

附件 4

上海市普陀区东新幼儿园发展性督导评估报告

根据《教育督导条例》《上海市教育督导条例》和《普陀区教育督导工作规程》等法规、文件精神及要求，2024年10月17日至18日，上海市普陀区教育局组成督导评估组，对上海市普陀区东新幼儿园进行了为期两天的发展性督导评估。督导组通过审阅幼儿园发展规划、听取园长的自评报告、查阅相关资料、巡视校园环境、干部教师访谈（17人次）、问卷调查（教职工25份、家长198份）、观课（14节）、观察半日活动（5节）、听取社区意见等途径获取信息，经分析、讨论、汇总，形成以下报告。

一、幼儿园基本情况

创办于1974年的上海市普陀区东新幼儿园是一所区属公办幼儿园。目前，幼儿园拥有9个班级，214名幼儿，在编教职工26人。在新时代幼儿园办学的实践中，紧紧围绕“把幼儿培育成健康快乐、乐学善思、自信友好的智慧小达人”的育人目标，秉承“以健养人、以智育人、和乐发展”的办园核心理念，以“和乐”校园文化为导向，坚持依法办园，民主管理，在传承中求发展，在发展中谋融合，在融合中育特色，努力探索棋类游戏融合园本实际的智慧课程，积极构建民主和谐的校园氛

围，合力促进幼儿健康成长。

近年来，在全体教工的共同努力之下，成为了普陀区唯一一所国际象棋、国际跳棋学前儿童双训练基地和国际象棋传统学校，推动了幼儿园的整体可持续发展。幼儿园先后荣获上海市家庭教育指导工作示范校、上海市安全文明校园、上海市依法治校标准校、普陀区文明单位、普陀区体教结合先进单位、普陀区健康早教公益活动优秀单位等荣誉，得到了周边社区和居民的好口碑。

二、主要成效和经验

（一）规划引领，民主管理，推动幼儿园高质量发展

坚持规划引领。幼儿园制定了“以健养人、以智育人、和乐发展”为主题的三年发展规划，规划的框架结构完整、基本要素齐全、办园目标及育人目标清晰。围绕幼儿园发展规划，教师开展年度自主性评估，各部门负责人完成部门自主评估，园务委员会结合各方意见形成年度总结报告并向全体教工反馈。本次问卷调查显示，教职工对“幼儿园发展规划能够认真落实、中层执行力强，项目落实度高”满意率达到100%。

完善规章制度。幼儿园完善了《东新幼儿园章程》，修订了《“三重一大”制度》《疗休养制度》《育儿假制度》等管理制度，各类制度分类清晰，岗位职责基本齐全。各级管理部门能依据“规划”制订园务计划和各部门工作计划，各项工作条理较为清晰，计划与总结基本匹配。

实施民主管理。幼儿园的章程修订等重大决策、重大项目、重要人事任免等都能严格按民主程序决策，“三重一大”制度落到实处。教职工积极参与幼儿园的改革和建设。每学期召开全教会，围绕中心议题积极提案，近三年共收到提案40条，立案28条，立案率为70%。围绕“安全管理、队伍建设、课程实施、家园社区”等内容，设计6—8个项目，面向全体教师进行招标，参与率达到100%，有效调动了教师干事创业的主观能动性，营造了人人有事做、人人能成事的工作氛围。

（二）师德为先，多措并举，建设德才兼备教师队伍

重视师德规范。幼儿园以“打造一支勤于学习、善于反思、乐于助人、敢于创新的教师团队和规范优质的后勤队伍”为目标，通过制订师德考评制度、家长问卷制度，签订师德公约，发放师德评价表等一系列的措施，不断提升教师素养，形成良好的师德风范。强化学习引领与宣传教育，组织开展专题研讨会、读书分享会、分享师德小故事、行走红色教育基地等活动，表彰先进，树立典型，激励教工见贤思齐。近年来，园内多名教师被评为区园丁奖、“我心目中的好老师”、市中小学心理健康教育工作先进个人等荣誉。

完善培养机制。教师能根据幼儿园三年发展规划以及自身专业发展实际与需求，制定《个人三年发展规划》，明确发展定位与方向。实施分层培养机制，抓好教研组长、骨干教师和青年教师队伍建设。实行大教研组长轮岗制、小教研组长独立主

持大教研活动的制度。园长亲自带教教研组长，主动把骨干教师输送到区级学科工作室、高级指导教师团队中。公开展示骨干教师教学活动，鼓励教师积极参与课题研究及各类教育教学竞赛，发挥示范引领作用。采用“一对一”结对带教的方式，促进青年教师成长。

开展多样培训。开展岗位技能比武，夯实教师专业基本功。通过举行红歌大赛、4D吸管搭建展示、手工DIY制作、原创课评比等活动，让教师在学习、实践、互动中提升个人技能，促进团队协作与专业成长。注重课题引领，采用“请进来、走出去”的方式，邀请专家入园指导，帮助老师克服畏难的心理，形成良好的学习反思的氛围。加强后勤人员培训，促进专业化和规范化建设。举行保教联合教研活动，打破教育和保育之间的壁垒，实现“三位一体”的教育协作模式。在第六轮教师发展团队中，2名教师获“教坛新秀”，1人被评为“教学能手”。4位教师成功立项区级个人课题。多名教师论文公开发表或获奖。

（三）建设课程，深化研究，保教并重彰显特色

完善课程方案，落实“儿童发展优先”理念。幼儿园多次调整“智慧小达人”课程实施方案，将棋类活动与“智慧坊”特色课程整合融通，完善课程附件指引，调整评价方法的项目、形式和频次，优化课程管理组织架构图，明确课程管理与保障的相关人员及其工作职责，增强了课程实施方案的可操作性和实效性。

挖掘教育资源，开展“新”学堂研学活动。幼儿园积极挖掘社区资源，组织开展“新”学堂班本化研学活动。如大班幼儿赴苏州河探访桥梁、便民设施和水质调查，激发幼儿自主观察与探究；参与盒马购物、邮局探秘、地铁参观等社会实践活动，记录美好生活经历。借助幼师口袋“慧园通”APP中的“相册”“观察记录表”“随手记”等载体，为幼儿表现提供个性化分析及多元、立体的评价。

注重课题研究，促进幼儿园特色发展。幼儿园结合自身棋类游戏教育特色，联合黄浦区西凌第一幼儿园开展区级课题《游戏化视角下幼儿园棋类融合活动的开发与实践研究》。通过教师设计活动方案、撰写教育案例、开展主题活动、举行校际经验分享等实践研究载体，对于游戏化视角下棋类融合活动的实施进行再思考、再深化、再实践、再提升，有效促进园本特色发展。幼儿园积极推广课题研究成果，引导家长了解并参与亲子棋类活动，为幼儿园形成“棋乐融融、智慧益家”家园特色品牌奠定了坚实基础。

强化健康教育，提升幼儿园保教质量。幼儿园坚持“保教并重”原则，不断完善和细化保教实施细则，修订《东新幼儿园食品验收制度》《东新幼儿园陪餐制度》《进园医生工作制度》等11项规章制度，力求做到有章可循，有据可依。围绕“健康情绪情感”主题内容，修订《东新幼儿园健康教育实施方案》，开展健康教育主题月活动，如劳动最光荣、护眼小达人、以棋

妙 time、自制棋制作评比等系列活动，帮助幼儿养成健康的生活习惯。利用区级健康安全管理平台建立幼儿电子健康档案，通过信息化平台的数据跟踪发现幼儿生长发育存在的问题，并及时矫治干预。依托进校专业医师资源对教师、家长、幼儿做好有针对性的健康教育，增强健康意识和提高健康水平。近三年幼儿园传染病发病率低于 2%。

（四）协同合作，打造品牌，家园共育合力发展

建立家长委员会，发挥监督积极作用。幼儿园建立了三级家长委员会管理网络，各级家委会职责明确，对幼儿园的保育教育工作和日常管理进行监督。建立家长资源库，开展家长进课堂讲课活动，既丰富了学习内容，又激发了幼儿的学习兴趣，更让家长通过课堂教学实践提升了自身的育儿技能。

建设家长学校，打造“棋乐融融智慧益家”特色品牌。建立家长学校基础课程、专项课程和个性化课程，为家长提供全方位、多层次科学育儿指导建议。如面向小班家长的新生入园适应性讲座以及“亲子阅读”讲座；面向中班家长的心理辅导讲座《孩子，我们该如何好好爱你》；面向大班家长的幼小衔接讲座《迈好学习生活第一步》，全园家庭教育指导率为 100%。幼儿园以棋为媒介，定期向新生家长举办国际象棋的培训，使新生家长和孩子共同对弈。通过组织开展“童行上海”亲子徒步活动、打卡时尚新地标、制作亲子游戏棋等形式，培养家长的育儿能力。幼儿园编撰的《家庭教育工作指导手册》，受到家

长们的欢迎。

提供早教指导，共享优质资源。基于社区居民对教育需求大的客观因素，幼儿园将教育资源辐射到社区，为社区0-3岁散居儿童家庭提供早教服务和教育咨询。成立了由园长担任组长的0-3岁早教工作领导小组，领导小组下设三个小组，即“服务小组”“教育小组”和“研究小组”，全园教师全员参与。各小组分工负责，各司其职，各尽其责。幼儿园0-3岁早教指导工作的家长满意率达100%。

三、问题和建议

问题一：幼儿园课程理念的表述和内涵不够精准，与学校办园理念的逻辑关联有待梳理完善。教师对课程实践活动的价值、目标及幼儿年龄特点把握等方面略显不足。

建议：一是依据《上海市学前教育课程指南》的精神，整合思考幼儿园的课程，厘清课程理念与办园理念、培养目标之间的关系，多维度进行诠释。二是从强化共同性课程建设的高度，继续保持发扬幼小衔接工作的资源优势，深化研究和积累经验，把幼小衔接工作进一步做实、做优、做出特色。三是在课程实践活动中，要支持幼儿主动探索，相信幼儿是有能力的学习者，培养幼儿对于周围事物想象的兴趣和自主探究的意识、方法。教师要把握对幼儿行为的观察与评价，关注幼儿的个体差异，支持幼儿个性化发展。环境创设中材料投放要基于儿童视角，注意盘活资源，用足自然角、增加低结构、自然物、可

变材料的提供，满足幼儿不同的活动需求。

问题二：幼儿园在三年规划中提出了“力争培养1-2名在区域内有影响力的教师”，从实际情况来看，这个目标尚未达成。教师的教育教学能力有待进一步提升，中层干部队伍的培养尚需加强。

建议：一是要重视规划引领发展的作用。在制订新一轮幼儿园三年发展规划的时候，要结合区级教师梯队的发展序列及幼儿园目前教师队伍的发展实际，重新思考定位，注重统筹规划、顶层设计、系统思考、项目推进，满足幼儿园持续发展的需求。二是要重视教师队伍建设，制定有针对性的培养方案。要加强对中层干部和各级教师的培养，细化阶段目标，优化管理策略，创新工作路径，提高培养成效，激发教师对目标的追求和自我发展的内驱力。三是完善队伍建设和园本培训的相关管理制度。对照教师专业素养要求，建立健全相应的管理制度，包括各层次、各年龄段分层培训制度、带教制度等实操性制度。重视各类计划制定和实施过程的监控和评价，优化教师发展与规划制定的评价机制，促进师资队伍的良好发展。