**上海市闵行区人民政府教育督导室文件**

闵府教督〔2025〕9号

关于印发《闵行区七宝中心幼儿园办园水平（2020-2025）综合督导意见书》的通知

闵行区七宝中心幼儿园：

现将《闵行区七宝中心幼儿园办园水平（2020-2025）综合督导意见书》印发给你们。请针对意见书中提出的问题和改进建议，在认真研究的基础上制定出改进计划，在收到意见书的一个月内书面报我室。

附件：闵行区七宝中心幼儿园办园水平（2020-2025）综合督导意见书

闵行区人民政府教育督导室

2025年6月30日

公开属性：主动公开

抄送：闵行区人民政府办公室、七宝镇、上海市闵行区教育局

闵行区人民政府教育督导室 2025年6月30日印发

附件

闵行区七宝中心幼儿园办园水平（2020-2025）

综合督导意见书

根据教育部《幼儿园办园行为督导评估办法》和《上海市教育督导条例》，闵行区人民政府教育督导室于2025年5月16日对上海市闵行区七宝中心幼儿园办园水平（2020-2025）进行了实地督导评估。实地督导前，督导组审核幼儿园提交的材料；对园内146名教师以及953位家长进行问卷调查。实地督导期间，督导组通过听取丁春燕园长自评汇报，察看园容园貌、现场查阅资料、观摩一日活动各个环节，访谈幼儿园园长、中层干部、教研组长、教师以及三大员16人次。

**综合分析各类信息，督导组认为：**上海市闵行区七宝中心幼儿园“一园五部”办园规模，现有36个班级861名幼儿，与七宝幼儿园（示范园）同属一个支部、一个行政团队管理，形成“一体化发展”模式。园所秉承“时尚、传承、和谐”办园理念与“根植童心 育德启蒙”教育理念，五部自主发展、协同共进。近五年获上海市文明单位等多项市级荣誉，是闵行区多项培训基地。以传统民俗文化为特色，培育出兼具传统情与创新力的“七宝智慧娃”，打造出专业自信的教师团队和高执行力的管理团队，园所发展在区域乃至上海市颇具影响力。

依据《闵行区中小学（幼儿园）办学水平（2020-2025）综合督导方案》，对照督导指标，提出如下评估意见。

1. 主要做法与成效

（一）党建领航，多园部治理显示现代化成效

幼儿园以党建引领推进园务治理现代化，构建 “党建引领、业务融合、协同发展”管理模式，创新“1+5”支部联建模式，将党组织领导的园长负责制纳入章程，完善党员积分管理与 “三会一课”制度，年均开展主题党日等浸润式教育活动超12场，依托《发挥党组织在学校治理中领导作用研究》市级课题研究，彰显党建引领实效。彰显党建引领成效。园所确立“时尚、传承、和谐”办园理念与“以人为本，相互成就”文化核心，通过多方调研制定兼具前瞻性与实操性的五年发展规划，形成“目标—执行—反思”闭环管理机制，精准对接学期计划与部门工作，推动“七宝智慧娃”培养体系全面落地。构建以章程为核心的制度体系，落实“立改废”动态优化机制，依托教代会推进 “三重一大”决策公开，通过提案征集、集体决策、结果公示的闭环管理强化民主监督，搭建教职工、家长、社区多方参与的治理平台，联合社区共建“3公里”特色活动圈开发民俗课程，形成“园所主导、家庭配合、社区支持”的多元共育生态，实现管理流程透明化与制度执行规范化，全面提升多园部治理效能。教师与家长总体满意率超 97%。

（二）课程赋能，五部协同提升保教实施质量

幼儿园以“根植童心 育德启蒙”为核心理念，构建“基础+特色”双轨课程方案：基础性课程保障幼儿全面发展，特色课程五个园部各展所长：广海园“民俗+阅读”、莱茵园“民俗+泥塑”、叠彩园“民俗+体育”、佳宝园“民俗+纸艺”、万泰园“民俗+艺术”，从文化感知、动手实践、体能锻炼等多维度落实课程理念。幼儿园构建“制度-监控-教研”三位一体保教管理体系，推行“园部自治、班级自理”分级管理，平衡规范与创新；质量监控引入示范园骨干教师驻点陪伴机制、专项督导介入，帮助教师优化课程实施，结合园长统筹、家长监督、幼儿参与的多主体评价，反哺实践动态调整教学策略；实施“大教研统整、小教研突破”模式，聚焦课程优化与教学细节攻坚，推动教研成果高效转化。保教实施中，践行“幼儿发展优先”理念，推行“块面式”弹性作息适时调整活动；通过深度观察、一对一倾听提供分层支持；追随幼儿兴趣需求更新环境，关注幼儿创新思维培养，运用“幼儿自评+同伴互评+教师点评”三方评价，让教学成为幼儿的主张和主体，保教管理与实施互为作用，实现教育质量整体提升。

（三）多维强基，分层培育促进教师梯队成长

幼儿园以“夯实基础，分层培养”为抓手推进队伍建设，科学配置师资力量。五园部133名教职工服务36个班级861名幼儿，师生比达标，专任教师学历100%合格，平均年龄33.69 岁，含正高级教师1人、高级教师 3人等多层次专业人才，全员持证上岗，结构合理；强化师德师风建设，制定《师德建设规章制度》，实施承诺书签订、月考核及“一票否决”机制，通过“师道论坛”等活动弘扬“七幼精神，形成“以人为本，相互成就”的文化氛围；构建“职初型—发展型—骨干型”三级培养梯队和“师德—专业—协作”三位一体的教师发展体系，青年教师“青研社”、骨干教师工作室、学科带头人学联体等打造结构优化、师德过硬、业务精湛的师资队伍。2024 年党支部发布了自编的《师德师风手册》实施“双培”工程，将骨干教师培养成党员、党员教师培养成骨干，充分发挥骨干党员的示范引领作用，形成了“红雁齐飞”的骨干团队，充分发挥教师专业共同体的加速度发展。

（四）防控筑堤，全方位守护幼儿身心健康

幼儿园通过“5S管理法”细化后勤操作，建立“预警—响应—处置”传染病应急机制，结合“明厨亮灶”全覆盖监督食品加工流程，全链条筑牢风险屏障，部分园区获“市级食品安全示范店”称号。积极开展课题研究提升健康管理水平，规范梳理保健档案与数据，2023-2024学年幼儿视力低常发生率从6.05% 降至5.31%，龋齿发生率4.89%且100%落实矫治，以科学数据支撑健康干预。五园部食具环境物品表面细菌检测连续两年符合卫生标准，通过标准化操作阻断传染风险；结合季节与幼儿特点制定带量食谱并公示，每月开展营养分析、推出创新菜品，落实行政陪餐收集反馈，确保膳食科学均衡。实施“一人一策”个性化方案，联合社区医院建立肥胖儿护理手册与矫治网络，通过手环数据跟踪，“园所—家庭—社区”协同机制，实现科学化健康支持和全方位安全卫生守护。

（五）资源固本，安全和经费使用高效协同

五个园部在园舍、场地条件和绿化率均符合标准，均配置了大型运动器械以及各类运动材料，材料丰富，沙水池和种植园地，操作材料丰富。聚焦幼儿发展和安全需求，对每个园部进行硬件翻新和升级改建。20余项安全制度覆盖关键岗位、重点部位、安全预案，严格落实一园五址层级报送、逐级监督的检查巡视，形成“计划—执行—监督—反馈 ”的闭环管理机制。全员签订安全责任书和完成急救培训，实现“岗位到人、责任到点”，近三年责任事故“零发生”。创新采用“警园家 ”三方联动模式，开展安全教育活动和安全演练活动、宣教，注重日常安全检查、定期校园技防设施设备的维保和监控视频全覆盖，落实“日、周、月”三级巡检机制。财务管理制度完善，资产管理专人专岗，建立动态台账记录。执行代办费征询、“阳光收费”公示、伙食费专款专用制度，伙食费盈亏控制在 ±2% 以内，资源配置、安全保障与经费使用高效协同。

（六）示范立峰，园所发展形成辐射型效应

幼儿园以幼儿发展优先为核心理念，通过多元培育实现幼儿多领域成长。幼儿对人大方有礼，运动中动作协调有安全意识，生活中呈现有序从容的自我管理能力；幼儿参与班级公约制定、社区民俗场馆实践及活动节，能自信清晰分享观点、提出疑问，实现语言与思维的协同发展，充分体现健康、社会、学习等领域的综合发展成效。

幼儿园充分发挥示范辐射作用。园长为上海市特级园长、正高级职称，担任区园长培训基地及攻关计划项目主持人，承接上海市教师专业发展基地、区特色课程基地等九类重点培训任务。累计承担市、区级课题94项，发表文章13篇，出版专著三部。近年来获上海市文明单位、上海市三八红旗集体等10余项荣誉，连续多年蝉联区绩效考核一等奖，办园成效获广泛认可。“多园部协同治理”吸引市内外园所参访，形成 “理念统一、特色多元、资源共享”的辐射效应，构建超大型园所治理的有效范式。

二、存在的主要问题与改进建议

（一）进一步聚力制度文化双驱，提升多部管理精度

【问题】一园五部协同发展中精细化管理待提升，“以人为本” 文化理念缺乏系统规划。
 【建议】构建“总园统筹—分园自治”管理网络，制定《跨园部操作手册》，明确管理协同、课程资源共享等标准化流程，对园部发展共性瓶颈实施“分层分类”靶向管理；将文化理念纳入五年规划，通过“理念可视化（环境创设）—行为规范化（教职工公约）—成效量化评估（文化认同度调研）”三阶路径，推动“相互成就”理念融入教研活动、教学现场、家长共育等场景，每年开展文化落地成效评估，确保理念转化为治理效能。

（二）进一步聚焦艺术素养培育，促进课程均衡发展

【问题】艺术领域发展薄弱，课程均衡性不足，环境材料与教研支持缺乏系统性设计。未充分发挥对幼儿艺术素养的培养价值。

【建议】以“多维融合创新突破，协同赋能艺术发展”为导向推进改进：在课程融合层面，将科学运动、民俗童谣、传统工艺等元素转化为音乐、美术课程内容，设计主题鲜明的艺术活动，鼓励幼儿在探究和游戏中深化体验；环境优化上，设立“艺术材料角”并投放发声工具、半成品材料，打造动态展示区与开放性空间，营造浸润式艺术表达氛围，支持幼儿自主创造；教研引领方面，开展“各领域+艺术”主题教研，联合特级教师组建骨干团队，将艺术领域培养要求转化为课程实施能力，建立资源库并立项重点课题，提升艺术教育系统性与幼儿艺术素养培育成效，在区域范围内形成可辐射的教研经验。

（三）进一步提质骨干队伍建设，拓展专业辐射能级

【问题】高级教师比例偏低，骨干引领不足，管理团队年轻化，不同梯队教师专业话语权与影响力有待提升。

【建议】一方面聚焦高级教师培养，通过系统研修提升专业水准，建立职称晋升激励机制，靶向突破专业发展瓶颈；另一方面精准规划青年教师成长路径，依托“名师引领 + 个性化培养”模式助力其向名教师转型；拓展骨干教师辐射能级，通过跨园教学指导、区域教研联动等形式扩大专业影响力，逐步构建“结构优化、骨干引领、辐射广泛”的教师队伍发展新格局，切实提升园所教育品牌的区域竞争力。

（四）进一步强化保教协同机制，细化卫生保健管理

【问题】幼儿缺勤健康追踪机制不健全，未及时准确掌握幼儿缺勤原因，缺乏因病缺勤的诊断证明收集与系统记录；体弱儿界定模糊，保教配合缺乏明确依据，协同护理的默契度与专业性不足。

【建议】三措并举：一是加强教师卫生保健知识宣教，构建“缺勤登记-诊断证明-观察随访”的闭环追踪机制，动态监测缺勤幼儿健康状况，确保病因信息准确可追溯；二是结合园所实际与专业标准，明确体弱儿的判定指标与分类标准，形成可视化的护理指南；三是在体弱儿进餐环节深化保教协同，制定进餐护理分工细则，开展联合培训，提升教师与保育员对体弱儿进餐护理的配合度，共同关注进食量、进餐速度等细节，以科学干预提升矫治率，推动相关指标逐年下降，切实提升卫生保健工作的精细化与专业性。

（五）进一步夯实设施标准配置，提升安全管理效能

【问题】五个园部楼梯未安装防护栏，灯光照明不符合《上海市中小学及幼儿园教室照明设计规范》，存在插电板安装高度过低、防夹手装置硬度不足等安全隐患，硬件设施与制度执行的精细仍需加强。

【建议】依据《上海市幼儿园装备指南》，加装楼梯防护栏，统一整改照明系统，确保亮度达标；针对插电板、防夹手装置等细节开展专项排查与整改，结合现有 20 余项安全制度，建立“设施隐患台账-整改时限-责任到人”的闭环管理机制，通过日巡查与月联查持续跟进日常安全管理，实现制度落地与硬件安全的协同提升。