

机
系

办

一

幼儿园

流

主编
姚健

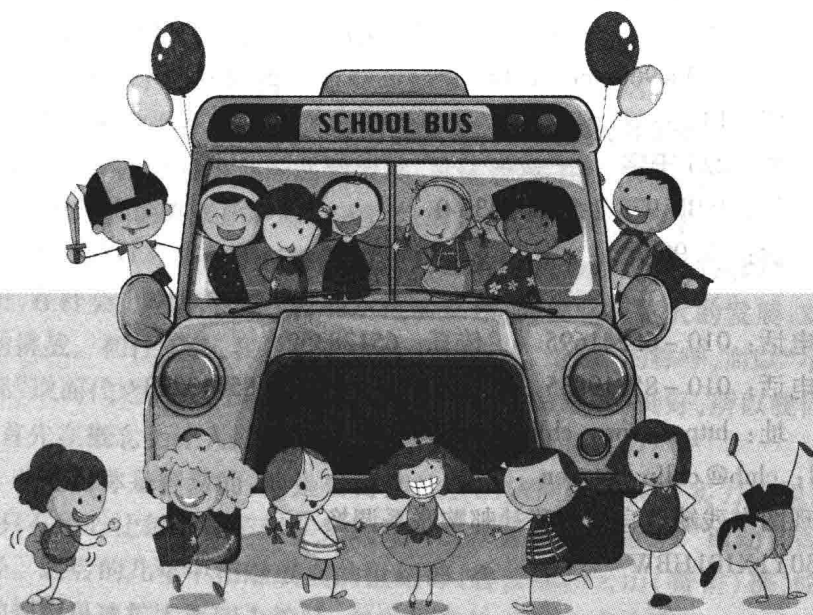


中国轻工业出版社 | 全国百佳图书出版单位

办 一流

幼儿园

主编 姚健
编委 皇甫敏华 蒋熾鑫 汪培



中国轻工业出版社 | 全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

办一流幼儿园 / 姚健主编.

—北京: 中国轻工业出版社, 2015. 4

ISBN 978-7-5184-0436-0

I. ①办… II. ①姚… III. ①幼儿园—管理

IV. ①G617

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 057090 号

责任编辑: 刘云辉 责任终审: 劳国强 封面设计: 郝亚娟

图书策划: 天宏教育

出版发行: 中国轻工业出版社 (北京东长安街 6 号, 邮编 100740)

印 刷: 三河市人民印务有限公司

经 销: 各地新华书店

版 次: 2015 年 4 月第 1 版第 1 次印刷

开 本: 710 × 960mm 1/16

印 张: 13

字 数: 225 千字

书 号: ISBN 978-7-5184-0436-0

定 价: 29.90 元

邮购电话: 010-65241695 传真: 65128352

发行电话: 010-85119835 85119793 传真: 85113293

网 址: <http://www.chlip.com.cn>

Email: club@chlip.com.cn

如发现图书残缺请直接与我社邮购联系调换

150230Y1X101HBW



阳光之路

30年前,刚刚毕业的我成了一名年轻的幼儿园教师。当别人问及我的职业,而我答复说在幼儿园工作时,对方往往会淡淡地说一句:“哦,原来是托儿所阿姨啊。”

在过去的很长一段时间里,人们对于幼儿园老师的定位基本相当于一个保姆,只是为了在一个公共机构里照顾年幼儿童的生活起居而存在的。随着社会的发展,人们的观念也发生了翻天覆地的变化。30年来,我始终站在学前教育的第一线,见证着学前教育事业的蓬勃发展,见证着孩子们学习生活的环境越来越好,见证着越来越多的高素质教师加入这份事业,这何尝不是我的幸运和幸福?

我从2000年开始担任冰厂田幼儿园的园长。冰厂田幼儿园是一所具有悠久历史,在社会上享有很高声誉的示范幼儿园,要使它有更大的发展,对我来说是不小的挑战。初任园长,我首先就撤销了“总园”“分园”的称呼,而以“小班部”“中大班部”取而代之。人们总是觉得总园比分园设备好、师资好,所以我们改用其他名称,首先在概念上让人们减少对“总”“分”的歧义理解。

改变名称是容易的,但是要得到社会的认同却是需要实力来说话的,换句话说,只有用心让每个孩子都享受最优质的教育资源才是冰厂田幼儿园发展的唯一途径。之后的几年中相继成立的世纪部、碧云部和云山(寄宿)部,使冰厂田幼儿园的规模迅速扩大至四个校区、六个办园点,近四十多个班级。而由此带来的教师

队伍的均衡配置及教育质量的整体提升,成为需要我思考和解决的首要问题。

教师是冰厂田幼儿园发展的基础。在师资队伍建设上,我始终相信“激发教师的内驱力”才是促进老师们发展的最有效方式,所以才会提出了这句“舞台是你的,站不站上来由你决定”的冰厂田幼儿园“名言”。为了吸引全国老师们参与幼儿园管理,我们通过讨论立项、认领项目、设计项目方案等运作流程,为教师们搭建了个人兴趣、专长发展与幼儿园发展同步的平台,我把它称之为项目管理。每个项目的“经理”就是教师,谁有能力、有创意、有兴趣,就能成为项目经理,幼儿园则在资金、服务等全方位给予支持。于是,对艺术有研究的教师递交了“环境策划”的项目方案;对居家设计有兴趣的教师递交了“教工休息室”的项目方案……“项目经理”将率领小组成员规划创意设计,协调人际关系,甚至计划分配酬劳都要一一进行。现在全园已有三十多位教师成为了“项目经理”,有90%的教师参与了项目。

冰厂田幼儿园建园60年来,一代又一代冰幼教师通过自己的努力获得了许多荣誉和奖项。对我来说,这些荣誉固然珍贵,但我更看重也更珍惜的是冰厂田幼儿园教师们之间这种互爱互助、合作分享的团队文化,这也是冰厂田幼儿园能够60年始终保持蓬勃发展势头的原动力。共享学习培训的内容和心得,毫不犹豫地为同事们提供力所能及的帮助,骨干教师们毫无保留地和青年教师分享自己的教育智慧和经验等,这些在冰厂田幼儿园已经司空见惯。罗曼·罗兰说:“要散布阳光到别人心里,先得自己心里有阳光。”因此,我始终相信只有教师心里先有阳光,才能将阳光“播洒”到孩子心中。

2011年,我们在制订新一轮的冰厂田幼儿园四年发展规划时,将冰厂田幼儿园的阳光教育理念又进一步深化为“关爱身边人,分享周围事,笑对成长路”。这三句话是对冰厂田幼儿园60年阳光教育文化的传承,也承载着新时期背景下我们对孩子们新的成长期望。联合国教科文组织出台的《教育——财富蕴藏其中》中提出,教育应为人的一生幸福做好准备,未来教育的四大支柱是通过教育使学生学会认知、学会做事、学会共同生活、学会生存,并以学会共同生活作为教育的基础。无论是对教育理念的新诠释,还是对与之相匹配阳光课程的开发与建设,抑或是通过各种方式来促进和鼓励教师队伍的不断成长,这一切都是为了“让幼儿园成为孩子们白天的家”所做的努力。



专辑一 幼儿园规划

1. 幼儿园规划制订与管理 / 2
2. 创阳光教育品牌 育快乐阳光儿童
——上海市浦东新区冰厂田幼儿园四年发展规划(2011—2015 年) / 9
3. 附录一 冰厂田幼儿园四年发展规划自评体系(2011—2015 年) / 26
4. 附录二 冰厂田幼儿园四年规划中期评估调研报告(2013 年 10 月) / 32
5. 附录三 家长调查问卷 / 52
6. 附录四 冰厂田幼儿园四年规划教师问卷 / 54

专辑二 幼儿园制度

1. 创新不断推动幼儿园发展的管理制度
——上海市冰厂田幼儿园项目管理的制度与实践 / 60
2. 项目管理制度案例八则 / 66
3. 冰厂田幼儿园项目管理方案 / 77
4. 附录 冰厂田幼儿园阳光教工手册(节选) / 81

专辑三 幼儿园课程

1. 站在巨人的肩膀上
——冰厂田幼儿园课程建设之理念 / 88
2. 幼儿园课程建设与管理变革 / 93
3. 亲密接触,快乐学习
——冰厂田幼儿园双语课程建设 / 100

4. 附录一 冰厂田幼儿园园本研修制度(试行) / 116
5. 附录二 冰厂田幼儿园 2014 学年校本研修计划 / 120
6. 附录三 特色教师工作室评聘方案 / 124
7. 附录四 生活中的数、形、空
——特色教师工作室方案(试行) / 126

专辑四 幼儿园教师队伍

1. 在园本教研中推进教师的专业发展 / 134
2. 舞台是你的,自信地站上来
——促进教师专业发展的一些思考和策略 / 140
3. 在分层教研中提升教师课程领导力 / 147
4. 附录一 冰厂田幼儿园 1 年见习教师研培方案 / 163
5. 附录二 冰厂田幼儿园 6 年以上成熟、骨干名师(后备)教师
研培方案 / 169
6. 附录三 冰厂田幼儿园分层教师专业发展标准 / 173

专辑五 幼儿园管理

1. 构建一园多址的高效管理模式 / 182
2. 在环境之中品味内涵
——冰厂田幼儿园硬件环境创设理念与做法 / 185
3. 创新、发展与坚持
——幼儿园信息化建设之我见 / 189
4. 附录一 上海市浦东新区冰厂田幼儿园教职工代表大会制度 / 192
5. 附录二 上海市浦东新区冰厂田幼儿园领导集体决策重大问题集体
议事规则 / 197
6. 附录三 上海市浦东新区冰厂田幼儿园项目管理制度 / 200

专辑一

幼儿园规划

作为幼儿园发展的重要纲领性文件,《幼儿园发展规划》的制订是幼儿园的园长和全体老师们工作的重中之重。那么,一份优质的幼儿园发展规划应是怎样的呢?它是一幅美妙而充满想象的宏伟蓝图,还是一篇严肃却艰涩难懂的长篇大论?当然都不是,宏伟蓝图让人憧憬却遥不可及,长篇大论看似全面却是纸上谈兵。幼儿园发展规划的制订必是以立足幼儿园发展实际为根本,以解决幼儿园最主要的发展问题为抓手,以清楚简练的可操作性措施为主体,以使幼儿园获得可预见的保教质量的切实提升为目标,而这些也正是冰厂田幼儿园制订四年发展规划过程中始终秉持的理念。

I

幼儿园规划制订与管理

在幼儿园发展进程中,幼儿园发展规划是幼儿园的行动纲领,是园长办园理念的集中体现,更是幼儿园适应社会发展、实施教育课程、促进教师专业成长、推动幼儿发展等多方面实施和评估的重要依据。

面向 21 世纪,幼儿园管理面临新挑战,管理要有现代化意识,更要探索幼儿园可持续发展之路。因此一份优质的幼儿园规划,凝聚着幼儿园每一位教工对幼儿园发展的认可,共同憧憬着幼儿园的未来,也为幼儿园发展提供了切实的保障,体现着幼儿园群体的教育价值取向。

规划要制订,规划要“落地”,规划还要评价。总之,规划需要管理。如何进行规划制订与管理,则是我们研究与实践的主课题。我们力图把幼儿园的人力、物力、财力组织起来,创造一种和谐自然的人文环境,通过梳理认同等方式制订规划,通过项目经营等管理手段实施规划,通过中期评估等方法保障规划实施,使“管理出效益”,达到“一年一小步,四年一大步”的规划目标。

一、规划制订的几个步骤

规划制订“难”在开端、“重”在定位、“成”在合力。因此,走好规划制订的几大步骤,是制订一份“从大处着眼、小处着手”,理念先进、措施具体、评价到位规划的基础和保障。

1. 艰难的第一步——侃(侃出灵感)

一份好的规划定位,一定体现了既能传承以往的办园特色和办园理念,又能准

确找到新的生长点并予以创新和突破的两个方面。因此,作为一个园长(尤其是新任园长)摸家底是至关重要的:一摸当今学前教育的发展趋势(大家底),这是幼儿园今后几年发展的大方向;二摸所处社区资源与家庭教育背景(中家底),这是幼儿园规划定位的依据之一;三摸幼儿园原有的发展基础,包括文化、课程、教师等(小家底),这是幼儿园个性发展的前提条件。

摸家底的重要手段是“侃”。召集教师团队、家园社区、专家领导等各类人员的座谈会、听政会,侃教育理念、侃培养目标、侃教育的价值。如我园在制订本次新四年规划前,分别就校园文化、师资发展、课程建设、科学研究、家园合作、后勤保障六大项目组相继召开听政会,人员涉及管理者、教师、后勤人员、家长、专家等方方面面,大家围绕“培育阳光儿童”的核心目标,畅所欲言,观念碰撞。侃的直接效应是拓展了冰幼阳光理念的内涵,使之演绎为“关爱身边人,分享周围事,笑对成长路”这三句话,更为清晰地突显了“阳光”理念。侃的间接价值是教工们拥有了归属感,领悟到一个人的发展与幼儿园的发展是息息相关的,我们是幼儿园的主人,理应为规划出谋划策。

2. 重要的第二步——理(理出思路)

当各类座谈会、听政会后的意见和建议汇总以后,一定要静下心来梳理。

一理各层面达成共识的有哪几点。这可能是已具备的发展优势,也可能是已形成的办园特色,如当我们纠结于阳光理念如何体现在课程中时,家长们给出的意见是阳光体现在幼儿园的一切活动中,孩子的自信、开朗、勇敢、好学已经证明了课程的阳光,无须硬套……这从一个侧面反映了我国的阳光特征已经形成并为大家认同。

二理发生碰撞的有哪几点。这可能会形成新的生长点,也可能形成新的价值取向,如对于优质资源辐射这一问题,我园教师们发生的碰撞是:办园规模扩大,带教任务繁重,新教师日益增多,老教师力不从心;还有一种观点则是这样的发展提供了教师锻炼和发展的机会……这为我们如何在新规划中建设教师队伍形成了新思路。

三理问题和意见。这是在新规划中必须正视与解决的,如幼儿数量的不断增加,现有硬件条件不能满足……在今后几年中必须争取各级领导支持、各种资源整合。在理顺思路的同时,管理者思维演绎的方式也更趋向统一。

3. 坚实的第三步——写(写出文本)

规划文本一般分成发展背景分析、办园理念、发展目标、阶段目标、监控与评价、保障机制六个方面,也有分成发展背景分析、发展目标概述、重点发展项目、行



动实施纲领、保障制度建设五个部分的。无论是哪一种文本,其实都围绕着我们有什么(优势和不足)、我们想怎样(思路和定位)、我们怎样做(具体目标与措施)、怎样确保做到(保障制度)等这些方面来阐述的。如我园在新四年规划中首次列出了两项重点发展项目:一是“以重点课题为引领,促进幼儿及教师的全面发展”,因为在这四年中,我们有一项市级课题,还有一项市级项目,因此在规划中我们更详尽地列出研究的目标、内容、方法、成果;二是“以保教质量评价制度为保障,实践高品质的阳光课程”,因为我们在长期的课程实施中,已形成了诸多的评价指标与评价方法,但尚未形成完整的评价制度与机制,因此,将在这四年中愈加完善与形成规范。这种方法使重点更突出,任务更明确,成效更显著。

4. 烦琐的第四步——磨(磨成规划)

任何规划文本的形成都会几易其稿,那么,如何在完善的过程中使规划深入人心,变成幼儿园所有人的行动指南,是管理者“磨”稿的价值所在。因此,当我园规划初稿完成后,我们一方面组织项目主管层面进行了认真的学习和讨论,围绕“规划如何落实、落地、落人”,主管们提出了尖锐的质疑,最终达成两点共识:措施要看得见、摸得着;措施后要跟进监测点和责任人。另一方面又要求每个项目主管对其他项目提修改意见,同时,就其他主管的修改意见做本项目的调整,由此《规划第二稿》出台。紧接着我们召开了教工代表大会,每位代表都认真履行自己的权利和义务,从民生出发,围绕“规划”这一中心议题,再次献计献策。这样,形成了更为完善的《规划第三稿》。这一过程面向两个群体:一是管理层,对自己负责的项目有纵深发展的思考,对他人负责的项目有横向面上的了解,更能形成合力;二是全体教工,既是学习了解规划,又是将自身发展与规划建立起联系的一种途径。

二、规划“落地”的几种方法

1. 分解

四年规划分解到各学年完成是落实规划的最常规、最常用的手段,因此四年规划的总体目标后通常是分学年细化的目标,一般的做法是:第一年学习准备、初步开展;第二年实施积累;第三年、第四年收集整理,形成成果。这种分解目标清晰,步骤明确、成果可检。因此我园的四年规划的分解是以块面大项目形态呈现,没有时间线索,充分给予弹性,在分解中着重思考如何使目标在适时适宜的实施阶段中得以实现。

如我园四年规划项目二是锻造阳光教工群体,其中在“提供个性化服务,鼓励教师多元发展”中分别有五项措施:①编制《师资多向培养规划》;②制定《骨干教

师培养方案》;③推行《特色教师评聘方案》;④完善《新教师带教方案》;⑤建立“阳光发展基金”。我们在四年规划完成的同时制订并出台了《师资多向培养规划》;在首次评审新区骨干教师的过程中形成了区、园两级《骨干教师培养方案》;在今年项目经营中,《新教师带教方案》作为项目立项出台,我们已着手制定“阳光发展基金”的经费来源、管理细则等条文,预计明年正式运行。人们常说:“天时、地利、人和”,我们认为这是分解规划的指导思想,规划分解需立足当前,既有理性思考,又有技术含量,分解得当,有利于落实。

2. 立项

如果说规划分解能使规划“落地”,那么通过规划立项则能使规划“落人”。我们借助项目管理这一现代企业管理理念,通过全园听政会,教工座谈会等方式不断辨析与梳理立项的依据:为什么要立项?为什么立此项而不立他项?立不立项有何区别?对照项目的内涵,教师们都认为,立项的基本依据是其项目实施内容是否超越职责范畴,能否激发每个教工主动参与幼儿园规划落实,对推动教师专业发展是否有成效。

如规划中提出我们要设置宽敞、优美、活泼、向上的校园硬环境,创设蕴含教育价值的软环境,为培养阳光儿童提供良好的生态空间。因此,我们有教师提议:每个园区都有绘画、手工技能很好的教师,也有一些很会出点子、在环境创设上很有创意的教师,能不能成立一个环境创设小组?于是,我们设立了“幼儿园环境整体策划”这一跨园区项目,将这些教师组合起来,最优化地发挥她们的专长,由她们依据幼儿园课程活动需要,统筹安排,创设系统有序、动态发展的环境,并且可以合理使用与调配每个园区的物质资源,确保冰幼整体环境风格的和谐。

规划经分解、立项,最终建立了幼儿园环境策划、阳光宝宝发展评价、特色教师工作室、园本培训课程开发、课改资料库建立、骨干教师培养、带教支教、课程计划实施与调整等43个项目,全园共有105人次参与项目实施,真正做到人人都是规划制订的参与者、规划落实的实施者。

三、规划落实的几种策略

1. 项目管理

规划“落地”了、“落人”了,要落实,必须依靠管理。我园的项目管理是规划落实的一种有效策略。首先,我们成立了项目领导小组、实施小组与监控小组,先后推出一系列保障措施:项目领导小组审核项目方案、提供各项目政策以及经费支持;项目实施小组由“项目经理”统一指挥,共同制定与完成项目方案;监控小组则

协调各小组项目的实施和进度安排,及时排除各项目小组实施过程中碰到的困难,力求使项目达成。其次,我们在幼儿园管理平台上将所有项目申报过程一一展示:项目申报要求、项目内容、各申报方案、最终获批确立项目、项目调整会记录、项目经费发放表、项目评价表等内容。

2. 评估分析

幼儿园发展规划从制订到落实,是一个动态发展、不断变化的过程。任何一份规划都会因其制订时间跨度大,具有一定的前瞻性,也都带有或多或少的弊端;任何一份规划的落实都因其愿望与现实、目标与措施之间、策略与效益之间,存在或多或少的差异。因而,为使幼儿园发展规划能更好地实施,需建立评价指标体系,对幼儿园规划实施过程进行评价,以便客观、全面、真实把握规划实施的进展与水平,更好地推动幼儿园发展、提升幼儿园品牌内涵。

评估一般分为中期评价与终期评价,或可分为年度评价与终期评价。

(1) 调查问卷。

问卷调查是调查研究的基本功,运用 SWOT 的调查研究方法,全面分析幼儿园规划文本中的目标定位、规划实施中的优势与劣势,寻找合适的调整机会,消除因问题和压力带来的威胁。

※ 规划评估问卷发放对象:幼儿园教工、幼儿园家长、幼儿园所在社区、部分周边教育机构和非教育机构。

※ 规划评估问卷内容:涵盖多个方面,既有规划目标制订的适度性探讨,又有规划管理策略的有效性探讨;既有规划内容包含量的取舍,也有规划措施涵盖质的调控。

※ 规划评估问卷汇总方式:以多种形式呈现,既有选择性问题的数据汇总,又有问答式问题的文字归纳;既有比较性的图表罗列,又有建设性的分析陈述。

(2) 听政调研。

※ 规划听政调研对象:幼儿园家长、幼儿园孩子、幼儿园所属领导、教育评估机构专家。

※ 规划听政调研过程:园长就规划在具体实施过程中所提出的管理策略、所经历的事情、所完成任务,进行回顾与自我剖析,恳请多方人员对规划实施状态提出调整与完善。

※ 规划听政调研的优势:规划实施的外援,会帮助我们清醒地分析规划制订中的弊端、实施中的偏差,帮助我们正确地寻找问题,提出解决方法,给予新的指引。

通过运用调查问卷与听政调研方法,全面分析幼儿园规划文本中的目标定位、规划实施中的优势与劣势,寻找合适的调整机会,帮助我们分析规划制订中的弊端、实施中的偏差,正确地寻找问题,提出解决方法,给予新的指引。

四、规划调整的几种做法

爱因斯坦说:“解决问题的真正智慧不是急于寻找方法,而是对问题多看上几眼,从中去发现真正的问题。”那什么才是问题的真正所在?我们建立了规划修订小组,依据调查问卷的数据、文字陈述、听政调研记录、各纲领性文件以及幼儿园发展状况,梳理现有规划目标与措施,提出需调整与修订的问题,进一步充实与完善规划,继续充分发挥规划的引领作用。

1. 扩充项目

作为示范园,我们以极大的工作热情发挥了示范辐射作用,尤其是将对基层幼儿园带教、支教工作作为培养教工群体的有效途径,并做好示范园实践和引领课改的榜样。例如,我们紧紧依托园本教研活动,学习、研究新教材,无论是对理念的把握程度、研究氛围,还是实践效果、环境与主题的有机整合等各方面,都体现一定领先性;同时每月坚持向基层幼儿园教师开放主题活动与教研活动,每月安排到带教幼儿园实地听课与评课,使基层幼儿园教师通过互动学习,较快地理解和运用在新教材使用中的下载、重组、替换、新建的经验,深得基层幼儿园和教师的欢迎。

对照规划,就示范园发挥有效示范辐射作用,为基层幼儿园提供培训、指导、带教等基本工作,没有明确罗列,因而我们在原有四大块项目中扩充一项目,就示范园示范辐射所需完成的工作以及提升自身价值品质的内容加以呈现,不断充实规划。

2. 修订目标

在规划梳理过程中,我们发现规划中确实存在空话、套话且无具体措施,目标达成不可测。以规划项目——优化阳光校园文化为例,提出“创建积极、向上的共同愿景”,其目标:分析且满足教师归属和爱的需要、尊重的需要、创造的需要、求知的需要、成就的需要;提出相应的管理策略;创建并维护员工高度认可的价值观和共同愿景;尊重个体,团结合作;用“成就”来调节指导教师的行为。其措施:确立共同的价值文化;推进民主的制度文化;推崇积极的道德文化;畅通互动的信息文化。

其中,“满足教师的多种需要”这一目标显得空洞无现实意义,给人造成一种虚幻的假象。与这一目标相配套的措施“确立共同的价值文化”等,和目标之间缺

乏紧密联系,不像措施更像目标。因而,在调整规划目标过程中,我们树立了规划目标要有可操作性,目标定位要切合幼儿园发展实际,使得幼儿园在规划具体目标引领下稳步发展。

3. 完善措施

在幼儿园规划实施过程中,幼儿园的发展变化是相当快的,有些是规划中涉及的措施,我们已经落实完成了;有些是规划中未曾提及的做法,但是我们很想要去完成的,并已在尝试完成了。于是,我们对照规划所制定的多项措施,对照幼儿园发展实践,提炼在实践中的有效措施,去充实与完善调整后的规划措施。如我们在规划项目二锻造阳光教工群体中,有一配套措施为建立《教师工作互动式档案》,仅仅是指教师个人的发展档案。而我们在历经课改三年多来,越来越多地把教育视线回归到了常态与细节中,勇敢地试行了幼儿园三档一体管理,即建立幼儿成长档案、教师发展档案和班级工作档案。我们的宗旨是让教师、幼儿都能成为管理档案的主体,将自身的发展、幼儿园管理策略的发展等融为一体,让我们教师、孩子看得见自己的发展,为自己的成长而分享喜悦,也促使了幼儿园资料归档工作的常态化。同时,我们都出具了每一份档案相应的操作模板,为档案成功建立提供了基础保障。

当愿景与现实之间留有很大的差距时,“昨夜西风凋碧树,独上西楼,望尽天涯路”,此为第一境也。

当每一个教工为实现愿望而努力地工作时,“衣带渐宽终不悔,为伊消得人憔悴”,此为第二境也。

当共同愿景悄然浮现,幼儿园文化重塑形成时,“众里寻他千百度,蓦然回首,那人却在,灯火阑珊处”,此为第三境也。

规划在管理中不断得以落实、调整、拓展,规划给予我们的不仅是发展的挑战,更多的是引领与攀升。

创阳光教育品牌 育快乐阳光儿童 ——上海市浦东新区冰厂田幼儿园四年发展规划(2011—2015 年)

前 言

“阳光”是冰厂田幼儿园(以下简称“冰幼”)教育理念中始终不变的关键词。在“十一五”期间,冰幼围绕“培养身心和谐发展的阳光儿童”这一教育目标,在环境优化、幼儿培养、课程建设、师资发展等各方面都做出了诸多努力,也取得了良好的效果。《上海市中长期教育发展规划纲要》指出,2010—2020 年学前教育的重点任务是儿童健康、幸福成长实施快乐的启蒙教育,这与我们的“培养阳光儿童”教育目标可谓是不谋而合。因此,冰幼也将继续秉持“阳光教育”理念,在“十二五”期间,不断丰富其内涵,不断加强其实践,进一步提升保教质量,为幼儿的和谐发展做出新的努力。

基于以上目标,依据《上海市中长期教育发展规划纲要》以及《浦东新区学前教育三年行动计划》的要求,冰幼拟制订《2011—2015 冰厂田幼儿园四年发展规划》。此次集冰幼全体教师之智慧的“新四年发展规划”的制订,不仅是对《上海市中长期教育发展规划纲要》的落实,也不仅是对冰幼“阳光教育”理念的文本化,更是冰幼进一步实践优质教育、提升教育品质,培养和谐发展的阳光儿童的新展望和新追求。

第一部分 发展背景分析

一、办园基础介绍

作为一所具有 60 年历史的上海市示范性幼儿园,冰幼不仅是浦东新区学前教育的领头羊,更是在上海市享有一定声誉的品牌幼儿园。随着浦东经济的蓬勃发展以及新一轮生育高峰的来临,冰幼的办学规模在近几年中也呈现逐步扩大的趋势。2011 年 9 月,冰幼的办学规模已经扩展到 4 个校区(包括一个寄宿制校区)、6 个办园点、44 个班级,全园幼儿 1295 人。

与此同时,冰幼的教工队伍也在不断壮大中。冰幼现有教工人数已达到 211 人,其中教师人数为 104 人,后勤人数为 107 人。办园规模的扩大,不仅为冰幼带来了新的发展契机,同时也对冰幼的教育质量进一步提高提出了新的挑战。

二、四年发展回顾

2007—2011 年的这四年中,冰幼以“传承阳光·发展内涵·提升品牌”为主题,将培养阳光儿童的教育理念融汇于幼儿园教育的各个方面,立足实践,关注实效,基本完成了 2007—2011 年的四年规划目标,取得了较好的成绩。

1. 阳光课程建设逐渐趋于完善

在阳光课程建设方面,我们成立专门的课程编制小组,从关注幼儿的不同发展、关注课程的不断完善、关注课程的可操作性三个角度着手,以突显阳光儿童特质为核心,对原有课程目标和内容进行全面梳理,同时也对课程中尚存在的疏漏进行调整和补充。

如今,冰幼的阳光课程方案已初步形成,与之配套的教师用书、光盘、资料包也得到了进一步的完善。另外,我们形成了一定的日常考核机制和专题考核方案,初步积累了幼儿主题活动测评方案。在混龄活动开展过程中,我们的阶段研究成果荣获区内阶段汇报优秀。

2. 阳光校园文化体现民主和谐

冰幼始终倡导“舞台是你的,自信地站上来”的管理理念,让每位教师都能在民主化管理氛围中发挥自己的专长和智慧。在推行项目管理中,有四十多位教工成为了项目经理,100% 的教工参与了项目实施,它使一线教师不再与管理层脱节,