

附件 9

上海市普陀区小红帆幼儿园发展性 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，2025年5月8日至9日，上海市普陀区教育局组成督导评估组，对上海市普陀区小红帆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、访谈干部教师26人次、对39名教职工和96名家长进行问卷调查、观课10节、观察5个班级的半日活动、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

地处普陀区长寿路街道的小红帆幼儿园系上海市一级幼儿园，是一所具有二十二年办园历史的全日制公办幼儿园。目前，幼儿园拥有14个班级，338名幼儿，在编教职工31人。“十四五”以来，幼儿园始终秉持“唱‘和悦’之歌，扬‘红帆’远航”的核心办园理念，以“尊重差异，和谐共生，雅乐相随，身心和美”为内核的“和悦红帆”校园文化建设为主线，着力建设“和雅”的校园环境，持续打造“和乐”的园本课程、全面构建“和谐”的人际关系。在尊重、理解、赏识、激励的人文生态中，积

极促进幼儿健康水平与情感、态度、认知等全方位发展，努力让“小红帆”成为孩子们快乐成长的温暖港湾。

在全体干部教工上下齐心、通力合作和共同努力之下，幼儿园的办园条件极大改善，队伍建设有所突破，课题、课程、课堂建设齐头并进，家校社育人共同体加快形成，教育生态持续优化，办园取得明显成效，为幼儿园高质量发展奠定了坚实基础。近年来，圆满完成了市教委对该园的“高质量发展”调研和“普及普惠”抽查。幼儿园相继荣获了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、普陀区早教示范点、普陀区保教三位一体评比三等奖等荣誉，得到了幼儿家长和周边社区的赞誉和认可。

二、主要成效和经验

（一）党建引领、规划导航，幼儿园高质量发展有保障

发挥党建引领作用，确保办园方向。幼儿园全面贯彻落实党组织领导的园长负责制，完善了园所章程，修订了“三重一大”等制度，有序促进园所治理结构优化，积极探索“党建+领导管理”机制，全面推动党建工作与事业发展的深度融合，认真履行了“把方向、管大局、作决策、抓班子、带队伍、保落实”领导职责。着力从“价值认同、人际沟通、团队决策、专业引领”等维度，扎实推进幼儿园各项党建工作，凝聚党政工团合力，积极营造风清气正的校园环境，切实发挥了党支部的战斗堡垒作用。党员干部勇挑重担、以身示范，充分发挥了先锋模范作用。

着力加强顶层设计，领航园所发展。围绕建设管理高效能、环境高品味、队伍高素养、课程高质量、发展高速度、声誉高口碑的高质量幼儿园，“十四五”期间，幼儿园在“唱和悦之歌，扬红帆远航”核心办园理念引领下，先后制定并实施了两轮三年发展规划。在新三年发展规划（2024年9月-2027年8月）中，规划框架结构较为合理、目标清晰、措施有力、内容注重传承与创新，充分彰显出幼儿园对未来发展的深度思考与谋划。规划的制定符合民主程序要求，注重规划的上下对接、分层落实和自我评估。本次督导问卷调查中，教职工一致认同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。

以“走心”的精细化管理，办“入心”的高品质教育。在园务管理中坚持问题导向、目标导向，扎实推进“四个一”园务管理机制，即正、副园长的每日沟通、领导班子成员参与的每周行政会议、园部主管参与的每月管理例会、全园教职员共同参与的每月工作推进会，确保了各项工作责任到人、任务落地，有力促进了幼儿园在校园安全、后勤保障、资产财务等各项管理实效的提升。幼儿园注重文化立校，坚持以“和悦红帆”文化为引领，党政工联动关注教工、幼儿家长的需求，推行人性化管理与服务，增强师生员工的归属感和凝聚力，努力营造和谐的干群、师生、家校关系，为幼儿园高质量发展奠定了坚实基础。

（二）师德为先，分层培养，保教队伍专业化建设有突破
加强师德师风长效机制建设。幼儿园以“和悦红帆”文化为

引领，贯彻落实《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》，通过党史学习、红色基地实践、开展“和悦红帆、仁爱之师”主题活动，“悦美教师”畅谈、“红帆四有好老师”评选等活动，构建了“学史润德—实践砺德—榜样树德”师德师风教育序列，将政治引领与职业情感培育深度融合，有效强化了教师的职业认同与使命担当。本次督导问卷调查中，幼儿家长一致认同保教人员对幼儿非常尊重、接纳与关爱，对做错事的幼儿采取耐心说服的教育方法。

着力促进保教队伍结构优化。围绕造就了一支比例适当、梯次清晰、发展良好、富有后劲师资队伍的发展目标，幼儿园明确了规划目标导向、团队发展指向、自主更新取向的工作路径，不断健全保教人才引、育、用机制，持续推动保教队伍的结构优化。幼儿园严格按照岗位设置标准合理配置工作人员，各岗位工作人员任职资格符合相关规定。近三年来，幼儿园专任教师本科学历达97%，保健教师的本科学历达100%。新晋高级教师2人，实现零的突破。幼儿园一级教师的比例、保育员与营养员的中高级职称比例均有提升，教师职称、学历、能力等结构逐年优化。

分层分类推进教师专业发展。幼儿园建立的教师发展需求调研、引导教师自主规划、搭建交流互学平台、促进教师共同成长的工作机制，形成了教师专业发展“走出去—带回来—共成长”的工作局面。幼儿园针对不同发展阶段教师实施针对性的培养方案，即适应期教师通过“新苗组”观摩实践实现教学能力突破；

成长期教师通过“青蓝组”聚焦集体教学重难点，在质疑式探讨中提升反思力；成熟期教师鼓励创新，通过原创课展示发挥示范作用；骨干教师则承担区级课题研究，在专家结对中实现高位发展，为教师专业发展的主动性和积极性提供了有力支撑。

（三）理念先导，资源赋能，推动课程体系建设提质增效

推动课程实施方案的持续优化。幼儿园围绕培养具备“健之帆、和之帆、乐之帆”的和乐扬帆儿童的育人目标，坚持“和乐玩享——关注每一个孩子成长经历”的课程理念，明确了“全面素养启蒙，音乐素养显现”的课程定位，不断优化共同性课程和选择性课程的设置与安排，有序推动“玩享音乐”园本特色课程建设，努力让幼儿拥有多样化的活动体验与经验。幼儿园的课程实施方案符合园情、具有较强操作性，为幼儿园保教质量稳步提升提供了有力的保障。本次督导问卷调查中，教师一致认为幼儿园的课程方案有目标，有内容，有实施，有评价。

注重课程资源的整合与创设。幼儿园能园所环境的现状，充分挖掘园所资源，创设了沙水、种植角、户外涂鸦、建构等户外游戏环境，满足幼儿活动需要，提升户外每日两小时活动质量。积极整合两部周边社区资源，包括苏州河沿岸自然资源、纺织博物馆等人文资源及沪西工人半日学校等红色资源，通过“帆宝趣游玩”等拓展活动将社区转化为课程场域，让社区成为延伸的“幼儿大学堂”。着眼于幼儿的社会性适应和学习适应，建立与小学、家庭的联动机制，积极推进幼小衔接从单点合作到深度共

建、从零散活动到课程开发的演变。

加强课程质量监控评价与改进。为确保课程实施的质量和水平，幼儿园坚持定期召开月保教工作会议，及时反馈课程落实情况并制定调整措施，引导教工共同讨论完善课程监测与评价的标准，促进自评、他评、园评有机结合，积极引导家长参与幼儿园的质量监控评价，充分发挥了评价的引导、诊断、改进和激励作用。针对课程实施中的问题，坚持以科研为先导，以教研为阵地，帮助教师分析瓶颈、找准对策，推动教师儿童观转变，确保共同性课程规范实施，探索选择性课程特色化路径，提升课程实施的针对性与实效性。

(四) 加强管理，规范流程，全面筑牢幼儿健康成长防线

注重保健管理制度及机制建设。幼儿园严格按照市、区相关工作要求，及时调整和修订保健管理制度，确保幼儿园卫生保健工作有章可循。能根据园所发展需求，逐步完善保健管理组织构架，着力加强保健团队专业化建设，精心构筑园本化保健管理体系。聚焦餐点护理、运动护理、清洁消毒等关键环节的操作规范，不断优化工作流程图，通过定期全面检查和随机专项抽查、每月两次业务培训和工作考核、评比“保育之星”等举措，探索建立了阶梯式巡查、鼓励式评价的工作机制，有力推动了卫生保健工作的规范化、精细化和个性化开展。

着力构筑幼儿健康成长防护体系。幼儿园坚持“教养医结合”，关注幼儿个体差异，通过家长课堂、线上微课、健康公众

号等途径，普及科学育儿知识，积极推进幼儿健康教育；通过建立幼儿健康电子档案系统，有序开展幼儿健康数据的动态追踪、大数据分析、智能化预警；通过制定体弱儿、肥胖儿等“一人一案”干预方案，加强幼儿健康管理闭环，逐步形成了具有园本特色的“健康教育立体化、健康监测数字化、精准干预个性化”的工作格局。幼儿园近三年的幼儿健康数据显示，幼儿体重、身高双超率保持上升趋势。体弱儿、肥胖儿、五官保健矫治率均达100%。

协同推动幼儿营养膳食模式创新。幼儿园聚焦幼儿全天候营养膳食工作落实和推广，重视发挥全天候营养膳食小组的效能，根据各年龄段幼儿的特点和需求，推动幼儿园全员参与制定幼儿全天候带量食谱。通过创新菜肴、病号菜评比等活动，促进营养员专业技能提升，保证幼儿的膳食质量。通过幼儿自主选座、自由结伴、自我服务等优化幼儿用餐体验和培养幼儿自我管理能力。通过征询家长意见、了解家长对营养膳食的需求，有针对性地指导家长落实全天候营养膳食，调整体弱儿居家饮食，做到了家园一致。

（五）健全网络，拓宽渠道，增强家园联动协同育人合力

推进制度建设，建立工作网络。幼儿园建立了“园级—年级—班级”三级家长委员会，制定家委会工作章程，定期召开家委会会议，扎实推进家委会工作。在幼儿园规划制定、重大活动决策等工作中，能广泛听取家委会意见和建议。邀请家长参与园所

管理、课程建设和幼儿发展评价，保障家长对幼儿园工作的知情权、参与权、监督权。通过制定家长助教制度、家长问卷制度、幼儿园与社区互动制度、家园工作制度等工作制度，推进家长学校建设，深化家庭教育指导，完善家园合作共育机制，实现家庭教育与幼儿园教育同频共振。

集聚多方资源，拓宽教育路径。幼儿园重视周边社区、单位育人资源的有效整合与利用，通过与中远三居委合作开展《童心同行——家园社儿童友好治联体》实践项目；与纺织博物馆、沪西工人半日学校、活水公园梦清园等幼儿园周边多家单位的联手共建，不断丰富课程教育资源，积极开展形式多样的教育活动，拓展了幼儿的学习生活空间，开辟了幼儿教育的新途径。幼儿园依托信息化平台，定期发布幼儿园活动信息与科学育儿信息，邀请专家向家长进行育儿保健方面的个性化指导，高质量实施公益早教活动，为家园社区协同育人格局的形成奠定了坚实基础。

形成育人合力，彰显办园成效。幼儿园始终坚持“沟通、理解、信任”的家园工作理念，积极调动家长、周边社区和单位参与幼儿园教育工作的主动性和积极性。家委会代表们能根据各自特长，分工协作，发挥联系幼儿园、幼儿家长的桥梁纽带作用。周边社区和单位主动提供各自优势资源，满足幼儿园和幼儿发展需求。高质量实施公益早教活动，积极推进托育一体化建设，主动服务社区，满足社区居民需求。在本次督导问卷调查中，98.96%的家长和97.44%的教师对幼儿园开展家庭教育指导、推进家园

社区共育的成效给予高度肯定。

三、问题与建议

(一) 在课程实施中，部分教师对课程理念的理解停留在表面，将理念转化为实践的能力较弱，在活动设计中对幼儿关键经验的把握不够精准，师幼有效互动不足。当前幼儿园的评价以表单式记录为主，对幼儿发展、教师实践的动态追踪与数据分析还需加强，评价结果对课程优化的反哺作用有待进一步增强。

建议：一要以《上海市幼儿园办园质量评价指南》《上海市学前教育课程指南》为依据，以系统性思维，从课程标准、评价主体、评价方法等维度不断完善幼儿课程评价体系，依托信息化工具记录幼儿成长轨迹，结合课程故事、观察日志、质量分析报告等质性材料，形成“数据+经验+循证”相结合的评价模式，切实发挥评价的导向作用。

二要聚焦教师课程实施能力提升，有序开展“理念—实践”转化的专项培训，通过专家讲座、模拟教学、案例研讨、幼儿成长故事分享等形式，帮助教师理解课程理念、课程目标与幼儿发展的关系，增强教师将课程理念转化为日常教育教学行为的能力，促进教师专业水平提升。

三要确立儿童立场的大资源观，厘清资源与课程的逻辑关系，促进资源与幼儿发展目标的有效链接，加大对社区资源的深度挖掘和系统思考，形成长效合作与开发再利用的建设机制，确保各类课程资源的高效使用和持续性的循环迭代创生。

(二) 在目前幼儿园的区级骨干教师梯队中，仍以教坛新秀、教育教学能手为主，缺乏市、区级学科带头人等骨干教师。且部分成熟型教师面临发展瓶颈期，部分教师的专业发展较多依靠外力推动，在幼儿园保教队伍的专业提升、骨干教师梯队建设上仍需加大力度、实现新的突破。

建议：一要在新一轮队伍建设的三年发展规划中，要进一步优化骨干教师辐射机制，探索建立园所“领航工作室”，明确专业发展目标及量化指标，在申报市、区级重点课题、承办区域教学展示、开展园本培训等方面，增强骨干教师的责任担当意识和创新精神，鼓励教师积极主动申报高级指导教师或学科带头人，为幼儿园高质量发展提供较为完备的人才支撑和保障。

二要倡导“增值性评价”理念，从“师德素养、教学能力、科研能力、团队协作、家长满意度”等多维度构建教师专业发展评价指标，强化评价的诊断与改进功能。探索“教师成长积分制”，多方位激发教师自主发展的意愿，将研修成果、课题参与、园本培训、家长评价等量化积分，作为绩效考核、职称晋升、评优评先的重要依据。

三要进一步创新举措，推进保教协同走深走实。可探索推行“保育员进课堂”“教师参与膳食管理”等活动，积极促进保教人员理念互通、工作互融，进一步强化保育员操作规范化培训，指导保育员加强儿童行为观察，逐步增强保育员解读儿童行为的能力，促进保教队伍专业化水平的提升。