

附件 9

关于上海市普陀区满天星幼儿园的 发展性督导报告

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》等法规及文件精神与要求，2024年3月27日至28日，普陀区人民政府教育督导室对上海市普陀区满天星幼儿园进行了为期两天的发展性督导。督导组全体人员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（21人次）、问卷调查（教职工33份、家长75份）、观课（12节）、观察班级半日活动（6个班级）、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。

幼儿园基本情况为：幼儿园为公办幼儿园，现有12个班级，303名学生，在编在岗教职工33人。幼儿园从实际出发制定了以“为孩子点亮满天星光”为题的幼儿园三年发展规划，围绕“和生力，香满园，共成长”的办园理念，不断深化具有“悦读·阅读健康”园本特色的课程体系，拓展课程资源，凸显课程特色；重视队伍建设，优化育人环境，锻造了一支“会观察，乐研究”且具有儿童立场的教工队伍，团队向心力强；倡导“家、园、医、康”四位一体呵护机制，并以课题引领等方式，关注个性养育、

安全防病、膳食营养等保健工作，形成幼儿园卫生保健品牌，幼儿园正积极呈现环境优质、特色鲜明、课程丰实、有影响力的良好发展态势。近年来，幼儿园被评为上海市示范性幼儿园、荣获第二十届上海市文明单位、“十四五”家庭教研研究基地、“十四五”家庭教育示范校、上海市“依法治校”示范园、第十三届普陀区科研先进单位等荣誉称号。

一、主要经验和成效

（一）深化课程建设，注重特色发展，资源拓展颇有成效

幼儿园秉承“幼儿发展优先”的核心理念，整体架构了脉络清晰、理念落地的“悦读·阅健康”课程。通过丰富课程实施形式和内容，拓展、充实课程资源库，为课程实施提供了有力支持。

一是课程脉络清晰，理念落地有途径。幼儿园经过 25 年的传承与发展，坚持开展早期阅读的实践研究。在区域大健康教育的背景下，在“幼儿发展优先”理念的推动下，凝练“悦读、阅见、乐享”课程理念，对“悦读·阅健康”课程结构进行了整体设计。如，在共同性课程中融入了悦读活动的目标和内容，开展了“阅读演奏会”“阅读分享会”“亲子系列阅读”专项活动，将特色活动作为共同性课程的补充与延伸，使课程结构丰富平衡。由此，形成了与理念目标逻辑相一致的“1+X 课程结构”，全面落实了“悦读·阅健康”特色课程。幼儿园课程实施方案荣获区“十佳”方案。

二是满足发展需要，课程实施有创新。幼儿园积极践行“户

外两小时”的要求，为了保证每一个班级，每一个孩子都能够享受户外活动，将两部的作息时间进行调整，柔活了四大领域的边界。针对“空间不够”的问题，幼儿园与儿童对话，让孩子成为幼儿园的“梦想改造家”，充分挖掘所有空间，因地制宜地创设良好环境，支持幼儿开展丰富多样的活动。研发了“阅读演奏会”的新型阅读活动样式，“让静态阅读动态化”。通过“快乐营养餐点的实践研究”，以“阅读”美食为切入口，欣赏“美食故事”，以“趣”促学，以“问”促思，以“情”促行，将健康教育融入课程，提升幼儿健康的生活品质。

三是注重有效运用，课程资源面广质高。幼儿园重视建立课程资源库，有《满天星幼儿园健康教育活动方案（讨论稿）》，其中包括了28个较为经典的幼儿健康教育主题活动方案。有《大厨来了操作指导手册》，将“大厨来了”的活动有机渗透在幼儿园课程活动的全过程。幼小衔接资源库中不仅积累了集体活动、个别化学习活动、亲子活动，还有专门的幼小衔接家长指导方案，为教师有质量地实施课程提供了可学习、可操作的实践样本。注重课程资源在课程实施中的应用价值，充分依据自身独特的地理位置和内部环境条件，挖掘人力资源、社区资源、信息技术资源。通过筛选和判断，将优质资源纳入幼儿园课程，有效支持孩子学习与发展。如教师们结合幼儿园课程内容在园内及周边3公里进行资源扫视，完成了对园内外植物、动物资源，园外社区资源的多轮询问、考察与统计，进一步拓展、充实了幼儿园的课程资源。

（二）文化引领发展，精准助力成长，队伍结构愈发合理

幼儿园重视师德师风建设，铸就了“我是一团火，点亮满天星光”的团队向心力，促使教师形成高尚的职业道德和积极的工作态度；优化人才队伍结构，形成了教师主动发展的评价机制；通过搭建平台，精准施策，激发教师的专业成长内驱力，已形成了一支专业素养高、业务能力强的教师队伍。

一是文化引领，重视师德师风建设。幼儿园在“文化驱动的队伍建设”特色管理机制的引领下，制订了幼儿园《教师职业道德考评制度》、建立了《满天星幼儿园“五星”教师发展标准》、落实了《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》、签订了《职业道德规范承诺书》，明确“师德师风”发展指标，规范引领教师的一言一行，帮助教师强师德、重言行，形成了良好的师德师风。依托“锣鼓说唱艺术团”的平台，打造文化场域，宣传身边的凡人小事，积淀属于幼儿园的文化和可传承的精神；以“教师成长档案”为载体，培养“文化自觉”，注重教师内在职业精神、师德素养的积淀，唤起教师的职业自觉。

二是抬高底部，优化人才队伍结构。幼儿园在岗在编教职工33人，其中有93.9%的教职工为本科学历，较上一轮督导时的64%，上升了近30个百分点；一级教师为65.5%，相比上一轮督导时的31%，上升了34个百分点。教职工在学历及职称方面提升明显。幼儿园目前有高级家庭指导师3名，特殊教育上岗证教师10人，较上一轮督导增加了高级育婴师3人，基本覆盖到每

一个班级。五年来，幼儿园有多位老师获得上海市园丁奖、普陀杯评优二等奖、雏鹰杯评优一等奖、“我心目中的好老师”等荣誉称号，此外，还有十多位老师在专业发展的各方面获得不同的奖项，多位名教师在市区各平台展示交流实践成果。

三是靶向发力，提升教师专业素养。幼儿园围绕《满天星幼儿园“五星”教师评审制度》《梯队建设制度》《中层干部的轮岗制度》，充分调动教师专业发展的内驱力，帮助不同层次教师找准最近发展区，形成科学合理的教师专业发展梯队。尊重教师的成长规律，为教师定制属于个人的计划，探索促进个人进一步成长的“专属模式”。如，针对职初教师，运用“三给”策略，为新教师解忧，即给理想，文化浸润，增进职业认同；针对骨干教师，一方面通过“走出去、引进来”，让老师们与专家面对面，另一方面通过“青蓝工程”“任务驱动”，展现这些优秀教师的专业智慧；针对成熟教师，则支持他们根据自身特长和兴趣点选择相应的工作室，实现教师特色深入发展和自身成长的高效融合，提升专业素养。

(三)保育保健扎实，重视个性养育，特色工作能辐射引领

幼儿园修订、完善各类保健制度，常态化开展幼儿在园期间的健康监测和防病管理。重视特殊幼儿的照料和矫治工作，构建了“家、园、医、康”四位一体呵护机制，形成家园共同参与的早期发现、早期诊断、早期干预的幼儿健康与安全防护体系。借助课题开展高质量营养膳食的研发，在区域内具有辐射引领作用。

一是保健管理能制度先行，各类应急处置到位。幼儿园不断修订和完善各类保健制度，扎实稳步推进幼儿园保健管理工作。每年幼儿定期体检率大于 95%，教职工 100%体检且在有效期内，符合《上海市优质园评价指南》相关标准；建立幼儿一人一档电子健康档案，内容详实可循。能与时俱进地修订各项传染病预案，预案内容适宜且操作性强。定期开展安全演练与宣教工作，安全检查记录详实，重点区域巡视有记录，信息安全管理有制度，监控覆盖 100%。校园安全防范意识强，三年来事故发生率为零。幼儿园 2022—2023 年的传染病发生数共计 18 例，发病率为 5.5%。其中呼吸道传染病水痘有续发现象，但后续预案启动及时，消毒处置较为得当，家长、教职工宣教到位，及时遏制了病毒的扩散与蔓延，未造成爆发和持续性续发现象。连续三年疾控采样全部达标。

二是特殊儿童照顾有机制保障，注重跟踪推进。幼儿园倡导“家、园、医、康”四位一体呵护机制，通过共养互育的工作方法，为每一位特殊儿童建立观察跟踪档案。近两年来，通过“后备箱集市”的教养医协同机制，幼儿的健康指数总体趋势向好，幼儿园视力低常发生数平稳且低于全市水平，矫治率为 100%。幼儿园能定期为体弱儿童进行健康体质指数的复查与巡访，及时总结分析幼儿的发展状况，为下阶段的干预目标提出建设性建议。尤其是假期的饮食跟踪与干预，能充分体现幼儿为先的理念，切实为幼儿的健康做到全天候的守护。

三是营养膳食在规范中求创新，积极推广辐射。幼儿园高度重视高质量膳食的研发和创新，以课题《幼儿园“星享营养 健康成长”快乐营养餐点的实践研究》为抓手，开展了“大厨来了”“二十四节气传统饮食的推荐”“一月一品”“全天候下午茶”等特色膳食活动，根据幼儿的年龄特点不断研发园本化菜肴，并运用于日常食谱中。定期开展营养分析评价，五大指标、微量元素全部达标。注重经验的梳理和提炼，形成了可复制、可推广、可借鉴的指导手册，如《全天候下午茶锦集》《大厨进课堂操作指导手册》等，在区域内有一定的引领辐射作用。

二、问题和建议

问题一：幼儿园积极对接区“十四五”规划“适合教育”理念和高质量幼儿园建设要求，确立幼儿园“和生力 香满园 共成长”办园理念，形成了“星光文化”“聚齐一团火，散作满天星”文化和精神理念，“仰望星空、脚踏实地”“三位一体有‘弹性’性，自我管理‘幼’为先”管理理念等一系列的理念。但专有名词较多，各类模式化梳理不太精准，将理念落地的路径尚不够清晰。此外，访谈中，教职工对各类理念的理解和内化度存在差异。

建议：一是各类理念的转化需要有具体的路径和载体。幼儿园需要进一步梳理办园理念、课程理念与办园特色之间的内在逻辑体系，盘整校园文化、队伍建设、课程发展、家园共育等综合家底，以问题为导向，梳理形成具体的路径，并关注理念落实的全过程。二是进一步增强教职工对“概念”的理解和认同度。幼

儿园需进一步加强对教职工的宣传和培训，提升他们对各种概念的认同度和理解度，以促进各类理念在教职工的高度认同中推进并有效落地。

问题二：在队伍建设方面，幼儿园队伍发展目标与各类制度，各类机制与队伍发展现状的关系有待于进一步梳理。一是在队伍发展目标中提到真情星、责任星、启明星、智慧星、悦创星的“五星教师”目标，侧重于教师的教育理念、态度和能力等方面综合评价；在星级教师评选制度中的“五星教师”却是以教龄、专业能力为标准的一星至五星教师序列，两者说法不一致，维度不同。二是目前幼儿园一级教师的占比为 65.52%，可供后续青年教师上升岗位较少，幼儿园教师队伍后续发展的空间相对有限；且目前所组建的“青蓝工作室”等项目，主要是发挥骨干教师带教育青年教师的作用，对骨干、成熟教师的培训带教机制稍显薄弱。

建议：一是就队伍建设的制度、机制进行进一步的梳理，明确相互之间的关系，统一相关的说法，变广为精，更精准地引领幼儿园队伍发展。二是关注成熟教师、骨干教师的后续发展。加强对这些教师的扶持，为其画像，精准施策。一方面助推她们登上新的台阶。另一方面通过该部分教师的示范辐射，让青年教师获得了更优质的资源，使幼儿园的队伍建设形成更良性的循环。

普陀区人民政府教育督导室

2024 年 7 月 31 日