教学过程和教学效果。

走访学员所在乡村和生产经营主体，了解学员培训后在当地的实践应用情况。

6.1.4 数据共享

培训、实训、社会化评价、师资、学员、相关行业协会等建立数据共享机制，获取与乡村人才培育相关的信用数据，如学员政治面貌、党员义务履行情况、社会行为正负面记录，培训补贴发放领取情况、学员就业创业信息等。

6.2 量化评分

6.2.1 指标权重确定

对培训机构、师资、学员等不同评价主体，分别建立指标权重体系。根据各评价指标对乡村人才培育信用重要程度，以 1-9 的评分尺度进行两两赋值构造判断矩阵，根据层次分析法分别确定各因素的权重。

6.2.1.1 培训机构

培训机构权重总和为 1，分别确定一、二、三级指标的权重值。其中二级指标基本条件权重为 0.0426，师资队伍权重为 0.2257，课程体系权重为 0.2008，组织管理权重为 0.0944，培训质量权重为 0.1469，财务保障权重为 0.2472，社会声誉权重为 0.0424。

6.2.1.2 师资

师资权重总和为 1，分别确定一、二、三级指标的权重值。其中二级指标专业素养权重为 0.0752，教学能力权重为 0.3761，教学态度权重为 0.0707，教学效果权重为 0.4028，职业道德权重为 0.0752。

6.2.1.3 学员

学员权重总和为 1，分别确定一、二、三级指标的权重值。其中二级指标学习态度权重为 0.0557，学习能力权重为 0.3289，诚信表现权重为 0.3606，学以致用权重为 0.2548。

6.2.2 评分标准制定

针对培训机构、师资、学员等评价主体的每个评价指标，制定详细的评分标准细则。

对于难以量化的指标，通过定性描述转化为相应的分数区间。

具体评分标准见附录表 B.1—表 B.32。

6.2.3 综合评分计算

根据采集的数据和制定的评分细则标准，对培训机构、师资、学员评价主体的每个评价指标进行评分，然后按照指标权重加权计算得出培训机构、师资、学员三大评价主体的综合评分。综合评分模型见附录 A.4。

7 评价程序

7.1 评价准备

成立评价专班，成员包括党委政府相关部委部门代表、行业专家、乡村代表等，明确评价专班的职责和分工。

制定评价计划，确定评价对象、评价时间、评价方法和步骤等内容，并向评价对象发布评价通知。

7.2 数据采集与整理

按照本标准规定的数据采集方法，全面收集评价对象的相关数据，并进行整理、分类和审核，确保数据的真实性和完整性。

对采集的数据进行初步分析，剔除异常数据和无效数据。

7.3 信用评分与等级评定

根据量化评分方法，计算评价对象的综合评分。

依据信用等级分类标准（见第 8 章），确定评价对象的信用等级。

7.4 评价结果公示与反馈

将评价结果在政府指定的官方网站、乡村公告栏等渠道进行公示，公示期不少于 5 个工作日。

收集社会公众对评价结果的反馈意见，对有异议的评价结果进行复核和调整。

7.5 评价结果发布与存档

公示无异议后，正式发布评价结果，并将评价报告、数据资料等进行存档，保存期限不少于 10 年。

7.6 相关特别规定

原则上每开展 1 次乡村人才培育活动，可查询并评价 1 次信用，相应培训机构、师资、信用数据库随之自动登载更新。

8 信用等级分类与应用建议

8.1 信用等级分类

乡村人才培育信用主体：培训机构、师资、学员信用等级分为 AAA、AAAA、AAAAA 三个等级。具体标准如下：

8.1.1 培训机构

8.1.1.1 AAAAA 级

综合评分在 90 分及以上。

在乡村人才培育的各个方面表现优秀，具有良好的基本条件、高质量的培训、优秀的师资和 100% 的学员培训合格率，社会声誉高。

8.1.1.2 AAAA 级

综合评分在 70-90 分之间。

能满足乡村人才培育的各项需要，在大部分评价指标上表现良好，培训质量和社会认可度较高。

8.1.1.3 AAA 级

综合评分在 60-70 分之间。

总体上能够开展乡村人才培育工作，基本条件、师资队伍建设、课程设置、培育效果满足基本需要。

8.1.2 师资

8.1.2.1 AAAAA

综合评分在 90 分及以上。

在乡村人才培训教育各个方面表现优秀，具有良好的专业素养，教学态度、能力强，教学效果正向显著，职业道德水平高。

8.1.2.2 AAAA

综合评分在 70-90 分之间。

满足乡村人才培育各项条件，在大部分评价指标上表现良好，教学能力、效果及职业操守等学员和社会认可度较高。

8.1.2.3 AAA

综合评分在 60-70 分之间。

总体上能够开展乡村人才培训工作，专业素养、教学能力、职业道德、教培效果等满足基本需要。

8.1.3 学员

8.1.3.1 AAAAA

综合评分在 90 分及以上。

在参加乡村人才培养各个方面表现优秀，具有良好的学习态度、学习能力和诚实表现，学以致用效果显著。

8.1.3.2 AAAA

综合评分在 70-90 分之间。

满足参加乡村人才培养的各项条件，在大部分评价指标上表现良好，学习态度、能力、效果等培训机构和社会认可度较高，学以致用成效较好。

8.1.3.3 AAA

综合评分在 60-70 分之间。

总体上能够参与推进乡村人才振兴，学习态度、能力、诚实表现、学以致用满足基本需要。

8.2 信用等级应用建议

8.2.1 培训机构

8.2.1.1 支持政策

对于 AAAAA 级信用的乡村人才培训机构，在培训项目委托、补贴资金发放、荣誉授予等方面给予倾斜或优先支持，并可相应适当提高补贴标准。

AAAA 级信用的乡村人才培训机构可正常享受相关政策支持，支持鼓励其进一步提升信用等级。

AAA 级信用的乡村人才培训机构应限期整改，整改期间减少或暂停政策支持，相关机构依法依规给予其窗口指导。

8.2.1.2 社会合作与市场准入

金融机构在为乡村人才培训机构提供贷款、融资等金融服务时，可参考信用等级，对 AAAAA 级信用主体给予优惠利率和便捷服务，对 AAA 级信用主体谨慎授信。

企业、社会组织在与乡村人才培训机构开展合作时，可将信用等级作为重要参考依据，优先选择信用等级高的进行合作。

信用等级可作为乡村人才培训机构市场竞争的重要标识，引导市场资源向信用等级高的优质市场主体流动。

8.2.1.3 师资和学员选择与激励

和学员在选择培训机构时，可以参考信用等级，优先选择信用等级高的培训机构，保障师资自身权益、作用发挥及学员自身的培训质量。

依法依规建立培训机构信用数据库，对考核期内连续 3 年 AAAAA 级信用等级的培训机构可给予提高补贴标准或承接更高一档培训项目任务的激励。

8.2.2 师资

8.2.2.1 支持政策

对于 AAAAA 级信用的乡村人才培养师资，培训机构在资助培训任务委托、补贴资金发放、荣誉授予等方面给予倾斜或优先安排，并可适当提高教学补贴标准。

AAAA 级信用的师资可正常享受培训机构资助培训项目相关政策支持，支持鼓励其进一步提升信用等级。

AAA 级信用的师资应限期整改提高，整改期间减少或暂停参与培训机构资助培训项目计划实，相关机构应依法依规对培训机构聘用低信用等级的师资进行指导规范。

8.2.2.2 社会合作与市场准入

金融机构在为乡村培训师资个人或以其为法定代表人的机构提供贷款、融资等金融服务时，可参考信用等级，对 AAAAA 级信用主体给予优惠利率和便捷服务，对 AAA 级信用主体谨慎授信。

企业、社会组织在与乡村培训师资个人或以其为法定代表人的机构开展合作时，可将信用等级作为重要参考依据，优先选择信用等级高的合作伙伴。

信用等级作为乡村培训师资参与市场竞争的重要标识，支持鼓励引导市场资源向信用等级高的市场主体流动。

8.2.2.3 学员选择与激励

培训机构在选择师资时，可能参考信用等级，优先选择信用等级高的师资，确保机构自身教学绩效和学员培训合格率；学员在选择培训机构师资时，也可参考信用等级，优先选择信用等级高的师资、班次、课堂或实训基地，保障自身的受训质量。

依法依规建立乡村培训师资数据库，对于信用等级高的师资，可以给予一定的奖励和表彰，如推荐培训机构和培训项目、颁发优秀培训师证书等，激励师资积极参与培训教学并保持良好的信用。

8.2.3 学员

8.2.3.1 支持政策

对于 AAAAA 级信用的培训学员，推荐参加高层次培训项目、履职合适岗位，相关资助项目、荣誉授予等给予倾斜或优先安排。

AAAA 级信用的培训学员正常享受资助培训相关政策支持，支持鼓励其进一步提升信用等级。

AAA 级信用的培训学员应限期整改提高，整改期间减少或暂停资助培训项目或其他相关资助项目支持；相关机构应依法依规对低信用等级的培训学员进行引导提高。

8.2.3.2 社会合作与市场准入

金融机构在为培训学员个人或以其为法定代表人的机构提供贷款、融资等金融服务时，可参考信用等级，对 AAAAA 级信用主体给予优惠利率和便捷服务，对 AAA 级信用主体谨慎授信。

企业、社会组织在与乡村培训学员个人或以其为法定代表人的机构开展合作或聘用培训学员为职业经理人时，可将信用等级作为重要参考依据，优先选择信用等级高的合作伙伴。

信用等级作为乡村培训学员参与市场竞争的重要标识，支持鼓励引导市场资源向信用等级高的市场主体流动。

8.2.3.3 社会选择与激励

依法依规建立乡村培训学员个人信用数据库，积极推荐信用等级高的学员到合适的岗位履职发挥作用；低信用等级的学员，尤其是对因培育不诚信导致信用等级低的学员，可采取取消继续培训资格、降低信用等级等办法进行惩戒。

对于信用等级高的学员，可以给予一定的奖励和表彰，并加大推荐就业和履职力度、颁发优秀学员证书等，激励学员积极参与培训并保持良好的信用。

附录 A
(规范性)
评价主体的定量评价指标计算方法

A.1 培训机构、师资、学员等信用评价主体定量评价指标判断矩阵为 $A = (a_{ij})_{n \times n}$ 。对判断矩阵 A 的最大特征值 $\lambda_{\max}$ 所对应的特征向量 W 使用 L1 范数进行归一化处理，计算得出同一层次每个因素对于上一层中某个因素相对重要性的排序权重。

A.2 一致性指标 CI 计算公式为：

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1}$$

A.3 一致性比例 CR 计算公式为：

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

A.3.1 不同阶数矩阵的 RI 按下表取值：

阶数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
RI 值	0	0	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49	1.51

A.4 培训机构、师资、学员等信用评价主体综合评分公式为：

$$\text{综合评分} = \sum (\text{指标得分} \times \text{指标权重}) = \sum (F_i * W_i)。$$

其中 F_i 为第 i 个指标得分， W_i 为第 i 个指标权重。

附录 B

(规范性)

乡村人才信用培育信用评价主体分项评分表

• 表 B.1 培训机构基本条件合规合法评分表

一级指标 X	二级指标 Y	三级指标 Z	分值	评价细则
X1 培训机（权重 1） 100 分	Y1 基本条件（权重 0.0426） 4.3 分 /100 分	Z1 合规合法性（权重 0.5） 2.15 分/100 分	100	持有所有必要的合法合规条件证件，包括但不限于营业执照、教培许可证(如适用)等。所有证件均在有效期内，无任何违规行为记录。证件齐全、有效，且易于查验，为培训机构的合法经营提供了基本条件。坚定政治信仰，拥护中国共产党的领导，否则一票否决。
			80-99	持有大部分必要的合法合规证件，但可能缺少某些非核心证件。主要证件均在有效期内，但可能有个别证件即将过期，需及时更新。证件总体有效，对培训机构的合法经营影响较小。坚定政治信仰，拥护中国共产党的领导，否则一票否决。
			50-79	持有营业执照，但缺少一些关键的合法合规证件。存在证件过期或即将过期的情况，且未及时更新。证件情况对培训机构的合法经营构成一定风险。坚定政治信仰，拥护中国共产党的领导，否则一票否决。
			0-49	缺少营业执照或关键合法合规证件，严重影响培训机构的合法合规经营。证件过期且长时间未更新，或存在明显的违规行为记录。证件情况对培训机构的合法经营构成严重威胁，需立即整改。坚定政治信仰，拥护中国共产党的领导，否则一票否决。

表 B.1

• 表 B.2 培训机构基本条件场所设施设备建设结果评分表

			100	培训场地宽敞、明亮、通风，完全满足乡村人才培育的课程设置和教学要求。设施设备齐全、先进实用，且维护良好，能够满足各种教学需求。场地和设施设备均经过专业评估，符合安全、卫生、环保等标准。
			80-99	培训场地基本符合教学要求，但可能存在一些不足，如空间稍显拥挤或布局不够合理。设施设备较为齐全，但部分设备可能稍显陈旧，需要定期维护和更新。场地和设施设备在安全、卫生等方面基本符合要求，但有一些改进空间。

X1 培训机（权重 1） 100 分	Y1 基本条 件（权重 0.0426） 4.3 分 /100 分	Z2 场设施设 备建设（权重 0.5） 2.15 分/100 分	50-79	培训场地存在明显的不足，如空间狭小、通风不良、布局不合理等。 设施设备不够齐全，或存在明显的损坏和老化现象，影响教学效果。 场地和设施设备在安全、卫生等方面存在一些隐患，需要尽快整改。
			0-49	培训场地极其简陋，无法满足基本的教学需求，如空间狭小、环境恶劣等。设施设备严重缺乏或损坏，无法进行教学，或存在严重的安全隐患。场地和设施设备在安全、卫生等方面存在严重问题，需要立即关闭整改，并重新评估是否符合教学要求。

表 B.2

• 表 B.3 培训机构师资队伍基本评分表

X1 培训机（权重 1） 100 分	Y2 师资队伍（权重 0.2257） 22.6 分 /100 分	Z3 师资队伍基本分（权重 0.5） 11.3 分/100 分	100	师资数量充足，完全满足教学需求。师资结构合理，包括不同学科、年龄、职称和经验的教师。教师具备扎实的专业知识和教学能力，能够有效传授知识和技能。教师资质证书齐全、有效，且符合相关规定。与培训学员规模相适应的专兼职师资数量配比充足，如每 50 名学员应配备 1 名专职师资。
			80-99	师资数量基本满足教学需求，但可能存在个别课程师资紧张的情况。师资结构相对合理，但可能在某些学科或年龄段上有所欠缺。教师专业知识和教学能力较强，但可能存在个别教师教学效果一般的情况。教师资质证书基本齐全、有效，但可能有个别教师证书即将过期或需要更新。与培训学员规模相适应的专兼职师资数量配比比较充足。
			50-79	师资数量不足，部分课程存在师资紧张的问题。师资结构不够合理，存在学科、年龄、职称和经验不均衡现象。教师专业知识和教学能力参差不齐，部分教师教学效果不佳。教师资质证书存在不齐全或过期的情况，需要尽快整改。与培训学员规模相适应的专兼职师资数量配比不够。
			0-49	师资数量严重不足，无法满足教学需求。师资结构严重不合理，师资学科、年龄、职称和经验严重失衡。教师专业知识和教学能力普遍较差，无法有效传授知识和技能。教师资质证书严重不齐全或过期，存在严重的合规性问题。与培训学员规模相适应的专兼职师资数量配比严重不足。

表 B.3

• 表 B.4 培训机构师资队伍结果评分表。

X1 培训机 (权重 1) 100 分	Y2 师资队伍 (权重 0.2257) 22.6 分 /100 分	Z4 师资队伍结果分 (权重 0.5) 11.3 分 /100 分	100	建立了完善的教师培训和考核机制，包括定期的专业提升更新培训和教学质量评估。培训和考核机制得到有效执行，教师参与度高，培训效果显著。教学质量评估结果及时反馈给教师，并用于指导教学改进。教师整体教学水平得到明显提升，教学质量稳步提高。
			80-99	建立了教师培训和考核机制，但可能存在个别环节不够完善的情况。培训和考核机制基本得到有效执行，但教师参与度或培训效果可能有所欠缺。教学质量评估结果能够及时反馈给教师，但可能缺乏深入的分析和指导。教师整体教学水平有所提高，但仍有提升空间。
			50-79	教师培训和考核机制存在明显不足，如培训频率与强度不够、培训内容不全面等。培训和考核机制执行不够到位，教师参与度低或培训效果不佳。教学质量评估结果反馈不及时或缺乏针对性，无法有效指导教学改进。教师整体教学水平提升不明显，教学质量存在波动。
			0-49	未建立教师培训和考核机制，或机制形同虚设。教师缺乏必要的专业提升更新培训和教学质量评估。教学质量评估结果无法及时反馈给教师，或无效反馈、反馈内容缺乏实际指导意义。教师整体教学水平低下教学质量无法保障。

表 B. 4

• 表 B.5 培训机构课程体系基本评分表。

X1 培训机 (权重 1) 100 分	Y3 课程体系 (权重 0.2008) 20.1 分 /100 分	Z5 课程体系基本分 (权重 0.5) 10 分 /100 分	100	课程安排学时、天数与资金补助标准相匹配。课程内容具有很强的针对性和实用性，完全符合乡村产业发展、基层治理、村庄经营、生态建设、社会事业发展等需求。课程大纲清晰、详细，明确列出了课程目标、教学内容、教学方法和评估标准。教材等教学资料完备，内容准确、丰富，与课程内容紧密相关，且易于学员理解。教学资料还包括案例分析、实操指南等辅助材料，有助于学员更好地掌握和应用所学知识。
			80-99	课程安排学时、天数与资金补助标准相匹配。课程内容较为有针对性和实用性，大部分符合乡村产业发展、社会治理、村庄经营、生态建设、社会事业发展等需求。课程大纲基本清晰，但可能缺乏一些细节或个别内容的描述。教材等教学资料基本完备，但可能有个别内容需要更新或补充。

			50-79	课程安排学时、天数与资金补助标准基本相匹配。课程内容与乡村产业发展、社会治理、生态建设、社会事业发展等需求关联度一般。课程大纲较为笼统，缺乏明确的目标和详细的描述。教材等教学资料不够完备，可能存在内容不准确或过时的情况。
			0-49	课程安排学时、天数与资金补助标准不太相匹配。课程内容与乡村产业发展、社会治理、生态建设、社会事业发展等需求严重脱节。课程大纲不明确或缺乏，无法指导教学。教材等教学资料严重缺失或过时，无法为学员提供有效的学习材料。

表 B.5

• 表 B.6 培训机构课程体系结果评分表。

X1 培训机（权重 1） 100 分	Y3 课程体系（权重 0.2008） 20.1 分 /100 分	Z6 课程体系结果分（权重 0.5） 10.1 分 /100 分	100	能够密切关注全面推进乡村振兴的新趋势，及时将新理念、新技术、新方法融入课程中。定期收集和分析学员反馈，根据反馈结果对课程进行及时、有效的更新和优化。更新和优化后的课程内容更加丰富、实用，能够更好地满足学员的学习需求。课程更新和优化过程规范、有序，确保教学质量和效果。
			80- 99	能够关注全面推进乡村振兴的新趋势，但更新课程的频率有限。能够收集学员反馈，但缺乏系统的分析和处理机制。课程更新和优化后，内容有所改进，但仍有一些不足之处。课程更新和优化过程基本规范，但缺乏一些细节上的考虑。
			50- 79	对全面推进乡村振兴的新趋势关注不够，课程更新频率较低。学员反馈收集和处理机制不健全，课程更新和优化缺乏针对性。课程更新和优化后，内容改进不明显，仍存在较多问题。课程更新和优化过程可能存在一些不规范之处，影响教学质量和效果。
			0-49	忽视全面推进乡村振兴的新趋势，课程内容陈旧、过时不收集或不重视学员反馈，课程更新和优化缺乏科学依据。课程更新和优化后，内容仍无法满足学员的学习需求。课程更新和优化过程混乱无序，严重影响教学质量和效果。

表 B.6

• 表 B.7 培训机构组织管理基本评分表。

			100	考勤管理制度严格，能够准确记录学员出勤情况，并有明确的请假、旷课处理流程。考核体系完善，包括平时成绩、期末考试、实践操作等多种考核方式，能够全面评估学员学习成果。结业流程规范，结业证书颁发及时，学员信息归档完整。与培训学员规模相适应的专职教学管理人员充足。
--	--	--	-----	--

X1 培训机（权重 1） 100 分	Y4 组织管理（权重 0.0944） 9.4 分 /100 分	Z7 组织管理基本分（权重 0.5） 4.7 分/100 分	80-99	学员报名流程基本清晰，但存在一些细节上的不足，如报名信息审核不够严格。考勤管理制度基本健全，但偶尔出现考勤记录不准确或处理不及时的情况。考核体系较为完善，但缺乏某些方面的考核，如实践操作考核不够充分。结业流程基本规范，但存在结业证书颁发延迟或学员信息归档不完整的情况。与培训学员规模相适应的专职教学管理人员比较充足。
			50-79	学员报名流程不够清晰，存在较多问题，如报名信息填写繁琐、审核流程冗长等考勤管理制度存在明显漏洞，如考勤记录不准确、处理不及时等。考核体系不够全面，缺乏某些重要方面的考核，如理论知识考核或实践操作考核缺失。结业流程不规范，存在结业证书颁发混乱或学员信息丢失的情况。与培训学员规模相适应的专职教学管理人员不充足。
			0-49	学员报名流程混乱，无法有效处理报名信息。考勤管理制度形同虚设，无法准确记录学员出勤情况考核体系缺失，无法全面评估学员学习成果。与培训学员规模相适应的专职教学管理人员严重不足。

表 B.7

表 B.8 培训机构组织管理结果评分表。

X1 培训机（权重 1） 100 分	Y4 组织管理（权重 0.0944） 9.4 分 /100 分	Z8 组织管理结果分（权重 0.5） 4.7 分/100 分	100	培训课程学时、天数等计划安排与资金补助标准相匹配。培训计划安排合理，符合教学规律和学员实际情况。培训时间、进度安排得当，能够确保学员充分掌握所学知识。培训内容充实、实用，能够满足学员学习需求和职业发展需要。培训方式多样、灵活，能够激发学员学习兴趣和积极性。
			80-99	培训课程学时、天数等计划安排与资金补助标准较相匹配。培训计划安排基本合理，但可能存在一些细节上的不足，如培训时间安排过于紧凑。培训时间、进度安排基本得当，但可能偶尔出现进度滞后或超时的情况。培训内容较为充实、实用，但可能缺乏某些方面的深入讲解。培训方式相对多样、灵活，但可能缺乏某些创新性的教学方法。
			50-79	培训课程学时、天数等计划安排与资金补助标准基本相匹配。培训计划安排不够合理，存在较多问题，如培训时间安排不合理、进度安排混乱等。培训时间、进度安排不当，导致学员无法充分掌握所学知识。培训内容不够充实、实用，无法满足学员学习需求和职业发展需要。培训方式单一、刻板，无法激发学员学习兴趣和积极性。

			0-49	培训课程学时、天数等计划安排与资金补助标准不太相匹配。培训计划安排严重不合理，无法确保学员学习效果。培训时间、进度安排混乱无序，导致学员无法跟上学习进度。培训内容空洞无物、缺乏实用性，无法满足学员学习需求和职业发展需要。培训方式较旧、呆板、无法激发学员学习兴趣和积极性，甚至导致学生产生厌学情绪。
--	--	--	------	--

表 B.8

• 表 B.9 培训机构培训质量基本评分表。

X1 培训机（权重 1） 100 分	Y5 培训质量（权重 0.1469） 14.7 分 /100 分	Z9 培训质量基本分（权重 0.5） 7.3 分 /100 分	100	学员培训合格率远高于规定比例，显示出培训效果很好。理论考试和实践操作考核成绩普遍较高，学员对知识和技能的掌握程度深厚扎实。考核方式多样且有效，能够全面评估学员的学习成果。
			80-99	学员培训合格率达到或略高于规定比例，培训效果良好。理论考试和实践操作考核成绩中等偏上，学员对知识和技能的掌握程度较为牢固。考核方式较为全面，但仍有一定的改进空间。
			50-79	学员培训合格率接近但略低于规定比例，培训效果一般。理论考试和实践操作考核成绩参差不齐，部分学员对知识和技能的掌握程度不够扎实。考核方式存在不足，需要进一步优化和改进。
			0-49	学员培训合格率远低于规定比例，培训效果较差。理论考试和实践操作考核成绩普遍较低，学员对知识和技能的掌握程度不足。考核方式单一月效果不佳，无法准确评估学员的学习成果。

表 B.9

• 表 B.10 培训机构培训质量结果评分表。

X1 培训机（权重 1） 100 分	Y5 培训质量（权重 0.1469） 14.7 分	Z10 培训质量基本分（权重 0.5） 7.4 分	100	学员在培训后普遍实现了能力提升，能够在工作中灵活应用所学知识。有较高比例的学员在培训后实现就业或成功创业，或在乡村振兴中发挥积极作用。就业创业指导服务完善，能够为学员提供有效的职业规划和创业指导。
			80-99	学员在培训后大部分实现了能力提升，能够在一定程度上应用所学知识。有一定比例的学员在培训后实现就业或创业，或在乡村振兴中有所贡献。就业创业指导服务较为完善，但仍有提升空间。

	/100 分	/100 分	50-79	学员在培训后能力提升不明显，或只能部分应用所学知识。学员就业创业情况一般，或乡村振兴中的贡献有限。就业创业指导服务存在不足，需要进一步加强和改进。
			0-49	学员在培训后未能实现能力提升，所学知识无法应用于实际工作。 学员就业创业情况较差，或乡村振兴中无显著贡献。就业创业指导服务缺失或效果不佳，无法为学员提供有效的支持和帮助。

表 B. 10

• 表 B. 11 培训机构财务保障基本评分表。

X1 培训机 （权重 1） 100 分	Y6 财 务 保障（权重 0.2472） 24.7 分 /100 分	Z11 财务保 障基本分 （权重 0.5）12.3 分/100 分	100	财务管理制度非常健全，包括预算管理、收入管理、支出管理、资产管理、风险管理等多个方面，且执行严格。补助资金使用符合相关规定，审计监督无异议。学员生均补助标准与学员接受的学时、天数相匹配。收费项目清晰明确，收费标准合理，无隐性收费或乱收费现象。收费过程透明，提供详细的费用清单和发票，学员对费用构成有清晰的了解。设有专门的财务监督机构或人员，对财务活动进行定期审计和检查，确保财务合规性。
			80-99	补助资金使用符合相关规定，审计监督无异议。学员生均补助标准与学员接受的学时、天数相匹配。财务管理制度较为健全，涵盖了主要财务管理方面，但可能在某些细节上有所欠缺。收费项目基本清晰，收费标准基本合理，但可能存在个别项目收费偏高或解释不清的情况。收费过程相对透明，但可能缺少一些细节上的告知，如费用调整的提前通知等。有一定的财务监督机制，但可能不够全面或频繁。
			50-79	财务管理制度存在明显不足，可能缺少某些关键方面的管理或执行不力。学员生均补助标准与学员接受的学时、天数基本相匹配。收费项目不够清晰，收费标准可能存在不合理之处，或存在乱收费现象。收费过程不够透明，学员对费用构成存在疑惑或不满。财务监督机制缺失或形同虚设，无法有效保障财务合规性
			0-49	财务管理制度很不健全，几乎无法有效管理财务活动。学员生均补助标准与学员接受的学时、天数不相匹配。收费项目混乱，收费标准极不合理，存在严重的乱收费现象，收费过程完全不透明，学员对费用构成一无所知或存在严重误解。没有任何财务监督机制。

表 B. 11

表 B.12 培训机构财务保障结果评分表。

X1 培训机 （权重 1） 100 分	Y6 财务保障（权重 0.2472） 24.7 分 /100 分	Z12 财务保障结果分（权重 0.5）12.4 分/100 分	100	有多个稳定的经费来源，如政府资助、企业赞助、学费收入等，且资金来源多样化。经费预算合理，能够充分保障培训活动的持续开展，无因财务问题导致的培训中断情况。学员生均补助标准与学员接受的学时、天数相匹配。经费使用效率高，能够合理控制成本，提高资金使用效益。设有专门的经费管理机构或人员，对经费进行统筹规划和有效管理。
			80-99	经费来源相对稳定，但可能存在一定的波动性或依赖性。经费预算基本合理，但可能在某些方面存在不足或超支情况，学员生均补助标准与学员接受的学时、天数相匹配。经费使用效率较高，但仍有提升空间，如成本控制方面。有一定的经费管理机制，但可能不够全面或专业。
			50-79	经费来源不够稳定，可能存在较大的波动性或不确定性。经费预算不够合理，经常存在超支或资金短缺的情况。学员生均补助标准与学员接受的学时、天数基本相匹配。经费使用效率较低，成本控制不力，导致资金浪费。经费管理机制缺失或形同虚设，无法有效管理经费。
			0-49	经费来源很不稳定，几乎无法保障培训活动的正常开展。经费预算严重不合理，经常面临资金短缺或无法支付的情况。学员生均补助标准与学员接受的学时、天数不相匹配。经费使用低效，资金浪费严重，成本控制失控。缺乏任何经费管理制度机制或执行，经费活动处于无序状态。

表 B.12

表 B.13 培训机构社会声誉基本评分表。

X1 培训	Y7 社会	Z13 社会声	100	用人单位对培训机构的学员质量、技能水平、职业素养等方面表示非常满意，积极招聘培训机构培养的学员。社会各界对培训机构的整体形象、社会贡献、品牌声誉等方面给予广泛认可，培训机构在行业内享有较高知名度无任何重大有效投诉事件，学员、用人单位及社会对培训机构的评价持续保持正面。
			80-99	学员对培训机构的教学质量、课程设置等方面基本满意，但可能存在个别方面的不满或改进建议。用人单位对培训机构的学员质量表示认可，但可能在某些技能或职业素养方面仍有提升空间。社会各界对培训机构的整体形象、社会贡献等方面给予一定认可，但知名度可能有限。偶尔出现个别投诉事件，但培训机构能够迅速响应并妥善处理，未对整体评价造成严重影响。

机（权重 1） 100 分	声誉（权重 0.0424） 4.2 分 /100 分	誉基本分 （权重 0.5）2.1 分/100 分	50-79	学员对培训机构的教学质量、课程设置等方面存在较多不满，需要进行较大改进。用人单位对培训机构的学员质量表示一般，招聘意愿不强。社会各界对培训机构的整体形象、社会贡献等方面评价不高，知名度较低。出现一定数量的投诉事件，培训机构在处理投诉方面存在不足，对整体评价造成一定影响。
			0-49	学员对培训机构的教学质量、课程设置等方面极为不满，普遍要求退款或放弃继续学习。用人单位对培训机构的学员质量表示严重不满，拒绝招聘培训机构培养的学员。社会各界对培训机构的整体形象、社会贡献等方面评价极低，存在负面舆论。出现大量投诉事件，培训机构在处理投诉方面无力或拒绝处理，导致整体评价严重受损。

表 B. 13

• 表 B. 14 培训机构社会声誉结果评分表。

X1 培训机（权重 1） 100 分	Y7 社会声誉（权重 0.0424） 4.2 分 /100 分	Z14 社会声誉基本分 （权重 0.5）2.1 分/100 分	100	在区域内具有较高的社会影响力，成为乡村人才培养的重要力量，受到政府、企业、社会组织的广泛关注和认可。培训机构通过公益活动树立了良好的社会形象，提升了品牌知名度和社会责任感。公益活动与培训机构的业务发展紧密结合，形成了良性循环，促进了培训机构的持续发展。
			80-99	培训机构能够参与乡村人才培养相关的公益活动，但活动数量和规模可能有限。在区域内具有一定的社会影响力，但知名度可能有限，需要进一步提升。公益活动对培训机构的社會形象有一定提升作用，但可能不够显著。公益活动与培训机构的业务发展有一定的关联，但尚未形成紧密的良性循环。
			50-79	培训机构偶尔参与乡村人才培养相关的公益活动，但活动效果不佳。在区域内的社会影响力较弱，知名度较低。公益活动对培训机构的社會形象提升作用有限，甚至可能因活动效果不佳而产生负面影响。公益活动与培训机构的业务发展关联度不高，未能形成有效的相互促进。
			0-49	培训机构几乎不参与乡村人才培养相关的公益活动，缺乏社会责任感。在区域内几乎无社会影响力，知名度极低。公益活动对培训机构的社會形象产生负面影响，甚至可能导致品牌声誉受损。公益活动与培训机构的业务发展完全脱节。无法形成相互促进的良性循环。

表 B. 14

• 表 B.15 师资专业素养基本评分表。

一级指标 X	二级指标 Y	三级指标 Z	分值	评分细则
X2 师资 (权重 1) 100 分	Y1 专业 素养(权重 0.0752) 7.5 分 /100 分	Z1 专业素 养基本分 (权重 0.5) 3.7 分/100 分	100	教师具备深厚的专业知识,能够深入浅出地讲解课程内容,确保学员充分理解并掌握。实践经验极为丰富,能够结合实际案例,将理论知识与实际操作紧密结合,提升学员的实践能力。在所教授的乡村人才培养课程领域,教师是公认的专家,经常受邀参与行业研讨会、讲座等活动。坚定政治信仰,拥护中国共产党的领导。否则一票否决。
			80-99	教师拥有扎实的专业知识,能够清晰、准确地传授课程内容实践经验丰富,能够举出实际案例,帮助学员理解理论知识,并具备一定的实践指导能力。在所教授的领域内,教师具有一定的知名度,偶尔参与行业活动,分享教学 and 实践经验。坚定政治信仰,拥护中国共产党的领导。否则一票否决。
			50-79	教师具备基本的专业知识,能够完成课程内容的传授。有一定的实践经验,但可能不够深入或广泛,偶尔能够结合案例进行教学。在所教授的领域内,教师知名度有限,较少参与行业活动。坚定政治信仰,拥护中国共产党的领导。否则一票否决。
			0-49	教师专业知识掌握不够扎实,讲解课程内容时可能存在模糊或错误之处。实践经验匮乏,难以结合实际操作进行教学,导致学员实践能力提升有限。在所教授的领域内,教师知名度极低,几乎不参与行业活动。坚定政治信仰,拥护中国共产党的领导。否则一票否决。

表 B.15

• 表 B.16 师资专业素养结果评分表。

X2 师资 (权重 1) 100	Y1 专业 素养(权重 0.0752)	Z2 专业素 养基本分 (权重 0.0752)	100	教师持续关注行业前沿动态,能够迅速掌握新技术、新理论,并将其融入课程教学中。经常参加行业研讨会、学术会议等活动,与同行交流最新的研究成果和教学经验,在行业内具有一定的影响力,能够引领或推动乡村人才培养课程领域的发展。
			80-99	教师能够定期关注行业前沿动态,了解新技术、新理论的发展趋势。偶尔参加行业活动,与同行交流学习,但可能不够频繁或深入。在行业内有一定的知名度,但尚未形成显著的影响力。

分	0.0752) 7.5 分 /100 分	0.5) 3.8 分/100 分	50-79	教师对行业前沿动态的关注度较低,偶尔了解新技术、新理论的发展情况。很少参加行业活动,与同行的交流学习有限。在行业内知名度较低,对行业发展的贡献有限。
			0-49	教师对行业前沿动态几乎不关注,对新技术、新理论的发展情况了解甚少。几乎不参加行业活动,与同行的交流学习几乎为零。行业内知名度极低,对行业发展的贡献几乎可以忽略不计。

表 B. 16

• 表 B. 17 师资教学能力基本评分表。

X2 师资 (权重 1) 100 分	Y2 教学 能力(权 重 0.3761) 37.6 分 /100 分	Z1 教学能 力基本分 (权重 0.5) 18.8 分/100 分	100	教师的教学方法极其灵活多样,能够根据乡村学员的特点和需求,量身定制教学活动。教学活动不仅注重理论知识的传授,更强调实践操作和案例分析,实现了理论与实践的完美结合。教师能够运用多种教学手段,如多媒体教学、互动讨论、角色扮演等,使课堂生动有趣,学员高度参与。
			80-99	教师的教学方法较为灵活,能够根据学员特点进行适当调整。教学活动在理论传授的同时,也注重实践操作,但可能在理论与实践的结合上略有欠缺。教师能够运用多种教学手段,但可能在某些方面仍有提升空间,如课堂互动的深度和广度。
			50-79	教师的教学方法相对单一,但基本能够满足学员的学习需求。教学活动在理论传授上表现尚可,但实践操作环节可能较少或不够深入。教师能够运用基本的教学手段,但课堂互动可能不够充分,学员参与度有待提高。
			0-49	教师的教学方法刻板、缺乏灵活性,难以适应乡村学员的特点和需求。教学活动过于注重理论传授,缺乏实践操作环节,导致学员难以将所学知识应用于实际。教师的教学手段单一,课堂缺乏互动,学员参与度低,学习兴趣和积极性难以激发。

表 B. 17

• 表 B. 18 师资教学能力结果评分表。

			100	教师具备良好的沟通能力,能够清晰、准确地传达教学内容,同时倾听学员的反馈和意见。教师的课堂管理能力极强,能够维持良好的课堂秩序,激发学员的学习兴趣和积极性。教师能够运用有效的沟通技巧和课堂管理策略,如积极倾听、正面反馈、分组讨论等,营造积极、和谐的学习氛围。
--	--	--	-----	---

X2 师资 (权重 1) 100 分	Y2 教学 能力(权 重 0.3761) 37.6 分 /100 分	Z2 教学能 力结果分 (权重 0.5) 18.8 分/100 分	80-99	教师具有较强的沟通能力，能够基本满足学员的沟通需求。教师的课堂管理能力较强，能够维持课堂秩序，但可能在某些方面仍有提升空间，如课堂互动的引导和控制。教师能够运用一些沟通技巧和课堂管理策略，但可能不够熟练或深入。
			50-79	教师的沟通能力尚可，但可能在表达清晰度或倾听反馈方面存在不足。教师的课堂管理能力一般，能够维持基本的课堂秩序，但可能在课堂互动和氛围营造上有所欠缺。教师能够尝试运用一些沟通技巧和课堂管理策略，但效果可能不够显著。
			0-49	教师的沟通能力较弱，难以清晰、准确地传达教学内容，且缺乏倾听学员反馈和意见的意识。教师的课堂管理能力较差，难以维持课堂秩序，导致课堂混乱、学员参与度低。教师缺乏沟通技巧和课堂管理策略的运用，导致课堂氛围沉闷、学员学习兴趣和积极性低下

表 B. 18

• 表 B. 19 师资教学态度基本评分表。

X2 师资 (权重 1) 100 分	Y3 教学 态度(权 重 0.0707) 7.1 分 /100 分	Z1 教学态 度基本分 (权重 0.5) 3.5 分/100 分	100	教师表现出极高的责任心和敬业精神，备课极为充分，课程内容丰富、条理清晰。教师严格遵守教学时间，从不随意缺课、调课，确保教学计划的顺利执行。教师对待教学工作的态度极为认真，经常主动寻求教学改进和创新，以提升教学质量。
			80-99	教师具备较强的责任心和敬业精神，备课较为充分，课程内容较为丰富。教师能够按时上课，偶尔因特殊情况需要调课时，会提前通知并作出合理安排。教师对待教学工作态度认真，能够积极应对教学中的挑战，努力提升教学质量。
			50-79	教师具有一定的责任心，备课基本能够满足教学需求，但可能在某些方面仍有提升空间。教师能够按时上课，但偶尔会出现因个人原因导致的轻微迟到或早退现象。教师对待教学工作态度尚可，但可能在应对教学挑战和提升教学质量方面缺乏主动性。
			0-49	教师责任心不强，备课不充分，课程内容较为单调、乏味。教师经常缺课、调课，严重影响教学计划的执行。教师对待教学工作态度敷衍，缺乏敬业精神，对教学质量和学员学习效果不负责任。

表 B. 19

• 表 B. 20 师资教学态度结果评分表。

X2 师资 (权重 1) 100 分	Y3 教学 态度(权重 0.0707) 7.1 分 /100 分	Z2 教学态 度结果分 (权重 0.5) 3.6 分/100 分	100	教师极为关心学员学习情况,能够及时了解学员的学习进度和困难。教师具备极强的答疑解惑能力,能够迅速、准确地解答学员的问题。教师能够为学员提供有效的学习指导,帮助学员制定个性化的学习计划,提升学习效果。
			80-99	教师关心学员学习情况,能够定期了解学员的学习进度。教师具备较强的答疑解惑能力,能够准确解答学员的大部分问题。教师能够为学员提供一定的学习指导,帮助学员解决学习中的困难。
			50-79	教师对学员学习情况有一定的关注,但可能在了解学员学习进度和困难方面不够及时。教师具备一定的答疑解惑能力,但可能在解答某些复杂问题时需要更多时间或帮助。教师能够为学员提供基本的学习指导,但可能在个性化学习计划的制定和效果提升方面有所欠缺。
			0-49	教师对学员学习情况缺乏关注,很少了解学员的学习进度和困难。教师答疑解惑能力不足,难以准确解答学员的问题,甚至可能忽视学员的疑问。教师缺乏为学员提供有效学习指导的能力,导致学员学习效果不佳。

表 B. 20

• 表 B. 21 师资教学效果基本评分表。

X2 师资 (权重 1) 100 分	Y4 教学 效果(权重 0.4028) 40.3 分 /100 分	Z1 教学效 果基本分 (权重 0.5) 20.1 分/100 分	100	所教授学员的课程考核成绩优良率极高,达到或超过 90%,显示出学员对课程内容的深入理解和掌握。学员对教师教学的满意度极高,普遍认为教师教学水平高、教学方法得当、教学内容丰富实用。 学员在学习过程中表现出高度的积极性和参与度,与教师形成良好的互动。
			80-99	所教授学员的课程考核成绩优良率较高,达到 75%-89%,学员对课程内容有较好的理解和掌握。学员对教师教学的满意度较高,认为教师教学水平较高、教学方法基本得当、教学内容较为实用。学员在学习过程中表现出一定的积极性和参与度,与教师有一定的互动。
			50-79	所教授学员的课程考核成绩优良率达到 50%-74%,学员对课程内容有一定的理解和掌握。学员对教师教学的满意度一般,认为教师教学水平尚可、教学方法有待改进、教学内容基本实用。学员在学习过程中表现出一定的兴趣,但积极性和参与度有待提高。

			0-49	所教授学员的课程考核成绩优良率较低，低于 50%，学员对课程内容理解和掌握不足。学员对教师教学的满意度较低，认为教师教学水平有待提高、教学方法不当、教学内容不够实用。学员在学习过程中缺乏兴趣和积极性，与教师互动较少。
--	--	--	------	--

表 B. 21

• 表 B. 22 师资教学效果结果评分表。

X2 师资 (权重 1) 100 分	Y4 教学 效果(权 重 0.4028) 40.3 分 /100 分	Z2 教学效 果结果分 (权重 0.5) 20.2 分/100 分	100	学员在后续的乡村振兴实践中能够有效运用所学知识和技能，解决实际问题，表现出较高的实践能力和创新能力。学员在实践中能够独立思考、分析问题，提出切实可行的解决方案，并付诸实施。 学员在实践中取得了显著的成果，对乡村振兴工作做出了积极贡献，得到社会广泛认可。
			80-99	学员在后续的乡村振兴实践中能够较好地运用所学知识和技能，解决一些实际问题。学员在实践中能够基本独立思考、分析问题，提出一定的解决方案，并尝试实施。学员在实践中取得了一定的成果，对乡村振兴工作有一定的贡献。
			50-79	学员在后续的乡村振兴实践中能够初步运用所学知识和技能，但在解决问题时可能遇到一些困难。学员在实践中能够尝试独立思考、分析问题，但可能缺乏实践经验，解决方案不够成熟。学员在实践中取得了一些初步的成果，对乡村振兴工作有一定的推动作用
			0-49	学员在后续的乡村振兴实践中难以有效运用所学知识和技能，缺乏实践能力。学员在实践中缺乏独立思考和分析问题的能力，难以提出切实可行的解决方案。学员在实践中未能取得明显的成果，对乡村振兴工作的贡献有限

表 B. 22

• 表 B. 23 师资职业道德基本评分表。

			100	教师严格遵守教师职业道德规范，表现出高度的诚实守信精神，从不向学员收取任何不正当费用。教师尊重并保护学员隐私，从未泄露过学员的个人信息或敏感数据。教师在工作中始终保持公正、公平的态度，对待所有学员一视同仁，赢得了学员和家长的广泛赞誉。
--	--	--	-----	---

X2 师资 (权重 1) 100 分	Y5 职业 道德(权 重 0.752) 7.5 分 /100 分	Z1 职业道 德基本分 (权重 0.5) 3.7 分/100 分	80-99	教师较好地遵守教师职业道德规范,诚实守信,从未向学员收取不正当费用。教师对学员隐私保护意识较强,仅在必要情况下处理学员信息,且从未发生过泄露事件。教师在工作中表现出公正、公平的态度,能够妥善处理学员间的矛盾和问题。
			50-79	教师基本遵守教师职业道德规范,但在某些情况下可能因疏忽或误解而未能完全遵循诚实守信原则。教师对学员隐私保护意识一般,偶尔会在非必要情况下处理学员信息,但尚未造成严重后果。教师在工作中基本能够保持公正、公平的态度,但在处理学员矛盾时可能缺乏足够的耐心和技巧。
			0-49	教师职业道德表现较差,存在向学员收取不正当费用、泄露学员隐私等严重违规行为。教师对学员隐私保护意识淡薄,经常在不必要的情况下处理学员信息,甚至可能导致学员隐私泄露。教师在工作中缺乏公正、公平的态度,经常偏袒某些学员或忽视其他学员的需求和利益。

表 B. 23

• 表 B. 24 师资职业道德结果评分表。

X2 师资 (权重 1) 100 分	Y5 职业 道德(权 重 0.752) 7.5 分 /100 分	Z2 职业道 德结果分 (权重 0.5) 3.8 分/100 分	100	教师积极参与培训机构组织的教学研讨和培训提升活动,每次活动都表现出高度的热情和投入。教师与同事协作良好,经常主动分享教学经验和资源,共同推动教学质量提升。教师不仅关注自己的专业发展,还积极指导和帮助其他教师成长,成为团队中的佼佼者。
			80-99	教师较为积极地参与培训机构组织的教学研讨和培训提升活动,能够认真完成每次活动的任务和要求。教师与同事协作较为顺畅,愿意分享教学经验和资源,但在某些情况下可能缺乏主动性。教师关注自己的专业发展,同时也愿意为其他教师提供帮助和支持。
			50-79	教师偶尔参与培训机构组织的教学研讨和培训提升活动,但可能因个人原因错过某些重要活动。教师与同事协作基本顺畅,但在分享教学经验和资源方面可能缺乏积极性。教师对自己的专业发展有一定的关注,但在指导和帮助其他教师成长方面可能做得不够。

			0-49	教师缺乏参与培训机构组织的教学研讨和培训提升活动的积极性，经常缺席或敷衍了事。教师与同事协作不畅，缺乏沟通和分享教学经验和资源的意愿。教师对自己的专业发展缺乏关注，也不愿意为其他教师提供帮助和支持，甚至可能成为团队中的消极因素。
--	--	--	------	--

表 B. 24

• 表 B. 25 学员学习态度基本评分表。

一级指标 X	二级指标 Y	三级指标 Z	分值	评分细则
X3 学员 (权重 总 1) 100 分	Y1 学习 态度(权重 0.0557) 5.6 分 /100 分	Z1 学习态 度基本分 (权重 0.5) 2.8 分/100 分	100	学员表现出极高的学习积极性。总是提前预习课程内容，并按时参加每一次培训课程。在课堂上，学员严格遵守课堂纪律，不打断教师讲解，不干扰其他学员学习。学员主动完成学习任务，不仅限于课堂作业，还会主动寻找额外的学习资源进行自我提升。学员对于不懂的问题会积极提问，并乐于分享自己的学习心得和体会。
			80-99	学员学习积极性较高，能够按时参加培训课程，并认真听讲。在课堂上，学员遵守课堂纪律，较少出现违规行为。学员能够按时完成学习任务，对于课堂作业和课后练习都表现出较高的完成度。学员在遇到问题时，会主动寻求帮助，并且愿意与同学分享学习经验。
			50-79	学员学习积极性一般，能够参加培训课程，但有时会因个人原因迟到或早退。在课堂上，学员基本遵守课堂纪律，但偶尔会出现走神或交头接耳的情况。学员能够完成学习任务，但可能需要教师或同学的提醒和帮助。学员在遇到问题时，较少主动提问，但在被询问时愿意分享自己的学习经验。
			0-49	学员学习积极性较低，经常缺席培训课程或迟到早退。在课堂上，学员不遵守课堂纪律，经常打断教师讲解或干扰其他学员学习。学员对于学习任务表现出明显的抗拒或敷衍态度，经常未能按时完成。学员在遇到问题时，不愿意提问，也不愿意分享自己的学习经验。

表 B. 25

• 表 B. 26 学员学习态度结果评分表。

X3 学员 (权重 总 1) 100 分	Y1 学习 态度(权 重 0. 0557) 5. 6 分 /100 分	Z2 学习态 度结果分 (权重 0. 5) 2. 8 分/100 分	100	学员尊重教师和其他学员, 能够积极参与课堂互动, 提出有见地的观点。在团队合作中, 学员表现出极强的责任心和协作精神, 能够主动承担任务并帮助其他成员。学员在实践活动中表现出色。能够独立思考并解决问题, 同时愿意分享自己的成果和经验。学员在团队中起到引领作用, 能够带动其他成员共同进步。
			80-99	学员尊重教师和其他学员, 能够参与课堂互动, 提出自己的观点。在团队合作中, 学员表现出较好的责任心和协作精神, 能够按时完成任务并与其他成员沟通。学员在实践活动中表现出一定的独立思考能力, 能够解决问题并分享自己的成果。学员在团队中起到积极作用, 能够与其他成员共同进步。
			50-79	学员基本尊重教师和其他学员, 能够偶尔参与课堂互动。在团队合作中, 学员表现出一定的责任心, 但可能需要他人的提醒和帮助才能完成任务。学员在实践活动中能够解决问题, 但可能缺乏独立思考和创新精神。学员在团队中能够与其他成员相处融洽, 但可能缺乏主动性。
			0-49	学员不尊重教师和其他学员, 很少参与课堂互动。在团队合作中, 学员缺乏责任心, 经常拖延任务或拒绝与他人合作。学员在实践活动中表现出明显的能力不足或缺乏兴趣。学员在团队中可能与其他成员产生矛盾或冲突。

表 B. 26

• 表 B. 27 学员学习能力基本评分表。

X3 学员 (权重 总 1) 100 分	Y2 学习 能力(权 重 0. 3289) 32. 9 分 /100 分	Z2 学习能 力基本分 (权重 0. 5) 16. 4 分/100 分	100	学员能够深入理解和掌握培训课程内容, 展现出对理论知识的扎实掌握和实践技能的熟练运用。在课程考核中, 学员表现出色, 无论是理论知识考核还是实践技能考核, 都取得了优异的成绩。学员对课程内容的理解不仅限于表面, 能够深入挖掘知识点之间的联系, 形成完整的知识体系。
			80-99	学员较好地理解和掌握培训课程内容。对理论知识和实践技能都有较好的掌握。在课程考核中, 学员表现良好, 理论知识考核和实践技能考核均达到合格标准以上。学员能够运用所学知识解决一些基本问题, 但对课程内容的深入理解还需进一步加强。

			50-79	学员基本理解和掌握培训课程内容，但对某些复杂知识点和实践技能可能理解不够深入。在课程考核中，学员表现一般，理论知识考核和实践技能考核均达到合格标准，但成绩不够突出。学员在解决实际问题时，可能需要一定的帮助和指导，才能运用所学知识。
			0-49	学员对培训课程内容理解不够深入。对某些基本知识点和实践技能都掌握不牢固。在课程考核中，学员表现较差，理论知识考核和实践技能考核均未达到合格标准。学员在解决实际问题时，难以运用所学知识，甚至可能对所学知识产生误解。

表 B. 27

• 表 B. 28 学员学习能力结果评分表。

X3 学员 (权重 总 1) 100 分	Y2 学习 能力(权 重 0.3289) 32.9 分 /100 分	Z2 学习态 度结果分 (权重 0.5) 16.5 分/100 分	100	学员在学习过程中表现出极强的自主学习能力和创新能力，能够主动寻找学习资源，深入学习课程内容。学员能够举一反三，将所学知识灵活应用于解决实际问题中。展现出较强的创新思维和解决问题的能力。学员在学习过程中，不仅能够独立完成学习任务，还能够主动提出新的观点和方法，推动学习进程。
			80-99	学员在学习过程中表现出较强的自主学习能力和一定的创新能力。学员能够运用所学知识解决一些实际问题，但在创新方面还需进一步加强。学员在学习过程中。能够独立完成学习任务，但较少提出新的观点和方法。
			50-79	学员在学习过程中表现出一定的自主学习能力和一定的创新能力，但在创新方面表现一般。学员能够基本完成学习任务，但在解决实际问题时，可能需要一定的帮助和指导。学员在学习过程中，较少主动提出新的观点和方法，但能够接受他人的建议和指导。
			0-49	学员在学习过程中缺乏自主学习能力。对所学知识掌握不够深入。学员在解决实际问题时，难以运用所学知识，缺乏创新思维和解决问题的能力。学员在学习过程中、较少主动参与学习，缺乏学习动力和兴趣。

表 B. 28

• 表 B. 29 学员诚信表现基本评分表。

				学员在培训过程中始终保持高度的诚信，如实提供个人信息，无任何隐瞒或虚假行为。学员坚决不抄袭、不作弊，即使在面临困难和压力时，也坚守诚信原则，不采取任何不正当手段。学员在
--	--	--	--	--

X3 学员 (权重 总 1) 100 分	Y3 诚信 表现(权 重 0.3606) 36.1 分 /100 分	Z1 诚信表 现基本分 (权重 0.5) 18 分 /100 分	100	培训中表现出对诚信的深刻理解,能够主动提醒和纠正他人可能存在的诚信问题。
			80-99	学员在培训过程中保持较高的诚信度,如实提供个人信息,未出现抄袭或作弊行为。学员在面对困难和挑战时,能够坚守诚信原则,不轻易放弃或采取不正当手段。学员对诚信有一定的认识,能够在一定程度上遵守诚信。
			50-79	学员在培训过程中基本保持诚信,但在某些情况下可能因疏忽或误解而未能完全遵守诚信规范。学员未出现明显的抄袭或作弊行为,但在某些作业或考试中可能存在轻微的错误或疏忽。学员对诚信有一定的了解,但在实际行动中可能缺乏足够的自律和坚持。
			0-49	学员在培训过程中缺乏诚信。存在隐瞒个人信息、抄袭或作弊等严重违规行为。学员在面对困难和挑战时,容易放弃诚信原则。采取不正当手段来获取利益。学员对诚信缺乏深刻的认识和理解,无法遵守诚信规范。无故旷课累计 3 天以上、无故不能加顶岗实习 1 天以上、考试考核抄袭作弊 3 次以上等等,根据情节严重程度直接信用降等级或定为 AAA 级。

表 B. 29

• 表 B. 30 学员诚信表现结果评分表。

X3 学员 (权重 总 1) 100 分	Y3 诚信 表现(权 重 0.3606) 36.1 分 /100 分	Z2 诚信表 现结果分 (权重 0.5) 18.1 分/100 分	100	学员严格遵守培训机构的各项规章制度,履行与培训机构签订的培训协议,无任何违规行为。学员对培训机构的规章制度有深入的了解和认识,能够主动遵守并维护制度的严肃性。学员在培训过程中,能够积极配合培训机构的管理工作,为培训机构的发展做出贡献。
			80-99	学员较好地遵守培训机构的各项规章制度,履行培训协议,未出现明显的违规行为。学员对培训机构的规章制度有一定的了解,能够按照要求完成培训任务。学员在培训过程中,能够遵守培训机构的管理规定,不给他人带来困扰。
			50-79	学员基本遵守培训机构的规章制度,但在某些情况下可能因疏忽或误解而未能完全遵守。学员对培训机构的规章制度了解不够深入,可能需要他人的提醒和指导才能遵守。学员在培训过程中,偶尔会出现一些小错误或疏忽,但能够及时纠正并改正。

			0-49	学员缺乏遵守培训机构规章制度的意识，经常违反规定，不履行培训协议。学员对培训机构的规章制度缺乏了解，甚至可能故意违反规定。学员在培训过程中、经常给他人带来困扰和负面影响，影响培训机构的正常秩序。
--	--	--	------	---

表 B. 30

• 表 B. 31 学员学以致用基本评分表。

X3 学员 (权重 总 1) 100 分	Y4 学以 致用(权 重 0. 2548) 25. 5 分 /100 分	Z1 学以致 用基本分 (权重 0. 5) 12. 7 分/100 分	100	学员在培训结束后，能够迅速且有效地将所学知识和技能应用于乡村振兴实践，如成功实施农业产销改进项目，显著提升农产品附加值；或创新乡村经营管理方式，实现经济效益和社会效益的双赢。 学员在乡村振兴实践中展现出高度的专业素养和创新能力，能够针对乡村实际情况提出并实施切实可行的解决方案。学员的应用实践不仅限于个人层面，还能够带动整个乡村或周边地区的经济发展和社会进步。
			80-99	学员能够将所学知识和技能较好地应用于乡村振兴实践，如参与农业产销改进、乡村经营管理创新或乡村治理公共服务等活动，并取得一定的成效。学员在乡村振兴实践中表现出一定的专业素养和创新能力。能够针对具体问题提出解决方案并实施。学员的应用实践对乡村经济发展和乡村社会进步产生了一定的积极影响。
			50-79	学员在培训结束后，尝试将所学知识和技能应用于乡村振兴实践，但可能由于经验不足或资源限制。成效不够显著。学员在乡村振兴实践中表现出一定的学习和适应能力，能够逐步掌握和应用相关知识技能。学员的应用实践对乡村经济发展和乡村社会进步产生了一定的推动作用。但影响范围有限。
			0-49	学员在培训结束后，未能将所学知识和技能有效应用于乡村振兴实践，或应用实践未能取得明显成效。学员在乡村振兴实践中缺乏专业素养和创新能力，难以提出切实可行的解决方案。学员的应用实践对乡村经济发展和乡村社会进步的影响微乎其微。

表 B. 31

• 表 B. 32 学员学以致用结果评分表。

			100	学员在乡村振兴实践中展现出强大的带动能力，能够带领周边村民共同致富，显著改善乡村生态环境，并大力推进基层社会治理能力和水平的提升。学员通过自身的努力和示范效应，激发了乡村居民的积极性和创造力，形成了良好的乡村振兴氛围。学员的带动作用不仅限于乡村内部，还能够对周边地区甚至更广泛范围产生积极影响。
--	--	--	-----	---

X3 学员 (权重 总 1)100 分	Y4 学以 致用(权重 0.2548) 25.5 分 /100 分	Z2 学以致 用结果分 (权重 0.5) 12.8 分/100 分	80-99	学员在乡村振兴实践中表现出较强的带动能力，能够带领部分村民共同致富，改善乡村生态环境，并提升基层社会治理能力和水平。 学员通过自身的努力和示范效应，对乡村居民产生了一定的积极影响。促进了乡村经济的发展和进步。学员的带动作用在乡村内部得到了一定的认可和肯定。
			50-79	学员在乡村振兴实践中尝试发挥带动作用，但可能由于经验不足或资源限制，成效不够显著。学员通过自身的努力和示范效应，对部分乡村居民产生了一定的积极影响，但影响范围有限。学员的带动作用在乡村内得到了一定的关注和认可，但仍有待加强。
			0-49	学员在乡村振兴实践中未能有效发挥带动作用，或带动作用未能取得明显成效。学员在乡村振兴实践中缺乏领导力和示范效应，难以激发乡村居民的积极性和创造力。学员的带动作用在乡村内未能得到广泛认可和肯定。

表 B. 32