

幼儿园内部管理督导问题审视及策略探讨

刘娅娟

重庆市南岸区弹子石幼儿园, 重庆 400060

DOI:10.61369/ECE.2025020005

摘 要 : 幼儿园内部管理督导对于提升教育质量、促进教师专业成长及幼儿全面发展意义重大。基于此, 本文对幼儿园内部管理督导的问题与策略进行了深入的探究, 旨在推动幼儿园内部管理督导工作有效开展, 为幼儿园教育事业的蓬勃发展提供有力保障。

关 键 词 : 幼儿园; 内部管理督导; 问题与策略

Examination of Internal Management Supervision Issues and Strategy Discussion in Kindergartens

Liu Yajuan

Danzishi Kindergarten, Nan'an District, Chongqing 400060

Abstract : Internal management supervision in kindergartens is of great significance for improving education quality, promoting professional growth of teachers, and comprehensive development of children. Based on this, this article conducts an in-depth exploration of the problems and strategies of internal management supervision in kindergartens, aiming to promote the effective implementation of internal management supervision work in kindergartens and provide a strong guarantee for the vigorous development of kindergarten education.

Keywords : kindergarten; internal management supervision; problems and strategies

引言

教育部关于印发《幼儿园督导评估办法》的通知明确指出幼儿园督导评估工作以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导, 全面贯彻党的教育方针, 落实立德树人根本任务, 引导幼儿园树立科学保教理念、规范办园行为、提升保教质量, 推动学前教育普及普惠安全优质发展, 更好满足人民群众对幼有优育的美好期盼, 为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人奠定坚实基础。将落实立德树人成效作为督导评估根本标准。引导幼儿园坚持社会主义办园方向, 以幼儿为本, 遵循幼儿年龄特点和成长规律, 科学开展保育教育活动, 促进幼儿身心健康全面成长。幼儿园应该根据国家的政策性文件走符合国家发展的道路, 这样才能够促进整个幼儿园的全面发展。

一、幼儿园内部管理督导的问题

(一) 教育督导认知存在误区

部分教师现如今还将督导工作视为一种简单的监督行为, 认为其目的仅仅是挑毛病、找问题, 而忽视了督导在促进教师专业成长和提升教育质量方面的重要作用, 这不仅会使教师在面对督导时产生抵触情绪, 还不会积极地配合工作。一部分教师对督导的评价标准存在理解的偏差, 也就是过于关注量化指标, 而忽视了教育过程的丰富性和幼儿的个体差异, 这不仅制约了内部教育督导工作的有效开展, 还使幼儿园教育教学质量的提升存在一定的问题。

(二) 督导团队建设薄弱

一方面, 许多幼儿园缺乏专业的督导人员, 往往由园内行政

人员或其他教师兼任, 这些人员缺乏系统的督导培训, 专业素养和督导能力不足, 难以胜任督导工作。另一方面, 督导团队的选拔机制不够完善, 选拔标准不明确, 导致部分不具备督导能力的人员进入团队, 影响了团队的整体水平。此外, 督导团队的激励机制也不健全, 成员的工作积极性和主动性不高, 缺乏持续学习和提升的动力, 难以形成一支高素质、专业化的督导队伍。

(三) 督导运行机制不畅

幼儿园督导组在督导计划的制定上, 往往缺乏对园所实际情况的深入调研和分析, 导致督导计划与实际工作脱节, 从而使很多教师不愿意参与到其中。在过程中, 督导人员与教师之间缺乏有效的交流和反馈, 从而使教师无法及时了解自己的工作情况和存在的问题, 督导人员也难以全面掌握教育教学工作的真实情况, 从而使其中出现一定的问题, 阻碍了双方的发展。

（四）督导指标体系不合理

一是，指标设置过于笼统和抽象，缺乏针对性和可操作性，难以准确衡量教育教学工作的质量和效果。例如：指标在评价教师教学活动时，往往只注重教学目标的达成情况，而忽视了教学过程的设计和实施，以及幼儿的参与度和学习体验。另一方面，指标体系缺乏动态调整机制，不能根据教育改革和发展的需要及时进行更新和完善，导致指标体系滞后于实际工作需求。

（五）督导与教师发展脱节

督导工作往往侧重于对教师教学行为的监督和评价，而忽视了教师在专业发展方面的需求和困惑。督导人员在与教师沟通时，缺乏对教师个体差异的关注，没有根据教师的不同发展阶段和特点提供有针对性地指导和建议。此外，督导结果没有与教师的专业发展规划相结合，教师无法从督导中获得有效的反馈和启示，难以明确自己的发展方向和目标。这种脱节现象不仅影响了教师的专业成长，也削弱了督导工作对教师发展的促进作用，不利于幼儿园教师队伍的整体提升。

二、幼儿园内部管理督导的策略

（一）成立内部教育督导组，科学高效促教学发展

幼儿园可通过成立内部教育督导组的方式来科学、高效地进行督导与指导，从而更好地推动幼儿园的教育教学向一个更高的方向发展。幼儿园一方面可采用“自上而下”的管理方式，也就是由高级教师、省市级学科带头人、骨干教师以及年级组长凭借自身的教学经验和专业素养以及在幼儿园内的影响力来为全园的教师来树立一个榜样的力量，从而使教师的教育教学活动的发展更加的符合社会的发展要求；另一方面可采用“自下而上”的方式来进行选拔，也就是对那些心怀教育梦想、满足任职条件且积极主动的教师进行选拔，综合两者来共同设立一个内部督导组，并设置团长、副团长一名，从而更好地领导其他的督导组内的成员来进行统筹规划、组织协调。除此之外，幼儿园会为所有导师授予聘任证书，以此来更好地使他们以更加饱满的精神状态投入到教育教学的督导与指导工作中去，从而使督导组可以全面发挥引领与督导作用，为幼儿园教育教学质量的稳步提升、教师专业能力的持续成长以及幼儿的全面发展提供坚实有力的保障，推动幼儿园教育事业不断迈向新的台阶。

（二）构建科学教育制度体系，多维驱动幼儿园内部督导工作发展

幼儿园可通过建立科学有效的幼儿园教育制度的方式来保证督导工作的实施会从理念革新、制度完善与指标构建等多维度。首先，传统幼儿园中的督导模式以外部为主，也就是侧重于对幼儿园的鉴定诊断，带有较强的监督性质，而内部督导模式目的则是从单纯“鉴定诊断”转变为“服务促进”，督导方式也从“节点式”检查转变为“常态化”进行转变，这不仅是对幼儿园工作成果的评判，还是更加注重督导过程的体现，从而更好地推动幼儿园不断地前进与发展。其次，幼儿园可通过制订《幼儿园内部教育督导章程》《幼儿园内部教育督导制度》等一系列规章制度的方式来为督导的职责、权限和工作流程进行明确，以此来避免督导工作中的随意指挥，妨碍幼儿园的全面发展。最后，幼儿园可通过建立幼儿园内部教育督导自评指标体系的方式来展现幼儿教育

的独特性和多样性。例如：幼儿园可通过建立《不同类型活动教育督导评价标准》的方式来明确各类活动的教育目标和重点，以此来更好地提升活动的质量和效果；幼儿园还可通过建立《不同年龄段课程评价体系》的方式来了解不同幼儿在不同发展阶段的期望，从而更好地进行课程的设置；幼儿园更可以通过《幼儿园保教质量满意度评价机制》的方式来收集家长和社区的意见和建议，从而探索出适合本幼儿园发展的道路。幼儿园内部督导组通过这样的方法不仅能够保证自己在自我评估与反思中不断优化教育的行为，还能够在实践的过程中不断地发展，从而使幼儿园走上一条正确的发展道路。

（三）聚焦教育质量提升，内部督导组有序推进幼儿园督导工作

内部督导组在基础工作的基础上应该以精准推动幼儿园教育质量与保教水平的提升为核心，这样才能够更好地保证督导工作的有序开展。一方面，幼儿园内部督导组可通过导师们的个人专长与兴趣，将导师分配到不同的项目当中，以此来保证导师能够在自己的岗位上发挥重要的作用。其中，每个教师至少需要选择一个到两个“督导重点项目”进行深入的探究，以此来更好地发挥导师的主观能动性，让他们在专业领域深耕细作，提高督导的专业性和有效性。导师们在这一过程既需要通过对不同班级在重点督导项目上的表现，来发现其中的不足，还需要关注不同班级的变化情况，以此来综合地提供学习和发展的方向。另一方面，幼儿园可通过每学期监督一到两个重点项目的方式来让所有教师学习到不同活动的内涵与特点、目标与价值、核心经验及设计组织的重难点，从而更好地使教师反思自己的不足，促进幼儿园整体的发展。例如：幼儿园本学期以生活活动为重点督导对象，这不仅需要让教师明确在生活活动中各个环节的职责和操作规范，还需要让教师通过不同的方式和方法来保证幼儿养成良好的行为习惯，以此来更好地形成具有本园特色的教育模式，推动幼儿园整体工作向更高水平的发展。

（四）实施导师蹲点班级制，构建循环模式推动教师幼儿协同发展

幼儿园内部督导组可通过实施导师蹲点练习班级制的方式来推动教师专业的全面发展与幼儿的多元化发展，也就是导师需要对接几个班级的同时，并参与到班级的督导工作中来，以此来使其他教师进入到其中进行听课，从而使教师发现自己在教学当中存在的问题，并深入剖析问题的根源，自己提出切实可行的改进方案。幼儿园内部督导组通过这样的方式不仅能够使教师成为自我评估的主体，主动参与到自我发现、自我诊断、自我反思和自我改进的循环中，还能够更好地提升自身的教学水平和专业发展情况。除此在外，幼儿园内部督导组与教师还会进行计划与总结课程故事等文字材料，以此来更好地记录自己的教学工作和教学成果，从而更好地将其系统、准确地总结和呈现出来，实现“做”与“写”的有机结合。幼儿园内部督导组只有建立了一个“要求—检查—反馈—评价—促进”的循环模式，才能够让各项工作不只是流于形式，而是能够及时、有效地反馈，从而真正发挥促进教师专业发展和保证教育质量的作用。幼儿园内部督导组通过这种全方位、日常化的指导能够使教师在工作当中不断地积累经验、提升专业能力，从而为幼儿教育的成长奠定坚实的基础。

（五）依托内部督导体系，运用科学工具构建教师专业发展督导机制

幼儿园内部督导组应在幼儿园的内部督导体系当中来发挥自己特长，这样才能够更好地建立起一套以促进教师个性化、在地化、常态化与持续性专业发展目标的督导机制。幼儿园内部督导组在这一过程当中可运用SWOT分析法这一科学工具来使教师更好地知道自身专业发展的优势（Strength）、劣势（Weakness）、机遇（Opportunity）与挑战（Threats），从而为其更好地建立一个具有挑战性又切实可行的发展目标的基础上，制定出相应的行动措施与检视评价标准，从而实现自身的全面发展。例如：幼儿园内部督导组当中有的教师会通过“推门听课”来展开也就是通过不打招呼随机听课的方式，来真实地看到日常保教工作的情况，从而使教师能够在日常生活中随时保持高度的专业性与责任感；幼儿园内部督导组当中有的教师会通过

“预约听课”的方式来使导师与教师之间拥有更多的主动性与选择权，从而能够更好地看到教师准备之后的效果。幼儿园督导组通过这两种听课结合的方式既保证能够保证日常保教工作的规范性与高效性，又能够为教师的个性化专业发展提供广阔的空间与无限的可能，从而真正实现督导与发展的双赢局面。

三、结束语

幼儿园内部管理督导工作是一项复杂且意义深远的系统工程，不仅关乎着幼儿园教育质量的提升，还关乎着教师的专业成长以及幼儿的全面发展。本文通过不同的策略旨在更好地让研究者可以清晰地认识到逐步完善内部管理督导体系的重要作用，从而能够更好地进行探索，以此来保证每一个幼儿都能够在更好地教育环境中茁壮地成长。

参考文献

[1] 范文强. 全面预算管理视角下公办幼儿园内部控制研究 [J]. 财经界, 2024, (35): 87-89.
[2] 陈欣怡. 公办与民办普惠性幼儿园新手园长领导力比较研究 [D]. 闽南师范大学, 2024.
[3] 吕晓丽. 大数据时代背景下的幼儿园内部管理策略探讨 [J]. 智力, 2023, (34): 187-190.
[4] 朱静. 全面预算管理下公办幼儿园内部控制探析 [J]. 行政事业资产与财务, 2023, (14): 56-59.
[5] 黄倩. 深圳市 L 区“民转公”幼儿园管理问题研究 [D]. 华中师范大学, 2023.