

上海市普陀区金苹果幼儿园发展性督导 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 11 月 21 日至 22 日，上海市普陀区教育局组织督导评估组，对上海市普陀区金苹果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（19 人次）、问卷调查（教职工 38 份、家长 337 份）、观课（10 节）、观察半日活动（5 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。

一、幼儿园基本情况

上海市普陀区金苹果幼儿园创办于 1996 年，是桃浦地区一所公办全日制幼儿园。目前，拥有 13 个班级，342 名幼儿，在编教职工 38 人。在全面推进幼儿园高质量发展的办园实践中，始终秉承“为了每一个孩子健康、快乐成长”的办园理念，探索架构“党建+领导管理”的“走心”管理模式，着力提升教师核心发展能力，合力构建互信共生的家校社共育共同体，持续探索建立“公开、公平、规范”的运行机制，办“入心”的教

育。幼儿园逐步从“稳步发展，彰显特色”的发展阶段走入了“‘苹’静待花开‘果’香溢满园”高质量发展的新阶段。

在幼儿园上下齐心努力之下，保育工作品质不断提升，教育生态环境持续改善，师资队伍建设取得新成果，和谐向上的果香校园文化积淀丰厚，办园取得明显成效。近年来幼儿园相继荣获上海市幼儿心理健康实验基地、上海市依法治校标准校、上海市节水型幼儿园、上海市安全文明校园、普陀区文明单位、普陀区绿色学校、普陀区早教先进集体等荣誉称号。金苹果幼儿园成为了师幼共同成长的乐园。

二、主要成效和经验

（一）坚持党建引领，注重顶层设计，提高民主管理效能

幼儿园始终坚持党的全面领导。认真落实党组织领导的园长负责制，探索“党建+领导管理”的管理模式，实施“五张图”工作路径，即：规划工作“路线图”、规范班子“运行图”、健全制度“流程图”、厘清议事“决策图”、创建示范“样板图”，大大提高了管理效能，有效促进了幼儿园高质量发展。积极培育党建品牌项目，开展“五最”好党员建设，即：政治最强、作风最实、纪律最严、工作最优、廉洁最好“，亮出党员身份，发挥党员的先锋模范作用。

重视规划引领高质量发展的作用。幼儿园在广泛征询教职工、家长、社区的意见和建议的基础上，制定幼儿园三年发展规划，在发展规划中明确了幼儿园总体发展目标、阶段发展目

标与具体措施，并通过全体教职工审议。问卷调查显示，教职工认为幼儿园领导在制订幼儿园发展规划时“按民主程序进行”的占比为 100%，全体教职工代表大会在幼儿园工作中“能充分发挥作用”的占比为 100%。

坚持依法办园、自主发展。引导教师参与管理与监督，通过中心组学习、教代会中心议题的讨论与立案等方式，完善幼儿园管理网络图，明确岗位职责，编印《金苹果幼儿园管理手册》。重视制度建设，建立健全各项管理制度，通过“废立改”，将原有的77条制度调整为233条。严格执行“三重一大”制度，落实重大事项集体决策制度，执行过程规范透明。

（二）聚焦队伍建设，实施果育工程，提升教师专业素养

以德为先，提升素养。幼儿园以“培养具有博爱情怀、博学才能、博雅气质的‘果味’教师”为目标，以思想建设为抓手，通过开展以“教书育人，立德树人”为主题的师德师风主题活动、争创“五心好老师”评选、师德演讲活动、签订《师德承诺书》等活动，有效提升教师品德素养。积极构建“1234”校园文化建设新模式，强化过程管理，引导教职工做到以德立身、以德立学、以德施教。

项目推进，分层培养。幼儿园采用项目推进的方式，实行队伍建设果育工程，形成了“育头苗、强主体、护新绿”的队伍培养机制。“育头苗”在于通过实施干部例会制、园长专题培训、谈心活动等形式抓好干部队伍建设。“强主体”在于注重教

师队伍梯队成长，提供选送教师参加市区名师培训，参与桃浦联合体优秀教师联聘，为青年教师搭建师徒带教平台，组建项目化学习和研习社等专项活动，促进教师专业成长。“护新绿”在于关注保育队伍建设，通过组织保育人员学习岗位职责和职业准则、开展观摩交流和现场研讨、建立月考核制度等形式，增强服务意识和敬业精神，促进业务能力提升。

重视评价，完善机制。幼儿园建立了教师个人成长档案，对教师教育教学工作实行过程性评价、表现性评价和总结性评价，有效发挥评价在激发教师参与、释放教师活力、促进教师成长的重要作用。近三年，幼儿园1名教师荣获“上海市园丁奖”荣誉称号。1名教师职称晋升为高级教师，实现一线教师评聘高级教师的零突破。党员人数从5名发展至7名，3名教师获评普陀区教育能手，3名教师获评普陀区教坛新秀。4名教工在上海市和普陀区举行的技能比赛中获奖。推荐8名骨干教师加入万桃学前教育集团导师团、骨干团和优青团。3名教师成为桃浦教育联合体联聘教师。

（三）打造特色课程，优化保教质量，促进幼儿健康成长

聚力打造“环保启蒙”园本特色课程。幼儿园在“幼儿优先发展”理念的指引下，确立了“绿色滋养、朵朵绽放”的课程理念，不断修订完善课程方案，形成了具有操作性的课程实施方案。幼儿园积极拓展空间，创设了符合园所发展、特色比较鲜明的户外活动环境，适合幼儿自主探索。从园本特色、课

程设置、幼儿发展等角度思考，建立了“美工室、音乐室、图书室”等5个专用活动室，创设凸显环保课程特色的课程环境，让孩子能够获得多元的感受和体验，满足了课程实施和幼儿个性发展的需要。

重视教科研推动保教质量提升的作用。幼儿园重视课题研究，形成以园长为首、科研主管为主、教师参与的科研团队。积极开展《以环保节日为载体的幼儿环保行为养成的实践研究》《在亲子活动中幼儿文明行为举止养成的案例研究》等市区级研究课题，围绕各种影响幼儿园课程质量发展的关键问题开展实践探索，不断深化园本特色课程的实践和优化，形成了专题性环保活动、环保节日教育活动、环保节气教育活动等特色活动项目。幼儿园参与课题研究的教师达到100%。每年举行4—5次的案例汇报、研究交流和现场活动观摩等开放活动，受到同行的称赞。

积极探索以教师自评为主的课程评价。幼儿园加强课程实施的质量监控，制定《幼儿园课程实施评价方案》，组织教职工讨论完善自我评价标准，提升质量监控的有效性。注重课程评价的全面性和针对性，通过日常监控和重点监控相结合的方式，从幼儿发展、教师教学、课程实施开展评价。每月围绕基础性课程、环保活动实施等方面的内容开展评价。支持教师通过幼儿的个性化观察记录和视频记录的方式，运用多种手段对幼儿开展发展性评价。

坚持保教并重原则，促进幼儿健康成长。幼儿园重视保健工作与园所发展规划、园务计划、部门计划等配套，层层落实。各项保健制度健全，保育工作规范有序。幼儿入园体检实现100%覆盖率，每位幼儿都建立了专属健康档案。大力推进医教结合工作，建立“一校一医”的公示制度，明确工作职责。在医生专业指导下，各类健康管理评价指标有效改善。幼儿双超率连续两年稳定超过50%，营养不良儿童中低体重发生率连续三年稳步下降，从2022年的3.8%降至2024年的3%。消瘦儿童的发生率维持在1.8%的低水平，且矫治率高达100%，好转率与治愈率分别达到了40%和20%，视力不良的发生率逐年递减，从2022年的11.8%降至2024年的8.4%。

（四）注重家园共育，构建联动机制，营造良好外部环境

建立三级家委会机制，形成良好运行机制。幼儿园通过自荐和他荐相结合的方式，建立园级一年级一班级三级家长委员会网络。家委会代表们根据各自特长，分工协作，各司其职。充分发挥家委会职能，认真听取家委会对园务管理、课程建设、幼儿发展评价等的意见42条，形成了家园合作共建的良好运行机制。

开展科学育儿指导，共助幼儿健康成长。幼儿园设计丰富多彩的教育内容，运用灵活多样的活动方式，如：主题菜单式家长讲座、人人参与做讲师、家长沙龙、家长开放日等，向家长宣传科学育儿理念与知识，提高家庭育儿水平。每学年组织

的家庭教育指导和实践活动至少6次。幼儿园充分运用现代信息技术，建立班级家长群，各班教师给家长提供有针对性的育儿指导，促进家园密切联系，助推幼儿健康成长。

签订社区共建协议，共创良好育人环境。幼儿园与多家社区单位联合共建，紧密合作，为社区家庭教育给予专业支持和倾力配合。与桃浦镇雪松苑第二社区居委会、上海消防总队普陀支队桃浦特勤队、上海长寿家园桃浦九村养老院和普陀区联建小学等单位签订共建协议；每年开展12次公益早教指导服务，面向社区家庭举办亲子活动和教育咨询会，努力做到家园同行、双向互动、合作共赢。近年来幼儿园的办园质量和服务水平一直收到幼儿家长、社区街道和单位的好评。

三、问题和建议

问题一：教师对课程理念内涵的把握有待进一步提升，教师的课程实践能力和基于儿童发展需求的师幼互动能力有待进一步加强，幼小衔接课程方案尚需进一步优化。

建议：一是加强学习和培训。组织教职工全面了解和掌握幼儿园的课程理念，开展课程理念的大讨论，引发教职工的理解与认同，力求做到内化于心、外化于行。二是发挥园长专业引领作用。通过课程管理的过程性评价和质量监控，团队集体诊断和骨干教师引领等方式，对课程实施进行有效研究。尤其是关注幼儿学习过程，细化师幼互动的操作要点，使其更具操作性，便于教师落实，更好地为幼儿发展服务。三是要进一步

优化幼小衔接课程。进一步学习《上海幼儿园幼小衔接活动指导意见》的精神，在充分理解和尊重幼儿学习方式和特点的基础上，以促进幼儿小、中、大全年龄各阶段身心全面准备为目标，完善幼小衔接课程方案，提升幼小衔接的教育质量。

问题二：《幼儿园教师队伍建设三年发展规划》和《“果育工程”教师队伍建设实施方案》有待进一步完善，“果育工程”助推教师高质量发展有待进一步深化。

建议：一是要注重目标管理。幼儿园坚持“教师兴园”的队伍建设思想观念，在细致分析园所保教队伍现状的基础上，修订完善《幼儿园教师队伍建设三年发展规划》，努力做到培养目标更明晰，体现骨干教师和特色教师发展的达成度。推进举措更有力，探索不同层级教师培养的不同路径。二是要深化果育工程建设。幼儿园要修订完善《幼儿园果育工程队伍建设实施方案》，研制《果育工程教师发展指引》，建立五个时期教师发展的建设标准，形成定位明确、层次清晰、衔接紧密的教师梯队发展格局。三是搭建优质实践平台。幼儿园着眼于教师师德修养的提升和专业化水平的提高，搭建多样化实践平台，如：开展传帮带活动、教学评优展示、参与市区教研室和学科带头人工作室研训等方式，制定适切的培养计划，采取相应的措施达到整体提升教师专业能力的目标。注重骨干教师建设，以“头雁效应”激发“群雁活力”，培养具有一定社会影响力的“头雁”教师。

