

上海市宝山区人民政府教育督导室 关于对上海市宝山区菊华幼儿园 发展性督导的意见书

为深入贯彻国务院《教育督导条例》、教育部《幼儿园督导评估办法》的精神，落实上海市《上海市幼儿园发展性督导评价指导意见》，依据新一轮《宝山区幼儿园教育发展性督导评估实施方案》的要求，组建了由区督学、资深园长、教研员、儿保医生等专业人员构成的督导组，于2026年1月6日对上海市宝山区菊华幼儿园实施发展性督导。督导人员认真研读该园发展性督导自评报告，查阅近两年来的相关资料，实地查看园舍园貌，全程观摩保教活动及卫生保健工作，分别与园长、中层干部及部分教工开展个别访谈，对园内43名教职工、276名家长进行了问卷调查。督导情况现报告如下：

一、主要工作及成效

（一）党建引领

1.组织建设稳步推进。幼儿园于2024年1月正式成立党支部，规范开展发展党员、党费收缴等日常工作，严格落实“三会一课”等基本制度，主题党日活动形式丰富、内涵多样，设立党员先锋岗。始终秉持“让每个人闪耀光芒”的办园理念，积极推动各项政策落地见效，荣获“宝山区文明单位”称号。

2.思想引领成效初显。幼儿园建立了由书记、园长牵头的思想政治工作机制，通过专题学习、研讨交流等多种形式深化理论学习，严格落实思想政治工作责任制。始终坚持党管干部、党管人才原则，逐步形成梯次合理的骨干梯队，党员教师发挥先锋模范作用，申报的党建工作案例在区教育系统评选中荣获一等奖。

3.群团建设凝聚合力。幼儿园健全工会、教工团组织，落实教代会制度，创新教职工福利保障举措，开展丰富多彩的文体活动，先后荣获宝山区教职工广播操比赛一等奖、区教职工合唱比赛铜奖等多项荣誉，有效增强了教职工队伍的凝聚力。家园共育氛围浓厚，家长满意度较高。

（二）园务治理

1.闭环架构完备，契合政策导向。幼儿园三年发展规划现状分析客观、数据支撑充分、结构完整系统，以“让每个人都闪耀光芒”为核心理念，价值取向正确，全面响应国家及市区学前教育政策，形成闭环式规划体系。幼儿园建立组织、制度、资源、监控四大保障体系，明确职责分工与经费标准，设立专项经费、引入第三方评估，为规划落地提供全方位支撑。

2.运行规范有序，民主管理见效。幼儿园以《章程》为蓝本搭建“1+3”管理手册体系，结合“月清月结”机制与信息化平台，形成有章可循、过程可控的管理模式。财务资产管理制度健全，固定资产盘点及时，代办收费、采购退费流程规范，招生工

作合规透明。招生政策、收费标准、伙食费使用等事项及时公示，保障教职工与家长的知情权、监督权。

3.沟通渠道多样，共育机制优质。幼儿园构建“园级家委会—班级家委会—线上平台”三级联动沟通机制，通过家长开放日、专题研讨等形式实现家园双向互通，家长对园所工作的认可度和参与度持续提升。打造亲子运动会、传统节日体验等特色共育活动，邀请家长志愿者参与课程建设，发挥家长职业特长丰富课程内容，形成“家园联动、资源共享”的育人氛围。与社区及文化场馆联动，开展幼儿实践活动，面向社区提供早教指导、育儿讲座等公益服务，发挥教育辐射作用。

4.课题引领创新，保教质量提升。以区级重点课题《M+智慧：指向科学启蒙的幼儿多彩生活魔术活动研究》为核心，将科学启蒙与生活魔术结合，探索特色教育新路径。聚焦幼儿科学探究需求与数字化教育趋势，瞄准科技与启蒙教育融合难点，借助课题研究与智能教具应用破解实践难题，以问题导向驱动教育改革落地。

（三）教育过程

1.重视课程建设，构建过程评估机制。幼儿园重视课程规划的顶层设计，基于系统化思考与架构，形成了要素较为完整、结构相对清晰、具有一定的操作性的实施方案。在《上海学前教育课程指南》基础上，结合课程理念提出了“四动儿童”培养目标并进行了相应的诠释，体现了幼儿的全面、整体、可持续发展，

符合课改精神和要求。以表格式整体梳理课程评价，使得评价目的明确、指标清晰、方法落地。各类保教工作符合幼儿年龄特点，并具有关联性、匹配性，也体现了一定的递进性。幼儿园建立了保教计划审阅制度，定期对各类计划进行评价与反馈。具备课程全面管理、全面监控的意识，对一日活动组织实施开展评价与指导。建立了质量监控制度，联动多方参与幼儿园保教质量监测，有客观分析，也有具体建议。制定教研制度，园长每周参与各类教研活动并指导保教活动。能够基于课程实施中的薄弱短板、园本发展特色确定相应的保教研究课题或专题。研究方式兼顾理论与实践，体现了基于观察的实证性研究。市区级课题、区级征文成果较为丰硕。

2.深耕保教过程，支持幼儿主动发展。幼儿园严格落实“每日2小时户外活动，其中运动活动时长不低于1小时”的要求。一日活动安排随天气变化灵活调整，兼顾室内外活动，确保不同年龄段幼儿活动有序开展。各班班级格局规划合理，动线设计流畅。班级环境创设尊重幼儿主体地位，留存着幼儿在自理能力培养、自我管理习惯养成以及参与一日生活自主决策过程中的成长痕迹。幼儿园紧扣“四动”儿童培养目标，坚持以游戏为基本活动，开展运动与游戏融合的递进性实践探索；充分挖掘多元化场地资源，提供丰富材料支持幼儿活动；捕捉幼儿感兴趣的话题，通过小组或集体形式组织讨论与学习活动，为幼儿创设合作交流与表达的机会，既关注幼儿已有的生活经验，还注重激发新经验

生成的意识。活动过程中，教师注重保教结合、动静交替，兼顾不同年龄段幼儿的差异，尊重幼儿个体需求，真正践行“幼儿能做主，权利落到实”的理念。教师具备尊重幼儿主体地位的意识，尽力支持幼儿参与一日生活中与自身相关的决策，师幼关系融洽和谐。幼儿情绪稳定，性格自信开朗，乐于与人交流。

（四）保育健康

1.抓实安全建设，守护安全成长。幼儿园建立较为完善的安全制度，定期组织教职工开展安全、法治及急救技能培训，教职工急救证书持证率达 100%。2021 年园方编写《安全教育课程》，该课程设计溯源清晰、活动形式丰富多样，结合教育发展实际，安全教育内容持续扩容，彰显出连续性与一贯性。针对幼儿的安全教育，兼顾幼儿年龄特征、时间节点及主题日特点，从多角度、多维度开展知识传授，帮助幼儿掌握自我保护技能，近年来未发生安全事故。每学期开展安全演练活动，演练内容不局限于火灾演练，还包括防震、防暴力入侵等场景，模拟丰富的生活情境，帮助幼儿掌握科学应对的方法。

2.落实课题研究，关注专业探索。积极开展立足园本实际的课题研究，园方已完成区级课题《医教结合预防学前儿童近视的实践研究》，提炼形成“六大融合”实践经验，充分展现了园所在专业发展中的主动探索精神。

（五）环境安全

1.落实配置标准，满足活动需求。幼儿园依照《上海市 2005

年幼儿园建设标准》规划建设与配置，建筑面积、绿化面积、活动用房面积、户外活动面积、生均面积均优于标准。园内环境雅致宜人，园舍布局合理，功能分区明确。每班均设有独立且功能完备的活动与生活区域。保健室、观察室及保育操作间的空间规模与设施配置均符合规范。幼儿园注重幼儿多元体验的培养，创设了美创室、图书室、建构室、科常室、表演室、角色走廊等6个专用活动区域，图书配备符合相关规定，可满足幼儿多元发展的需求。户外场地类型丰富多样，设有二楼空中花园游戏区、空中自然探玩区、北树林野趣区、沙水游戏区、南中运动场及托小班户外专属花园等，为幼儿开展运动挑战、游戏探索、劳动实践等活动提供了资源保障。

2.安防体系完善，保障健康发展。幼儿园能够按照文件要求，成立以园长为组长的安全工作领导小组，层层签订安全岗位责任书，实现分工明确、责任到人，岗位安全防范管理履职情况纳入每月绩效考核。建立了校园日常安全管理制度，涵盖校园出入、课堂教学等场景。幼儿园采取定期与不定期相结合的方式，对门卫值班、食堂食品安全、消防设施等开展安全检查，形成安全隐患排查与整改的闭环管理。幼儿园注重人防、物防、技防协同建设，执行校园封闭式管理、校外人员信息登记及持证入校制度，视频监控实现幼儿集体活动区域全覆盖。能创设地震、火灾等不同类型的突发事件情景，制定针对性应急演练方案，每季度至少组织1次应急演练。幼儿园荣获“上海市安全文明校园”称号。

（六）队伍建设

1.队伍结构合理，青年梯队充实。全园专任教师 23 名，教师资格证持有率 100%；35 岁以下青年教师 14 人，占比 61%；各级骨干 7 名，占比 30.4%，超额达成评估标准。后勤“三大员”全部持证上岗，中高级职称占比达标且超额，筑牢保教工作根基。

2.党建品牌融育，师德建设卓著。幼儿园将办园文化与党建品牌融合，以师德为评价第一标准，打造“四立四季”师德文化品牌。党员教师发挥先锋模范作用，初步构建共鸣式团队模式。教职工 100%认同师德建设成效，家长满意度达 94.57%，全园无师德失范投诉。

3.教研赋能深耕，专业成长见效。幼儿园构建“计划引领研究、研究优化教学”模式，围绕“户外自主游戏”开展三年专题研修。完成市、区级课题 4 项，推动教师向“研究型”转变，园所获评区级优秀教研组。通过一对一面谈、定制成长规划，为教师专业发展精准赋能。

4.共鸣理念践行，团队归属增强。幼儿园立足“人人皆可成才”的共鸣式发展定位，以尊重为底色，推动管理换位思考，引导教师从幼儿、家长视角提升能力。依法落实同工同酬、足额缴纳社保，教职工权益保障满意度 100%，为形成共情共融的育人共同体奠定基础。

（七）办园成效

2024 年被认定为高质量优质园、区科技项目学校、市安全

文明校园、区劳动教育基地校等。教科研立项课题，教师参与率高；教师参赛率高，获奖率提升。

二、存在的问题与建议

（一）加强党支部规范化建设，深化党业融合

党支部成立时间尚短，未设立支委会，仅有的5名党员难以实现党建工作的精细化分工，“三会一课”制度在落实频次和质量上均需进一步强化。发展党员、党员“双报到”等工作流程仍需细化规范。党务干部队伍存在党务知识储备不足的问题，综合履职能力亟待提升。

建议：

1.未设支委会的党组织需切实发挥战斗堡垒作用，以提升组织力为核心，优化党组织设置，创新活动形式，严格党员教育与组织生活；细化“三会一课”活动计划，确保党员大会、党课高质量开展。

2.制定学习计划，搭建培训平台，着力提升党务专业素养。运用“书记领学、党员述学”机制，聚焦教育领域重要论述，深读原文，增强学习针对性与实效性，坚持学思用贯通、知信行统一。

3.锚定融合点，将党建目标与办园理念、保教质量提升深度绑定，把学习成效转化为发展动力。深化“党建+”模式，找准与课程建设、师德师风的结合点，设计具体项目推动党建融入保教一线。建立党建与业务同谋划、同推进、同考核的长效机制，

将业务指标纳入党建考核核心内容。深挖党建品牌内涵，转化为可落地举措，以高质量党建引领幼儿园高质量发展。

（二）优化顶层设计管理，深化成果转化提升

幼儿与教师培养目标的全面覆盖度不足；成功标志的量化指标均衡性欠缺；重点项目“M+智慧”课程与园务管理、卫生保健、社区家教等领域的联动机制有待清晰化。未设计紧扣规划重点项目及学期重点工作的部门考核指标体系，缺乏闭环式反馈与调整机制，未体现考核结果与工作改进的联动性。特色做法仍停留在实践探索层面，尚未梳理提炼为可复制推广的经验体系。

建议：

1.进一步优化《幼儿园三年发展规划》。一是结合幼儿年龄段特点明晰德育培养目标，将党建与“立德树人”深度绑定，构建全员全程全方位的德育工作体系。二是优化成功标志体系，补充园本课程案例数量、教师课题立项数等质性成果的量化指标；细化现有量化指标，明确各年度阶段性目标值，提升评估的操作性与精准性。三是强化重点项目与条线工作联动，在各条线实施要点中增设“重点项目支撑”模块，明确园务管理、卫生保健、社区家教等条线对课程建设的支撑路径，凝聚协同发展合力。

2.进一步健全考核与反馈机制。一是结合发展规划，围绕保教质量、队伍建设等核心工作，制定量化可测的部门考核指标。二是建立“考核—反馈—整改—跟踪”闭环机制，通过专题培训明确考核重点与要求，依托信息化平台跟踪整改情况，定期召开

考核分析会，将考核结果与工作改进、资源调配挂钩，保障机制落地见效。

3.进一步提炼转化研究成果。一是围绕科学启蒙、科技教育等核心创新点，制定3年长效推进计划，推动课题研究与日常保教深度融合，强化持续创新能力。二是设立“创新金点子”征集机制，鼓励后勤、行政等全员参与，聚焦园务管理、家园共育等领域建言献策，营造全域创新氛围。三是系统梳理魔术科学启蒙、智能教育等特色实践经验，提炼操作流程与评价标准，形成园本创新手册；建立“实践—总结—推广”闭环机制，推动创新成果与保教质量提升、教师专业发展联动，增强自主发展能力。

（三）优化课程架构管理，强化质量监测效能

课程整体架构中两类课程缺乏融通，托班未纳入课程架构；课程动态调整机制未落地，方案更新不及时。保教计划反馈缺少对教师保教行为的剖析与反思，影响调整科学性。质量监测缺乏以教师为主体、凸显过程性的常态化自我评估。从顶层设计到课程实施未完全保持一致。一日作息安排及场地资源利用仍有优化空间。

建议：

1.优化幼儿园整体课程结构，明确两类课程的核心定位，梳理选择性课程的关键议题，推动两类课程互补协同；完善2-6岁全龄段课程框架，构建托幼一体化课程体系。同时，一日活动作息需强化顶层设计与课程实施的一致性。

2.完善课程管理组织保障，厘清各小组职责，构建完整管理网络；细化课程动态调整机制，形成“发现—反思—调整—实践—优化”闭环管理。

3.推动户外场地实现全域弹性共享，优化材料配置及轮换机制，促进游戏资源高效利用，从而拓展幼儿的经验边界。强化教师对幼儿的观察解读能力，复盘反思保教行为的有效性，优化“以幼儿发展为优先”的支持与回应方式。

4.细化《保教质量监测细则》，突出自我评价与过程性评价的内容、途径和方法；依托相关评估指南，结合三年发展规划明确监控重点，提升质量监测针对性。

（四）抓实保健队伍建设，筑牢卫生安全根基

新增兼职保健人员实为班级教师，无法深入开展日常巡访、现场观察及细致检查，制约卫生保健工作质量与深度。保健教师在特殊幼儿个性化矫治方案的制定与跟踪指导上能力不足；对幼儿膳食营养分析、解读及食谱调整能力较薄弱。生活环节存在卫生与安全隐患。

建议：

1.强化卫生保健队伍建设。探索内部人员分工协作模式，减轻保健教师部分事务性工作负担，使其能更专注于专业指导与检查；制定保健教师专项培训计划，重点围绕“特殊幼儿的识别与个案管理”“幼儿膳食营养分析与实践”等薄弱环节，通过外出学习、专家入园指导、案例研讨等多样化形式，切实提升其专业

能力。同时，保健老师需加强对所学知识与技能的内化转化，形成符合园所特色、具有可操作性的工作流程与专业素养。

2.园方需加强质控体系建设。明确各类人员的职责分工、目标定位与任务清单，将日常针对性检查、风险排查及行之有效的措施融入其中，既有效提升综合质量，也营造更安全、健康、友好的环境，推动园所持续稳健发展。

（五）完善队伍培养体系，赋能教师专业成长

园所虽提出“共鸣式教师专业发展生态”建设目标，但理念向实践转化仍需推进；以“尊重”为核心的教师需求调研未常态化，不同层级教师差异化发展路径设计不够充分，师幼家三方视角联动不足，共情共融的育人共同体尚未建成。教师自评机制不健全，对不同层级教师的差异化评价重点不清晰；激励措施与专业成长绑定不紧密，难以回应教职工对强化专业支持、提质保教质量的核心诉求。

建议：

1.构建“三阶联动”培养体系，以特色课程为抓手破解发展短板。青年教师筑基：强化职初教师幼教核心技能培训，聚焦幼儿观察、游戏设计及“生活魔术课程”实操能力；骨干教师提升：实施“骨干赋能计划”，明确骨干带教责任，领衔重点研修及“生活魔术课程”深化研究；高端人才孵化：为中高级、区级骨干教师提供专家一对一指导，聚焦“生活魔术课程”体系化建设。常态化开展教师需求调研，结合特色课程分层设计发展路径，推动

共鸣式生态落地。

2.完善差异化评价激励，破解教师成长“高原现象”。分层评价：针对不同层级教师明确评价重点，突出特色课程相关能力与过程性评价，建立教师自评、同事互评、幼儿反馈、家长评价的多元机制。精准激励：将评价结果与职称晋升、评优评先挂钩，设立专项奖项表彰特色课程建设中表现突出的教师，回应教师专业发展与保教提质诉求。

上海市宝山区人民政府教育督导室

2026年1月30日