

## 上海普陀区民办桃浦新村幼儿园发展性 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、文件的精神与要求，2025 年 5 月 15 日至 16 日，上海市普陀区教育局组成的督导评估组对上海普陀区民办桃浦新村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、访谈教师 26 人次、对 13 名教职工和 62 名幼儿家长进行问卷调查、观课 17 节、观察 4 个班级半日活动、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

地处普陀区桃浦镇的桃浦新村幼儿园系上海市一级幼儿园，是一所拥有三十多年办学历史的全日制民办幼儿园，也是上海桃浦教育联合体的创始成员校之一。历经公办园到民办园再到普惠性民办园的发展，目前幼儿园有 7 个班级、幼儿 160 人，教职工 34 人。“十四五”以来，幼儿园紧紧围绕打造“教师有才情、儿童有活力、家长有信心、社会有赞誉的高质量幼儿园”的办园目标，秉持“‘桃’育童心、‘浦’适人文”核心办园理念，以

---

“抓规范、强队伍、优课程、促融合”为主线，统筹推进园务管理、师资建设、课程建设、家园共育等重点工作，共同营造温馨和谐的“桃缘”氛围，努力为幼儿健康快乐成长提供适合的教育。

在全体师生员工共同努力和幼儿家长、街道社区的大力协助和支持下，幼儿园在民办普惠性幼儿园领域取得了稳步发展，幼儿的健康成长得到了有力保障，教师队伍日益成熟，办园质量稳步提升，教职工对幼儿园的认同感不断增强，幼儿园在家长、社区中的社会声誉得到进一步提升。幼儿园相继荣获上海市安全文明校园、上海市依法治校标准校、上海市无烟单位、上海市幼儿心理健康教育基地和普陀区绿色学校、普陀区科学育儿指导站年度考核“达标单位”等荣誉。

## 二、主要经验和成效

### （一）坚持规划引领，加强精细化管理，园所规范优质发展有支撑

与时俱进提炼升华办园理念。在推进幼儿园高质量发展的实践中，将“服务为先、育人为本、健康发展”的办园理念提炼为“‘桃’育童心‘浦’适人文”，新的办园理念既彰显了“以儿童发展为本”，又强调了以“桃浦”文化为根基，融合地方特色，其内涵诠释较为全面、丰富，对于幼儿园推进教育教学改革，打造“有德行、有智慧、有活力、有气度”的教工队伍；建立和谐的家园关系；精心营造“乐为、善为、有为”的校园文化氛围；使“桃幼”成为师幼快乐美好的家园具有一定的指引性。在本次

---

督导问卷调查中，教职工一致认同幼儿园办园理念符合实际和科学发展规律，教师普遍认同，并自觉内化为教育教学行为。

**有序推进办园规划落实落地。**围绕建设一所有内涵、教师有才情、儿童有活力、家长有信心、社会有赞誉的高质量幼儿园的办园目标，在前一轮三年办园规划的基础上，制定了新一轮三年发展规划（2024.9-2027.8）。规划的制定广泛听取了教职员工、幼儿家长、社区单位的意见，符合民主程序要求。每学期能围绕办园规划制定园务计划及各部门具体计划。建立规划自评机制，每学年对规划的落实情况进行自我评估、反思和改进。本次督导问卷数据显示，92.31%的教职工认同幼儿园发展规划“领导认真落实，中层执行力强，项目落实度高”。

**着力推进幼儿园治理体系建设。**幼儿园坚持依法办园、民主治园，紧密结合园所实际和教育改革发展新要求，积极推进以办园章程为核心的制度体系建设，及时修订和完善了《员工手册》《岗位考核细则》等制度和流程，且均能通过理事会、全教会等方式讨论决策。幼儿园民主管理渠道畅通，积极吸引教职员工、幼儿家长参与园务管理。重视发挥党建引领作用，加强校园安全防范体系建设，推进后勤规范化管理，多措并举激活管理团队效能，形成了团结务实、高效服务的工作氛围，园所管理的规范化、精细化水平迈上新台阶。在本次督导问卷调查中，92.31%的教职工认同幼儿园文化氛围和工作环境。

**（二）加强师德师风建设，搭建专业发展平台，保教队伍建**

---

## 设成效有提升

**坚持把师德师风建设放在首要位置。**幼儿园能结合自身实际制定师德建设实施方案，每年坚持与教职工签订《师德承诺书》，建立师德考评标准和奖惩制度。坚持把师德建设工作贯穿于教育教学的全过程，与园风、教风、学风建设有机结合，与文明校园、平安校园建设相结合，建立日巡查、月考核、学期考核评价和师德一票否决制。通过学习、培训等方式，强化教师对岗位的规范意识、责任意识和敬业意识，幼儿园教职员工团结向上，充满朝气。本次督导问卷数据显示，教职工一致认同幼儿园政治学习有计划，效果很好。

**加强保教队伍配置与结构优化。**围绕“师德高尚、结构合理、专业优良；主动发展、合作创优”保教队伍建设目标，针对民办园保教队伍实际，认真贯彻《幼儿园教职工配备标准（暂行）》的要求，配齐配足幼儿园各岗位工作人员，每班严格按国家标准配置 2 教 1 保。幼儿园与每位教职员工签订聘用合同，依法办理相关各项福利保险。幼儿园专任教师平均年龄 33 岁，二级教师占比 72%，本科学历教师占比 72%。保育员中高级保育师占比达 86%，保育员队伍相对稳定，专业能力较强。

**着力推进保教队伍专业化建设。**幼儿园注重引导教师结合幼儿园三年发展规划制定个人三年发展规划，激励教师个人发展与幼儿园发展同向同步。针对青年教师专业发展需求，实施每学期上一堂优质汇报课、设计一篇出色教案，制作一个高质量课件、

---

组织一次年级以上教学展示活动“五个一”制度。成立“青馨桃缘”工作坊，助力青年教师专业成长。成立由园长领衔指导的项目小组，推动教研组长高质量开展教研活动。推进后勤人员“工匠”工作制度建设。建立骨干教师动态评聘机制，构建了以工作实绩和能力水平为导向的教师评价机制，促进了保教队伍规范有序发展。

### **（三）坚持幼儿发展为本，有序推进课程建设，保教质量水平提升有保障**

**着力打造具有园本特色的课程体系建设。**幼儿园遵循上海市学前教育课程建设的基本要求，结合本园实际和幼儿发展需求，聚焦“阅读浸润+健康发展”主线，建立了“基础课程保底、特色课程赋能”、彰显“健康、快乐、发展”课程理念的课程实施方案。课程实施方案各要素齐全，注重选择性课程与共同性课程在实施过程中的有机整合，“早期阅读”选择性课程能融合于幼儿一日活动中。每学期组织教师开展课程融合研讨，收集教学实践中的问题，邀请课程专家进行指导，调整课程融合方案，优化教学内容和方法，确保课程融合更加科学、合理。

**注重课程实施过程中的质量监控。**幼儿园课程实行园长、保教主任及教研组长、教师三级管理，每个层面均有各自不同的课程管理职责、操作要求，具有可操作性和可检测性。聚焦幼儿运动、学习、游戏、学习四大板块和常态化环境创设、幼儿习惯养成，幼儿园的硬件设施、绿化环境、教玩具等均能较好地支持课

---

程的实施。重视教师课程实施的培训，积极推进园本课程资源库建设。建立课程实施质量调研制度，注重对课程实施过程的监督、评价与反馈。幼儿园日常重点监控有计划、有小结反馈，每月开展重点监控有全园分析报告和改进建议。

**发挥教科研助力保教质量提升的作用。**幼儿园通过问卷调查、课堂观察、教师访谈等方式，深入了解教师在教学中遇到的实际问题和困惑，并针对课程实施过程中的薄弱点、教师的共性问题，有序开展专题教研活动，共同探讨有效的教学策略，不断完善大小教研机制，充分发挥了教研活动对教师专业能力提升的作用。幼儿园加强了幼小联合教研机制的探索，研制《幼小衔接指导手册》，促进了幼儿园与周边小学的沟通与合作。幼儿园《传统文化视域下的体验式阅读教学研究》区级课题顺利结题，为幼儿园课程品牌建设提供了有力支撑。

#### **（四）规范卫生保健管理，促进医教深度融合，幼儿健康防护体系有保障**

**建立健全幼儿健康管理体系。**全面加强传染病预防工作，明确规定幼儿在入园、进餐等关键节点的清洁要求，严格落实健康监测与信息上报制度，每日精准掌握师幼健康状况，确保幼儿异常情况早发现、早报告、早处置。每月定期开展幼儿体格检测，为每位幼儿建立动态健康档案。通过多渠道、多形式开展教职工、幼儿及家长传染病预防知识宣教活动，有效提升全员防控意识与能力，引导幼儿养成良好卫生习惯，切实筑牢园所健康安全防线。

---

近三年的传染病发病率保持低位运行，未发生传染病爆发事件。

**加强不同体质幼儿个性化照护。**针对体弱幼儿，制定并实施个性化照护方案，全面加强一日生活管理，通过开展趣味健康教育活动等举措，帮助幼儿养成健康生活方式。针对超重幼儿，联合家长构建家园共育机制，规范身高体重监测频率，为肥胖幼儿建立专属健康档案、为每位超重肥胖幼儿佩戴专属标识手环等举措，有效降低超重儿童向肥胖儿童转化风险。通过在新生入园阶段开展全面过敏筛查并建档、每学期初及时更新过敏幼儿名单、采取分餐制等措施着力降低过敏反应发生率，为过敏幼儿提供全方位健康保障。

**依托医教结合，提升园所保健工作实效。**充分发挥进园医生的儿童保健专业优势，围绕保育人员岗位职责、保教人员工作衔接、保育行为规范用语等内容，多维度强化专业指导与培训。校医积极参与幼儿园“三大员”工作，通过每月加强重点监控、优化日常工作流程、开展技能培训及评比活动等提供针对性指导，补齐工作中的薄弱环节和短板。通过师生互动、幼幼互助等形式普及健康知识，增强幼儿健康自我管理意识。面向不同受众群体积极开展健康宣教活动，幼儿园健康教育工作持续加强。

### **（五）优化家园合作机制，深化社区资源整合，家园社区合力育人有创新**

**注重健全家园社区管理机制建设。**幼儿园重视“园—班级”二级家委会管理网络建设，根据学前教育改革发展的新要求和幼

---

儿园的实际，细化家委会在课程管理、安全管理、营养膳食等方面的职责和功能，制定详细的工作流程与考核标准。成立“膳食管理委员会”，落实做好陪餐等工作。每学期坚持开展家委会成员培训，邀请教育专家或优秀家委会代表分享经验。优化家委会督学制度，督促幼儿园及时整改问题，发挥了家委会参与园所管理的作用。积极开展家园社区联动共建项目，家园社区协同育人工作机制不断健全。

**加强对家长科学育儿的教育培训。**幼儿园坚持服务为先的理念，主动通过问卷调查、访谈等方式了解不同家长群体的个性化需求，建立家长需求档案。能根据幼儿发展需求动态调整服务内容，主动为全职家长提供亲子教育技巧培训，为职场家长开设线上育儿答疑专栏。通过挖掘家长资源，制定助教报名、培训、备课、授课、反馈等活动环节的标准化流程、设计个性化培训课程、建立活动评价体系，积极打造“爸妈助教”活动品牌，确保了个性化服务的实效性。本次督导问卷数据显示，93.65%的幼儿家长认同幼儿园、教师的家长服务。

**有力促进家园社区资源共建共享。**幼儿园注意整合社区资源，建立了资源动态更新机制，先后与上海市少儿图书馆、社区居委会、敬老院、社区医院和周边中小学等建立长期合作关系，形成共建共享的良好氛围。依托“孩子通”、微信公众号、视频号等数字新媒体技术，积极打造线上家园互动平台，及时发布幼儿园特色活动、育儿小妙招、健康宣教等内容，扩大幼儿园影响



---

力。幼儿园研制了《亲子阅读指导手册》《早教活动案例集》等资料，着力推进育婴师队伍建设，坚持每年为桃浦地区居民免费提供 12 次 0-3 岁公益优质早教服务。

### 三、问题与建议

**（一）鉴于多种因素造成了幼儿园骨干教师的流失，致使目前幼儿园主要以年轻教师为主体，幼儿园教师队伍平均年龄 33 岁，存在着职称结构较低、教师队伍专业化程度不高的情况，仍需加大力度促进教师专业素养和能力的提升。**

**建议：**一要加强青年教师专业成长机制探索与实践。遵循青年教师的专业成长规律，探索构建“分层培训+实战锤炼+激励保障”培养体系。按照教学经验和教师能力对青年教师进行“通识+专项”的分层培养。通过“同课异构”和公开课展示等举措，促进理论与实践融合。尝试建立园内骨干教师和园外专家带教“双导师制”，加快青年教师专业成长进程。

二要着力推进骨干教师专业发展机制建设。聚焦幼儿园骨干教师发展需求，积极构建“实践赋能+精准指导+多元提升”骨干教师培养体系。探索建立骨干教师成长共同体，多层次搭建实践平台，促进经验共享与思维碰撞，支持骨干教师专业能力发展。实施由园长为牵头人的“导师带教制”，定制个性化成长计划，鼓励教师自主发展、主动提升。定期开展骨干教师培养成果汇报与考核，激发骨干成长动力。

三要依托数字智能技术赋能教师队伍建设。幼儿园要基于自

---

身师资队伍现状和发展目标，探索构建 AI 背景下的队伍建设新模式，通过数字智能技术突破传统培训的同质化瓶颈，让幼儿园每个教师获得适合自身实际的专业支持，逐步形成“技术助力教师成长，教师成就幼儿发展”的工作局面。

**（二）在幼儿园幼儿健康检查数据管理工作中存在不足，尚未建立系统化的数据统合机制，缺乏基于专业视角的深度分析，未能有效开展后续反馈与优化调整。**

**建议：**一要规范资料管理，强化数据应用。着力建立和健全标准化的卫生保健资料管理体系，明确资料收集、整理、归档流程与标准。要运用信息化管理手段，逐步搭建幼儿健康档案数据库，实现健康检查数据、保育工作记录、培训学习资料等的系统化整合与动态更新，定期开展数据深度分析，挖掘幼儿个体健康状况、群体发展趋势关键信息，持续优化个性化保育措施，推动卫生保健工作向科学化、数据化方向发展。

二要创新培训模式，提升专业素养。采用“走出去+请进来”双向培养模式，组织保健教师、保育员、营养员积极参与各类培训，拓宽专业视野。邀请结对姐妹园保健业务骨干、行业专家入园开展实地指导与经验分享，开展跨园交流研讨活动。建立培训效果评估反馈机制，及时调整优化培训内容与方式，全面促进“三大员”专业技能与服务水平提升。

三要聚焦规范标准，做亮医教特色。严格依据相关文件与行业指南要求，充分发挥进校医生专业优势，加强由校医、保健教

---

师、骨干教师构成的科学育儿指导团队建设，开展常态化、精准化的育儿指导工作。加强卫生保健工作质量督导机制建设，定期对照评估指标开展自查自纠与整改提升，以保健工作质量提升带动保育工作整体提质增效。